

SILVESTRE

GABINETE JURIDICO DE EMPRESAS

Calle Ribera, nº 6, plantas 6ª y 7ª Valencia 46002 Centralita 96.374.99.53 www.gabinete-juridico-silvestre.es

Uno de los aspectos que más se está poniendo en boga a la hora de captar o retener talento en las empresas es la posibilidad de dar al trabajador una serie de ventajas que no son directamente económicas. Muchos trabajadores entienden esas **retribuciones en especie** como un valor añadido en la relación laboral y, en determinados casos, también suponen una ventaja económica para la empresa.

Más allá de la flexibilidad de horarios, el teletrabajo, la posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral, u otro tipo de condiciones de trabajo que no se incluyen dentro de estas percepciones, hay una serie de acciones o productos que entran legalmente en el concepto de **salario en especie**.

¿Qué son las retribuciones en especie?

Según la Ley de IRPF definimos como **retribución en especie** “la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda”.

Dentro de este concepto **podemos incluir** productos de la empresa gratuitos o a precio rebajado puestos a disposición de los trabajadores, vehículos de empresa para uso del trabajador, participación en actividades formativas, la cesión de una vivienda para uso particular del trabajador e, incluso, las cestas de navidad.

Pero además es cada vez más habitual que la empresa contrate un **seguro médico privado** colectivo para sus trabajadores, en los que puede incluir a sus familiares directos con los que conviva, o la aportación regular de determinadas cantidades a un **plan de pensiones** que la empresa constituye para el trabajador.

Tratamiento de este tipo de retribuciones

Lo primero que debemos de destacar es que a efectos de cotización, **la empresa ha de valorar esas retribuciones en especie** y que dicha valoración no puede superar un tercio de las percepciones salariales. Además ha de aplicarse un ingreso a cuenta, a modo de retención, para el IRPF que se imputa al trabajador y que la empresa ha de ingresar con el resto de retenciones.

Es el trabajador quién tributa por esas percepciones y, además, la empresa se beneficia fiscalmente de las deducciones que el Impuesto de Sociedades permite aplicar sobre esos conceptos. Por lo que este tipo de retribuciones, además de servir como método de fidelización, supone una **ventaja económica añadida a la empresa**.

Mención aparte son las denominadas “stock options”, la puesta a disposición del trabajador de **opciones sobre acciones de la empresa**, que sirven como incentivo a la productividad del propio trabajador. La aprobación de la Ley de Economía Sostenible ha certificado la posibilidad de aplicar una reducción del 40% sobre los rendimientos obtenidos al ejecutar esas opciones cuando el ejercicio de las opciones de compra se haya producido transcurridos más de dos años desde su concesión, siempre y cuando esa concesión no se haga de manera sistemática anualmente.

LEGISLACION