

Anexo 1



Universidad de Oviedo

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

PCEO DERECHO/ADE

CURSO ACADÉMICO 2022-2023

TRABAJO FIN DE GRADO

**RÉGIMEN TRIBUTARIO DE LAS
RETRIBUCIONES FLEXIBLES DE LOS
TRABAJADORES**

ALEJANDRO IGLESIAS GARCÍA

OVIEDO, 24 DE ENERO DE 2023



Universidad de Oviedo

Anexo 2

DECLARACIÓN RELATIVA AL ARTÍCULO 8.3 DEL REGLAMENTO SOBRE LA ASIGNATURA TRABAJO FIN DE GRADO

(Acuerdo de 5 de marzo de 2020, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo)

Yo Alejandro Iglesias García, con DNI

DECLARO

que el TFG titulado “Régimen tributario de las retribuciones flexibles de los trabajadores” es una obra original y que he citado debidamente todas las fuentes utilizadas.

25 de enero de 2023



Anexo 3

TÍTULO EN ESPAÑOL: Régimen Tributario de las Retribuciones Flexibles de los Trabajadores

RESUMEN EN ESPAÑOL: Vivir en un mundo en el que los recursos son limitados tiene como consecuencia directa que haya una lucha por su dominio y es tiempos de crisis cuando la competencia es más agresiva debido a su escasez.

En el terreno empresarial, durante los periodos de recesión económica, conceptos como productividad y eficiencia se convierten en prioridad. En este contexto cobran importancia los planes de retribución flexible, objeto del presente trabajo; cuyo uso por parte de la empresa redundará en beneficios tanto para la misma como para los trabajadores y revertirá en mejoras de productividad y eficiencia.

Las principales -que no únicas- ventajas de estos planes provendrán del ámbito fiscal, con importantes exenciones en el IRPF, Sociedades e incluso en la cotización a la Seguridad Social. No obstante, existen ciertos inconvenientes o, más bien obstáculos, que nos ayudan a entender por qué estos planes no se usan todavía en muchas empresas.

TÍTULO EN INGLÉS: Taxation of Flexible Worker Remuneration

RESUMEN EN INGLÉS: Living in a world where resources are limited has the immediate consequence of a struggle for their mastery and it is in times of crisis when competitiveness is more aggressive due to their scarcity.

In the business world, during periods of economic recession, concepts such as productivity and efficiency become a priority. In this context the flexible remuneration plans -the subject of this paper- emerge, whose use by the company will result in benefits for both the company and the workers and will lead to improvements in productivity and efficiency.

The main -but not the only one- advantage of these plans will come from the tax sphere, with significant exemptions in personal income tax, corporate income tax and even social security contributions. However, there are certain drawbacks, or rather obstacles, that help us to understand why these plans are not yet used in many companies.

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

AEAT	Agencia Estatal de Administración Tributaria
AECE	Asociación Profesional de Expertos Contables y Tributarios de España
AN	Audiencia Nacional
BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española de 1978
CV	Consulta Vinculante
DGT	Dirección General de Tributos
ET	Estatuto de los Trabajadores
ERTE	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
IAPC	Índice Armonizado de Precios de Consumo
ICEA	Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras y Fondos de Pensiones
IMF	International Monetary Fund
INE	Instituto Nacional de Estadística
IPC	Índice de Precios de Consumo
IRNR	Impuesto sobre la Renta de No Residentes
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
IS	Impuesto sobre Sociedades
IVA	Impuesto sobre el Valor Añadido
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LIRPF	Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
LIS	Ley del Impuesto sobre Sociedades
LIVA	Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
PIB	Producto Interior Bruto
RD	Real Decreto
RRHH	Recursos Humanos
RIRPF	Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
SS	Seguridad Social
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
UNESPA	Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras

ÍNDICE

Anexo 1	1
Anexo 2	2
Anexo 3	3
ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS	4
INTRODUCCIÓN	7
1. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO.....	8
2. RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.	12
2.1. CONCEPTO DE RENDIMIENTOS DEL TRABAJO PERSONAL EN EL IRPF.	14
2.2. IMPLICACIONES FISCALES DE LAS RETRIBUCIONES EN ESPECIE EN EL IRPF.....	17
2.2.1. Supuestos de no sujeción.....	18
2.2.1.1. Los gastos de estudio para la actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado.....	18
2.2.1.2. Las primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de contrato de seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil del trabajador.....	19
2.2.1.3. Los préstamos concertados con anterioridad a 1 de enero de 1992.....	19
2.2.2. Supuestos de exención.....	20
2.2.2.1. Entregas a empleados de productos a precios rebajados que se realicen en comedores de empresa, cantinas o economatos de carácter social.	20
2.2.2.2. Utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado.....	21
2.2.2.3. Gastos por seguros de enfermedad.	22
2.2.2.4. Prestación de determinados servicios de educación a los hijos de los empleados de centros educativos autorizados.....	22
2.2.2.5. Cantidades satisfechas por la empresa para el transporte colectivo de sus empleados entre su lugar de residencia y el centro de trabajo.....	22
2.2.2.6. Entrega a los trabajadores de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras de grupo de sociedades.	23
2.2.3. Reducciones en la Base Imponible.	24
2.2.4. Valoración.	25
2.2.4.1. Vivienda.....	25
2.2.4.2. Vehículos.	25
2.2.4.3. Préstamos.....	27
2.2.4.4. Valoración según coste para el pagador.	27
2.2.4.5. Fundadores o promotores de sociedad.	27
2.2.4.6. Precio ofertado al público. Regla subsidiaria.	28

2.2.4.7.	Acuerdos previos de valoración con la AEAT.	28
2.2.5.	Ingreso a cuenta no repercutido.	28
2.3.	IMPLICACIONES FISCALES DE LAS RETRIBUCIONES EN ESPECIE EN EL IVA.	29
2.4.	IMPLICACIONES FISCALES DE LAS RETRIBUCIONES EN ESPECIE EN EL IMPUESTO DE SOCIEDADES.	30
2.3.1	Utilización de vehículos.	30
2.3.2	Uso de bienes inmuebles.	31
2.3.3	Uso de recursos tecnológicos.	31
2.5.	IMPLICACIONES FISCALES DE LAS RETRIBUCIONES EN ESPECIE EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.	31
3.	CASO PRÁCTICO.	33
4.	OTROS BENEFICIOS DE LA RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.	37
5.	OBSTACULOS EN LA IMPLEMENTACION DE PLANES DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.	38
6.	LA IMPORTANCIA DE LA RETRIBUCIÓN FLEXIBLE EN EL CONTEXTO ECONÓMICO Y SOCIAL ACTUAL.	39
	CONCLUSIONES.	41
	BIBLIOGRAFÍA.	42

INTRODUCCIÓN

La presencia de las retribuciones en especie en el salario de los trabajadores ha tenido una tendencia creciente durante las últimas décadas, lo mismo ha ocurrido con los planes de retribución flexible. Sin embargo, aproximadamente un 40 % de empresas en España no utilizan ningún tipo de retribución en especie a la hora de confeccionar sus políticas retributivas y este porcentaje se presume mucho mayor en cuanto a planes de retribución flexible se refiere.

Que una cuestión, a simple vista tan beneficiosa para todas las partes implicadas, como es la implantación de planes de retribución flexible en las empresas no llegue a producirse de una manera más contundente, es cuanto menos curioso, al menos en lo que a mi opinión respecta. Mi intriga es aún mayor si considero la enorme competencia que hay actualmente en el mercado y la sucesión de recesiones económicas, en las que se han buscado mejoras de eficiencia y productividad por doquier. El avance social en España es otro factor a tener en cuenta, pues se suceden infinidad de políticas enfocadas a mejorar la conciliación laboral y familiar.

A la hora de realizar el trabajo me fijé dos objetivos principales:

- Clarificar el concepto y las implicaciones fiscales de las retribuciones en especie.
- Estudiar los potenciales beneficios de los planes de retribución flexibles y entender los obstáculos o desventajas que llevan a su inaplicación en muchas empresas.

Para alcanzar estos objetivos estructuré el trabajo en dos partes, la primera comienza con un análisis conceptual de los rendimientos del trabajo personal, para continuar delimitando tanto positiva como negativamente el término de retribución en especie, añadiendo a la definición ofrecida por la ley las matizaciones e interpretaciones realizadas por la doctrina, jurisprudencia y la propia Administración Tributaria. Continúo con un análisis de los criterios de valoración de este tipo de retribuciones y de su incidencia en otros tributos como el IVA y el IS, así como su afectación en la cotización a la Seguridad Social.

Con esta primera parte, pretendo conseguir el primero de los objetivos fijados, obteniendo de esta forma una visión de conjunto sobre la incidencia de las retribuciones en especie en el Sistema Tributario Español.

La segunda parte la enfoco en el segundo de los objetivos. Me centro en los planes de retribución flexible, entendiéndolo que las retribuciones en sí mismas no tienen por qué ser beneficiosas, pues dependerá de si se alinean o no con las preferencias de los trabajadores; cuestión que resuelven los planes de retribución flexibles -dejar a elección del trabajador las concretas retribuciones en especie que conformarán su salario garantiza que estas satisfagan a la perfección sus preferencias-.

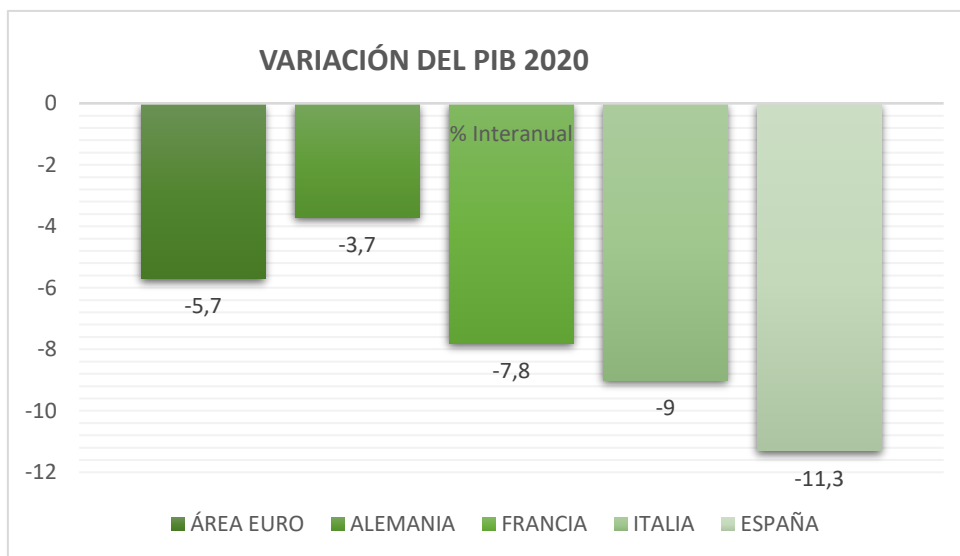
Propongo un análisis bastante detallado de los potenciales beneficios de estos planes, tanto en el plano fiscal -considerando todo lo expuesto en la primera parte del trabajo- como en otros ámbitos como pueden ser la conciliación laboral y familiar, la retención del talento, factores psicológicos o incluso de ahorro económico directo. Aporto también un estudio de los principales obstáculos en la implantación de estos planes.

Finalmente, concluyo realizando una comparación entre ventajas y desventajas de estos planes, ofreciendo mi punto de vista sobre la procedencia de su implantación; yendo, en consecuencia, un paso más allá de mis objetivos iniciales.

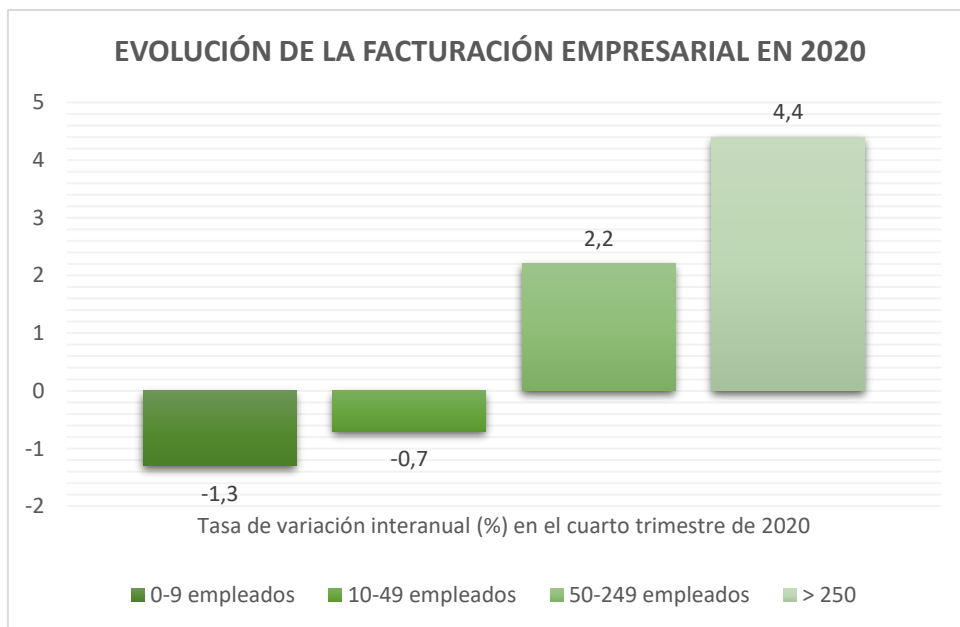
1. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO.

La pandemia del COVID-19 ha sido el gran desafío que ha vivido prácticamente todo el mundo los últimos dos años, con consecuencias nefastas no solo en términos sanitarios sino también en el ámbito económico.

El PIB retrocedió enormemente en el primer semestre de 2020, especialmente en España donde las pequeñas y medianas empresas y el turismo -grandes perjudicados por la pandemia- tienen un elevado peso en su economía.

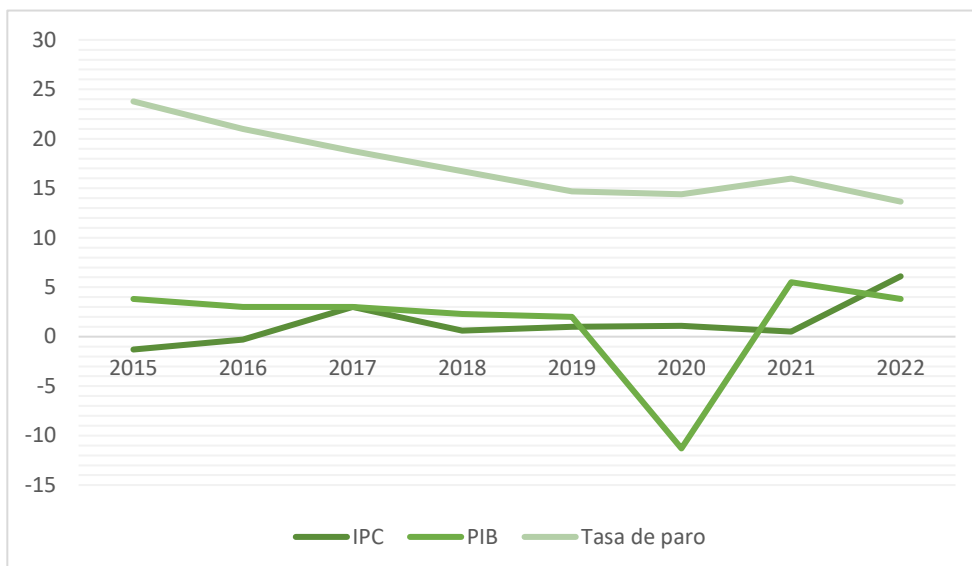


1. Variación del PIB en Europa, año 2020. Fuente: Eurostat (TEC00115).



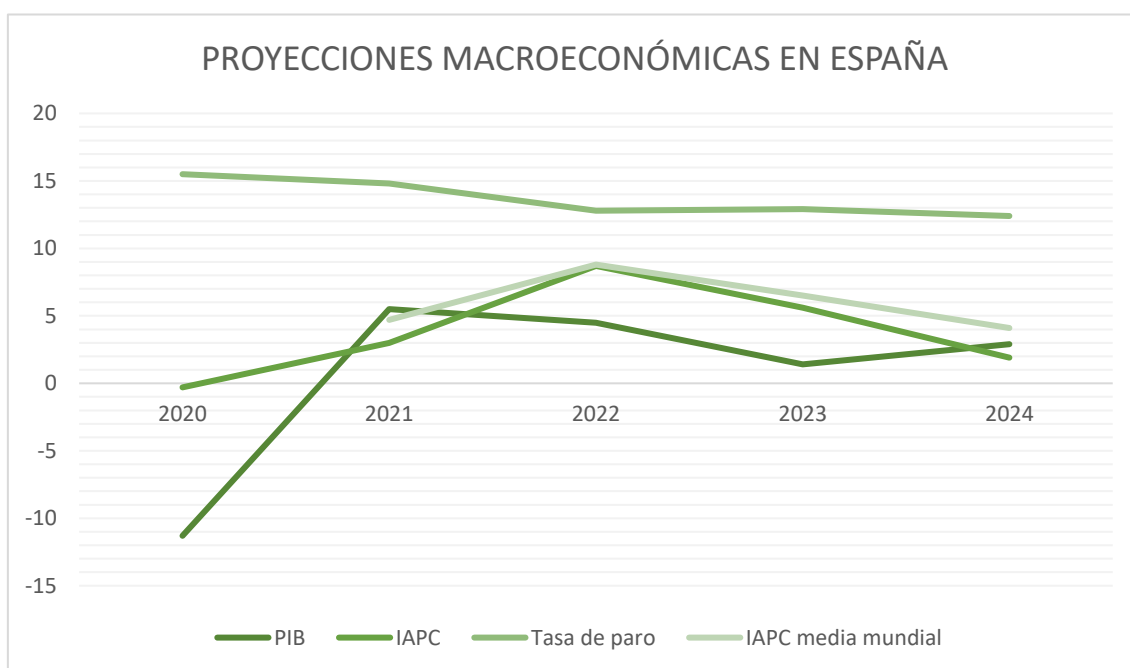
2. Evolución de la facturación empresarial en 2020 en España. Fuente: Banco de España. Informe Anual 2020.

La recuperación estaba siendo rápida, con un crecimiento medio del PIB sobre el 5% en 2021. El elevado gasto público que se materializó principalmente en ERTES, avales ICO, ayudas directas a empresas y autónomos, hizo que los efectos de la pandemia prácticamente no se trasladasen al empleo como en crisis previas.



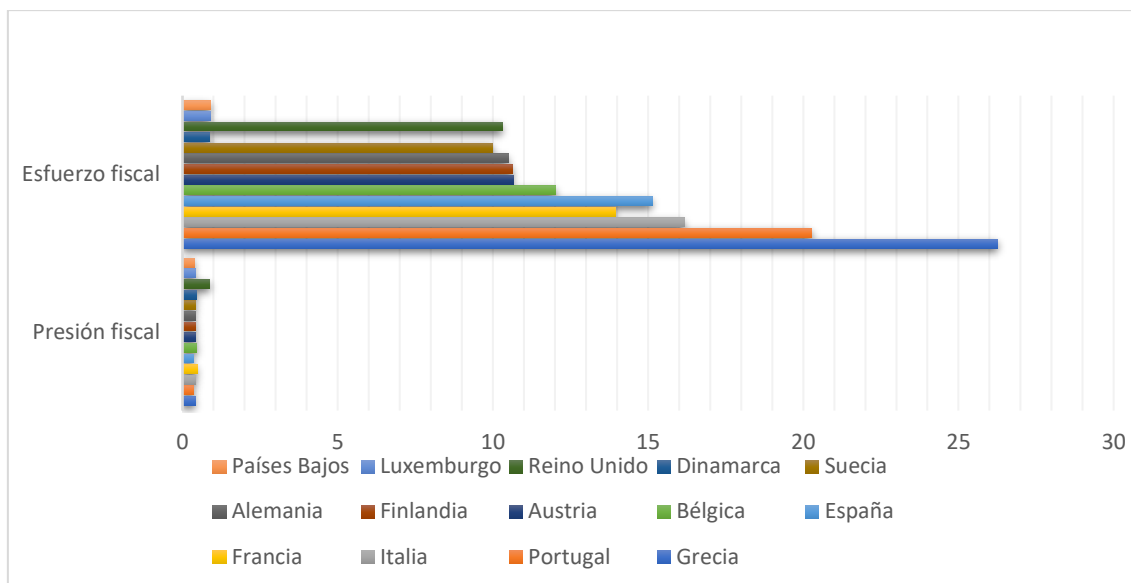
3. Evolución del PIB, IPC y Tasa de Paro en España. Fuente: INE.

Sin embargo, la guerra de Rusia contra Ucrania supuso un nuevo revés para España, pues la subida de los precios de la energía ha influido de una forma muy relevante en la economía española, sumiendo al país -y Europa- en un entorno inflacionario que amenaza incluso con la estanflación.



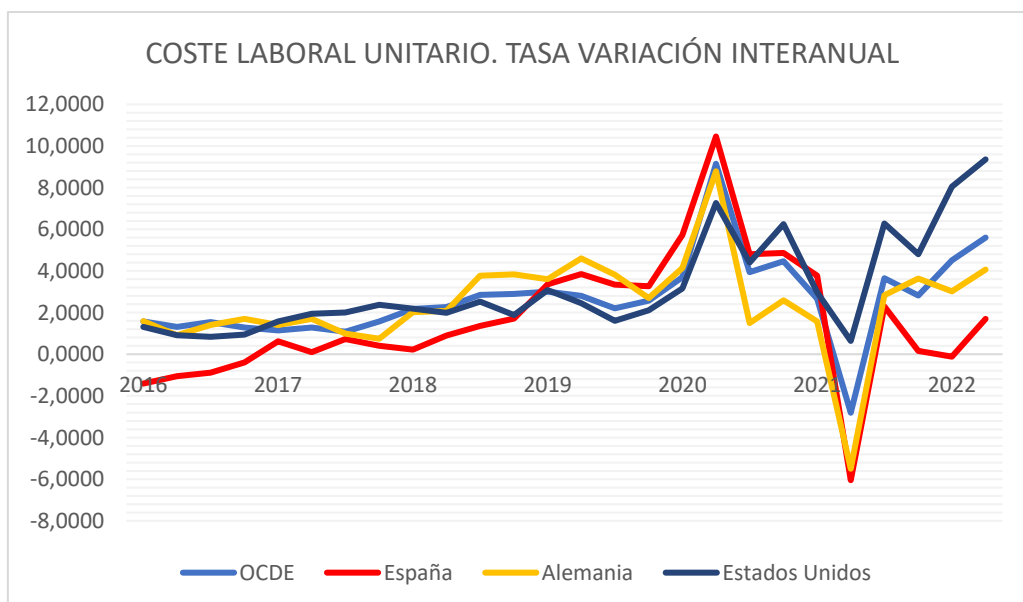
4. Proyecciones macroeconómicas en España. Fuente: INE, Banco de España e IMF.

El esfuerzo fiscal, que es el cociente que suponen los ingresos públicos en el PIB y la renta per cápita del territorio, en España es el quinto más alto entre los países de la OCDE.



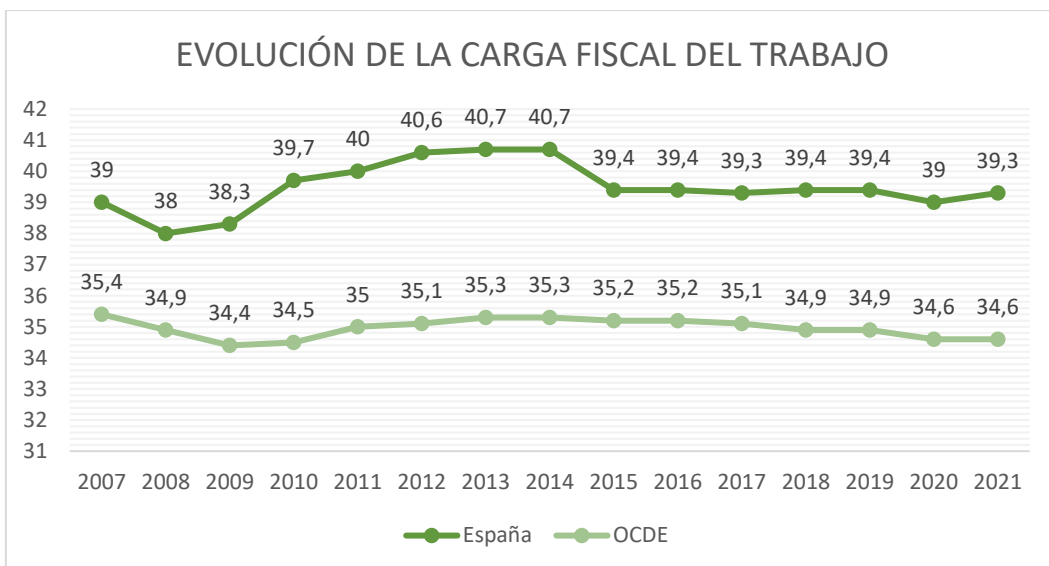
5. Comparativa de los niveles de esfuerzo y presión fiscal en distintos países. Fuente: AEAT, Funcas, ElEconomista.

En cuanto a los costes laborales, también se han visto influidos por estos sucesos siguiendo una evolución muy similar en la zona euro, con una tendencia alcista en 2022. Una gran parte de este coste es el fiscal, que engloba tanto los impuestos y cotizaciones soportadas por el empleado como por el empleador. Dicho coste fiscal aumentó para el trabajador soltero medio en España 0,3 puntos porcentuales desde el 39,0% en 2020 hasta el 39,3% en 2021 -este mismo coste fue de media en la OCDE, en 2021 del 34,6% y en 2020 del 34,6%-. En 2021, España tenía el decimosexto coste fiscal del empleo más alto entre los 38 países de la OCDE, ocupando la misma posición en 2020¹.



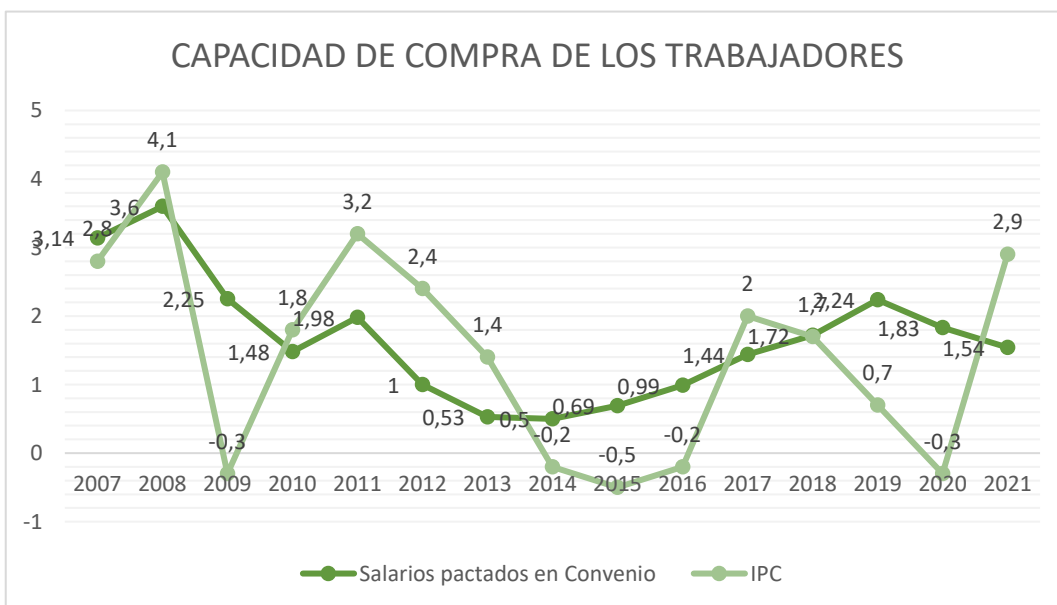
6. El Coste Laboral Unitario en la OCDE. Comparativa. Fuente: Banco de España.

¹ OCDE (2022): "Informe Taxing Wages", Table 1, pág. 4.



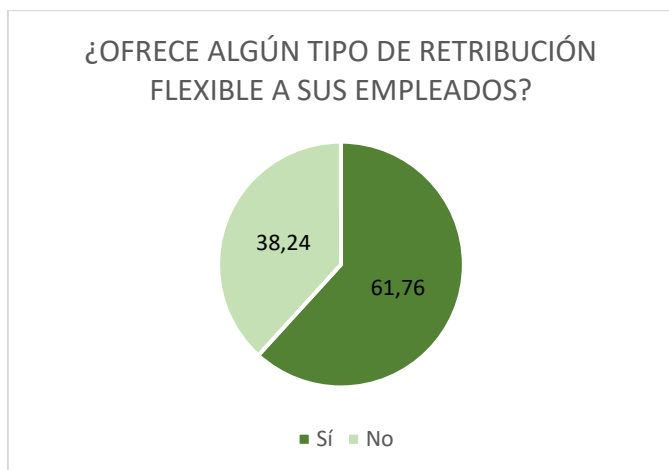
7. Evolución de la carga fiscal del trabajo. España vs OCDE. Fuente: "Taxing Wages" 2022. OCDE.

Una parte importante del coste laboral es el salario y en España se ha observado una progresiva tendencia negativa en su relación con la inflación. De esta forma ante el escenario inflacionista en el que estamos en la actualidad, se puede prever que los salarios no aumentarán en el mismo grado.



8. Capacidad de compra de los trabajadores en España. Fuente: Ministerio de Trabajo, INE y Expansión.

Según el Informe Infoempleo Adecco, en 2020 en España el 61% de empresas utilizan el sistema de retribución flexible. Además, solo un promedio del 26 % del total de trabajadores de dichas empresas reciben efectivamente remuneración flexible. El informe se basa en los datos recogidos tanto en las ofertas de trabajo en el portal infoempleo y Adecco -242697 ofertas analizadas-, como en encuestas -a 170 empresas y profesionales de RRHH y a 10889 trabajadores en activo- e indicadores del INE y del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.



9. Presencia de planes de retribución flexible en las empresas españolas. Fuente: Informe Infoempleo Adecco. 2020.

¿Qué porcentaje de su plantilla recibe remuneración flexible?

	2020	2019
Menos del 5%	34,29%	32,65%
Entre el 5% y el 25%	19,05%	13,78%
Entre el 25% y el 50%	10,48%	20,41%
Entre el 50% y el 75%	8,57%	10,20%
Más del 75%	27,62%	22,96%
Promedio de empleados que reciben remuneración flexible	26,08%	37,00%

* Información facilitada por las empresas que ofrecen retribución flexible

10. Proporción de trabajadores que reciben remuneración flexible en empresas que la ofrecen. Fuente: Informe Infoempleo Adecco. 2020.

2. RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.

Los planes de retribución o compensación flexible son básicamente un sistema de retribución que permite al trabajador elegir qué parte de su salario quiere recibir en especie -sin superar el máximo establecido en la ley- y qué bienes, derechos o servicios de entre los ofertados son los que les interesan.

Pero ¿qué se entiende por retribución en especie? la LIRPF nos proporciona una definición de este término en su artículo 42: “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”. En esta definición, hay que destacar principalmente dos características: el carácter “gratuito” de la retribución² y su finalidad retributiva³.

² A lo que se refiere la norma con “gratuito” es que el trabajador recibe estas retribuciones como complemento a su salario sin tener que realizar un desembolso de dinero a cambio, o que, en el caso de hacerlo, fuere por una cantidad inferior al valor de mercado. Esta puntualización es importante en tanto que, si fuese de carácter estrictamente gratuito, la empresa podría no beneficiarse fiscalmente en el Impuesto de Sociedades, al no poder considerarse estas retribuciones como gastos deducibles. (art 14 LIS).

Por otra parte, no es preciso que se produzca un gasto real para el empresario, basta con que suponga un beneficio para el trabajador.

³ La jurisprudencia acude al artículo 1 del Convenio 95 OIT para comenzar su fundamentación sobre esta finalidad retributiva, precisando, en este caso, el concepto de salario establecido en el artículo 26,1 del ET³. Así “(...) el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o

Tanto la Administración Tributaria como los Tribunales han tenido que completar esta definición debido a su imprecisión y ambigüedad. Muestra de ello son las interrelaciones con una figura que la ley ha querido mostrar como contrapuesta, las retribuciones dinerarias -a menudo la línea que separa ambos tipos de retribución se difumina y ha precisado delimitación-⁴.

La forma de pago de dichas retribuciones será el parámetro que distinga una de otra, considerándose monetarias cuando el pagador le entregue al trabajador “importes en metálico”⁵ o asuma el pago por nombre y cuenta propia, con el objetivo de que el trabajador contrate por sí mismo bienes, derechos o servicios⁶. Constituye, sin embargo, una excepción el caso en que el empleador efectúe el pago a un tercero en cumplimiento de los compromisos que ha asumido con el trabajador por medio de un contrato de trabajo o convenio colectivo.⁷

El artículo 26,1 del Estatuto de los Trabajadores establece un límite máximo para este tipo de retribución del 30% del total de las percepciones salariales del trabajador. Tampoco podrán minorar la Cuota Íntegra en dinero del Salario Mínimo Interprofesional.

verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”, de ello podemos deducir, tal y como lo hace la STS. Núm. 70/2009 de 16 de abril de 2010, que la “denominación que se de a la concreta partida económica” no influirá en su calificación como salario.

Los tribunales han establecido una presunción de que todas las percepciones económicas que el empleador entrega a sus trabajadores son salario. Sin embargo, admitirá prueba de que estas percepciones correspondan al pago de los gastos ocasionados por el trabajo - Vid., *STS de 4 de mayo de 2010. Núm. 2528/2009*-. Aquí es donde surgen los problemas, pues la distinción entre lo que constituye un beneficio particular del trabajador y lo que supone proporcionar al mismo los instrumentos o servicios necesarios para realizar su trabajo no está ni mucho menos clara. En definitiva, determinar si el fin es particular o empresarial es, a veces, sumamente complicado.

⁴ ABELLA POBLET, E. (2000): “Régimen fiscal de las retribuciones del trabajo en especie”, *FC Editorial. Fundación Confemetal*, pág. 44.

⁵ Artículo 42,1., *LIRPF*.

⁶ “Los 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 éste. 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”, CV 0138-12., *DGT*.

⁷ “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. Para que opere tal supuesto resulta necesario que la retribución en especie esté así pactada con los trabajadores, ya sea en el convenio colectivo o en el propio contrato de trabajo, es decir, que la empresa venga obligada (en función del convenio o contrato) a suministrarles el bien, derecho o servicio. En tal supuesto, las cantidades pagadas por la empresa a los suministradores no se considerarían como un supuesto de mediación de pago, en los términos anteriormente señalados, sino como retribuciones en especie establecidas en el convenio colectivo o acordadas en el contrato de trabajo, por lo que resultaría de aplicación todas las previsiones que respecto a las retribuciones en especie se recogen en el artículo 42 de la Ley del Impuesto”, CV 1127-15., *DGT*.

A continuación, analizaré la incidencia de las retribuciones en especie en el IRPF con el fin de conocer cuáles son las retribuciones con las que el trabajador obtendría un beneficio fiscal. Sin embargo, titulo este apartado de mi trabajo cómo retribución flexible y la razón es que estas retribuciones en especie, con beneficios fiscales, solo interesarían al trabajador si maximizan su utilidad y la mejor forma de garantizarlo es que el trabajador pueda elegir la composición de su salario con las retribuciones en especie que prefiera, es decir, mediante sistemas de retribución flexibles. En cualquier caso, es necesario para el trabajador conocer las implicaciones fiscales de las retribuciones en especie, para que si tiene la oportunidad de elegir la composición de su salario lo haga de la manera más eficiente posible.

A modo de ejemplo, de nada le sirve al trabajador recibir parte de su salario en un cheque de guardería -que en sí mismo estaría exento de IRPF y, por tanto, fiscalmente sería más beneficioso que si recibiese esa retribución monetariamente- si el trabajador no tiene hijos. En tal caso, la retribución en especie no beneficiaría en absoluto al trabajador -a pesar de su exención en el IRPF-. Sin embargo, si la empresa ofrece al trabajador la retribución flexible, este, en lugar del cheque de guardería, optaría por otro tipo de retribución en especie que sí le beneficiase realmente respecto a recibir todo su salario en dinero -por ejemplo, si el trabajador come todos los días fuera de casa, le interesaría recibir esa parte del salario en tickets restaurante y así aprovecharse de su beneficio fiscal en el IRPF-.

Por último, no solo considero importante que el trabajador conozca las implicaciones fiscales de estas retribuciones, sino que también es vital que las empresas las tengan en cuenta, pues como veremos, estas también obtienen beneficios mediante el pago de parte de los salarios de sus trabajadores en especie.

2.1. CONCEPTO DE RENDIMIENTOS DEL TRABAJO PERSONAL EN EL IRPF.

En primer lugar, trataré de explicar el concepto de rendimientos del trabajo personal, ya que las retribuciones en especie constituyen un tipo de rendimientos del trabajo personal cuya peculiaridad viene determinada por la forma de pago del mismo.

La LIRPF ofrece una delimitación del concepto de rendimientos del trabajo personal tanto positiva como negativa en su artículo 17. En el primer párrafo de dicho artículo se establece que “Se considerarán rendimientos íntegros del trabajo todas las contraprestaciones o utilidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que deriven, directa o indirectamente, del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria y no tengan el carácter de rendimientos de actividades económicas.”

La primera parte del párrafo hace referencia al objeto de nuestro trabajo, pues no limita los rendimientos del trabajo a las percepciones dinerarias, sino que abre la posibilidad de que cualquier tipo de contraprestación por el trabajo que realiza el trabajador sea considerada como rendimientos del trabajo personal en el IRPF.

El párrafo continúa con una puntualización, que se refiere a la finalidad retributiva que han de tener las percepciones que recibe el trabajador para ser consideradas rendimientos del trabajo personal. Esta finalidad conlleva a que el trabajador lo ha de ser por cuenta ajena, determinando -en el mismo artículo- que fuera de este supuesto estaríamos ante rendimientos de actividades económicas, en todo caso.

Asimismo, de este primer párrafo se puede extraer la posibilidad de que los rendimientos del trabajo personal provengan de percepciones que el trabajador reciba de forma indirecta por su trabajo por cuenta ajena, lo cual también es más que relevante para el presente trabajo, siendo por ejemplo -como veremos- las reducciones en la Base Imponible del impuesto por aportaciones a planes de pensiones por parte de la empresa

uno de los mayores atractivos para el trabajador en los planes de retribución flexible - comportando esa reducción en las aportaciones pero tributando en el momento de la percepción, diferenciando si se hace directamente o en forma de capital, pero en uno u otro momento considerándose siempre rendimientos del trabajo personal-.

Este apartado continúa delimitando de una forma más concreta los supuestos que constituyen rendimientos del trabajo personal, no siendo esto una lista cerrada, dado que bastará con que las percepciones o contraprestaciones cumplan con lo dicho en el apartado analizado anteriormente para ser consideradas rendimientos de trabajo personal. En todo caso, el artículo, cita seis casos que tendrán siempre la consideración de rendimientos del trabajo por, precisamente, cumplir con los requisitos o características antes mencionados: los sueldos y salarios, las prestaciones por desempleo, las remuneraciones en concepto de gastos de representación, las dietas y asignaciones para gastos de viaje⁸, las contribuciones o aportaciones satisfechas por los promotores de planes de pensiones⁹ y las contribuciones satisfechas por los empresarios para hacer frente a los compromisos por pensiones¹⁰.

En el apartado segundo del mencionado artículo 17 de la LIRPF, se enumeran una serie de casos en los que aun no cumpliendo con las condiciones establecidas en el apartado 1 del mismo artículo, se considerarán siempre rendimientos del trabajo personal¹¹.

Por su parte, el tercer apartado del artículo establece una serie de supuestos¹² que, cuando “supongan la ordenación por cuenta propia de medios de producción y de recursos humanos o de uno de ambos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios”¹³, tendrán la calificación de rendimientos de actividades económicas en lugar de rendimientos del trabajo personal como cabría esperarse, habida cuenta de sus características y tomando en consideración el primer apartado del artículo.

⁸ “excepto los de locomoción y los normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería con los límites que reglamentariamente se establezcan”, artículo 17,1, d), *LIRPF*.

⁹ “previstos en el texto refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, o por las empresas promotoras previstas 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”, artículo 17,1, e), *LIRPF*.

¹⁰ “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 en su normativa de desarrollo, cuando aquellas sean imputadas a las personas a quienes se vinculen las prestaciones. Esta imputación fiscal tendrá carácter voluntario en los contratos de seguro colectivo distintos de los planes de previsión social empresarial, debiendo mantenerse la decisión que se adopte respecto del resto de primas que se satisfagan hasta la extinción del contrato de seguro. No obstante, la imputación fiscal tendrá carácter obligatorio en los contratos de seguro de riesgo. Cuando los contratos de seguro cubran conjuntamente las contingencias de jubilación y de fallecimiento o incapacidad, será obligatoria la imputación fiscal de la parte de las primas satisfechas que corresponda al capital en riesgo por fallecimiento o incapacidad, siempre que el importe de dicha parte exceda de 50 euros anuales. A estos efectos se considera capital en riesgo la diferencia entre el capital asegurado para fallecimiento o incapacidad y la provisión matemática. No obstante lo previsto en el párrafo anterior, en todo caso, la imputación fiscal de primas de los contratos de seguro antes señalados será obligatoria por el importe que exceda de 100.000 euros anuales por contribuyente y respecto del mismo empresario, salvo en los seguros colectivos contratados a consecuencia de despidos colectivos realizados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores”, artículo 17,1, f), *LIRPF*.

¹¹ Vid., artículo 17,2 de la *LIRPF*.

¹² “los rendimientos a que se refieren los párrafos c) y d) del apartado anterior y los derivados de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos y de la relación laboral especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas”, artículo 17,3., *LIRPF*.

¹³ Artículo 17,3., *LIRPF*.

Los rendimientos del trabajo personal serán atribuibles de manera exclusiva a quien haya generado el derecho a su percepción¹⁴, salvo las pensiones y otras prestaciones percibidas de los sistemas de previsión social que se atribuirán al beneficiario, o beneficiarios, de estas, -pudiendo, o no, ser el causante-. Esta individualización de las rentas podría suponer problemas en el caso de los matrimonios en régimen de gananciales¹⁵ sobre aquellos en separación de bienes, pues podría atisbarse una posible discriminación entre los rendimientos de capital y los rendimientos del trabajo. Sin embargo, el TC resuelve la cuestión argumentando que mientras que la titularidad de los bienes que generan los rendimientos de capital puede ser compartida, las actividades generadoras de rendimientos del trabajo no¹⁶.

El artículo 7 de la LIRPF establece exenciones de algunas rentas que serían consideradas, de no existir esta exención, como rendimientos del trabajo personal¹⁷.

Por último, y a modo de síntesis, para la integración de los rendimientos trabajo personal en la Base Imponible del IRPF se habrá de seguir el procedimiento establecido en la LIRPF y que trato de esquematizar en la siguiente tabla:

Fase 1ª:
(+) Importe íntegro devengado (retribuciones dinerarias).
(+) Valoración fiscal más ingreso a cuenta no repercutido (retribuciones en especie).
(+) Contribuciones empresariales a sistemas de previsión social (importes imputados).
(+) Aportaciones al patrimonio protegido de personas con discapacidad.
(-) Reducciones aplicables sobre los siguientes rendimientos:
• Generados en un plazo superior a dos años.
• Obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo.
• Prestaciones percibidas de regímenes públicos de previsión social.
• Prestaciones percibidas de sistemas privados de previsión social (régimen transitorio).
(=) Rendimiento íntegro del trabajo.
Fase 2ª:
(-) Gastos deducibles:
• Cotizaciones a la Seguridad Social o a mutualidades obligatorias de funcionarios.
• Detracciones por derechos pasivos.
• Cotizaciones a colegios de huérfanos o instituciones similares.
• Cuotas satisfechas a sindicatos.
• Cuotas satisfechas a Colegios profesionales, si la colegiación es obligatoria.
• Gastos de defensa jurídica en litigios con el empleador.
(=) Rendimiento neto previo del trabajo.

¹⁴ Artículo 11,2., LIRPF.

¹⁵ ÁLVAREZ GARCÍA, S., & APARICIO PÉREZ, A. (2016): "La tributación de las rentas del trabajo personal tras la reforma del impuesto sobre la renta de las personas físicas", *Universidad de Oviedo*, Doc. Nº. 22/2016, pág. 12.

¹⁶ "En el régimen de gananciales, las rentas del capital compartido por los cónyuges que optan por la tributación separada pueden, en aplicación del criterio de la titularidad, imputar por mitad las rentas del capital, lo cual supone una disminución de la deuda tributaria a satisfacer. El hecho de que esta posibilidad no pueda ser utilizada en relación con las rentas del trabajo, de condición estrictamente personal, no produce vulneración del principio de igualdad, pues ese diferente trato deriva de la distinta naturaleza de las fuentes productoras de ambos tipos de renta, que requieren un tratamiento tributario congruente con la peculiaridad que caracteriza a cada uno de ellos", *STC 146/1994, de 12 de mayo. Fundamento Jurídico nº5. Apartado c).*

¹⁷ Vid., artículo 7., LIRPF.

Otros gastos:
a. Cuantía fija aplicable con carácter general: 2.000 euros.
b. Incremento por movilidad geográfica.
c. Incremento para trabajadores activos con discapacidad.
(=) Rendimiento neto del trabajo.
Fase 3ª:
(-) Reducción por obtención de rendimientos de trabajo (sólo para contribuyentes con rendimientos netos de trabajo inferiores a 16.825 euros y rentas distintas a las de trabajo que no superen 6.500 euros).
(=) Rendimiento neto reducido del trabajo.

Tabla 1. Resumen de la integración de los Rendimientos del Trabajo Personal en la Base Imponible del IRPF. Fuente: AEAT.

2.2. IMPLICACIONES FISCALES DE LAS RETRIBUCIONES EN ESPECIE EN EL IRPF

Como hemos visto, en el epígrafe anterior de este trabajo, existen dos tipos o formas de percibir los rendimientos de trabajo: de forma dineraria o en especie. A continuación, voy a analizar de una manera, bastante exhaustiva, los rendimientos del trabajo personal percibidos en especie. El objetivo no es otro que proporcionar un conocimiento mínimo que permita a cualquier trabajador elegir la mejor, de entre las diferentes opciones existentes, para configurar su salario a través de los planes de retribución flexibles.

Comienzo, en esta ocasión, con la delimitación negativa de los rendimientos de trabajo en especie. Los supuestos que no constituyen rendimientos en especie están recogidos, de nuevo, en la LIRPF. El apartado segundo del artículo 42 de esta Ley recoge los supuestos de no sujeción al IRPF de determinados rendimientos, aunque siempre de forma enunciativa, entendiéndose que concretar si concurre o no el hecho imponible está sujeto a interpretación.

Por el contrario, el apartado siguiente del mismo artículo proporciona una enumeración cerrada de casos que estarán exentos de tributación por el IRPF. En estos supuestos concurre el hecho imponible pero la ley lo excluye de gravamen, sin existir margen de apreciación posible¹⁸.

Antes de comenzar a analizar, caso por caso, los supuestos de exención y no sujeción, considero relevante determinar su ámbito subjetivo. Así, la norma habla de trabajadores, como beneficiarios de las retribuciones en especie y empleadores como pagadores de dichas rentas. Para que se consideren retribuciones exentas o no sujetas a gravamen, el término “trabajador” exige que exista una relación de tipo laboral entre la empresa y el sujeto –“prestar servicios retribuidos por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica”¹⁹-, no estando incluidos en este concepto los administradores con contratos mercantiles²⁰. Los trabajadores que dispongan del control efectivo de la empresa también estarán excluidos de estas exenciones en los términos que establece la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo²¹.

¹⁸ “Régimen fiscal de las retribuciones del trabajo en especie”, ob. cit., Pág. 53.

¹⁹ CV 1213-18., DGT.

²⁰ Vid., CV 2417-08., DGT.

²¹ Estarán excluidos de la relación laboral “quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, en los términos previstos en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real

Por otra parte, podrá extenderse la condición de beneficiarios de las retribuciones en especie a “cualquier persona del entorno del trabajador a la que se le reconozca ese derecho”²², sin que esto suponga la imposibilidad de acogerse a la exención o exclusión de gravamen. -caso de los hijos, en los servicios de estudios, o el cónyuge y descendientes, en los seguros de enfermedad-.

2.2.1. Supuestos de no sujeción.

La Ley reconoce expresamente tres supuestos como no sujetos al IRPF por no existir hecho imponible -al no cumplirse los requisitos exigidos para que la obtención, uso o consumo de bienes, derechos o servicios sea considerada rendimiento en especie-. No obstante, como he dicho, existe la posibilidad de que se identifiquen más supuestos de no sujeción que los reglados.

2.2.1.1. Los gastos de estudio para la actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado.

Enunciado en el artículo 42,2 a) de la LIRPF y desarrollado por el artículo 44 del reglamento IRPF, este supuesto de no sujeción fue precisado por la Dirección General de Tributos; quien determinó tres condiciones básicas que han de cumplir este tipo de gastos para evitar ser considerados rendimientos en especie:

- “Que los estudios para la actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado estén dispuestos y financiados en su totalidad directamente por las empresas (no cabe financiación parcial), siendo indiferente que los cursos se impartan por aquéllas o por otras personas o entidades especializadas”²³. Una excepción a este requisito lo constituirán aquellos cursos que sean necesarios para utilizar bienes concretos, financiados por las entidades comercializadoras de los mismos, siempre que haya autorización del empleador y la idea de formación no sea iniciativa del trabajador.²⁴
- “Que la finalidad perseguida sea la actualización, capacitación o reciclaje del personal, y
- Que los estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo”.²⁵

Este criterio es genérico y habrá que atender al caso concreto para determinar si se cumplen los requisitos. Entre estos gastos de estudio, los casos más cuestionados ante la Administración Tributaria, y que finalmente esta última ha calificado de rendimientos en especie, por no entrar dentro del ámbito de aplicación del referido artículo 42,2, a) de la LIRPF, son: los “tickets formación idiomas”²⁶ y las subvenciones de los precios públicos

Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de julio”, artículo 1,2 c). *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.*

²² “Régimen fiscal de las retribuciones del trabajo en especie”, ob. cit., pág. 46.

²³ CV 2371-09., DGT

²⁴ MARÍN, GONZALEZ Y ARTAMENDI. (2020): “Rentas del trabajo: propuestas de dinamización de su régimen fiscal”, coord. por Cuatrecasas, capítulo: “*Rentas en especie y retribuciones plurianuales*”, Uría Menéndez, págs. 251-282.

²⁵ CV 2371-09, CV1761-15, CV 0497-19., DGT.

²⁶ “Pues bien, el encaje del supuesto consultado en el precepto transcrito resulta viable en lo que respecta a su configuración en forma de tiques, pues la compra de los tiques por la consultante para sus empleados y que estos a su vez entregan a las academias de idiomas que les presten el servicio de enseñanza no dejan de ser cantidades destinadas por la empresa para la actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado, cumpliéndose así esta finalidad. Cuestión distinta es el cumplimiento de la exigencia posterior que incluye el precepto cuando prescribe que la actualización, capacitación o

de titulaciones universitarias con validez en todo el territorio nacional otorgadas por una universidad pública a sus empleados, así como a hijos y cónyuges de los mismos²⁷.

Las cantidades pagadas por la empresa a escuelas de negocio o similares en los que se ofrecen cursos vinculados en parte a la formación del trabajador y en parte a otro tipo de enseñanza, son otro ejemplo polémico. Estos casos se considerarán rendimientos en especie salvo que se pueda probar y diferenciar, de manera exacta, los cursos que corresponden a la formación del trabajador²⁸.

Los gastos de locomoción, manutención y estancia que sean consecuencia de los gastos anteriores, estarán exentos de gravamen por el IRPF²⁹.

2.2.1.2. Las primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de contrato de seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil del trabajador.

El segundo supuesto de no sujeción regulado por la LIRPF son las primas de seguros satisfechas por los empleadores que cubran accidentes laborales o la responsabilidad civil del trabajador.

La principal problemática en este caso surge del concepto de accidente laboral, concepto que los tribunales han sido incapaces de delimitar adoptando un criterio común de forma precisa, siendo necesario recurrir al caso concreto. Si bien, en todos los casos debe existir un nexo causal entre el accidente y la ejecución del trabajo, para su consideración como accidente laboral.

Las primas satisfechas por la empresa que cubran otros riesgos que no sean accidentes laborales o responsabilidad civil, constituirán rentas en especie³⁰.

Existe una presunción de que los accidentes se consideren laborales en aquellos casos que el trabajador los sufra mientras se encuentre en el lugar y tiempo de trabajo³¹, no formando parte de este el tiempo de descanso. Sin embargo, la jurisprudencia contempla el llamado “accidente en misión”, pudiendo entenderse como accidente laboral si se produce mientras el trabajador se desplaza al centro de trabajo, pero correspondiendo, en este caso, la carga de la prueba al trabajador³².

Varias Consultas Vinculantes de la DGT en 2017 han establecido la doctrina de que, si el seguro cubre a un colectivo amplio, administradores incluidos, sin que exista una cobertura individualizada, no habrá retribución en especie.

2.2.1.3. Los préstamos concertados con anterioridad a 1 de enero de 1992.

Finalmente, el último supuesto de no sujeción que se encuentra recogido en la LIRPF, concretamente en su Disposición Adicional Segunda, lo forman los préstamos con “tipo

reciclaje del personal empleado vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo, exigencia que no se puede considerar concurrente con carácter general en el presente caso, pues la entrega de tiques se posibilita de forma opcional a todos los trabajadores sin estar condicionada por la actividad o puesto de trabajo desarrollados. Ello sin perjuicio de que en los casos particulares en que se cumpla esa exigencia sí sería aplicable lo dispuesto en el artículo 42.2.a) transcrito.”, CV 3207-18., DGT.

²⁷ Vid., CV 0497-19., DGT.

²⁸ VAQUERA GARCÍA, A. (2018): “Problemática actual de las exenciones relativas a las retribuciones en especie en el impuesto sobre la renta de las personas físicas”, *Estudios financieros. Revista de contabilidad y tributación*, págs. 33 a 54.

²⁹ Teniendo en cuenta los límites que establece el artículo 9 del *Reglamento del IRPF*.

³⁰ Vid., CV 0417-05., DGT.

³¹ Artículo 115,3., LGSS.

³² “Problemática actual de las exenciones relativas a las retribuciones en especie en el impuesto sobre la renta de las personas físicas”, ob. cit., págs. 40 a 44.

de interés inferior al legal del dinero” y “siempre que el principal hubiese sido puesto a disposición del prestatario con anterioridad al 1 de enero de 1992”.

2.2.2. Supuestos de exención.

Estos supuestos vienen enunciados en el art 42,3 de la LIRPF y, como he dicho, constituyen una lista cerrada. Los casos de exención del IRPF son los siguientes:

2.2.2.1. Entregas a empleados de productos a precios rebajados que se realicen en comedores de empresa, cantinas o economatos de carácter social.

Esta exención viene regulada en el apartado a) del art 42,3 de la LIRPF y el art 45 del RIRPF lo desarrolla. Para que este supuesto -incluidas las opciones de prestación de servicio indirectas permitidas por la normativa- se considere una exención debe cumplir, además:

- “Que la prestación del servicio tenga lugar durante días hábiles para el empleado o trabajador”.
- “Que la prestación del servicio no tenga lugar durante los días en que el empleado o trabajador devengue cantidades exceptuadas de gravamen en concepto de dietas por manutención, con motivo de desplazamientos a municipio distinto del lugar de trabajo habitual”.

Se entiende por cantinas y comedores de empresa aquellos lugares que la empresa pone a disposición de sus trabajadores para que consuman las comidas, tratándose de servicios destinados a un fin particular del trabajador. Este servicio puede gestionarse por la propia empresa o por una empresa externa, sin que esto afecte a la exención del IRPF³³.

Los economatos de carácter social son los lugares en los que se ofrecen productos de primera necesidad a precios rebajados para los trabajadores, debiendo estar organizados y financiados por la empresa.³⁴

En el caso de utilizar las opciones o fórmulas indirectas para prestar el servicio (tarjetas, vales restaurante...) la cuantía no puede ser superior a 11 euros por día. Este límite también se aplica en los casos en que la empresa paga directamente las facturas de las comidas³⁵. Si se supera esta cifra, se considerará retribución en especie por el importe en que la exceda. La empresa no estará obligada a retener sobre la cuantía que exceda este límite³⁶.

Las fórmulas indirectas consisten en vales-comida, tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago y deberán cumplir los requisitos adicionales expuestos en el artículo 45,2,2 del RIRPF para que se les pueda aplicar la exención.

La Sentencia de la Audiencia Nacional 799/2007, de 1 de febrero de 2007, ha considerado que los vales de descuento válidos para determinados establecimientos abiertos al público

³³ Vid., CV 0752-17., DGT.

³⁴ “Problemática actual de las exenciones relativas a las retribuciones en especie en el impuesto sobre la renta de las personas físicas”, ob. cit., págs. 43 a 45.

³⁵ “Problemática actual de las exenciones relativas a las retribuciones en especie en el impuesto sobre la renta de las personas físicas”, ob. cit., pág. 44.

³⁶ “Por tanto, si el empleado incumpliera la prohibición de acumulación de cuantías prevista en la letra b) del artículo 45.2. 2º 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”, CV 1848-12., DGT.

no se pueden equiparar a los economatos de carácter social y han de ser considerados retribución en especie³⁷.

Finalmente, señalar que el Real Decreto-ley 35/2020, de 22 de diciembre, establece al respecto de esta exención, que alcanza a las retribuciones en especie procedentes de servicios de comedor de empresa prestadas mediante fórmulas indirectas, se aplicará también en el caso de teletrabajo.

2.2.2.2. *Utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado*

Se encuentran incluidos en esta exención todos los bienes destinados a los servicios que satisfagan los intereses y necesidades asistenciales, formativas, deportivas o recreativas de los trabajadores o sus familias, pudiendo la empresa otorgarlos voluntariamente o por obligación (convenio o contrato). En todo caso, se deberán ofrecer estos bienes a la generalidad de trabajadores para ser objeto de exención³⁸.

Este servicio puede ser contratado “directa o indirectamente con terceros debidamente autorizados”³⁹. De nuevo, también estarán exentas dichas rentas si se prestan a través de fórmulas indirectas -si cumplen las condiciones establecidas en el artículo 45,2,2 del Reglamento IRPF-.

Se considerarán dentro de esta exención los espacios y locales homologados por la Administración Pública, destinados por las empresas a dar el servicio de educación infantil -0 a 3 años- a los hijos de sus trabajadores -el llamado por la doctrina: servicio de guardería-.

Respecto a los “tickets de guardería” entregados por la empresa al trabajador, forman parte de esta exención -en cuanto fórmula indirecta de prestación- si la empresa se obliga pactando esta retribución en especie mediante convenio o contrato.

En cuanto al alcance de la exención, solo comprenderá los gastos de escolaridad y comedor⁴⁰.

Por otra parte, en lo referente al uso de plazas de aparcamiento de la empresa, la DGT ha establecido que estarán excluidos de esta exención si el uso se asigna de forma personal y exclusiva al trabajador de la empresa⁴¹. De manera que, si la oferta se realiza de forma indiferenciada y cualquier empleado puede usar el aparcamiento, se tratará de una renta en exenta del IRPF. El hecho de tener que pedir la plaza, en lugar de adquirir el derecho al uso siendo el primero en llegar, no es suficiente para considerarlo como una atribución individualizada⁴².

³⁷ ARANZADI INSTITUCIONES (2003): “Rentas del trabajo: Retribuciones en especie”, Doc. Nº. 2003/354, *Comentarios prácticos*, págs. 8 y 9.

³⁸ “Problemática actual de las exenciones relativas a las retribuciones en especie en el impuesto sobre la renta de las personas físicas”, ob. cit., págs. 33-54.

³⁹ Artículo 42,3 b), *LIRPF*.

⁴⁰ “En otro caso, si la empresa simplemente se limitara a reembolsar a los trabajadores los gastos de la guardería que estos hubieran contratado nos encontraríamos ante una retribución dineraria sin más, sometida en consecuencia a retención a cuenta del IRPF, tal como se establece en el artículo 75 del Reglamento del Impuesto”, CV 2558-19., *DGT*.

⁴¹ Vid., CV0409-19., *DGT*.

⁴² “Con este planteamiento, cabe afirmar que nos encontraríamos ante la oferta a los empleados de la utilización de las plazas de aparcamiento de forma indiferenciada, todos pueden acceder a esa utilización, tratándose —por tanto— de un uso de forma colectiva de las plazas por parte de los empleados, con la particularidad de que tal utilización no se la atribuye “el primero que llegue” en un determinado día de trabajo, sino “el primero que la pida” para ese día, mecanismo sustitutorio de un orden de llegada pero que no supone, a estos efectos, la consideración de existencia de una atribución individualizada. Por tanto, con esta configuración resultaría operativo el criterio recogido en las

2.2.2.3. *Gastos por seguros de enfermedad.*

El artículo 42,3 b) de la LIRPF introduce este tipo de exención y el artículo 46 del reglamento la desarrolla. Se consideran exentos: “los rendimientos de trabajo en especie correspondientes a las primas o cuotas satisfechas por la empresa a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad, cuando se cumplan los siguientes requisitos y límites:

- Que la cobertura de 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 o de 1.500 euros para cada una de ellas cuando sean personas con discapacidad ”⁴³.

En primer lugar, para que se pueda aplicar, el tomador del seguro debe ser la empresa que retribuye con las primas del seguro al trabajador⁴⁴ y este último tiene que estar unido a la empresa mediante un contrato o acuerdo de carácter laboral⁴⁵.

En relación con el primero de los límites del artículo 46 del RIRPF, la exención tendrá lugar incluso si la cobertura del seguro no incluye al trabajador, cubriendo exclusivamente al cónyuge y/o descendientes. Al respecto, el concepto de cónyuge no puede extenderse por analogía al de pareja⁴⁶ y no existirá límite de edad para los descendientes⁴⁷.

2.2.2.4. *Prestación de determinados servicios de educación a los hijos de los empleados de centros educativos autorizados.*

La exención alcanzará los niveles de preescolar a bachillerato y formación profesional con “carácter gratuito o por precio inferior al normal del mercado ”⁴⁸. Se excluye, por tanto, el nivel universitario.

En el supuesto en que una empresa, cuya actividad no tenga relación con los servicios educativos, asuma el coste de los estudios del trabajador en un centro educativo estaríamos ante un rendimiento en especie⁴⁹.

2.2.2.5. *Cantidades satisfechas por la empresa para el transporte colectivo de sus empleados entre su lugar de residencia y el centro de trabajo.*

Establecida en el artículo 42,3, e) de la LIRPF y desarrollada en el artículo 46 bis del Reglamento IRPF, tiene un límite de 1500 euros anuales, por encima del cual la cantidad satisfecha se considerará rendimiento en especie.

Deberá tratarse, bien de servicios públicos de transporte colectivo, entendiendo por tal aquel que se lleva a cabo de manera regular (con itinerarios, horario y calendario fijados

contestaciones antes citadas, por lo que la utilización en las condiciones expuestas de las plazas de aparcamiento procedería considerarla incluida en el ámbito de los rendimientos del trabajo en especie exentos del artículo 42.3.b) de la Ley del Impuesto, por tratarse de un servicio social a favor del personal, al ofrecer su uso de forma colectiva”, CV 0405-21., DGT.

⁴³ Artículo 46., RIRPF.

⁴⁴ Vid., CV 2570-18., DGT.

⁴⁵ Vid., CV 1213-18., DGT.

⁴⁶ “Teniendo en cuenta esta prohibición de la analogía que opera en el ámbito tributario, sólo puede concluirse que la referencia al cónyuge que se contiene en el artículo 42.2.c) de la LIRPF no ampara a la pareja del trabajador”, CV 0874-17., DGT.

⁴⁷ Vid., CV 0389-17., DGT.

⁴⁸ Artículo 42,3 d), LIRPF.

⁴⁹ “Problemática actual de las exenciones relativas a las retribuciones en especie en el impuesto sobre la renta de las personas físicas”, ob. cit., págs. 33 a 54.

con antelación), permanente y que cualquier persona pueda utilizar⁵⁰. O bien de servicios de transporte prestados por la empresa, en cuyo caso, los vehículos usados han de ser de 9 plazas y han de seguir rutas preestablecidas con paradas fijas (no siendo objeto de exención los servicios de transporte que se lleven a cabo con automóviles privados en uso normal y los taxis y similares)⁵¹.

Entran dentro de la exención los abonos de transporte, tarjetas de transporte o cualquier otra fórmula indirecta de pago, en las condiciones que establece el artículo 46 bis del Reglamento IRPF⁵².

2.2.2.6. *Entrega a los trabajadores de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras de grupo de sociedades.*

Regulada en el artículo 42,3 f) de la LIRPF y en el artículo 43 del RIRPF, esta exención tendrá efecto en “la parte que no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales, siempre que la oferta se realice en las mismas condiciones para todos los trabajadores de la empresa, grupo o subgrupos de empresa”.

Si la empresa es parte de un grupo de sociedades, de las que habla el art 42 del Código de Comercio, “los beneficiarios pueden ser los trabajadores de las sociedades que formen parte del mismo grupo”.

En primer lugar, esta regla no operará en el caso de que el beneficiario fuese un administrador de la sociedad, entendiéndose por trabajador aquel que tiene un contrato laboral con la empresa.

Por otro lado, si las acciones o participaciones proceden de una sociedad del grupo, podrán beneficiarse los empleados de las empresas del mismo subgrupo. Mientras que, si dichas acciones proceden de la sociedad dominante del grupo, podrán beneficiarse los empleados de cualquier compañía del grupo. La puesta a disposición de las acciones o participaciones podrá realizarse a través de la sociedad empleadora, otra sociedad del grupo o el ente, sociedad estatal o Administración pública que sea titular de estas acciones. Las acciones deberán cumplir además las siguientes condiciones para estar exentas de IRPF:

- Deben mantenerse como mínimo tres años. Si no se cumple, deberá presentarse una autoliquidación complementaria con los intereses de demora que correspondan, en el plazo que transcurre desde el incumplimiento del requisito hasta el fin del plazo reglamentario de la declaración que pertenezca al ejercicio fiscal en el que tuvo lugar el incumplimiento.
- Cada trabajador, incluida su familia hasta el segundo grado, no puede tener una “participación, directa o indirecta, en la sociedad en la que prestan sus servicios o en cualquier otra del grupo, superior al 5 por 100”⁵³.
- La oferta deberá hacerse en igualdad de condiciones para todos los empleados de la compañía (en caso de que sea un grupo de sociedades, se referirá a los

⁵⁰ Vid., CV 1507-12., DGT.

⁵¹ “En relación con la referida exención, este Centro Directivo ha venido reiterando como criterio interpretativo (consultas nº 0652-93, 0682-93, 0920-95, V0146-04 y V0760-11, entre otras) que el transporte gratuito en autobús del personal al lugar de trabajo, en tanto se efectúe mediante vehículos dedicados al transporte colectivo de viajeros cuya capacidad exceda de nueve plazas incluida la del conductor y siempre y cuando esté organizado en forma de “rutas” o “líneas” con puntos fijos de subida y bajada de viajeros, de manera que no se trate de un “servicio a domicilio”, se considerará un servicio social y, por tanto no tendrá la consideración de retribución en especie (rendimiento del trabajo en especie exento con la actual normativa)”, CV 1786-16., DGT.

⁵² Vid., CV 1701-19, CV 0545-17., DGT.

⁵³ Artículo 43.2. 2º., RIRPF.

empleados de la sociedad en la que haya recibido las acciones el trabajador) y habrá de contribuir a “la participación de estos en la empresa”⁵⁴.

Este requisito se considerará incumplido cuando no se incluya en la oferta de las acciones a los trabajadores a tiempo parcial, jornada reducida o temporales⁵⁵.

En el caso de una futura venta, para calcular la ganancia patrimonial, se valorará la adquisición de las acciones como si no hubiese tenido lugar la exención, es decir el valor normal de mercado en el momento de la entrega⁵⁶. No obstante, en determinados casos, la venta de estas acciones se entiende un rendimiento de trabajo, como, por ejemplo, el caso en el que el importe de la venta diste mucho del valor de mercado de las acciones.

Un caso particular de lo anterior lo constituyen los planes de retribución de “Stock Options”, que se basan en la entrega de derechos de adquisición de acciones de una compañía a un precio, en un periodo de tiempo y en unas cantidades determinadas en un contrato de opciones. En la práctica se trata de una forma de retribución muy extendida entre los directivos de empresas multinacionales y el periodo establecido para la adquisición de los títulos de la empresa por parte de los trabajadores suele ser de varios años, ligado habitualmente a resultados.

La situación tributaria que se genera cuando el trabajador reside en varios países mientras transcurre el plazo para adquirir las acciones de la empresa fue motivo de controversia. Por primera vez en 2017 se establece que los países en los que hubiese estado residiendo el trabajador en el periodo que transcurre desde la entrega de los derechos de adquisición hasta el ejercicio de la opción y la efectiva adquisición de las acciones de la empresa, tienen derecho a gravar estas rentas.

En consecuencia, en base a los convenios para evitar la doble imposición entre España y estos terceros países, es posible que estas rentas provenientes de los planes de retribución de “Stock Options” estén exentas de tributación en España.

Esta exención se aplicaría “independientemente de que concurra o no el derecho a aplicar la reducción del 30% por tratarse de una renta generada en más de dos años” en “la parte proporcional correspondiente al rendimiento que no se entienda generado en España”⁵⁷.

2.2.3. Reducciones en la Base Imponible.

El artículo 51 de la LIRPF establece la posibilidad de que las aportaciones y contribuciones a los planes pensiones podrán reducirse de la base imponible general. Si bien existe un límite a dicha reducción de 8500 euros⁵⁸ si la aportación proviene de contribuciones por parte de la empresa. Por debajo de este límite la reducción se calculará de acuerdo a las reglas y los coeficientes establecidos en el artículo 52,1 de la LIRPF.

⁵⁴ CV 1252-18., DGT.

⁵⁵ Vid., CV 1252-18 y CV 1221-17., DGT.

⁵⁶ “Partiendo del cumplimiento de los requisitos anteriormente señalados, el posterior ejercicio de los derechos de opción adquiridos, cuando se opte por su liquidación por diferencias, producirá una ganancia patrimonial cuantificable en la diferencia entre los valores de transmisión y adquisición, es decir, el importe que perciba por la liquidación (diferencia positiva entre el valor de mercado de las acciones en la fecha de ejercicio y su precio de ejercicio) y el precio satisfecho para la adquisición de las opciones (precio pagado por los derechos de opción adquiridos, en el presente caso, su valor normal de mercado)”, CV 1766-16., DGT.

⁵⁷ CV 3139-17., DGT.

⁵⁸ Nuevo límite introducido por la Ley 12/2022, de 30 de junio. En vigor desde el 2 de julio de 2022.

2.2.4. Valoración.

Una vez delimitado tanto positiva como negativamente el concepto de retribución en especie, procederé a analizar su sistema de valoración, el cual parte de una regla general y se completará con varias especialidades e incluso una regla subsidiaria.

La regla general, establecida en el artículo 43,1 de la LIRPF, determina que las retribuciones en especie han de ser valoradas por su valor normal en el mercado⁵⁹. Por su parte, los casos que se imputan de acuerdo a reglas especiales de valoración son los siguientes:

2.2.4.1. Vivienda.

El criterio de valoración establecido por la Ley para las retribuciones en especie generadas por la cesión del uso de la vivienda por parte de la empresa al trabajador dependerá de si la vivienda es propiedad de la empresa o no.

En el caso de que la vivienda fuese propiedad del empleador, se valorará según el importe resultante de aplicar el 10% sobre su valor catastral. No obstante, se aplicará el 5% si el valor catastral fue establecido en el mismo periodo impositivo o en los diez años anteriores⁶⁰. En todo caso, la valoración tendrá un límite del 10% de los restantes rendimientos del trabajo.

Si la vivienda no es propiedad del empleador, se valorará de acuerdo con el mayor entre el coste para el pagador (incluidos tributos) y el valor que resulta de aplicar el que le correspondiese si la vivienda fuese propiedad del empleador.

En el supuesto en que la utilización de la vivienda lo sea por un tiempo inferior al periodo impositivo o en que la vivienda sea usada por más de un trabajador al mismo tiempo, se deberá prorratear su valor⁶¹.

2.2.4.2. Vehículos.

En primer lugar, hay que diferenciar si se trata de una cesión del uso del vehículo o la entrega de su propiedad, por parte de la empresa al trabajador.

En el primero de los casos es preciso realizar otra distinción, pues si la empresa es propietaria del vehículo habrán de valorarse estas retribuciones conforme al 20% del coste de adquisición (incluyendo gastos y tributos no recuperables) y los casos en los que la propiedad del vehículo corresponda a un tercero se valorarán de acuerdo con el valor de mercado que correspondiese al vehículo si fuese nuevo (incluidos impuestos).

En ambos casos, esta retribución no comprenderá los gastos de combustible, que podrán dar lugar a otra una retribución en especie por sí mismos.⁶²

⁵⁹ Entendiendo por tal el que define el artículo 40 de la LIRPF, es decir, “La contraprestación que se acordaría entre sujetos independientes, salvo prueba en contrario”.

⁶⁰ “Rentas en especie y retribuciones plurianuales”, ob. cit., pág. 261.

⁶¹ “Por tanto, la utilización gratuita de la vivienda por los trabajadores comporta para cada uno de ellos la obtención de una retribución en especie, retribución que se valorará conforme con la norma del artículo 47.1.1º.a) –que establece una valoración anual y correspondiente a toda la vivienda–, por lo que la retribución en especie atribuible a cada trabajador deberá calcularse en función de la utilización parcial (temporal y espacial) que este realice de la vivienda”, CV 0684-06., DGT, y CV 0083-11.

⁶² “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”, CV 2784-18., DGT.

Además, el artículo 48 del RIRPF establece una reducción de hasta un 30% en la valoración, para los casos de vehículos energéticamente eficientes (según el anexo I del Reglamento (CE) nº 715/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2007)⁶³.

Si se trata de la entrega de la propiedad del vehículo por parte de la empresa al trabajador, la retribución en especie resultante se valorará según el coste de adquisición, incluidos los impuestos correspondientes y los gastos necesarios para poner el vehículo en circulación (tales como los seguros). Si el vehículo es de segunda mano, la valoración ha de tener en cuenta el uso previo⁶⁴.

En el supuesto de que haya una entrega al trabajador posterior a la cesión de su uso, dicha entrega se valorará descontando la valoración del uso anterior, estimándose esta última en el 20% anual (no se ha de tener en cuenta si la afectación que haya tenido el vehículo haya sido a fines particulares o empresariales). Si el uso del vehículo se extendió durante más de 5 años antes de la entrega, la valoración del uso anterior será de acuerdo con el valor de mercado del vehículo en el momento de la entrega⁶⁵.

Como se ha señalado en apartados anteriores, para que la entrega o cesión del uso del vehículo sea constitutiva de rendimiento en especie este bien ha de afectarse a fines particulares del trabajador. En los casos de uso mixto deberá prorratearse la valoración conforme a las reglas anteriores en base a las horas en que el vehículo estuvo disponible para el trabajador.

Un caso particular lo constituyen los supuestos de renting y leasing. Mientras que en el primero la LIRPF deja claro que en el arrendamiento operativo el vehículo no es propiedad del pagador y, por tanto, hay que imputarlo según el valor de mercado; en el caso del leasing o arrendamiento financiero no está tan claro si el vehículo es propiedad de la empresa desde siempre o no. El RD 1514/2007, de 16 de noviembre, establece que en los arrendamientos financieros se contabilizan los activos como inmovilizado material, es decir, a efectos del IRPF, como si son propiedad de la empresa desde el primer momento. Sin embargo, hay dudas si se debe acudir a este criterio, más bien contable, o

⁶³ “La valoración de los rendimientos del trabajo en especie correspondientes a la cesión de uso de vehículos automóviles resultante de lo dispuesto en el segundo párrafo de la letra b) del número 1.º del artículo 43 de la Ley del Impuesto, o en la letra f) del número 1.º del citado artículo, se reducirá en un 15 por ciento, cuando se trate de vehículos que cumpliendo los límites de emisiones Euro 6 previstos en el anexo I del Reglamento (CE) n.º 715/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2007, sobre la homologación de tipo de los vehículos de motor por lo que se refiere a las emisiones procedentes de turismos y vehículos comerciales ligeros (Euro 5 y Euro 6) y sobre el acceso a la información relativa a la reparación y el mantenimiento de los vehículos, sus emisiones oficiales de CO₂ no sean superiores a 120 g/km y el valor de mercado que correspondería al vehículo si fuera nuevo, antes de impuestos, no sea superior a 25.000 euros.

Dicha reducción será del 20 por ciento cuando, adicionalmente, se trate de vehículos híbridos o propulsados por motores de combustión interna que puedan utilizar combustibles fósiles alternativos (autogás —GLP— y Gas Natural) siempre que, en este caso, el valor de mercado a que se refiere el párrafo anterior no sea superior a 35.000 euros.

La reducción será del 30 por ciento cuando se trate de cualquiera de las siguientes categorías de vehículos:

- 1.º Vehículo eléctrico de batería (BEV).
- 2.º Vehículos eléctrico de autonomía extendida (E—REV).
- 3.º Vehículo eléctrico híbrido enchufable (PHEV) con una autonomía mínima de 15 kilómetros siempre que, en este caso, el valor de mercado que correspondería al vehículo si fuera nuevo, antes de impuestos, no sea superior a 40.000 euros”, artículo 48bis., *RIRPF*.

⁶⁴ “Rentas en especie y retribuciones plurianuales”, ob. cit., págs. 261 y 262.

⁶⁵ Vid., CV 1468-01., *DGT*.

por el contrario al concepto jurídico de propiedad⁶⁶ (en la mayor parte de los casos la DGT prefiere este segundo criterio⁶⁷).

2.2.4.3. *Préstamos.*

Para que los préstamos puedan generar un rendimiento en especie para el trabajador han de ser concertados después del 1 de enero de 1992⁶⁸ y deben de tener un tipo de interés inferior al legal del dinero.

Si cumplen estos requisitos, los préstamos se valorarán atendiendo a la diferencia entre intereses pagados y el interés legal del dinero vigente en cada ejercicio (3% en la actualidad⁶⁹)⁷⁰. En el caso de que la empresa sea una entidad financiera, se valorarán de acuerdo con el precio de oferta al público⁷¹; no entrarán dentro de este supuesto los préstamos que el Banco de España concede a sus trabajadores (ya que la actividad habitual de esta institución no es conceder préstamos)⁷².

La consideración de estos préstamos como rendimiento en especie operará también en los casos en que el trabajador se encuentre en situación de excedencia por cuidado de familiar. Se considera que aún existe relación laboral con la empresa (aunque no se perciban retribuciones) y los préstamos a un tipo de interés inferior al legal del dinero son una utilidad consecuencia de esta relación⁷³.

2.2.4.4. *Valoración según coste para el pagador.*

Se valorarán según el coste que supone para el empleador, las siguientes retribuciones en especie:

- Los gastos de manutención, hospedaje, viajes y similares.
- Las primas, no exentas, de seguros que hayan sido ya efectuadas y similares.
- Los importes, no exentos, que resulten de gastos de estudios y manutención del trabajador y/o parientes.⁷⁴

2.2.4.5. *Fundadores o promotores de sociedad.*

Cuando los fundadores o promotores de una sociedad se reserven un porcentaje de los beneficios de la empresa, tendrán un valor de al menos el 35% del “valor equivalente del capital social que permita la misma participación en los beneficios que la reconocida a

⁶⁶ RUIZ GALLAUD, S. (2009): “Valoración problemática: rentas estimadas, rentas de operaciones vinculadas y retribuciones en especie”, en Cordón y Rodríguez Ondarza (directores): “*El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*”, Cívitas, págs. 649-681.

⁶⁷ “En el caso de vehículos cedidos a los empleados, que se hayan adquirido mediante contrato de “leasing” o arrendamiento financiero, siempre que el empleador no sea propietario 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”, CV 0808-17., DGT.

⁶⁸ En base a la Disposición Adicional segunda de la LIRPF.

⁶⁹ Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

⁷⁰ Artículo 43,1, 1º c), LIRPF.

⁷¹ “Rentas del trabajo: Retribuciones en especie”, ob. cit., págs. 28 y 29.

⁷² Vid., CV 3147-13., DGT.

⁷³ “Evidentemente, la obtención —por la condición de empleada— de un préstamo con tipo de interés inferior al legal del dinero (en este caso: el 1 por ciento, según se indica en el escrito de consulta) concedido en su momento por la empresa donde trabajaba procede considerarla una utilidad derivada de su relación laboral, consideración que mantiene su vigencia aun en la situación de excedencia en la que actualmente se encuentra la consultante, aunque por estar en esta situación no se perciban retribuciones”, CV 0645-13., DGT.

⁷⁴ “Rentas en especie y retribuciones plurianuales”, ob. cit., pág. 263.

los citados derechos”⁷⁵. Las retribuciones que se hagan posteriormente debido a la tenencia de estos derechos constituirán rendimientos del capital mobiliario.

El máximo valor que pueden alcanzar estos derechos en conjunto será del 10% del beneficio neto establecido en el balance (tras deducir la reserva legal y por un periodo de 10 años como mucho)⁷⁶.

2.2.4.6. *Precio ofertado al público. Regla subsidiaria.*

El valor del rendimiento en especie satisfecho por compañías cuya actividad habitual sea realizar actividades que generen dicho rendimiento, deberá ser como mínimo el precio ofertado al público del bien, derecho o servicio correspondiente⁷⁷.

Se entiende por precio ofertado al público el que resulta de la diferencia entre el precio total (que incluye impuestos y tasas) y los descuentos ordinarios⁷⁸, entendiéndose por estos últimos los que establece el artículo 48 del Reglamento IRPF⁷⁹.

2.2.4.7. *Acuerdos previos de valoración con la AEAT.*

El Reglamento del IRPF permite solicitar a la Administración tributaria la posibilidad de establecer acuerdos de valoración particulares, a los pagadores de retribuciones en especie -empresas o personas obligadas a satisfacer ingresos a cuenta- con el fin exclusivo de determinar el ingreso a cuenta⁸⁰.

El procedimiento a seguir será el establecido en el artículo 47 del RIRPF. La AEAT deberá resolver en un plazo de 6 meses y su resolución no será recurrible -deberá estar motivada y puede aprobar o denegar la propuesta, así como aprobar otra propuesta alternativa-⁸¹.

2.2.5. **Ingreso a cuenta no repercutido.**

Las rentas en especie, independientemente del criterio de valoración que sigan, deben incluir en la base imponible del IRPF como mayor retribución la cuantía del ingreso a cuenta, con excepción de aquellos casos en que esta última ya haya sido repercutida al trabajador⁸².

El ingreso a cuenta es “una parte proporcional del valor del bien, derecho o servicio con que se ha retribuido al trabajador y que el empleador deberá ingresar en la Hacienda Pública, al igual que la retención”⁸³. El pagador será, por tanto, el empleador, sin embargo, el causante es el trabajador; que tendrá que reembolsar al pagador los importes que haya satisfecho por este concepto, salvo que este se lo hubiese repercutido ya⁸⁴.

⁷⁵ Artículo 47., *Reglamento IRPF*.

⁷⁶ Artículo 27., *Ley de Sociedades de Capital*.

⁷⁷ Artículo 43,1, 1º f), *LIRPF*.

⁷⁸ Artículo 60., *Ley para la Defensa de los Consumidores y Usuarios*.

⁷⁹ “Los descuentos que sean ofertados a otros colectivos de similares características a los trabajadores de la empresa; los descuentos promocionales que tengan carácter general y se encuentren en vigor en el momento de satisfacer la retribución en especie; cualquier otro distinto a los anteriores siempre que no excedan del 15 por ciento ni de 1.000 euros anuales”.

⁸⁰ Disposición Adicional 2ª., *Reglamento IRPF*.

⁸¹ AEAT. Autorizaciones. “Acuerdos previos de valoración de las retribuciones en especie del trabajo personal a efectos de la determinación del correspondiente ingreso a cuenta del IRPF”.

⁸² “Rentas en especie y retribuciones plurianuales”, ob. cit., pág. 264.

⁸³ GARCÍA-ARANDA SOTO, E. (2002): “Las Retribuciones en Especie del Trabajo Personal en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas”, *Aranzadi Thomson Reuters*, pág. 249.

⁸⁴ “De esta forma, siguiendo con los números del ejemplo de su escrito, en que la valoración de la retribución en especie resultante del artículo 43 de la LIRPF es de 10 euros y el tipo del ingreso a cuenta es del 20 por ciento, el importe del ingreso a cuenta a practicar por la empresa será de 2 euros. No obstante, en caso de que el pagador de los rendimientos no repercuta el ingreso a cuenta en la nómina

La cuestión sobre quién debería asumir el pago del ingreso a cuenta -si puede o no llevarse a cabo la repercusión- fue muy controvertida. Así, al principio, se consideró que en ningún caso podía repercutirse el ingreso a cuenta al trabajador -debía pagarlo directamente el empleado-, asumiendo el empleador el coste de los ingresos a cuenta que hubiese realizado. Posteriormente, se cambió de criterio y se admitió la posibilidad de repercusión de estos importes, facultando a la empresa a detraerlo de las retribuciones monetarias que le correspondiesen al trabajador⁸⁵.

2.3. IMPLICACIONES FISCALES DE LAS RETRIBUCIONES EN ESPECIE EN EL IVA.

A modo de síntesis, y sin ánimo de entrar en detalles, realizaré una breve exposición de la incidencia de las retribuciones en especie en el Impuesto sobre el Valor Añadido y posteriormente en el Impuesto de Sociedades y la cotización a la Seguridad Social, con el fin de aproximar el alcance general que tiene este tipo de retribución en el Sistema Tributario español y, en definitiva, la sociedad.

La Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido no excluye expresamente las entregas de bienes o prestación de servicios por parte de la empresa a los trabajadores⁸⁶, sin embargo, tras numerosas sentencias del TJUE⁸⁷, la Administración Tributaria española ha cambiado el criterio que venía aplicando sobre el efecto en el IVA de las retribuciones en especie.

Este nuevo criterio tiene como objetivo diferenciar la incidencia de las rentas en especie en el IVA de su impacto en el IRPF. Establece que para que las percepciones en especie sean gravadas por el IVA han de suponer una “contraprestación valuable en dinero” para el empleador. Esto acontecerá cuando el trabajador paga por los bienes o servicios que le haya ofrecido la empresa; cuando detraiga o renuncie a parte de su salario correspondiente

de los empleados como plantea en su escrito, el trabajador deberá adicionar el importe de ingreso a cuenta a la valoración de la retribución en especie a los efectos de consignar los rendimientos íntegros del trabajo en especie en su declaración (en este caso 12 euros) y, como ya se ha dicho, el importe de ingreso a cuenta practicado por la empresa (y no repercutido al trabajador) a ingresar en la Hacienda Pública es de 2 euros”, CV 1974-21., DGT.

⁸⁵ “La tesis de la Administración, explicitada, entre otras en las Resoluciones de la DGT de 24 marzo, 8 y 14 abril, 12 junio, 25 septiembre y 30 noviembre 1992, 3 marzo y 16 septiembre 1993, y 22 junio 1994, ha sido la de que no cabe la repercusión, por lo que, en consecuencia, es el empleador quien tiene que soportar a título definitivo el coste que a él le ha supuesto el ingreso del pago a cuenta por él realizado, añadiéndose en estas Resoluciones que susodicho pago a cuenta constituye para el empleador un mayor coste laboral y, subsiguientemente, para el empleado una mayor retribución. (...) La posición de la doctrina ha sido confusa, y sumamente dividida, al respecto, ya que existen autores que han afirmado la inviabilidad de referida repercusión junto a otros que, por el contrario, han mantenido que la misma debe producirse en todo caso (...) Esta última tesis ha sido también la asumida, prácticamente de manera unánime –dejando al margen algunas excepciones como, por ejemplo, la representada por la Sentencia del TSJ de La Rioja de 14 marzo 1995 (JT 1995, 257), en la que el Tribuna se declaró incompetente para conocer de este tema– por nuestros órganos jurisdiccionales, como se puede comprobar de la lectura, entre otras, de las Sentencias del TSJ de Andalucía de 13 febrero 1995 (JT 1995, 108), del TSJ de Asturias de 23 marzo 1995 (JT 1995, 262), del TSJ de Castilla-La Mancha de 6 febrero 1996 (JT 1996, 169), 8 marzo 1996 (JT 1996, 271)...”. JURISPRUDENCIA TRIBUTARIA ARANZADI (1999): “De nuevo sobre las cuestiones de quién debe soportar de forma definitiva el ingreso a cuenta de las retribuciones en especie, y sobre el cauce procesal oportuno para hacer efectivo el derecho de resarcimiento [Comentario a la STSJ de Murcia de 31 marzo 1999 (JT 1999, 928)]”, BIB 1999/1364, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor.

⁸⁶ Artículo 7,5., LIVA.

⁸⁷ Vid. “Rentas en especie y retribuciones plurianuales”, ob. cit., págs. 264 y 265.

al pago de dichos bienes o servicios ofrecidos por la empresa; o cuando la prestación de servicios o entrega de bienes por la empresa se recoge en el contrato expresamente⁸⁸.

En lo respectivo a la deducción del IVA soportado, los artículos 95 y 96 de la LIVA establecen los casos en los que será posible. Será muy relevante el porcentaje de afectación de los bienes y derechos a las actividades de la empresa realizadas por el trabajador, pues las cuotas del IVA soportadas por la adquisición de estos bienes o servicios, si se destinan a las necesidades privadas del trabajador, no se podrán deducir.

2.4. IMPLICACIONES FISCALES DE LAS RETRIBUCIONES EN ESPECIE EN EL IMPUESTO DE SOCIEDADES.

En el Impuesto de Sociedades, en general, los gastos generados por las retribuciones en especie son considerados como gasto deducible si cumplen los criterios establecidos por la Dirección General de Tributos:

- Correcta imputación temporal.
- Correcta inscripción contable.
- Suficiente justificación.
- Debida correlación entre ingresos y gastos⁸⁹.

Además de cumplir estos requisitos, la retribución en especie no deberá formar parte de los gastos no deducibles del IS⁹⁰, siendo relevante, por su particular incidencia en las rentas en especie, los gastos que se realizan con arreglo a los usos y costumbres. En estos casos la carga de la prueba, de que las retribuciones en especie en realidad no son deducibles en el IS por entrar dentro de dicha excepción, corresponde a la empresa⁹¹⁹².

Una excepción son las aportaciones a los fondos de pensiones de los trabajadores, que estarán sometidas al tipo de gravamen cero.

Existen, ciertos casos que han protagonizado numerosas controversias y disputas, al no resultar sencillo delimitar si cumplen con los requisitos exigidos para ser gastos deducibles o no:

2.3.1 Utilización de vehículos.

En el caso de la utilización de vehículos, es preciso diferenciar si la empresa adquiere el vehículo, del que posteriormente cederá su uso, o lo arrienda. En el primer caso, contablemente no existirá gasto para la empresa y por tanto no tendrá ninguna repercusión; en el caso del arrendamiento, sí supondrá un gasto para la empresa y será deducible en el Impuesto de Sociedades.

Durante la vida útil del vehículo se generarán gastos de amortización, reparaciones y mantenimiento. Aquí es necesario diferenciar entre empleados y socios.

Los gastos ocasionados durante la vida útil del vehículo utilizado por los empleados de la empresa serán siempre deducibles. En el caso de socios, si mantienen una relación laboral con la empresa, en principio, también serán deducibles los gastos ocasionados porque

⁸⁸ Resolución de 22 de febrero de 2022, *Tribunal Económico Administrativo Central*.

⁸⁹ Vid., CV 1379-11., *DGT*.

⁹⁰ Artículo 15., *LIS*.

⁹¹ “Los gastos deducibles y las deducciones que se practiquen, cuando estén originados por operaciones realizadas por empresarios o profesionales, deberán justificarse, de forma prioritaria, mediante la factura entregada por el empresario o profesional que haya realizado la correspondiente operación o mediante el documento sustitutivo emitido con ocasión de su realización que cumplan en ambos supuestos los requisitos señalados en la normativa tributaria”, artículo 106,4., *LGT*.

⁹² Vid., CV 1905-15., *DGT*.

estos socios utilicen los vehículos (al tratarse el vehículo de una parte esencial en la obtención de beneficios para la compañía).

Si los socios no trabajan en la empresa ni guardan cualquier otro tipo de relación laboral o estatutaria con ella, la retribución en especie consistente en la cesión del uso de los vehículos será considerada como “liberalidad” y no será deducible su gasto. Se plantea la duda de si se consideraría también como liberalidad el caso en el que el socio aun no teniendo ninguna relación laboral con la empresa, fuera de su actividad, consiguiera acuerdos o contratos que aumenten los beneficios de la compañía.

2.3.2 Uso de bienes inmuebles.

Para calificar los gastos por las retribuciones en especie generadas al ceder el uso de los bienes inmuebles de la empresa a los trabajadores, como gastos deducibles en el Impuesto de Sociedades deberán inscribirse contablemente de manera correcta, imputarse temporalmente de forma adecuada y justificarse correctamente. Además, deberá producirse una correlación entre gastos e ingresos.

Este último requisito será el más problemático, pues, en ocasiones, no es tarea sencilla determinar la relación entre los gastos incurridos en la cesión de bienes inmuebles y los ingresos generados por el trabajador. Sin embargo, este tipo de retribuciones en especie suponen un incentivo para el trabajador y aumentan su eficiencia.

En lo relativo a los ingresos, hay que distinguir -como en el caso de la cesión de vehículos- entre empleados y socios. En el caso de los primeros, la cesión del inmueble a los trabajadores no determinará ningún ingreso para la sociedad, se considera un incentivo y por tanto un “ingreso conseguido de manera indirecta”.

Si se trata de socios vinculados a la empresa según el artículo 18 de la LIS -participación en la sociedad de un porcentaje menor al 25%- , se tratará la cesión como en el caso anterior -empleados- pues también se considera que los ingresos se conseguirán indirectamente.

Finalmente, en el caso del resto de socios vinculados a la empresa la cesión se presumirá onerosa y se valorará de acuerdo con el precio de alquiler en “condiciones normales de mercado”. Supondrá por tanto un ingreso para la entidad y deberá hacerse un “ajuste extracontable positivo en la base imponible del impuesto”.

2.3.3 Uso de recursos tecnológicos.

Por el lado de los gastos, en la retribución en especie consistente en la cesión del uso de los recursos tecnológicos de la empresa a sus trabajadores, hay que diferenciar entre los gastos de adquisición y los gastos generados en la vida útil de los recursos. En cuanto a la adquisición, contablemente no supone un gasto -inmovilizado-. Por el contrario, durante la vida útil estos bienes generan gastos de amortización y serán gastos deducibles en el IS si se amortizan contablemente de forma normal⁹³, según su vida útil y guardando los límites fiscales establecidos.

En el supuesto de que se amortice libremente⁹⁴ todo su valor durante el primer año será gasto deducible solo ese año -en los periodos siguientes en los que se contabilice la amortización, no será gasto deducible en el IS-.

2.5. IMPLICACIONES FISCALES DE LAS RETRIBUCIONES EN ESPECIE EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.

La Ley General de la Seguridad Social, determina que las retribuciones en especie formarán parte de la base de cotización a la seguridad, en tanto son una forma de

⁹³ Vid., artículo 12., LIS.

⁹⁴ Vid., artículo 12,3., LIS.

remuneración⁹⁵. Sin embargo, hay ciertas particularidades respecto a lo estipulado en la LIRPF sobre a este tipo de retribuciones, pues la LGSS no contempla ciertas exenciones que aplica la LIRPF a las rentas en especie⁹⁶.

En cuanto a las reglas de valoración, difieren en relación con las establecidas en la LIRPF. En lo relativo a la cotización a la Seguridad Social, la regla general de valoración de las retribuciones en especie es el coste medio para el pagador⁹⁷. No obstante, existen varias especialidades que se alejan de este criterio.

	VALORACIÓN IRPF⁹⁸	VALORACIÓN SS
Fórmulas indirectas de pago (vale y cheques)	Dependerá de qué tipo de renta en especie sea, no del método de pago elegido.	Coste para pagador (totalidad del importe).
Entrega de acciones	Exenta hasta 12000 euros. Vid., apartado 2.2.6	Coste para pagador (totalidad del importe).
Transporte colectivo de empleados.	Exento hasta 1500 euros. Vid., apartado 2.2.5.	Coste para pagador (prorrataado entre plazas, días de servicio y número de viajes) ⁹⁹
Seguros de enfermedad, accidente laboral y responsabilidad civil	Estarán exentos los seguros de enfermedad y excluidos de gravamen los seguros de accidentes laborales y responsabilidad civil.	Coste para pagador (Incluidos tributos que graven la operación y prorrateado entre el tiempo que esté vigente el seguro). Están excluidos los seguros de responsabilidad civil.
Servicios de educación por parte de centros educativos a hijos de trabajadores (incluido servicio de guardería)	Están exentos (excepto el nivel universitario, que se valorará conforme al coste para el pagador).	Coste marginal para pagador (excluidos gastos de cursos para reciclaje y capacitación del trabajador)
Uso de vivienda	<u>Propiedad del pagador:</u> 10% valor catastral (5% si se ha modificado el valor catastral durante los últimos 10 años).	De acuerdo con las normas de valoración del IRPF.

⁹⁵ “La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena”, artículo 147., LGSS.

⁹⁶ Se trataría de los supuestos de exención de: servicios de guardería (artículo 23,1 c) *RG de cotización*), primas de seguros (artículo 23,1, B) a) *RG de cotización*) o servicio de educación a hijos de empleados (artículo 23,1 c). *RG de cotización*).

⁹⁷ Vid., artículo 147., LGSS.

⁹⁸ Respetando siempre la regla subsidiaria, vid., apartado 3.6.

	<u>Empleador no es propietario:</u> mayor entre coste para pagador (impuestos incluidos) y valor resultante en el caso que fuese propietario del bien.	
Uso de vehículo	<u>Propiedad del pagador:</u> 20% coste adquisición (impuestos incluidos). <u>Empleador no es propietario:</u> 20% del valor de mercado de vehículo si fuese nuevo. Reducciones para vehículos ecológicos, vid., apartado 3.2. <u>Posterior entrega:</u> descontar valoración de uso (siempre será un 20%, excepto que el uso sea por más de 5 años, en cuyo caso: valor de mercado en ese momento).	De acuerdo con las normas de valoración del IRPF
Entrega del vehículo	Coste adquisición (incluidos gastos e impuestos).	De acuerdo con las normas de valoración del IRPF
Prestamos con interés inferior al legal del dinero	Diferencia entre el interés pagado y el legal vigente del dinero.	Diferencia entre el interés pagado y el legal vigente del dinero.

11. Comparativa entre la normativa aplicable del IRPF y del IS a las retribuciones en especie. Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. 2015.

3. CASO PRÁCTICO.

Para evidenciar aún más todos los beneficios fiscales de las retribuciones en especie de una manera clara procederé a realizar un caso práctico con algunas de las retribuciones más utilizadas o demandadas.

Como digo, para el caso elegí las retribuciones en especie que me parecen más interesantes para la sociedad actual y que son además las retribuciones en especie que las empresas más ofrecen a sus trabajadores hoy en día.

Escojo en primer lugar el cheque guardería pues aproximadamente el 44% de los niños menores de tres años asiste a guarderías y más del 30% de los hogares en España les hubiese gustado poder utilizar estos servicios, siendo el principal motivo -52,4 %- por el que no pudieron hacerlo su inasumible coste económico¹⁰⁰.

La segunda retribución que quiero estudiar en el caso es el seguro de enfermedad, ya que la población con seguro médico privado aumentó de menos de un 19% en 2012 a más de un 24% en 2020¹⁰¹ y todavía se ha incrementado más esta creciente tendencia con los efectos de la pandemia COVID-19, pues el número de asegurados ha aumentado desde finales de 2019 un 8%.¹⁰²

También estudiare los beneficios fiscales en la práctica de los bonos de fisioterapia y psicología. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo afirma que entre el 60% y el 90% de las personas tendrán problemas de salud a nivel lumbar en algún

¹⁰⁰ INE (2016): Encuesta de Condiciones de Vida.

¹⁰¹ UNESPA (2020): "Informe el Seguro de Salud", Ilustración 1.

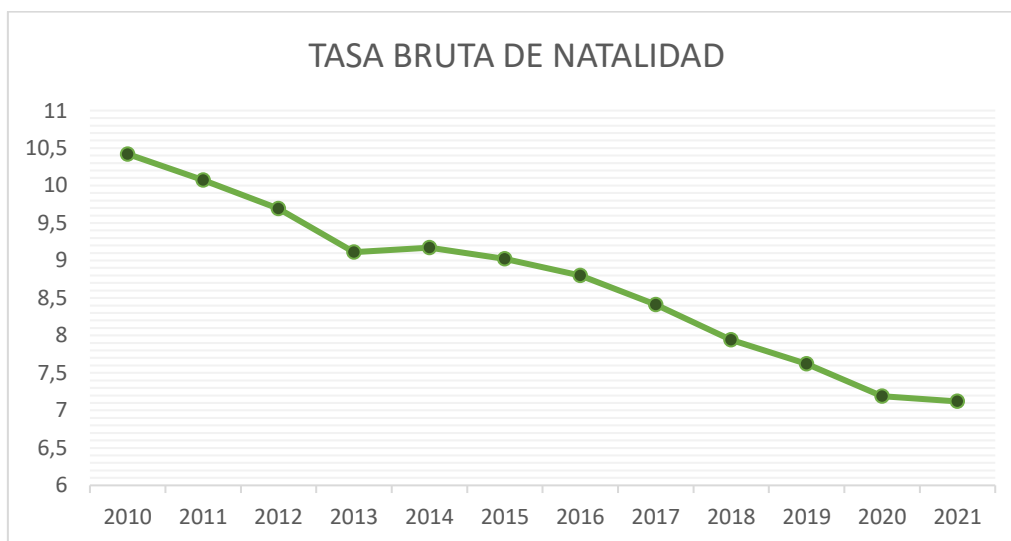
¹⁰²Datos de ICEA (2022).

momento de su vida. En 2020, casi el 17% de la población mayor de 15 años visitó a un fisioterapeuta y aproximadamente el 5% consultó un psicólogo¹⁰³. Asimismo, entre el 11 y 27% de los problemas de salud mental en España se atribuyen a las condiciones de trabajo¹⁰⁴ y según la OMS el 25% de la población tendrá en algún momento de su vida un problema de salud mental.

El ticket de transporte será la siguiente retribución que analice y el motivo es que una parte considerable de los trabajadores en España utilizan el transporte público para llegar a su puesto de trabajo -en Madrid la cifra es del 31% y en Barcelona del 25,7%¹⁰⁵-; asimismo, la crisis energética que vivimos en la actualidad junto con la permanente lucha contra el cambio climático hace que sea previsible que la demanda de este tipo de transporte aumente.

La siguiente retribución que considero interesante analizar en la práctica es el ticket restaurante. En 2013 seis de cada diez españoles realizaban sus comidas fuera de casa durante la jornada laboral, de entre los cuales un 28% llevaba preparada la comida desde casa al trabajo. En las grandes ciudades como Madrid o Barcelona, el porcentaje de trabajadores que tiene que comer fuera por no tener tiempo a regresar a casa era del 80%¹⁰⁶.

Por último, creo que también es curioso estudiar los efectos fiscales en la práctica de la retribución en especie consistente en la aportación por parte de la empresa a un plan de pensiones para el trabajador. La razón puede explicarse fácilmente a partir de los dos siguientes gráficos. Mientras la población cada vez envejece más, la tasa de natalidad desciende año a año. Una posible consecuencia de esto es la imposibilidad por parte del estado de financiar un sistema de pensiones público en el futuro.



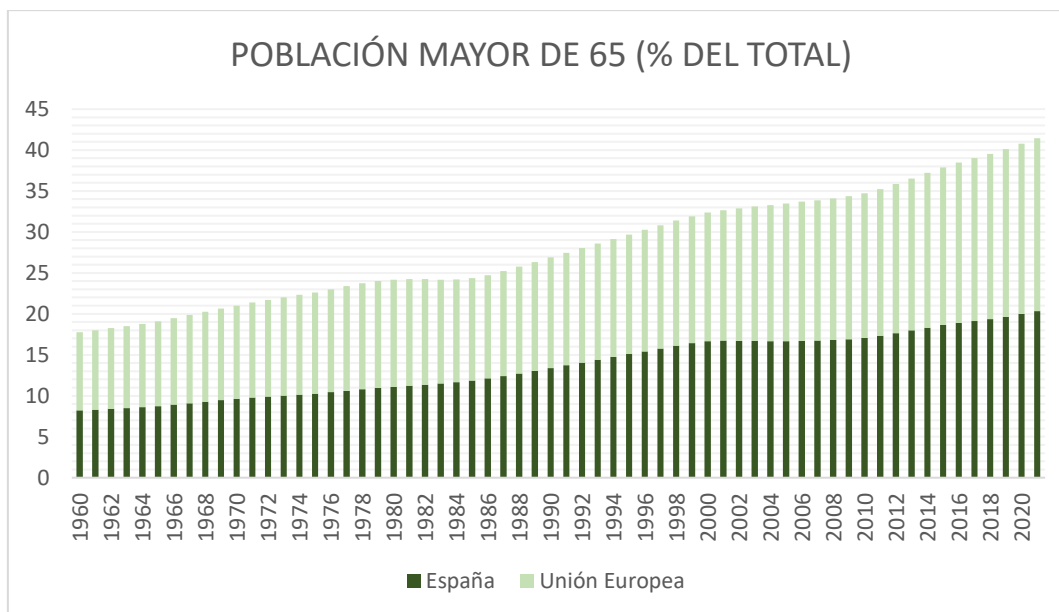
12. Evolución de la Tasa Bruta de Natalidad en España. Fuente: INE.

¹⁰³ Datos INE (2020): Encuesta Europea de Salud en España.

¹⁰⁴ GAMERO BURÓN, C., & GONZÁLEZ ÁLVAREZ, M. L. (2013): "Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales", *Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente*, UGT-CEC, pág. 41.

¹⁰⁵ FERRI, M. (2019): "La movilidad al trabajo: un reto pendiente", *Ministerio para la Transición Ecológica e Idea*, pág. 14.

¹⁰⁶ Federación de Usuarios y Consumidores Independientes, FUCI (2013).



13. Población mayor de 65 años en España. Serie temporal. Fuente: Banco Mundial.

Para llevar a cabo el supuesto práctico consideraré que se trata de un trabajador que elige cobrar todas estas retribuciones en especie porque le son particularmente interesantes, lo cual como he explicado no es muy complicado, y lo compararé con el caso en que el trabajador cobre todo el salario mediante retribución monetaria.

En primer lugar, propondré un trabajador con residencia fiscal en Asturias y cuyo salario sea igual al salario medio en España en 2021, es decir, de 26832 euros al año. En este supuesto el trabajador no podrá recibir en especie más de 8049,6 euros (30% de la retribución bruta total).

	CON RETRIBUCIÓN FLEXIBLE	SIN RETRIBUCIÓN FLEXIBLE
Retribuciones íntegras dinerarias	18783 €	26832 €
Plan de retribución flexible	8049 €	-
	IMPUTACIÓN	COSTE
Cheque de guardería (10 cheques de 300 euros)	0	3000 €
Seguro enfermedad	0	500 €
Bono fisioterapia (10 sesiones 50 euros)	0	500 €
Bono psicólogo (10 sesiones 50 euros)	0	500 €
Ticket transporte	0	500 €
Ticket restaurante (220 tickets 10 euros)	0	1980 €
Plan de pensiones	1069 €	1069 €

Seguridad Social	(2000 €)	(2000 €)
BASE IMPONIBLE	17852 €	24832 €
Reducciones de la Base Imponible	(1069 €)	-
Base líquida	16783 €	24832 €
Tipo retención	26%	29%
Cuota líquida	4363,58 €	7201,28 €
Retribución neta antes de gastos	14.419,42 €	19.630,72 €
Retribución neta después gastos	14.419,42 €	11.581,72 €

Como podemos ver, el poder adquisitivo se incrementa en un 24,50% para el caso en que el trabajador reciba parte de su salario en especie o, lo que es lo mismo, el sueldo neto aumenta en 2837,7 euros.

Ahora con el fin de ver la incidencia que tienen este tipo de retribuciones en un nivel de renta superior, consideraré al mismo trabajador, pero esta vez con un sueldo de 100.000 euros al año. Podrá, en consecuencia, recibir en especie hasta 30000 euros:

	CON RETRIBUCIÓN FLEXIBLE	SIN RETRIBUCIÓN FLEXIBLE
Retribución integras dinerarias (euros)	72080 €	100000 €
Plan de retribución flexible	27920 €	-
	IMPUTACIÓN	COSTE
Cheque de guardería (10 cheques de 500euros)	0	5000 €
Seguro enfermedad	0	500 €
Bono fisioterapia (50 sesiones 100)	0	5000 €
Bono psicólogo (50 sesiones 100)	0	5000 €
Ticket transporte	0	1500 €
Ticket restaurante (220 x 11 euros)	0	2420 €
Plan de pensiones	8500 €	8500 €
Seguridad social	(3500 €)	(3500 €)

BASE IMPONIBLE	77080 €	97000 €
Reducciones de la Base Imponible	(8500 €)	-
Base líquida	68580 €	97000 €
Tipo de retención	44%	47,5%
Cuota líquida	30175,2 €	46075 €
Retribución neta antes de gastos	41904,8 €	53925 €
Retribución neta después gastos	41904,8 €	26005 €

En este caso el poder adquisitivo se incrementa, nada menos, que el 61,1% o, en términos similares, el sueldo neto aumenta 15899,8 euros.

Ambos casos evidencian el ahorro fiscal que puede conseguirse mediante los planes de retribución flexible, en los que no solo es evidente la minoración de la base imponible del impuesto, sino que esta también lleva aneja una reducción del tipo impositivo -debido a la progresividad que caracteriza al IRPF-.

Finalmente, a todo lo anterior habría que sumar otro tipo de beneficios que pasaré a detallar a continuación.

4. OTROS BENEFICIOS DE LA RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.

Los planes de retribución flexibles no pueden entenderse solo beneficiosos desde el punto de vista fiscal. Estos planes ofrecen una serie de ventajas, tanto para trabajador como para la empresa, que hacen que en países cuyo sistema fiscal y laboral no sea tan favorecedor les interese también implementar los planes de retribución flexible.

De un lado, las empresas pueden beneficiarse de economías de escala, conseguidas por su elevado volumen de contratación o compra de productos y servicios a los proveedores, que le permiten acceder a estos a un precio inferior al que obtendría el trabajador de manera individual.

Los planes de retribución flexibles son una ventaja competitiva en sí misma para la empresa. Ofrecer un incremento del poder adquisitivo de sus trabajadores frente a los de la competencia se traduce en que la empresa es más competitiva salarialmente que sus competidores, todo gracias a estos planes.

En el mismo sentido, hacer que el trabajador participe en el diseño de su compensación supone una mayor percepción por este del esfuerzo y la dedicación que la empresa lleva a cabo por él mismo, esto hará que la empresa fidelice y retenga a los trabajadores. Los empleados además perciben que la empresa lleva a cabo un sistema de retribución más equitativo, gracias a que la retribución se adecúa al trabajador individualmente según sus preferencias.

Al mismo tiempo, este tipo de plan de compensación permite aumentar el poder adquisitivo de sus trabajadores sin que ello suponga un mayor coste para la empresa, aumentando así su capacidad negociadora con cada empleado. El prestigio de la empresa también se verá incrementado al ofrecer flexibilidad en la retribución, lo que consecuentemente supondrá que más trabajadores talentosos quieran trabajar para la empresa. La empresa puede proporcionar al trabajador una serie de productos o servicios que incrementen el estatus social de este, lo que conlleva una mejora en la motivación y

retención de los recursos humanos de la entidad. En cuanto a productividad, se pueden obtener por parte de la empresa beneficios directos, ligando estas retribuciones en especie a la consecución de ciertos objetivos por parte del trabajador¹⁰⁷.

La conciliación de la vida familiar con la laboral es otro ámbito que puede llegar a mejorarse con este tipo de retribución. Los trabajadores pueden ahorrarse muchas gestiones y tiempo en la contratación u obtención de los bienes o servicios que, en caso de disfrutar de planes de retribución flexible, realizaría la empresa. Esto supone una mejora en conciliación, pero también en tasas de absentismo o incluso en términos de prestigio o imagen, percibiéndose como actos de buen gobierno o responsabilidad social corporativa.

De otro lado, desde la perspectiva del trabajador también pueden darse otras ventajas más allá de las fiscales. En primer lugar, y como decía previamente, los trabajadores pueden obtener un beneficio económico directo de las mejores condiciones en productos o servicios que pueda conseguir la empresa respecto a si ellos las suscribiesen de forma individual.

Otra ventaja, se puede encontrar en la adaptabilidad de la retribución del trabajador a sus circunstancias personales y su flexibilidad para modificar esta a medida que las circunstancias personales cambien. Las preferencias y necesidades del trabajador no son las mismas siempre y poder llegar a satisfacerlas permanentemente -con las limitaciones propias de estos tipos de retribución y cualesquiera otros- revierte en una enorme mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral. En este sentido, tal y como dice DELGADO PLANÁS, C. “Si cada empleado es diferente, ¿por qué tienen que tener los mismos beneficios? Las circunstancias de los profesionales también cambiarán en función de sus etapas vitales. Podrán incorporarse a la empresa solteros y podrán casarse, tener hijos, divorciarse o jubilarse anticipadamente. Los beneficios deberán adaptarse a estas etapas si queremos que los beneficios sean valorados satisfactoriamente por el empleado”¹⁰⁸.

Por último, la ventaja ya comentada para las empresas ahorrando las gestiones en la contratación o adquisición de los bienes o servicios en cuestión, supone también, como es lógico, un directo beneficio para el trabajador.

5. OBSTACULOS EN LA IMPLEMENTACION DE PLANES DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.

Como hemos visto, los planes de retribución flexibles ofrecen una serie de beneficios bastante considerables, sin embargo, solo el 61% de empresas en España utilizan el sistema de retribución flexible y de entre estas empresas tan solo el 26 % de los trabajadores reciben efectivamente remuneración flexible. En consecuencia, cabe preguntarse el por qué no se implementan estos planes de compensación en todas las empresas y para todos sus trabajadores.

Las razones hay que buscarlas, en primer lugar, en los costes administrativos y de gestión que supone la implementación del plan de retribución flexible, así como en la pérdida de capacidad negociación que la empresa tenía con sus proveedores al ser más diversa la elección de retribuciones en especie, pues se tiene en cuenta la preferencia de cada

¹⁰⁷ LLOMPART BENNÀSSAR, M. (2014): “Aspectos jurídico-laborales y de Seguridad Social de las políticas empresariales de retribución flexible”, *Documentación Laboral*, núm. 100- Vol. I., págs. 101 a 121.

¹⁰⁸ DELGADO PLANÁS, C. (2004): “La Compensación Total Flexible: Conquistar el talento en el siglo XXI”, Tesis doctoral, *Universidad Abat Oliba CEU*, Barcelona, pág. 171.

trabajador¹⁰⁹. Muchas empresas optan por externalizar la gestión de estos planes, dada la complejidad y la gran cantidad de información que son necesarias, sin embargo, los planes siguen siendo rentables; como señala, de nuevo, DELGADO PLANÁS, C. para la revista *Emprendedores* “Por ejemplo, un plan para una empresa de 200 personas podría costar unos 20.000 euros al año, unos 100 euros por empleado. Y una empresa que invierte 100 euros en este sistema y consigue un incremento real de 6.523 euros, ¿es rentable o no? La tasa de retorno de este sistema es muy grande”.

Otra de las razones o desventajas que suponen un obstáculo para implementar efectivamente estos planes de compensación es el alto peso, en los beneficios buscados con las retribuciones en especie, del ahorro fiscal. Esto hace que la conveniencia o no de los planes de retribución flexible para la empresa y el trabajador dependan en gran medida de la legislación fiscal que le fuere aplicable. La relativa facilidad con el que la normativa aplicable puede cambiar y el desconocimiento, sobre todo por parte del trabajador, de la misma supone correr el riesgo de que en un momento dado el plan de retribución implementado deje de ser tan beneficioso y deba de ser actualizado.

Por último, y no por ello menos importante, la implementación de estos planes se enfrenta al desconocimiento de su funcionamiento y la incertidumbre en los trabajadores sobre sus posibles beneficios¹¹⁰. Si la empresa quiere implementar estos planes es conveniente que diseñe una estrategia de comunicación, con su consecuente coste, para explicar el modelo retributivo que pretende imponer a sus trabajadores, pues “el éxito o fracaso del cambio de cultura retributiva se basa en la credibilidad y confianza que la empresa sea capaz de transmitir a su plantilla respecto al nuevo modelo y su capacidad para demostrar las ventajas de su implantación”¹¹¹. En el caso de que los trabajadores no entiendan el nuevo sistema de compensación puede llevar al fracaso del mismo, no pudiendo la empresa conseguir los objetivos perseguidos.

6. LA IMPORTANCIA DE LA RETRIBUCIÓN FLEXIBLE EN EL CONTEXTO ECONÓMICO Y SOCIAL ACTUAL.

En un contexto económico y social adverso, como el actual, la importancia de los planes de compensación tiene mucho que ver con la retención y atracción del talento. Los sistemas de compensación han pasado, con las sucesivas crisis económicas, a ser una fuente de ventajas competitivas para la empresa.

La crisis lleva a las empresas al ahorro de costes y buscar aumentar la eficiencia y la productividad. Resulta en ese contexto muy importante el talento, y la capacidad de las empresas para atraerlo y retenerlo juega un papel crucial, pues “el talento de una empresa no es de su propiedad”.

La forma tradicional de atraer y retener el talento es mediante el dinero, sin embargo, en tiempos de crisis los fondos son muy limitados y las empresas deben hallar nuevos métodos para atraer a los trabajadores mejor cualificados a su empresa y evitar que los

¹⁰⁹ VIDAL-SALAZAR, M. D., CORDÓN-POZO, E., & DE LA TORRE RUIZ, J. M. (2015): “Impacto de los Modelos de Compensación Flexible en la atracción y retención del talento”, *UCJC Business and Society Review*, 46, UGR, pág. 8.

¹¹⁰ “Con el fin de minimizar la complejidad en la comunicación, la mayoría de las empresas que se decidan a implantar este sistema de retribución optan por exteriorizar la comunicación, gestión y administración del plan con consultoras especializadas quienes, además de la vivencia adquirida en innumerables procesos, tienen unas muy potentes herramientas para la comunicación a no especialistas en estas materias”. “La Compensación Total Flexible: Conquistar el talento en el siglo XXI”, ob. cit., pág. 179.

¹¹¹ “Impacto de los Modelos de Compensación Flexible en la atracción y retención del talento”, ob. cit., pág. 8.

que tienen se marchen a la competencia. Es entonces cuando surge la idea de: en lugar de “pagar más”, “pagar mejor”.

Pagar mejor, como hemos analizado en este trabajo, se consigue mediante los planes de retribución flexible, principalmente porque son los trabajadores quienes diseñan su compensación según sus intereses. Esto conduce, como ya hemos visto, a una serie de beneficios tanto para la empresa y el trabajador entre los que se incluye la retención y atracción del talento.

Para verificar estos teóricos beneficios de atracción y retención de talento en tiempos de crisis tres profesores de la Universidad de Granada dirigieron en 2013 una investigación en la que participaron 429 responsables de Recursos Humanos de empresas españolas. Los resultados arrojan datos muy interesantes; por un lado, el 49% de las empresas que ofrecen planes retribución flexible considera que su capacidad para atraer talento ha mejorado más que la competencia, mientras que ese dato en empresas que no ofrecen retribución flexible es del 34%. Asimismo, de las empresas con planes de compensación flexibles un 10% informan de que tienen estos planes en los anuncios para reclutar a los trabajadores.

Por otro lado, el 47% de las empresas con planes de retribución flexible consideran que retienen mejor a sus trabajadores que la competencia, siendo este porcentaje del 42% en empresas que carecen de estos planes de retribución.

Actualmente, como explicaba al principio de mi trabajo, la inflación desafía nuestra economía, lo que unido a la incertidumbre relacionada con la guerra de Rusia y Ucrania auguran un futuro a corto y medio plazo no muy prometedor, en el que las empresas van a tener que poner en práctica lo aprendido en crisis previas. Creo que los planes de retribución flexibles pueden ser muy importantes para mitigar los efectos de la crisis sobre el empleo.

CONCLUSIONES

Al inicio de este trabajo me surgían dos grandes dudas acerca de los planes de retribución flexibles, la primera era relativa a si los beneficios reales de estos eran tales como lo que yo había escuchado y la segunda iba en relación con la primera, pues me preguntaba el porqué de si efectivamente los beneficios eran tan relevantes, no se estaba aplicando esta política retributiva en la totalidad de empresas españolas.

Con el análisis que he realizado en este trabajo he conseguido alcanzar los objetivos pretendidos, llegando a dos conclusiones principales que me permiten fundar una opinión acerca de la situación actual de las políticas retributivas de las empresas en España.

La primera conclusión a la que he podido llegar es que los beneficios incluso son superiores de lo que me constaba. En términos fiscales, he realizado un análisis bastante exhaustivo de las implicaciones que tienen las retribuciones en especie en el Sistema Tributario Español. Este análisis lo he completado con un caso práctico donde se puede comprobar de manera muy sencilla el impacto de estos planes de retribución, en cuanto a ahorro económico para el contribuyente se refiere. Lo anterior ya hubiese bastado para sorprenderme, respecto a lo que yo previamente conocía -pues hablamos de incrementos del poder adquisitivo que pueden llegar incluso a superar el 60%-, pero creí interesante indagar más allá de la fiscalidad para poder tener un conocimiento tal que me permitiese saber si son convenientes estos planes considerando todos los ámbitos que afecten al trabajador y a la empresa. Tras esta indagación, descubrí otros beneficios que, aun no pudiendo en la mayoría cuantificar su impacto económicamente, son muy notables; como pueden ser la retención y atracción del talento, la conciliación laboral y familiar o el ahorro económico directo aprovechando las economías de escala que pueda obtener la empresa con sus proveedores.

Tras ello, no pude hacer otra cosa que volver a preguntarme por qué la totalidad de empresas en España no ofrece ya esta política retributiva a sus trabajadores. Al buscar información al respecto, me encuentro con tres posibles respuestas. La primera es el alto coste de gestión que supone la implantación de estos planes de retribución, la segunda es la alta dependencia de la rentabilidad de estos planes con las políticas fiscales y la última es el desconocimiento por parte del trabajador del funcionamiento y posibles beneficios de los planes de retribución flexibles.

Tras estas dos conclusiones, y después de todo el estudio vertido en este trabajo, considero que los beneficios superan ampliamente los obstáculos enunciados y la utilización de estos planes debería extenderse a muchas más empresas en España, además las situaciones económica y social actuales -como he detallado en el trabajo- son propicias para ello.

En mi opinión el gran problema es el desconocimiento por parte del trabajador de los planes y la incertidumbre por parte de la empresa sobre si la inversión a realizar conseguiría superar estas reticencias. Obvio los demás obstáculos pues los altos costes de gestión se compensarían ampliamente con los beneficios posteriores -y externalizando la gestión en aquellas empresas que no puedan asumirlo en su propia estructura- y la dependencia a las políticas fiscales no supone un inconveniente tan sustancial que influya en la decisión sobre la conveniencia de estas políticas -porque los cambios en las políticas fiscales no van a ser tan drásticos y frecuentes que eliminen la totalidad de beneficios fiscales y porque los beneficios “no fiscales” ya bastarían para que esta política de retribución fuese rentable para las partes implicadas-.

BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN:

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. (B.O.E. nº 285 de 29 de noviembre).

LEY 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades. (B.O.E. nº 288 de 28 de noviembre).

LEY 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (B.O.E. nº 312 de 29 de diciembre).

LEY 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. (B.O.E. nº 302 de 18 de diciembre).

LEY 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. (B.O.E. nº 166 de 12 de julio).

LEY 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022. (B.O.E. nº 312 de 29 de diciembre).

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. (B.O.E. nº 78 de 31 de marzo).

REAL DECRETO 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social. (B.O.E. nº 22 de 25 de enero).

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias. (B.O.E. nº 287 de 30 de noviembre).

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (B.O.E. nº 161 de 03 de septiembre).

REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (B.O.E. nº 255 de 24 de octubre).

REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (B.O.E. nº 261 de 10 de octubre).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- ABELLA POBLET, E. (2000):** “Régimen fiscal de las retribuciones del trabajo en especie”, *FC Editorial. Fundación Confemental*.
- ÁLVAREZ GARCÍA, S., & APARICIO PÉREZ, A. (2016):** “La tributación de las rentas del trabajo personal tras la reforma del impuesto sobre la renta de las personas físicas”, *Universidad de Oviedo*, Doc. N.º. 22/2016.
- ARANZADI INSTITUCIONES (2003):** “Rentas del trabajo: Retribuciones en especie”, Doc. N.º. 2003/354, *Comentarios prácticos*.
- DELGADO PLANÁS, C. (2004):** “Mucho más que salario: la compensación total flexible”, *Madrid: Mcgraw-Hill / Interamericana de España*.
- DELGADO PLANÁS, C. (2004):** “La Compensación Total Flexible: Conquistar el talento en el siglo XXI”, Tesis doctoral, *Universidad Abat Oliba CEU*, Barcelona.
- GARCÍA-ARANDA SOTO, E. (2002):** “Las Retribuciones en Especie del Trabajo Personal en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas”, *Aranzadi Thomson Reuters*.
- JURISPRUDENCIA TRIBUTARIA ARANZADI (1999):** “De nuevo sobre las cuestiones de quién debe soportar de forma definitiva el ingreso a cuenta de las retribuciones en especie, y sobre el cauce procesal oportuno para hacer efectivo el derecho de resarcimiento [Comentario a la STSJ de Murcia de 31 marzo 1999 (JT 1999, 928)]”, BIB 1999/1364, *Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor*.
- LLOMPART BENNÀSSAR, M. (2014):** “Aspectos jurídico-laborales y de Seguridad Social de las políticas empresariales de retribución flexible”, *Documentación Laboral*, núm. 100- Vol. I.
- MARÍN, GONZALEZ Y ARTAMENDI. (2020):** “Rentas del trabajo: propuestas de dinamización de su régimen fiscal”, coord. por Cuatrecasas, capítulo: “*Rentas en especie y retribuciones plurianuales*”, Uría Menéndez.
- MERINO MADRID, E. (2008):** “Stock options: una visión jurídica, económica, financiera y contable”, IV Premio “Asepuc” de Tesis Doctorales, *Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas*, Universidad de Castilla la Mancha.
- FERRI, M. (2019):** “La movilidad al trabajo: un reto pendiente”, *Ministerio para la Transición Ecológica e Idea*.
- OCDE (2022):** “Informe Taxing Wages”. Disponible en <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/f7f1e68a-en/index.html?itemId=/content/publication/f7f1e68a-en> (Consultado el 10 de noviembre de 2022).
- RUIZ GALLAUD, S. (2009):** “Valoración problemática: rentas estimadas, rentas de operaciones vinculadas y retribuciones en especie”, en Cordón y Rodríguez

Ondarza (directores): “*El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*”, Cívitas.

GAMERO BURÓN, C., & GONZÁLEZ ÁLVAREZ, M. L. (2013): “Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales”, *Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente*, UGT-CEC.

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2015): “Criterios sobre los conceptos computables en la base de cotización a la Seguridad Social”. Disponible en https://grasolpa.net/imagenes_subidas/noticias/358/CRITERIOS_1.pdf (Consultado el 02 de marzo de 2022).

UNESPA (2020): “Informe el Seguro de Salud”. Disponible en <https://www.unespa.es/main-files/uploads/2021/06/El-seguro-de-salud-en-2020-FINAL.pdf> (Consultado el 20 de noviembre de 2022).

VAQUERA GARCÍA, A. (2018): “Problemática actual de las exenciones relativas a las retribuciones en especie en el impuesto sobre la renta de las personas físicas”, *Estudios financieros. Revista de contabilidad y tributación*.

VIDAL-SALAZAR, M. D., CORDÓN-POZO, E., & DE LA TORRE RUIZ, J. M. (2015): “Impacto de los Modelos de Compensación Flexible en la atracción y retención del talento”, *UCJC Business and Society Review*, 46, UGR.

PÁGINAS WEB CONSULTADAS:

AECE (2018): https://www.aece.es/descargararchivo_docnoticias_1919 (Consultada el 16 de mayo de 2022).

AGENCIA TRIBUTARIA (2022): <https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/ayuda/manuales-videos-folletos/manuales-practicos/irpf-2021/capitulo-3-rendimientos-trabajo/rendimientos-trabajo-especie/concepto.html> (Consultada el 30 de marzo de 2022).

AGENCIA TRIBUTARIA (2022): <https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/ayuda/manuales-videos-folletos/manuales-practicos/irpf-2021/capitulo-3-rendimientos-trabajo/rendimientos-trabajo-especie/computo-rendimientos-trabajo-especie/regla-general-valoracion-ingreso-cuenta.html> (Consultada el 15 de junio de 2022).

AGENCIA TRIBUTARIA (2015): https://www.agenciatributaria.es/AEAT.fisterritorial/Inicio/_menu_/Fiscalidad_Autonómica/Regimen_Foral/Resoluciones_de_las_Juntas_Arbitrales_y_Consultas/Consultas_Tributarias/Pais_Vasco/Todas_las_Consultas/Consulta_n__344_2015.shtml. (Consultada el 30 de marzo de 2022).

BBVA (2022): <https://www.bbva.com/es/salud-financiera/prestamos-formacion-guarderia-ventajas-y-desventajas-de-la-retribucion-en-especie/> (Consultada el 3 de mayo de 2022).

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL (2022):

<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp> (Consultada en numerosas ocasiones de febrero a julio de 2022).

CUATRECASAS (2022): <https://www.cuatrecasas.com/es/latam/articulo/espana-el-irpf-en-la-cesion-de-moviles-a-empleados> (Consultada el 18 de mayo de 2022).

CUATRECASAS (2021): <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/articulo/empresas-cotizar-seguridad-social-autobus-pagos-en-especie> (Consultada el 8 de junio de 2022).

ECONOMISTJURIST (2020): <https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/tratamiento-de-las-retribuciones-en-especie-y-exenciones-en-el-irpf-en-tiempos-de-covid-19/> (Consultada el 15 de junio de 2022).

EL PAIS (2021):

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/12/16/midinero/1639633848_579677.html (Consultada el 12 de mayo de 2022).

EXPANSIÓN (2022):

<https://www.expansion.com/economia/2022/04/12/62554a53e5fdead9268b4604.html> (Consultada el 24 de mayo de 2022).

IBERLEY (2021): <https://www.iberley.es/temas/aspectos-generales-fiscalidad-rentas-especie-65571> (Consultada el 20 de abril de 2022).

IBERLEY (2020): <https://www.iberley.es/temas/cotizacion-salario-especie-5781> (Consultada el 12 de mayo de 2022).

IBERLEY (2021): <https://www.iberley.es/noticias/retribucion-especie-trabajador-pago-cuenta-no-repercutido-forma-importe-total-renta-31201> (Consultada el 1 de junio de 2022).

ICEA (2020): <https://www.icea.es/es-ES/informacion-seguro/vision-ramos/salud> (Consultada el 23 y 25 de noviembre de 2022).

INE (2020): <https://www.ine.es/> (Consultada en muchas ocasiones durante los meses de octubre y noviembre de 2022).

KPMG (2019): <https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/tratamiento-de-las-retribuciones-en-especie-y-exenciones-en-el-irpf-en-tiempos-de-covid-19/> (Consultada el 15 de junio de 2022).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1949):

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095 (Consultada el 2 de julio de 2022).

PWC. PERISCOPIO FISCAL Y LEGAL (2022):

<https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/a-vueltas-con-el-iva-y-los-vehiculos-de-empresa/> (Consultada el 14 de mayo de 2022).

SANTANDER (2021): <https://www.santanderassetmanagement.es/que-regimen-fiscal-tiene-un-plan-y-un-fondo-de-pensiones/> (Consultada el 23 de junio de 2022).

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2015):

https://grasolpa.net/imagenes_subidas/noticias/358/CRITERIOS_1.pdf
(Consultada el 30 de mayo de 2022).

VLEX (2005): <https://app.vlex.com/#vid/20224383> (Consultada el 23 de junio de 2022).