

Trabajo Fin de Grado

LOS SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE. TRATAMIENTO FISCAL

Autor

Lucas Martínez Mateo

Director

María Cristina Bueno Maluenda

Facultad de Derecho
2015

ÍNDICE

ABREVIATURAS	4
I. INTRODUCCIÓN.....	5
II. LOS RENDIMIENTOS DEL TRABAJO EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS.....	7
1. Concepto y tipos	7
2. Enumeración y descripción de los rendimientos del trabajo	8
3. Cuantificación de los rendimientos del trabajo	11
3.1 Los rendimientos íntegros del trabajo	11
3.2 El rendimiento neto del trabajo	13
III. ANÁLISIS FISCAL DE LA RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.....	15
1. Concepto.....	15
2. Rendimientos del trabajo en especie que se ven favorecidos por la exención que establece el artículo 42 de la Ley del IRPF.....	16
2.1 Cantidades destinadas a la actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado	16
2.2 Los contratos de seguro con contingencias laborales y seguros de asistencia sanitaria	17
2.3 Comedores, economatos o ticket restaurante	18
2.4 Servicios educativos, educación primaria y guardería y servicios educativos a los hijos de los empleados	20
2.5 El ticket transporte	21
2.6 La entrega de acciones a los trabajadores.	23
IV. VALORACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES DEL TRABAJO EN ESPECIE SUJETAS A IRPF.....	29
1. Criterio general.....	29
2. Utilización de vivienda.....	29
3. Utilización o Entrega De Vehículos Automóviles	30
V. LA RETRIBUCIÓN FLEXIBLE DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO.....	32
1. Sobre el carácter oneroso o gratuito de las entregas de bienes o prestaciones de servicios dentro de un plan de retribución flexible.....	32
2. Sobre el derecho a deducir las cuotas soportadas, derivadas de un plan de retribución flexible, por la entidad empleadora	34

VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. BIBLIOGRAFÍA.....	38
VIII. RELACIÓN DE CONSULTAS TRIBUTARIAS Y SENTENCIAS CITADAS...	39

ABREVIATURAS

AN	Audiencia Nacional
TEAR	Tribunal Económico-Administrativo Regional
TEAM	Tribunal Económico-Administrativo Municipal
AT	Administración Tributaria
AP	Administración Pública
TS	Tribunal Supremo
TSJUE	Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea
IS	Impuesto sobre Sociedades
CCAA	Comunidades Autónomas
TSJ	Tribunal Superior de Justicia de una determinada Comunidad Autónoma.
Art	Artículo
CV	Consulta Vinculante
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
LIRPF	Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
etc.	Etcétera
SS	Seguridad Social
DGT	Dirección General de Tributos
TEAC	Tribunal Económico-Administrativo Central
LIVA	Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido
IVA	Impuesto sobre el Valor Añadido

I. INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo Fin de Grado versa sobre el análisis fiscal de la retribución flexible, es decir, sobre una forma concreta de retribuir a los trabajadores; una parte de la retribución sería la ordinaria y conocida como retribución dineraria, y la otra parte de la retribución sería en especie.

Dentro de la parte que se retribuye en especie, existen, para determinados servicios y para determinadas entregas de bienes, beneficios fiscales si el trabajador los obtiene directamente por la empresa, logrando con ello, una mejora salarial para el trabajador, pues al fin y al cabo, a través de un plan de retribución flexible el trabajador verá aumentado su salario neto. Dichos bienes y servicios serán expuestos en el cuerpo del presente Trabajo.

El tema escogido en el Trabajo Fin de Grado me parece ameno, dinámico y curioso. Es un tema que tuve ocasión de ver en la asignatura Practicum, asesorando a entidades jurídicas para que pudieran establecer su concreto plan de retribución flexible. Me pareció oportuno escoger dicho tema, pues en las clases magistrales de Derecho Tributario Parte I y Parte II se explican los rendimientos en especie pero no se hace mención de la consistencia de un plan de retribución flexible, de ahí su interés. Además es un tema que todo empresario y trabajador debería conocer, ya que si la empresa donde trabaja no tiene un plan de retribución flexible implantado sería conveniente plantearlo, pues es beneficioso para todos, tanto para la compañía como para el conjunto de los trabajadores, ya que estos obtienen un «aumento de salario» sin un coste real para la entidad empleadora.

La metodología seguida para el desarrollo del presente trabajo ha consistido en desarrollar cada una de las retribuciones en especie que están libres de cargas impositivas, precisando los conceptos teóricos con los pronunciamientos de la Dirección General de Tributos.

Los planes de retribución flexible tienen una connotación práctica alta, y aunque disponen de poca teoría y poca controversia en los tribunales, sí que existen numerosas

precisiones realizadas por la Dirección General de Tributos a través de sus consultas vinculantes.

Además de las Consultas Vinculantes de la Dirección General de Tributos puntualizaré conceptos a través de la consulta de revistas jurídicas doctrinales, así como de manuales jurídicos.

II. LOS RENDIMIENTOS DEL TRABAJO EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

Una vez realizada la introducción, comenzaremos por poner en contexto el presente trabajo. Debemos hacer mención a los rendimientos del trabajo en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en adelante, «IRPF») en general, pues la retribución flexible no es más que una especialidad dentro de dichos rendimientos.

1. CONCEPTO Y TIPOS

Los rendimientos del trabajo se definen en el apartado 1 del artículo 17 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (en adelante, «LIRPF»). El citado artículo reza lo siguiente:

«Se considerarán rendimientos íntegros del trabajo todas las contraprestaciones o utilidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que deriven, directa o indirectamente, del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria y no tengan el carácter de rendimientos de actividades económicas.»

Con base en dicho precepto, los rendimientos del trabajo, como su propio nombre indica, son los rendimientos que perciben los contribuyentes derivados del trabajo por cuenta ajena. Dichos rendimientos pueden tener carácter de regular o irregular y percibirse en forma dineraria o en especie.

Los rendimientos regulares son aquellos que los trabajadores perciben de forma periódica y recurrente, un ejemplo de ello sería la nómina. En cuanto a los rendimientos irregulares son aquellos que se perciben de manera circunstancial, y sin periodicidad alguna. Un ejemplo de rendimiento irregular sería la indemnización por despido.

Como hemos visto, el artículo 17 de la Ley del IRPF determina dos tipos de rendimientos del trabajo. Por un lado, se encuentran los rendimientos del trabajo

dinerarios, es decir, el trabajador percibe sus rentas en dinero. Esta forma de percibir las rentas, es la forma tradicional, y el criterio general que siguen las entidades empleadoras.

Por otro lado, se encuentran los rendimientos del trabajo en especie. La ley del IRPF lo conceptúa en su artículo 42 de la siguiente manera:

«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 quien las conceda»

2. ENUMERACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LOS RENDIMIENTOS DEL TRABAJO

Los rendimientos del trabajo se encuentran regulados en la LIRPF, en sus artículos 17 a 20. En particular, se comprenden entre los rendimientos íntegros del trabajo:

- Los sueldos y salarios.
- Las prestaciones por desempleo.
- Las remuneraciones en concepto de gastos de representación.
- Las dietas y asignaciones para gastos de viaje, excepto los de locomoción y los normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería.
- Las contribuciones o aportaciones satisfechas por los empresarios para hacer frente a los compromisos por pensiones, cuando se imputen a las personas a quienes se vinculen las prestaciones. Por ejemplo, un empresario que además de pagar el sueldo a su trabajador, ingresa dinero todos los meses en un plan de pensiones de su trabajador. Dicha renta se considera una retribución más porque se aporta y lo disfrutará el trabajador.

En virtud del artículo 17.2 de la Ley del IRPF tienen la consideración de rendimientos del trabajo:

a) **Las prestaciones derivadas de los sistemas de previsión social:**

Seguridad Social y Clases Pasivas.

Son rendimientos del trabajo las pensiones y haberes pasivos percibidos de los regímenes públicos de la Seguridad Social y clases pasivas, cualquiera que sea la persona que haya generado el derecho a su percepción. Asimismo, constituyen rendimientos del trabajo las demás prestaciones públicas por situaciones de incapacidad, jubilación, accidente, enfermedad, viudedad, o similares.

Las prestaciones percibidas por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez se declaran exentas del IRPF derivadas por inutilidad o incapacidad permanente del régimen de clases pasivas, siempre que la lesión o enfermedad inhabilite al perceptor por completo para toda profesión u oficio.

Mutualidades generales obligatorias de funcionarios, colegios de huérfanos y otras entidades similares.

Constituyen rendimientos del trabajo las prestaciones percibidas por los beneficiarios de las mutualidades, colegios de huérfanos y otras entidades similares.

Dichas prestaciones percibidas por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez se declaran exentas del IRPF.

Planes de pensiones, Planes de previsión social empresarial, Planes de previsión asegurados y Seguros de dependencia.

Son rendimientos del trabajo en todo caso las prestaciones percibidas por los beneficiarios de estos instrumentos de previsión social, cualquiera que sea la forma de cobro de dicha prestación: renta, capital o en forma mixta¹.

Mutualidades de previsión social.

¹ Es decir, percibiendo una renta de forma periódica y regular (renta), percibiendo la prestación por el total (capital), o combinando las dos formas de cobro anteriores (mixta).

Son rendimientos del trabajo las prestaciones percibidas por los beneficiarios de contratos de seguro concertados con mutualidades de previsión social, cualquiera que sea la contingencia cubierta por los mismos (jubilación, invalidez, fallecimiento dependencia severa o gran dependencia y el desempleo para los socios trabajadores) cuyas aportaciones hayan podido ser, al menos en parte, gasto deducible para la determinación del rendimiento neto de actividades económicas u objeto de reducción en la base imponible del impuesto.

Contratos de seguros colectivos que instrumenten los compromisos por pensiones asumidos por las empresas.

Tratándose de contratos de seguro colectivo, distintos de los planes de previsión social empresarial, que instrumenten los compromisos por pensiones asumidos por las empresas únicamente tienen la consideración de rendimientos del trabajo las prestaciones percibidas por los beneficiarios en concepto de jubilación o invalidez. La integración en la base imponible de dichas prestaciones se realizará en la medida en que su cuantía exceda de las contribuciones imputadas fiscalmente y de las aportaciones directamente realizadas por el trabajador.

- b) Las cantidades que se abonen, por razón de su cargo, a los **diputados y senadores**, a los miembros de las asambleas legislativas autonómicas, concejales de ayuntamiento y miembros de las diputaciones provinciales, cabildos insulares u otras entidades locales, con exclusión, en todo caso, de la parte de aquéllas que dichas instituciones asignen para gastos de viaje y desplazamiento.
- c) **Los rendimientos derivados de impartir cursos, conferencias, coloquios, seminarios y similares.**
- d) **Las retribuciones de los administradores.**
- e) **Las pensiones compensatorias recibidas del cónyuge y las anualidades por alimentos**, exceptuadas las percibidas de los padres en virtud de decisión judicial que se declaren exentas.

- f) **Las becas**, aquellas que no estén exentas.
- g) **Las retribuciones percibidas por quienes colaboren en actividades humanitarias** o de asistencia social promovidas por entidades sin ánimo de lucro.
- h) Las retribuciones derivadas de **relaciones laborales de carácter especial**².
- i) **Las aportaciones realizadas al patrimonio protegido de las personas con discapacidad.**

3. CUANTIFICACIÓN DE LOS RENDIMIENTOS DEL TRABAJO

En este apartado trataremos de explicar cómo se cuantifican los rendimientos del trabajo. Respecto de las retribuciones dinerarias, el criterio general es computar los rendimientos en su totalidad, salvo que les resulte de aplicación alguna de las reducciones que se aplicaran en el apartado siguiente.

En cuanto a las retribuciones en especie el criterio general de cuantificación es el valor normal de mercado que tiene el bien o el servicio prestado. De dicha cuantificación hablaremos más adelante, en el apartado V. *Valoración de las retribuciones en especie sujetas a IRPF*.

3.1 Los rendimientos íntegros del trabajo

La valoración de las retribuciones dinerarias se hace por su importe íntegro, en su totalidad³. En general, los rendimientos del trabajo están sometidos a retención por lo que el trabajador en principio percibe sus ingresos netos⁴. Por ello, los rendimientos íntegros del trabajo lo conformarán la suma de todos ellos por su importe íntegro, salvo

² Minusválidos que trabajen en centros especiales, personal de alta dirección, deportistas profesionales, servicio del hogar familiar, penados en instituciones penitenciarias, representantes de comercio sin asumir riesgo y artistas de espectáculos públicos.

³ Antes de efectuar las correspondientes retenciones y descuentos por Seguridad Social.

⁴ Ingreso íntegro- retención = ingreso neto.

que a alguno de los rendimientos le sea de aplicación alguna de las siguientes reducciones:

- Tienen una reducción del 30% los rendimientos cuyo período de generación sea superior a dos años y que no se obtengan de forma periódica o recurrente, en tanto en cuando el importe sobre el que se practique la citada reducción no puede exceder de 300.000 euros anuales.

Independientemente del límite anterior, si se trata de rendimientos del trabajo cuya cuantía esté comprendida entre 700.000,01 euros y 1.000.000 euros y deriven de la extinción de la relación laboral o de la relación mercantil de los miembros de los Consejos de Administración, o de ambos, el importe sobre el que se aplica la reducción es de 300.000 euros.

Si el importe de los rendimientos supera 1.000.000 euros, la cuantía sobre la que se aplica la reducción es de 0 euros.

No obstante, esta reducción no resultará de aplicación a los rendimientos que tengan un período de generación superior a dos años cuando, en el plazo de los cinco períodos impositivos anteriores a aquél en el que resulten exigibles, el contribuyente hubiera obtenido otros rendimientos con período de generación superior a dos años, a los que hubiera aplicado la reducción prevista en este apartado.

En el caso de que los rendimientos deriven **del ejercicio de opciones de compra sobre acciones o participaciones por los trabajadores**, la cuantía del rendimiento sobre la que se aplica la reducción del 30% no puede superar el importe que resulte de multiplicar el salario medio anual (teniendo en cuenta las estadísticas del Impuesto sobre el conjunto de los contribuyentes en los tres años anteriores) del conjunto de los declarantes en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas por el número de años de generación del rendimiento. No obstante, este último límite se duplica en el caso de rendimientos derivados del ejercicio de opciones de compra sobre acciones o participaciones por los trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Mantenimiento de las acciones o participaciones adquiridas, al menos, durante tres años, a contar desde el ejercicio de la opción de compra, y
 - b) La oferta de opciones de compra se debe realizar en las mismas condiciones a todos los trabajadores de la empresa, grupo o subgrupos de empresa.
- También tienen una reducción del 30% las prestaciones cuando se perciban en forma de capital derivadas de:
 - a) Pensiones de la Seguridad Social por incapacidad, jubilación, accidente, enfermedad, viudedad y similares.
 - b) Prestaciones percibidas de mutualidades generales obligatorias de funcionarios, colegios de huérfanos y entidades similares.

Siempre que hayan transcurrido más de 2 años desde la primera aportación. El plazo de 2 años no resultará exigible en el caso de prestaciones por invalidez.

- Por último, también existe una reducción del 30% para los rendimientos del trabajo obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, cuando éstos se imputen en un solo período impositivo.

La suma del total de los rendimientos del trabajo cuantificados en su totalidad junto con los rendimientos a los que le son de aplicación las reducciones porcentuales conforman lo que se denomina como **rendimiento íntegro del trabajo**.

3.2 El rendimiento neto del trabajo

A dicho rendimiento íntegro, le son de aplicación determinados gastos que la normativa tributaria considera como deducibles. El **rendimiento neto del trabajo** será el resultado de disminuir el rendimiento íntegro en el importe de los gastos deducibles.

Dichos gastos deducibles conforman un listado cerrado. De este modo, minorará el rendimiento íntegro del trabajo:

- Las cotizaciones a la Seguridad Social o a mutualidades generales obligatorias de funcionarios.
- Las deducciones por derechos pasivos.
- Las cotizaciones a los colegios de huérfanos o entidades similares.
- Las cuotas satisfechas a sindicatos y colegios profesionales cuando la colegiación tenga carácter obligatorio para el desempeño del puesto de trabajo, con el límite anual de 500 euros.
- Los gastos de defensa jurídica derivados de litigios suscitados en la relación del contribuyente con la persona de la que percibe los rendimientos, con el límite de 300 euros anuales.

Una vez explicado los rendimientos del trabajo en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para encuadrar el presente trabajo, analizaremos cada una de las retribuciones en especie que componen la retribución flexible, y las cuales están libres de gravamen a efectos del IRPF.

III. ANÁLISIS FISCAL DE LA RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

1. CONCEPTO

Llamamos retribución flexible a la retribución que percibe el trabajador consistente ésta en parte en dinero y parte en especie. Dentro de la parte en especie la Ley del IRPF prevé beneficios fiscales para determinados rendimientos en especie que iremos viendo en cada uno de los siguientes apartados.

A la retribución flexible también se le suele llamar «retribución a la carta», pues es el propio trabajador el que elige cada uno de los rendimientos en especie que quiere percibir en forma de renta.

Para ayudar a la comprensión de este concepto, ilustramos con un ejemplo en qué consistiría dicha retribución flexible.

Ejemplo: Un trabajador de 27 años, soltero, sin hijos, que cobra 35.000 euros brutos/anuales. La empresa le ofrece a dicho trabajador acogerse a un plan de retribución flexible. De entre todos los servicios ofertados, el trabajador escoge que la empresa le pague la comida, el transporte público y el seguro médico.

SIN PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE	CON PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE
Salario monetario bruto → 35.000 euros.	Salario monetario bruto → (35.000 – 1.500 – 1.680 - 420) 31.400 euros
Retención a cuenta I.R.P.F. ⁵ → 21%	Retención a cuenta I.R.P.F. → 20%
Líquido a percibir → 27.650 euros	Líquido a percibir → 25.120 euros
Gastos en ticket transporte → 1.500 euros/anuales	Gastos en ticket transporte → 0 euros
Gastos en comedores → 1.680 euros/anuales	Gastos en comedores → 0 euros
Gastos en seguro médico → 420 euros/anuales	Gastos en seguro médico → 0 euros.
NETO DISPONIBLE 24.050 EUROS	NETO DISPONIBLE 25.120 EUROS

⁵ Los porcentajes de retención que se exponen en el ejemplo han sido calculados conforme al programa de retenciones de la agencia tributaria, situado en la página web de ésta (www.agenciatributaria.es).

Acogiéndose al sistema de retribución flexible el trabajador ahorra fiscalmente 1.070 euros⁶. No obstante, el contribuyente tiene unos rendimientos del trabajo en especie que deberá cuantificar en su correspondiente declaración, aunque luego dichos rendimientos se vean favorecidos por la exención que establece el artículo 42 de la Ley del IRPF.

Por otro lado, no es ningún secreto que el salario es una de las mejores herramientas para motivar y fidelizar a los empleados. Un plan de retribución flexible pone a disposición de la empresa de varias soluciones que permiten a los trabajadores ahorrar en sus gastos cotidianos como la comida, el cuidado de los hijos o el transporte al trabajo, aumentando de manera considerable su poder adquisitivo.

A continuación, trataremos fiscalmente cada uno de los rendimientos en especie que se ven favorecidos por un beneficio fiscal a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y que por tanto, se incluyen en un plan de retribución flexible.

2. RENDIMIENTOS DEL TRABAJO EN ESPECIE QUE SE VEN FAVORECIDOS POR LA EXENCIÓN QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 42 DE LA LEY DEL IRPF

2.1 Cantidades destinadas a la actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado

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. El legislador está pensando en la formación de los trabajadores en la empresa a la hora de establecer dicha no consideración de retribución en especie.

Para atajar los posibles excesos que los cursos formativos puedan representar, se delimitan en la norma tributaria una serie de requisitos para poder considerarse cursos formativos. Así se desprende de la consulta vinculante 3207-14, de 28 de noviembre de 2014 de la Dirección General de Tributos (en adelante «DGT»). Dichos requisitos son:

⁶ Este ahorro fiscal es exponencial, de tal manera que cuantas más retribuciones en especie exentas a efectos de IRPF escojan los trabajadores, mayor ahorro fiscal se obtendrá.

- **Que los estudios para la actualización, capacitación y reciclaje del personal estén** financiados en su totalidad **directamente por las empresas. No cabe la financiación parcial.**
- **Que los recursos para la impartición de estas capacitaciones pueden ser puestos a disposición** por la propia empresa o contratados con terceros.
- **Los citados gastos deben venir necesariamente exigidos** por el desarrollo de su actividad **o las características del puesto de trabajo.**

Que los gastos de desplazamiento, manutención y estancia tienen el mismo tratamiento que las dietas y gastos de desplazamiento previstos en la normativa del Impuesto.

La Dirección General de Tributos, en consulta número 1852/1997, de 21 de agosto de 1997, entiende que no existe financiación directa cuando el contrato de formación prevé la posibilidad de que el trabajador firme un préstamo con una entidad financiera con el objeto de financiar parcialmente el coste de formación y los gastos de manutención satisfechos por la empresa, siendo la empresa quien recibe el préstamo y la devolución se realiza mediante un descuento en la nómina, aunque con posterioridad, y como consecuencia de un acuerdo de productividad incorporado al convenio colectivo, la empresa acuerda cancelar el préstamo de los trabajadores.

2.2 Los contratos de seguro con contingencias laborales y seguros de asistencia sanitaria

Asimismo, en virtud del artículo 42 de la Ley del IRPF, no tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie las primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de contrato de seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil del trabajador.

Además, estarán exentas las primas o cuotas satisfechas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Que la cobertura de enfermedad alcance al propio trabajador, pudiendo también alcanzar a su cónyuge e hijos.

- 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 resultará gravado y su importe sometido a retención.

Si la empresa resarce al trabajador del coste del seguro médico contratado por éste con una entidad de seguro, no existe retribución en especie, sino dineraria; y en consecuencia, no opera la exención⁷. Si la empresa abona parcialmente la prima, sólo en esa parte es renta en especie exenta, de cumplirse los requisitos legales, así lo establece la Dirección General de Tributos en consulta número 1168/2014, de fecha 28 de abril de 2014.

La exclusión como rendimientos del trabajo en especie de las primas o cuotas satisfechas a entidades aseguradoras para cubrir la enfermedad del trabajador, su cónyuge y descendientes, con el límite de 500 euros por cada uno de ellos, es independiente de la edad de los descendientes y de que estos obtengan o no ingresos económicos, como establece la DGT en la citada consulta.

2.3 Comedores, economatos o ticket restaurante

Estarán exentas las entregas a empleados de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, y ello en virtud del art. 42 de la Ley del IRPF.

Presenta las siguientes características:

- Puede prestarse por la propia empresa, o por otras mediante fórmulas de colaboración.
- Han de prestarse en los días hábiles para el trabajador.

Asimismo, se podrán utilizar fórmulas indirectas siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Cuando se utilicen fórmulas indirectas, **el importe no puede superar los 9 euros diarios**. La dirección General de Tributos precisa en consultas vinculantes con número 2800/2007, de 28 de diciembre de 2007 y número 1848-12, de 21

⁷ Consulta de la Dirección General de Tributos número 18/1999, de 19 de mayo de 1999.

de septiembre de 2012 que para que la entrega de vales-comida, tarjetas o cualquier medio electrónico de pago no tenga la consideración de retribución en especie debe cumplir ciertos requisitos, entre ellos, que la cuantía no consumida en un día no se acumule a otro día. Esta prohibición de acumulación de cuantías de los vales o tarjetas es exclusivamente exigible al trabajador, sin que la empresa tenga ninguna obligación específica de control sobre el cumplimiento de este requisito.

- **Los vales, tickets, o tarjetas deberán ser nominativos, estar numerados, ser intransferibles, no obtener el reembolso del importe.** Dicho requisito lo avala la Dirección General de Tributos en la referida consulta de 28 de diciembre de 2007 y en consulta número 2225/1999, de 23 de noviembre de 1999, a cuyo tenor:

«La empresa que entregue vales comida o documentos similares debe llevar y conservar relación de los entregados a cada uno de sus empleados o trabajadores, con expresión, en el caso de vales- comida o documentos similares, del número de documento, día de la entrega e importe nominal; en el caso de tarjetas o cualquier medio electrónico de pago, del número del documento y la cuantía entregada por cada uno de los días que se indiquen. A estos efectos por día de entrega se entiende el día de utilización por el trabajador».

- La empresa que los emita debe llevar un escrupuloso registro que permita conocer quién los utiliza, cuándo y cómo.

Es dudoso el supuesto en el cual los trabajadores que presten sus servicios en centros de trabajo que tengan servicio de comedor y coincida su horario de trabajo con el de la comida y/o cena, pues los mismos se ven obligados a comer o a cenar en la sede de la entidad empleadora.

Al respecto se ha pronunciado la Dirección General de Tributos, en consulta vinculante número 0048-12, de 17 de enero de 2012. En ella, el citado órgano administrativo dispone:

«Dado que la manutención es prestada por la empresa donde prestan sus servicios los trabajadores, nos encontramos ante el supuesto de la Ley del Repositorio de la Universidad de Zaragoza – Zaguán <http://zaguán.unizar.es>

Impuesto: “las entregas a empleados de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social”.

Por tanto, en tal circunstancia no existiría retribución alguna para el trabajador».

De acuerdo con dicha consulta, el supuesto se encontraría dentro del marco del artículo 42 LIRPF y por tanto no se consideraría retribución en especie, el hecho de que los trabajadores que presten sus servicios en centros de trabajo les coincida el horario con el de la comida o el de la cena.

2.4 Servicios educativos, educación primaria y guardería y servicios educativos a los hijos de los empleados

En virtud del artículo 42 de la Ley del IRPF, no tiene la consideración de rendimiento del trabajo en especie la utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado. Se trata, por ejemplo, de la utilización de clubes sociales, instalaciones deportivas, salas de lectura, servicios médicos de la empresa, etc. Más que de un supuesto de exención, nos encontramos ante la puesta a disposición de los empleados por parte de la empresa de una serie de bienes afectos por definición al desarrollo de una actividad económica, por lo que nunca puede entenderse que la utilización sea para el uso particular del empleado.

También tienen 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 (hasta 3 años) de sus trabajadores (gastos de guardería), así como la contratación de este servicio con terceros debidamente autorizados.

El régimen está claro cuando la empresa pone a disposición de los empleados una guardería. Ahora bien, cuando contrata el servicio con terceros, caben dos opciones:

- Sólo contrata que una empresa aporte personal y material.
- Paga el coste de una guardería.

Entendemos que son admisibles las dos opciones a efectos de que ambas se vean favorecidas por la exención que establece el artículo 42 de la Ley del IRPF. Por otra

Repositorio de la Universidad de Zaragoza – Zagan <http://zagan.unizar.es>

parte, para que resulte de aplicación la exención es imprescindible que el servicio se ofrezca a todos los empleados, así se desprende de la consulta número 2002-08, de 30 de octubre de 2008 de la DGT, la cual dispone:

«Los rendimientos del trabajo en especie deben distinguirse de aquellos otros supuestos en los que se produce una simple mediación de pago por parte de la empresa respecto de gastos efectuados por el empleado.

[....]

Para que opere tal supuesto resulta necesario que la retribución en especie esté así pactada con los trabajadores, ya sea en el convenio colectivo o en el propio contrato de trabajo, es decir que la empresa venga obligada a suministrarles el bien, derecho o servicio. En tal supuesto, las cantidades pagadas por la empresa a los suministradores no se considerarían como un supuesto de mediación de pago (retribución dineraria), sino como retribuciones en especie acordadas en el contrato de trabajo, por lo que resultaría de aplicación todas las previsiones que respecto a las retribuciones en especie se recogen en el artículo 42 de la Ley del Impuesto».

Asimismo, estará exenta la prestación del servicio de educación preescolar, infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados, **a los hijos de sus empleados**, con carácter gratuito o por precio inferior al normal de mercado.

2.5 El ticket transporte

Se excluyen de la consideración como rendimiento del trabajo en especie las cantidades satisfechas por el empleador 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 el lugar de residencia y el centro de trabajo, con el límite de 1.500 euros anuales para cada trabajador, así lo determina el artículo 42 de la Ley del IRPF.

También tienen la consideración de cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el servicio público las fórmulas indirectas de pago, considerando como tales la

entrega a los trabajadores de tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que puedan utilizarse **exclusivamente como contraprestación** por la adquisición de títulos de **transporte** que permitan la utilización del servicio público de transporte colectivo de viajeros⁸.
- b) La cantidad que se pueda abonar con las mismas **no puede exceder de 136,36 euros mensuales** por trabajador, con el límite de **1.500 euros anuales**.
- c) Deben estar **numeradas**, expedidas de forma nominativa y en ellas debe figurar la empresa emisora.
- d) Ser **intransmisibles**.
- e) **No puede obtenerse el reembolso** de su importe, ni de la empresa ni de tercero.
- f) La **empresa que entregue las tarjetas o el medio electrónico de pago debe llevar y conservar relación de las entregadas a cada uno de sus trabajadores**, con expresión del número de documento y de la cuantía anual puesta a disposición del trabajador.

Si la entrega de tarjetas o medios de pago electrónicos no cumpliera los requisitos señalados, debe ser tratada como retribución en especie por la totalidad de las cuantías puestas a disposición del trabajador. No obstante, en caso de incumplimiento de los límites señalados en la letra b) anterior, únicamente existe retribución en especie por el exceso.

Cuando la empresa entregue abonos para la realización de diez viajes en transporte público, se considera que cumple con la finalidad de favorecer el desplazamiento de los empleados entre su lugar de residencia y el centro de trabajo, siempre que el ámbito espacial de utilización de tal abono transporte tenga en consideración la ubicación de ambos lugares. Es decir, en estos casos resulta irrelevante la posterior utilización para

⁸ Dicho requisito lo garantiza la Dirección General de Tributos en consulta vinculante de 12 de julio de 2012, con número 1507-12.

otros fines efectuada por el trabajador. Así lo establece la Dirección General de Tributos en su consulta vinculante de 2 de diciembre de 2010, con número 2619-10.

Lo anterior resulta igualmente aplicable a los abonos transportes de duración temporal (mensual o anual) que permiten la realización de un número ilimitados de viajes dentro de un determinado ámbito espacial⁹.

Y por si quedara alguna duda al respecto, la Dirección General de Tributos afirma que no existe impedimento alguno para incluir las tarjetas-transporte como retribución en especie en el marco del un plan de retribución flexible (DGT consulta V1507-12, de 12 de julio de 2012).

2.6 La entrega de acciones a los trabajadores.

La entrega de acciones a los trabajadores tendrá la consideración de rendimiento del trabajo en especie sometido, en principio, a tributación en el IRPF al tipo marginal que corresponda a cada beneficiario salvo que se vea favorecido por la exención que establece el artículo 42.3 f)¹⁰ de la Ley del IRPF.

La valoración de la retribución en especie derivada de la entrega de acciones dependerá del valor de cotización de la acción de la sociedad en el momento de su entrega al beneficiario. La entrega de las acciones estará sometida a la obligación de ingreso a cuenta del IRPF.

El ingreso a cuenta se calcula aplicando al valor de la retribución en especie el tipo de retención aplicable a cada beneficiario. Cuando el importe del ingreso a cuenta se repercuta al perceptor, no procederá adicionar el mismo como mayor valor de la retribución en especie¹¹. En este sentido, el importe correspondiente al ingreso a cuenta

⁹ Así se deriva de las consultas vinculantes de la Dirección General de Tributos, con fecha 15 de noviembre de 2010 (V2448-10) y 7 de octubre de 2010 (V2231-10).

¹⁰ Número 3 del artículo 42 introducido por el apartado veinticinco del artículo primero de la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el R.D. Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias («B.O.E.» 28 noviembre).

¹¹ Cuando una compañía se hace cargo del ingreso a cuenta y no lo repercute al trabajador, el importe del ingreso a cuenta se considera mayor valor de la retribución en especie a efectos de determinar el rendimiento del trabajo en la declaración de IRPF.

habrá de detraerse de sus remuneraciones dinerarias o venderse parte de las acciones para hacer efectivo dicho ingreso.

En virtud del artículo citado de la Ley del IRPF¹², no tendrá la consideración de rendimiento del trabajo en especie la entrega a los trabajadores, 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, con los siguientes requisitos:

- a) **Que se trate de trabajadores en activo.** Esto es, en el supuesto de que en el momento de la entrega no hubiera relación laboral por cualquier motivo, no resultará de aplicación la exención. Asimismo, no resultará de aplicación la exención a aquellos beneficiarios que tengan una relación de carácter mercantil con la sociedad, dado que el carácter de trabajadores únicamente puede predicarse de aquellos que tienen una relación laboral con la sociedad. De esta manera se ha pronunciado la Dirección General de Tributos en consulta vinculante con número 0189-05, de fecha 9 de febrero de 2005.

Por tanto, la exención no resultaría aplicable al Presidente del Consejo de Administración y al Consejero Delegado, dado que mantienen una relación mercantil con la empresa.

Aunque no se puede descartar que la homogeneidad del grupo de beneficiarios pudiese cuestionarse por el hecho de que no resulte de aplicación a los beneficiarios con relación mercantil, esta circunstancia no debería perjudicar significativamente la aplicación de la exención al resto de los beneficiarios que son trabajadores de la sociedad. En este sentido, la consulta citada anteriormente asume tácitamente esta conclusión al permitir la aplicación de la exención a trabajadores que no resultaba de aplicación a ciertos beneficiarios con relación mercantil.

¹²Procede señalar como dato informativo que esta exención estuvo a punto de suprimirse con la reforma fiscal que entraba en vigor el 1 de enero de 2015, finalmente el Senado la incluyó a través de una de sus enmiendas.

- b) **Que la oferta se realice en el marco de la política retributiva general de la empresa y que contribuya a la participación de los trabajadores en la empresa.** Siguiendo el criterio marcado por la DGT respecto de la entrega de opciones sobre acciones, se deberían analizar las condiciones de homogeneidad como grupo de los beneficiarios a los efectos de cumplir este requisito. En este sentido, se entendería como grupo homogéneo al colectivo preestablecido de gestión interna y política salarial del grupo empresarial (Consulta Vinculante DGT con número V0053/2008, de fecha 11 de enero de 2008)¹³.

Conforme al proyecto de reforma del RIRPF¹⁴ remitido para información pública el 11 de febrero de 2015, desaparece el requisito de política retributiva general y se aclara que puede exceptuarse a los trabajadores que no tengan determinada antigüedad en la empresa (no se entiende que se incumple el requisito de que sea para todos los empleados). Así, se indica que los requisitos para la exención de los rendimientos del trabajo en especie correspondientes a la entrega de acciones o participaciones a los trabajadores en activo que contribuya a la participación de estos en la empresa serán los siguientes:

1. ° Que la oferta se realice en las mismas condiciones para todos los trabajadores de la empresa o, en su caso, del grupo o subgrupo de sociedades. No obstante, no se entenderá incumplido este requisito cuando para recibir las acciones o participaciones se exija a los trabajadores una antigüedad mínima, que deberá ser la misma para todos ellos.

Hasta el 31 de diciembre de 2014, si la oferta de entrega de acciones o participaciones se realizaba sólo a los trabajadores que tuvieran un contrato de trabajo indefinido, y ésta fuera la política retributiva de la empresa, podía entenderse que el hecho de excluir los contratos temporales no suponía que

¹³ No resultaría de aplicación la exención si se realizara la entrega de acciones únicamente a un grupo de Directivos “clave” elegidos por el consejo de administración a petición de la comisión de nombramientos (Consulta Vinculante V1526-06, de fecha 17 de julio de 2006).

¹⁴ La reforma del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas es consecuencia de la modificación introducida a la Ley del IRPF realizada por la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el RD Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias («B.O.E.» 28 noviembre).

pierdan la exención el resto de los trabajadores (DGT CV 1586-06, de 24 de junio de 2006).

A partir del 1 de enero de 2015, este criterio no resulta aplicable ya que la oferta no se estaría efectuando a todos los trabajadores, salvo que la condición fuera tener una antigüedad mínima en la empresa lo que en la práctica puede implicar la exclusión de los contratos temporales por ser estos los que normalmente impliquen una menor antigüedad en la empresa.

Hasta el ejercicio 2015, se exigía que la oferta se efectuara en el marco de la política retributiva general de la empresa. Si la entrega se realiza de forma gratuita a un determinado colectivo de empleados (supervisores, managers y directores), puede entenderse que se trata de una oferta que se realiza dentro de la política retributiva general de la empresa o, en su caso, del grupo de sociedades y que contribuye a la participación de los trabajadores en la empresa, sin que, en consecuencia, a los efectos de la exención resulte necesario que la entrega se efectúe a todos los trabajadores de la empresa (DGT CV 178/2005, de 4 de mayo de 2005) o a todos los trabajadores de todas las empresas del grupo (DGT CV 996/2010, de 13 de mayo de 2010 y CV 1787-11, de 11 de julio de 2011). Para poder entender que se trata de una oferta que se realiza dentro de la política retributiva general del grupo de sociedades y que contribuye a la participación de los trabajadores en la empresa era necesario que las condiciones para la efectividad del plan fueran iguales para todos los empleados del grupo pertenecientes al colectivo al que se dirige el plan, no pudiendo existir condicionantes individuales que puedan modificar tal efectividad¹⁵. También se consideraba cumplido el requisito si el programa de incentivación se establecía a nivel mundial, asignándose el mismo incentivo a todos los trabajadores de una misma categoría salarial. En estos términos, puede entenderse que se trata de una oferta que se realiza dentro de la política retributiva general de la empresa o, en su caso, del grupo de sociedades y que contribuye a la participación de los trabajadores en la empresa sin que, en consecuencia, resulte necesario que la

¹⁵ Así lo establece la Dirección General de Tributos en consultas de fecha 11 de enero de 2008 (CV 0053-08) y 12 de noviembre de 2013 (CV 3315-13).

entrega se efectúe a los trabajadores de la empresa con contrato temporal (DGT CV 1586-06, de 24 de julio de 2006).

En definitiva, el hecho de que la entrega de acciones gratuitas no afectara a todos los trabajadores de las empresas del grupo no impedía la aplicación de la citada exención, como reza la citada consulta de la DGT de 13 de mayo de 2010 (CV 0996-10).

Por otra parte, el hecho de que la oferta de acciones se condicionara a una determinada antigüedad del trabajador en la empresa, no implicaba sin más un quebranto del requisito de enmarcarse en la política retributiva general. Debía valorarse si el establecimiento de este requisito implica o no una discriminación subjetiva para algunos trabajadores.

2. ° Que cada uno de los trabajadores, conjuntamente con sus cónyuges o familiares hasta el segundo grado, no tengan una participación, directa o indirecta, en la sociedad en la que prestan sus servicios o en cualquier otra del grupo, superior al 5%.

3. ° Que los títulos se mantengan, al menos, durante tres años.

En la medida en que los miembros del Comité de Dirección constituyan un colectivo homogéneo de gestión interna y política salarial, cumplirían los requisitos para poder beneficiarse de la exención.

El incumplimiento de la permanencia de los títulos durante un plazo mínimo de tres años, siendo esta una decisión del trabajador, no puede tener ninguna repercusión en el empleador. Se considera, por tanto, que si el ofrecimiento de las acciones o participaciones se efectúa con carácter general, cumpliendo los restantes requisitos, la sociedad o empresa no está obligada a efectuar el ingreso a cuenta si posteriormente el trabajador incumple el requisito de mantenimiento de los títulos, así lo establece la DGT en su consulta vinculante número 956/1999, de 7 de junio de 1999.

Es importante destacar que la exención sólo puede operar cuando exista prestación en especie, nunca cuando es dineraria. Así, la Dirección General de Tributos (CV

1123/1999, de 29 de junio de 1999) ha entendido que **el pago en metálico** al trabajador del descuento pactado sobre el precio de mercado de las acciones adquiridas por este no es retribución en especie sino dineraria y, por tanto, no le afecta la exención.

Una vez explicados los rendimientos del trabajo en especie que se ven favorecidos por la exención que establece el artículo 42 de la Ley del IRPF, trataremos, en el apartado siguiente, las reglas de valoración de los rendimientos del trabajo en especie que no se ven favorecidos por dicha exención y que, por tanto, están sujetos a IRPF. Los rendimientos del trabajo en especie sujetos también tienen la posibilidad de ser incluidos dentro de un plan de retribución flexible.

IV. VALORACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES DEL TRABAJO EN ESPECIE SUJETAS A IRPF

1. CRITERIO GENERAL

A continuación, desarrollaremos las diferentes reglas de valoración para los rendimientos del trabajo en especie, que se encuentran reguladas en el artículo 43 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Hay que partir de la base que, con carácter general, dichas retribuciones en especie se valoran por su valor normal de mercado. No obstante, para ciertas retribuciones se establecen algunas normas tributarias a fin de regular su valoración.

Así, PEDRAJAS QUILES¹⁶ aprecia las siguientes matizaciones:

- No existe un «numerus clausus» respecto de todas las retribuciones en especie.
- Si la ley fija una norma específica de valoración, ésta será de aplicación prioritaria. Por tanto, la regla general es siempre subsidiaria de la posible regla de valoración específica.
- Ello supone que, lógicamente, para un determinado tipo de retribuciones en especie para el que la ley no fija regla de valoración, se aplicará el valor de mercado.
- En ocasiones la aplicación del valor de mercado tendrá dificultades en su determinación.

2. UTILIZACIÓN DE VIVIENDA

En el caso de utilización de vivienda, cedida por la empresa al trabajador, si ésta es propiedad de la empresa que cede al empleado, el valor del uso de la vivienda se computa el resultado de aplicar el 10% al valor catastral.

En cambio, si la vivienda se encuentra en municipios con valor revisado, se aplicará el 5% al valor catastral.

¹⁶ PEDRAJAS QUILES, P., *La retribución flexible, tratamientos fiscal y laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, p. 100.

Si no tuviera valor catastral conocido, se aplica el 5%, del 50% del mayor de los siguientes valores:

- El comprobado por la Administración a efectos de otros tributos.
- El valor de adquisición

Cuando la utilización de la vivienda no viene determinada por meros fines particulares, sino por otros de especial trascendencia, debiendo ocuparla obligatoriamente por motivos de seguridad, o por razones distintas de la mera representación, no existe retribución en especie. Así lo determina la DGT en su consulta vinculante número 349/2000, de 24 de febrero de 2000.

Además, otra cuestión polémica que ha tratado la Dirección General de Tributos ha sido la vivienda alquilada en supuestos de desplazamientos temporales. La DGT concluyó en consulta vinculante número 0684-06, de 10 de abril de 2006 considerando retribución en especie la utilización de una vivienda alquilada por la empresa para los desplazamientos temporales de los trabajadores a otro centro de trabajo. La retribución en especie atribuible a cada trabajador debe calcularse en función de la utilización parcial (temporal y espacial) que este realice de la vivienda.

3. UTILIZACIÓN O ENTREGA DE VEHÍCULOS AUTOMÓVILES

Para el caso de la utilización o entrega de vehículos automóviles:

En el supuesto de **entrega**, el coste de adquisición, incluidos los tributos que graven la operación.

En el supuesto de **uso**, el 20% anual del coste de adquisición. Como coste de adquisición se considera el importe satisfecho por el pagador, incluidos los gastos y tributos que gravan la operación. Ello supone considerar la totalidad del IVA que se haya satisfecho, con independencia de que resulte deducible o no para el pagador. De la

misma manera con respecto a la consideración del valor de mercado cuando el pagador no tenga la propiedad del vehículo¹⁷.

En caso de que el vehículo no sea propiedad de la empresa, dicho porcentaje se aplicará sobre el valor de mercado que correspondería al vehículo si fuese nuevo. Habrá una reducción de hasta un 30% cuando se trate de vehículos considerados eficientes energéticamente.

Por último, en el supuesto de uso y posterior entrega, la valoración de la entrega se efectuará teniendo en cuenta la valoración resultante del uso anterior.

Aparentemente podría suponer que no existe ventaja para el trabajador, pues la adquisición del vehículo se realizaría al mismo coste que si empleará su retribución neta, sin embargo, con esta fórmula, el trabajador dispone de un vehículo sin los costes financieros y demás gastos que lleva su financiación, además del mantenimiento, que son soportados por la empresa.

Asimismo, lo que se tendrá en consideración para el cálculo de la renta en especie consistente en la utilización de vehículos propiedad de una empresa es la facultad de disposición que el trabajador tenga sobre el vehículo fuera del tiempo que constituye su jornada laboral, debiendo aceptarse el resultado de dividir el número de horas al año menos las horas laborales entre el total de horas al año, ya que la entidad no ha acreditado un uso superior a la jornada laboral¹⁸.

También puede suscitar polémica la utilización de vehículos propiedad de la empresa por parte de consejeros para sus intereses particulares. La Dirección General de Tributos hace mención al respecto (consulta vinculante 0772-07, de 13 de abril de 2007) manifestando que la valoración de dichos vehículos no se efectúa atendiendo a la regla especial existente al efecto, sino que, al tratarse de una operación vinculada, se valora por su valor normal de mercado.

Por último, y con respecto a la implicación del IVA en la cesión o entrega de vehículos hablaremos en el apartado siguiente, *la retribución flexible desde el punto de vista del Impuesto sobre el Valor Añadido*.

¹⁷ Consulta Vinculante de la Dirección General de Tributos de fecha 9 de marzo de 2000 (CV 33/2000).

¹⁸ Así lo establece la resolución del Tribunal Económico Administrativo Central con fecha 30 de abril de 2009, con número de resolución 242/2008.

V. LA RETRIBUCIÓN FLEXIBLE DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO

En este apartado trataremos, las implicaciones que puede tener implantar en una empresa un plan de retribución flexible a efectos del Impuesto sobre el Valor Añadido (en adelante, «IVA»), en concreto, si las entregas de bienes y las prestaciones de servicios realizadas por la entidad empleadora a favor de los trabajadores tienen el carácter de oneroso o gratuito. Hay que partir de esta premisa, pues de ello dependerá que dichos bienes y servicios puedan estar sujetos a IVA. Esta segunda cuestión es la que se tratará en el segundo apartado, en particular, qué bienes y servicios están sujetos a IVA y la posibilidad de que la empresa se deduzca como gasto el IVA soportado derivado de la adquisición de bienes y de las prestaciones de servicio.

1. SOBRE EL CARÁCTER ONEROSO O GRATUITO DE LAS ENTREGAS DE BIENES O PRESTACIONES DE SERVICIOS DENTRO DE UN PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

En primer lugar analizaremos el punto arriba referido, si las operaciones que entran en juego en un plan de retribución flexible (entregas de bienes y prestaciones de servicios) ostentan el carácter oneroso o gratuito a efectos del Impuesto sobre el Valor Añadido.

Sobre este aspecto se ha pronunciado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 3 de marzo de 1994, asunto C-16/93, cuyo apartado 14 señala lo siguiente:

«De lo anterior se deduce que una prestación de servicios solo se realiza a título oneroso en el sentido del número 1 del artículo 2 de la Sexta Directiva y, por tanto, solo es imponible si existe entre quien efectúa la prestación y su destinatario una relación jurídica en cuyo marco se intercambian prestaciones recíprocas y la retribución percibida por quien efectúa la prestación constituye el contravalor efectivo del servicio prestado al destinatario».

El Tribunal Europeo también se ha expresado sobre el tema que nos ocupa en su sentencia de 29 de julio de 2010, asunto C-40/09, Astra Zeneca UK Ltd.

La citada sentencia versa sobre una sociedad que tiene implantado en la compañía un sistema de retribución consistente en una parte anual fija en metálico y, en su caso, las ventajas sociales previamente elegidas por el empleado de un conjunto propuesto, de modo que cada ventaja social por la que opte el empleado da lugar a un descuento de un determinado importe en la parte anual fija, es decir, tiene implantado un sistema de retribución flexible.

Ante este supuesto de hecho, el Tribunal europeo llega, entre otras, a las conclusiones que se reproducen a continuación, extraídas de la propia sentencia:

«24. Habida cuenta de la amplitud del ámbito de aplicación del IVA, procede hacer constar que una sociedad como Astra Zeneca desarrolla una actividad económica, en el sentido de la Sexta Directiva, al entregar vales de compra a sus empleados a cambio de que estos renuncien a una parte de su retribución en metálico.

27. En lo que respecta a la cuestión de determinar si una prestación de servicios como la analizada en el litigio principal se realiza a título oneroso, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, el concepto de "prestación de servicios realizada a título oneroso", en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Sexta Directiva, supone la existencia de una relación directa entre el servicio prestado y la contraprestación recibida.

29. Pues bien, por lo que se refiere a la operación examinada en el litigio principal, es preciso hacer constar que existe una relación directa entre la entrega de los valores de compra de que se trata por Astra Zeneca a sus empleados y la parte de la retribución en metálico a la que estos deben renunciar como contraprestación de la entrega de vales.

30. En efecto, los empleados de Astra Zeneca que hayan optado por recibir estos vales no reciben la totalidad de su retribución en metálico, sino que deben renunciar a una parte de ella a cambio de dichos vales, operación que se traduce en la aplicación de un determinado descuento al fondo de cada empleado que haya escogido tal opción.

En virtud de la sentencia señalada anteriormente, en aquellos supuestos en los que exista **una relación directa entre el servicio prestado por el trabajador y la contraprestación percibida por éste, estaremos ante prestaciones de servicios realizadas a título oneroso a efectos del Impuesto sobre el Valor Añadido.**

De esta forma, si el trabajo desarrollado por el empleado que percibe la retribución en especie no depende de la percepción de dicha retribución, estaremos ante un supuesto de prestación de servicios efectuada a título gratuito.

Cabe concluir que existe una relación directa entre las entregas de bienes o prestaciones de servicios que conforman las retribuciones en especie satisfechas por la sociedad y la parte de la retribución dineraria a la que el trabajador que las percibe debe renunciar como contraprestación de las retribuciones en especie percibidas. Por tanto, **tales retribuciones en especie constituyen entregas de bienes o prestaciones de servicios efectuadas a título oneroso a efectos del Impuesto sobre el Valor Añadido y por consiguiente, dichas operaciones deberán ser gravadas con IVA (al tipo de gravamen que corresponda).**

2. SOBRE EL DERECHO A DEDUCIR LAS CUOTAS SOPORTADAS, DERIVADAS DE UN PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE, POR LA ENTIDAD EMPLEADORA

Acabamos de ver que las operaciones que entran en juego en un plan de retribución flexible tienen carácter oneroso, por ello, la empresa puede soportar IVA derivado de la adquisición de unos determinados bienes y prestaciones de servicio objeto de un plan de retribución flexible, como consecuencia, en este punto analizaremos si dicho IVA soportado se puede deducir como gasto.

El derecho a deducir en el Impuesto sobre el Valor Añadido está regulado en el Capítulo I del Título VIII de la Ley 37/1992.

En particular, el artículo 94 de la Ley 37/1992 dispone lo siguiente:

«Uno. Los sujetos pasivos a que se refiere el apartado uno de artículo anterior podrán deducir las cuotas del Impuesto sobre el Valor Añadido comprendidas en

el artículo 92 en la medida en que los bienes o servicios, cuya adquisición o importación determinen el derecho a la deducción, se utilicen por el sujeto pasivo en la realización de las siguientes operaciones:

1º. Las efectuadas en el ámbito espacial de aplicación del Impuesto que se indican a continuación:

a) las entregas de bienes y prestaciones de servicios sujetas y no exentas del Impuesto sobre el Valor Añadido.

[...]».

Por este motivo, las cuotas soportadas por la adquisición de bienes y servicios solo podrán deducirse en virtud de que tales bienes y servicios vayan a utilizarse en el desarrollo de la propia actividad empresarial y, además, se trate de operaciones sujetas y no exentas del impuesto.

Según PEDRAJAS QUILES¹⁹, las conclusiones a las que hay que llegar en cuanto a la deducibilidad del IVA soportado por la empresa como consecuencia de prestación de servicios referidos a la retribución flexible, son las siguientes:

- En los servicios de seguros y de guardería, la sociedad no soporta IVA al tratarse de servicios exentos.
- La sociedad sí soporta IVA en la adquisición, leasing o renting de vehículos, y en la adquisición (o alquiler) de vivienda para su cesión a empleados.
- Cuando se trata de adquisición de vivienda, ésta quedará sujeta a IVA y no exenta siempre que tratándose de una segunda u ulterior entrega de vivienda el transmitente pueda renunciar a la exención. Respecto a la sujeción y no exención a IVA del alquiler de vivienda, existe una postura reiterada de la DGT²⁰ a favor de dicha sujeción y no exención cuando se trata de alquiler de vivienda para su

¹⁹ PEDRAJAS QUILES, P., *La retribución flexible, tratamientos fiscal y laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, p. 125

²⁰ Por todas, la Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos con número CV 0474-05.

cesión a empleados, aún cuando algún Tribunal Superior de Justicia²¹ se ha manifestado favorable a la exención.

- Los tickets restaurante no están sujetos a IVA, puesto que es una mediación de pago. Habrá que analizar, después de la Sentencia del TSJUE asunto Astra Zeneca, qué posición adopta la Dirección General de Tributos, puesto que la citada sentencia europea adopta un criterio hasta entonces desconocido, dando valor añadido a los tickets restaurante, y por ello siendo susceptibles del Impuesto sobre el Valor Añadido.

En mi opinión, el criterio acogido por el TSJUE no tiene que afectar a los tickets restaurante, puesto que la citada sentencia hace mención de determinados vales que deben utilizarse para la obtención de cualquier bien o servicio. Los tickets restaurante no son más que medios de pago para que los trabajadores puedan ir a comer o cenar durante la jornada laboral. Asimismo, los trabajadores son los consumidores finales cuando utilizan los tickets restaurante no cuando los adquieren, ya que cuando utilizan dichos tickets soportan el IVA que les repercute el restaurante en cuestión.

²¹ Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña con fecha 1 de julio de 2009 y 21 de febrero de 2014 y la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 2 de junio de 2004.

VI. CONCLUSIONES

Como hemos visto, los trabajadores que escojan un plan de retribución flexible se les retribuirá parte en dinero y parte en especie. Para la parte en especie hay determinadas retribuciones favorecidas por una exención prevista en la Ley del IRPF. Por ello, los planes de retribución flexible no son más que una combinación de rendimientos del trabajo.

Asimismo, las retribuciones en especie que se ven favorecidas por la exención que establece la Ley del IRPF, son un grupo cerrado, dispuestas expresamente en el artículo 42 de la citada Ley. Considero que dichas retribuciones cubren las necesidades ordinarias de los trabajadores y que no son, por tanto, retribuciones anormales que pocos trabajadores escogerían para incluirlas en sus particulares planes de retribución flexible. Con esto quiero decir que realmente es una exención en la Ley del IRPF, muy utilizada por los contribuyentes, que tiene carácter de generalidad y que no es una exención muy concreta por la cual se vean favorecidos pocos contribuyentes.

Además, un correcto tratamiento tributario sobre los sistemas de retribución flexible es beneficioso, pues supone un ahorro en dinero, una menor carga impositiva y una satisfacción añadida a los trabajadores, que son factores que pueden contribuir a que las empresas puedan plantearse otras formas diversas de retribución que la estrictamente dineraria.

Dichas ventajas constituyen medios para lograr beneficios sociales para los empleados y conseguir, sin coste alguno para el empresario, un aumento del salario neto para el trabajador, generalmente con cargo a impuestos. De hecho, en algunas empresas lo que hacen es contratar a trabajadores con una retribución completamente dineraria, y si luego, la entidad empleadora observa que dichos trabajadores evolucionan y decide aumentarles el salario, dicho aumento lo realizan ofreciéndoles un plan de retribución flexible.

Decimos sin coste alguno para el empresario pues, como hemos visto, las compañías podrán deducirse el IVA como gasto derivado de la actividad empresarial de las operaciones que acarreen implantar un sistema de retribución flexible.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- PEDRAJAS QUILES, P., *La retribución flexible, tratamientos fiscal y laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013.
- ABELLÁ POBLET, E., *Régimen fiscal de las retribuciones en especie*, Fundación Confemetal, Madrid, 2000.
- MALVÁREZ PASCUAL, L.A., *La tributación de los rendimientos del trabajo percibidos en especie*, Marcial Pons, Madrid, 1998.
- PORTILLO NAVARRO, M.J., *Manual de fiscalidad: teoría y práctica*, Tecnos, Madrid, 2013.
- GARCÍA BERRO, F., *La entrega de acciones a los empleados: aspectos controvertidos de su tributación en el IRPF*, Revista Aranzadi, Pamplona, 2013.

VIII. RELACIÓN DE CONSULTAS TRIBUTARIAS Y SENTENCIAS CITADAS

Consultas de la Dirección General de Tributos:

- Consulta vinculante 3207-14, de 28 de noviembre de 2014 de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 1852/1997, de 21 de agosto de 1997 de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 1168/2014, de 28 de abril de 2014 de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 2800/2007, de 28 de diciembre de 2007 de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 1848-12, de 21 de septiembre de 2012 de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 18/1999, de 19 de mayo de 1999 de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 2225/1999, de 23 de noviembre de 1999 de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 0048-12, de 17 de enero de 2012 de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 2002-08, de 30 de octubre de 2008 de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 2619-10, de 2 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 1507-12, de 12 de julio de 2012, de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 2448-10, de 15 de noviembre de 2010 de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 2231-10, de 7 de octubre de 2010 de la Dirección General de Tributos.

- Consulta vinculante 0189-05, de fecha 9 de febrero de 2005 de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 0053-08, de 11 de enero de 2008 de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 1586-06, de 24 de junio de 2006 de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 1526-06, de 17 de julio de 2006 de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 0178-05, de 4 de mayo de 2005 de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 1586, de 24 de julio de 2006 de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 0996-10, de 13 de mayo de 2010 de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 3315-13, de 12 de noviembre de 2013 de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 0684-06, de 10 de abril de 2006 de la Dirección General de Tributos.
- Consulta vinculante 0772-07, de 13 de abril de 2007 de la Dirección General de Tributos.

Sentencias de Tribunales Superiores de Justicia y de la Unión europea:

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de marzo de 1994, asunto C-16/93.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 29 de julio de 2010, asunto C-40/09, Astra Zeneca UK Ltd.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 1 de julio de 2009, número 719/2009.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 21 de febrero de 2014, número 155/2014.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 2 de junio de 2004, número 569/2004.