

## Las retribuciones en especie. Aspectos a tener en cuenta.



El artículo 42 de la Ley de IRPF define las retribuciones en especie como *“la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan gasto real para quien los concede.”*

En la práctica, las retribuciones en especie son una herramienta para flexibilizar el salario de los empleados que pueden percibir una parte en dinero y otra parte en productos o servicios, y también son una herramienta de fidelización de las personas clave de la empresa; si además, tenemos en cuenta que determinadas retribuciones en especie quedan exentas fiscalmente, tenemos ya unas cuantas razones para prestar atención a este tema.

Los rendimientos por los que el trabajador que los recibe **no tiene que tributar** en su IRPF son:

- Los gastos de formación del personal.
- Las primas de seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil del trabajador.
- La entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones.
- Las entregas de vales de comida.
- La utilización de bienes para los servicios sociales y culturales del personal.
- Las primas o cuotas satisfechas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad.
- Las cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros para favorecer el desplazamiento de los empleados entre su lugar de residencia y el centro de trabajo.

Por el contrario, el empleado que reciba las siguientes retribuciones, **sí que tributará** por ellas en su IRPF:

- Utilización gratuita de vivienda.
- Aportaciones empresariales a planes de pensiones.
- Entregas gratuitas y descuentos a trabajadores.
- Utilización de vehículos de empresa
- Regalos y similares.

Hay que tener en cuenta que para que se considere retribución, el empleado ha de utilizar estos bienes o servicios recibidos “para fines particulares”, así pues si dichos bienes o servicios son utilizados en exclusiva para los fines de la empresa empleadora no existe retribución. He aquí uno de los aspectos más controlados por la Administración Tributaria en este tema.

Otro aspecto importante de las retribuciones en especie es su **valoración**, la legislación establece los siguientes sistemas:

- Un sistema de valoración específico para las retribuciones en especie más comunes como son la cesión de vivienda, el uso de automóviles, la concesión de préstamos, los gastos de manutención y hospedaje, los seguros, las contribuciones empresariales a sistemas de previsión social y determinados derechos económicos especiales.
- Precio ofertado al público, para las empresas que tengan como actividad habitual la producción de los bienes o servicios que se entregan a los empleados como retribución en especie.
- Valor de mercado, como criterio residual, para los casos no previstos de modo específico.
- También se establece la posibilidad de acuerdos previos con la Administración para fijar el valor de la retribución en especie.

Además, de los aspectos fiscales no se pueden perder de vista la **legislación laboral**, pues establece una serie de limitaciones que no se pueden perder de vista cuando se decide utilizar las retribuciones en especie, entre las que se encuentran las siguientes:

- En ningún caso, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.
- La base para el cálculo de indemnizaciones en caso de despido, el salario del empleado será la suma de la percepción dineraria más la recibida en especie.

- También habrá que examinar si las retribuciones en especie forman parte de la base de cotización a la Seguridad Social.

En resumen, para decidir sobre la conveniencia o no de utilizar retribuciones en especie; determinar su tributación, así como cotización y para cuantificarlas es preciso un estudio previo.

Martín León