

Las retribuciones en especie

CRISTINA HERNÁNDEZ GARCÍA*

El artículo desarrolla pormenorizadamente la definición de las retribuciones y el modo de valoración e imputación a los empleados así como el cálculo, en su caso, de los pagos a cuenta que se deben realizar, se contiene principalmente en los artículos 43 y 44 de la Ley 40/1998 del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (LIRPF) en la redacción dada por la Ley 46/2002, y en el Reglamento del Impuesto, aprobado por RD 214/1999, de 5 de febrero, artículos 42 a 47 y artículo 95, con las modificaciones introducidas por el RD 27/2003.

Palabras clave: retribuciones en especie, legislación, Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

Clasificación JEL: H24.

1. Introducción

«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, aún cuando no supongan un gasto real para quienes la concedan».

Las empresas frecuentemente satisfacen a sus trabajadores determinados rendimientos del trabajo en especie:

Tres van a ser los caracteres de la retribución en especie.

1. Consumo u obtención para fines particulares: si los bienes o servicios se utilizan exclusivamente para atender necesidades de la empresa en la que el trabajador presta sus servicios, no habrá retribución en especie sino la utilización de un elemento afecto a la actividad empresarial y en beneficio de la propia empresa. Así, si el directivo al que la empresa le pone un vehículo a su disposición, lo utiliza exclusivamente para desplazamientos de su trabajo, no hay retribución en especie. En cambio, si el trabajador dispone del vehículo también para su uso privado, habrá retribución en especie por la parte correspondiente a ese uso particular.

2. De forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado: este requisito distingue las retribuciones en especie de las dinerarias. Debe existir utilización, consumo u obtención de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al de mercado.

3. Aunque no suponga un gasto real para el pagador: es suficiente con que el pagador tenga un coste alternativo o un lucro cesante derivados directa o indirectamente del bien o derecho que cede a sus empleados (prestamos a bajo interés, viajes a coste marginal, pago de estudios). Así si una compañía de ferrocarriles entrega a sus empleados billetes de tren gratis, esta entrega se considerará retribución en especie aunque no suponga un coste para la empresa.

Desde el 1 de enero de 1999 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. Por ello, la calificación de dineraria o en especie va a depender del modo de satisfacción: cuando la empresa reembolsa al trabajador el gasto de colegiación, estamos ante una retribución dineraria pero si la empresa asume directamente el pago directo al colegio, entonces la retribución es en especie.

Como excepción, no van a considerarse rentas



AULA DE
FORMACION

* Asesor Jurídico, Fiscal y Laboral.

sujetas a gravamen aunque cumplen los requisitos de las retribuciones en especie, los supuestos siguientes:

1. *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 otra del mismo grupo.* Es necesario:

- Desde el 1 de enero de 2003 esta exclusión se limita a la parte que no exceda, para el conjunto de las entregas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales. Hasta el 31 de diciembre de 2002, el límite era de 3.005,06 euros anuales o 6010,12 euros en los últimos cinco años. Los excesos sobre estas cuantías van a constituir retribución en especie.

- Los beneficiarios han de ser trabajadores en activo de la sociedad.

- En el caso de grupos de sociedades constituidos 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 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 puede tener una participación, directamente o indirecta, en la sociedad en la que prestan sus servicios o en cualquier otra del grupo, superior al 5 por 100.

- Los títulos deben mantenerse al menos durante tres años.

Los excesos sobre las cuantías señaladas serán retribución en especie, debiéndose practicar ingreso a cuenta sólo sobre tales excesos.

2. *Los gastos de actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado.*

Para que estos gastos no se consideren retribución en especie los estudios deben estar dispuestos o financiados por las empresas y relacionados con la actividad del trabajador en la empresa o venir exigidos por las propias características del puesto de trabajo.

Las cantidades que las empresas entregan a sus trabajadores para resarcirles total o parcialmente de los gastos de formación, no son retribuciones en especie sino dinerarias. (DGT 14-11-01).

Hay que establecer que desde 15 de diciembre de 2000, con la modificación introducida por el artículo 4 de la Ley 6/2000, de 13 de diciembre, en la Ley 43/1995, de 27 de diciembre, del Impuesto de Sociedades, tampoco se consideran retribución en especie los gastos empresariales en formación del personal en el uso de las nuevas tecnologías tales como conexión a internet, ayudas de todo tipo para la adquisición de equipos y software necesarios para el uso de internet por los empleados, incluso cuando éstos puedan utilizar esos equipos fuera de los horarios laborales y del lugar de trabajo. Estos gastos, a efectos fiscales, van a ser considerados como gastos de formación del personal y no van a ser rendimiento del trabajo.

Las ayudas económicas para la adquisición de equipos, constituyen rendimientos dinerarios también excluidos de tributación.

Recientemente, el TEAC ha entendido que la entrega por una empresa a un empleado del 50 por 100 del importe del tercer curso de la carrera de Derecho y del 80 por 100 de un master de Dirección Económico-Financiera a otro empleado, debe considerarse como retribución en especie sujeta a retención en el IRPF. El TEAC considera que toda vez que son gastos de formación cofinanciados por ambas partes y no se acredita que los estudios formen parte de programas de actualización, capacitación o reciclaje, ni que vengan exigidos o estén relacionados con el puesto de trabajo, deben ser considerados como retribución en especie.

3. *Entrega a empleados de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas, comedores de empresa o economatos de carácter social.*

Tanto las fórmulas directas como las indirectas de comedores de empresa deben reunir varios requisitos:



AULA DE
FORMACION

- La prestación del servicio ha de tener lugar durante días hábiles para el trabajador y no durante días en los que el trabajador esté devengando dietas por manutención exentas de gravamen.

- Cuando al empleado se le entregan vales de comida, hay que precisar que el importe máximo para que la entrega esté exenta es de 7,81 euros diarios, debiendo tributar el exceso. Dichos vales 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 su importe. La empresa debe 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 esta de los vales de 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 servicios sociales y culturales del personal.* Es desde el 1 de enero de 2003 que se excluye de tributación como rendimiento en especie la utilización de los espacios y locales destinados por la empresa para prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de los trabajadores. Tampoco en el caso de que tal servicio se contrate con terceros debidamente autorizados.

Respecto al servicio de transporte colectivo del personal puesto a disposición por la empresa, no se va a considerar retribución en especie cuando el vehículo esté organizado en forma de «rutas», su capacidad exceda de 9 plazas y tenga el carácter de servicio social no a domicilio. No está exenta la compensación dineraria que una empresa realiza a sus empleados que no utilizan el transporte colectivo (DGT 17-7-01), que debe tributar como rendimiento en especie. Hay que precisar igualmente que la DGT ha determinado que el abono de transporte gratuito que un Ayuntamiento entrega a sus funcionarios en activo y jubilados constituye una retribución en especie.

5. *Primas satisfechas por la empresa por contrato de seguro de accidente laboral o responsabilidad civil del trabajador.* Estas primas no van a

ser retribución en especie si el riesgo cubierto es de accidente laboral o responsabilidad civil sobrevenida al trabajador en el desarrollo de su trabajo. Toda póliza que contrate la empresa 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. *Seguros de enfermedad.* No van a considerarse retribución en especie las primas o cuotas que satisfaga la empresa para cubrir el riesgo de enfermedad del trabajador, su cónyuge y descendientes, siempre que su cuantía no exceda (desde 1-1-2003) de 500,00 euros anuales por cada una de estas personas. El exceso va a ser retribución en especie.

Cuando la empresa lo que hace es resarcir al trabajador del gasto por él efectuado en contratar un seguro médico, no hay retribución en especie sino dineraria y estará sujeta.

Hasta el 31 de diciembre de 2002, los límites eran: de 360,61 euros (si cubría sólo al trabajador) y de 1202,02 euros (si además del trabajador, cubría a su cónyuge y/o descendientes).

7. *Préstamos anteriores al 1 de enero de 1992.* La Disposición Adicional 1ª de la Ley del IRPF establece que no se van a considerar retribución en especie los préstamos con tipo de interés inferior al legal del dinero concertados con anterioridad a 1 de enero de 1992 y cuyo principal haya sido puesto a disposición del prestatario también con anterioridad a esa fecha.

Hay que precisar que de conformidad con el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, *en ningún caso el salario en especie puede superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.*

Respecto a la *valoración* de las retribuciones en especie, aunque con carácter general se dice en la ley que el valor será el de mercado, finalmente dicho valor de mercado va a ser residual, encontrándonos con tres tipos de valoración de las retribuciones en especie, según los casos:

- El valor *objetivo*: que fija en cada caso la propia ley del Impuesto.

- El *precio ofertado al público*: el artículo 47 del Reglamento del IRPF determina que se considerará precio ofertado al público, en las retribuciones en especie satisfechas por empresas



que tienen como actividad habitual la realización de las actividades que dan lugar al mismo, el previsto en el artículo 13 de la Ley 26/1984, de 19 de julio, General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios, deduciendo, en su caso, los descuentos ofertados a otros colectivos de similares características a trabajadores de la empresa, así como los descuentos promocionales de carácter general aplicados por la empresa que se encuentren en vigor en el momento de satisfacer la retribución en especie.

— *El valor de mercado*: para aquellas retribuciones en especie en que no esté prevista su valoración de forma específica.

A continuación se enumeran las distintas retribuciones en especie y su forma de valorarlas:

Vivienda

Para que su utilización se considere retribución en especie debe utilizarse para fines particulares y ese uso debe ser gratuito o por un precio o valor inferior al de mercado (no es necesario que sea la vivienda habitual del trabajador). Sea la vivienda propiedad o no de la empresa, se valora igual: se considera rendimiento obtenido por el trabajador por su uso el 10 por 100 del valor catastral. En el caso de inmuebles cuyos valores catastrales hayan sido revisados o modificados a partir del 1 de enero de 1994, el valor será del 5 por 100 del valor catastral. Si a la fecha del devengo del impuesto el inmueble careciera de valor catastral o éste no hubiera sido notificado al titular, la valoración será del 5 por 100 aplicado sobre el 50 por 100 del valor a efectos del Impuesto sobre el Patrimonio (normalmente valor de adquisición).

La valoración de esta retribución en especie no podrá exceder del 10 por 100 de las restantes contraprestaciones percibidas por el trabajador en concepto de retribuciones del trabajo (incluyendo en estas cualquier otra retribución en especie que pudiera percibir el trabajador).

Si el trabajador alquila la vivienda y luego la empresa le resarce el importe, no es retribución en especie sino dineraria.

Hay que precisar que los gastos de comunidad de la vivienda y de mantenimiento constituyen

igualmente retribución en especie y deben valorarse por el importe satisfecho.

Automóvil

Se considera retribución en especie la utilización o entrega de vehículos automóviles para fines particulares del empleado. Reglas de valoración:

a) *Entrega al trabajador quién se convierte en propietario del vehículo*: la retribución en especie será por el coste de adquisición para la empresa, incluidos los tributos que graven la operación (IVA, impuesto de matriculación, derechos arancelarios).

b) *Utilización del vehículo sin que el trabajador adquiera la propiedad que mantiene el empleador*. Aquí hay que distinguir:

- Si el vehículo es propiedad de la empresa: 20 por 100 anual del coste de adquisición.
- Si el vehículo no es propiedad de la empresa: 20 por 100 sobre el valor de mercado del vehículo si fuese nuevo.

En ambos casos, el coste de adquisición va a ser el importe satisfecho por el pagador, incluidos los gastos y tributos que graven la operación, lo que supone considerar la totalidad del IVA satisfecho aunque sea deducible para el pagador, así lo ha dicho la DGT en CV 9-3-00.

Para la imputación del 20 por 100 no hay límite temporal, de modo que a partir del 5º año de uso sigue aplicándose porque, tal y como ha establecido la DGT (13-7-01) en la valoración no sólo se contempla el coste de adquisición sino todos los gastos satisfechos por la empresa que permiten poner el mismo en condiciones de uso.

c) *Uso y posterior entrega al trabajador*: la utilización por el trabajador se va a valorar conforme a la regla b) y la entrega posterior se valora a precio de mercado del coche usado en el momento de la entrega, pero hay que tener en cuenta el uso previo de forma que no se impute un importe superior al valor del vehículo.

La DGT (CV 22-2-00) ha establecido que en caso de utilización parcial para desarrollar sus funciones en la empresa, sólo procede imputar retribución en especie en la medida en que el trabajador tenga la facultad de disponer del vehículo



para usos particulares, con independencia de que exista o no una utilización efectiva para dichos fines.

d) *Arrendamiento financiero:*

- Uso del vehículo: en el caso de leasing o arrendamiento financiero el uso del vehículo por el trabajador se va a considerar retribución en especie y se va a valorar por el 20 por 100 del valor de mercado que correspondería al vehículo si fuera nuevo, porque la empresa no es propietaria hasta que no ejerza la opción de compra. Si la empresa ejercita dicha opción y pasa a tener la propiedad del vehículo, se aplica como valor de uso gratuito del trabajador, el 20 por 100 del coste de adquisición, que será el valor de contado del bien añadiendo a éste los tributos que graven la operación.

- Uso y posterior entrega: se valora la entrega en el momento de finalización del contrato según el valor de mercado del vehículo usado en ese momento, pero descontando la retribución en especie imputada al trabajador por el uso anterior y si éste fuera del 100 por 100, la entrega debe valorarse, en cualquier caso, por el valor de mercado del vehículo en el momento de la entrega.

La DGT ha determinado que cuando exista una utilización mixta (motivos laborales y fines particulares), debe determinarse la correspondiente proporción para realizar la imputación y así la valoración anual total puede reducirse en la parte correspondiente al uso para fines de la actividad.

Préstamos

Con tipo de interés inferior al legal del dinero. Se considera retribución en especie la diferencia entre el interés efectivamente pagado y el calculado según el tipo de interés legal vigente para cada ejercicio. Para el año 2003, el 4,25 por 100. En cuanto a los préstamos de las entidades financieras, se valoran por el interés ofertado al público.

Manutención, hospedaje, viajes, primas de contratos de seguro, gastos de estudio

Su valoración va a coincidir con el coste de los mismos para el pagador, incluidos los tributos que graven la operación. Las excepciones van a ser

aquellas entregas a empleados que legalmente no tienen la consideración de retribuciones en especie y que han quedado fijadas anteriormente.

Contribuciones empresariales a planes de pensiones y seguros colectivos que instrumentan sistemas alternativos

Se consideran retribuciones en especie las satisfechas por los promotores de planes de pensiones a favor de los trabajadores y también las satisfechas por los empresarios para sistemas de previsión social alternativos (seguros colectivos), cuando se imputen realmente a las personas a quienes se vinculan las prestaciones. Es obligatoria la imputación en los contratos de seguro de vida que permitan la disposición anticipada (rescate) de los derechos económicos (antes de la jubilación, incapacidad o fallecimiento, salvo en los casos de enfermedad grave o desempleo de larga duración).

A partir del 15-12-2000, con la Ley 6/2000, de 13 de diciembre, artículo 14, se han modificado los requisitos de imputación obligatoria: esta sólo debe hacerse cuando se permita la disposición anticipada para casos distintos a los previstos en la normativa de planes de pensiones (R.D.leg 1/2002, artículo 8.8. Dicha modificación supone que la jubilación anticipada a los 60 años no se considera distinta a la jubilación y por tanto, no habría obligación de que la empresa impute las contribuciones que haga al seguro.). En ambos casos, la retribución en especie se valora por el importe de la contribución empresarial.

La DGT (24-3-94; 17-9-96) ha establecido que cuando una empresa suscribe un seguro colectivo que cubre distintas contingencias: la parte de prima pagada para cubrir la invalidez temporal no puede considerarse sistema alternativo. La parte de prima que cubre los riesgos de accidente laboral no es retribución en especie. La fracción que cubre el accidente no laboral es retribución en especie.

Derechos económicos especiales

Se considera retribución en especie la entrega de los derechos económicos especiales que se



AULA DE
FORMACION

reservan los fundadores o promotores de una sociedad, como remuneración de servicios prestados. Las retribuciones posteriores que obtengan por la tenencia de tales derechos serán rendimientos del capital mobiliario. La valoración de los derechos especiales, cuando consistan en un porcentaje sobre los beneficios será, como mínimo, el 35 por 100 del valor equivalente del capital social que da derecho a los mismos beneficios.

El descuento efectuado a los empleados en la venta de acciones con descuento fijado para el tramo minorista en las Ofertas Públicas de Venta (OPV) constituye retribución en especie. Igualmente, el descuento efectuado por los concesionarios de automóviles a los empleados y familiares constituye retribución en especie para los empleados (DGT 10-10-01).

Como norma general, el empresario deberá hacer ingreso a cuenta del IRPF por las retribuciones en especie que realice a sus trabajadores. La cuantía del ingreso a cuenta a realizar por el empleador se va a calcular aplicando al valor de la retribución en especie calculado según las reglas expuestas previamente, el porcentaje correspondiente al 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 preceptor, sumando al valor de la propia retribución en especie la cantidad correspondiente al ingreso a cuenta realizado por el empleador. Si el importe del ingreso a cuenta se repercute al preceptor por medio del correspondiente descuento en los importes recibidos en metálico (es a partir del 1 de enero de 1999 cuando la legislación fiscal reconoce expresamente esta posibilidad), 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.

Existen una serie de *excepciones a la obligación de efectuar ingreso a cuenta*: no existe esta obligación respecto a las contribuciones satisfechas por los promotores de planes de pensiones y de mutualidades de previsión social que reduzcan la base imponible. Hay que precisar en este punto

que hasta el 31 de diciembre de 1998 no estaban sometidas a ingreso a cuenta las cantidades que, satisfechas por empresarios para sistemas de previsión alternativos, hubieran sido objeto de imputación a las personas a quienes se vinculen las prestaciones, así como las retribuciones en especie del trabajo cuyo valor no excediera de 300, 51 euros anuales por preceptor. Pero a partir del 1 de enero de 1999, tales excepciones desaparecen.

En el caso de seguros de riesgo puro (fallecimiento y/o invalidez) de duración determinada o renovable, es obligatoria la imputación de la prima satisfecha por la empresa al seguro y debe realizarse el correspondiente ingreso a cuenta. Por el contrario, si el contrato es mixto, de riesgo y ahorro (cubre el fallecimiento y/o invalidez y la jubilación), la imputación de la prima es voluntaria y también es voluntaria la imputación en el caso de los contratos que prevén la posibilidad de movilizar el derecho de rescate en el caso de cese del trabajador, en los términos previstos en el artículo 29 del Real Decreto 1588/1999.

Hay que señalar que la Disposición Adicional Segunda del Reglamento del IRPF, posibilita que las personas o entidades obligadas a efectuar ingresos a cuenta como consecuencia de los rendimientos del trabajo en especie que satisfagan, celebren acuerdos previos de valoración de las retribuciones en especie del trabajo personal a efectos de la determinación del correspondiente ingreso a cuenta del IRPF, solicitándolos por escrito a la Administración tributaria antes de realizar la entrega de bienes o la prestación de servicios, acompañándolo de una propuesta de valoración. El procedimiento a seguir viene regulado en dicha Disposición Adicional y deberá finalizar en el plazo máximo de 6 meses contados desde la fecha de la solicitud. La falta de resolución de la Administración tributaria en dicho plazo máximo implicará la aceptación de los valores propuestos por el solicitante.

El *rendimiento íntegro* en caso de retribuciones en especie, va a ser, como regla general, el valor de la retribución en especie más el ingreso a cuenta realizado. En el caso de contribuciones empresariales a planes de pensiones y a mutualidades cuyas cotizaciones reduzcan la base imponible, va a haber una regla especial: el rendimiento íntegro



AULA DE
FORMACION

va a estar constituido por el importe de la contribución empresarial y que no están sometidas a ingreso a cuenta. En los casos en que no se realice el ingreso a cuenta o éste se realice por debajo de las cuantías reglamentarias, el contribuyente está obligado a consignar en su declaración anual del IRPF el importe íntegro, como si tal ingreso a cuenta hubiera sido realizado.

Si la empresa descontara el importe del ingreso a cuenta de la nómina de sus trabajadores, éstos no deberán sumarlo al valor de la retribución en especie porque no lo han percibido, produciéndose en este caso igualdad entre el rendimiento íntegro y la retribución en especie.

Antes del 1 de enero de 1999 el tema de la repercutibilidad o no de los ingresos a cuenta del

IRPF por las empresas a sus empleados, era muy controvertido. Los pronunciamientos judiciales aceptando como válida dicha repercusión son numerosos. El Tribunal Supremo establece que cuando la empresa realiza el ingreso a cuenta del IRPF del preceptor en el Tesoro, tan sólo cumple con la obligación impuesta en la norma (artículo 41 del Reglamento del IRPF) y, por tanto, debe ser el propio preceptor quien soporte ese pago, porque lo contrario sería una vulneración del propio artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores que prohíbe cualquier pacto contrario a que sea el propio trabajador quien asuma sus cargas fiscales, además de suponer un injustificado aumento de los costes salariales a cargo de la empresa.



AULA DE
FORMACION

SERVICIO DE ATENCIÓN AL SUSCRIPTOR

El Boletín Económico de ICE pone a disposición de sus suscriptores un servicio telefónico y de fax, a fin de solucionar cualquier incidencia relacionada con la recepción, contenido, impresión e información de nuestras publicaciones

Teléf.: 91 349 39 65

Fax: 91 349 36 34

E-mail:

buzon.oficial@sgese.dgpolcom.sccc.mcx.es

*No dude en llamarnos,
le atenderemos personalmente*