

Retribuciones en especie que no tributan

La normativa del IRPF establece una serie de retribuciones en especie que no se integran en la declaración de renta de los empleados. Las puede utilizar como una fórmula indirecta de aumentar salarios.

La Retribución en especie sin tributación. La ley del IRPF establece una serie de retribuciones que no se integran en la declaración de renta de los empleados de las empresas, por lo que tampoco están sometidas a retención o ingreso a cuenta excepto si se superan los importes máximos establecidos en algunos casos [LIRPF, art. 42] .

Estas retribuciones cotizan a la Seguridad Social (salvo que el beneficiario ya esté cotizando en las bases máximas), por lo que el trabajador no pierde ninguna prestación por el hecho de recibirlas.

Gastos de formación de personal

Relacionados con el puesto de trabajo. Los estudios dispuestos y financiados por la empresa destinados a la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando estén relacionados con las características del puesto de trabajo, están exentos en el IRPF del trabajador. A estos efectos la empresa debe pagar la totalidad del curso (no es válido que pague una parte del curso y que el resto lo abone el trabajador [DGT V2359-15] ; en tal caso, la parte asumida por la empresa sí que tributaría).

Estarán exentos, por tanto, el pago de un curso de postgrado en especialización tributaria a un empleado de una asesoría fiscal, el pago de un máster de dirección financiera a un administrativo al que se desea promocionar al puesto de adjunto del director financiero, o el pago de cursos de idiomas al personal de compras o ventas si hay clientes o proveedores extranjeros.

Sin embargo, no gozarán de ventajas los pagos por formación que no tengan nada que ver con el puesto de trabajo (presente o futuro) del empleado. Por ejemplo, el pago de un curso de diseño gráfico a un empleado del departamento de administración, o de cursos de jardinería a empleados de fábrica, que nunca van a utilizar estos conocimientos en su trabajo.

Cheque restaurante

Hasta 11 euros diarios. Su empresa tiene la posibilidad de pagar la comida de sus trabajadores, bien mediante un servicio propio (comedor de empresa), bien entregándoles vales de comida emitidos por empresas especializadas para que, con ellos, paguen su manutención en establecimientos de hostelería (los llamados “cheque restaurante”). Para que el trabajador no tenga que tributar por estas entregas:

1. La prestación del servicio debe realizarse en días hábiles para el trabajador en los que, además, no haya devengado a su favor dietas por manutención que no tributen.
2. El importe entregado no puede superar los 11 euros diarios. El exceso estaría sujeto a IRPF.

En la actualidad los vales comida se canalizan a través de la entrega de tarjetas personales en las que se van cargando las comidas.

Cheque transporte

Colectivo. Tampoco tributan, con el límite anual de 1.500 euros por trabajador, las cantidades que la empresa satisfaga a entidades de transporte colectivo de viajeros para que faciliten el transporte de sus empleados desde su residencia hasta el trabajo (tren, metro, bus...). La entrega de fórmulas indirectas de pago como tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago también está exenta.

Guardería

Educación infantil. Tiene esta consideración, entre otros supuestos, la prestación del servicio de primer ciclo de educación infantil (guardería) a los hijos de sus trabajadores, así como la contratación de este servicio con terceros debidamente autorizados. Las cantidades satisfechas por la empresa (bien por la prestación directa del servicio, bien pagando a una guardería externa) no tendrán la consideración de retribución en especie para los empleados que se beneficien de este servicio.

Seguros

De enfermedad. Las primas o cuotas satisfechas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad a favor del trabajador, su cónyuge y sus hijos están exentas hasta el límite de 500 euros anuales por cada una de las personas cubiertas por la póliza. El límite es de 1.500 euros si la persona tiene discapacidad. El exceso sobre dichas cuantías estará sujeto al IRPF y al correspondiente ingreso a cuenta.

Accidente y responsabilidad civil. Los trabajadores tampoco deberán tributar por las primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de contrato de seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil del trabajador.

Otros supuestos

Existen otros supuestos de retribuciones que quedan exentas de tributación en el IRPF de los beneficiarios, aunque las indicadas anteriormente suelen ser las más habituales y las que, en general, pueden implantar todas las empresas.

La **entrega de acciones o participaciones, o las aportaciones empresariales a planes de pensiones** (en este caso, por la existencia de una reducción en el IRPF) son retribuciones que también disfrutan de exención fiscal, con los límites y condiciones previstos en la ley.

¿Aplicables a los socios?

Una de las dudas que se plantea a la hora de implantar estas retribuciones en especie es la de si estos beneficios fiscales también son aplicables a los socios de una SA o SL que trabajan en ella y que reciben un salario mensual por dicho trabajo. Si dicho salario tiene la consideración de rendimiento del trabajo, habrá que distinguir entre dos supuestos distintos:

1. Si el socio que recibe estas retribuciones tiene el control efectivo de la empresa, deberá valorarlas en su IRPF a valor de mercado, y no podrá gozar de la exención indicada.
2. Los socios que no ostentan el control efectivo de la empresa sí podrán considerar estas retribuciones como exentas en su IRPF, por lo que no deberán tributar por ellas.

Si la persona asalariada no posee el control efectivo de la sociedad, a efectos laborales es un trabajador por cuenta ajena (aunque tenga alguna participación). Y entonces sí cabe defender que le son aplicables las exenciones previstas en la normativa fiscal. En este sentido, la normativa laboral presume que tienen el control efectivo de una empresa las siguientes personas:

1. Quienes tienen al menos la mitad del capital. A estos efectos, deben sumarse la participación del cónyuge y las de los parientes hasta el segundo grado que vivan juntos.
2. Quienes tienen una participación igual o superior a la tercera parte del capital social.
3. Quienes tienen una participación igual o superior a la cuarta parte del capital social y, a la vez, tengan atribuidas funciones de dirección o gerencia.

Algunos ejemplos que le permitirán concretar un poco más su situación:

Si usted, junto con su cónyuge y parientes hasta segundo grado, tiene una participación del 20% y trabaja en su empresa, será considerado trabajador por cuenta ajena, incluso aunque ejerza funciones de dirección.

Si quien trabaja en la empresa es un hijo que convive con usted, será considerado trabajador por cuenta ajena si entre todas las personas que viven con usted no alcanzan el 50% del capital. Pero si alcanzan ese porcentaje, se considerará que no hay ajenidad.

Y si el trabajador es un hijo que vive de forma independiente, será considerado trabajador por cuenta ajena (salvo que él tuviese al menos un tercio del capital o, teniendo al menos el 25%, ejerciese además funciones de dirección o gerencia).

Utilice las retribuciones en especie que no tributan en el IRPF para que sus empleados consigan un ahorro de impuestos que, en la práctica, supondrá un aumento de liquidez para ellos.



Fdo. José Miguel Vilalta

Matching Place, SL