

LA IRRESISTIBLE ATRACCIÓN DE LAS RETRIBUCIONES DEL TRABAJO EN ESPECIE. SUS VENTAJAS FISCALES

Raquel Pérez Calvo

Inspectora de Hacienda del Estado

José María Pérez Calzada

Técnico de Hacienda

EXTRACTO

Cuando estudiamos las distintas rentas que componen los rendimientos del trabajo personal con el fin de determinar la carga impositiva que soportan, nos damos cuenta de que no solo es importante la cuantía de las retribuciones, sino que también tiene una gran incidencia su composición, puesto que el artículo 42 de la LIRPF enumera una serie de rentas en especie –hasta 8 distintas– a las que exonera de tributación y el artículo 43 determina otro grupo –5 más– a las que fija una tributación privilegiada.

Si examinamos la composición de estas rentas del trabajo en especie: entrega de acciones de la propia empresa, pago del servicio de guardería de los hijos, pago de seguros privados de enfermedad, utilización de vivienda de la empresa, cesión de vehículos automóviles, concesión de préstamos, etc., vemos que los posibles perceptores de esas rentas exentas o bonificadas son, en la mayoría de los casos, el grupo de altos directivos de las grandes empresas que son los que tienen capacidad de decisión para determinar la composición de sus retribuciones.

Con esta brecha abierta, vemos como paulatinamente va aumentando la proporción de rentas en especie declaradas frente a las dinerarias y como han surgido empresas que han desarrollado un nuevo tipo de negocio consistente en diseñar y ofrecer a las grandes entidades lo que ampulosamente denominan «Planes de Compensación Flexible», «Sistemas de Retribución Personalizada», etc., y que no son sino modificaciones en los contratos de trabajo de los directivos, de tal forma que se sustituyen retribuciones dinerarias por retribuciones en especie o se cambian retribuciones en especie por otras diferentes, con el único fin de disminuir la carga tributaria del perceptor.

Cuando le ponemos números a esas ventajas fiscales y los aplicamos a un perceptor «real», como hemos hecho en nuestro trabajo, y lo comparamos con otro trabajador de idénticas retribuciones, pero cuya composición fuera exclusivamente de rentas dinerarias, vemos que el ahorro puede llegar a superar los 73.000 euros en Madrid –80.000 en Cataluña– en la cuota final del IRPF del año.

Palabras claves: rendimientos del trabajo en especie, valor normal en el mercado y especialidades.

Fecha de entrada: 28-01-2013 / Fecha de aceptación: 08-03-2013 / Fecha de revisión: 15-05-2013

THE IRRESISTIBLE ATTRACTION OF REMUNERATION OF WORK IN KIND. ITS FISCAL ADVENTAGES

Raquel Pérez Calvo

José María Pérez Calzada

ABSTRACT

When we study the different incomes that make work performance incomes to determine the tax burden they should bear, we realize that not only is the amount of remuneration important, but also its composition has a great impact, since the article 42 LIRPF lists a series of in-kind incomes (up to 8 different) to exempt from taxation and the article 43 determines another group that fixes a privileged taxation.

If we examine the composition of these labor incomes in kind: delivery of shares, payment for childcare of the children, payment of private health insurance, use of company housing, cession of motor vehicles, company loans, etc., we see that potential recipients of such income exempt or subsidized, are, in most cases, the group of senior managers of large firms who are those with decision-making power to determine the composition of their remuneration.

In this manner, we see gradual increases in the proportion of income in kind declared against the monetary and they have emerged as companies that have developed a new type of business consisting of designing and delivering large entities which pompously called «Flexible Compensation Plans», «Custom Compensation Systems», etc., and which are simply changes in the employment contracts of managers, so payments in monetary form are replaced by payments in-kind, for the sole purpose of reducing the tax burden of the receiver.

When we put numbers to those tax benefits and we apply them to «real» receivers, as we have analyzed in our work, and we compare it with another identical worker salaries, but whose composition was exclusively of cash income, we see that the savings can reach to exceed 73.000 euros in Madrid (80.000 € in Catalonia) in the year final installment of the IRPF.

Keywords: income in kind, fair market value and specialties.

Sumario

- I. Introducción
- II. Análisis de los rendimientos del trabajo personal
- III. Rentas en especie que no tienen la consideración de rendimientos del trabajo en especie
 - 1. Entrega de acciones de la propia empresa
 - 2. Pago de cursos de idiomas del personal empleado
 - 3. Entrega de vales-comida a los trabajadores
 - 4. Pago de la guardería de los hijos de los empleados
 - 5. Pago de primas de seguros de responsabilidad civil de los trabajadores
 - 6. Pago de primas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad
 - 7. Pago del servicio público de transporte colectivo de viajeros
 - 8. Gastos e inversiones para habitar a los empleados en la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información
- IV. Rentas en especie que no se valoran por su valor normal en el mercado
 - 1. Utilización por empleados de viviendas arrendadas por la sociedad empleadora
 - 2. Utilización de vehículos automóviles
 - 3. Concesión de préstamos a empleados
 - 4. Compra de vehículo automóvil comercializado por el empleador
- V. Determinación del ahorro fiscal obtenido
- VI. Reflexión final

I. INTRODUCCIÓN

El artículo 3 de la Ley General Tributaria establece que «la ordenación del sistema tributario se basa en la capacidad económica de las personas obligadas a satisfacer los tributos y en los principios de justicia, generalidad, igualdad, progresividad, equitativa distribución de la carga tributaria y no confiscatoriedad» y a esos principios se debería ajustar el legislador, si bien, nos encontramos con determinados supuestos que nos hacen dudar de si «la equitativa distribución de la carga tributaria» se ha llevado a cabo de una forma razonable. Con este propósito de análisis, vamos a centrarnos en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en lo sucesivo IRPF) y más concretamente en la contribución de las retribuciones en especie del trabajo personal a la cuota del impuesto y su confrontación con la aportación de un importe idéntico de rentas dinerarias. Para ello vamos a empezar destacando algunas particularidades de este impuesto.

Cuando estudiamos el IRPF lo primero que nos llama nuestra atención es cómo la comunidad autónoma de residencia va a influir en la cuantía de la cuota resultante de la declaración, no solo como consecuencia de las deducciones en la cuota íntegra autonómica aprobadas por las comunidades y que nos ha llevado a una proliferación desmesurada de la casuística de las mismas, sino también por la existencia de la escala autonómica aplicable a la base liquidable general que cada comunidad autónoma ha aprobado en el ejercicio de las competencias normativas asumidas de acuerdo con el artículo 46 de la Ley 22/2009 por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía, y que, para los años 2012 y 2013, difieren en cuanto al número de tramos o escalones que delimitan los tipos o porcentajes a aplicar –pueden oscilar entre los 4 de Madrid y los 8 de Cantabria y Extremadura–, así como por la cuantía del tipo máximo o marginal a aplicar y que pueden variar del 21,40% de Madrid y La Rioja, al 25,50% de Cataluña, esto es, 4,10 puntos porcentuales de diferencia a partir de determinados niveles de renta¹. Sumando esta escala autonómica a la escala general o estatal y al gravamen complementario, introducido por el Real Decreto-Ley 20/2011, nos lleva a unos tipos máximos en Madrid y La Rioja del 51,90%, frente al 56% de Cataluña.

Lo segundo que destaca es la rígida separación entre la base liquidable general que determinará la cuota tributaria mediante una escala progresiva que, como hemos visto, puede alcanzar el 56% y, por otro lado, la base liquidable del ahorro, a la que se aplica una escala de 3 tramos y unos tipos mucho más moderados² que *solo* llegan al 27%. En la base del ahorro se integran:

¹ Madrid y La Rioja: Base liquidable general que supere los 53.407,20 euros: 21,40%. Cataluña: Base liquidable general que supere los 175.000,20 euros: 25,50%.

² Hasta 6.000 euros: 21 %, exceso hasta 24.000 euros: 25 %, y de 24.000 euros en adelante: 27 %.

- a) Rendimientos del capital mobiliario procedentes de:
- Participación en fondos propios de entidades.
 - Cesión a terceros de capitales propios.
 - Operaciones de capitalización.
 - Contratos de seguro de vida e invalidez.
 - Rentas que tengan por causa la imposición de capitales.
- b) Ganancias y pérdidas patrimoniales derivadas de transmisiones realizadas hasta el 31 de diciembre de 2012. A partir del 1 de enero de 2013 solo se incluirán aquellas ganancias y pérdidas patrimoniales que se pongan de manifiesto con ocasión de transmisiones de elementos patrimoniales adquiridos o de mejora realizadas en los mismos con más de un año de antelación a la fecha de transmisión o de derechos de suscripción que correspondan a valores adquiridos, asimismo, con la misma antelación.

Pero ahí no acaban las discriminaciones, el tercer punto y objeto de nuestro análisis es el de los rendimientos del trabajo personal y cómo la calificación como rentas en especie de determinadas percepciones puede significar un sustancial ahorro fiscal, según se pone de manifiesto cuando las comparamos con retribuciones de idéntica cuantía que tengan la consideración de rentas dinerarias. Vemos que el artículo 42.2 de la Ley 35/2006 del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en adelante LIRPF) enumera una serie de supuestos que califica como rentas en especie que no tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie, esto es, que, aunque suponen una retribución para el perceptor, no entrarán a formar parte de su base imponible del IRPF. Además, en el artículo 43 se establecen unas normas especiales de valoración para determinadas retribuciones en especie, que se apartan del criterio general de cuantificar estas rentas por su valor normal en el mercado. Si analizamos estas dos particularidades, llegaremos a la conclusión de que proporcionan una ventaja fiscal importante a los perceptores de dichas rentas en especie. Para ello y, de acuerdo con lo anteriormente apuntado, comenzaremos nuestro análisis haciendo 2 grupos:

- a) Las rentas en especie que aparecen identificadas en el artículo 42.2 de la LIRPF y que, si cumplen los requisitos establecidos en la misma y los que impone el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo (en adelante RIRPF), no tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie.
- b) Las rentas en especie que se recogen en el artículo 43 de la LIRPF y que no se valoran por su valor normal de mercado sino que gozan de unas «especialidades» que implican de hecho una cuantificación de las retribuciones, a efectos del impuesto, inferiores a su valor real.

Pero no queremos limitar nuestro trabajo a la enumeración de las ventajas fiscales de estas rentas en especie, sino que también pretendemos, para un supuesto concreto y real, cuantificar el

beneficio que reporta al empleado el cambio en la proporción de rentas del trabajo y cómo esto supone un aliciente importante para la conclusión de acuerdos, convenios o pactos con el empleador, con el fin aumentar la cuantía de las retribuciones en especie, aun a costa de disminuir las dinerarias en un importe equivalente al coste para la sociedad de las «nuevas» retribuciones en especie, con lo que al empleador no le supone un incremento de las remuneraciones del personal (el mayor importe de las retribuciones en especie se compensa con la disminución de las retribuciones dinerarias) y, en cambio, le aporta un beneficio indirecto importante, aumenta la cuantía de las retribuciones netas de determinados trabajadores (menor retención a cuenta del IRPF), sin coste alguno para ella y otro directo, algunas de estas nuevas retribuciones no cotizarán a la Seguridad Social, con lo que disminuirán sus costes de personal. Pero este cambio beneficia, sobre todo, al empleado percceptor de estas retribuciones cuya carga impositiva disminuirá como consecuencia de una menor cuota en la declaración del IRPF y, en la parte opuesta, perjudica a la Hacienda pública que tendrá unos menores ingresos impositivos y, como consecuencia de ello, al resto de contribuyentes que no tienen acceso a este tipo de retribuciones bonificadas, los cuales deberán soportar un mayor esfuerzo fiscal. Prueba de todo esto es la imparable tendencia actual al incremento de las retribuciones del trabajo en especie frente a las retribuciones dinerarias y la aparición de empresas que han desarrollado un nuevo tipo de negocio, como es el de diseñar y ofrecer a otras empresas –generalmente a las grandes– lo que ostentosamente denominan «Plan de Compensación Flexible», «Sistema de Retribución Personalizado», «Plan Anual de Retribución Flexible», etc., y que no son sino modificaciones o novaciones en los contratos de trabajo de una determinada categoría de empleados para llevar a cabo un cambio en la composición del sistema retributivo, de tal forma que se sustituyen retribuciones dinerarias por retribuciones en especie o se cambian retribuciones en especie por otras diferentes, con la única pretensión de disminuir la carga tributaria del percceptor.

II. ANÁLISIS DE LOS RENDIMIENTOS DEL TRABAJO PERSONAL

La Ley 35/2006 del IRPF en su artículo 17.1 dispone: «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».

Más adelante, el apartado 1 del artículo 42 señala: «Constituyen rentas en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda. Cuando el pagador de las rentas entregue al contribuyente importes en metálico para que este adquiera los bienes, derechos o servicios, la renta tendrá la consideración de dineraria».

Si el legislador hubiera dejado así este asunto, no afectaría la adscripción de las distintas retribuciones del trabajo a la categoría de rentas dinerarias o en especie para la determinación de la base imponible y por tanto de la cuota líquida del IRPF. Pero con solo avanzar al apartado 2 del citado artículo 42, nos daremos cuenta de que el tema está lejos de dejar los distintos tipos de renta en la neu-

tralidad que parecía pretender, pues enumera una serie de rentas que «no tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie» y señala hasta 8 casos distintos. Y eso no es todo, pues aunque podría parecer que aquellas retribuciones que sí tienen la consideración de retribución en especie se integrarían en la base imponible en idénticas condiciones que las dinerarias, no es así, pues el artículo 43 destinado a la valoración de las rentas en especie, aunque comienza diciendo que «con carácter general, las rentas en especie se valorarán por su valor normal en el mercado», a continuación señala hasta 5 especialidades, que no hacen sino fijar una menor tributación en función de esa «especialidad».

Una vez expuesto el marco en que nos vamos a mover y antes de comenzar con el análisis de las distintas retribuciones y puesto que el IRPF es un impuesto progresivo con tipos crecientes en función del nivel de renta, deberemos hacer los cálculos sobre el supuesto de un determinado contribuyente, al que denominaremos don Máximo, con unas retribuciones dinerarias previamente fijadas y residente en una determinada comunidad autónoma, para así poder cuantificar, en ese caso concreto, la repercusión que sobre la cuota del impuesto tiene la calificación como renta dineraria o en especie de los distintos tipos de retribuciones analizadas en nuestro supuesto y que deberemos añadir a las previamente percibidas.

Dado que la categoría de los trabajadores que suelen tener acceso a las retribuciones en especie, sobre todo, a determinado tipo de retribuciones (entrega de acciones de la empresa, cesión de automóviles, utilización de viviendas, pago de la guardería de los hijos, préstamos, etc.), son de un nivel salarial elevado, haremos nuestro análisis con el supuesto de un trabajador con importe de retribuciones consignadas en la certificación acreditativa del año 2012 que ascendió a 178.540,64 euros, con domicilio fiscal en la Comunidad de Madrid, perteneciente al grupo de altos directivos de una entidad a la que llamaremos sociedad X, SA, dedicada a la comercialización de automóviles de turismo, con quien tiene suscrito un contrato de trabajo que es una sustitución del inicialmente concertado y que se ha llevado a cabo con motivo de la implantación de un «Plan de Compensación Flexible» donde se han pactado la sustitución de antiguas retribuciones dinerarias por retribuciones en especie y se han sustituido unas retribuciones en especie por otras. De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en 2012 y dado el importe de las retribuciones previamente percibidas (178.540,64 €), las rentas que se le imputen por encima de esa cuantía tributarían en la escala estatal o general a un tipo marginal del 23,50%, en la escala autonómica de Madrid al tipo del 21,40% y con un gravamen complementario del 6%, lo que nos elevaría la cuantía conjunta al 50,90%.

Una vez fijado lo anterior, estamos en disposición de analizar la repercusión en la declaración del IRPF del trabajador, de las distintas de retribuciones en especie que, según nuestro supuesto, ha percibido este empleado.

III. RENTAS EN ESPECIE QUE NO TIENEN LA CONSIDERACIÓN DE RENDIMIENTOS DEL TRABAJO EN ESPECIE

Agruparemos aquí los distintos tipos de remuneraciones que según el artículo 42.2 de la LIRPF no tienen la consideración de rendimientos del trabajo en especie y el supuesto contempla-

do en la disposición adicional vigésima quinta referente a los gastos e inversiones para habitar a los empleados en la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información. Todos los datos del supuesto se refieren al año 2012, si bien aprovecharemos el análisis que sobre ellos haremos en los correspondientes apartados, para comentar las novedades legislativas que le afectarían para el ejercicio 2013.

1. ENTREGA DE ACCIONES DE LA PROPIA EMPRESA

La sociedad X, SA decidió entregar un paquete de acciones propias a cada uno de los integrantes del grupo de directivos por importe de 15.000 euros.

Según establece la letra a) del apartado 2 del citado artículo 42 de la LIRPF, no tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie la entrega a trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades, en la parte que no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales.

El RIRPF fija entre otros requisitos³ que la oferta se realice dentro de la política retributiva general de la empresa y que contribuya a la participación de los trabajadores en la empresa, lo que nos induciría a pensar que sería condición necesaria para su consideración como renta exenta en especie la obligación de que la sociedad las oferte a todos los trabajadores (política retributiva *general*), pero no es así como lo interpreta la Dirección General de Tributos (en adelante DGT) en la contestación a la Consulta V0053/2008, de 11 de enero (NFC028338), que considera que cuando la oferta de acciones se dirige a todos los «directivos superiores del Grupo» y no existen condicionantes individuales que puedan modificar la efectividad, puede entenderse 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.

Así pues, habremos de considerar que del importe de 15.000 euros entregados en acciones a don Máximo, 12.000 euros no tienen la consideración de rendimientos del trabajo en especie y no tributarán por el IRPF. Por el contrario, si se le hubiera entregado los 15.000 euros en metálico para la compra de esas acciones, el total tendría la consideración de retribución dineraria plenamente sujeta y no exenta al IRPF. Calculamos el ahorro fiscal:

³ Requisitos:

- 1.º Que la oferta se realice dentro de la política retributiva general de la empresa o, en su caso, del grupo de sociedades y que contribuya a la participación de los trabajadores en la empresa.
- 2.º 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 cualquiera otra del grupo, superior al 5%.
- 3.º Que los títulos se mantengan, al menos, durante tres años.

Valor de las acciones entregadas a don Máximo: 15.000 euros.

Importe que no tiene la consideración de rendimiento del trabajo en especie: 12.000 euros.

La ventaja fiscal obtenida como consecuencia de la percepción de las acciones sería:

$$12.000 \text{ euros al } 50,90\% = 6.108 \text{ euros}$$

2. PAGO DE CURSOS DE IDIOMAS DEL PERSONAL EMPLEADO

La entidad empleadora recibe directamente las facturas emitidas a su nombre por una entidad dedicada a la enseñanza del idioma inglés para directivos, como consecuencia de la matriculación de don Máximo en un curso que incluye la asistencia a una academia 3 días por semana durante los meses lectivos y una «inmersión» de 3 semanas en julio en un pueblo «inglés» en la Sierra de Cazorla (Jaén), siendo el importe por ambos conceptos pagados en el año de 52.700 euros.

El artículo 42.2 b) de la LIRPF no considera 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. Por su parte el RIRPF en el artículo 44 incluye dentro de la exención la prestación efectiva del servicio cuando es realizada por otras personas o entidades especializadas.

Dado que podemos entender que el aprendizaje del inglés viene exigido por el desarrollo de sus actividades laborales, el importe ahorrado en la cuota del IRPF como consecuencia de su no consideración como retribución en especie será:

$$52.700 \text{ euros al } 50,90\% = 26.824,30 \text{ euros}$$

3. ENTREGA DE VALES-COMIDA A LOS TRABAJADORES

En el año 2012 la sociedad X, SA entregó a don Máximo 137 vales-comida por un importe unitario de 9 euros.

El artículo 42.2 c) de la LIRPF exonera de tributación las entregas a empleados de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social y las fórmulas indirectas de prestación de servicio –vales-comida, tickets-restaurante, etc.– en las condiciones señaladas en el artículo 45 del RIRPF, entre las que destacan: serán intransmisibles, solo podrán usarse en establecimientos de hostelería, no deben superar la cuantía de 9 euros diarios, el servicio debe ser prestado en días laborables, no podrá obtenerse el reembolso de su importe, serán nominativos, numerados, con el nombre de la empresa emisora, etc.

A pesar del establecimiento de toda la serie de requisitos, resulta frecuente ver como en restaurantes que aceptan los productos denominados vales-comida, tickets-restaurant, etc., algunos comensales pagan las cenas de fin de semana entregando un determinado número de vales o tickets –6, 7, 15, los que sean necesarios–, e incluso, se puede contemplar el caso de que uno de los integrantes del grupo recauda en metálico el importe que corresponde a cada uno de los comensales, para guardárselo en el bolsillo y pagar el importe total de la cuenta con estos vales o tickets, es el fenómeno conocido como «blanqueo de tickets», esto es, los tickets-restaurant que le entrega la empresa y él no utiliza porque se lleva la comida de su casa en la fiambra, ahora denominada *tupper* –léase táper– y que convierte en dinero metálico aprovechando la visita del fin de semana con los amigos al restaurante. Las cenas de Navidad, como son más numerosas, más caras, y a final de año, permiten «blanquear» todos los tickets del año que no han sido utilizados.

Al margen de lo anterior, y dado que los vales-comida entregados a don Máximo reúnen todas las condiciones legales, hemos de considerar que no son rendimientos del trabajo en especie y procedemos a su cuantificación:

$$137 \text{ vales por } 9 \text{ euros} = 1.233 \text{ euros}$$

El ahorro fiscal que suponen los vales, frente a la opción de abonarle dicho importe en metálico, sería:

$$1.233 \text{ euros al } 50,90\% = 627,60 \text{ euros}$$

4. PAGO DE LA GUARDERÍA DE LOS HIJOS DE LOS EMPLEADOS

La sociedad X, SA pagó facturas expedidas a su nombre por importe de 12.765 euros que le fueron remitidas por una entidad que, con la debida autorización de la Administración pública correspondiente, se dedica a prestar el servicio de educación infantil. Los importes facturados corresponden a los honorarios por la asistencia de dos de los hijos de don Máximo a la guardería.

La letra d) del artículo citado exime de tributar por el IRPF la utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado, entre otros, los espacios y locales destinados por las empresas 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. La DGT en respuesta a la Consulta V1476/2008, de 15 de julio (NFC031021), señala que se encontrarán incluidos dentro de las fórmulas indirectas de pago la entrega gratuita al trabajador, cuando así esté establecido en el contrato de trabajo, de «vales guardería» o «cheques guardería» que sirvan como medio de pago en los centros de Educación infantil que tienen concertado un convenio con la entidad emisora de estos cheques o vales, lo que comportaría su no consideración como rendimiento del trabajo en especie.

Como las facturas abonadas por X, SA cumplen las condiciones legales y en el contrato de trabajo está establecida la obligación de dicho pago, el ahorro en la cuota del impuesto será:

$$12.765 \text{ euros al } 50,90\% = 6.497,39 \text{ euros}$$

5. PAGO DE PRIMAS DE SEGUROS DE RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS TRABAJADORES

La sociedad empleadora tiene contratado con una entidad aseguradora el seguro de responsabilidad civil de sus empleados, ascendiendo el importe de la prima correspondiente a don Máximo de 850 euros.

El artículo 42.2 e) de la LIRPF exonera de tributación las primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de contrato de seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil del trabajador.

Por ello el ahorro fiscal que supone este pago, frente a la opción de reintegrarle al trabajador el importe de la prima del seguro en metálico, sería:

$$850 \text{ euros al } 50,90\% = 432,65 \text{ euros}$$

6. PAGO DE PRIMAS A ENTIDADES ASEGURADORAS PARA LA COBERTURA DE ENFERMEDAD

La sociedad X, SA pagó a Seguros Saludables, SA, entre otras, las primas correspondientes a la cobertura de enfermedad de don Máximo, su cónyuge y los 3 hijos de ambos, siendo los importes individuales de 350 euros para los adultos y 250 para los menores.

La letra f) del reiterado artículo considera que no son rendimientos del trabajo en especie 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, 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.

Una vez visto lo anterior, determinaremos el importe pagado por el concepto de prima de seguro de cobertura de enfermedad:

350 euros por 2 beneficiarios = 700 euros.

250 euros por 3 beneficiarios = 750 euros.

SUMA DE LAS PRIMAS = 1.450 euros.

Como ninguno de los 5 recibos excede de los límites señalados, el importe total abonado no tendrá la consideración de renta en especie, con lo que el beneficio obtenido será:

1.450 euros al 50,90% = 738,05 euros

7. PAGO DEL SERVICIO PÚBLICO DE TRANSPORTE COLECTIVO DE VIAJEROS

La entidad empleadora entrega a determinados trabajadores un abono mensual que puede ser utilizado en la red de transporte público de la comunidad autónoma y que en el caso de don Máximo asciende a 60 euros unidad y le fue entregado durante 11 meses en el año 2012.

La letra h) del artículo 42.2 de la LIRPF señala que no tributarán las cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros con la finalidad de favorecer el desplazamiento de los empleados entre su lugar de residencia y el centro de trabajo, con el límite de 1.500 euros anuales para cada trabajador, incluidas las cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el citado servicio público. También tendrán esta consideración las fórmulas indirectas de pago que cumplan las condiciones reglamentarias⁴, siendo la principal aportación del RIRPF un límite mensual de 136,36 euros.

Un aspecto a considerar en este apartado es la particularidad de que este título de transporte es personal e intransferible y permite realizar a su propietario un número ilimitado de viajes dentro de su ámbito de validez espacial (zona de transporte) y temporal (anual o mensual), por lo que,

⁴ El artículo 46 bis del RIRPF establece que tendrán la consideración de fórmulas indirectas de pago de cantidades a las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros, la entrega a los trabajadores de tarjetas o cualquier otro de medio electrónico de pago que cumplan los siguientes requisitos:

- 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 intransferibles.
- 5.º No podrá obtenerse, ni de la empresa ni de tercero, el reembolso del importe.
- 6.º La empresa que entregue las tarjetas o el medio electrónico de pago deberá llevar y conservar relación de los entregados a cada uno de los trabajadores, con expresión de:
 - a) Número de documento.
 - b) Cuantía anual puesta a disposición del trabajador.

además de favorecer el desplazamiento de los empleados entre su lugar de residencia y el centro de trabajo, puede ser utilizado para cualquier otro tipo de desplazamiento, lo que nos llevaría a plantearnos en qué medida una parte de este abono debería ser considerado rendimiento del trabajo en especie –por el uso particular– y por ello no exento del IRPF. Pero este aspecto ha sido resuelto por la DGT en Consultas V2231/2010, de 7 de octubre (NFC039442), y V2619/2010, de 2 de diciembre (NFC039843), donde fija el criterio de que con la entrega del «abono transporte» a los empleados se entenderá cumplida la finalidad de incentivar la utilización de los medios de transporte público colectivo en los desplazamientos de los empleados entre su lugar de residencia y el centro de trabajo, siempre que el ámbito de validez espacial del abono entregado tenga en consideración las ubicaciones correspondientes a la residencia y al centro de trabajo del empleado, por lo que la entrega de estos abonos estaría amparado por la exención, con independencia de la utilización del mismo para viajes distintos de los anteriores.

Como los «abonos transporte» entregados se ajustan a las zonas de transportes delimitadas por la residencia del perceptor y su centro de trabajo y no superan los límites establecidos, el importe total abonado no tendría la consideración de rendimiento del trabajo en especie, con lo que el beneficio obtenido será:

Coste de los abonos entregados: 11 abonos a 60 euros = 660 euros

660 euros al 50,90% = 335,94 euros

8. GASTOS E INVERSIONES PARA HABITUAR A LOS EMPLEADOS EN LA UTILIZACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN Y DE LA INFORMACIÓN

La sociedad X, SA regaló a sus directivos un ordenador portátil valorado en 958 euros y una impresora de 350 euros, para su utilización en el domicilio particular y se hizo cargo de la conexión a internet en los domicilios de estos empleados, importando este concepto 720 euros anualmente.

La disposición adicional vigésima quinta de la LIRPF establece que los gastos efectuados en 2012 para habitar a los empleados en la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información, cuando su utilización solo pueda realizarse fuera del lugar y horario de trabajo, tendrán la consideración de gastos de formación, en los términos previstos en el artículo 42.2 b) de la LIRPF. Entre los gastos e inversiones se incluyen, entre otros, las cantidades utilizadas para proporcionar, facilitar o financiar su conexión a internet, así como los derivados de la entrega, actualización 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.

La DGT tiene señalado que cuando es el empleado quien compra los equipos y la factura es girada a la entidad empleadora y pagada por ella, se consideraría una simple mediación de pago y por ello

no se pueden calificar como rendimientos del trabajo en especie para el trabajador, sino que se trataría de una aplicación de los rendimientos del trabajo dinerarios y por ello plenamente sujetos al IRPF⁵.

Dado que el coste para la entidad empleadora del ordenador, impresora y cuota de internet puede ser encuadrado dentro del concepto de habituación de los empleados a las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información y como la disposición adicional citada permite considerarlos como gastos de formación, dicho importe no hubo de ser incluido en la declaración del IRPF del trabajador. Por todo ello, la ventaja fiscal obtenida es la siguiente:

Coste para la entidad: $958 + 350 + 720 = 2.028$ euros

Beneficio fiscal: 2.028 euros al $50,90\%$ = $1.032,25$ euros

Queremos señalar que la Ley 16/2012, de 27 de diciembre, por la que se adoptan diversas medidas tributarias dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y al impulso de la actividad económica, ha ampliado también al año 2013 la vigencia de esta exención que hemos comentado.

IV. RENTAS EN ESPECIE QUE NO SE VALORAN POR SU VALOR NORMAL EN EL MERCADO

En este apartado incluiremos aquellas retribuciones que el artículo 43.1.1.º de la LIRPF permite su cuantificación al margen de la regla general de valorar las rentas en especie por su valor normal en el mercado.

1. UTILIZACIÓN POR EMPLEADOS DE VIVIENDAS ARRENDADAS POR LA SOCIEDAD EMPLEADORA

La sociedad X, SA tiene arrendadas unas viviendas que cede gratuitamente a determinados empleados, entre los que se encuentra don Máximo, el cual ocupa un chalé con un valor catastral de 180.958,68 euros, situado en un municipio cuyo catastro se revisó en 2001 y por el que la sociedad paga 3.300 euros mensuales más el IVA correspondiente.

⁵ La DGT en respuesta a la Consulta V2823/2009, de 28 de diciembre (NFC037086), que pregunta sobre el tratamiento de la compra por empleados de equipos informáticos cuya factura es girada a la entidad empleadora y pagada por ella, establece que «en estos casos, la contraprestación exigible por el trabajador a la empresa no consiste en la utilización, consumo u obtención de bienes, derechos o servicios, sino que se trata de una contraprestación que la empresa tiene la obligación de satisfacer de forma dineraria, si bien en virtud del mandato realizado por el empleado, el pago se realiza a un tercero señalado por este. Es decir, que el trabajador destina parte de sus retribuciones dinerarias a la adquisición de determinados bienes, derechos o servicios, pero el pago de los mismos se realiza directamente por el empleador. En consecuencia, tratándose de simples mediaciones de pago realizadas en los términos descritos, no cabe entender que las cantidades abonadas por la empresa a un tercero se califiquen como rendimientos del trabajo en especie para el trabajador, sino que se tratará de una aplicación de los rendimientos del trabajo dinerarios».

El artículo 43.1.1.º a) de la LIRPF dispone que en el caso de utilización de vivienda del empleador la valoración de la renta en especie será el 10% del valor catastral, o del 5% cuando dicho valor catastral haya entrado en vigor a partir del 1 de enero de 1994. La valoración resultante no podrá exceder del 10% de las restantes contraprestaciones del trabajo y que en nuestro supuesto ascienden a 178.540,64 euros.

Aunque no siempre se pueden cuantificar por este procedimiento especial los pagos de la entidad empleadora por el arrendamiento de viviendas ocupadas por sus empleados⁶, en nuestro supuesto la valoración de la retribución en especie que supone la utilización de vivienda sería:

Porcentaje aplicable: 5% (el valor catastral fue revisado con posterioridad a 1 de enero de 1994).

Valoración: 5% de 180.958,68 euros = 9.047,93 euros.

Tope de valoración: 10% de 178.540,64 = 17.854,06 euros.

Valoración que prevalece = 9.047,93 euros.

Para cuantificar la ventaja fiscal que obtiene don Máximo por este concepto, deberemos calcular el coste que ha supuesto para el empleador el arrendamiento de su vivienda, que será de la siguiente forma:

Importe de las mensualidades pagadas por la sociedad:

Del 1 de enero de 2012 a 31 de agosto de 2012: 3.300 + 18% IVA = 3.894 euros.

Del 1 de septiembre de 2012 a 31 de diciembre de 2012: 3.300 + 21% IVA = 3.993 euros.

Total pagado en el año: $8 \times 3.894 + 4 \times 3.993 = 47.124$ euros.

Diferencia entre el coste del arrendamiento para la empresa y la valoración de la renta en especie del empleado:

$$47.124,00 - 9.047,93 = 38.076,07 \text{ euros}$$

Ventaja fiscal que supone para don Máximo la «especialidad» de la valoración de la utilización de vivienda, frente al criterio general de valor normal en el mercado:

$$38.076,07 \text{ euros al } 50,90\% = 19.380,72 \text{ euros}^7$$

⁶ La Consulta V0083/2011, de 19 de enero (NFC040195), señala que cuando es el trabajador quien alquila la vivienda siendo la empresa empleadora quien abona directamente el alquiler al propietario, estaríamos ante una simple mediación de pago sin que quepa que las cantidades pagadas por la empresa a un tercero se califiquen como rendimientos del trabajo en especie a las que resulte de aplicación las previsiones de los artículos 42 y 43 de la Ley del Impuesto.

⁷ Queremos destacar que aunque hemos tomado el importe de las mensualidades incluyendo el IVA facturado a la sociedad empleadora, en el caso de que la vivienda hubiera estado arrendada directamente por don Máximo dicha men-

Deberemos mencionar aquí que la citada Ley 16/2012, de 27 de diciembre, ha modificado con efectos desde 1 de enero de 2013 esta regla especial de valoración de la retribución en especie derivada de la utilización de vivienda y que será objeto de nuestros comentarios en la reflexión final de este trabajo.

2. UTILIZACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMÓVILES

La entidad empleadora dispone de vehículos cuyo derecho de disfrute obtiene mediante contrato de arrendamiento suscrito con una sociedad del grupo mercantil en que está integrada y que cede gratuitamente a determinados empleados para su utilización laboral y particular, cobrándole al empleado el combustible consumido por el uso particular del vehículo. El valor de mercado que hubiera correspondido al vehículo cedido a don Máximo si fuese nuevo sería de 43.250 euros y el importe de las cuotas de arrendamiento del citado vehículo ascendieron a 12.695 euros. La jornada de trabajo es de 1.750 horas anuales.

La letra b) del citado artículo señala que en el caso de uso de automóviles que no sean propiedad del pagador la valoración de la cesión al empleado deberá ser el 20% anual del valor de mercado que correspondería al vehículo si fuese nuevo.

Pero lo que la ley deja meridianamente claro –20% del valor de mercado–, empieza a enturbiarse cuando la DGT, interpretando que el legislador no sabía que el trabajador tenía la obligación de ir a trabajar cuando fijó el citado porcentaje, se inventa el criterio de «disponibilidad», esto es, que como el empleado tiene que cumplir su jornada laboral, solo se le imputará retribución en especie por el periodo en que lo tiene a su disposición para uso particular –horas no laborables–, con lo que al 20% señalado en la ley le aplicamos el porcentaje resultante de tal disponibilidad, esto es, el cociente resultante de dividir las horas de trabajo por las totales del año –en nuestro caso, como veremos más adelante, el 80,08%– y así el porcentaje fijado por el legislador lo reduce la DGT al 16,02%. Pero claro, una vez abierto el apartado de las modificaciones, algunas entidades se plantearon por qué no introducir nuevas rebajas, y argumentan –olvidando que la LIRPF establece que la adquisición de un derecho también es renta en especie– que el trabajador cuando duerme o realiza otras actividades, tampoco conduce, con lo que se deberían cuantificar estas circunstancias y aplicar una nueva rebaja hasta reducirlo al 10% e incluso importes inferiores, cuando imputan retribuciones a sus empleados por la cesión del automóvil. Juzgando las discrepancias surgidas, la Audiencia Nacional ha dictado un par de sentencias⁸, donde se aparta del criterio de disponibilidad que hasta entonces venía postulando y fija

sualidad no hubiera llevado incorporado importe alguno en concepto de IVA por hallarse exento de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20.1.23.º de la Ley 37/1992 del Impuesto sobre el Valor Añadido, con lo cual el coste anual de la vivienda hubiera sido: 3.300 euros × 12 mensualidades = 39.600 euros.

⁸ SAN de 13 de abril de 2009, rec. n.º 439/2006 (NFJ033180), y SAN de 1 de diciembre de 2010, rec. n.º 190/2009 (NFJ041205).

el criterio que podemos definir como «modulación», ya que establece que el criterio de «disponibilidad» debe ser modulado por las características del puesto de trabajo desempeñado por el trabajador, debiendo atenderse a la efectiva utilización y no a la mera facultad de disposición, lo que determinaría unos porcentajes calculados de una forma confusa y que, en la práctica, resultan inaplicables, tal como pusimos de manifiesto en un trabajo nuestro anterior⁹ publicado en estas mismas páginas en enero de 2010 y cuyas conclusiones se vieron explícitamente refrendadas, tanto en el fondo como en la forma, en la Resolución del Tribunal Económico-Administrativo Central de 15 de septiembre de 2010¹⁰.

Así pues, en este supuesto que estamos desarrollando, aunque entendemos que lo correcto sería aplicar sobre valor de mercado que correspondería al vehículo si fuese nuevo, el 20% que imperativamente establece la LIRPF, vamos a utilizar el criterio de «disponibilidad» que propugna la DGT y que de forma habitual se ha venido aplicando con el beneplácito de la doctrina y de los tribunales que juzgaban estos supuestos, a la espera de que el Tribunal Supremo ponga un poco de cordura en este caos.

Jornada de trabajo anual: 1.750 horas.

Horas totales anuales en 2012: 366 días × 24 horas = 8.784.

Porcentaje de la jornada de trabajo respecto de las horas totales: $1.750/8.784 = 19,92\%$.

Porcentaje de disponibilidad: $100\% - 19,92\% = 80,08\%$.

Imputación de retribución en especie por uso del vehículo: $43.250 \times 20\% \times 80,08\% = 6.926,92$ euros.

El ahorro fiscal que obtiene el empleado por la consideración de retribución en especie valorada de acuerdo a la especialidad señalada sería la siguiente:

Coste para la empresa del vehículo: 12.695,00 euros.

Valoración según artículo 43.1.1.º b): 6.926,92 euros.

Diferencia: 5.768,08 euros.

Ventaja fiscal: 5.768,08 al 50,90% = 2.935,95 euros.

⁹ «Valoración de la retribución en especie por utilización de vehículo del empleador. De la "disponibilidad" a la "modulación" a través de presunciones». *RCyT*. CEF, núm. 322, enero 2010, págs. 157-170.

¹⁰ Resolución de 15 de septiembre de 2010. Vocalía 1.ª, R.G. 46/2010 (NFJ040930), en cuyo fundamento de derecho tercero se alinea con nuestra postura frente a la defendida por la Audiencia Nacional y lo hace, en la parte final de dicho fundamento de derecho con argumentos muy semejantes a los expuestos en el «Extracto» de inicio de nuestro artículo.

3. CONCESIÓN DE PRÉSTAMOS A EMPLEADOS

La sociedad X, SA ha concedido con fecha 1 de octubre de 2011 un préstamo a don Máximo de 250.000 euros para la compra de un apartamento en Marbella. El tipo de interés es del 1,5%, el plazo de devolución es de 10 años, la cuota abonada mensualmente es constante y el importe que se descontó en la nómina en concepto de intereses en 2012 ascendió a 3.502,26 euros. Consideramos que el tipo de interés de mercado para estos préstamos personales es del 7,5%.

El artículo 43.1.1.º c) de la LIRPF cuantifica la valoración de los préstamos concedidos a empleados a tipos inferiores al legal del dinero, en la diferencia entre el interés pagado (1,5%) y el interés legal del dinero, que fue fijado en el 4% por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 (la LPGE para 2013 establece el mismo porcentaje). Así pues, deberemos cuantificar para nuestro estudio la diferencia entre el interés de mercado (7,5%) y el interés legal del dinero. Vemos los importes:

Ventaja fiscal que supone la valoración según el interés legal del dinero frente al interés de mercado:

Interés devengado a tipo de mercado 7,5%: 17.828,89 euros.

Intereses devengados al tipo de interés legal del dinero 4%: 9.414,10 euros.

Diferencia: 8.414,79 euros.

Beneficio fiscal obtenido: 8.414,79 al 50,90% = 4.283,13 euros.

4. COMPRA DE VEHÍCULO AUTOMÓVIL COMERCIALIZADO POR EL EMPLEADOR

La esposa de don Máximo compró a la sociedad X, SA en diciembre de 2012 un vehículo automóvil, que fue matriculado a nombre de aquella, cuyo precio de venta al público era de 43.385 euros y al que se aplicó un descuento del 25%, tal como tiene convenido la entidad con el colectivo de sus trabajadores. Asimismo, la sociedad tiene concertado un acuerdo con una entidad, cuya plantilla de trabajadores es similar a la de la sociedad X, y según se establece en el documento suscrito por ambas partes, los empleados de aquella podrán adquirir vehículos comercializados por X, SA con un descuento del 20%.

Para estos supuestos, la letra f) del artículo 43.1.1.º tiene establecido que cuando el rendimiento del trabajo en especie sea satisfecho por empresas que tengan como actividad habitual la realización de las actividades que dan lugar al mismo, la valoración no podrá ser inferior al precio ofertado al público del bien, derecho o servicio de que se trate. Se considerará precio ofertado al público el previsto en el artículo 13 de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios, deduciendo los descuentos ordinarios o comunes. Se considerarán ordinarios o comu-

nes los descuentos que sean ofertados a otros colectivos de similares características a los trabajadores de la empresa, así como los descuentos promocionales que tengan carácter general y se encuentren en vigor en el momento de satisfacer la retribución en especie o que, en otro caso, no excedan del 15 % ni de 1.000 euros anuales.

Asimismo, la DGT en contestación a la Consulta 1838/2001, de 10 de octubre (NFC013180), formulada por una entidad dedicada a la fabricación y comercialización de vehículos señala que la obtención por parte de los familiares de los trabajadores de la entidad consultante de descuentos especiales para la adquisición de los vehículos, debe calificarse como retribución en especie del trabajo de estos últimos, ya que la ventaja deriva de la relación laboral que une a los trabajadores con la entidad. Ello es independiente de que el vehículo se matricule a nombre del familiar del empleado, ya que de hecho es este quien solicita la aplicación del descuento.

A la vista de todo ello, efectuamos los siguientes cálculos:

Descuento efectuado por la adquisición: 25 % de 43.385 = 10.846,25 euros.

Descuento ofertado a colectivos similares: 20 % de 43.385 = 8.677,00 euros.

Importe que no tiene la consideración de rendimiento del trabajo en especie: 8.677,00 euros.

La ventaja fiscal obtenida como consecuencia de la adquisición del vehículo:

8.677,00 euros al 50,90 % = 4.416,59 euros

V. DETERMINACIÓN DEL AHORRO FISCAL OBTENIDO

Una vez cuantificadas individualmente cada una de las partidas, procederemos a su agrupación para obtener el importe total del ahorro fiscal obtenido por don Máximo en el ejercicio 2012:

Entrega de acciones de la propia empresa	6.108,00
Curso de inglés	26.824,30
Vales-comida	627,60
Educación infantil (guardería)	6.497,39
Seguro responsabilidad civil	432,65
Seguro de cobertura enfermedad de la familia	738,05
Abono transporte	335,94
Entrega de ordenador y cuota de conexión a internet	1.032,25

Utilización de vivienda arrendada	19.380,72
Utilización de vehículo automóvil	2.935,95
Concesión de préstamo	4.283,13
Compra de vehículo automóvil nuevo	4.416,59
Suma	73.612,57

Vemos que el ahorro fiscal obtenido en nuestro supuesto es muy elevado y, si bien es cierto que hemos contemplado una amplia gama de retribuciones exentas o bonificadas con fines didácticos y para analizar cada una de ellas, no por ello deja de ser «real», puesto que existen otros casos que se dan en la realidad y que aquí no hemos contemplado, así hay empresas que ceden más de un vehículo de su propiedad a algunos de sus empleados, uno gratuitamente y otros en alquiler a un precio inferior al de mercado, o los supuestos en que la empresa empleadora suscribe contratos de arrendamientos de automóviles en los que se concierta una opción de compra anormalmente baja –a costa de incrementar la cuota mensual del alquiler– para que al final del contrato el empleado ejerza la opción y se quede con el coche a un precio inferior al de mercado. Tampoco recogemos el supuesto de empleados de centros educativos cuyos hijos reciben el servicio de educación con carácter gratuito o por precio inferior al normal de mercado.

En cuanto a la perdurabilidad de este tipo de retribuciones, podemos apreciar cómo, en la mayoría de los casos, son rentas que se van a seguir generando año tras año, o, lo que es lo mismo, que el privilegio fiscal de que disfrutaban los perceptores de las rentas del trabajo en especie, lejos de ser meramente coyuntural, tiene un carácter marcadamente estructural y con vocación de permanencia en el tiempo.

Para cerrar este apartado, hemos de recordar, una vez más, que si el perceptor de las retribuciones en especie lo hubiéramos situado en Cataluña y con unas retribuciones dinerarias superiores a 300.000 euros el tipo aplicado hubiera sido el 56% con lo que el beneficio fiscal aumentaría un 10,02% y hubiera alcanzado los 80.988,29 euros.

VI. REFLEXIÓN FINAL

Si nos fijamos en los distintos conceptos que componen las retribuciones en especie exentas o bonificadas fiscalmente, nos daremos cuenta de que la mayoría de ellas: cesión y entrega de vehículos automóviles, entrega de acciones de la empresa, cesión de vivienda arrendada, concesión de préstamos, seguros de enfermedad, etc., no van a tener como destinatarios a la generalidad de los empleados de la entidad concesionaria, esto es, a los trabajadores cuyas relaciones laborales se rigen por un convenio colectivo donde están especificados los conceptos y cuantía de sus retribuciones, sino que lo serán los directivos de dichas sociedades, cuyas condiciones de trabajo y remuneraciones se regulan en contratos de trabajo individuales y que, dado el elevado poder de decisión de que disponen en las empresas, pueden ser modificados, en función de los intereses de

este selecto grupo, para sustituir retribuciones dinerarias por retribuciones en especie, o cambiar unas retribuciones en especie por otras diferentes, con el fin de obtener una menor tributación en el IRPF, lo que unido a la elevada cuantía de sus retribuciones y a la progresividad del impuesto, va a implicar, tal como se pone de manifiesto en nuestro análisis, una importante disminución en la cuota tributaria final y, con ello, una grave distorsión en la pretendida «equitativa distribución de la carga tributaria» que debe imperar en cualquier sistema fiscal que se pretenda justo.

Todo esto cobra una importancia especial en estos tiempos de crisis en que el déficit de las cuentas públicas es excesivo y ha de recurrirse, en lo que respecta al IRPF, a suprimir desgravaciones fiscales –adquisición de vivienda habitual, obras de mejora en viviendas–, a aumentar los tipos impositivos –creación de un gravamen complementario–, eliminar exenciones –premios de loterías y apuestas–, etc., y en lo concerniente al IVA, subidas reiteradas en los tipos impositivos –julio de 2010 y septiembre de 2012–, así como en otros impuestos. Mientras tanto se mantiene una serie de ventajas fiscales para un determinado grupo de empleados que si por su número no es importante, sí lo es por la cuantía de sus remuneraciones.

Pero aún destaca más este particular tratamiento fiscal, si lo comparamos con otro tipo de retribuciones en especie. Sirva de ejemplo el supuesto de un trabajador que solicita al departamento de ayudas sociales de su empresa la entrega gratuita de una silla de ruedas para un hijo con minusvalía. Si tiene la suerte de que le acepten su petición, cuando le entreguen dicha silla, el empleador le imputará retribución en especie por el valor de mercado de la misma –no estará amparada por ninguna exención ni bonificación– y realizará un ingreso a cuenta del IRPF, que le será descontado al trabajador en su nómina mensual y tanto una como otro deberá el empleado incluirlos en su declaración anual del IRPF, como cualquier otro rendimiento del trabajo incluido en su nómina.

En relación con este tema de la tributación de las remuneraciones en especie, hemos sido sorprendidos gratamente cuando vemos que el artículo 4 de la Ley 16/2012, de 27 de diciembre, por la que se adoptan diversas medidas tributarias dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y al impulso de la actividad económica, modifica el artículo 43.1.1.º a) de la LIRPF en el sentido de que, a partir de 1 de enero de 2013, la valoración de la retribución en especie de viviendas cedidas a empleados solo se podrán valorar por el procedimiento especial (10 o 5% del valor catastral) si son propiedad del empleador, no si son arrendadas. Si bien, establece una disposición transitoria vigésima cuarta en la LIRPF que permite seguir con la valoración especial en el año 2013 siempre que se disfrutara de la vivienda con anterioridad a 4 de octubre de 2012. Pero hemos de tener en cuenta que con esta medida se corrige únicamente la situación concreta de la vivienda cedida al empleado cuando es arrendada por el empleador, pero no cuando es de su propiedad, por lo que la consideramos claramente insuficiente. Recordemos el caso analizado en nuestro supuesto de «utilización por empleados de viviendas arrendadas por la sociedad empleadora», a la que aplicaremos la nueva legislación.

- a) Si la entidad dispone de una vivienda de su propiedad que cede al trabajador, la valoración que se imputaría a este sería:

$$5\% \text{ del valor catastral } (180.958,68 \text{ €}) = 9.047,93 \text{ euros.}$$

- b) Si la empresa necesitara una segunda vivienda para ceder a otro trabajador y alquilara el inmueble contiguo, de idénticas características que la anterior, la retribución a imputar sería:

$$8 \text{ recibos a } 3.894 + 4 \text{ recibos a } 3.993 = 47.124 \text{ euros.}$$

Lo que implica una diferencia de imputación en el IRPF de 38.076,07 euros.

Vemos que son dos situaciones idénticas que tienen un tratamiento fiscal distinto, y todo ello, mientras el legislador continúa manteniendo la «valoración especial» para los automóviles –tanto los que son propiedad de la empresa, como los que son arrendados–, así como para los préstamos, los seguros, etc.

Resumiendo, no encontramos ninguna justificación para estos privilegios, ni consideramos coherente dar un tratamiento distinto a una renta del trabajo de cuantía determinada, en función de que una factura se expida a nombre de la entidad empleadora y esta la abone (retribución en especie) o que se entregue el dinero en la nómina del trabajador para que sea él quien pague la factura girada a su propio nombre (retribución dineraria). Tampoco entendemos justificado que se dé un tratamiento distinto en función de que el contrato de trabajo especifique la obligación de soportar un determinado gasto por la empresa empleadora (retribución en especie) o que lo soporte esta sin estar estipulado en el contrato (caso este que implicaría la consideración de la entidad como un simple mediador en el pago y por ello retribución dineraria), puesto que estas discriminaciones, como hemos visto, implican unos niveles de tributación diferentes.

Para terminar, nada mejor que citar el artículo 31.1 de nuestra Constitución donde se establece: «Todos contribuirán al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con su capacidad económica mediante un sistema tributario justo inspirado en los principios de igualdad y progresividad que, en ningún caso, tendrá carácter confiscatorio», y hacer mención a la reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional en relación con el mencionado precepto. Sirva de muestra lo expuesto ya en el año 1990, en la Sentencia 76/1990, de 26 de abril (NFJ000802), donde establecía que «el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, debiendo considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando la utilización o introducción de elementos diferenciadores sea arbitraria o carezca de fundamento racional», añadiendo que este principio de igualdad de trato se quiebra cuando el legislador introduce «aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados».