

Problemática actual de las exenciones relativas a las retribuciones en especie en el impuesto sobre la renta de las personas físicas

Antonio Vaquera García

*Profesor titular de Derecho Financiero y Tributario.
Universidad de León*

EXTRACTO

El presente trabajo plantea un análisis exhaustivo de los diferentes supuestos de no sujeción y exención que se encuentran en la regulación del impuesto sobre la renta de las personas físicas. En este sentido se realiza un examen crítico de cada una de las figuras a la luz de la reciente modificación normativa operada por el Real Decreto 1074/2017, de 29 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo.

Palabras clave: impuesto sobre la renta; rendimiento del trabajo; rendimiento en especie; exención; beneficio fiscal.

Fecha de entrada: 29-01-2018 / Fecha de aceptación: 16-03-2018

Current problems of fringe benefits' exemptions in the salaries taxation of income tax

Antonio Vaquera García

ABSTRACT

The present work proposes an exhaustive analysis of the different assumptions of non-subjection and exemption that are found in the regulation of personal income tax. In this sense, a critical examination of each one of the figures is carried out in the light of the recent normative modification operated by Royal Decree 1074/2017, of December 29, which modifies the Regulation of Income Tax of the Individuals, approved by Royal Decree 439/2007, of March 30.

Keywords: income tax; salaries taxation; fringe benefits; exemption; tax benefit.

Sumario

1. Introducción
2. Supuestos que se consideran no sujetos en el impuesto sobre la renta de las personas físicas
 - 2.1. Financiación de estudios exigidos por el puesto de trabajo
 - 2.2. Seguros de accidente laboral o responsabilidad civil del trabajador
3. Exenciones a las retribuciones en especie en el impuesto sobre la renta de las personas físicas
 - 3.1. Entrega de productos a precios rebajados en cantinas, comedores de empresa o economatos de carácter social
 - 3.2. Utilización de bienes destinados a servicios sociales y culturales del personal empleado, incluido el servicio público de transporte colectivo
 - 3.3. Seguros de enfermedad
 - 3.4. Prestación de servicios educativos a los hijos de los trabajadores
 - 3.5. Entrega de acciones o participaciones a los trabajadores

Referencias bibliográficas

Cómo citar este estudio:

Vaquera García, A. (2018). Problemática actual de las exenciones relativas a las retribuciones en especie en el impuesto sobre la renta de las personas físicas. *RCyT. CEF*, 423, 33-54.

1. INTRODUCCIÓN

El impuesto sobre la renta de las personas físicas enumera como una de sus fuentes de renta principales los denominados rendimientos del trabajo; no en vano, se trata de la categoría de renta que supone la base fundamental de la recaudación por este tributo y de ahí que su regulación sea una de las que debe interpretarse de forma más ajustada posible, tanto desde el punto de vista técnico, como de la problemática social que ello conlleva.

Un sector fundamental de estudio de dichos rendimientos del trabajo son las retribuciones que obtienen los asalariados de forma no dineraria, es decir, las retribuciones en especie, definidas en el artículo 42 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, reguladora del impuesto (LIRPF) y, dentro de esta materia, vamos a centrar nuestra atención en el presente trabajo en los diferentes supuestos de no sujeción y exención en relación con las retribuciones en especie que se incluyen en el precepto citado¹.

A su vez, hay que advertir sobre la reciente modificación del Reglamento del impuesto sobre la renta, llevada a cabo por el Real Decreto 1074/2017, de 29 de diciembre (RIRPF), que ha alterado algunas de las cuantías y prescripciones de ciertas exenciones contempladas en la regulación legal².

En este sentido, los apartados 2 y 3 del artículo 42 de la LIRPF establece un listado, *numerus clausus*, de supuestos que por estricta disposición legal, y siempre que cumplan unas determinadas condiciones, no constituirán rendimientos de trabajo.

Si bien la legislación no realiza una enumeración de aquellos supuestos más comunes de rentas en especie, no hace lo mismo con aquellas rentas que no deben considerarse rendimientos del trabajo en especie, estableciendo una lista cerrada de los mismos; a su vez, el legislador señala qué supuestos serán de no sujeción y cuáles de exención, lo que conduce a que sea conveniente un análisis doctrinal de los mismos.

En primer lugar, hay que tener en cuenta que mientras que la **no sujeción** supone estar fuera del hecho imponible, con lo que su realización no supone el nacimiento de la obligación tributaria, con la **exención** sí que se produce el hecho imponible, pero el legislador exime total o parcialmente dicha obligación al generador del tributo, es decir, se ha producido otra circunstancia que neutraliza la eficacia del mismo.

¹ Para un mayor detalle del tratamiento de este problema en algunos países europeos, *vid.* Fernández Junquera, M. (2013).

² Sobre la reforma anterior de la legislación del impuesto sobre la renta de las personas físicas, véase: Álvarez García, S. y Aparicio Pérez, A. (2016).

Así, la opinión mayoritaria de la doctrina³ considera que serán rentas no sujetas aquellas que se deriven de una relación que no sea laboral o estatutaria, las que sean dinerarias y las que no se hayan obtenido de forma gratuita o por un precio inferior al mercado. En definitiva cuando falte alguno de los elementos definitorios de los rendimientos del trabajo en especie.

En este sentido, la opinión mayoritaria de la doctrina considera como supuestos de no sujeción la financiación de estudios de actualización, capacitación o reciclaje de los trabajadores⁴, la entrega de alimentos en comedores de empresa, la utilización de bienes destinados a servicios sociales y culturales del personal⁵, así como el pago de las primas de seguros de accidente laboral o de responsabilidad civil⁶.

En cambio, las rentas exentas deben considerarse como un beneficio fiscal, con lo que aquí el legislador especifica claramente cuáles son estas rentas exentas, ya que su aplicación por lo tanto es restringida. Tal es el caso de la entrega de acciones a los trabajadores de la empresa⁷ o las primas por seguros de enfermedad⁸.

Sin embargo, con la redacción actual del artículo 42 de la LIRPF se deriva una clasificación diferente de lo anterior, pues solo se admiten como no sujetos los casos de financiación de estudios del trabajador y de los seguros de accidente laboral o responsabilidad civil (apdo. 2 del art. 42), mientras que el resto de supuestos se consideran exenciones (apdo. 3 del art. 42)⁹.

³ Puede leerse en este sentido a Abella Poblet, E. (2000, p. 52) y Vega Herrero, M. (2000, p. 302).

⁴ Estamos ante un supuesto claro de no sujeción, en la medida en la que el trabajador no obtiene un beneficio particular con esta retribución, uno de los requisitos básicos para estar ante la presencia de un rendimiento del trabajo en especie.

⁵ En estos dos últimos casos (entrega de productos en comedores de empresa y la utilización de servicios destinados a servicios sociales y culturales del personal empleado), coincidimos con la opinión de la doctrina mayoritaria que los enmarca como supuestos de no sujeción. Ya que en ambos casos resultaría realmente complejo la individualización del beneficio que le pueden reportar estos rendimientos para cada trabajador. A esto hay que añadir que la utilización de estos bienes no se efectúa para la satisfacción de fines particulares, sino con objetivos empresariales, como pudiera ser en el caso de la entrega de productos a precios rebajados en comedores de empresa, que el trabajador no vea interrumpida durante un tiempo excesivo su jornada laboral, y la repercusión que esto podría tener para la productividad de la entidad.

⁶ En este caso la no sujeción es obvia, ya que dicho seguro no implica un beneficio particular para el trabajador, sino que se constituye como un instrumento necesario para la prestación de servicios por cuenta ajena.

⁷ Es un supuesto claro de exención a nuestro parecer, ya que sí que se produce el hecho imponible en la medida en la que el trabajador obtiene unas acciones de la empresa, que cumplen con todos los requisitos de las retribuciones del trabajo en especie, a las cuales el legislador otorga un beneficio fiscal. Este beneficio fiscal se otorgará siempre y cuando el trabajador cumpla con los requisitos de mantenerlos al menos durante tres años, así como que no exceda una determinada cuantía, requisitos que posteriormente serán analizados. Por lo tanto, parece claro que el legislador pretende establecer una exención, y por lo tanto esta no puede tener la consideración de renta no sujeta.

⁸ Es un supuesto de exención en la medida en la que sí que se produce un beneficio particular para el trabajador y por lo tanto se trataría de un rendimiento en especie, que la legislación ha querido dejar al margen del gravamen, ya que se tratan de servicios sanitario de carácter complementario.

⁹ Para más detalle: Luque Cortella, A. (2016, pp. 163 y ss.) y García-Aranda Soto, E. (2002, pp. 10 y ss.).

Por lo que hemos indicado, en ocasiones no creemos que el criterio del legislador sea el más adecuado, sin embargo, su dicción literal es la que vamos a seguir en la esquematización de este trabajo.

Una vez sentado lo anterior, procederemos en las siguientes páginas a examinar cada uno de los supuestos en los que existe un beneficio fiscal para ciertas retribuciones en especie recibidas por los trabajadores.

2. SUPUESTOS QUE SE CONSIDERAN NO SUJETOS EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

2.1. FINANCIACIÓN DE ESTUDIOS EXIGIDOS POR EL PUESTO DE TRABAJO

Conforme al artículo 42.2 a) de la LIRPF, no se consideran rendimientos del trabajo en especie las cantidades destinadas a la «actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado, cuando estos vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo».

En este sentido el artículo 44 del RIRPF establece: «No tendrán la consideración de retribuciones en especie, a efectos de lo previsto en el artículo 42.2 a) de la Ley del Impuesto, los estudios dispuestos por instituciones, empresas o empleadores y financiados directa o indirectamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo, incluso cuando su prestación efectiva se efectúe por otras personas o entidades especializadas. En estos casos, los gastos de locomoción, manutención y estancia se regirán por lo previsto en el artículo 9 de este reglamento».

En consecuencia, aquellos otros gastos de estudio que no persigan las finalidades antedichas tendrán la consideración de una retribución en especie sujeta y no exenta.

Desde un punto de vista objetivo, estos gastos de estudio en el que las empresas incurren tienen su origen en los rápidos cambios que han tenido lugar en los sistemas y medios de trabajo, donde el desarrollo de las nuevas tecnologías y la globalización de los mercados han sido los principales causantes de los mismos. Por lo tanto, se hace imprescindible que las empresas inviertan en la formación de sus empleados, con el objetivo de incrementar su competitividad.

A ello se añade el que la norma reglamentaria permite cierta flexibilidad pues se entiende que los estudios han sido dispuestos y financiados indirectamente por el empleador cuando se financien por otras empresas o entidades que comercialicen productos para los que resulte necesario disponer de una adecuada formación por parte del trabajador, siempre que el empleador autorice tal participación; de este modo se amplía el abanico de posibilidades de la exención y se tiene en cuenta la realidad social de los sistemas de enseñanza y capacitación.

Además, hay que recordar que para los ejercicios ya vencidos de 2007 a 2014 tuvieron la consideración de gastos de formación del personal y no constituían rendimientos del trabajo para

el empleado los efectuados por la entidad, de conformidad con la disposición adicional vigésima quinta de la LIRPF, con la finalidad de habituar a los empleados en el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información, cuando su utilización solo pueda realizarse fuera del lugar y horario de trabajo. A estos efectos, se entendían incluidos, entre otros, las cantidades utilizadas para proporcionar, facilitar o financiar su conexión a internet, así como los derivados de la entrega o renovación gratuita, o a precios rebajados, o de la concesión de préstamos y ayudas económicas para la adquisición de los equipos y terminales necesarios para acceder a aquella, con su *software* y periféricos asociados.

En definitiva, ejemplos prácticos de este beneficio fiscal se encuentran en la mayoría de las enseñanzas y niveles, como en aquellos casos en los que la entidad costea el precio de un máster, certificado de aptitudes profesionales (CAP) o cualquier otro curso de formación necesario para la capacitación, actualización o reciclaje del empleado. Ahora bien, cuando dicha entrega se realice de forma dineraria, para que posteriormente el trabajador realice el pago, no podremos hablar de rendimiento del trabajo en especie, y por lo tanto el trabajador no podrá acogerse a la no sujeción, tratándose simplemente de rendimientos del trabajo.

Por otra parte, un supuesto dudoso son las afiliaciones a escuelas de negocios o similares, que proporcionan a sus miembros cursos relacionados con la formación del trabajador, cumpliendo estos con el requisito necesario, pero también les proporcionan otro tipo de cursos que no se ajustan a dicha característica, por lo que no les alcanzaría el beneficio fiscal. Sin embargo en la práctica en dichos cursos no se distingue qué parte de la cuota de afiliación pertenece a cursos que se ajustan a la formación del empleado y cuáles no. Por lo tanto en este caso no es posible la aplicación de dicha exención, constituyendo, por lo tanto, rendimientos del trabajo en especie, salvo que se pueda obtener la diferenciación indicada¹⁰.

En conclusión, es necesario que dichos gastos de estudio para la actualización, capacitación o reciclaje de los trabajadores estén financiados de forma completa por la entidad, no siendo posible la financiación parcial para poder acogerse a dicho plan.

Ahora bien, da lo mismo que el curso sea impartido por la propia entidad empleadora o por entidades especializadas en la materia objeto del curso, siendo además indiferente el coste del curso, pues no hay un límite cuantitativo a este beneficio fiscal.

Por último, hay que mencionar que en el caso de que estos estudios de actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado impliquen gastos de locomoción, manutención y estancia, el legislador nos indica que se tratará de rendimientos del trabajo exceptuados de gravamen, siempre y cuando estén comprendidas dentro de las cuantías establecidas en el artículo 9 del RIRPF. De esta forma se trata de compensar los gastos que para el trabajador pueda conllevar la realización de dicho curso en la medida en que o bien el mismo exija su desplazamiento fuera de

¹⁰ Véase en este sentido: Vidal Martí, B. (2017).

su lugar habitual de trabajo, aunque sea en su mismo municipio (gastos de locomoción); o bien que dicho curso le suponga tener que desplazarse fuera de su municipio y del que constituya su lugar de residencia (gastos de manutención y estancia).

2.2. SEGUROS DE ACCIDENTE LABORAL O RESPONSABILIDAD CIVIL DEL TRABAJADOR

La legislación determina en el artículo 42.2 b) de la LIRPF que no tendrán la consideración de retribuciones 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».

Por lo tanto, en este caso estaríamos ante un supuesto de no sujeción como consecuencia de la falta de existencia de un beneficio para el trabajador. Por lo tanto, no podrá imputarse dicho seguro como un rendimiento del trabajo para el empleado, ya que lo que se protege a través de este seguro es el patrimonio del empresario. En el caso de que dicho accidente tuviera lugar, es el empresario el que debería pagar dicha cantidad al trabajador con cargo a su patrimonio, pero a través de la cuota que dicho empresario satisface a la compañía aseguradora, es esta la que debe satisfacer dicha cuantía al trabajador¹¹.

Es importante que en ambos casos, tanto en el seguro por accidente laboral, como en el de responsabilidad civil, sea la empresa la tomadora de dicho seguro, es decir, quien asuma las obligaciones de dicho contrato de seguro; contrato que debe cubrir exclusivamente el riesgo de accidente laboral o de responsabilidad civil en el que pudiera incurrir el trabajador en el ejercicio de sus ocupaciones laborales, siendo este el asegurado¹².

Pasando a analizar las dos figuras contractuales indicadas, en primer lugar, hay que tener en cuenta que por **seguro de accidente laboral** debe entenderse toda lesión que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. De forma que a través de dicho seguro se indemnizará por la pérdida de la vida, los daños en la integridad física y en la salud de los trabajadores. Con lo que dicho seguro contemplaría el accidente al ir o al volver del trabajo, los accidentes derivados de actos que no se encuentran dentro de la categoría profesional del empleado, pero que fueron encargados por el empleador, entre otros. Por lo tanto, este seguro no cubre solo el riesgo laboral, es decir, la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño en el trabajo, sino también los daños derivados del trabajo, entendiéndose por estos las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

En cuanto a la enfermedad profesional, ha existido una importante controversia a la hora de enmarcar la enfermedad profesional dentro del accidente laboral. Así, como opina Sánchez-

¹¹ Véanse, en este sentido, Moreno Fernández, J. I. (1994, p. 258) y Malvárez Pascual, L. A. (1998, p. 148).

¹² Para una visión general de las prestaciones por daños personales, *vid.*, Pastor del Pino, M. C. (2012).

Cervera¹³, dicho seguro de accidente laboral recogería también las enfermedades profesionales, a pesar de que aún en nuestro país existen infinidad de casos en el que los tribunales¹⁴ califican determinadas enfermedades que presentan los trabajadores como enfermedades comunes cuando en realidad se trata de enfermedades progresivas cuyo origen o etiología se encuentra en el desarrollo de la actividad profesional de los trabajadores.

No obstante nos encontramos con sentencias en las cuales se reconoce la enfermedad profesional como realmente un accidente de trabajo o una variedad del mismo, y en tanto no se haga una expresa exclusión en la relación jurídica convencional, el concepto de accidente de trabajo incluirá la enfermedad profesional.

En este sentido puede verse la Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2010 (rec. núm. 2698/2009 –NSJ036125–). El tribunal entendió que era accidente de trabajo la hemorragia intraparenquimatosa que sufrió el trabajador, transportista cuando efectuó una parada para tomar un café en un área de servicio. Para ello se basa en el hecho de que el trabajador sufrió el derrame cerebral durante las llamadas horas de presencia¹⁵ donde juega la presunción de laboralidad. Por ello, se presume que la parada realizada por el actor obedecía a razones operativas, bien por descansar el periodo establecido por las normas de tráfico, bien debido a la necesidad de tomar alimento, lo cierto es que el origen de la baja es de carácter laboral, existiendo un nexo causal entre el trabajo y la enfermedad¹⁶.

Hay que destacar lo que la jurisprudencia denomina «accidente en misión»; se trata de una modalidad específica de accidente de trabajo, en el que se produce el desplazamiento del trabajador para realizar una actividad encomendada por la empresa. La misión integra así dos elementos conectados ambos con la prestación de servicios del trabajador:

¹³ Sánchez-Cervera, A. (2008).

¹⁴ En este sentido pueden verse las Sentencias del Tribunal Supremo de 8 de octubre de 2009 (rec. núm. 1871/2008 –NSJ031865–) en el que entiende que no es accidente de trabajo el fallecimiento del trabajador por infarto de miocardio que sufre mientras descansa en un hotel, estando en el mismo por un trabajo encomendado por la empresa. También podemos ver la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias de 15 de noviembre de 2013 (rec. núm. 1438/2013), en la que se establece la inexistencia de accidente de trabajo en el infarto de miocardio que sufre el trabajador en el refugio de alta montaña mientras se encontraba en su tiempo de descanso. El tribunal establece que si bien es cierto que el descanso, por exigencias del tipo y lugar de la prestación de servicios, ocurre fuera del ámbito privado normal del trabajador, no por ello puede confundirse con el tiempo de trabajo en ninguna de sus acepciones y, por tanto, no queda comprendido en la presunción del artículo 115.3 de la LGSS: (Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo).

¹⁵ Por horas de presencia debe entenderse de acuerdo con lo establecido en artículo 8.1 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, aquel tiempo en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

¹⁶ Para un mayor detalle sobre la cuestión en la jurisprudencia, cuyo examen excedería los límites de este estudio, *vid.* Blasco Lahoz, J. F. (2010).

- 1.º El desplazamiento para cumplir la misión. Este guarda cierta similitud con la del accidente *in itinere*, en la medida en que se protege el desplazamiento ya que puede ser determinante de la lesión.
- 2.º La realización del trabajo en que consiste la misión.

Ahora bien, si atendemos a lo establecido en el artículo 115 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), únicamente tendrán la calificación de enfermedad laboral cuando se demuestre que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del trabajo. Es decir, es necesaria la existencia de un nexo causal.

En esta dirección, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 2 de mayo de 2006 (rec. núm. 3049/2005), la cual confirma lo establecido por el Juzgado de lo Social n.º 1 de San Sebastián de 8 de julio de 2005, enmarca el infarto cerebral que sufre un trabajador, el cual carece tanto de antecedentes personales como de factores de riesgo ajenos al trabajo, como enfermedad laboral, ya que considera que el desencadenante de dicho infarto es la situación de estrés profesional del trabajo que desarrollaba el afectado.

Por lo tanto, como no existe una unanimidad a la hora de calificar la enfermedad profesional como accidente de trabajo, habrá que estar a las circunstancias de cada caso concreto. Así si en la sentencia aludida del Tribunal Supremo de 8 de octubre de 2009 (rec. núm. 1871/2008 –NSJ031865–) en el que entiende que no es accidente de trabajo el fallecimiento del trabajador por infarto de miocardio que sufre mientras descansa en un hotel, sí que lo es para el mismo tribunal en Sentencia de 14 de abril de 1988, el infarto padecido por un directivo mientras descansa en el hotel en el que se encuentra porque participa en una reunión profesional, por lo que se considera como enfermedad profesional, ya que el infarto se vincula no a la misión, sino una situación laboral de gran estrés.

En definitiva, es fundamental que lo que se cubran sean contingencias laborales, ya que aquellas otras que la empresa pueda asegurar y no se ajusten al marco establecido constituirán rendimientos del trabajo en especie, quedando plenamente sujetos, y existiendo, por lo tanto, la obligación de realizar el ingreso a cuenta.

En segundo término, por lo que respecta al **seguro de responsabilidad civil**, el artículo 1.902 del Código Civil establece, como es bien sabido, que: «el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado». En consecuencia, el mismo tiene, por lo tanto, una finalidad indemnizatoria y sancionadora.

Ahora bien no solo se cubre el daño por acto propio, sino también el daño por acto ajeno. Así, son responsables de acuerdo con el artículo 1.903.4 del Código Civil: «Los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones».

La responsabilidad del empresario como consecuencia del daño causado por un acto ajeno se debe a su culpa por dos motivos bien sabidos en la regulación civilista:

- *Culpa in vigilando*, derivada del deber del empleador de supervisar la labor del empleado.
- *Culpa in eligendo*, ya que es el empleador quien seleccionó al empleado y, por lo tanto, es quien debe asumir la responsabilidad civil de sus actos.

Por lo tanto, a través de este seguro el empresario protege su patrimonio evitando los perjuicios que el trabajador pudiera ocasionar.

3. EXENCIONES A LAS RETRIBUCIONES EN ESPECIE EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

3.1. ENTREGA DE PRODUCTOS A PRECIOS REBAJADOS EN CANTINAS, COMEDORES DE EMPRESA O ECONOMATOS DE CARÁCTER SOCIAL

De acuerdo con el apartado 3 a) del artículo 42 de la LIRPF, estarán exentas: «Las entregas a empleados de productos a precios rebajados que se realicen en comedores de empresa, cantinas o economatos de carácter social. Tendrán la consideración de entrega de productos a precios rebajados que se realicen en comedores de empresa las fórmulas indirectas de prestación del servicio cuya cuantía no supera la cantidad que reglamentariamente se determine».

De la dicción literal del precepto podemos diferenciar varios aspectos problemáticos que hay que analizar: el concepto de «cantinas y comedores de empresa», el de «economatos de carácter social», las fórmulas indirectas de prestación del servicio y las dificultades de individualizar los gastos para cada trabajador.

En cuanto a las **cantinas y comedores de empresa**, estas se consideran una forma directa de prestación. Se trata de aquellos lugares habilitados por la empresa donde los usuarios pueden consumir las distintas comidas, satisfaciendo de esta forma el interés de los propios trabajadores más que el interés empresarial¹⁷.

Se trata de una prestación directa con independencia de que sea gestionado directamente por la empresa o bien cuando sea una empresa externa la que gestione dicho servicio de comedor en el local habilitado por el empleador.

El artículo 45 del RIRPF aclara un poco lo anterior y establece dos requisitos lógicos para poder gozar del beneficio fiscal: en primer lugar, la prestación del servicio debe tener lugar durante días hábiles para el empleado o trabajador, como no puede ser de otro modo, ya que el objetivo es evitar la utilización de los servicios en días de descanso del trabajador, lo que no cumpliría con

¹⁷ Para un mayor detalle: Sempere Navarro, A. V. (2011).

uno de los principios básicos de esta medida, cual es reducir al mínimo el tiempo de interrupción del trabajo y ayudar a la productividad y al bienestar del trabajador.

En segundo término, la prestación del servicio no debe realizarse durante los días en que el empleado o trabajador devengue dietas por manutención exceptuadas de gravamen de acuerdo al artículo 9 del RIRPF, lo cual es obvio, ya que la finalidad de este inciso de la norma reglamentaria es evitar la doble exoneración, puesto que el desplazamiento puede conllevar el cobro de dichas dietas.

Por lo que respecta a los **economatos de carácter social**, se trata de establecimientos donde se encuentran productos o artículos de primera necesidad a precios rebajados, disponibles para los trabajadores, modalidad que en la práctica cada vez se utiliza con menos frecuencia. Este economato ha de estar organizado y financiado por la propia empresa y, en todo caso, la exoneración es menos exigente o rígida ya que no existe límite alguno a las entregas realizadas a precios rebajados, ni tampoco se limitan los días que se puede acceder al economato.

Respecto a las **fórmulas indirectas de comedor de empresa**, la principal diferencia con la modalidad anterior es que el comedor donde se presta dicho servicio no es en un local propio de la empresa, diferenciándolo de este modo del servicio de comedor o cantina que puede ser realizado por una empresa externa pero siempre en un local habilitado por el empresario¹⁸.

Para esta fórmula indirecta el RIRPF establece como límite una cuantía máxima de *11 euros diarios*, cantidad que se ha elevado desde los 9 euros anteriores, por medio de la ya citada reforma del reglamento del impuesto llevada a cabo por el artículo 1.2 del Real Decreto 1074/2017, de 29 de diciembre; en este último precepto se dispone también que dicho incremento tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2017.

La modificación reglamentaria supone un avance en relación con el coste para el trabajador por la elevación del nivel de vida desde el año 2007, fecha de aprobación inicial del RIRPF; sin embargo, el hecho de retrotraer sus efectos a inicios del año puede ocasionar problemas de carácter práctico, pues desde principios de 2017 se habrán realizado deberes de retención e ingreso a cuenta sobre los excesos desde los 9 a los 11 euros diarios, si se ha optado por el empresario en retribuir dichos gastos. Surge la duda, por lo tanto, de que habrá que acudir a la solicitud de devolución de ingresos indebidos por esos pagos a cuenta, situación en la que no creemos que haya pensado el legislador.

El límite de los 11 euros opera tanto si el empleador satisface el mismo directamente las facturas de las comidas servidas en el restaurante, como si el pago de la ayuda se instrumenta mediante la entrega de vales comida. Para dichos vales, el RIRPF contempla exigencias añadidas pues el citado artículo 45 establece que:

¹⁸ Vid., Pla i Carrera, J. (2007).

- «a) Deberán estar numerados, expedidos de forma nominativa y en ellos deberá figurar la empresa emisora y, cuando se entreguen en soporte papel, además, su importe nominal.
- b) Serán intransmisibles y la cuantía no consumida en un día no podrá acumularse a otro día.
- c) No podrá obtenerse, ni de la empresa ni de tercero, el reembolso de su importe.
- d) Solo podrán utilizarse en establecimientos de hostelería.
- e) La empresa que los entregue deberá llevar y conservar relación de los entregados a cada uno de sus empleados o trabajadores, con expresión de: en el caso de vales-comida o documentos similares, número de documento, día de entrega e importe nominal. En el caso de tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago, número de documento y cuantía entregada cada uno de los días con indicación de estos últimos».

Con todos estos requisitos se persigue que solo se computen aquellos vales-comida realmente consumidos por el trabajador y se trata de evitar el fraude o comercialización de los mismos.

En caso de incumplimiento, se dará lugar a que no pueda enmarcarse dicha retribución dentro de la exención, siendo, por lo tanto, rendimientos del trabajo en especie, teniendo la empresa que realizar el correspondiente ingreso a cuenta que no ha repercutido al trabajador.

Finalmente hay que señalar que una de las motivaciones para que este tipo de rendimientos estén exentos es, aparte de su carácter social, las dificultades administrativas que conllevaría la imputación del cálculo e individualización de estos gastos a cada trabajador, como ocurriría en el caso de que el trabajador preste sus servicios en un comedor donde sirven comidas a otros trabajadores de la entidad.

Por último, como consecuencia de la crisis económica de los últimos años, cada vez es más frecuente la desaparición de los comedores de empresa. En algunos casos, los más afortunados, el servicio de comedor es sustituido por una cantidad dineraria periódica incluida en la nómina de los trabajadores, abonada como una cantidad compensatoria. En estos supuestos, estamos ante un rendimiento del trabajo, sin que sea posible su consideración como rendimiento del trabajo en especie y sin ser posible su acogimiento a la exención, ya que el legislador no atiende a la finalidad de la renta, sino a la naturaleza del pago.

3.2. UTILIZACIÓN DE BIENES DESTINADOS A SERVICIOS SOCIALES Y CULTURALES DEL PERSONAL EMPLEADO, INCLUIDO EL SERVICIO PÚBLICO DE TRANSPORTE COLECTIVO

Siguiendo con los supuestos exentos del artículo 42 de la LIRPF, el apartado 3 b) de dicho precepto admite que no tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie «la utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado. Tendrán dicha consideración, entre otros, los espacios y locales, debidamente homologados por la Admi-

nistración pública competente, destinados por las empresas o empleadores a prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, así como la contratación directa o indirectamente de este servicio con terceros debidamente autorizados, en los términos que reglamentariamente se establezcan»¹⁹.

Varias son las cuestiones de interés en este apartado: en primer lugar, si analizamos este precepto, hay que tener en cuenta que por el término servicios sociales y culturales ha de entenderse incluidos todos aquellos que tengan por objeto el cuidado de los intereses, así como la satisfacción de las necesidades de los empleados de la empresa, que utilicen dichos bienes. Un aspecto imprescindible es que dicho servicio se preste de forma generalizada a todos los trabajadores de la empresa o entidad, ya que en caso contrario perdería ese carácter social recogido explícitamente en la legislación y tendrá la consideración de renta no excluida de gravamen.

Dentro de los servicios sociales se deben incluir todos aquellos que el empresario otorgue a los trabajadores, ya sea de manera obligatoria, como puede ser por convenio colectivo, o de forma voluntaria con el objetivo de o bien atender sus necesidades asistenciales, o bien cubrir determinados riesgos del personal o de su familia. Por ello entre estos, a modo de ejemplo, podemos citar: transporte colectivo, guarderías, servicios de seguridad o aparcamiento gratuito en el lugar de trabajo.

En cuanto al **transporte colectivo**, el apartado 3 e) del tantas veces citado artículo 42 de la LIRPF concreta la exención anterior para dicha circunstancia, exigiendo que la finalidad del mismo sea favorecer el desplazamiento de los empleados entre su lugar de residencia y el centro de trabajo, con el límite máximo de 1.500 euros anuales por trabajador. A este fin se asimilan las cantidades satisfechas a las entidades encargadas del citado servicio público, cuyo abono podrá realizarse en las fórmulas indirectas que se establecen en el RIRPF.

En relación con este tema, el artículo 46 bis de dicho RIRPF, redactado por el Real Decreto 633/2015, de 10 de julio, señala las condiciones de dichas fórmulas indirectas de pago y que deben consistir en la entrega a los trabajadores de tarjetas o cualquier otro medio electrónico con una serie de requisitos de titularidad²⁰; evidentemente si se incumple con lo indicado, procederá

¹⁹ Este último aspecto de qué debe entenderse por bienes destinados a servicios sociales y culturales del personal empleado, como apuntan Cazorla Prieto y Peña Alonso, fue introducida con la reforma de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre del IRPF, ya que hasta dicho momento el legislador no especificaba qué debía entenderse por los mismos. En Cazorla Prieto, L. M. y Peña Alonso J. L. (2003, pp. 88 a 90).

²⁰ El artículo menciona los siguientes: «1.º Que puedan utilizarse exclusivamente como contraprestación por la adquisición de títulos de transporte que permitan la utilización del servicio público de transporte colectivo de viajeros.
2.º La cantidad que se pueda abonar con las mismas no podrá exceder de 136,36 euros mensuales por trabajador, con el límite de 1.500 euros anuales.
3.º Deberán estar numeradas, expedidas de forma nominativa y en ellas deberá figurar la empresa emisora.
4.º Serán intransmisibles.
5.º No podrá obtenerse, ni de la empresa ni de tercero, el reembolso de su importe.
6.º La empresa que entregue las tarjetas o el medio electrónico de pago deberá llevar y conservar relación de las entregadas a cada uno de sus trabajadores, con expresión de: a) Número de documento. b) Cuantía anual puesta a disposición del trabajador».

la tributación como retribuciones en especie y, en el caso de recibir más que el límite de los 1.500 euros, se someterá a gravamen por el exceso.

También es fundamental, como ocurría en los preceptos anteriores, que la empresa no entregue al empleado importes en metálico, para que sea este posteriormente quien satisfaga el gasto que comporta dicho desplazamiento²¹. En este caso se trataría de una retribución del trabajo y por lo tanto estaría plenamente sujeta al impuesto²².

Pasando a los **servicios culturales**, se encuadrarían en esta categoría todos aquellos que cubren necesidades generales de carácter formativo, deportivo o recreativo de los trabajadores. A modo de ejemplo podemos citar: bibliotecas, actividades teatrales, instalaciones deportivas, viajes subvencionados y organización de excursiones. En cambio, lo que se sitúe fuera de dicha consideración no disfrutaría de la exención. Como es lógico, la dificultad proviene de categorizar cuando algo se refiere a necesidades formativas, deportivas o recreativas de los trabajadores, hecho que puede redundar en la extensión de retribuciones encubiertas bajo esta nomenclatura.

Finalmente, hay que aclarar que la norma se refiere a la exención para la prestación del servicio de **primer ciclo de educación infantil** de hijos de los trabajadores, cuya contratación puede ser también de forma directa o indirecta con terceros legalmente autorizados en los términos que reglamentariamente se establezcan.

En este caso, partiendo de que no se ha producido dicha regulación reglamentaria, hay que concretar qué se entiende por *primer ciclo de educación infantil* y por *terceros legalmente autorizados*.

A la primera cuestión ha respondido la propia Agencia Tributaria, en una Contestación a una Consulta de 17 de diciembre de 2003 (núm. 2340/2003 –NFC028142–); en efecto, en ella se indica lo siguiente: «Respecto a qué se entiende por primer ciclo de educación infantil, tal denominación debe interpretarse acorde con la estructura del sistema educativo vigente cuando se promulga la Ley 46/2002. En ese momento, el artículo 9 de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (BOE del día 4), establecía la existencia de dos ciclos para la educación infantil: el primer ciclo hasta los tres años, y el segundo, desde los tres hasta los seis años de edad. Por tanto, es el ciclo educativo que corresponde hasta los tres años de edad (educación preescolar con la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, BOE del día 24) el amparado por la no consideración de retribución en especie».

²¹ En la Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos V0138/2012, de 24 de enero (NFC043522), queda reflejada perfectamente la necesidad de que se produzca una modificación de las condiciones retributivas en el contrato de trabajo de los trabajadores, para que la sustitución de una cantidad que anteriormente se abonaba de forma dineraria se haga ahora en especie a través de la entrega de una tarjeta transporte, la cual favorece el desplazamiento de los trabajadores entre su lugar de residencia y el de trabajo, tenga la consideración de rendimientos del trabajo en especie.

²² Puede verse en este sentido el artículo de Miguel Monterrubio, M. de y Fernández Dávila, E. (2012)

En cuanto a los terceros legalmente autorizados, la norma se refiere, como no podía ser de otra manera, a los centros dados de alta en el epígrafe correspondiente para prestar el servicio, que no es otro que el de guarderías o centros de educación infantil de 0 a 3 años de edad.

3.3. SEGUROS DE ENFERMEDAD

Se consideran exentas, según el apartado 3 c) del artículo 42 de la LIRPF:

«Las primas o cuotas satisfechas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad, cuando se cumplan los siguientes requisitos y límites:

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

2.º Que las primas o cuotas satisfechas no excedan de 500 euros anuales por cada una de las personas señaladas en el párrafo anterior o de 1.500 euros para cada una de ellas con discapacidad. El exceso sobre dicha cuantía constituirá retribución en especie».

Se trata de un supuesto de exención reconocida expresamente por la ley, en la medida en que en el seguro de enfermedad se produce la utilización para fines particulares del trabajador de servicios de forma gratuita o a un precio inferior al normal del mercado.

En este ámbito hay que tener en cuenta que la Constitución española en su artículo 43 reconoce el derecho a la protección de la salud, por lo que, a pesar de la existencia de un sistema público de protección, el cual se sustenta con las cotizaciones satisfechas por los empresarios y los trabajadores en la proporción que a cada uno le corresponda en el Régimen General de la Seguridad Social, cada vez es más común que el empleador contrate dichos seguros para cubrir los servicios destinados al restablecimiento de la salud, tanto del trabajador como de su cónyuge e hijos.

Aquí es donde entra la exención que nos ocupa, ya que, de acuerdo con el artículo 105 de la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro, cuando se asegure el riesgo de enfermedad, podrá el asegurador comprometerse a pagar ciertas sumas y los gastos de asistencia médica o farmacéutica, así como asumir directamente la prestación de los servicios médicos y quirúrgicos.

Es en el RIRPF, en su artículo 46, donde se establecen los límites y requisitos para que estos seguros no tengan la consideración de rendimientos del trabajo en especie, siendo necesarios los dos siguientes:

- En primer lugar, un límite personal, ya que se extiende al trabajador, su cónyuge y descendientes. Ahora bien, ¿qué entiende la LIRPF por cónyuge? Según esta, cónyuge es cualquiera de las personas físicas que componen el matrimonio. De esta

forma es esencial la existencia de este vínculo, no pudiendo hacer la analogía con otro tipo de uniones no matrimoniales como la pareja de hecho, como prescribe el artículo 14 de la Ley General Tributaria al no admitir «la analogía para extender más allá de sus términos estrictos el ámbito del hecho imponible, de las exenciones y demás beneficios o incentivos fiscales».

- En segundo lugar, un límite cuantitativo, ya que «Las primas o cuotas satisfechas no podrán exceder 500 euros anuales por cada una de las personas señaladas en el apartado anterior o de 1.500 euros para cada una de ellas con discapacidad. El exceso sobre las citadas cuantías constituirá retribución en especie».

Por último, hay que recordar y al igual que sucedía con el seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil, que el tomador del contrato de seguro de enfermedad ha de ser la empresa empleadora para que dicha cuantía no tenga la consideración de rendimientos del trabajo en especie, siendo el trabajador, su cónyuge y descendientes los asegurados. En caso contrario, es decir, si es el trabajador el tomador del seguro, las cantidades que la empresa satisfaga se entienden que son rendimientos del trabajo, puesto que en estos casos o bien la empresa realiza esta aportación de forma dineraria, para que sea posteriormente el trabajador el que satisfaga dichas primas, o bien se comporta como una simple mediadora del pago, es decir, la empresa abona una cantidad por cuenta y orden del empleado. Como es lógico, es fundamental que entre la entidad y el asegurado medie una relación laboral. Puede darse el caso que se otorgue este seguro médico a los socios de la entidad, no existiendo tal relación laboral y teniendo la consideración estos rendimientos como rendimientos de capital mobiliario en especie.

3.4. PRESTACIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS A LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

El artículo 42.3 d) de la LIRPF admite la exención para «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 del mercado».

El hecho clave de este precepto es que la prestación del servicio ya sea preescolar, infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato o formación profesional, afecte a los hijos de los trabajadores de ese centro educativo, con lo que estos rendimientos quedan amparados por el beneficio fiscal.

Cuestión diferente sería que una empresa cuyo objeto social es totalmente distinto a los servicios educativos referenciados decida abonar el coste que para su empleado tiene el servicio de educación prestado en el centro educativo. En este último caso nos encontramos con una retribución del trabajo en especie para el empleado, siempre y cuando la empresa no entregue dicha cantidad de forma dineraria al trabajador, o se considere una mera mediación de pago, ya que en ambos casos estaríamos ante rendimientos del trabajo.

3.5. ENTREGA DE ACCIONES O PARTICIPACIONES A LOS TRABAJADORES

Para finalizar el recorrido por los supuestos exentos a las retribuciones en especie, nos resta analizar la definición legal de este tipo que se encuentra, como es bien sabido, en el apartado f) del artículo 42.3 de la LIRPF, entendiéndose como tal: «La entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras de grupo de sociedades, en la parte que no exceda, para el conjunto de entregas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales, siempre que la oferta se realice en las mismas condiciones para todos los trabajadores de la empresa, grupo o subgrupos de empresa».

Para los **requisitos** detallados la ley se remite al artículo 43 del RIRPF por lo que hay que tener en cuenta que todo aquel rendimiento procedente de la entrega de acciones o participaciones de la empresa o sociedad a los trabajadores, y que no cumpla con los condicionantes que a continuación se describen, tendrá la consideración de rendimientos del trabajo en especie²³.

En primer lugar, la empresa objeto de la oferta debe ser la propia empresa u otras empresas del grupo o subgrupo. Por lo tanto, la entrega de acciones o participaciones exoneradas y entregadas a los trabajadores pueden proceder tanto de la propia empresa para la que el trabajador presta sus servicios, como de otras empresas del mismo grupo de sociedades (art. 42 del Código de Comercio²⁴). Hay

²³ Destaca en este sentido la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 27 de junio de 2013 (rec. núm. 635/2011 –NFJ055288–). La citada sentencia está basada en la asignación por la empresa al trabajador de 1.934 acciones, de las cuales son vendidas 832 para hacer frente al ingreso a cuenta correspondiente. El tribunal establece que la venta de dichas acciones por parte del empleador el mismo día que le son entregadas al trabajador para hacer frente al ingreso a cuenta, da lugar a que estas no puedan quedar encuadradas dentro del artículo 42.2 a) de la LIRPF, ya que se produce el incumplimiento de los requisitos exigidos para la exclusión como rendimientos del trabajo de la parte que no exceda de 12.000 euros, al haber sido vendidas parte de las acciones antes del plazo de tres años. Por lo tanto desestima la pretensión de la demandante, la cual alegaba que no se le imputara la venta de las 832 acciones, puesto que dicha venta es ejercitada por el empleador para hacer frente al ingreso a cuenta correspondiente. Sin embargo tal interpretación no puede ser estimada, pues como se aprecia en el certificado emitido por la entidad las acciones que se atribuyen al trabajador en el marco de la política retributiva de la empresa son 1.934 acciones, lo que determina que se considere rendimiento en especie la totalidad de dicho número de acciones, con independencia de que fueran vendidas parte de ellas para efectuar el ingreso a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas del trabajador.

²⁴ En este sentido, dicho precepto indica: «Se entenderá por sociedad dominante aquella sociedad mercantil que, con independencia de que sea o no socio de otra sociedad mercantil, se encuentre en relación con esta en alguno de los casos siguientes:

- Posea la mayoría de los derechos de voto.
- Tenga la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de administración.
- Pueda disponer, en virtud de acuerdos celebrados con otros socios, de la mayoría de los derechos de voto.
- Haya nombrado, exclusivamente con sus votos, la mayoría de los miembros del órgano de administración que desempeñen su cargo en el momento en que deban formularse las cuentas consolidadas y durante los dos ejercicios inmediatamente anteriores».

Por lo tanto, una sociedad será dominante cuando ejerza sobre las demás ya sea de forma directa o indirecta un determinado tipo de control.

que advertir que el grupo de sociedades puede que no esté constituido en territorio español, si bien es cierto que el trabajador receptor de la oferta de acciones o de opciones sí que ha de ser residente en España²⁵, como no puede ser de otro modo para tener la obligación de tributar por el impuesto.

Un segundo requisito es la generalidad de la oferta, que debe estar enmarcada en la política retributiva general de la empresa por lo que es necesario que la oferta se realice dentro de la misma o, en su caso, del grupo de sociedades y que contribuya a la participación de los trabajadores en la empresa.

Dicha oferta no requiere que sea estricta e igual para todos los trabajadores, sino que puede adaptarse a los niveles retributivos de cada grupo de trabajadores. Ahora bien, sí que es necesario que se efectúe dentro de la política general del grupo²⁶. Por esta ha de entenderse aquella que no implica condicionantes individuales, sino que las condiciones para poder recibir dichas acciones y acogerse a la exención sean iguales para todos los empleados.

Puede darse el caso de que la empresa establezca unos requisitos, como pudiera ser rendimiento, productividad, tramo salarial o años trabajados en la entidad, para establecer qué empleados serán objeto de dicha entrega de acciones. Este hecho no constituye una discriminación, con lo que estos trabajadores pueden acogerse a la exención ya que está dentro de la política retributiva general. En el caso de que dicha percepción de acciones solo pueda ser obtenida por trabajadores que tengan una cierta antigüedad en la empresa, la retribución en especie que se deriva deberá ser computada como un rendimiento obtenido de forma notoriamente irregular en el tiempo, y por lo tanto se podría aplicar la reducción del 30 % prevista en el artículo 18.2 de la LIRPF.

En tercer lugar, un condicionante fundamental es que cada uno de los trabajadores, conjuntamente con su cónyuge 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 %, lo que pone en relación esta cuestión con la problemática de las operaciones vinculadas que excede el ámbito de este trabajo.

En cuarto lugar, como requisito temporal, es necesario que los títulos se mantengan, al menos, durante tres años. El incumplimiento del plazo motivará la obligación de presentar una autoliquidación complementaria, con los correspondientes intereses de demora, en el plazo que medie entre la fecha en que se incumpla el requisito y la finalización del plazo reglamentario de declaración correspondiente al periodo impositivo en que se produzca dicho incumplimiento.

Una variante habitual también dentro de este apartado es la entrega por parte de la empresa de *stock options*, opciones sobre acciones, a sus trabajadores. Estas también podrán ser obje-

²⁵ Véase en este sentido a Abella Poblet, E. (2000, p. 55 y ss.).

²⁶ Puede verse en este sentido las consultas vinculantes de la Dirección General de Tributos V0053/2008, de 11 de enero (NFC028338); V0933/2011, de 7 de abril (NFC041110); V3315/2013, de 12 de noviembre. Estas establecen que no puede haber condiciones individuales que afecten a la entrega de dichas acciones y, por lo tanto, a su efectividad.

to de la exención contemplada en el artículo 42.3 f) de la LIRPF, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en la misma.

Para autores como Lucas Durán²⁷ las *stock options* suponen una forma adecuada de unir los intereses de directivos y accionistas, de fidelizar e incentivar a los ejecutivos, así como al resto de los trabajadores de la empresa, con objetivos a medio y largo plazo. De forma que se otorgue un salario competitivo a los máximos dirigentes de sociedades que limite la fuga de recursos humanos hacia las empresas de otros países, principalmente hacia Estados Unidos, donde los sueldos de las cúpulas directivas de grandes empresas son mucho más elevados.

Por lo tanto, por *stock options*²⁸ debemos entender aquel derecho, y no una obligación, que permite a los trabajadores o directivos adquirir acciones de la entidad a un precio determinado, que se conoce como precio de ejercicio o *strike*, en un tiempo futuro. De manera que dichas opciones se ejercitarán si el valor de cotización de las acciones sube durante dicho periodo, en caso contrario, es decir, la acción ha bajado respecto del precio de adquisición, no interesará ejercitar la opción ya que no existiría plusvalía para su titular.

En lo referente al **rendimiento del trabajo en especie** derivado de la entrega de *stock options*, este se imputará en el periodo en el que se ejercite la opción de compra²⁹, y no así en el momento en el que el trabajador recibe la opción, siempre y cuando no pueda acogerse a la exención por no cumplir algún requisito. El rendimiento que generan estas opciones será la diferencia entre el precio del ejercicio de la opción y valor de mercado de las acciones adquiridas.

Por lo tanto, como apunta Alonso González³⁰, el interés económico de las *stock options* reside, esencialmente, en adquirir títulos a un precio ventajoso, de modo que el adquirente acceda no solo a los dividendos correspondientes sino, en caso de ulterior enajenación a precio de mercado, a una sustanciosa plusvalía.

No obstante, hay que tener en cuenta que suele ser más habitual la entrega de *stock options* en el ámbito de las grandes empresas cotizadas y, por lo tanto, suelen ser sujetos de las mismas los administradores o directivos.

Ahora bien, es muy importante que dicha entrega se realice a trabajadores que estén en activo como establece la ley, ya que si la entrega se realiza a ex empleados no resultará de aplicación la exención, puesto que es necesario que el empleado esté en activo en el momento de la entrega.

²⁷ Lucas Durán, M. (1999).

²⁸ Para un mayor detalle acerca de la consideración de las *stock options* como una sustantividad económica y las cuestiones generales acerca de su fiscalidad, *vid.* Varona Alabern, J. E. (2017).

²⁹ Tribunal Supremo de 8 de junio de 2012 (rec. núm. 4496/2009 –NFJ048165–).

³⁰ Alonso González, L. A. (2000, pp. 429–445).

Puede darse el caso de que la empresa, ya sea a través de un compromiso adquirido con sus trabajadores o bien por la entrega de *stock options*, establezca la entrega de acciones de la entidad cuando se alcance un año prefijado. Si antes de que llegue dicho año, el trabajador es despedido, surge la duda de si puede acogerse a la exención cuando se realice la entrega. Evidentemente, del propio tenor literal de la norma se deduce que no se pueden acoger a la misma, debido a la necesidad de continuar trabajando o en activo.

Avanzando un poco más en esta exención sobre entrega de acciones o participaciones a los trabajadores, hay que referirse a la **tributación de las acciones o participaciones que no cumplen los requisitos anteriormente examinados.**

De este modo, en la entrega de acciones, que por no cumplir con los requisitos establecidos en la ley constituya rendimientos del trabajo en especie, será necesario incluir no solo la misma retribución en especie, sino también el ingreso a cuenta no repercutido al trabajador para obtener el rendimiento íntegro. En este caso, la entidad no entregará al trabajador todas las acciones pactadas, sino una cantidad inferior como consecuencia del ingreso a cuenta, que podrá o no ser repercutido al trabajador, de conformidad con la política retributiva de la empresa, de acuerdo con el apartado 2 del artículo 43 de la ley del impuesto.

Cuestión aparte es la transmisión posterior de los títulos recibidos, ya que, una vez ejercitada la opción, el trabajador estará en posesión de las correspondientes acciones. A partir de este momento, las acciones que dispone el trabajador pueden ser objeto de enajenación, con lo que los beneficios o pérdidas derivados de esta venta de acciones estarán sujetos al impuesto, pero ahora ya no como rendimientos del trabajo en especie, sino como pérdidas o ganancias patrimoniales, es decir, como otra fuente de renta de dicho impuesto, como es bien sabido.

Referencias bibliográficas

- Abella Poblet, E. (2000). *Régimen fiscal de las retribuciones del trabajo en especie*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Alonso González, L. A. (2000). Fiscalidad de las stock options como rendimientos del trabajo en especie. *Impuestos: Revista de doctrina, legislación y jurisprudencia*, pp. 429-445.
- Álvarez García, S. y Aparicio Pérez, A. (2016). La tributación de las rentas del trabajo personal tras la reforma del impuesto sobre la renta de las personas físicas. *Documentos-IEF*, 22, 4 y ss.
- Blasco Lahoz, J. F. (2010). Interpretación del concepto de accidente de trabajo por el Tribunal Supremo. *Revista de Gestión Práctica de riesgos laborales*, 70, 12 y ss.
- Cazorla Prieto, L. M. y Peña Alonso J. L. (2003). *La Reforma del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, Ley 46/2002, de 18 de diciembre, y Real Decreto 27/2003, de 10 de enero* (pp. 88 a 90). Navarra: Thomson Aranzadi.
- Fernández Junquera, M. (2013). Las rentas del trabajo: su tributación en la Unión Europea. *Nueva Fiscalidad*, 1, 53 y ss.

- García-Aranda Soto, E. (2002). *Las retribuciones en especie del trabajo personal en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*. Pamplona: Thomson Reuters-Aranzadi.
- Lucas Durán, M. (1999). Fiscalidad de las «stock options»: un apunte. *Quincena Fiscal*, 22, 9-22.
- Luque Cortella, A. (2016). Las retribuciones en especie en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. En la obra colectiva *El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas: homenaje al Dr. D. Juan Calero* (pp. 163 y ss.). Madrid: Civitas.
- Malvárez Pascual, L. A. (1998). *La tributación de los rendimientos del trabajo percibidos en especie*. Madrid: Marcial Pons.
- Miguel Monterrubio, M. de y Fernández Dávila, E. (2012). Novedades en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en el ejercicio 2011: referencia a los cambios normativos y doctrinales. *RCyT. CEF*, 348, 39 y 40.
- Moreno Fernández, J. I. (1994). *Las retribuciones en especie del trabajo personal en la Ley del IRPF*. Valladolid: Lex Nova.
- Pastor del Pino, M. C. (2012). La exención de las prestaciones por daños personales en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. *Nueva Fiscalidad*, 5, 86 y ss.
- Pla i Carrera, J. (2007). La nueva regulación de las fórmulas indirectas del servicio de comedor de empresa. *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, 15, 46 y ss.
- Sánchez-Cervera, A. (2008). Del seguro obligatorio sobre accidentes laborales. Artículos Doctrinales: Derecho Laboral. *Noticias Jurídicas*, 31 y ss.
- Sempere Navarro, A. V. (2011). El derecho español sobre comedores de empresa. Actualidad y paradojas. *Revista de Derecho*, 12, 181 y ss.
- Varona Alabern, J. E. (2017). La distinción entre stock options con y sin sustantividad económica propia en el IRPF. *Nueva Fiscalidad*, 1, 41 y ss.
- Vega Herrero, M. (2000). Los rendimientos del trabajo en especie. En la obra colectiva P. Yebra Martul-Ortega; C. García Novoa, y A. López Díaz, *Estudios del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas* (p. 302). Valladolid: Lex Nova.
- Vidal Martí, B. (2017). Asistencia a congresos de profesionales médicos. *Carta Tributaria. Opinión*, 32, 2 y ss.