

emede & *asociados*
ASESORES TRIBUTARIOS

Retribución en especie en IRPF
Abril 2014

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Rendimientos del trabajo

Retribuciones en especie

- **Normativa:**
- 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.
- Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.
- **Rendimientos del trabajo en especie:**
- Son rendimientos del trabajo en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien los conceda, siempre que deriven, directa o indirectamente, del trabajo personal o de una relación laboral o estatutaria. Si el pagador entrega al contribuyente importe en metálico para que éste adquiera los bienes, derechos o servicios, la renta sería dineraria, DGT V2620/2010 (2-12-10).

- **No se consideran rendimientos del trabajo en especie los siguientes supuestos:**

- Entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otra del mismo grupo, siempre que cumpla con las siguientes condiciones
 - La exclusión se limita a la parte que no exceda, para el conjunto de las entregas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales
 - Si la empresa, donde el trabajador presta sus servicios, forma parte de un grupo de sociedades en el que concurren las circunstancias previstas en el artículo 42 del Código de Comercio, los beneficiarios pueden ser los trabajadores de las sociedades que formen parte del grupo con los siguientes requisitos
 - Cuando se entreguen acciones o participaciones de una sociedad del grupo, los beneficiarios pueden ser los trabajadores de las sociedades que formen parte del mismo subgrupo
 - Cuando se entreguen acciones o participaciones de la sociedad dominante del grupo, los beneficiarios pueden ser los trabajadores de cualquier de las sociedad del grupo

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

•Gastos de estudio para la actualización, capacitación o reciclaje del personal y uso de nuevas tecnologías

- Comprenden los estudios dispuestos por Instituciones, empresas o empleadores financiados directamente por ellos, aunque su realización efectiva se efectuó por otras personas o entidades especializadas y con los siguientes requisitos
 - Tengan por finalidad la actuación, capacitación o reciclaje de su personal
 - Los estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo

-
- **Gastos de formación del personal en el uso de tecnologías**

 - **Entrega a empleados de productos a precios rebajados que se realicen en comedores de empresa, cantinas o economatos de carácter social.** Si cumplen los requisitos siguientes
 - Que la prestación del servicio tenga lugar durante días hábiles para el trabajador

 - Que la prestación no tenga lugar en días en que el trabajador obtenga cantidades exceptuadas de gravamen en concepto de dietas por manutención, con motivo de desplazamiento a municipio distinto del lugar de trabajo habitual

 - **Los vales de comida o documentos similares además han de cumplir**
 - Que no superen la cantidad diaria de 9 euros. El exceso sería retribución en especie.
 - Los vales deben ser numerados, expedidos de forma nominativa y que en ellos figure la empresa emisora. Si se entregan en soporte papel, ha de estar indicado el importe nominal.
 - Que sea intransmisibles y que la cuantía no consumida en un día no pueda ser acumulable otro día.
 - Que no pueda obtenerse, ni de la empresa ni de tercero, el reembolso de su importe.
 - Que solo puedan utilizarse en establecimientos de hostelería.
 - Que la empresa que los entregue lleve y conserve relación de los entregados a cada uno de los trabajadores, indicando
 - En el caso de vales de comida o documentos similares, número de documento, día de entrega e importe.

-
- **Utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado. Por ejemplo, utilización de clubes sociales, instalaciones deportivas, salas de lectura, servicios médicos de empresa, etc.**
 - **Gastos por primas o cuotas de seguros de accidente laboral o de responsabilidad civil del trabajador**
 - **Gastos por seguro de enfermedad. Las primas o cuotas pagadas por la empresa a favor de sus empleados para que no sean rendimientos del trabajo en especie han de cumplir**
 - Que la cobertura de la enfermedad alcance al propio trabajador, pudiendo además alcanzar a su cónyuge y descendientes
 - Que las primas o cuotas satisfechas no excedan de 500 euros anuales por cada una de las personas señaladas en el apartado anterior

-
- **Prestación de determinados servicios de educación a los hijos de los empleados, como los de educación preescolar, infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional por centros de educación autorizados, con carácter gratuito o por precio inferior al normal de mercado**
 - **Con efectos desde el 1 de enero de 2010, no tienen la consideración de rendimientos en especie las cantidades satisfechas por el empleador a las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros para que los empleados se desplacen entre su residencia y el lugar de trabajo**
 - Solo pueden servir para adquirir títulos para utilizar el transporte público de viajeros.
 - Límite legal de 1.500 euros/año, y máximo mensual de 136,36 euros
 - Deben ser numeradas, nominativas, intransmisibles, no reembolsables y en ellas habrá de figurar la entidad emisora
 - La empresa que entrega las tarjetas o el medio electrónico de pago deberá llevar y conservar relación (numero de documento y cuantía anual) de las entregas a cada trabajador

-
- **Gastos e inversiones efectuados por las empresas para habituar a los empleados en el uso de las nuevas tecnologías cuando su utilización solo puede realizarse fuera del lugar y horario de trabajo, al mantener la consideración de gastos de formación**
 - Se prorroga hasta el año 2014
 - ***Valoración de las rentas en especie***
 - Con carácter general, las retribuciones en especie deben valorarse por su valor normal de mercado, existiendo unas normas especiales de valoración para determinadas retribuciones del trabajo en especie
 - Al importe de la valoración de la retribución en especie del trabajador se le adicionará el ingreso a cuenta que corresponda realizar al pagador, con independencia de que dicho ingreso haya sido realizado. La cuantía del ingreso a cuenta será la que resulte de aplicar el porcentaje de retención que corresponda sobre la valoración de la retribución en especie

-
- Retribución en especie del trabajo consistentes en la utilización de vivienda a **PARTIR DE ENERO DE 2013**
 - Si la vivienda en la que vive el empleado es propiedad de la empresa, todo sigue igual, se valora la retribución en el 10% del valor catastral (5% con valor catastral revisado)
 - La valoración no podrá superar el 10% de las restantes contraprestaciones del trabajo
 - Si no es propiedad de la empresa, en lugar de utilizarse el método de valoración anterior, se valora como todas las retribuciones en especie que no tienen norma especial: por su valor normal de mercado, sin que pueda ser inferior al anterior método
 - No obstante, durante el año 2013 no se aplica lo anterior si la entidad empleadora ya viniera satisfaciendo las rentas en especie con anterioridad a 4-12-2012

EJEMPLO

- Aitor percibe 70.000 € de rentas brutas del trabajo y vive en un inmueble cuyo arrendatario NO es la empresa en la que trabaja. El valor catastral es de 50.000 €. La empresa paga 1.200 €/mes por el alquiler
 - 2012= Retribución en especie: $[50.000 \times 0,10] = \mathbf{5.000}$
 - Límite = $[70.000 \times 0,10] = 7.000$
 - 2013 = Retribución en especie: $[1.200 \times 12] = \mathbf{14.400}$

- **Entrega o utilización de vehículos automóviles para fines particulares del empleado**

En el supuesto de entrega al trabajador, la retribución se valorará en el coste de adquisición del vehículo para el empleador, incluidos los gastos y tributos que graven la operación (IVA, Impuesto de matriculación, etc.)

- En el supuesto de utilización del vehículo, el valor será el 20% anual del coste indicado en el apartado anterior. En el caso de que el vehículo no sea propiedad del pagador, dicho porcentaje se aplicara sobre el valor de mercado si fuese nuevo
- En el caso de utilización mixta, para fines de la empresa y para fines particulares del empleado, solo procederá imputar al contribuyente, como retribución en especie, el porcentaje afectado a fines particulares
- En el supuesto de utilización y posterior entrega, la valoración de esta última se efectuará teniendo en cuenta la valoración resultante del uso anterior. A estos efectos, la valoración del uso deberá estimarse en el 20% anual, con independencia de que la utilización del automóvil para fines particulares haya sido parcial

- **Dietas y asignaciones para gastos de viaje**

- Los importes que recibe el empleado o trabajador, para compensar los gastos que se producen por motivos laborales, están exentos de tributación en las cuantías y condiciones reglamentarias establecidas. Si no se cumplen los requisitos reglamentarios o exceden de las cuantías máximas, tributan como rendimientos del trabajo

- **Gastos de locomoción**

- No están gravadas las cantidades que se abonen para compensar los gastos de viaje que se produzcan fuera de la fábrica, taller, oficina, etc. donde se realice habitualmente el trabajo, siempre que estén dentro de los siguientes límites
- Si el empleado o trabajador utiliza medios de transporte públicos, el importe exceptuado de gravamen será la totalidad del gasto, siempre que el gasto esté justificado con factura o gasto equivalente (billete de tren, avión, etc.)
- En otro caso (transporte privado) y siempre que se justifique el desplazamiento, se exceptúa de gravamen lo correspondiente a 0,19 euros por kilómetro recorrido más los gastos de peaje y aparcamiento que la empresa satisfaga y que se justifiquen.

-
- **Rendimientos del Trabajo año 2013: Ley 16/2012)**
 - **Nueva regla de imputación fiscal de seguros colectivos**
 - A partir de enero de 2013 es obligatoria la imputación al trabajador de las primas satisfechas a contratos de seguros colectivos para instrumentar compromisos por pensiones cuando las mismas excedan de 100.000 € anuales por contribuyente y respecto del mismo empresario
 - Antes solo era obligatoria la imputación cuando el contrato era de un seguro de riesgo
 - Excepciones
 - Seguros colectivos contratados como consecuencia de despidos colectivos realizados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores
 - Seguros colectivos contratados con anterioridad a 1 de diciembre de 2012 en los que figuren primas de importe determinado expresamente y el importe anual de esta supere 100.000 € anuales, no será obligatoria la imputación por ese exceso

Si se tienen varios seguros colectivos se suman todos y si > 100.000 € solo el exceso se imputa al trabajador obligatoriamente



emede & *asociados*

ASESORES TRIBUTARIOS

Juan Manuel Toro Fernández
Economista - Auditor de cuentas

Visite www.emede-asociados.com y suscríbese
para recibir periódicamente las novedades fiscales.

T. 952 070 559 - F. 952 070 560
E. jmtoro@emede-asociados.com
W. www.emede-asociados.com