



AHORRO FISCAL: VALES DE COMIDA, SEGURO MEDICO Y GUARDERIA

Con fecha 31 de marzo del presente año se publico en el BOE el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Con este reglamento se completa el escenario fiscal relativo a ciertos gastos empresariales a favor de los trabajadores (**vales de comida, guardería y seguro médico**) que pueden derivar en un ahorro fiscal tanto para las empresas como para estos últimos

Requisitos legales

En este nuevo reglamento se regula de forma más exhaustiva **los gastos por comedores de empresa**, en especial, cuando se sustancien en vales de comida y tarjetas o documentos electrónicos similares. Con carácter general estos gastos por comedores de empresa no son considerados retribución en especie, siempre y cuando no superen **los nueve euros diarios**.

Cuando estos gastos se realicen a través de vales de comida, tarjetas o documentos electrónicos similares se observará lo siguiente:

1. Deberán ser numerados, expedidos de forma nominativa, debiendo figurar en ellos la empresa emisora y, cuando se entregue en soporte papel, su importe nominal.

2. Serán intransmisibles y la cuantía no consumida en un día no podrá acumularse a otro día
3. No podrá obtenerse, ni de la empresa ni de terceros, el reembolso de su importe.
4. Solo podrá utilizarse en establecimientos de hostelería.
5. La empresa deberá llevar y conservar la relación de los entregados a cada uno sus empleados, con expresión de:
 - En caso de vales-comida o similares, número de documento, día de entrega e importe nominal
 - En caso de tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago, número de documento y cuantía entregada cada uno de los días con indicación de éstos últimos

En cuanto a **los gastos por seguro de enfermedad**, el reglamento establece que las primas o cuotas satisfechas por las empresas a favor de sus trabajadores no tendrán la consideración de retribución en especie siempre que la cobertura de estos seguros alcance al propio trabajador, pudiendo alcanzar a su cónyuge y descendientes, y **siempre que las cuotas o primas satisfechas no superen los quinientos euros anuales** por cada una de las personas relacionadas anteriormente.



En relación con *los gastos de guardería*, la nueva legislación recoge que la prestación de estos servicios por las empresas a sus trabajadores no tendrán la consideración de retribuciones en especie. En todo caso deberá ser un servicio contratado directa o indirectamente por la empresa con terceros debidamente autorizados. **Precisión:** las cantidades entregadas a los trabajadores en compensación de los gastos de guardería tendrán en todo caso la consideración de retribuciones dinerarias para el trabajador, y por consiguiente sujetas a tributación.

Ahorro fiscal

Visto lo anterior, lo que interesa son los efectos fiscales en la empresa y en el trabajador en el caso de que ambos lleguen a un acuerdo para implantar estos servicios.

Para las empresas el ahorro fiscal se traduce, en primer lugar en que dichas prestaciones son gasto deducible por lo que su impuesto de sociedades se reduce; en segundo lugar al no ser consideradas rentas, no están sujetas a retención por lo que la empresa reduce sus pagos a la Hacienda pública por este concepto. Por último se reduce los pagos a la Seguridad Social, ya que al no formar parte de la masa salarial del trabajador, tampoco forma parte de la base de cotización de la Seguridad Social. **Precisión:** El impuesto de sociedades prevé, entre otras, una deducción en cuota por los gastos derivados de guardería. La base de deducción será

el gasto realizado minorado en la parte del gasto que se repercute al trabajador.

Para los trabajadores supone una menor tributación en su declaraciones sobre al renta, ya que su salario bruto se ve reducido al no estar incluidas estas prestaciones. **Precisión:** Al reducirse su salario neto, también se produce una menor cotización en seguridad social, por lo que sus prestaciones futuras también se verán reducidas

Conclusiones

Podemos afirmar que estas fórmulas retributivas son altamente recomendables, ya que tanto la empresa como el trabajador se ven beneficiados en sus cuentas con Hacienda tal y como se ha expuesto. Con estas formulas se implanta un tendencia entre las empresas como son las **políticas de retribución flexible** también denominadas **políticas salariales personalizadas**, ya que el trabajador decide voluntariamente de que manera desea percibir su salario en función de sus necesidades personales y familiares.

Con esta práctica a la vez del consabido ahorro fiscal, se ofrece al trabajador servicios a un coste menor ya que la empresa contrata al por mayor estas “retribuciones” por lo que a la vez del ahorro fiscal propiamente dicho, se produce también un ahorro económico en el asalariado al conseguir a precios inferiores dichos servicios de comida, guardería y seguro.