

LA RETRIBUCIÓN EN ESPECIE EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS: MARCO NORMATIVO, INTERPRETACIÓN E IMPLICACIONES EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CLAUDIO GARCÍA DÍEZ

*Doctor en Derecho. Abogado.
Profesor de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)*

JESÚS RUIZ GARCÍA

*Doctor en Psicología.
Profesor de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)*

Extracto:

LA presente investigación analiza el marco normativo de las retribuciones en especie al amparo de la interpretación que han venido efectuando los Tribunales y la Dirección General de Tributos. Asimismo se estudian sus implicaciones en la política salarial de los recursos humanos en las empresas españolas. Los estudios existentes sobre este tema determinan que mientras las compensaciones extrasalariales tengan el tratamiento que actualmente les confiere la legislación española habrá que abordar la introducción de nuevos conceptos o la ampliación de los existentes con suma prudencia, sobre todo en aquellas modalidades que implican compromisos económicos a largo plazo. En este contexto se ha revisado la legislación española vigente en materia de retribución en especie y se ha analizado el conjunto de prácticas en este sentido que las empresas españolas están aplicando en estos momentos, especialmente en lo que se refiere a vivienda, vehículos, préstamos, seguros, planes de pensiones, ganancias patrimoniales y prestaciones varias. Finalmente se plantean algunas propuestas de mejora que nos permitirán trabajar la retribución desde el rigor profesional que requiere un aspecto clave en la dirección y gestión en cualquier compañía como es la retribución y compensación de sus recursos humanos.

Palabras clave: retribución en especie, tributación y recursos humanos.

PAYMENTS IN KIND IN THE INCOME TAX FOR INDIVIDUALS: FRAMEWORK INTERPRETATION AND IMPLICATIONS FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

CLAUDIO GARCÍA DÍEZ

*Doctor en Derecho. Abogado.
Profesor de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)*

JESÚS RUIZ GARCÍA

*Doctor en Psicología.
Profesor de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)*

Abstract:

THIS study examines the regulatory framework for payments in kind under the interpretation that the courts and the Directorate General of Taxes have been carried out. It also examines their implications for wage policy of human resources in Spanish companies. Furthermore, existing studies on the subject determined that while the fringe offsets are currently treating them by Spanish law; we will have to deal with the introduction of new concepts or expanding existing ones with extreme caution, especially in those modalities that involve financial commitments term. In this context, we review the Spanish legislation governing the payment in kind, and analyzed a set of practices in this sense that Spanish companies are using right now, especially as regards housing, vehicles, loans, insurance, pension schemes, capital gains and benefits several. Finally, some proposals for improvement that will allow us to work the salary from the professional discipline that requires a key aspect of leadership and management in any company as remuneration and compensation of human resources.

Keywords: payments in kind, taxation and human resources.

Sumario

1. Introducción a la política retributiva.
 - 1.1. La retribución como herramienta de dirección.
 - 1.2. La retribución como factor de coste empresarial.
 - 1.3. Objetivos de la compensación.
 - 1.4. Modelo de compensación total: elementos.
 - 1.5. Composición del paquete retributivo.
2. La retribución a la carta en la legislación laboral.
3. Rendimientos del trabajo en especie en el IRPF: concepto y caracteres generales.
4. Prestaciones que no tienen la condición de rendimiento del trabajo en especie.
5. Supuestos de retribuciones laborales en especie: su valoración.
 - 5.1. «Utilización de vivienda» [art. 43.1.1 a) LIRPF].
 - 5.2. «Utilización o entrega de vehículos» [art. 43.1.1 b) LIRPF].
 - 5.3. «Préstamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero» [art. 43.1.1 c) LIRPF].
 - 5.4. Prestaciones diversas (de manutención, viaje, hospedaje, estudio y similares) [art. 43.1.1 d) LIRPF].
 - 5.5. Contribuciones satisfechas por los promotores a planes de pensiones, compromisos por pensiones y seguros de dependencia a los trabajadores [art. 43.1.1 e) LIRPF].
 - 5.6. Ganancias patrimoniales en especie (art. 43.1.2 LIRPF).
 - 5.7. Regla de valoración especial: rendimientos del trabajo en especie satisfechos por empresas que tiene como actividad habitual la realización de las actividades que dan lugar al mismo [arts. 43.1.1 f) LIRPF y 48 RIRPF].
6. Ingresos a cuenta sobre los rendimientos salariales en especie.
7. Conclusiones para el diseño de nuevas políticas de compensación y beneficios.

Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN A LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

Retribuir adecuadamente a los empleados constituye una de las mayores ocupaciones (y preocupaciones) de las áreas de recursos humanos y las empresas en estos momentos. El diseño y la implantación de sistemas de retribución es una necesidad actual que tienen las empresas que se ven en la obligación de ofrecer a sus empleados paquetes de retribución atractivos y competitivos que sirvan para recompensar su contribución a la compañía. Entenderemos por retribución la compensación percibida por los empleados como consecuencia de factores tales como el puesto ocupado, la continuidad en el mismo y/o el desempeño alcanzado, derivados de la relación laboral de la que es sujeto el trabajador, pudiendo instrumentarse dicha recompensa en forma de componentes fijos, variables y/o en especie.¹

Las áreas de recursos Humanos que se ocupan de la función de compensación deberán agudizar su ingenio a la hora de adaptar sus modelos retributivos al entorno económico, social y laboral² donde, en el ámbito empresarial, hay que prestar especial atención a los costes salariales y, desde el punto de vista de la gestión de personas, no podemos perder la capacidad de atraer y retener a los mejores.³

La retribución se convierte probablemente en la herramienta de gestión más potente que tienen hoy día las empresas para dirigir los esfuerzos de sus empleados hacia la consecución de sus objetivos de negocio.⁴ Se hace necesario, por tanto, desarrollar propuestas retributivas que sean competitivas, atractivas y de alto valor para los empleados y que estén vinculadas con la productividad y los resultados empresariales.⁵

Frente a épocas anteriores donde el desarrollo de lo que hoy entendemos por compensación total era más incipiente, la tendencia actual en retribución es ofrecer a los empleados paquetes de retribución globales que dan cabida a otras compensaciones y/o beneficios más allá de los puramente económicos y/o dinerarios.⁶

La incorporación progresiva de otras compensaciones y/o beneficios al paquete de retribución total de los empleados que hasta ahora, en muchos casos, contemplaba únicamente la retribución fija,

¹ AGUILAR PASTOR, E. (1998, 2000, 2001). En la literatura de este autor se hace referencia a la definición del concepto de «retribución», a la estructura retributiva en España y al diseño de sistemas de retribución para directivos y su efecto sobre los resultados empresariales.

² CARRASCO BELINCHÓN, J. (1981).

³ WERTHER, W.B. y DAVIS, K. (1987).

⁴ BRAID, R.W. (1988).

⁵ PUCHOL, L. (1993).

⁶ OSORIO, M. (1983a, 1983b).

configura una concepción más amplia y global de la compensación que dará cobertura a las necesidades individuales y familiares de las personas y generaciones que conviven hoy día en el mercado laboral y en la empresa.⁷

Como empleadores, enriqueceremos el paquete de retribución total tanto de los que ya trabajan con nosotros como de aquellos que potencialmente puedan hacerlo, sin perder nuestra capacidad para atraer y retener a los mejores.⁸ Como empresa, actuar estratégicamente en retribución nos permitirá tener un mayor control sobre los costes de manera que los incrementos de masa salarial no supongan necesariamente una pérdida de competitividad y/o productividad.

El reto pasa no por pagar más sino por pagar mejor (no cuánto sino cómo) que, en última instancia, y si todas esas políticas de compensación se integran bien con otras políticas de recursos humanos, el valor percibido por el empleado de su retribución total (dineraria y emocional) será mucho mayor.⁹ En este sentido, desde el punto de vista salarial, los esfuerzos tendrán que centrarse en diferenciar bien a los empleados y/o colectivos en quien destinar los recursos disponibles y ser finos en la toma de decisiones que tendrán que pasar, quizás, por no dar menos a más sino por dar más a menos.

Como función dentro del ámbito de los recursos humanos, la retribución se consolida como una función emergente y estratégica frente a las funciones tradicionales, esperándose a futuro un desarrollo creciente como disciplina de recursos humanos.¹⁰ El impacto que tiene la retribución y su tratamiento en el ámbito empresarial podemos establecerlo desde una doble óptica, como herramienta de dirección y como factor de coste empresarial.

1.1. La retribución como herramienta de dirección

Es, en este sentido, un elemento dinamizador del potencial humano de una empresa con incidencia directa sobre numerosos aspectos de la gestión de los recursos humanos y de la estrategia de negocio de la compañía.¹¹ La retribución constituye una herramienta de dirección que trata de mover la voluntad de los empleados hacia la consecución de determinados objetivos que la compañía considera estratégicos para el desarrollo de su negocio.

El objeto de los sistemas de retribución no es exclusivamente el de pagar dinero a los empleados ni están únicamente concebidos para decirle a cada uno lo que gana, a través de la retribución el empleado recibe mucho más que el mero salario.¹² Como herramienta de dirección la compañía utiliza la retribución para lanzar mensajes a los empleados sobre lo que valora de su aportación, los niveles de pago que establece según sea su contribución al negocio o lo que tiene que hacer para ganar más.

⁷ REGUEIRA GARCÍA, C.D. (1981).

⁸ REYES PONCE, A. (1974).

⁹ MARTÍN DEL CAMPO, R. (1982).

¹⁰ PIGORS, P. y MYERS, C.A. (1979).

¹¹ PEÑA BATZÁN, M. (1990).

¹² SCHUSTER, J.R. y ZINGHEIM, P.K. (1992).

Así, permite diferenciar las retribuciones según el nivel de responsabilidad de los puestos, el desempeño de las personas o la consecución de determinados resultados, además de establecer otro tipo de compensaciones como beneficios, oportunidades de carrera o políticas de conciliación que, como veremos más adelante, configuran también el paquete de retribución total de los empleados. En definitiva, las empresas son cada vez más conscientes de que la remuneración puede convertirse en una poderosa herramienta de gestión estratégica, necesaria para canalizar los esfuerzos de los empleados en la misma dirección que los objetivos corporativos.¹³

1.2. La retribución como factor de coste empresarial

Por otra parte, la retribución constituye un importante coste en la mayoría de las empresas llegando a representar en algunos casos hasta el 60-80 por 100 del coste, es por lo tanto un factor de coste que, como tal, conviene mantenerlo bajo control para no perder competitividad empresarial. Existe una enorme presión en todas las empresas y sectores para reducir los costes, entre las medidas que las compañías han tomado para controlar y reducir los costes salariales podemos enunciar las siguientes:¹⁴

1. Reducir el coste por la vía de la disminución de la plantilla mediante los despidos, aunque ello ha supuesto en algunos casos importantes costes en el corto plazo derivados de las indemnizaciones a abonar.
2. Reducir el coste salarial absoluto por la vía de la contratación de candidatos con salarios más bajos que los percibidos por los ocupantes anteriores del mismo puesto.
3. Reducir el coste salarial relativo, especialmente el fijo, mediante fórmulas de negociación que tratan de ligar el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios al mantenimiento de la productividad.
4. Negociaciones más centradas en el incremento de la masa salarial global que en aumentos individuales: con ello se pretende evitar el coste adicional de los deslizamientos, derivados de aumentos por méritos, promociones, cambios de niveles o categorías, etc.
5. Vincular la masa salarial a los resultados de la empresa que se añaden como un referente básico a tener en cuenta junto con los clásicos de inflación, medianas de mercado y/o similares.
6. Control de los gastos de personal colaterales; relacionados con viajes, dietas, compensaciones extrasalariales y ventajas o beneficios sociales.

El problema es que algunas de estas medidas, especialmente las primeras, han tenido un impacto negativo en la motivación de los empleados y en el clima general de las empresas donde se han producido.¹⁵ En cualquier caso la perspectiva adecuada de acometer este problema consiste en enfocar el sistema retributivo en términos de optimización de la relación coste/beneficio, más que obsecarse en la reducción del coste.

¹³ SIKULA, F. (1979).

¹⁴ HARRIS, L. (2001).

¹⁵ FLANNERY, T.P.; HOFRICHTER, D.A. y PLATTEN, P.E. (1996).

Por supuesto, ello no puede improvisarse, sino que requiere una planificación y previsión a largo plazo. De este modo, la clave radica en encontrar los objetivos o resultados que se necesitan para que la organización sea exitosa, y a partir de ello diseñar el sistema retributivo de manera que garantice en gran medida la consecución de esos objetivos o resultados.¹⁶ La situación requiere, desde el punto de vista salarial, conjugar situaciones contradictorias y combinar medidas que, por un lado, no generen incrementos de costes en la masa salarial de las empresas y, por otra parte, no supongan un menoscabo en la retribución total de los empleados.

1.3. Objetivos de la compensación

Una vez tratados los dos enfoques desde los que puede gestionarse la retribución, nos planteamos a continuación cuáles son los objetivos más importantes que se persiguen con el diseño de un modelo de compensación:¹⁷

- a) Atraer buenos profesionales mediante la implantación de sistemas retributivos que reconozcan o recompensen la aportación o contribución de los empleados.
- b) Retener selectivamente a los empleados más valiosos. La retribución vinculada al desempeño posibilita discriminar de manera objetiva entre los empleados más valiosos y los que no satisfacen las expectativas de rendimiento, de manera que podemos fortalecer la vinculación a la empresa de los primeros, y estimular o forzar la salida de los segundos.
- c) Estimular el rendimiento organizativo, individual y colectivo mediante la vinculación de determinadas recompensas a la consecución de determinados objetivos de la compañía, que contribuye a orientar y reforzar el comportamiento de los empleados hacia la consecución de mayores cotas de desempeño.
- d) Fomentar la identificación de los empleados con la empresa mediante el diseño de planes de comunicación (sesiones informativas, incluso formativas) en los que se expliquen cuáles son los objetivos, por qué su consecución es importante, y cómo deben conseguirse. Se trata, con ello, de sensibilizar y comprometer a los empleados para que perciban como propios dichos objetivos.
- e) Favorecer la adquisición y desarrollo de competencias. La retribución permite estimular el desarrollo de los empleados mediante una recompensa selectiva que premie la posesión de aquellos conocimientos, habilidades y competencias que respondan a las necesidades críticas, presentes y futuras de la compañía.
- f) Difundir los valores corporativos. La retribución puede actuar como factor catalizador en los proyectos de cambio y desarrollo organizacional. En este sentido ya existen experiencias en nuestro país de empresas que utilizan la retribución, no solamente como elemento para orientar los esfuerzos de los empleados en la dirección deseada por la compañía, sino que también refuerzan la transición a una nueva cultura organizativa.

¹⁶ DE LUCAS ORTUETA, R. (1987).

¹⁷ PALOMO, J.A. (2010).

- g) Alinear e integrar la contribución de los empleados con los objetivos estratégicos del negocio, vinculando la retribución a la productividad y los resultados empresariales.
- d) Recompensar a aquellos empleados con una mayor contribución al negocio y diferenciar a los empleados, desde el punto de vista retributivo, en función de su desempeño, potencial, resultados o cualquier otro factor que la compañía considere crítico para el desarrollo de su negocio.

1.4. Modelo de compensación total: elementos

Como hemos comentado antes, ni el objeto último de los sistemas de retribución es pagar dinero ni el dinero es exclusivamente lo único que recibe el empleado a través de su compensación, *no solo de pan vive el hombre*. Más allá de las retribuciones puramente económicas o dinerarias, otras compensaciones emergen para constituirse como alternativa retributiva frente a las tradicionales, particularmente en los últimos años donde el margen de incrementos salariales ha sido significativamente bajo.¹⁸ Son los beneficios o productos en especie facilitados por la empresa que, con independencia del régimen en que se conceden (financiación total, parcial o como fórmula de retribución flexible), están cada vez más extendidos en todas las organizaciones y niveles de la empresa, si bien inicialmente su concesión se introdujo en los niveles directivos.¹⁹

Todos estos elementos (dinerarios y no dinerarios) constituyen elementos de recompensa dentro del modelo actual de compensación total. Entendiendo por compensación todo lo que el empleado percibe de la empresa como contraprestación de su trabajo, podemos distinguir los siguientes elementos de recompensa y reconocimiento dentro del modelo de compensación total:²⁰

a) *Compensación intrínseca*

Son todos aquellos elementos que son percibidos de manera subjetiva por el empleado como una recompensa.²¹ Por ejemplo, podemos considerar como tal la satisfacción de realizar un trabajo interesante, no repetitivo, que permita realizarse personalmente. También lo sería, en algunos casos, el hecho de trabajar en una compañía con cierto prestigio, de un volumen determinado, con un ámbito de negocio internacional, en un sector determinado o con una imagen de marca consolidada. Estos elementos pueden ser infinitos, ya que varían de unos individuos a otros en función de sus preferencias, necesidades, valores y experiencia vital.

b) *Compensación extrínseca*

Son todos aquellos aspectos objetivos o tangibles, externos al individuo, que son percibidos como recompensa por el mismo. Es decir, aunque son elementos externos al individuo, también en

¹⁸ HEWIT ASSOCIATES (1991).

¹⁹ GREEN, R.J. (1991).

²⁰ PALOMO, J.A. (2010).

²¹ FERTONANI, M. y GROSSO, C.A. (1978).

este caso su efecto como recompensa depende de un proceso valorativo subjetivo que realiza un individuo.²² Estarían incluidos en este apartado, por ejemplo, desde los aspectos más propiamente dinerarios como el salario hasta disponer de un horario flexible, de un despacho o lugar de trabajo adecuado, de una plaza de parking, de posibilidades de realizar parte del trabajo desde casa, de ser escuchado, poder participar o tomar ciertas decisiones en la empresa, etc.

A su vez, dentro de estas compensaciones extrínsecas, podemos distinguir entre:

- **Retribuciones no dinerarias:**

Hay algunos elementos de la compensación del empleado que no tienen un valor monetario o que no se pueden comprar en el mercado.²³ Por ejemplo, de los citados arriba, el disponer de flexibilidad horaria, la posibilidad de realizar parte del trabajo desde casa, poder participar de forma activa en determinadas decisiones de la compañía, etc. Estos son los que definimos como elementos no económicos de la retribución.²⁴

- **Retribuciones dinerarias:**

Son aquellos componentes extrínsecos que tienen un valor monetario en el mercado. Ahí estaría, entre otros, la retribución fija y variable, la plaza de parking, un viaje de placer, un coche de empresa, la pertenencia a un club, etc.

Todavía podemos hacer una distinción más y diferenciar a las compensaciones en dos categorías: compensaciones directas e indirectas.²⁵

- **Compensación directa:**

Son aquellos componentes extrínsecos y económicos que el empleado recibe directamente de la empresa. Es decir, las contraprestaciones monetarias (*cash*) que se reciben como consecuencia de la relación laboral. Se incluyen en este apartado la retribución fija (salario base y complementos) y la retribución variable (comisiones, bonos, incentivos basados en el cumplimiento de objetivos, participación en beneficios, primas por actividad, etc.).²⁶

- **Compensación indirecta:**

Se trata de aquellas recompensas extrínsecas y que tienen un valor en el mercado (que se pueden comprar), pero que el empleado recibe de manera indirecta.²⁷ La empresa las compra o produce para él, como consecuencia de la relación laboral. Aquí están incluidos desde la plaza de parking, hasta un seguro de vida, pasando por el comedor de la empresa, la ayuda para el transporte, acciones de la empresa, etc. Es lo que se denominan compensaciones extrasalariales.²⁸

²² COLVIN, A.J.; BATT, R. y KATZ, H.C. (2001).

²³ BOURREAU, C. y MIGNOTTE, G. (1992).

²⁴ CHIAVENATO, I. (1988).

²⁵ DELGADO, C. y PIN, J.R. (2000).

²⁶ JENKINS, A. y KLARSFELD, A. (2002).

²⁷ LASFARGUE, Y. (1992).

²⁸ LAWLER, E.E. (1971, 1986, 1990).

De este modo, dentro de este marco global que acabamos de estructurar, podemos ubicar cualquier elemento que represente una compensación para cualquiera de nuestros empleados. Este planteamiento del modelo de compensación total debe considerarse como lo que es, un marco teórico que integra todos los elementos que representan una recompensa en una relación laboral, que permite entender y posibilita el análisis del funcionamiento de los mecanismos de compensación del personal que pueden existir en cualquiera de nuestras organizaciones.²⁹

A nivel práctico, unos elementos y otros se mezclan o solapan en un mismo concepto. Es decir, recibir una determinada retribución (por ejemplo, 60.000 euros), es clasificable como un elemento de compensación económica y directa.³⁰ Pero también puede clasificarse como un elemento intrínseco, por la satisfacción percibida por la persona que lo recibe, que lo ve como el salario más elevado dentro del círculo estrecho de compañeros del máster que realizó recientemente. En este caso ello representa un efecto motivacional positivo.³¹ Pero, con esa misma cifra retributiva, el efecto podría ser el contrario si la circunstancia fuera diferente.

El modelo de compensación total sitúa a la retribución dentro de los elementos extrínsecos y económicos.³² Ese es su sitio indiscutible. Pero, a nivel práctico, los componentes que configuran una política retributiva también pueden desempeñar el papel de elementos intrínsecos que pueden ser recompensas tan importantes o más que el valor extrínseco de la retribución que se recibe. Ahí radica, en gran medida, su importancia e impacto en la empresa.³³ Por un lado, como elemento extrínseco y económico, la retribución representa un factor de coste muy relevante para la empresa. Pero a la vez, como elemento también extrínseco y económico, y con todo su peso como elemento intrínseco, juega un papel esencial como herramienta para la gestión del desempeño, interaccionando con el resto de áreas en las que estructuramos la función de recursos humanos.³⁴

1.5. Composición del paquete retributivo

Los sistemas retributivos más simples se canalizan a través de un único componente: la retribución fija.³⁵ Esta opción tiene la ventaja de su simplicidad, pero limita las posibilidades que la retribución ofrece para alcanzar todos los objetivos enumerados anteriormente: atracción, retención, estímulo del rendimiento organizativo, etc. Por ello, los componentes salariales se han ido diversificando progresivamente, dando lugar al concepto de paquete retributivo.³⁶ Esta diversificación se puede realizar teóricamente en tres ejes fundamentales:³⁷

²⁹ ELOURDUY MOTA, J.I. (1993).

³⁰ MANICATIDE, M. y PENNELL, V. (1992).

³¹ BYARS, L. y RUE, L.W. (1983).

³² ALVARIÑO, S. (2001).

³³ UGUINA, M. (1994).

³⁴ ARIAS GALICIA, F. (1986).

³⁵ DEARDEN, J. (1988).

³⁶ DESSLER, G. (1991).

³⁷ PALOMO, J.A. (2010).

a) *Retribución fija/retribución variable*

La retribución fija es aquella porción del salario que se recibe a cambio de los servicios prestados, que no varía regularmente en función del desempeño o los resultados obtenidos y que se establece normalmente en función de las responsabilidades del puesto.³⁸ Sus principales características son su carácter inalterable y consolidable. Es decir, se trata de aquella percepción que se abona con independencia del rendimiento de la persona que la percibe y de los resultados de la empresa, y que una vez establecida se convierte en un derecho prácticamente inalienable del perceptor mientras exista la relación laboral.

La retribución variable está compuesta por aquellos ingresos cuya percepción o cuantía está supeditada a que se cumplan determinadas condiciones, normalmente relacionadas con la eficacia del perceptor o perceptores. Consiste pues en una remuneración condicionada, no consolidada. Se incluyen dentro de esta categoría las comisiones sobre ventas, los incentivos sobre objetivos, las participaciones en los beneficios o en las mejoras de productividad colectiva, las gratificaciones discrecionales, etc.³⁹

En este epígrafe podemos diferenciar el concepto de retribución contingente, el cual se refiere a aquellas percepciones que tienen carácter fijo, es decir, no sujeto a variabilidad supeditada al cumplimiento de determinadas condiciones, pero que derivan de circunstancias especiales que no constituyen parte permanente del puesto que desempeña el perceptor, que la convierten en una percepción no consolidable.⁴⁰ Es el caso del complemento derivado de la pertenencia a un comité determinado, o por encontrarse desplazado durante una temporada fuera del lugar de trabajo habitual. Estas percepciones se dejan de abonar cuando desaparece la contingencia que las ocasiona.

b) *Retribución inmediata/retribución diferida*

La retribución inmediata es aquella porción del salario que se recibe por unos derechos surgidos entro del mismo periodo. Es decir, el devengo y abono de la percepción se producen en el mismo ejercicio.⁴¹

La retribución diferida, principalmente orientada a la creación de incentivos a largo plazo,⁴² está constituida por ingresos cuya percepción se desplaza en el tiempo, con el objetivo de favorecer la retención y adhesión a la empresa. Se incluyen bajo este epígrafe los planes de pensiones, los sistemas de acceso a acciones de la empresa, etc. Este tipo de instrumentos, sobre todo este último, comienzan a implantarse en España pero no se trata todavía de una práctica arraigada.

³⁸ ZWEIG, M.C. (1991).

³⁹ PEREGO, L. y RICCARDI, R. (1984).

⁴⁰ STURMAN, M.C. y SHORT, J.C. (2000).

⁴¹ PODSAKOFF, P.M.; GREEN, C.N. y MCFILLEN, J.M. (1988).

⁴² TOSI, H.L. y GÓMEZ MEJÍA, L.R. (1989).

c) *Retribución dineraria retribución no dineraria*

La retribución monetaria es la porción de salario que se percibe en forma de dinero (*cash*). En todos los casos supone la mayor parte del salario (de hecho, en España, la ley no permite que esta sea inferior en ningún caso al 70 por 100 del conjunto del paquete retributivo).⁴³

La retribución no monetaria está formada por todas aquellas prestaciones mediante las cuales la empresa asume unos gastos de unos servicios, productos, etc., que normalmente correspondería satisfacer al empleado y de los que este se beneficia.⁴⁴ El concepto se acerca bastante a lo que en la gestión española se denominan retribuciones en especie,⁴⁵ si bien algunas compensaciones extrasalariales no encajan totalmente dentro de esta denominación.

2. LA RETRIBUCIÓN A LA CARTA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

Bajo este paraguas de compensaciones/retribuciones de distinto signo, cada vez es más frecuente la búsqueda de fórmulas retributivas alternativas a la pura y simple compensación *monetaria*. Basta una ojeada en Internet para advertir la presencia e importancia creciente de lo que en la esfera de recursos humanos viene denominándose *retribución flexible*, *retribución a la carta* y otras expresiones parecidas que identifican esta práctica cada más habitual en el marco de la negociación colectiva empresa-trabajadores (tanto si se trata de directivos y personal de alta dirección, como de trabajadores de régimen común); y que en el ámbito tributario caen de lleno dentro de la *retribución en especie*, que cuenta con un tratamiento específico en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), y que, por razones obvias, es preciso tener presente al implantar en el seno de las empresas un determinado marco de política retributiva.

No obstante, nuestra legislación laboral tiene establecidos topes máximos a la inserción de estas fórmulas retributivas alternativas y complementarias al salario *en metálico*. Así, el párrafo segundo del artículo 26.1 del ET establece:

«En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial (...), el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional» (según redacción dada por la disp. adic. vigésima tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo).⁴⁶

⁴³ OSORIO, M. (1983a, 1983b).

⁴⁴ HERGUETA, S. (1994).

⁴⁵ ROMERO, M.G. (1993).

⁴⁶ Con esta reforma, que extiende el límite del 30 por 100 a las relaciones laborales de carácter especial, se viene discutiendo entre la doctrina la proyección de dicho límite sobre determinadas relaciones laborales especiales habida cuenta de su peculiar configuración en el sistema de fuentes del Orden social. En este sentido, CASTRO CONTE razona que «la regulación de estas relaciones laborales fue encomendada al Gobierno mediante una habilitación en la que según el artículo 2.2 del ET tan solo se exige respeto a "los derechos básicos reconocidos por la Constitución", que en cuanto tales derechos, tienen el carácter de absolutos e indisponibles. Estas relaciones laborales tienen un régimen jurídico propio distinto del previsto en el Estatuto de los Trabajadores y, en concreto, no siguen las pautas del artículo 3 del ET que recoge el orden de fuentes

Pues bien, cumpliendo esta limitación, empresa y trabajadores tienen plena libertad para pactar las retribuciones en especie que estimen oportunas. Vayamos, por tanto, al terreno fiscal.

3. RENDIMIENTOS DEL TRABAJO EN ESPECIE EN EL IRPF: CONCEPTO Y CARACTERES GENERALES

El artículo 17.1 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF, define los *rendimientos íntegros del trabajo* como «todas las *contraprestaciones o utilidades*,⁴⁷ 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».

En consecuencia, los rendimientos del trabajo tienen su causa en la existencia previa de una relación laboral por cuenta ajena o de una relación estatutaria. No obstante, hay que tener en cuenta que a efectos del IRPF (véase, el art. 17.2 LIRPF) también van a tener la condición de percepción salarial determinados rendimientos que tienen su origen en contratos o negocios de otro tipo (así, piénsese en las retribuciones de los miembros de consejos de administración, en las prestaciones percibidas por los beneficiarios de planes de previsión social empresarial o de planes de previsión asegurados, etc.), que asimismo, dado el caso, pueden reunir los requisitos legales para ser calificados como rendimientos en especie.

Por su parte, el artículo 42 de la Ley del IRPF establece una definición positiva de lo que son rentas en especie (apartado 1); y, a su vez, una delimitación negativa, excluyendo de dicho concepto determinadas percepciones de bienes, derechos o servicios (apartado 2).

reguladoras de la relación laboral en general. Esto no quiere decir que se hayan desvinculado por completo de la legislación laboral; en estas relaciones se toma a veces como modelo para su regulación, efectuando numerosas remisiones a sus preceptos y en muchas ocasiones la declaran expresamente derecho supletorio»; por ello –continúa la autora– «no existe en principio impedimento legal alguno para el establecimiento de un pacto por el cual la empresa pague las cargas de seguridad social y fiscales que la legislación laboral común establece que deben ser soportadas por el trabajador (art. 26.4 ET), ni para establecer el mecanismo de la compensación ni absorción salarial (art. 26.5 ET), ni por supuesto, para fijar las formas de retribución y la estructura salarial (art. 26.3 ET). Ello se deduce de esta cláusula, «la retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos que integren la misma» que aparece en el artículo 3.2 c) del mencionado Real Decreto 1006/1985 sobre deportistas profesionales, y con otras palabras en la regulación de los artistas en espectáculos públicos (art. 7.1 RD 1435/1985 de 1 de agosto) y en la relación especial de alta dirección [art. 4.2 c) Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto]. Esto último significa que tienen total libertad para establecer la cuantía y composición de la retribución, al margen de las previsiones de la legislación ordinaria común» (CASTRO CONTE, M.: «El salario en especie tras la Ley 35/2010», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9/2011).

⁴⁷ Como señala MORENO FERNÁNDEZ, con la inserción del término «utilidades» en la definición del término de rendimiento del trabajo se engloba «el resto de las percepciones (en dinero o en especie), que sin ser una contraprestación por el trabajo realizado, se manifiestan con motivo del mismo, y aquellas otras, que sin tener ninguna relación causa efecto con la relación laboral, por disposición expresa del legislador adoptan tal naturaleza» al objeto –prosigue el autor– de «extender el ámbito de aplicación del impuesto a aquellas otras manifestaciones de renta del trabajo, que sin ser una contraprestación del mismo, surgen como consecuencia de la existencia de la propia relación laboral, y además, evitar la posible doctrina jurisprudencial que excluya de aquel ámbito, a todas aquellas percepciones económicas en especie que, por no retribuir la prestación de servicios por cuenta ajena, se constituían más bien, en una consecuencia indirecta de la cualidad de trabajador» (MORENO FERNÁNDEZ, J.I.: *Las retribuciones en especie del trabajo personal en la Ley del IRPF*, Lex Nova: Valladolid, 1994, págs. 127 y 144).

El artículo 42.1 de la Ley del IRPF conceptúa los rendimientos en especie como «la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan 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».

De acuerdo con esta definición legal, estos rendimientos cuentan con los siguientes rasgos:

Primero. En cuanto al objeto, los rendimientos del trabajo en especie consisten en la *utilización, consumo u obtención de bienes, derechos o servicios*; es decir, *la adquisición o ejercicio de derechos reales o personales que no consistan en una compensación monetaria procedente del empresario que emplea o contrata*,⁴⁸ pues en caso contrario hablaríamos siempre (por mandato legal) de retribución dineraria.⁴⁹ Por ello, si el pagador entrega al trabajador importes en metálico para que pueda acceder al disfrute de los bienes, derechos o servicios estaremos siempre ante retribuciones dinerarias.⁵⁰

Segundo. Los bienes, derechos o servicios estipulados en el salario son *para fines particulares*; esto es, con un objeto que se sitúa en la esfera *particular o doméstica* del trabajador (que incluye a

⁴⁸ Como condensa GARCÍA-ARANDA SOTO, «con el término "obtención" se hace referencia a los supuestos en los que el contribuyente adquiere algún bien o derecho no consumible o algún servicio duradero en el tiempo. En caso contrario, quedaría sujeto en atención al término "consumo" (bienes consumibles y servicios no duraderos) (...) en el supuesto de que tan solo se trata de un derecho de uso o disfrute sobre bienes no perecederos, la utilidad que de ello quedaría sujeta en virtud del término "utilización". De esta forma el legislador pretende utilizando términos comunes y genéricos conseguir la efectiva tributación de cualquier fórmula de pago en especie» (GARCÍA-ARANDA SOTO, E.: *Las retribuciones en Especie del Trabajo Personal en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*, Aranzadi: Pamplona, 2002, pág. 87).

⁴⁹ Los reembolsos de gastos efectuados por la empresa a sus trabajadores que tengan la condición de rendimientos del trabajo a efectos del IRPF, siempre serán retribuciones dinerarias (*cf.*, Consulta V2683/2010, de 14 de diciembre, relativa a las ayudas en compensación por los daños causados a sus propios vehículos por accidentes de tráfico producidos en sus desplazamientos por razones de servicio. NFC039898).

⁵⁰ Así lo tiene reconocido la Dirección General de Tributos en el pago de las cuotas del RETA, distinguiendo dos casos. El primero, cuando la entidad paga directamente las referidas cuotas (retribución en especie). Y el segundo, cuando la entidad paga al trabajador las cuotas del RETA (retribución dineraria): «Aunque no se indica expresamente en el escrito de consulta, de la propia regulación del Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) cabe concluir que el socio se encuentra incluido en este régimen por ejercer las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o por prestar otros servicios para la sociedad mercantil, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, poseyendo el control efectivo, directo o indirecto, de aquella. Aclarado lo anterior, al corresponder la obligación de cotizar al socio, el pago de las correspondientes cuotas por la sociedad dará lugar a una mayor retribución de aquel. Ello nos lleva al artículo 42.1 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (BOE del día 29), que califica como rentas en especie "la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aún cuando no suponga un gasto real para quien las conceda". Añadiendo además que "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". Conforme con lo expuesto, el pago de las cuotas mediante domiciliación bancaria en una cuenta de la consultante comporta su calificación como retribución en especie, lo que significa la obligación de efectuar un ingreso a cuenta, ingreso que se añadirá al valor de la renta en especie, salvo que su importe hubiera sido repercutido al perceptor de la renta (art. 43.2 de la Ley del Impuesto) En cambio, si el pago se realiza mediante entrega de su importe dinerario al socio, su calificación sería la de retribución dineraria, por lo que el pago a cuenta (la retención) se detraería de aquel importe» (Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos V2687/2010, de 14 de diciembre).

su núcleo familiar más directo o cercano; piénsese, por ejemplo, en la asistencia sanitaria al cónyuge o en los gastos de estudios a los hijos, etc.).⁵¹

Ahora bien, esta línea divisoria no siempre está clara. Particularmente en los supuestos de fines mixtos (laborales y personales), tal y como ha ocurrido con la doctrina administrativa evacuada sobre la utilización de la vivienda por parte de concretos trabajadores en los que la finalidad *particular* no es muy nítida o no es la única.

Así, la Dirección General de Tributos viene negando la condición de retribución salarial en especie a la asignación y utilización de la vivienda por razones de seguridad (supuestos de delegados de Gobierno, Guardia Civil, etc.);⁵² y reconociendo tal calificación cuando obedezca a puras razones de conveniencia (porteros con casa en la misma finca,⁵³ médicos de empresa,⁵⁴ fareros...⁵⁵). No obstante, la última jurisprudencia hace hincapié en el caso para determinar si existe o no una finalidad doméstica o particular llegando incluso a soluciones salomónicas, como ocurre en el caso de entrega a sus empleados de tarjetas de libre acceso a las autopistas de peaje por parte de una empresa que tiene por objeto social su construcción, gestión y explotación.⁵⁶

⁵¹ Pues, como destaca GARCÍA-ARANDA, en estos casos «todas las prestaciones recibidas por los empleados de las empresas constituyen para los trabajadores rendimientos del trabajo, en tanto que se trata de contraprestaciones o utilidades que son producto de la relación laboral» (GARCÍA-ARANDA SOTO, E., *op. cit.*, pág. 91). Aunque sigue vigente la aseveración de MORENO FERNÁNDEZ de clarificar esta cuestión introduciendo una cláusula que extienda la retribución en especie del trabajador a los beneficios que con tal motivo recibe su núcleo familiar de «en orden a evitar la utilización de la falta de previsión del legislador, como una vía de escape a la tributación efectiva de las retribuciones en especie» (MORENO FERNÁNDEZ, J.I., *op. cit.*, págs. 184-185).

⁵² «(...) si, como parece desprenderse de las funciones encomendadas, y del propio tenor de la normativa reguladora, es la seguridad la razón del acceso a la vivienda oficial, no existirá retribución en especie por este concepto. Por el contrario, si la asignación de la vivienda oficial obedeciera a otras causas, como «necesidades del servicio», etc., que no de seguridad, cabría entender que los mismos, los motivos o fines aludidos, son accesorios al del uso particular, por cuanto el desempeño del trabajo en cuestión no necesariamente debe conllevar la utilización de vivienda oficial, y sí existiría, en estos supuestos, retribución en especie por la utilización de la vivienda» (Consulta de la Dirección General de Tributos 2100/2000, de 20 noviembre).

⁵³ «(...) En el caso consultado, la vivienda cedida para el uso y disfrute gratuito a los porteros o empleados de fincas urbanas constituye la residencia habitual de estos y como tal claramente supone un uso para fines particulares de los beneficiarios. Esta consideración no puede quedar desvirtuada por razones alegadas en la consulta, de seguridad o emergencia, pues estas, en todo caso, afectarían a la finca y no al empleado. Por otro lado, en caso de que por convenio colectivo se establezca expresamente la obligatoriedad de atender situaciones de emergencia fuera de la jornada de trabajo ordinaria, el carácter excepcional y esporádico de dichas situaciones tampoco altera el hecho de que el uso de la vivienda es de forma prioritaria para el disfrute personal de estos empleados, y sus familiares, aunque lógicamente también interesará a los propietarios del inmueble cuando la vivienda está situada en el mismo. En consecuencia, estamos ante una retribución en especie del trabajo por utilización de vivienda por la condición de empleado público o privado» (Consulta de la Dirección General de Tributos 1864/2000, de 24 de octubre).

⁵⁴ «(...) a tenor de los motivos señalados para otorgar el uso de la vivienda, básicamente por razones de "conveniencia" (proximidad del lugar de residencia al de la explotación minera, localización, en su caso rápido acceso al lugar de incidentes, etc.) que no de seguridad, cabría entender que los mismos, los motivos o fines aludidos, son accesorios al del uso particular, por cuanto el desempeño del trabajo en cuestión no necesariamente debe conllevar la utilización de vivienda. En consecuencia, la cesión de la vivienda por las razones expuestas produciría una renta en especie del trabajo derivado de la utilización de vivienda por la condición de empleado público o privado» (Consulta de la Dirección General de Tributos 1032/2001, de 29 mayo).

⁵⁵ Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos V968/2008, de 14 mayo.

⁵⁶ En efecto, como razona la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 2010, «es claro que, de los datos expuestos, ambas posiciones son ciertas, aunque de modo parcial. De una parte, resulta patente que las entregas de tarjetas en la medida

Por ello, en estos casos el problema no está centrado en la calificación como retribución en especie del puro beneficio particular, deslindado de la finalidad laboral, como en su valoración concreta e individualizada.

Tercero. La retribución debe otorgarse al trabajador *de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado*. En consecuencia, el bien, derecho o servicio debe disfrutarlo el trabajador sin que le genere coste alguno o que el mismo sea inferior al normal de mercado. Solo se somete a tributación la capacidad económica manifestada por el ahorro (total o parcial) que supone para el trabajador el beneficio en especie.⁵⁷ Ahora bien, es necesario que ese descuento o bonificación tenga su origen o fundamento en la relación laboral; esto es, que sea propio y exclusivo del trabajador, ya que si no es así (si se trata, por ejemplo, del precio bonificado de un servicio que se ofrece a todos los clientes) nunca estaremos ante una retribución en especie.⁵⁸

Cuarto. Finalmente, esta caracterización general termina con una acotación de carácter negativo, ya que la ley se encarga de precisar que para conceptuar el rendimiento en especie no es necesario que el mismo suponga un *gasto real* para el pagador.⁵⁹

En este ámbito cada vez es más frecuente que las empresas pacten con sus trabajadores la modificación del sistema retributivo implementando *a la carta* retribuciones en especie que sustituyan en parte o complementen a las retribuciones dinerarias. A estos efectos, la Dirección General de Tributos ha venido reconociendo esta práctica atribuyendo, cuando correspondiera, la condición de retribución en especie a determinados componentes salariales siempre que con carácter previo dicha

en que facilitan el acceso al puesto de trabajo no pueden ser consideradas entregadas para "fines particulares" sino para el cumplimiento efectivo de la relación laboral. Desde esta perspectiva es claro que tales entregas no pueden ser consideradas "retribuciones en especie". El hecho de que no pueda determinarse el alcance real de las tarjetas entregadas con este fin no puede ocultar esa realidad. Precisamente, aquí radica el error de la sentencia. Afirmar que la entrega con fines particulares al no haberse establecido mecanismos cuantificadores obliga a considerar todas las entregas de pases de transporte retribuciones en especie, ignorando la existencia de los pases que está aceptado que facilitan el cumplimiento de la relación laboral. De otro lado, y en sentido opuesto, no puede negarse que la entrega de estas tarjetas a jubilados y a los propios empleados, en cuanto son susceptibles de ser usados con independencia del puesto y jornada laboral, constituyen entregas a título particular constitutivas de la retribución en especie gravada. De este modo nuestra conclusión es la de que las entregas de dichos pases son retribuciones en especie en unos casos y no lo son en otros. La dificultad de discernir uno y otro supuesto en cuanto a su cuantificación no puede ocultar la realidad de uno y otro hecho» (fundamento séptimo. N.FJ037979).

⁵⁷ *Cfr.*, artículo 43.1 Ley 35/2006, del IRPF. Como ya destacara MORENO FERNÁNDEZ, «la regla del precio o valor de mercado normal de mercado aunque tiene carácter general, actúa como subsidiaria, y en defecto, de norma especial aplicable al caso. En este sentido, retribuciones en especie tales como la vivienda, vehículos, préstamos, manutención, hospedaje, viajes de turismo, primas de seguro (...) tienen su particular módulo de referencia (porcentajes objetivos o coste para el empleador), no siéndoles de aplicación la regla del precio o valor normal de mercado» (MORENO FERNÁNDEZ, J.I., *op. cit.*, pág. 189).

⁵⁸ Como señala la Dirección General de Tributos en la Consulta vinculante V1070/2009, de 12 de mayo, en los casos de descuentos en la compra de ropa que una empresa textil ofrece a sus empleados «no existirá retribución en especie para los trabajadores de la empresa por el descuento obtenido en la adquisición de ropa si este se correspondiese con alguno de los descuentos ordinarios o comunes señalados, constituyendo retribución en especie los excesos sobre los mismos».

⁵⁹ Y así lo ha reconocido la Dirección General de Tributos en el supuesto de entrega del «Abono transportes» por parte de Metro de Madrid, S.A., a sus trabajadores, que no ha impedido que otorgue la condición de rendimiento en especie exento a tal situación «(...) con independencia de que en el presente caso la entidad consultante no satisfaga de forma efectiva cantidad alguna a "las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros", por ser ella misma una de las entidades que integran el Consorcio de Transportes de la Comunidad de Madrid, que es quien emite los títulos de transporte» (Consulta V2619/2010, de 2 de diciembre. NFC039843).

modificación fuera aprobada en el marco general del respectivo convenio colectivo o, en su caso, fuera fruto de una novación o modificación del contrato de trabajo. Pues si no fuera así, estaríamos ante meras mediaciones en el pago efectuadas por la empresa por indicación y a nombre del trabajador que no alterarían la condición dineraria de la retribución salarial.⁶⁰

4. PRESTACIONES QUE NO TIENEN LA CONDICIÓN DE RENDIMIENTO DEL TRABAJO EN ESPECIE

El artículo 42.2 de la Ley del IRPF enumera una serie de prestaciones que no van a tener el carácter de retribución salarial en especie. Si bien la norma no aclara si se trata de supuestos de no sujeción (ex art. 20.2 LGT)⁶¹ o de exención (ex art. 22 LGT).⁶² Y pese a que la redacción del precepto («No tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie...») inclina a decantarse por la identificación de supuestos de no sujeción, somos de la opinión de que se están designando auténticos casos de exención fiscal, pues todas las prestaciones señaladas reúnen los caracteres necesarios, fijados en el artículo 42.1 de la Ley del IRPF, para recibir la calificación de rendimientos salariales en especie; a excepción del supuesto previsto en el artículo 42.2 b) de la Ley del IRPF, correspondiente a las cantidades destinadas a la formación o capacitación del trabajador, que es un supuesto de no sujeción pues no se cumple con el requisito de la *finalidad particular*, propio de las retribuciones en especie.⁶³ En cualquier caso, ambas soluciones (no sujeción-exención) son neutras desde una perspectiva puramente económica.

A continuación vamos a analizar cada una de las prestaciones.

⁶⁰ «(...) Los referidos rendimientos del trabajo en especie deben distinguirse de aquellos otros supuestos, en los que se produce una simple mediación de pago por parte de la empresa respecto de gastos efectuados por el empleado; es decir, supuestos en que la empresa se limita a abonar una cantidad por cuenta y orden del empleado. 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. No obstante, debe señalarse que no siempre que el empleador satisfaga o abone cantidades a terceros para que estos proporcionen a su trabajador el bien, derecho o servicio de que se trate, estemos en presencia de retribuciones dinerarias, por considerar que existe mediación de pago, ya que en ocasiones la retribución en especie se instrumenta mediante un pago directo del empleador al tercero en cumplimiento de los compromisos asumidos con sus trabajadores, es decir, para hacer efectiva la retribución en especie acordada. En el supuesto planteado en la consulta, la entidad consultante y sus empleados acuerdan mediante la modificación o novación del contrato de trabajo existente, un cambio en la composición del sistema retributivo, de tal forma que se sustituyen retribuciones dinerarias por retribuciones en especie o se sustituyen retribuciones en especie por otras diferentes. En estos casos, no estaríamos ante un supuesto de mediación en el pago, sino ante retribuciones en especie acordadas en el contrato de trabajo» (Consulta V1171/2008, de 6 de junio. NFC030310).

⁶¹ Artículo 20.2 de la LGT: «La ley podrá completar la delimitación del hecho imponible mediante la mención de supuestos de no sujeción».

⁶² Artículo 22 de la LGT: «Son supuestos de exención aquellos en que, a pesar de realizarse el hecho imponible, la ley exime del cumplimiento de la obligación tributaria principal».

⁶³ La doctrina viene siendo crítica con esta confusión y mezcla de supuestos de exención y de no sujeción en la caracterización de las retribuciones en especie, postulando la necesidad de su diferenciación para evitar problemas interpretativos (MORENO FERNÁNDEZ, J.I., *op. cit.*, pág. 245; y GARCÍA-ARANDA SOTO, E., *op. cit.*, págs. 112-114).

La entrega a los trabajadores en activo de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades por importe anual máximo de 12.000 euros para cada trabajador [art. 42.2 a) LIRPF], cumpliendo a su vez los siguientes requisitos previstos en el artículo 43 del Reglamento del IRPF:

- a) Que la oferta se realice dentro de la política retributiva general de la empresa o del grupo de sociedades, y contribuya a la participación de los trabajadores en la empresa.
- b) 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 por 100.
- c) Que los títulos así adquiridos se mantengan, al menos, durante tres años. El incumplimiento de dicho plazo determinará el deber de presentar autoliquidación complementaria con el abono de los correspondientes intereses de demora.⁶⁴

Las cantidades destinadas a la actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado, cuando vengán exigidos para el desarrollo del puesto de trabajo [art. 42.2 b) LIRPF].⁶⁵ El artículo 44 del Reglamento del IRPF desarrolla este supuesto. Por su parte, la disposición adicional vigésima quinta de la Ley del IRPF incluye en este supuesto a los gastos e inversiones efectuados en los ejercicios 2007 a 2010 por las empresas para habitar a sus empleados en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Las entregas a empleados de productos a precios rebajados que se realicen directa o indirectamente en cantinas, en comedores de empresa o en economatos de carácter social [art. 42.2 c) LIRPF], cumpliendo los requisitos previstos en el artículo 45 del Reglamento del IRPF a fin de que no tengan la condición de retribución salarial en especie:

⁶⁴ El incumplimiento del mantenimiento del paquete accionario durante un plazo de tres años determina, sin excepción alguna, la obligación de presentar autoliquidaciones complementarias; conforme tiene reconocido la Dirección General de Tributos en la Consulta V2811/2009, de 22 de diciembre (NFC037066) en un caso en el que la venta de las acciones responde a un mandato del legislador: «(...) Respecto de la operación de venta de acciones efectuada en el ejercicio 2008, el consultante señala que la enajenación se efectuó tras la aprobación de la normativa aplicable al sector eléctrico (Ley 17/2007, de 4 de julio, por la que se modifica la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del sector Eléctrico) en virtud de la cual los responsables de la gestión de empresas que realicen actividades reguladas (sistema, transporte y distribución de energía eléctrica) no podrán poseer acciones de sociedades que realicen actividades de producción o comercialización. Lo anterior no altera el régimen fiscal expuesto anteriormente; el requisito del plazo de mantenimiento de las acciones no contempla excepción alguna, en coherencia con la finalidad de este beneficio fiscal de favorecer la implicación de los trabajadores en la gestión y desarrollo de las empresas en que prestan servicios y su vinculación a las mismas. En consecuencia, el consultante deberá presentar una autoliquidación complementaria (ejercicios 2006 y 2007) con los correspondientes intereses de demora, en el plazo que medie entre la fecha en que se incumpla el requisito (fecha de venta) y la finalización del plazo reglamentario de declaración correspondiente al periodo impositivo en que se produzca dicho incumplimiento (30 de junio de 2009)».

⁶⁵ La entrega de material informático por parte de la empresa a sus trabajadores tendrá la consideración de rendimiento en especie exento o no sujeto a tributación en el IRPF solo cuando sea consecuencia de un compromiso previo pactado en convenio colectivo o en el mismo contrato de trabajo: «(...) la entidad consultante desea ofrecer a sus empleados, mediante la modificación de los contratos de trabajo existentes (así se hace constar en el acuerdo que consta en el expediente y que se suscribe entre la empresa y el empleado), un cambio en la composición del sistema retributivo, de tal forma que se sustituirá parte de la retribución dineraria fija bruta por la entrega de un equipo informático. Con esta configuración, esta entrega quedaría amparada por lo dispuesto en la disposición adicional vigésima quinta y en el artículo 42.2 b), por lo que no tendría la consideración de rendimientos del trabajo en especie» (Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos V2823/2009, de 28 de diciembre. NFC037086).

- 1.º Que la prestación del servicio tenga lugar durante los días hábiles para el trabajador.
- 2.º Que la prestación del servicio no tenga lugar durante los días que el trabajador devengue dietas por manutención exceptuadas de gravamen.
- 3.º Si se utilizan fórmulas indirectas deberán cumplirse, además, los siguientes requisitos:
 - La cuantía no podrá superar los 9 euros diarios.
 - Si se entregan vales-comida o documentos escritos o electrónicos similares deberán estar numerados, expedirse de forma nominativa, identificar la empresa emisora y fijar su importe nominal. Asimismo, son intransmisibles y no acumulables. No podrá obtenerse el reembolso de su importe. Solo podrán utilizarse en establecimientos de hostelería. Y la empresa expedidora deberá conservar una relación de los entregados a cada trabajador.⁶⁶

Con esta acumulación de requisitos es patente –como destaca BLANCO VÁZQUEZ– que se intenta «limitar el beneficio de la no sujeción a las comidas (y solo a las comidas, de ahí la exigencia del disfrute en establecimientos de hostelería) disfrutadas en días hábiles en los que no se tuviera derecho a dietas de manutención».⁶⁷

La utilización de bienes destinados a servicios sociales y culturales del personal empleado. Dentro de este supuesto se incluyen los espacios y locales debidamente homologados destinados a prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de los trabajadores; así como la contratación de este servicio con terceros debidamente autorizados [art. 42.2 d) LIRPF].⁶⁸

⁶⁶ La Dirección General de Tributos ha precisado a quien corresponde el cumplimiento de los requisitos necesarios para aplicar la referida exención, detallando las consecuencias en caso de incumplimiento, señalando al respecto que «corresponde a la empresa, por su condición de pagadora de los rendimientos, la obligación de que las tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago entregado al trabajador se adecuen a los requisitos establecidos en el artículo 45.2.2 del RIRPF, puesto que de lo contrario existiría retribución en especie y por tanto obligación de realizar el correspondiente ingreso a cuenta de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 102 del RIRPF. Ahora bien, en el caso de la prohibición de la acumulación de cuantías cabe entender que la responsabilidad de su cumplimiento es exigible al trabajador, por cuanto en última instancia depende de la voluntad del empleado acumular en un día las cuantías no consumidas en otros días, y el citado artículo 45.2.2 del RIRPF no impone a las empresas ninguna obligación específica de control sobre el cumplimiento de este requisito. Por tanto, si el empleado incumpliera la prohibición de acumulación de cuantías prevista en la letra b) del artículo 45.2.2 del RIRPF, deberá incluir en la declaración-liquidación que proceda las retribuciones en especie correspondientes a los importes acumulados. En este caso la empresa no vendrá obligada a practicar el ingreso a cuenta que hubiera correspondido, siempre y cuando cumpla las restantes condiciones establecidas en el artículo 45 del RIRPF» (Consulta V2798/2007, de 28 de diciembre. NFC028002).

⁶⁷ BLANCO VÁZQUEZ, A.: «Los tickets de comida en el nuevo reglamento del IRPF», *Estrategia Financiera*, núm. 240/2007, pág. 72.

⁶⁸ Para que los «vales guardería» puedan beneficiarse de la condición de rendimiento en especie exento o no sujeto a tributación en el IRPF es necesario que tal complemento retributivo tenga su causa en un pacto previo con los trabajadores, ya sea a través de convenio colectivo o en el propio contrato de trabajo: «(...) en el supuesto consultado resulte aplicable lo dispuesto en el artículo 42.2 d) de la Ley del Impuesto sería necesario que la empresa y el trabajador acuerden, modificando o novando el contrato de trabajo, un cambio en la composición del sistema retributivo, sustituyendo retribuciones dinerarias por vales guardería. En tal supuesto ya no existirían esas retribuciones dinerarias, sino el concepto retributivo vales guardería, concepto que en cuanto se correspondiera con lo establecido en el mencionado artículo comportaría su no consideración como rendimiento del trabajo en especie» (Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos V1696/2008, de 16 de septiembre. NFC031184)

Las primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de contrato de seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil del trabajador [art. 42.2 e) LIRPF].⁶⁹

Las primas o cuotas satisfechas a las entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que la cobertura de enfermedad alcance al trabajador y, en su caso, a su cónyuge y descendientes.
- Que las primas no excedan de 500 euros anuales por cada una de las personas cubiertas. El exceso constituirá una retribución en especie [art. 42.2 f) LIRPF].⁷⁰

La prestación del servicio de educación preescolar, infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por precio inferior al normal de mercado [art. 42.2 g) LIRPF].

Las cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros con el objeto de facilitar el desplazamiento de los empleados entre su lugar de residencia y su centro de trabajo, con el límite de 1.500 euros anuales por cada trabajador [art. 42.2 h) LIRPF].⁷¹

⁶⁹ Para la aplicación de este beneficio fiscal es necesario que el contrato de seguro suscrito por la empresa (tomador) a favor de sus trabajadores (beneficiarios) obedezca al desempeño de las funciones propias de la relación laboral; pues en caso contrario, dichas primas o cuotas tendrán la consideración de retribución del trabajo en especie sometidos a tributación. Así lo tiene reconocido la Dirección General de Tributos en el supuesto de entidades que suscriben este tipo de contratos de seguros para los miembros de sus Consejos de Administración: «(...) 1.º Si las primas satisfechas por la entidad a este contrato de seguro de responsabilidad civil derivan de la realización de funciones propias del cargo de Administrador, las cuales no se encuentran enmarcadas en el ámbito de las relaciones laborales que afectan en general a los trabajadores [art. 1.3 c) ET], se consideraría rendimiento del trabajo en especie, valorándose por las primas satisfechas conforme a lo dispuesto en el artículo 43.1.1 d) de la Ley 35/2006, y a dicho valor se adicionará el ingreso a cuenta correspondiente, salvo que su importe hubiera sido repercutido al perceptor de la renta, de acuerdo con el artículo 43.2 de la citada ley. Este ingreso a cuenta se determinará según el artículo 100 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por Real Decreto 1775/2004, de 30 de julio. 2.º Por el contrario, en la medida que se tratase de socios administradores que a su vez desempeñasen o prestasen funciones dentro del marco de una relación laboral, ya sea esta común o especial, las primas pagadas por la entidad al contrato de seguro de responsabilidad civil no serían rendimientos en especie» (Consulta V0504/2007, de 7 de marzo. NFC024429).

⁷⁰ La Dirección General de Tributos ha precisado dos cuestiones a fin de que las primas o cuotas satisfechas para la cobertura del seguro de enfermedad no tengan la condición de rendimiento del trabajo en especie sometido a tributación en el IRPF, a saber:

- Que la empresa empleadora debe constar necesariamente como tomador del seguro, quedando excluida la posibilidad de que sea el trabajador el que adquiera tal condición (piénsese, por ejemplo, en la posibilidad de que el mismo trabajador pudiera beneficiarse de una oferta más ventajosa económicamente para la contratación del seguro, que hiciera aconsejable, desde esa perspectiva, que fuera él el tomador, en vez de la entidad) (Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos V0602/2007, de 22 de marzo. NFC024584).
- Que dicho beneficio fiscal en ningún caso alcanza a la pareja del hecho del trabajador, aunque la unión se encuentre inscrita en el Registro oficial de uniones de parejas de hecho (Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos V2200/2010, de 4 de octubre. NFC024584).

⁷¹ La Dirección General de Tributos ha reconocido que la entrega del «abono transportes» por parte de Metro de Madrid, S.A., a sus trabajadores tiene la condición de rendimiento del trabajo en especie exento o no sujeto a tributación en el IRPF (Consulta V2619/2010, de 2 de diciembre. NFC039843).

5. SUPUESTOS DE RETRIBUCIONES LABORALES EN ESPECIE: SU VALORACIÓN

Las retribuciones en especie se valoran, como regla general, por su valor normal de mercado (art. 43.1 LIRPF).⁷² No obstante, el propio precepto establece una serie de especialidades para determinadas percepciones salariales que veremos a continuación.

5.1. «Utilización de vivienda» [art. 43.1.1 a) LIRPF]

Concepto.

La Ley y el Reglamento del IRPF no contienen una definición concreta de este supuesto de retribución en especie. Por ello basta con la remisión al concepto general de rentas en especie (ex art. 42.1 LIRPF) para calificar tales casos siempre que el pago del alquiler lo efectúe la empresa directamente al arrendador.⁷³

Esta situación tiene importante consecuencias, puesto que:

- a) No se condiciona la utilización de vivienda (como ha ocurrido en normativas pasadas)⁷⁴ por razón del cargo o del empleo público o privado. De ahí que toda cesión de vivienda por parte de la empresa al trabajador tendrá la calificación de retribución en especie siempre que se haya efectuado para fines particulares.⁷⁵
- b) La normativa del IRPF no define el concepto de «vivienda» a estos efectos, ni siquiera lo restringe a la vivienda «habitual» (ex art. 68.1.3 LIRPF).⁷⁶ De manera que cabe plantearse, al menos en términos de hipótesis, si la utilización de un local o de un despacho por el trabajador para fines puramente domésticos puede recibir la calificación de retribución en especie.⁷⁷ Sin embargo, de lo que no hay duda es de que tiene cabida dentro de

⁷² Así lo tiene reconocido la Dirección General de Tributos en la Consulta V0614/2008, de 28 de marzo, respecto del establecimiento de planes retributivos para empleados a través de la cesión de obras de arte. En ese caso, dada la ausencia de una regla de valoración ad hoc, señala que «la cesión de la obra de arte al empleado como parte de su paquete salarial determinará a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas la obtención por parte del mismo de una retribución en especie, cuya valoración, a falta de regla específica, se efectuará por su valor normal de mercado, sobre el que se deberá practicar el ingreso a cuenta correspondiente» (NFC028808).

⁷³ La Dirección General de Tributos reconoce la condición de retribución en especie a la entidad que ofrece a sus empleados, dentro de su plan anual de retribución flexible, el pago del alquiler de la vivienda para aquellos que lo deseen, modificando sus contratos laborales. Los contratos de alquiler estarían a nombre del empleado y la entidad únicamente satisface el pago de las mensualidades directamente al arrendador de la vivienda (Consulta V1267/2010, de 8 de junio. NFC038428. También, las Consultas V0266/2010, de 15 de febrero. NFC037389; y V0381/2010, de 2 de marzo. NFC037539).

⁷⁴ Cfr., ROZAS VALDÉS, J.A.: *Rendimientos del trabajo en especie*, Civitas: Madrid, 1994, págs. 45-47.

⁷⁵ *Vid.*, supra, Notas núms. 52 a 56.

⁷⁶ «Se entenderá por vivienda habitual aquella en la que el contribuyente resida durante un plazo continuado de tres años. No obstante, se entenderá que la vivienda tuvo aquel carácter cuando, a pesar de no haber transcurrido dicho plazo, se produzca el fallecimiento o concurren circunstancias que necesariamente exijan el cambio de vivienda, tales como separación matrimonial, traslado laboral, obtención de primer empleo o de empleo más ventajoso u otras análogas».

⁷⁷ CARBAJO VASCO, D. y LÓPEZ-TELLO y DÍAZ AGUADO, L.: *Todo sobre la reforma fiscal. Renta, Patrimonio, Sociedades y No Residentes*, Praxis: Madrid, 1991, pág. 138.

este supuesto la cesión de vivienda que no sea la «habitual», pudiendo abarcar la «segunda» vivienda.⁷⁸

Valoración.

El importe de la retribución será el 10 por 100 del valor catastral. No obstante, tratándose de inmuebles con valores catastrales revisados conforme a la normativa catastral que hayan entrado en vigor a partir del 1 de enero de 1994, la retribución será el 5 por 100 del valor catastral. Si los inmuebles carecieran de valor catastral o este no se hubiera notificado al propietario, se tomará como base de la imputación el 50 por 100 del valor que deba computarse a efectos del Impuesto sobre el Patrimonio, aplicando sobre el mismo el 5 por 100.⁷⁹ En ningún caso la valoración resultante podrá superar el 10 por 100 de las restantes contraprestaciones del trabajo [art. 43.1.1 a) LIRPF].⁸⁰

5.2. «Utilización o entrega de vehículos» [art. 43.1.1 b) LIRPF]

Concepto.

De todos los requisitos de la definición general de rentas en especie (art. 42.1 LIRPF) el que normalmente plantea problemas para calificar la utilización o entrega de vehículos como retribución en especie es el relativo al carácter *particular* de la cesión al trabajador, pues si dicho requisito no se cumple (piénsese, por ejemplo, en la entrega del vehículo por exclusivos motivos de trabajo) nunca existirá tal retribución,⁸¹ recayendo sobre la Administración tributaria la carga de

⁷⁸ La Dirección General de Tributos ha precisado (en un caso de alquiler de vivienda que la empresa paga directamente al arrendador por la realización de una obra en la vivienda del trabajador) que semejante calificación de retribución en especie «solamente resulta operativa respecto al supuesto contemplado –utilización de vivienda–, no siendo necesario que se trate de la habitual del empleado, pero sí resulta necesario que se trate de vivienda y no de una prestación de servicios de hospedaje, en cuyo caso la norma de valoración sería la genérica de su valor normal en el mercado que establece el artículo 43.1 de la Ley del Impuesto en su primer párrafo» (Consulta V0083/2011, de 19 de enero. NFC040195).

⁷⁹ En el supuesto de que el valor catastral del inmueble alquilado no esté individualizado, siendo único para todo el edificio, «cabe afirmar que –a efectos de determinar el importe de la retribución en especie– la falta de un valor catastral individualizado no significa que no pueda operar esta referencia valorativa a través de un reparto proporcional del valor catastral, reparto que procederá realizar en función de la superficie total atribuida al edificio y la correspondiente a la vivienda (incluyendo su participación en los elementos comunes) cuya utilización por el consultante da lugar a la retribución en especie del trabajo» (Consulta V0238/2011, de 3 de febrero. NFC040370).

⁸⁰ En el caso de que el uso de la vivienda sea inferior al año natural o sea utilizada por varios empleados, dicho importe «se prorrateará en función del tiempo dentro del año natural en que se produce esa retribución en especie, no siendo prorrateable el límite al operar este respecto a una magnitud distinta: las restantes contraprestaciones del trabajo. A su vez, si la vivienda es utilizada al mismo tiempo por varios empleados también procederá realizar el prorrateo de la valoración resultante entre todos ellos» (Consulta V0083/2011, de 19 de enero. NFC040195).

⁸¹ Sentencia del TSJ de Madrid 10327/2008, de 23 de mayo: «(...) En el caso aquí enjuiciado la Sala llega a la conclusión de que los hechos recogidos en el acto liquidatorio son el resultado de la valoración de la documentación obrante en el expediente. Nos hallamos ante una flota de vehículos automóviles propiedad de la empresa o en renting satisfecho con otras empresas del grupo, cuyo listado se adjunta como anexo al Acta de disconformidad y al Informe ampliatorio, habiéndose identificado la Inspección a sus usuarios habituales, que son visitantes médicos en la plantilla de la empresa, con cada uno de los cuales se ha suscrito un contrato-tipo en cuya virtud se realiza la asignación de tales vehículos "para uso exclusivamente profesional", con "carácter de puesta a disposición de una herramienta de trabajo", que se reconoce como

la prueba en los casos que no comparta la calificación como renta en especie o no que haya efectuado la empresa.⁸² Máxime si se tiene en cuenta que habitualmente los «coches de empresa» se utilizan para ambos fines (domésticos y laborales), procediendo en esos casos al correspondiente prorrateo del doble uso del vehículo para cuantificar el rendimiento en especie;⁸³ habiéndose planteado discrepancias en la aplicación de los criterios de valoración para cuantificar el uso *doméstico*. De una parte, la doctrina administrativa del TEAC sostiene el criterio de la facultad de disposición que tiene del vehículo el empleado durante las horas fuera de la jornada laboral, con independencia del puesto de trabajo desempeñado, ya que la disponibilidad fuera de la jornada laboral es para todos (tanto directivos como vendedores o comerciales).⁸⁴ Y, de otra, la última jurisprudencia de la Audiencia Nacional que, refrendando el posicionamiento de los obligados tributarios, postula la necesidad de que la valoración se ajuste a las características del puesto de trabajo desempeñado por cada trabajador.⁸⁵

necesario e indispensable, con el logotipo y nombre de la Compañía. El contrato mencionado recoge expresamente que en los periodos en que el trabajador no desarrolle la prestación de servicios objeto del contrato de trabajo, el vehículo deberá permanecer estacionado y a disposición de la Compañía, salvo circunstancias excepcionales, y en coherencia con ello, dicha entidad abonará al trabajador como suplidos de gastos el coste del combustible consumido en el ejercicio de la actividad laboral, en función de los kilómetros recorridos, y, en consecuencia, controlará en la forma y con la frecuencia que estime conveniente el número de kilómetros recorridos, excepto en los periodos en que el coche deba permanecer estacionado –cláusula Quinta– (...) La Sala estima, por tanto, que la valoración efectuada por la Administración no es correcta, y no permite deducir que se ha apartado de la finalidad de la norma, toda vez que lo relevante para la calificación de la utilización del vehículo como renta en especie no es el uso efectivo del vehículo por parte del trabajador, pues es evidente que el mismo no puede estar haciendo uso de aquel ininterrumpidamente, sino la disponibilidad del mismo y la posibilidad de utilizarlo en cualquier momento para fines particulares, lo cual está ciertamente vetado por la entidad actora, como se desprende del contrato de constante alusión. Es más, dicho convenio prohíbe expresamente la utilización del vehículo en determinados casos y circunstancias, y prevé que cualquier uso desviado o distinto a lo estipulado puede considerarse vulneración contractual de la buena fe, lo que puede conllevar medidas de orden disciplinario» (fundamento segundo. NFJ029246).

⁸² Cfr. Sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de julio de 2007 (NFJ026364).

⁸³ La Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid 170/2008, de 26 de febrero, razona que «(...) como ha declarado el TEAC en diversas Resoluciones, si el vehículo se utiliza para un doble fin, empresarial y particular, constituirá retribución en especie el uso o disfrute para fines particulares, sin que, por tanto, deba imputarse retribución en especie alguna por la utilización del vehículo para fines propios de la actividad, es decir, que en el supuesto de uso mixto del vehículo la valoración como retribución en especie ha de realizarse con un criterio de reparto» (fundamento cuarto. NSJ025822). Para efectuar dicha valoración, la Dirección General de Tributos viene sosteniendo que «no puede señalarse un criterio general de valoración. No obstante, no son aceptables aquellos que se cuantifiquen en función de las horas de utilización efectiva o kilometraje, pues el parámetro determinante debe ser la disponibilidad para fines particulares» (Consulta V0772/2007, de 13 de abril. NFC025586).

⁸⁴ Cfr., Resolución del TEAC de 3 de diciembre de 2009. NFJ037505, que condensa toda la doctrina administrativa previa con cita de jurisprudencia de la Audiencia Nacional. En los mismos términos, la Resolución del TEAC de 30 de abril de 2009. NFJ033632.

⁸⁵ Sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de abril de 2009 que señala que «(...) La Sala estima que para la valoración de la retribución en especie en los casos de uso mixto de un bien, para fines empresariales y privados, es necesario atender a las circunstancias personales y profesionales del trabajador, de tal forma que el uso privado que un comercial da a un vehículo cedido por la empresa es más residual que el que le da otro empleado que necesite el vehículo en menor medida, como es el caso de los directivos de la empresa (...) la Sala comparte la alegación de la parte de que el criterio adoptado por la Inspección para determinar la existencia de renta en especie, posteriormente confirmado por el TEAC en la resolución que se revisa, consistente en la facultad de disposición del empleado, no puede ser acogido si no resulta modulado por las características del puesto de trabajo desempeñado por el trabajador, debiendo, en consecuencia, atenderse a la efectiva utilización del bien y no a la mera facultad de disposición» (fundamento cuarto. NFJ033180). Sobre este criterio, véase PÉREZ CALVO, R., y PÉREZ CALZADA, J.M.ª: «Valoración de la retribución en especie por utilización de vehículo del empleado. De la "disponibilidad" a la "modulación" a través de presunciones», *RCyT*. CEF, núm. 322/2010, págs. 157 y ss.

Valoración.

La Ley del IRPF distingue tres supuestos para efectuar la valoración:

- a) En los casos de entrega del vehículo por parte de la empresa al trabajador, la valoración de la retribución consistirá en el «coste de adquisición para el trabajador, incluidos los tributos que graven la operación».
- b) Si se trata de la cesión del uso del vehículo, a su vez, hay que diferenciar dos supuestos en función de si la empresa es o no propietaria del mismo:
 - Si es propietaria la valoración se cifra en el 20 por 100 anual del coste de adquisición (incluidos los tributos que gravaron su adquisición).⁸⁶
 - Si no es propietaria (contratos de *renting*⁸⁷ o *leasing*) la valoración será el mismo porcentaje anual aplicado esta vez sobre «el valor de mercado que correspondería al vehículo si fuese nuevo». ⁸⁸ Asimismo dicho valor de mercado incluirá –según criterio de la Dirección General de Tributos– todos los gastos y tributos que gravan la operación, los gastos de puesta en funcionamiento del vehículo, con excepción de los gastos de consumos de carburantes.⁸⁹

⁸⁶ Cfr. Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos V0236/2007, de 8 de febrero, para la valoración de la retribución en especie en supuestos de copropiedad del vehículo entre la empresa y el trabajador: «en el caso en que la empresa sea propietaria del vehículo, el valor de la retribución en especie derivada de la utilización del mismo por parte del personal de la empresa en cada año será el resultado de aplicar sobre el coste de adquisición el porcentaje del 20 por 100 anual (...). En el caso planteado, en que la empresa es copropietaria del vehículo en la proporción del 50 por 100, la cesión del uso al trabajador únicamente se podrá referir a ese porcentaje de copropiedad. Dado el carácter indivisible que tiene un vehículo de turismo, la facultad de disposición del mismo para uso particular supondrá, en todo caso, la obtención de una retribución en especie, de acuerdo con lo anteriormente señalado. Ahora bien, el porcentaje del 20 por 100 anual será aplicable sobre el coste de adquisición del porcentaje de copropiedad que posee la empresa pagadora, y dada la existencia de uso mixto, de acuerdo con un criterio de reparto, en el que teniendo en cuenta la naturaleza y características de las funciones desarrolladas por el trabajador de la empresa, se valore solo la disponibilidad para fines particulares» (NFC025149).

⁸⁷ La Sentencia de la Audiencia Nacional de 1 de diciembre de 2010 ha negado la condición de retribución en especie a los contratos de *renting* firmados directamente por los trabajadores con la compañía de *renting*: «(...) nos encontramos con que la utilización de los vehículos para uso particular de los trabajadores, correspondiendo a horas fuera de la jornada de trabajo, está cubierta por unos contratos que han formalizado cada uno de ellos con LEASE PLAN, con la singularidad de que el pago por este uso lo abona la demandante, y se lo descuenta posteriormente al empleado en su nómina (...) de modo que no existe retribución en especie» (fundamento séptimo. NfJ041483).

⁸⁸ La Dirección General de Tributos se ha encargado de precisar el concepto de valor de mercado a estos efectos: «Por valor de mercado debe entenderse la contraprestación que se acordaría entre sujetos independientes. Por tanto, no cabe considerar la existencia de distintos valores de mercado para un mismo bien, dependiendo de las circunstancias concurrentes en cada caso. Para la determinación del mencionado valor no podrá acudirse a elementos que el pagador del rendimiento no está en disposición de conocer por sí mismo, como es el precio que un tercero (la compañía de alquiler, en este caso) ha pagado por el vehículo. Finalmente, se debe poner de manifiesto que, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de la disposición adicional segunda del Reglamento del IRPF (tanto en la redacción vigente en el momento de formularse la consulta, según Real Decreto 214/1999, como en la actual, dada por Real Decreto 1775/2004), «las personas o entidades obligadas a efectuar ingresos a cuenta como consecuencia de los rendimientos del trabajo en especie que satisfagan, podrán solicitar a la Administración tributaria la valoración de dichas rentas, conforme a las reglas del Impuesto, a los exclusivos efectos de determinar el ingreso a cuenta correspondiente» (Consulta 137/2005, de 30 de marzo. NFC020601). La referencia a la solicitud de valoración de la retribución en especie por parte de la Administración tributaria se encuentra regulada actualmente en la disposición adicional segunda del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, que aprueba el vigente Reglamento del IRPF.

⁸⁹ «(...) De acuerdo con el citado precepto de la LIRPF, en el caso de vehículos cedidos a los empleados, que se hayan adquirido mediante contrato de *leasing* o *renting* o por cualquier otro negocio jurídico, siempre que el empleador no sea pro-

- c) En los supuestos de uso y posterior entrega, la valoración de esta última «se efectuará teniendo en cuenta la valoración resultante del uso anterior».

5.3. «Préstamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero» [art. 43.1.1 c) LIRPF]

Concepto.

Desde la perspectiva de las rentas en especie los préstamos no presentan ninguna singularidad salvo la establecida por el legislador fiscal, que el interés pactado entre la empresa y el trabajador sea inferior al legal del dinero. Asimismo, bajo esta calificación se incluyen determinados *anticipos*; en particular, aquellos que, según lo pactado en contrato o convenio, reconocen al empleado el derecho a solicitar de la empresa cantidades a cuenta del salario real sin intereses, si bien también ha precisado los casos en que los mismos recibirán la calificación de rendimiento dinerario.⁹⁰

En estos casos la valoración de la retribución consistirá en la diferencia entre el interés pactado y el interés legal del dinero vigente en el periodo del contrato. No obstante, en determinados supuestos el término de comparación para calcular la diferencia no será el interés legal del dinero sino el interés de mercado.⁹¹

pietario del vehículo, el valor de la retribución en especie derivada de su utilización por parte del empleado en cada año, será el resultado de aplicar sobre el valor de mercado que correspondería al vehículo si fuese nuevo, el porcentaje del 20 por 100 anual. A estos efectos, si, como es frecuente, el contrato de arrendamiento financiero o de renting dura más de un año, el valor de mercado del vehículo sobre el que se aplica el porcentaje o, lo que es lo mismo, la base para determinar la renta en especie, será cada año el que corresponda al periodo impositivo en que se celebró el contrato. El valor de mercado incluirá los gastos y tributos que graven la operación. La retribución en especie derivada de la utilización de vehículos automóviles por parte de empleados para fines particulares, es comprensiva de todos los gastos satisfechos por la empresa que permiten poner el vehículo en condiciones de uso para el empleado, como es el caso de los seguros, los impuestos municipales o los gastos de mantenimiento por lo que no constituye una retribución en especie independiente para el trabajador. No ocurre lo mismo con los gastos derivados del consumo de carburantes, que constituirían retribución en especie separada e independiente si fuesen satisfechos por la empresa.

Una vez que el vehículo utilizado pase a ser propiedad de la empresa (por ejercer la opción de compra o por otros motivos), seguirá aplicándose como valor del uso gratuito del trabajador, el 20 por 100 del coste de adquisición para el pagador, incluidos los tributos que graven la operación. En este caso para la empresa, el coste de adquisición será el valor al contado del bien más los tributos que graven la operación» (Consulta V1640/2009, de 9 de julio. NFC034554).

⁹⁰ En efecto, la Dirección General de Tributos ha precisado que «(...) a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, no constituye renta en especie el anticipo al que se refiere el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 29 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: "El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado"». A idénticos efectos, se entiende igualmente, que tampoco constituye renta en especie el "anticipo" sobre la mensualidad corriente, siempre que aquel se reintegre al finalizar esta». (Consulta V1809/2009, de 4 de agosto. NFC034891. En los mismos términos, la Consulta V1502/2009, de 22 de junio. NFC033882).

⁹¹ Así lo tiene reconocido el Tribunal Supremo en la Sentencia de 24 de septiembre de 2009, para la situación en que el interés legal sea superior al normal de mercado, en cuyo caso «de acuerdo con la tesis de la Administración tributaria –que esta Sala comparte–, la retribución en especie deberá calcularse «por diferencia entre el interés efectivo del préstamo pagado y el interés legal del dinero» –que es, precisamente, lo que hizo la Inspección de tributos–, salvo cuando el interés legal del dinero sea superior al normal de mercado, supuestos poco frecuentes (como señala el Abogado del Estado, cuestión distinta es el de los préstamos hipotecarios) en los que habrá que hallar la «diferencia entre el interés efectivo del préstamo pagado y el interés de mercado» (fundamento sexto. NFJ037898).

5.4. Prestaciones diversas (de manutención, viaje, hospedaje, estudio y similares) [art. 43.1.1 d) LIRPF]

Se valoran por el coste que ocasiona a las empresas las prestaciones *in natura* que ofrecen a sus trabajadores en concepto de manutención,⁹² hospedaje, viajes⁹³ y similares.⁹⁴ Así como las primas de contratos de seguros que no cumplan los requisitos para beneficiarse de las exenciones previstas en el artículo 42.2, letras e) y f) de la Ley del IRPF,⁹⁵ y las prestaciones por manutención⁹⁶ y estudios reconocidas al trabajador y a sus familiares hasta el cuatro grado inclusive, que no estén incluidas en el artículo 42.2 de la Ley del IRPF.

⁹² El Tribunal Supremo, si bien respecto a una normativa que actualmente no está en vigor, ha respaldado la interpretación restrictiva del concepto de «cantinas», «comedores de empresa» y «economatos de carácter social», que no alcanza a los «establecimientos concertados»: «(...) lleva a confirmar el criterio de la sentencia de instancia cuando declara que «la Sala comparte la interpretación del TEAC respecto a la exclusión contemplada en el artículo 26 LIRPF pues, no obstante la denominación de "economatos" que se pretende atribuir al servicio o prestación que se ofrece a los trabajadores de la empresa, no estamos en presencia de tal servicio en sentido propio, caracterizado por constituir un establecimiento propio de la empresa para que en ella adquieran productos a bajo precio sus empleados, sin posibilidad de acceso a terceros. Por el contrario, lo que aquí se debate es otro concepto diferente de prestación, cual es el reconocimiento del derecho a que los bienes adquiridos en establecimientos concertados previamente con la empresa se obtengan a precio descontado o reducido, beneficio que no guarda relación alguna con los tipos excepcionados, pues no estamos ni ante cantinas, ni ante comedores de empresa, ni en presencia de economatos, cualquiera que fuera la denominación que, atendiendo a finalidades específicas o por otras razones, se atribuya a este servicio» (Sentencia de 16 de septiembre de 2010, fundamento segundo. NFJ040333).

⁹³ La entrega por parte de la empresa a sus empleados de billetes de avión gratuitos o por precio reducido «no desvirtúa la naturaleza de retribución en especie de los mismos, pese a ser un tercero ajeno a la relación laboral quien lleva a cabo el disfrute. Es evidente que esta entrega y disfrute se produce "por" y "en consideración" a la relación laboral entre el empleador y el empleado. De este modo la entrega del bien hay que entenderla hecha al empleado que es quien la transmite (con el consentimiento del empleador) a terceros ajenos a la relación laboral» (Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de octubre de 2010. fundamento tercero. NFJ040712).

⁹⁴ Repárese que están exceptuadas de gravamen las dietas y asignaciones por gastos de locomoción, viaje, manutención y estancia de los artículos 17.1 d) de la Ley del IRPF y del artículo 9 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, satisfechas por las empresas a sus trabajadores por motivos laborales. No obstante, constituye retribución en especie sometida a gravamen el pago por parte de la empresa a sus trabajadores de las cuotas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (*cf.*, Sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha 427/2006, de 18 de septiembre. NFJ026370).

⁹⁵ Tratándose de seguros de enfermedad, «las primas que dicha entidad satisfaga a una entidad aseguradora por la suscripción de un contrato de seguro de enfermedad y asistencia sanitaria, en el que figure como asegurado el propio empleado, su cónyuge y/o descendientes, no tendrá la consideración de rendimiento de trabajo para el empleado, con el límite anteriormente mencionado. El exceso de prima satisfecho que pueda existir sobre dicha cuantía, 500 euros anuales por cada una de las personas señaladas anteriormente, tendrá la consideración de rendimientos de trabajo en especie para el empleado y se valorará por el coste para el pagador, entidad consultante, incluyendo los tributos que graven la operación» (Consulta V0119/2011, de 24 de enero. NFC040230).

⁹⁶ Así ocurre con el suministro de energía eléctrica por parte de las empresas productoras a sus trabajadores: «(...) la entidad interesada suministraba electricidad para consumo doméstico a sus trabajadores, en activo y jubilados, y viudas, en su caso, de los mismos, al precio de 15 céntimos de peseta el kilovatio consumido, en lo que excedieran de los primeros 22 bimensuales, que se facilitaban sin cargo alguno, no cobrándose tampoco nada por alquiler de contador o por alta de suministro. Se trata, por tanto, de una empresa productora de electricidad, que parte de su producción es suministrada a sus trabajadores, en virtud de la Ordenanza de Trabajo para Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica. Además, este tipo de prestaciones, al solo poder ser consumidas por los empleados y destinarse a uso doméstico, se asimilan a las prestaciones en concepto de manutención y hospedaje, a las que hace referencia el apartado d) del artículo 26 de la Ley 18/1991. En esta misma línea se ha pronunciado recientemente este Tribunal Central en sendas Resoluciones de 9 de marzo de 2001 y de 21 de junio de 2002. Una vez establecido que el suministro de energía eléctrica a los trabajadores, así como los derechos de acometida, se consideran una retribución en especie de las definidas en el apartado d) del artículo 26 de la Ley 18/1991, la valoración de las mismas será por el coste para el empleador, incluidos los tributos que graven la operación, tal y como dispone el artículo 27.uno de la mencionada ley» (Resolución del TEAC de 13 de septiembre de 2002, fundamento tercero. NFJ013377).

5.5. Contribuciones satisfechas por los promotores a planes de pensiones, compromisos por pensiones y seguros de dependencia a los trabajadores [art. 43.1.1 e) LIRPF]

Se valoran por su importe las contribuciones satisfechas por los promotores de planes de pensiones y las contribuciones satisfechas por las empresas promotoras reguladas en la Directiva 2003/41/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de junio de 2003, relativa a las actividades y la supervisión de fondos de pensiones de empleo, así como las cantidades satisfechas por empresarios para hacer frente a los compromisos por pensiones en los términos previstos por la disposición adicional primera del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y su normativa de desarrollo.⁹⁷ Igualmente por su importe, las cantidades satisfechas por empresarios a los seguros de dependencia.

5.6. Ganancias patrimoniales en especie (art. 43.1.2 LIRPF)

Las ganancias patrimoniales en especie se valoran conforme a las normas propias de cuantificación de las plusvalías (arts. 34 y 37 LIRPF), sin ninguna especialidad o singularidad. Los supuestos paradigmáticos de este tipo de ganancias proceden de la entrega gratuita de acciones de la empresa a sus trabajadores en sus distintas modalidades (*stock options, restricted stock units...*)⁹⁸ una vez que el trabajador las transmite a terceros. No obstante, la jurisprudencia ha precisado que para la concreción del valor de adquisición de dichas ventas de acciones deberá incluirse tanto el valor nominal de las acciones como el importe del ingreso a cuenta satisfecho por la empresa.⁹⁹

5.7. Regla de valoración especial: rendimientos del trabajo en especie satisfechos por empresas que tiene como actividad habitual la realización de las actividades que dan lugar al mismo [arts. 43.1.1 f) LIRPF y 48 RIRPF]

Los complementos retributivos en especie que tienen por objeto la propia actividad empresarial de la entidad empleadora que los satisface deben valorarse, como mínimo, por el precio ofertado al público, definido en el artículo 13 de la Ley 26/1984, de 19 de julio, General para la defensa de Consumidores y Usuarios (esta referencia normativa debe entenderse efectuada actualmente al artículo 60 del Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre).¹⁰⁰ No incluyéndose en tal concepto los descuentos ordinarios o comunes, a saber:

⁹⁷ La Dirección General de Tributos incluye en este supuesto la adhesión a planes de jubilaciones instrumentados a través de la suscripción de seguros colectivos, cuya prima se imputa al trabajador, de la que además resulta su beneficiario, percibiendo prestaciones en forma de renta mensual hasta cumplir los 64 años. Admitiendo, a su vez, la reducción por rendimientos irregulares del 40 por 100 sobre el exceso no exento [art. 7 e) LIRPF] cuando el periodo de tiempo trabajado para la empresa sea superior a dos años (Consulta V0153/2011, de 31 de enero. NFC040089).

⁹⁸ Cfr., Consulta V1586/2006, de 24 de julio. NFC023245.

⁹⁹ Cfr., Sentencia de la Audiencia Nacional de 31 de marzo de 2008, recurso contencioso n.º 156/2005; y Sentencia del TSJ de Madrid 20820/2008, de 26 de diciembre (NFJ033192).

¹⁰⁰ Así lo tiene reconocido la Dirección General de Tributos con relación a los préstamos bonificados otorgados a empleados de entidades financieras, calculándose la retribución en especie por «la diferencia entre el interés pagado y el determinante de la existencia de retribución en especie [el tipo de referencia: el ofertado al público pero teniendo en cuenta los descuentos

- Los descuentos ofertados a otros colectivos de similares características a los trabajadores de la empresa.
- Los descuentos promocionales que tengan carácter general y que se encuentren en vigor en el momento de satisfacer la retribución.
- Los descuentos que no superen el 15 por 100 ni 1.000 euros anuales.¹⁰¹

6. INGRESOS A CUENTA SOBRE LOS RENDIMIENTOS SALARIALES EN ESPECIE

El ingreso a cuenta (junto con la retención y el pago fraccionado) constituye una de las modalidades de «pagos a cuenta», que tiene la consideración de deuda tributaria (art. 58.1 LGT), en virtud del cual el pagador ingresa en la Hacienda Pública del Estado cantidades a cuenta de la obligación tributaria principal del IRPF del perceptor de la retribución en especie (arts. 23 LGT y 99.1 LIRPF).

El ingreso a cuenta tiene los siguientes rasgos:

- a) Se devenga en el momento que el pagador abona o satisface la retribución en especie al trabajador (art. 99.2 LIRPF). Tiene carácter obligatorio, dado su carácter de prestación patrimonial de carácter público (art. 31.3 CE); concretamente, se trata de una obligación tributaria particular (ex art. 24 LGT). Por ello, el artículo 99.6 señala que «cuando exista obligación de ingresar a cuenta, se presumirá que dicho ingreso ha sido efectuado». No obstante, el artículo 102.1 del Reglamento del IRPF exonera de practicar ingreso a cuenta sobre las contribuciones satisfechas por los promotores de planes de pensiones, de planes de previsión social y de mutualidades de previsión social que reduzcan la base imponible.
- b) La cuantía del ingreso a cuenta se calcula aplicando al valor de la retribución en especie, determinado conforme a las reglas del artículo 43 de la Ley del IRPF, el tipo que corresponda de los previstos en el artículo 80 del Reglamento del IRPF (arts. 101 LIRPF, y 102.1 RIRPF).

que refiere el art. 43.1.1 f) de la Ley del Impuesto] será la valoración que proceda otorgar a esta retribución en especie, estableciéndose la misma inicialmente en función del tipo de referencia vigente en el momento de constitución del préstamo y posteriormente conforme al existente en el momento en que se produzcan las revisiones del tipo de interés a que esté sometido el préstamo» (Consulta V2452/2010, de 15 de noviembre. NFC039603; y Consulta V0156/2010, de 4 de febrero. NFC037286). Asimismo, la diferencia entre el interés pagado y el ofertado al público podrá aplicarse, cuando fuera procedente, a la base de la deducción por inversión en vivienda habitual (*vid.*, Consulta V1763/2010, de 30 de julio. NFC039076). También se incluyen en este supuesto la entrega por una compañía aérea o de ferrocarril de billetes gratuitos a sus empleados (*cf.*, Consulta V1155/2008, de 6 de junio. NFC030214; y Consulta V2149/2008, de 18 de noviembre. NFC031686).

¹⁰¹ En consecuencia, «no existirá retribución en especie para los trabajadores de la empresa por el descuento obtenido en la adquisición de ropa si este se correspondiese con alguno de los descuentos ordinarios o comunes señalados, constituyendo retribución en especie los excesos sobre los mismos. Finalmente, respecto a la "ropa de trabajo" que después de cierto uso es "regalada" a los trabajadores, su entrega gratuita también constituye un supuesto de retribución en especie, operando igualmente –en lo que se refiere a su valoración– la regla anterior, pero tomando como punto de partida el valor venal que pudiera tener en el mercado esa ropa de segunda mano» (Consulta V1386/2008, de 4 de julio. NFC030704). Asimismo, la Dirección General de Tributos ha precisado que «(...) –a efectos de determinar la operatividad de estos descuentos– que en los periodos de rebajas el precio de referencia que debe tenerse en cuenta para la aplicación de los descuentos ordinarios o comunes será el precio final (esto es: el rebajado)» (Consulta V0710/2009, de 3 de abril. NFC032700).

- c) El pagador está obligado a ingresar en la Hacienda Pública el importe del ingreso a cuenta devengado, habida cuenta de su condición de obligación tributaria a cuenta (art. 23 LGT). Sin embargo, la normativa del IRPF no dispone de un específico mecanismo de reembolso o de compensación que le permita recuperar la cantidad así ingresada del trabajador, que ha recibido la retribución en especie;¹⁰² solamente está contemplada la *facultad* (que no el deber) de efectuar la recuperación al amparo del artículo 43.2 de la Ley del IRPF.¹⁰³

De esta forma, el empleador tiene dos posibilidades: o bien trasladar económicamente el importe ingresado a cuenta, descontándolo de la nómina del trabajador, ajustándose en ese caso el ingreso a cuenta practicado al objeto y fin del instituto de las obligaciones tributarias a cuenta; o bien asumirlo como una gasto definitivo que se convierte para el trabajador en un plus retributivo sobre la misma retribución en especie.¹⁰⁴ En este último supuesto el trabajador computará la retribución en especie incluyendo tanto su valoración, determinada conforme a los criterios establecidos en el artículo 43.1 de la Ley del IRPF, como el propio importe del ingreso a cuenta (ex art. 43.2 LIRPF). Alternativa que ha sido criticada por parte de la doctrina pues desvirtúa la naturaleza de los pagos a cuenta como mecanismo de anticipación del tributo que debe recaer sobre el perceptor de la retribución en especie y no considerarse como un complemento retributivo adicional.¹⁰⁵ En esta línea y respecto a esta cuestión el Orden social viene señalando, al amparo del artículo 26.4 del

¹⁰² Y así lo tiene reconocido la Dirección General de Tributos, «De lo expuesto cabe extraer las siguientes conclusiones: 1.ª El pagador de retribuciones en especie está obligado a efectuar un ingreso a cuenta, en concepto de pago a cuenta del IRPF del perceptor, y a efectuar su ingreso en el Tesoro. 2.ª La normativa fiscal no contiene referencia alguna sobre la posibilidad o no de repercusión del ingreso a cuenta al perceptor, limitándose a regular los efectos que, sobre la fiscalidad de este último, se derivan de una u otra posibilidad. Serán, pues, los pactos entre particulares, empresa-empleado, quienes, en cada caso, determinen quién debe soportar efectivamente el ingreso a cuenta» (Consulta 1178/1999, de 9 de julio. NFC009849).

¹⁰³ Artículo 43.2 de la Ley 35/2006: «En los casos de rentas en especie, su valoración se realizará según las normas contenidas en esta ley. A dicho valor se adicionará el ingreso a cuenta, salvo que su importe hubiera sido repercutido al perceptor de la renta».

¹⁰⁴ Esta hipótesis ha sido sostenida por un sector de la doctrina. Una síntesis de los diversos posicionamientos puede encontrarse en el trabajo de VICENTE-ARCHE COLOMA. En particular, esta autora sostiene que «cuando el pagador abona este tipo de rendimientos, entendemos que están constituidos por un componente en especie y otro monetario, siendo este último el que deberá ser retenido e ingresado por el pagador a la Hacienda Pública. Pero, (...) el hecho de que no se pongan a disposición del perceptor dichas cantidades no significa que no sean propiedad del mismo, sino que, por el contrario, forman parte del total de su retribución. Por consiguiente, desde esta óptica no sería necesario cuestionarse el derecho de reembolso del pagador de retribuciones en especie sobre el perceptor en base al principio de capacidad contributiva, ya que las cantidades ingresadas a cuenta por aquel ya integrarían, desde un principio, el rendimiento abonado, por lo que desde el primer momento el perceptor estaría soportando en su capacidad económica el importe del ingreso a cuenta» (VICENTE-ARCHE COLOMA, P.: «Los ingresos a cuenta por retribuciones en especie: estado actual de la cuestión y regulación en el nuevo IRPF», *Quincena Fiscal*, 12/1998, pág. 29).

¹⁰⁵ Como razona FALCÓN Y TELLA, «la Ley tributaria no puede por sí misma obligar al pagador de la retribución a soportar el ingreso a cuenta, pues ello supondría una alteración injustificada de las condiciones pactadas (en las retribuciones en especie del trabajo o del capital) u ofrecidas (en los premios); es decir, supondría una elevación de la prestación debida por el pagador, originada exclusivamente por la Ley fiscal, lo que resulta radicalmente incompatible con la libertad de pactos que rige en nuestro ordenamiento. Pues parece claro que la Ley fiscal no puede obligar, a quien se ha comprometido a cierta prestación en especie en concepto de salario (...) a abonar además un ingreso a cuenta adicional en beneficio de la otra parte del contrato (...) Para evitar este resultado contrario a la libertad de pactos hay que entender necesariamente que el pagador tiene siempre derecho a resarcirse frente al perceptor de la retribución» (FALCÓN Y TELLA, R.: «Ingresos a cuenta sobre retribuciones en especie, de capital, premios y derechos de imagen: la supervivencia de una injustificación y peculiar elevación al íntegro», *Quincena Fiscal*, núm. 4/1998. También, GALAPERO FLORES, R.: «Los rendimientos del trabajo personal en el IRPF. Estudio de las retribuciones en especie. Indemnizaciones por despido», *Aranzadi Social*, núm. 9/2003).

ET,¹⁰⁶ que «las cargas fiscales de los trabajadores deberán ser asumidas por estos sin que quepa la posibilidad de pacto en contrario».¹⁰⁷

Por ello, pese a la deficiente regulación actual, cabe concluir que recae sobre el pagador el *deber* (y no solo la *facultad*) de reembolsarse el ingreso a cuenta practicado e ingresado, teniendo el trabajador el derecho a la deducción del mismo en su autoliquidación del IRPF.¹⁰⁸

- D) Las discrepancias existentes entre el pagador y el trabajador por la práctica del ingreso a cuenta deben dilucidarse en vía administrativa y contenciosa o en sede social en función del tipo de disputa entre ambos obligados tributarios. Todas las cuestiones relativas al deber de practicar o no el ingreso a cuenta o a la determinación del tipo aplicable deberán resolverse en vía administrativa y, en su caso, en la esfera contenciosa,¹⁰⁹ de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 227.4 b) de la LGT. Sin embargo, los problemas relativos a la repercusión del ingreso a cuenta por parte de la empresa al trabajador son competencia del Orden social.¹¹⁰

7. CONCLUSIONES PARA EL DISEÑO DE NUEVAS POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

Para finalizar vamos a exponer una reflexión crítica pero, a la vez, realista sobre la situación actual y el desarrollo que la función de retribución tiene actualmente en el mundo de la empresa. La realidad es que asistimos a un planteamiento demasiado elemental de la retribución, como si lo único importante fuera determinar cuánto tenemos que pagar a alguien para que se incorpore o no se vaya de nuestra compañía, qué sistema de retribución tenemos que aplicar o cuánto paga el mercado o la competencia en un determinado puesto o posición.

Ya hemos comentado que los sistemas de retribución no están para decirle a cada uno lo que gana, sino que constituyen herramientas de dirección que deben contener un mínimo de racionalidad

¹⁰⁶ Artículo 26.4 del ET: «Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario».

¹⁰⁷ Sentencia del TSJ de Madrid (Sala de lo Social) núm. 1008/2009, de 24 de noviembre. fundamento único. NSJ033030.

¹⁰⁸ No en vano, como destaca LOZANO SERRANO, «Si se aborda el Derecho Tributario con otros criterios metodológicos que coloquen en primer lugar la necesidad social que las normas ha de atender, esto es, la justicia en la contribución al gasto público, de acuerdo con los criterios que constitucionalmente enmarcan el deber de contribuir, no puede agotarse el contenido, el sentido ni la interpretación de la norma en la mera tutela del interés fiscal (...) Por eso proyectando estas consideraciones sobre la cuestión de la admisibilidad del reembolso del ingreso a cuenta, la legislación no puede interpretarse cercenando su sentido únicamente a la garantía del interés fiscal, para lo cual basta con que el reglamento imponga el deber de ingresar al empresario (...) sin preocuparse de quién lo soporta. Por el contrario, la interpretación de la ley ha de basarse, ante todo, en la necesidad social que con la institución del ingreso a cuenta se persigue, o, en términos más prosaicos, en la finalidad del instituto en el seno del IRPF (...) En esa medida, solo cabe admitir el ingreso a cuenta (...) como un pago a cuenta del Impuesto del trabajador, por lo que este será el que deba soportarlo» (LOZANO SERRANO, C.: «El ingreso a cuenta por rendimientos del trabajo en especie», *Cuadernos de Jurisprudencia Tributaria Aranzadi*, núm. 7/1998, pág. 95).

¹⁰⁹ Sobre la obligación de efectuar o no el ingreso a cuenta, véanse las Sentencias de la Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso) de 24 de enero de 2008 (NFJ028115), y de 4 de febrero de 2009 (NFJ032178).

¹¹⁰ *Cfr.*, entre otras, Sentencia del TSJ de Madrid (Sala de lo Contencioso) de 22 de enero de 1998 (NFJ006692), en la que se rechaza cualquier razonamiento analógico entre la retención a cuenta y el ingreso a cuenta para sostener la competencia de la vía administrativa y contenciosa.

que permitan explicar a los empleados los «porqués» de cada decisión en materia retributiva. En este sentido, no es aconsejable actuar de modo que las decisiones sobre retribución se conviertan en una mera intuición o capricho envuelto en un formalismo verbal carente de toda explicación lógica. Ante la necesidad de dar explicaciones racionales a cualquiera que desee saber las causas de su situación retributiva o lo que tiene que hacer para ganar más, las respuestas son confusas, poco concretas y no aportan claridad y transparencia.

Ante esta situación, se hace necesario plantearnos algunas propuestas de mejora que nos permitirán trabajar la retribución no desde un plano superficial sino desde el rigor profesional que requiere un aspecto clave en la gestión de cualquier compañía como es la retribución y compensación de sus empleados:

1. El marco jurídico-laboral y fiscal del país en el que nos encontramos condiciona el margen de maniobra que tenemos, desde el punto de vista salarial, para diseñar, gestionar y tomar decisiones en materia retributiva.
2. Tener una política de retribución con una estructura conceptual sólida y coherente que esté en armonía (integrada) con los aspectos clave de la estrategia de recursos humanos y del negocio.
3. Las decisiones que se tomen en materia retributiva tengan un mínimo razonamiento que permitan explicarse con claridad los «porqués» de cada decisión.
4. Hacer la retribución lo más transparente posible y que la plantilla perciba que un tema clave como la retribución se gestiona con ciertos criterios y razonamientos.
5. Adecuar la retribución a la realidad de la empresa y al contexto.
6. No existe un sistema meramente «causal», una fórmula matemática, una receta universal, que establezca de una forma automática e impersonal la retribución de cada persona.
7. Deben existir unas normas que, aunque puedan parecer subjetivas, eviten caer en el subjetivismo de quienes las aplican.
8. Evitar que la retribución se convierta o sea un tema tabú.

No tiene sentido aconsejar genéricamente una determinada composición del paquete retributivo, sin tener en cuenta el «contexto» en que se aplica (cultura, valores, estrategia, sector, competencia, mercado laboral, ciclo económico, etc.). Sin embargo, existen algunas pautas generales, considerando el horizonte competitivo en el que van a desenvolverse las empresas en los próximos años. Se deben aprovechar las posibilidades de conferir dinamismo a la retribución a través del salario fijo, mediante una política de revisión salarial con la siguiente orientación:

- Incrementos más ligados a la productividad y resultados de la empresa que a la tasa de inflación.
- Sustituir los incrementos igualitarios indiscriminados por incrementos diferenciales que tengan en cuenta los méritos y resultados de los individuos o grupos.

- Las empresas que no apliquen retribución variable o aquellas en las que esta tenga una presencia testimonial deberán reequilibrar la composición de sus paquetes retributivos, introduciendo componentes variables e incrementando progresivamente el peso económico de los mismos.
- Sustituir componentes variables obsoletos o poco motivadores por sistemas de incentivos más estimulantes y competitivos.
- Enriquecer los sistemas de incentivos demasiado polarizados tradicionalmente hacia la cantidad, con la incorporación de factores referentes a la calidad, servicio al cliente y sinergia entre unidades o departamentos.
- Mientras las compensaciones extrasalariales tengan el tratamiento que actualmente les confiere la legislación española, abordar la introducción de nuevos conceptos o la ampliación de los existentes con suma prudencia, sobre todo en aquellas modalidades que implican compromisos económicos a largo plazo.

Con esta reflexión cerramos este artículo en el que hemos ofrecido una visión global de la retribución y la compensación como disciplina y función dentro del ámbito de los recursos humanos y al mismo tiempo hemos hecho un recorrido por la legislación española sobre la fiscalidad de la retribución en especie y compensaciones extrasalariales. En este sentido se abre una línea de investigación fundamental y una aplicación profesional para los tiempos que corren en donde tendremos que resolver la cuestión de qué hacer para que los empleados mantengan o aumenten su poder adquisitivo sin la posibilidad de mejorar los salarios mientras permanezca la situación actual de crisis empresarial.

Bibliografía

- AGUILAR PASTOR, E. [1998]: «Sistema de incentivos a nivel directivo: un análisis de la eficiencia de la estructura retributiva en España», *Tesis doctoral*, Departamento de Organización de Empresas, Universidad Complutense de Madrid.
- [2000]: «El diseño de la retribución de los directivos y su efecto sobre los resultados empresariales», *Economía Industrial*, núm. 333, págs. 131-148.
 - [2001]: «El diseño del sistema de retribución de los directivos: problemática y evidencia empírica», *Dirección y Organización*, núm. 26, págs. 196-212.
- ALVARIÑO, S. [2001]: «Gestión global de prestaciones sociales», *Capital Humano*, núm. 150, págs. 86-88.
- AMARO GUZMÁN, R. [1981]: *Administración de personal*, Limusa: México.
- ARIAS GALICIA, F. [1986]: *Administración de recursos humanos*, Trillas: México.
- BLANCO VÁZQUEZ, A. [2007]: «Los tickets de comida en el nuevo reglamento del IRPF», *Estrategia Financiera*, núm. 240/2007.
- BOURREAU, C. y MIGNOTTE, G. [1992]: «La política de remuneración», en WEISS, D. *et al: La función de los recursos humanos*, tomo II, C.D.N. Madrid, págs. 241-289.

- BYARS, L. y RUE, L.W. [1983]: *Administración de recursos humanos. Conceptos y aplicaciones*, México: Interamericana.
- BRAID, R.W. [1988]: «El poder del salario», en TIMPE, A.D. (ed.): *Motivación de personal*, Barcelona: Plaza y Janés, págs. 70-74.
- CARBAJO VASCO, D. y LÓPEZ-TELLO y DÍAZ AGUADO, L. [1991]: *Todo sobre la reforma fiscal. Renta, Patrimonio, Sociedades y No Residentes*, Madrid: Praxis.
- CARRASCO BELINCHÓN, J. [1981]: *Organización de empresas y administración de personal*, Madrid: Index.
- CASTRO CONTE, M. [2011]: «El salario en especie tras la Ley 35/2010», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9.
- COLVIN, A.J.; BATT, R. y KATZ, H.C. [2001]: «How high performance human resources practices and workforce unionization affect managerial pay», *Personnel Psychology*, vol. 54 (4), págs. 903-934.
- CHIAVENATO, I. [1988]: *Administración de recursos humanos*, México: McGraw Hill.
- DEARDEN, J. [1988]: «La evaluación de los directores de centros de beneficios», *Harvard Deusto Business Review*, segundo semestre, págs. 14-20.
- DELGADO, C. y PIN, J.R. [2000]: *Págame como yo quiero*, McGraw-Hill: Madrid.
- DE LUCAS ORTUETA, R. [1987]: *Manual de personal. Técnicas de dirección de personal*, Madrid: Index.
- DESSLER, G. [1991]: *Administración de personal*. 4.ª ed., México: Prentice Hall.
- ELOURDUY MOTA, J.I. [1993]: *Estrategia de empresa y recursos humanos*, Madrid: McGraw Hill.
- FALCÓN Y TELLA, R. [1998]: «Ingresos a cuenta sobre retribuciones en especie, de capital, premios y derechos de imagen: la supervivencia de una injustificación y peculiar elevación al íntegro», *Quincena Fiscal*, núm. 4/1998.
- FERTONANI, M. y GROSSO, C.A. [1978]: *Análisis y valoración de tareas*, Bilbao: Deusto.
- FLANNERY, T.P.; HOFRICHTER, D.A. y PLATTEN, P.E. [1996]: *Personas, desempeño y pago. Compensación dinámica para el nuevo entorno de negocios*, Barcelona: Paidós Empresa.
- GALAPERO FLORES, R. [2003]: «Los rendimientos del trabajo personal en el IRPF. Estudio de las retribuciones en especie. Indemnizaciones por despido», *Aranzadi Social*, núm. 9/2003.
- GARCÍA-ARANDA SOTO, E. [2002]: *Las retribuciones en Especie del Trabajo Personal en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*, Pamplona: Aranzadi.
- GREENE, R.J. [1991]: «A 90's model for performance management», *HR Magazine*, abril, págs. 62-65.
- HARRIS, L. [2001]: «Rewarding employee performance: line managers, values, beliefs and perspectives», *International Journal of Human Resources Management*, vol. 12 (7), págs. 1.182-1.192.
- HERGUETA, S. [1984]: «Estudio de Gil y Carvajal. Beneficios Sociales en España 1993-94», *Capital Humano*, núm. 70, págs. 57-64.
- HEWIT ASSOCIATES [1991]: *Total compensation*, Blackwell: Cambridge.
- JENKINS, A. y KLARSFELD, A. [2002]: «Understanding individualization in human resource management: the case of skill-based pay in France», *International Journal of Human Resource Management*, vol. 13 (1), págs. 198-211.
- LASFARGUE, Y. [1992]: «¿Informatizar la nómina o cambiar los sistemas de remuneración?», *Revista Aedipe*, marzo, págs. 16-20.
- LAWLER, E.E. [1971]: *Pay and organizational effectiveness: a psychological view*, Nueva York: McGraw Hill.
- [1986]: *La retribución. Su impacto en la eficacia empresarial*, Barcelona: Hispano Europea.
 - [1990]: *Strategic pay*, Nueva York: Jossey-Bass.
- LOZANO SERRANO, C. [1998]: *El ingreso a cuenta por rendimientos del trabajo en especie*, Cuadernos de Jurisprudencia Tributaria Aranzadi, núm. 7/1998.

- MANICATIDE, M. y PENNELL, V. [1992]: «Key developments in compensation management», *Human Resources Focus*, octubre, págs. 3-4.
- MARTÍN DEL CAMPO, R. [1982]: *Valoración y compensación objetivas de sueldos*, México: Trillas.
- MORENO FERNÁNDEZ, J.I. [1994]: *Las retribuciones en especie del trabajo personal en la Ley del IRPF*, Valladolid: Lex Nova, 1994.
- OSORIO, M. [1983a]: «La remuneración de los ejecutivos (I) remuneración y motivación», *Alta Dirección*, núm. 110, págs. 39-46.
- [1983b]: «La remuneración de los ejecutivos (II) fijación de la remuneración y sus componentes». *Alta Dirección*, núm. 111, págs. 59-65.
- PALOMO, J.A. [2010]: «Introducción a la Política Retributiva», Programa de Formación a Distancia, CEF.
- PEÑA BATZÁN, M. [1990]: *Dirección de personal. Organización y técnicas*. 6.^a ed., Barcelona: Hispano Europea.
- PEREGO, L. y RICCARDI, R. [1984]: *La valoración del personal*. 6.^a ed., Barcelona: Hispano Europea.
- PÉREZ CALVO, R. y PÉREZ CALZADA, J.M.^a [2010]: «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. 322/2010.
- PIGORS, P. y MYERS, C.A. [1979]: *Administración de personal. Un punto de vista y un método*, México: Cesa.
- PODSAKOFF, P.M.; GREEN, C.N. y MCFILLEN, J.M. [1988]: «Obstacles to the effective use of reward systems», en SHULER, R.S.; YOUNGBLOOD, S.A. y HUBER, W.L.: *Reading in personnel and human resource management*, West Publishing: St. Paul, Minnesota, págs. 275-290.
- PUCHOL, L. [1993]: *Dirección y gestión de recursos humanos*, Madrid: Esic.
- REGUEIRA GARCÍA, C.D. [1981]: *Administración de salarios*, Madrid: Cirde.
- REYES PONCE, A. [1974]: *Administración de personal*, México: Limusa.
- ROMERO, M.G. [1993]: «Estrategia y remuneración de directivos», *Esic-Market*, jul.-sep., págs. 7-17.
- ROZAS VALDÉS, J.A. [1994]: *Rendimientos del trabajo en especie*, Madrid: Civitas.
- SCHUSTER, J.R. y ZINGHEIM, P.K. [1992]: *The new pay. Linking employee and organizational performance*, Nueva York: Lexinton books.
- SIKULA, F. [1979]: *Administración de recursos humanos en empresas*, México: Limusa.
- STURMAN, M.C. y SHORT, J.C. [2000]: «Lump-sum bonus satisfaction: testing the construct validity of a new pay satisfaction dimension», *Personnel Psychology*, vol. 53 (3), págs. 673-700.
- TOSI, H.L. y GÓMEZ-MEJÍA, L.R. [1989]: «The decoupling of CEO pay and performance: an agency theory perspective», *Administrative Science Quarterly*, vol. 34 (2), págs. 169-189.
- UGUINA, M. [1994]: «Modernas tendencias de la ordenación salarial: cambios productivos y reforma del mercado de trabajo», *J.R. Estudios Financieros*, núm. 136, julio.
- VICENTE-ARCHE COLOMA, P. [1998]: «Los ingresos a cuenta por retribuciones en especie: estado actual de la cuestión y regulación en el nuevo IRPF», *Quincena Fiscal*, núm. 12/1998.
- WERTHER, W.B. y DAVIS, K. [1987]: *Administración de personal y recursos humanos*. 2.^a ed., México: McGraw Hill.
- ZWEIG, M.C. [1991]: *Human resources management. The complete guidebook for design firms*, Nueva York: John Wiley & Sons.