

## ASPECTOS FISCALES DE LA RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

A través de la presente nota informativa trataremos de analizar de una forma global los aspectos fiscales de las posibles formas de retribución flexibles a los trabajadores de una empresa que, constituyendo, en todo caso, gasto fiscalmente deducible para la empresa, no tengan la consideración de rendimientos del trabajo para sus perceptores, o teniéndola gocen de un tratamiento fiscal específico, todo ello a fin de implementar una política retributiva que optimice la tributación de los rendimientos del trabajo percibidos por los empleados de ambas entidades.

A estos efectos, y antes de entrar en el fondo del asunto, deben perfilarse los caracteres definitorios de los rendimientos en especie, para a continuación exponer una relación de supuestos en los que, no obstante concurrir los requisitos determinantes de este tipo de retribuciones, no tendrán dicha consideración por disposición expresa de la Ley.

Así, el Capítulo III, del Título III de la LIRPF (Ley 35/2006, de 28 de Noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas), intitulado “Reglas especiales de valoración”, contiene el régimen jurídico general aplicable a la totalidad de las rentas en especie, cualesquiera que sea la fuente u origen de las mismas: rendimientos del trabajo, rendimientos del capital, rendimientos de actividades económicas o ganancias patrimoniales, empezando

por establecer su definición: «*constituyen rentas en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda*» (Art. 42.1 LIRPF). Cuatro van a ser por tanto los caracteres de las retribuciones en especie, a saber:

1.- Bienes, derechos o servicios. Es evidente la intención de legislador de no limitar la calificación de los rendimientos del trabajo en especie en función del objeto sobre el que recae la utilización, consumo u obtención, de ahí la amplitud de los términos con los que son definidos.

2.- Consumo u obtención para fines particulares. Resulta obvio que si los bienes o servicios son utilizados exclusivamente para atender necesidades de la empresa en la que el trabajador presta sus servicios, no habrá retribución en especie alguna sino utilización de un elemento afecto a la actividad empresarial y en beneficio de la propia empresa.

3.- De forma gratuita o por precio inferior al normal del mercado. Este requisito es el que distingue las retribuciones en especie de las dinerarias. En relación con el debe tenerse en cuenta que si el empleador entrega al trabajador el importe en dinero para que adquiera los bienes, derechos o servicios, no estamos ante una retribución en especie sino ante una retribución dineraria.

4.- Aunque no suponga un gasto real para el pagador. Basta con que el pagador tenga un coste alternativo o un lucro

cesante derivados directamente o indirectamente del bien o derecho que cede a sus empleados.

Como comentamos en líneas precedentes, existe una serie de supuestos que, no obstante compartir estos caracteres definidores de los rendimientos del trabajo en especie, no tendrán dicha consideración por imperativo legal (Art. 42.2 LIRPF). Así pues, no tendrán la consideración de rendimiento del trabajo en especie la utilización, consumo u obtención de los siguientes bienes, derechos o servicios:

## 1.- ENTREGA DE ACCIONES.

La entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades, en la parte que no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales, no tendrán la consideración de rendimiento del trabajo en especie. En efecto, este tipo de rendimientos no están sujetos a gravamen cuando concurren los siguientes requisitos:

- **Límite cuantitativo:** La exclusión se limita a la parte que no exceda, para el conjunto de las entregas a cada trabajador, de **12.000 euros anuales**, siendo los excesos sobre el mismo rendimientos del trabajo en especie sometidos a ingreso a cuenta, por la parte de excesos. (DGT 13 de Marzo de 2.001)

- Los beneficiarios han de ser **trabajadores en activo de la sociedad**. En aplicación de este requisito la

Dirección General de Tributos ha establecido, para el caso de un plan de concesión de opciones sobre acciones, que si se ejercita las opciones sin tener la condición de trabajador activo, aun cuando la hubiera tenido en el momento de la concesión de las opciones, no se aplica la exención (DGT CV 14 de Noviembre de 2.005)

- En el caso de **grupo de sociedades** constituidas al amparo del artículo 42 del Código de Comercio, los beneficiarios pueden ser los trabajadores de las sociedades que formen parte del mismo grupo, con las condiciones siguientes:

a) Cuando se entreguen acciones o participaciones de una sociedad del grupo, los beneficiarios pueden ser los trabajadores de las sociedades que formen parte del mismo subgrupo.

b) Cuando se entreguen acciones o participaciones de la sociedad dominante del grupo, los beneficiarios pueden ser los trabajadores de cualquier sociedad del grupo.

- La oferta debe realizarse en el marco de la **política retributiva general de la empresa o del grupo** y fomentar la participación de los trabajadores.

- Cada uno de los trabajadores, conjuntamente o con sus cónyuges o familiares hasta el segundo grado, no pueden tener una participación, directamente o indirecta, en la que presten sus servicios o en cualquier otra del grupo, superior al **5 por 100**.

- El trabajador debe **mantener los títulos al menos durante tres años**, provocando su incumplimiento la obligación de presentar declaración complementaria por parte del trabajador, sin que ello conlleve repercusión alguna en el empleador, que no estará obligado a efectuar ingreso a cuenta (DGT 7 de Junio de 1.999).

## 2.- GASTOS DE ACTUALIZACIÓN, CAPACITACIÓN Y RECICLAJE DEL PERSONAL Y USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS.

No tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie las cantidades destinadas a la **actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado**, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo. Para ello es necesario que los estudios estén **dispuestos o financiados por la empresa**, siendo indiferente que se imparta por aquella o por otras especializadas. A estos efectos no se admiten las financiaciones parciales (DGT CV 6 de Junio de 2.008, CV 23 de Octubre de 2.009). Asimismo es necesario que los **estudios estén relacionados con la actividad del trabajador en la empresa** o venir exigidos por las propias características del puesto de trabajo.

En aquellos casos en los que se generen gastos de locomoción, manutención y estancia asociados a estos estudios se regirá por lo establecido para las dietas exentas (Art. 17.1. d LIRPF y Art. 9 RIRPF).

Las cantidades que la empresa entrega a sus trabajadores para resarcirles total o parcialmente de los gastos de formación, no son retribuciones en especie sino dinerarias y, en consecuencia, sujetos a retención (DGT 14 de Noviembre de 2.001).

Para los períodos impositivos que se inicien antes del **1 de Enero de 2.011** no tendrán la consideración de retribución en especie los **gastos empresariales con la finalidad de habitar a los empleados en la utilización de nuevas tecnologías** tales como la conexión a Internet, las ayudas de todo tipo para la adquisición de equipos o software necesarios para el uso de Internet por los empleados, incluso cuando estos puedan utilizar esos equipos fuera de los horarios laborales y del lugar de trabajo. Cuando se trate de ayudas económicas para la adquisición de equipos, estaremos ante rendimientos dinerarios también excluidos de tributación (Art. 40.3 LIS y Disp. Derg. 2ª LIRPF). Los gastos e inversiones efectuados durante los años 2.007 a 2.010 para habitar a los empleados en la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información, cuando la utilización sólo pueda realizarse fuera del lugar y del horario de trabajo, tampoco estarán sujetos a gravamen (Disp. Adic. 25ª LIRPF).

## 3.- CANTINAS, COMEDORES O FÓRMULAS INDIRECTAS (TICKET RESTAURANT)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.2.c) no tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie las **entregas a empleados de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o**

**comedores de empresa o economatos de carácter social.** Tendrán la consideración de entrega de productos a precios rebajados que se realicen en comedores de empresa las fórmulas indirectas de prestación del servicio cuya cuantía no supere la cantidad que reglamentariamente se determine.

Así pues, para que las fórmulas directas e indirectas de entrega de productos en comedores de empresa no estén sujetas a gravamen, será necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos:

- La prestación del servicio ha de tener lugar **durante días hábiles** para el trabajador y no durante días en los que el trabajador esté devengado dietas por manutención exentas. A este respecto, la Consulta Vinculante V2800/2007 establece que *“2º En aquellos supuestos en los que habiéndose entregado a los empleado vales-comida, tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago que cumplan los requisitos del artículo 45.2.2.º del RIRPF el empleado no utilice la fórmula indirecta de prestación del servicio, con carácter general no existirá retribución en especie. No obstante, en caso de que la fórmula indirecta no se haya utilizado por corresponder con días inhábiles para el empleado o en los que se haya devengado dieta de manutención, sí existirá retribución en especie por entenderse incumplido el requisito establecido en el artículo 45.1 del RIRPF...”*

- En el caso de **fórmulas indirectas**, como ocurre cuando al empleado se le entregan vales de comida o documentos similares, hay que precisar que el importe máximo para que la entrega esté exenta es de **9 euros**, debiendo tributar el exceso. Dichos vales

de comida deberán estar numerados, expedidos de forma nominativa, figurando su importe nominal y la empresa emisora de los mismos. Además no pueden transmitirse ni se puede reembolsar si importe. En relación con los mismos la empresa deberá llevar y conservar una relación de vales entregados a cada uno de sus trabajadores, indicando fecha y número de documento. Se consideran fórmulas semejantes a los vales comida, las tarjetas inteligentes personales en las que se van cargando las comidas a los trabajadores en los restaurantes concertados por la empresa o comedor de empresa por lo que, cumpliendo los requisitos exigidos, también están exentas de gravamen.

#### **4.- UTILIZACIÓN DE BIENES DESTINADOS A LOS SERVICIOS SOCIALES Y CULTURALES DEL PERSONAL EMPLEADO (GUARDERÍAS).**

Del mismo modo que en los supuestos anteriores, el artículo 42.2.d) de la LIRPF establece que no será calificado como rendimiento del trabajo en especie la utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado. Tendrán esta consideración, entre otros, los espacios y locales, debidamente homologados por la Administración pública competente, destinados por las empresas o empleadores a prestar el **servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores** (3 años), así como la contratación, directa o indirectamente, de este servicio con terceros debidamente autorizados.

Así pues, no tendrán la consideración de rendimientos del

trabajo en especie la prestación, por el empleador o un tercero debidamente autorizado, del servicio del “primer ciclo de ecuación infantil” a los hijos de sus trabajadores.

Y para hacer efectiva dicha ayuda la empresa podrá:

- Bien, **efectuar directamente el pago** al centro que presta el servicio de guardería.

- O bien, mediante la entrega al trabajador de **vales-guardería**, que éste entregará a su vez al centro que preste el servicio de guardería, y cuando el centro esté en posesión de dichos vales, será la empresa la que pague las cantidades devengadas por la prestación de dichos servicios. Dichos vales serán numerados, intransmisibles, no reembolsables, expedidos de forma nominativa (nombre del trabajador y de su hijo), debe constar además su importe y los datos de la empresa emisora.

Por otra parte, y para que resulte de aplicación la exención de estas cantidades es **imprescindible** que el servicio de ayudas por guardería **se ofrezca a todos los empleados**, esto es, que forme parte de la política retributiva general de la empresa o, en su caso, grupo de sociedades.

No tendrá el mismo tratamiento el **abono en metálico** de la ayuda por la empresa al trabajador con previa justificación documental del gasto. Esta ayuda constituiría una retribución dineraria, no en especie, **plenamente sujeta al impuesto** por tanto.

## **5.- SEGURO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O RESPONSABILIDAD CIVIL.**

Las primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de contrato de **seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil del trabajador** están excluidas de tributación conforme a lo establecido en el artículo 42.2.e). En consecuencia, estas primas no van a ser retribución en especie en la medida que el riesgo cubierto sea el accidente laboral o responsabilidad civil sobrevenida al trabajador en el desarrollo de su trabajo. Por tanto, aquellas pólizas que contraten las empresas para sus empleados y cubra riesgos al margen de la actividad laboral y que ampare al trabajador o al cónyuge o hijos, va a ser retribución en especie.

## **6.- SEGURO DE ENFERMEDAD.**

No tendrán la consideración de rendimientos en especie las primas o cuotas satisfechas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad, cuando se cumplan los siguientes requisitos y límites:

- Que la cobertura de enfermedad **alcance al propio trabajador**, pudiendo también alcanzar a su **cónyuge y descendientes**.

- Que las primas o cuotas satisfechas no excedan de **500 euros anuales** por cada una de las personas señaladas en el párrafo anterior. El exceso sobre dicha cuantía constituirá retribución en especie.

Así las cosas, es evidente que cuando la empresa lo que hace es resarcir al trabajador del gasto por él

efectuado al contratar un seguro médico, no hay retribución en especie sino dineraria, estando en consecuencia sujeta a gravamen (DGT CV 19 de Mayo de 1.999).

## **7.- SERVICIO DE TRANSPORTE.**

Con efectos desde 1 de Enero de 2.010 se incluye un nuevo supuesto en la lista de rendimientos no sujetos a gravamen: las cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el **servicio público de transporte colectivo de viajeros** con la finalidad de favorecer el desplazamiento de los empleados entre su lugar de **residencia y el centro de trabajo**, con el límite de **1.500 euros anuales** para cada trabajador. También tendrán la consideración de cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el citado servicio público, las fórmulas indirectas de pago que cumplan las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

Hasta aquí los supuestos excluidos de gravamen por no tener la consideración de rendimientos del trabajo en especie, por lo que sólo resta exponer aquellos otros que, si bien tienen dicha consideración, destacan por estar sometidos a unas reglas especiales de valoración (artículo 43.1). Este es el caso de la vivienda y los vehículos automóviles.

### **1.- VIVIENDA.**

Como sucede con todo rendimiento del trabajo en especie, para que la utilización de la vivienda tenga tal consideración debe destinarse para fines particulares, aunque no constituya la

vivienda habitual del percceptor, y ello de forma gratuita o a precio o valor inferior al de mercado.

Sea la vivienda propiedad de la empresa o no, se valora de igual forma: se reputará rendimiento en especie del trabajador obtenido por el uso de la vivienda el **10 por 100 del valor catastral**, salvo en aquellos inmuebles con **valores catastrales revisados o modificados a partir del 1 de Enero de 1.994**, en cuyo caso el valor de la retribución en especie será del **5 por 100 del valor catastral**. Se establece un cláusula de cierre para aquellos casos en los que a la fecha del devengo del impuesto el inmueble careciera de valor catastral o no hubiera sido notificada al titular, la valoración será del 5 por 100 aplicado sobre el 50 por 100 del valor a efectos del Impuesto sobre Patrimonio.

Debe tenerse en cuenta a este respecto que la valoración en especie **no podrá exceder del 10 por 100 de las restantes contraprestaciones** recibidas por el trabajador en concepto de rendimientos del trabajo. Por no cumplir los requisitos de retribución en especie, no compartirán esa naturaleza, y si la de rendimientos dinerarios, los importes pagados por la empresa para resarcir al trabajador los gastos de alquiler de la vivienda.

### **2.- AUTOMÓVIL.**

Por tanto, para que exista retribución en especie, el vehículo ha de utilizarse para *finés particulares*, tal y como preceptúa el artículo 42 de la LIRPF, puesto que la utilización exclusivamente para atender las necesidades de la empresa en la que el trabajador presta

sus servicios no suponen retribución en especie alguna sino la utilización de un elemento afecto a la actividad empresarial y en beneficio de la empresa.

Una vez determinada la afección del vehículo a fines particulares se hace necesario determinar la valoración de la retribución en especie que dicha afección supone. A este respecto, el artículo 43 de la LIRPF establece tres criterios de valoración diferentes en función de la cesión o transmisión del vehículo, o de ambas sucesivamente, a saber:

1º En el supuesto de **entrega del vehículo** al empleado, transmitiendo la propiedad del mismo, la retribución en especie se valorará por el coste de adquisición del vehículo para la empresa, incluido los gastos y tributos que graven la operación (IVA, Impuesto de matriculación, derechos arancelarios). Ello supone que el IVA satisfecho en la adquisición del vehículo debe incluirse en la valoración de la retribución en especie, con independencia de que resulte deducible o no para el pagador (DGT CV 09-03-00)

Este primer criterio de valoración regula exclusivamente aquellas situaciones en las que la empresa adquiere el vehículo, ya sea nuevo ya sea de segunda mano, y a continuación, y siempre antes de cedérselo a sus empleados para su uso, entrega la propiedad del mismo a los empleados.

En efecto, para que sea aplicable esta regla de valoración es necesario que no se haya producido cesión alguna previa a la entrega del vehículo automóvil, pues en caso contrario nos

encontraríamos ante el supuesto de cesión y posterior entrega tratado en apartados siguientes.

2º En el supuesto de **cesión de uso** del vehículo al trabajador, sin que éste adquiera la propiedad, hay que distinguir:

- Si el vehículo es propiedad del empleador, la valoración de la retribución en especie es el 20 por 100 anual del coste a que se refiere el caso anterior; esto es, el 20 por 100 anual del coste del vehículo para el pagador, incluido los tributos que graven la operación.

- Si el vehículo no es propiedad del empleador que paga la retribución, ésta se valora en el 20 por 100 sobre el valor de mercado que corresponda al vehículo si fuese nuevo.

Estas valoraciones se mantienen inmutables durante todos los años en que se cede el uso del vehículo al trabajador, puesto que la base de cálculo -coste de adquisición o valor de mercado si fuese nuevo-, utilizada para calcular la renta en especie, permanece inalterable a lo largo de los años, sin que pueda rebajarse importe alguno en concepto de amortizaciones. Es evidente, que pasados 5 años desde la cesión de uso del vehículo se le habrá imputado al trabajador como retribución en especie el 100 por 100 del coste de adquisición o valor de mercado del mismo ( $5 \times 20\% = 100\%$ ), lo cual no supone que a partir de ese momento no deba imputársele al trabajador ninguna retribución en especie. En este sentido, la D.G.T. (18-04-01; 13-07-01) se pronuncia a favor de la continuación de la imputación del 20

por 100 anual pese el transcurso de los 5 años. Para evitar este “exceso” de tributación bastaría con que a partir de dicho momento se entregara la propiedad del vehículo al trabajador, dado que su valor fiscal sería nulo al tenerse en cuenta la valoración resultante del uso anterior, tal y como expondremos en el siguiente apartado

3º En el supuesto de **uso y posterior entrega** al trabajador, la valoración de la entrega se efectuará teniendo en cuenta la valoración resultante del uso anterior. Por lo tanto, cuando se entrega al trabajador la propiedad del vehículo, del cual previamente se le había hecho cesión en uso, la valoración de esa entrega será igual al coste de adquisición del vehículo para la empresa menos el importe de las valoraciones de las retribuciones en especie que por el uso previo de ese vehículo se le hayan imputado.

Antes de comenzar un análisis pormenorizado de las incidencias que pueden acaecer en el tratamiento fiscal de los vehículos de empresas se hace necesario analizar sucintamente el tratamiento fiscal en caso de arrendamiento financiero (leasing) y a arrendamiento operativo (renting).

En ambos casos la valoración de la retribución en especie sigue el mismo criterio. En caso de uso de vehículos la valoración del rendimiento en especie por la cesión de uso es del 20% del valor de mercado que correspondería al vehículo si fuera nuevo, dado que en el leasing y en el renting la titularidad del vehículo no pertenece a la empresa. (D.G.T. 22-02-2000). Cuando la empresa ejerce la opción de compra del vehículo y

pasa a ser propiedad de la empresa, el valor a imputar al trabajador en caso de uso del vehículo para fines particulares es del 20% del coste de adquisición, que en este supuesto es el valor de contado del bien más los tributos que graven la operación (DGT 19-05-2000; 09-03-2001). En caso de uso y posterior entrega del vehículo al trabajador, la entrega se valorará en el momento de finalización del contrato según el valor de mercado del vehículo usado en ese momento, pero teniendo en cuenta el uso anterior. Cuando el valor de uso anterior a la entrega es del 100%, ésta última debe valorarse en todo caso por el valor del vehículo en el momento de la entrega (DGT 13-07-2001).

#### **IMPLICACIONES FISCALES DERIVADAS DE LA RENTAS EN ESPECIE.**

Una vez determinada de forma cierta que estamos ante un supuesto que, pese a cumplir con los requisitos propios de las retribuciones en especie, no es tal por disponerlo así la Ley, es evidente que no debe practicarse ingreso a cuenta alguno sobre los mismo.

En cambio, cuando estemos ante retribuciones en especie con reglas especiales de valoración, la empresa debe efectuar un ingreso a cuenta, que se obtiene aplicando al valor de la retribución en especie el correspondiente tipo de retención que tenga el trabajador.

La retribución en especie debe quedar incluida en la declaración del IRPF como rendimiento íntegro del trabajo personal del perceptor, sumando al valor de la propia retribución en



especie la cantidad correspondiente al ingreso a cuenta realizado por la empresa. Si el importe del ingreso a cuenta se repercute al perceptor por medio del correspondiente descuento en los importes recibidos en metálico, entonces no debe sumarse el mismo para que no se produzca un exceso de gravamen. El importe del ingreso a cuenta es un crédito de impuesto deducible para el trabajador: se deduce de la cuota líquida al igual que las restantes retenciones soportadas y pagos a cuenta, para obtener la cuota diferencial.

En Madrid, a 16 de noviembre de 2010.