

SALARIOS EN ESPECIE

En la mayoría de las ocasiones el pago a los empleados se realiza en metálico, sin embargo cada vez se utiliza más habitualmente la figura de los pagos en especie para remunerar a los trabajadores de las empresas, bien como medio para incentivar a los trabajadores o como medio para disfrutar de beneficios fiscales.

• *“REGLA GENERAL: PAGO EN EFECTIVO.”*

• *“REGLA ESPECIAL: PAGO EN ESPECIE.”*

Las Retribuciones en Especie son las entregas al trabajador de bienes o servicios, bien de manera totalmente gratuita, o bien a precios reducidos, aunque no supongan un coste para el pagador. El límite máximo de las percepciones en especie no puede superar el 30% de la remuneración total del trabajador, y en todo caso deben ser apropiadas al uso personal del trabajador, y de su familia, siendo el valor atribuido a las mismas justo y razonable.

El salario en especie es, por tanto, la parte del salario que consiste en la prestación de ciertos servicios y beneficios. Estos servicios y beneficios los presta la empresa al trabajador y no forman parte del salario base.

La existencia de salarios en especie tiene que determinarse en los convenios colectivos, normas legales o acuerdos entre la empresa y el trabajador. El acuerdo entre empresa y empleado puede ser expreso o tácito. Un acuerdo expreso queda por escrito, mientras que un acuerdo tácito es de palabra y no consta en ningún sitio.

Si nos vamos a la ley donde aparece la regulación sobre remuneraciones, que es el Estatuto de los Trabajadores, de alguna manera se nos deja claro que el tipo de remuneración preferida por la legislación es la dineraria. Por tanto el salario en especie, si existe, tiene que cumplir una serie de características para que sea considerado como tal.

Los empresarios pueden añadir mejoras a los salarios en forma de remuneraciones en especie, siempre que se respeten las retribuciones en metálico. No obstante, los salarios en especie deben cumplir las siguientes características:

• *“EL PAGO EN ESPECIE NO PUEDE SUPONER MÁS DEL 30% DE LA REMUNERACIÓN TOTAL DEL TRABAJADOR.”*

• *“SALARIO EN ESPECIE: PARTE DEL SALARIO QUE SE PERCIBE EN FORMA DE SERVICIOS O BENEFICIOS.”*

- La cantidad destinada a salario en especie no puede superar el 30% del salario total del trabajador.
- Consistirá en beneficiarse de bienes, derechos o servicios siempre para fines particulares. Esto se hará a un precio inferior al normal del mercado o de forma gratuita.
- La remuneración en especie tiene que ser cuantificable, al igual que el salario convencional.

- *“EL SALARIO EN ESPECIE HA DE SER SIEMPRE CUANTIFICABLE.”*

- *“EL TRABAJADOR PUEDE ACEPTAR O NO ACEPTAR EL SALARIO EN ESPECIE.”*

Es muy importante saber que el salario en especie no es algo que el empresario pueda imponer, ya que el pago en metálico es la norma imperativa. Por eso el trabajador tiene que saber que está en su derecho de aceptar o no el salario en especie, o bien solo una parte de esta remuneración.

El empresario abonará a los trabajadores la cantidad íntegra del salario mínimo interprofesional siempre en metálico, como mínimo. Si un trabajador cobra el salario mínimo en dinero, su empleador puede ofrecerle mejoras en especie. Pero lo que no se puede hacer es que las retribuciones en especie estén incluidas dentro de ese salario mínimo, de tal forma que el trabajador reciba en metálico menos que el salario mínimo interprofesional.

Una de las características anteriores implica que las percepciones que el trabajador reciba en especie, y que sean un complemento o herramienta para la realización de su trabajo, no se consideran como remuneración en especie. Por ejemplo, el uso del vehículo de empresa para visitar clientes, en el caso de un comercial; el uso de una vivienda de la empresa, al estar el trabajador realizando su trabajo en una ubicación geográfica diferente; la utilización del teléfono móvil de empresa para uso profesional; etc...

En estos casos, estos bienes recibidos no son contraprestación de su trabajo (nota esencial de los salarios en general, y en particular, de los salarios en especie), sino que son una herramienta o complemento para que el trabajador pueda desarrollar su trabajo. Dicho de otra manera, la cesión de los bienes entregados ha de ser para uso particular y no profesional, si han de ser considerados como remuneraciones en especie.

Dado el carácter salarial de estas percepciones, deberán computarse también para el cálculo de la indemnización procedente en caso de extinción del contrato de trabajo.

En este sentido la Ley del IRPF 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.

Los pagos en especie pueden ser en muchas formas, pero vamos a abordar los tres ejemplos más comunes, como son el uso de vehículo de empresa, de vivienda y productos de consumo habitual.

Dado que forman parte del salario que percibe el trabajador, y que por lo tanto, se consideran como ingreso imputable en la renta del mismo (y por ende, como gasto deducible en la actividad del pagador de las mismas, ya sea empresario individual persona física o persona jurídica), un aspecto de vital importancia es su valoración y cuantificación de manera correcta y acorde a la ley.

“EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL NO PUEDE SER EN ESPECIE.”

En el artículo 43 de la anteriormente referida Ley del IRPF se establecen las formas de valoración de las rentas en especie. Con carácter general, las rentas en especie se valorarán por su valor normal en el mercado, con las siguientes especialidades para los siguientes casos, por ser los más comunes:

- Utilización de vivienda por parte del trabajador. Se valorará por el 10% del valor catastral de la misma. En el caso de valores catastrales revisados, se reduce al 5% de dicho valor. Si no existe valor catastral, podrá servir el comprobado por la administración a efectos de otros tributos (Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales, por ejemplo) o el que sirviera de base para una compraventa anterior. La valoración resultante no podrá exceder del 10 por ciento de las restantes contraprestaciones del trabajo.
- Utilización o entrega de vehículos o automóviles. Si estamos ante la entrega de un vehículo, el coste de adquisición para el pagador, incluidos todos los tributos que graben la operación. Si estamos ante una cesión de uso, el 20% anual de su coste, conforme a las indicaciones anteriores. La valoración resultante de lo previsto en el párrafo anterior se podrá reducir hasta en un 30 por ciento, cuando se trate de vehículos considerados eficientes energéticamente, en los términos y condiciones que se determinen reglamentariamente.
- Préstamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero. Se valorarán por la diferencia entre el interés legal del dinero y el interés efectivamente pagado por el trabajador. Por ejemplo, si nuestra empresa nos hace un préstamo de 10.000 euros, sin tipo de interés pactado. A pesar de que no hemos pactado tipo de interés alguno, y dado que el interés legal se sitúa en el 3%, esta operación generará un salario en especie anual de 300 euros [10.000 x (3% - 0%)].
- Manutenciones, hospedajes, viajes, estudios, etc... Por el coste para el pagador, incluidos los tributos y gastos que recarguen la operación (tasas, tributos, seguros, transportes, etc...)
- Contribuciones a planes de pensiones. Por el importe de las contribuciones satisfechas por el pagador.
- Entrega de mercancías fabricadas o comercializadas por la empresa. Por el valor de dichas mercancías, en condiciones normales de mercado. Es decir, la valoración no podrá ser inferior al precio ofertado al público del bien, derecho o servicio de que se trate.

• “LOS BIENES Y SERVICIOS ENTREGADOS HAN DE SERLO PARA USO PERSONAL Y NO PROFESIONAL.”

• “SALARIO EN ESPECIE: USO DE UNA VIVIENDA PROPIEDAD DE LA EMPRESA.”

“SALARIO EN ESPECIE: USO DE VEHÍCULO DE EMPRESA, PARA FINES PARTICULARES.”

• *“SALARIO EN ESPECIE: PRÉSTAMO DE UNA EMPRESA A UN TIPO DE INTERÉS INFERIOR AL LEGAL DEL DINERO.”*

• *“SALARIO EN ESPECIE: GASTOS DE MANUTENCIÓN, ESTUDIOS, ALOJAMIENTO, VIAJES, ETC.. PAGADOS POR LA EMPRESA.”*

Adicionalmente al valor que se le asigna a la retribución en especie, hay que considerar que dicha valoración está también sujeta a ingreso a cuenta del IRPF, como en el caso de cualquier retribución.

Es decir, si como consecuencia de la aplicación de las reglas anteriores, un trabajador recibe una remuneración en especie, valorada en 5.000 euros, de esos 5.000 euros habrá que proceder a retener e ingresar en la Agencia Tributaria el correspondiente porcentaje que tenga dicho trabajador en su nómina. Imaginemos que la retribución en especie fuera por el uso de una vivienda de la empresa, y que ese porcentaje fuera del 12%. Esto implica que la valoración total de dicha remuneración ascendería a la cantidad de 5.600 euros (5.000 euros + 12% x 5.000 euros). El pago de la misma sería de la siguiente forma:

- 5.000 euros corresponderían al uso de la vivienda.
- 6.00 euros sería el ingreso a cuenta que habría que realizar en la AEAT.

Por lo tanto, el salario en especie está sujeto a retención a cuenta del IRPF porque es un rendimiento del trabajo. Lo cotizado por las retribuciones en especie cuenta para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones por desempleo.

La jurisprudencia procedente del Tribunal Superior de Justicia reconoce el derecho de los empleados a percibir indemnización de todas las partidas integradas en el salario en caso de despido improcedente. Por supuesto esto incluye la remuneración en especie.

En cuanto a la cotización de los salarios en especie, la legislación lo deja claro: la base de cotización a la Seguridad Social está compuesta de todas las retribuciones percibidas por el trabajador.

En el caso particular de los autónomos societarios, también pueden recibir retribuciones en especie, aun con todo lo extraño que parezca. Evidentemente no se parecen al tipo de remuneraciones que hemos explicado más arriba. Hay un tipo de trabajador autónomo, el administrador societario, que sí puede recibir retribuciones en especie. Las cuotas que tiene que pagar a la Seguridad Social el administrador societario pueden ser satisfechas por la empresa que administra. Esto constituye una retribución en especie sujeta a ingreso a cuenta por el impuesto sobre la renta. Dicho ingreso tiene que efectuarlo la sociedad. Si lo que hace la sociedad es pagar en metálico al administrador para que abone la cuota del régimen de autónomos, entonces dicho abono es un rendimiento dinerario sujeto a retención.

• *“SALARIO EN ESPECIE: APORTACIONES A PLANES DE PENSIONES DEL TRABAJADOR.”*

• *“SALARIO EN ESPECIE: CUOTA RETA DEL AUTÓNOMO SOCIETARIO.”*

• *“EL SALARIO EN ESPECIE COTIZA EN SEGURIDAD SOCIAL, COMO UNA PARTE MÁS DE LA RETRIBUCIÓN.”*

• *“EL SALARIO EN ESPECIE ESTÁ SUJETO A IRPF, Y POR TANTO, A INGRESO A CUENTA.”*