

Las cuotas del seguro descontadas de la nómina por la empresa ¿se consideran retribución en especie en el IRPF?

Cuando se contrata un seguro médico para un trabajador, su cónyuge y sus descendientes, dicha retribución en especie está exenta en el IRPF hasta el tope de 500 euros anuales por beneficiario.

Como ya sabe, el salario en especie o comúnmente llamada retribución flexible, consiste en una prestación diferente al dinero, que se ha convenido entre trabajador y empresa, y que debe de cumplir ciertos requisitos legales.

Definición de retribución en especie

Es la parte del sueldo del trabajador que la empresa le ofrece en forma de servicios, regalos y similares. Su cuantía no debe exceder del 30 % de la cantidad a percibir por el empleado. Esta posibilidad ha de estar recogida en el convenio correspondiente o provenir de un acuerdo entre las partes implicadas. Es importante subrayar que el empresario no puede obligar al trabajador a cobrar de esta forma. Si el convenio así lo reconoce, estas retribuciones no serán consideradas como salario.

No toda percepción en especie que reciba el trabajador de su empresario es salario, de manera que es preciso diferenciar el salario en especie de las percepciones extrasalariales que pretenden compensar al trabajador por los gastos producidos en la relación laboral.

Atención. Constituyen rentas 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.

Cuando el pagador de las rentas entregue al contribuyente importes en metálico para que éste adquiera los bienes, derechos o servicios, la renta tendrá la consideración de dineraria

Ejemplos de retribución en especie:

- Pago del alquiler y de los suministros esenciales de una vivienda.
- Dietas.
- Pago de una póliza de seguros no obligatoria
- Uso del vehículo de la empresa y de su aparcamiento.

- Entrega de cheques restaurante y uso del comedor.
- Abono del transporte público, con un límite de 1.500 euros al año.
- Ayuda al pago del vehículo del trabajador

No se considera retribución en especie:

- El pago equivalente en metálico de lo que se iba a ofrecer.
- La entrega de acciones de la empresa.
- Los cursos de formación ligados a la actualización de los conocimientos imprescindibles para el desarrollo del trabajo.
- La rebaja en el precio de servicios inherentes a la labor profesional.
- El uso de las zonas de la empresa destinadas a la formación o promoción cultural.
- etc.

El pago de las pólizas del seguro de accidente o enfermedad

Entre las retribuciones de trabajo en especie, queremos recordarles que están exentas las primas o cuotas satisfechas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad, cuando se cumplan los siguientes requisitos y límites:

1. Que la cobertura de enfermedad alcance al propio trabajador, pudiendo también alcanzar a su cónyuge y descendientes.
1. Que las primas o cuotas satisfechas no excedan de 500 euros anuales por cada una de las personas señaladas en el párrafo anterior o de 1.500 euros para cada una de ellas con discapacidad. El exceso sobre dicha cuantía constituirá retribución en especie.

Por tanto, existen dos posible vías para que una empresa introduzca un seguro médico o de salud en el salario del trabajador/a:

- Como salario en especie
- Dentro de una política de retribución flexible en la que se pacta una minoración salarial a cambio del pago de un seguro médico para el trabajador o su familia.

Pero ¿Qué ocurre cuando la empresa paga las cuotas del seguro de enfermedad de su trabajador y además, la empresa se hace cargo del importe de las cuotas de sus hijos, descontándolo del neto de la nómina?

En estos casos, la DGT en CV 0422-19 ha señalado que:

- Cuando se contrata un seguro médico para un trabajador, su cónyuge y sus descendientes, dicha retribución en especie está exenta en el IRPF hasta el tope de 500 euros anuales por beneficiario. Así, en el caso indicado, la exención se aplica al seguro que cubre al trabajador, ya que la empresa abona el gasto directamente a la compañía aseguradora.
- Ahora bien, las cuotas de los hijos no son salario en especie (sino dinerario), ya que sólo se produce una mediación en el pago (la empresa descuenta el dinero para pagarlo a la compañía).

En consecuencia, **tratándose de simples mediaciones de pago** realizadas en los términos descritos, no cabe entender que las cantidades abonadas por la empresa a un tercero se califiquen como rendimientos del trabajo en especie para el trabajador, sino que se tratará de una aplicación de los rendimientos del

trabajo dinerarios a un determinado concepto de gasto.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,