

# Documentos

N.I.P.O.: 634-16-075-9

## LA TRIBUTACIÓN DE LAS RENTAS DEL TRABAJO PERSONAL TRAS LA REFORMA DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

Autores: *Santiago Álvarez García*  
*Antonio Aparicio Pérez*  
Universidad de Oviedo

DOC. n.º 22/2016



INSTITUTO DE  
ESTUDIOS  
FISCALES

N. B.: Las opiniones expresadas en este documento son de la exclusiva responsabilidad de los autores, pudiendo no coincidir con las del Instituto de Estudios Fiscales.

## ÍNDICE

### RESUMEN

- I. INTRODUCCIÓN
  - II. RENDIMIENTOS DEL TRABAJO PERSONAL: CONCEPTO Y DELIMITACIÓN
  - III. INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS RENDIMIENTOS DEL TRABAJO PERSONAL
  - IV. EXENCIONES Y SUPUESTOS DE NO SUJECCIÓN RELACIONADOS CON LOS RENDIMIEN-  
TOS DEL TRABAJO PERSONAL
  - V. DETERMINACIÓN DEL RENDIMIENTO ÍNTEGRO SOMETIDO A TRIBUTACIÓN
    1. Retribuciones monetarias
    2. Retribuciones en especie
    3. Reducciones aplicables
  - VI. GASTOS DEDUCIBLES Y REDUCCIÓN APLICABLE
  - VII. TRIBUTACIÓN EFECTIVA DE LOS RENDIMIENTOS DEL TRABAJO PERSONAL
    1. Deduciones de la cuota
    2. Imputación temporal
  - VIII. RETENCIONES
- BIBLIOGRAFÍA



## RESUMEN

Los rendimientos del trabajo constituyen la principal fuente de renta declarada en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. El objetivo de este trabajo consiste en analizar los rasgos principales de su tributación en este impuesto y las modificaciones introducidas en la última reforma del mismo, con la aprobación de la Ley 26/2014, de 27 de noviembre. En primer lugar, se estudia el concepto de rendimiento del trabajo y su alcance, así como la atribución de rendimientos en la tributación individual de las unidades familiares. En segundo lugar, se analiza la determinación de los rendimientos sometidos a tributación, los gastos deducibles y los beneficios fiscales aplicables. Finalmente, se estudia el funcionamiento de las retenciones e ingresos a cuenta.

*Palabras clave:* Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, rendimiento del trabajo personal, retribuciones en especie, retenciones



## I. INTRODUCCIÓN

El hecho imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en adelante IRPF), está constituido por la obtención de renta, en cada período impositivo, por una persona física que tenga su residencia fiscal en territorio español. El carácter sintético del impuesto hace que incluya, en su base imponible, cualquier tipo de ingreso, con independencia de su fuente y origen. Sin embargo, la normativa fiscal introduce importantes diferencias en el tratamiento de las distintas clases de renta, no solamente al determinar los rendimientos efectivamente sometidos a tributación, sino también al calcular el gravamen que recae sobre los mismos, al distinguir entre dos tipos de rentas: las que se integran en la denominada base imponible general y las que forman parte de la base imponible del ahorro.

Concretamente, la normativa reguladora del impuesto distingue entre cinco fuentes de ingresos: rendimientos del trabajo personal, de capital, de actividades económicas, ganancias y pérdidas patrimoniales e imputaciones de renta. A partir de la reforma del tributo operada por la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, que supuso una “dualización imperfecta” en el IRPF (ÁLVAREZ GARCÍA, 2014, pp. 58-59), los rendimientos obtenidos por la participación en fondos propios de entidades, por la cesión a terceros de capitales propios y los procedentes de operaciones de capitalización, de contratos de seguros de vida o invalidez y de imposición de capitales, así como las ganancias y pérdidas que se pongan de manifiesto con ocasión de la transmisión de elementos patrimoniales, van a formar parte de la base imponible del ahorro. Los rendimientos de trabajo personal, de actividades económicas, de capital inmobiliario, las imputaciones de renta y los rendimientos de capital mobiliario y las ganancias y pérdidas patrimoniales que no tengan la consideración de renta del ahorro, se integran en la base imponible general.

Entre todos los conceptos gravados por este impuesto el que tiene mayor trascendencia, no solo por el número de contribuyentes a los que afecta<sup>1</sup>, sino también desde la perspectiva recaudatoria, es el de los rendimientos del trabajo. Así, en el ejercicio 2013, de los 19,3 millones de declaraciones presentadas, 17,3 millones incluían rendimientos del trabajo personal. Por otra parte, si consideramos la participación de las remuneraciones salariales en la renta nacional, la carga fiscal que recae sobre los mismos es desproporcionada, suponiendo cerca del 80 por 100 de los rendimientos totales netos que integran la base imponible del IRPF.

No resulta por tanto una exageración la consideración que realizan BADÁS y MARCOS (2006, pp. 141) de los rendimientos de trabajo personal como “la cenicienta del impuesto”, a pesar de que las sucesivas reformas que se han producido en la normativa reguladora del IRPF, hayan incluido entre sus objetivos “mejorar el tratamiento fiscal de las rentas del trabajo”.

Así, la Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras normas tributarias, en su Exposición de Motivos dice que: “el tratamiento de los rendimientos del trabajo mejora en grado sumo respecto a la situación anterior mediante la fijación de nuevas reducciones y, en particular, con la creación de una reducción específica para estos rendimientos que hace perder peso a la aportación de los asalariados respecto a las demás fuentes de renta”. Una parte sustancial de esa mejora se debió a la introducción de una reducción aplicable a los rendimientos de trabajo personal en la determinación de la base imponible, en sustitución de la antigua deducción aplicable en la cuota del impuesto.

Una mejora sustantiva en esta materia se produjo con la promulgación de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y por la que se modifican las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes. Los rendimientos del trabajo mejoran su tributación, al incrementarse el importe de la reducción por la obtención de este tipo de rentas y crearse dos reducciones específicas para estos rendimientos. La primera es la reducción por prolongación de la actividad laboral y la segunda es la establecida para facilitar la movilidad geográfica de los trabajadores, por lo que se sigue reduciendo la aportación de las rentas salariales a los ingresos públicos respecto a las demás fuentes de renta. Sin embargo, la modificación más importante fue la introducción de la conocida “deducción por maternidad”, destinada a las madres con hijos menores de tres años que trabajen fuera del hogar, para compensar los costes sociales y laborales derivados de la maternidad.

---

<sup>1</sup> A pesar de no ser el tema objeto de estudio en este trabajo, no podemos dejar de mencionar la incidencia del sistema impositivo sobre el mercado de trabajo en general y sobre la oferta laboral en particular (*vid.* ÁLVAREZ GARCÍA y PRIETO RODRÍGUEZ, 2002, y ÁLVAREZ GARCÍA y APARICIO PÉREZ, 2004).

También la 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, dice en su Exposición de Motivos que: “Para la mejora de la equidad, se disminuye la carga tributaria soportada por las rentas del trabajo, elevando sustancialmente la reducción establecida para las mismas, especialmente para las rentas más bajas. Se trata de dispensar un tratamiento especial a este tipo de rentas por los siguientes motivos: compensar, mediante una cantidad a tanto alzado, los gastos generales en los que incurre un trabajador; reconocer la aportación que esta fuente de renta hace al conjunto de la base imponible; su facilidad de control y el que se trata de una renta no fundada o sin respaldo patrimonial. Como novedad, esta reducción se aplicará también a determinados trabajadores autónomos que, por las especiales circunstancias en que desarrollan su actividad y por estar sus rentas controladas, reúnen características muy cercanas a las del trabajador por cuenta ajena.” Sin embargo, esta reforma, significó “una vuelta atrás (literalmente, no como juicio de valor), pues las reducciones por rendimientos del trabajo, que tienen por objeto discriminar esta fuente de renta para mitigar la enorme carga del impuesto que soportan (prácticamente el 80 por 100 de la recaudación), vuelven a aplicarse en el momento del cálculo del rendimiento neto, en lugar de reducir la base imponible como se ha venido haciendo desde la ley de 1998” [BADÁS y MARCOS (2006, pp. 141)].

Finalmente, podemos referirnos a la última modificación producida por la promulgación de la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias. Nuevamente plantea en su Exposición de Motivos “una reducción generalizada de la carga impositiva soportada por los contribuyentes de este Impuesto, que será especialmente significativa para los perceptores de rendimientos del trabajo o de actividades económicas de renta más baja y para los que soporten mayores cargas familiares, en particular familias numerosas o personas con discapacidad, a la vez que se amplía el umbral de tributación por este Impuesto, medidas todas ellas que posibilitarán un aumento de la renta disponible en manos de los contribuyentes, con los efectos beneficiosos que de ello se derivarán para diversas variables económicas”.

En este contexto, el objetivo de este trabajo consiste en analizar los principales aspectos de la tributación de los rendimientos del trabajo en el IRPF y las modificaciones introducidas en la última reforma del mismo. Para ello, en el segundo epígrafe se procede a estudiar el concepto de rendimiento del trabajo establecido en la normativa del impuesto y su alcance, particularmente en lo que se refiere a las rentas asimiladas a rendimiento del trabajo. En el apartado tercero se aborda la individualización de rentas en los casos de contribuyentes que formen parte de unidades familiares y tributen de forma separada. En el cuarto se enumeran los supuestos de no sujeción y exenciones que afectan a rendimientos que, de no tener esta calificación, vendrían a tributar como rentas del trabajo personal. A continuación, en los apartados quinto y sexto se estudia la determinación del rendimiento neto de trabajo personal sujeto a tributación, con las reglas para el cómputo del rendimiento íntegro, los gastos deducibles y las reducciones aplicables. El apartado séptimo se destina al análisis de la tributación efectiva de los rendimientos del trabajo personal y las deducciones específicas que los perceptores de estos rendimientos se pueden practicar en la cuota impositiva. Finalmente, el epígrafe octavo se dedica a realizar una serie de consideraciones sobre el sistema de retenciones e ingresos a cuenta vigente.

## II. RENDIMIENTOS DEL TRABAJO PERSONAL: CONCEPTO Y DELIMITACIÓN

El artículo 17 de la Ley reguladora del IRPF [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] nos aporta una definición de lo que debemos entender por rendimientos del trabajo. Así se consideran como tales “todas las contraprestaciones o utilidades, cualesquiera que sean 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”.

Dos conclusiones fundamentales podemos extraer de este artículo:

En primer lugar, considera como rendimiento del trabajo “todas las contraprestaciones o utilidades, cualesquiera que sean su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie”. Incluye no solamente la retribución percibida por el trabajo, sino “también todo aquello que, sin tal carácter remuneratorio,



pueda percibirse por razón o como consecuencia de un trabajo” (PARRONDO AYMERICH, 2005, pp. 362). Además, el origen del rendimiento puede no ser directo ni inmediato, pues tal como indica el artículo 17, las contraprestaciones pueden derivar “directa o indirectamente” de la relación laboral, de lo cual es un buen ejemplo el caso de las pensiones o de los haberes pasivos. Finalmente, estas retribuciones se someten a tributación cualquiera que sea la forma en que se produzca su percepción, con independencia de su denominación, ya sean monetarias o en especie, manteniendo de esta manera la legislación actual la amplitud en el concepto de rendimiento del trabajo que se introdujo con la reforma del impuesto realizada mediante la promulgación de la Ley 18/1991, de 6 de junio (GONZÁLEZ GONZÁLEZ, 1997, pp. 52-53).

En segundo lugar, dice “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”. Supone, que estos rendimientos están vinculados, básicamente, a una relación laboral por cuenta ajena, excluyendo aquellos otros en los que el sujeto asuma por cuenta propia el riesgo de la actividad. En este sentido, debemos tener presente que el artículo 27.1 de la Ley 35/2006 dice que: “se considerarán rendimientos íntegros de actividades económicas aquellos que, procediendo del trabajo personal y del capital conjuntamente, o de uno solo de estos factores, supongan por parte del contribuyente 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”.

Es por tanto esta nota de “relación laboral por cuenta ajena” en el origen del ingreso la que caracteriza estos rendimientos, hasta el punto de que bastaría la existencia de una relación laboral o estatutaria para la calificación del rendimiento como de trabajo personal (GARCÍA-ARANDA SOTO, 2007, pp. 57).

Junto a esta definición, el artículo 17 presenta otros dos apartados en los que, en primer lugar, efectúa una enumeración abierta de lo que son rentas de esta naturaleza y, en segundo lugar, otra enumeración, esta cerrada, de aquellos rendimientos que en todo caso tendrán tal consideración.

Así, en la primera lista, encontramos una relación de supuestos, a título de ejemplo, que reúnen claramente los requisitos anteriormente delimitados para ser considerados como rendimientos del trabajo personal típicos:

- a) Los sueldos y salarios.
- b) Las prestaciones por desempleo.
- c) Las remuneraciones en concepto de gastos de representación.
- d) Las dietas y asignaciones para gastos de viaje, los de locomoción y los normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería con los límites que reglamentariamente se establezcan.
- e) Las contribuciones o aportaciones satisfechas por los promotores de planes de pensiones, así como las cantidades satisfechas por empresarios a los denominados sistemas alternativos a los planes de pensiones para hacer frente a los compromisos por pensiones, cuando estas últimas sean imputables a aquellas personas a quienes se vinculen las prestaciones<sup>2</sup>.

En cualquier caso, dado que no se trata de una lista cerrada, en el supuesto de que una retribución aquí no contemplada reuniese los requisitos establecidos en el artículo 17, se consideraría igualmente como rendimiento de trabajo.

Frente a esta enumeración, la relación contenida en el artículo 17.2 reúne, con carácter taxativo, una serie de supuestos donde los requisitos anteriormente señalados no se ven tan claramente dibujados

---

<sup>2</sup> La Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modificó la Ley 35/2006, introdujo una nueva redacción a la letra f del artículo 17.1 de la Ley 35/2006, estableciendo que: “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.”

y que van a ser tratados como rentas de trabajo por expreso mandato legal. Así señala este apartado que, en todo caso, tendrán la consideración de rendimientos de trabajo:

- a) Las siguientes prestaciones, procedentes de sistemas de protección social públicos o privados:
  1. Las pensiones y haberes pasivos percibidos de los regímenes públicos de la Seguridad Social y clases pasivas y demás prestaciones públicas por situación de incapacidad, jubilación, accidente, enfermedad, viudedad o similares, siempre que no se estén exentas de tributación.
  2. Las prestaciones percibidas por los beneficiarios de mutualidades generales obligatorias de funcionarios, colegios de huérfanos y otras entidades similares.
  3. Las prestaciones percibidas por los beneficiarios de planes de pensiones.
  4. Las prestaciones percibidas por los beneficiarios de contratos de seguros concertados con mutualidades de previsión social cuyas aportaciones hayan podido ser, al menos en parte, gasto deducible para la determinación del rendimiento neto de actividades económicas, u objeto de reducción en la base imponible del Impuesto.
  5. Las prestaciones percibidas por los beneficiarios de los planes de previsión social empresarial, así como las prestaciones por jubilación e invalidez percibidas por los beneficiarios de contratos de seguro colectivo, distintos de los planes de previsión social empresarial, que instrumenten los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, en los términos previstos en 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, en la medida en que su cuantía exceda de las contribuciones imputadas fiscalmente y de las aportaciones directamente realizadas por el trabajador.
  6. Las prestaciones percibidas por los beneficiarios de los planes de previsión asegurados.
  7. Las prestaciones percibidas por los beneficiarios de los seguros de dependencia, conforme a lo dispuesto en la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- b) Las cantidades que se abonen, por razón de su cargo, a los diputados españoles en el Parlamento Europeo, a los diputados y senadores de las Cortes Generales, a los miembros de las asambleas legislativas autonómicas, concejales de ayuntamiento y miembros de las diputaciones provinciales, cabildos insulares u otras entidades locales, con exclusión, en todo caso, de la parte de aquellas que dichas instituciones asignen para gastos de viaje y desplazamiento, sin ningún otro requisito o límite en la cuantía.
- c) Los rendimientos derivados de impartir cursos, conferencias, coloquios, seminarios y similares, siempre que no cumplan los requisitos para su calificación como rendimientos de actividades económicas.
- d) Los rendimientos derivados de la elaboración de obras literarias, artísticas o científicas, siempre que se ceda el derecho a su explotación, siempre que no se den los requisitos para su calificación como rendimientos de actividades económicas.
- e) Las retribuciones de los administradores y miembros de los Consejos de Administración, de las Juntas que hagan sus veces y demás miembros de otros órganos representativos.
- f) Las pensiones compensatorias recibidas del cónyuge y las anualidades por alimentos, siempre que no estén exentas de tributación.
- g) Los derechos especiales de contenido económico que se reserven los fundadores o promotores de una sociedad como remuneración de servicios personales.
- h) Las becas no exentas de tributación.
- i) Las retribuciones percibidas por quienes colaboren en actividades humanitarias o de asistencia social promovidas por entidades sin ánimo de lucro.
- j) Las retribuciones derivadas de relaciones laborales de carácter especial.
- k) Las aportaciones realizadas al patrimonio protegido de las personas con discapacidad.

Finalmente, el artículo 17.3 precisa que, en el caso de los rendimientos derivados de impartir cursos, conferencias, coloquios, seminarios y similares, los procedentes de la elaboración de obras literarias, artísticas o científicas sin cesión del derecho a su explotación 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, 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, se calificarán como rendimientos de actividades económicas.

En cualquier caso, ambas listas, aunque con características contrapuestas, convergen en el mismo objetivo, cual es la delimitación de las rentas que se consideran rendimientos de trabajo.

Por otra parte, estos rendimientos pueden ser dinerarios o en especie. Serán dinerarios cuando la empresa aporte una cantidad en metálico, aunque sea para destinarla a un uso específico. Por el contrario, nos encontramos con rendimientos en especie cuando la empresa proporciona al trabajador, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, bienes, derechos o servicios que pueda utilizar, consumir u obtener para fines particulares, aun cuando ello no suponga un gasto real para quien los conceda.

De la definición de las retribuciones en especie contenida en el artículo 42.1 de la Ley del Impuesto se pueden deducir una serie de características comunes a todas las retribuciones en especie:

- Ha de tratarse de una remuneración no monetaria. El artículo 42 aclara que “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”.
- Debe ser individualizable y poder ser objeto de cuantificación en relación a cada perceptor.
- Puede consistir en la utilización, consumo u obtención de bienes, derechos o servicios.
- Debe obtenerse de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado.
- Su prestación debe ir destinada a cubrir fines particulares.
- Se desenvuelve en el marco de una relación laboral.
- Resulta indiferente su consideración o no como gasto para el pagador.

Finalmente, el artículo 42 de la Ley 35/2006, en la redacción dada por la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, establece que:

“No tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie:

- a) Las cantidades destinadas a la actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado, cuando vengán exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.
- b) Las primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de contrato de seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil del trabajador.”

### III. INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS RENDIMIENTOS DEL TRABAJO PERSONAL

Es indudable que uno de los cambios más radicales que se han producido en el IRPF en nuestro país, desde su introducción por la Ley 44/1978, de 8 de septiembre, fue debido a la Sentencia del Tribunal Constitucional de 20 de febrero de 1989, promovida por los considerandos de la Sentencia de 10 de noviembre de 1998, en que se declara inconstitucional la tributación conjunta obligatoria de las personas encuadradas en una misma unidad familiar.

La elección del individuo como sujeto contribuyente del impuesto plantea, como principal problema, la individualización de rentas en los supuestos de contribuyentes que formen parte de unidades familiares y tributen separadamente en el impuesto. En esta materia, el legislador optó por separarse de forma expresa del criterio del Código Civil en cuanto a la titularidad de los rendimientos, que depende del régimen económico-matrimonial al que esté sometido el matrimonio. Así se señala claramente en el artículo 11.1 de la Ley 35/2006, que dice: “la renta se entenderá obtenida por los contribuyentes en función del origen o fuente de la misma, cualquiera que sea, en su caso, el régimen económico del matrimonio”.

Esta polémica solución ya aparecía planteada en el *Informe sobre la Reforma de la Imposición Personal sobre la Renta y el Patrimonio*, elaborado a instancias del Ministerio de Economía y Hacienda en 1991, que consideraba que la imputación individual de las rentas familiares no tiene por qué plejarse, a efectos tributarios, a las instituciones propias del Derecho Civil matrimonial. La razón aducida es que el régimen jurídico-económico del matrimonio resulta de un pacto privado entre los cónyuges, que puede ser modificado a su voluntad, y que como tal, no puede tener primacía sobre un derecho público, cual es el derecho tributario. Autores como MARTÍNEZ HORNERO defienden esta tesis, argumentando que no puede suponerse que algo determinado por los cónyuges pueda cambiar la estructura del impuesto (1990, pp. 126). Sin embargo, no faltan detractores de la misma como SIMÓN ACOSTA (1999, pp. 48), que considera claramente insuficiente esta argumentación o AGULLÓ AGÜERO (1999, pp. 98), para quién la Ley tributaria no justifica de forma suficiente la separación de los criterios civilistas.

Ahora bien, el hecho de que la Ley del IRPF atienda al origen o fuente de la renta, con independencia del régimen económico-matrimonial, no quiere decir que ésta sea indiferente al impuesto o no tenga ninguna incidencia al respecto. Antes al contrario, será el régimen económico-matrimonial, en algunos supuestos, el que determine la titularidad del bien que genera la renta.

La Ley distingue en función de la fuente u origen de cada rendimiento, siendo en unos casos determinante la actividad que lo genera (rendimientos del trabajo y actividades económicas) y en otros el bien del que deriva el rendimiento. Y el rendimiento se liga a la titularidad de la fuente: quien realice la actividad o sea titular del bien. En cuanto al concepto de titularidad de los elementos patrimoniales, debemos remitirnos al artículo 7 de la Ley del Impuesto sobre el Patrimonio, según el cual:

“Los bienes y derechos se atribuirán a los sujetos pasivos según las normas sobre titularidad jurídica aplicables en cada caso y en función de las pruebas aportadas por aquéllos o las descubiertas por la Administración.

En su caso, serán de aplicación las normas sobre titularidad jurídica de los bienes y derechos contenidos en las disposiciones reguladoras del régimen económico del matrimonio, así como en los preceptos de la legislación civil aplicables en cada caso a las relaciones patrimoniales entre los miembros de la familia.

La titularidad de los bienes y derechos que, conforme a las disposiciones o pactos reguladoras del correspondiente régimen económico matrimonial, sean comunes a ambos cónyuges, se atribuirá por mitad a cada uno de ellos, salvo que se justifique otra cuota de participación.

Cuando no resulte debidamente acreditada la titularidad de los bienes o derechos, la Administración tendrá derecho a considerar como titular a quien figure como tal en un registro fiscal u otros de carácter público.

Las cargas, gravámenes, deudas y obligaciones, se atribuirán a los sujetos pasivos según las reglas y criterios de los párrafos anteriores.”

Por lo que se refiere a los rendimientos de trabajo, éstos se atribuyen a quien haya generado el derecho a su percepción, salvo las percepciones correspondientes a los sistemas de pensiones y previsión social, cuya atribución se realizará a las personas físicas a cuyo favor se hayan reconocido.

Esta atribución ha planteado alguna controversia cuando se trata de matrimonios en régimen de gananciales, no así ante la separación de bienes o el régimen de participación. Ello porque a efectos tributarios la renta se va a atribuir a quien realiza el trabajo, cuando el Código Civil considera gananciales los bienes obtenidos por el trabajo de un cónyuge (art. 1347.1.º).

Sin embargo, el Tribunal Constitucional, ante la posibilidad de que esta situación pudiera suponer una discriminación frente al matrimonio en el que la misma renta fuera obtenida por los dos cónyuges, y de manera evidente frente a la atribución de los rendimientos de capital, no consideró inconstitucional esta separación entre el criterio civil y el tributario. Así señaló que “el problema constitucional de la imputación de rentas no reside en comprobar si las normas tributarias concuerdan o no con la regulación que de las relaciones jurídicas subyacentes hagan las normas civiles, sino en decidir su conformidad con los principios constitucionales aplicables a la materia, al margen del grado de armonía que se consiga entre la ley civil y la tributaria que, tampoco, por otro lado, puede ignorarse y dejarse de tomar en consideración de manera absoluta” (STC 146/1994, de 12 de mayo, Fundamento Jurídico *Quinto*).

Para el Tribunal Constitucional existe una diferencia que justifica el distinto tratamiento de los rendimientos procedentes del trabajo personal y los de capital y es el hecho de que mientras en la titularidad de los bienes y derechos generadores de rendimientos de capital cabe una titularidad compartida,

ello no es posible en la actividad que genera el rendimiento de trabajo (STC 146/1994, Fundamento Jurídico Sexto).

#### **IV. EXENCIONES Y SUPUESTOS DE NO SUJECCIÓN RELACIONADOS CON LOS RENDIMIENTOS DEL TRABAJO PERSONAL**

El artículo 7 de la Ley 35/2006 contempla diversas exenciones, alguna de las cuales afectan a rentas que, en caso de no estar exentas, serían calificados como rendimientos del trabajo. Este es el caso de:

- a) Prestaciones públicas extraordinarias por actos de terrorismo y otras pensiones relacionadas, así como las pensiones por lesiones o mutilaciones sufridas en la guerra civil.
- b) Las prestaciones por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez reconocidas por la Seguridad Social y las entidades que la sustituyan y las Mutualidades de previsión social que actúen como alternativa al régimen especial de autónomos de la Seguridad Social. La cuantía exenta tendrá como límite el importe de la prestación máxima que reconozca la Seguridad Social por el concepto que corresponda, tributando el exceso como rendimiento del trabajo.
- c) Las pensiones por inutilidad o incapacidad permanente del régimen de clases pasivas, siempre que la lesión o enfermedad que hubiera sido causa de aquéllas inhabilitara por completo al percceptor de la pensión para toda profesión u oficio.
- d) Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de despidos colectivos realizados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del citado Estatuto, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente<sup>3</sup>.

La Ley 26/2014, de 27 de noviembre, modificó la letra c) del artículo 7 de la Ley 35/2006, limitando el importe de la indemnización exenta en la cantidad de 180.000 euros. La disposición transitoria 22.<sup>a</sup> de la Ley reguladora del IRPF establece que este límite no resultará de aplicación a las indemnizaciones por despidos o ceses producidos con anterioridad al 1 de agosto de 2014, ni a los despidos que se produzcan a partir de esa fecha cuando deriven de un expediente de regulación de empleo aprobado, o un despido colectivo en el que se hubiera comunicado la apertura del período de consultas a la autoridad laboral con anterioridad a esa fecha.

A efectos de la aplicación de la exención, se entenderá que no ha existido despido o cese del trabajador si en los tres años naturales siguientes a su efectividad vuelve a prestar servicios en la misma empresa u otra vinculada (art. 1 del Reglamento del IRPF aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo). En el supuesto de pérdida del derecho a disfrutar de la exención por el incumplimiento de las condiciones anteriores, el trabajador deberá presentar una declaración complementaria, pagando los intereses de demora que corresponda, tal y como se recoge en el artículo 73.1 del citado Reglamento del IRPF:

“Cuando el contribuyente pierda la exención de la indemnización por despido o cese a que se refiere el artículo 1 de este Reglamento, deberá presentar autoliquidación complementaria, con inclusión de los intereses de demora, en el plazo que medie entre la fecha en que vuelva a prestar servicios y la finalización del plazo reglamentario de declaración correspondiente al período impositivo en que se produzca dicha circunstancia.”

Para determinar la cuantía de las indemnizaciones que disfrutan de la exención de tributación, debemos tener en cuenta los siguientes supuestos:

---

<sup>3</sup> Redacción dada por el apartado uno de la Disposición Final Undécima de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, con efectos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma laboral.

### 1. *Indemnizaciones derivadas de despidos que hayan sido calificados de improcedentes*

En este caso, debemos tener en cuenta los límites establecidos en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores y la Disposición Transitoria Quinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio.

En su redacción actual, dada por el artículo 18.7 de la Ley 3/2012, el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores dice:

“Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.”

Y la Disposición Transitoria Quinta de la Ley 3/2012 establece que:

“1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por la presente Ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012.

2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

3. En el caso de los trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida, se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta de esta Ley.”

Por su parte, esta Disposición Transitoria Sexta preceptúa:

“Los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

No obstante lo anterior, en caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente se calculará conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la Disposición transitoria quinta de esta Ley.”

Los contratos de fomento de la contratación indefinida se regulaban en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad, que ha sido derogada por la Disposición Derogatoria Única 1.b de la Ley 3/2012, de 6 de julio. En sus apartados 3 y 4, esta disposición establece:

“3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.

4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.”

En resumen, podemos decir que:

- A) En los despidos declarados con anterioridad al 12 de febrero de 2012, estaban exentas de tributación las indemnizaciones cuyo importe no superara 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con máximo de 42 mensualidades.
- B) En los despidos que se declaren desde el 12 de febrero de 2012, para contratos suscritos con anterioridad a esa fecha, estarán exentas de tributación las indemnizaciones que no superen la suma de las dos cantidades siguientes:

1. Indemnización correspondiente al período anterior al 12 de febrero de 2012: 45 días de salario por año de servicio anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.
2. Indemnización correspondiente al período posterior al 12 de febrero de 2012: 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicio posterior, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

El importe total no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades.

- C) En los despidos que se declaren desde el 12 de febrero de 2012, para contratos suscritos con posterioridad a esa fecha, estarán exentas de tributación las indemnizaciones cuyo importe no sea superior a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades.
2. *Indemnizaciones derivadas de despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor*

En los despidos colectivos producidos al amparo del artículo 51 y 52.c del Estatuto de los trabajadores, quedará exenta la parte de la indemnización percibida que no supere los límites establecidos en el propio Estatuto para el caso de despido improcedente, que ha sido objeto de análisis en el punto anterior.

Será de aplicación lo previsto en la Disposición Transitoria Vigésimo Segunda de la Ley del IRPF para los expedientes de regulación de empleo en tramitación o con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012, aprobados por la autoridad competente a partir de 8 de marzo de 2009, quedando exentas las indemnizaciones cuya cuantía no supere 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

3. *Indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas*

En los despidos por alguna de las causas objetivas contempladas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, quedará exenta de tributación la indemnización percibida que no supere el importe de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades, todo ello sin perjuicio de lo expuesto en el apartado anterior para los despidos colectivos contemplados en la letra c de este artículo.

4. *Indemnizaciones derivadas de ceses producidos por voluntad del trabajador*

Según establece el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, la indemnización exenta será la fijada para los despidos improcedentes, desarrolladas en el punto primero, cuando el cese está motivado por alguna de las causas siguientes:

- A) Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta Ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador (hasta la promulgación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, se incluían las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redundaran en perjuicio de la formación profesional del trabajador).
- B) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- C) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

Por otra parte, el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores establece que, en el caso de traslado de un trabajador a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que exija cambios de residencia, podrá extinguir su contrato percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades, que estará exenta de tributación.

Finalmente, en los supuestos en que se produce el cese voluntario del trabajador por modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, contemplados en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, por las que el trabajador resulte perjudicado pero sin que redunden en menoscabo de su dignidad, la indemnización exenta no excederá de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades.

5. *Indemnizaciones derivadas del cese de la relación laboral por muerte, jubilación o incapacidad del empresario*

Estarán exentas las indemnizaciones por esta causa que no excedan del importe equivalente a un mes de salario.

6. *Tratamiento fiscal del finiquito en los supuestos en que no exista indemnización*

En caso de que no exista indemnización, todas las cantidades abonadas en concepto de finiquito constituyen rendimientos de trabajo que deben integrarse en la declaración de IRPF del trabajador despedido, estando sujetas a retención.

Finalmente, debemos tener en cuenta que estarán plenamente sujetas a tributación y no exentas:

1. Las indemnizaciones establecidas en virtud de convenio, pacto o contrato.
  2. Las cantidades que se perciban como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa para la que no esté previsto en el Estatuto de los Trabajadores ni en sus normas de desarrollo el derecho a percibir indemnización. Los principales supuestos a considerar son:
    - La extinción a su término de los contratos de trabajo temporales, ya que no se produce en los mismos despido o cese del trabajador.
    - Los despidos disciplinarios que sean calificados como procedentes.
    - El cese voluntario del trabajador cuando no se den las causas recogidas en los artículos 41 y 50 del Estatuto de los Trabajadores.
  3. Las cantidades recibidas por el trabajador que excedan de la cuantía que tenga, en cada caso, el carácter de indemnización obligatoria.
- e) Las prestaciones de la Seguridad Social por hijo a cargo y orfandad, así como las prestaciones públicas por maternidad percibidas de las Comunidades Autónomas o Entidades Locales.
- f) Las becas, públicas o concedidas por determinadas entidades sin fines lucrativos y por fundaciones bancarias, para cursar estudios reglados, tanto en España como en el extranjero, en todos los niveles y grados del sistema educativo, así como las destinadas a investigación de becarios, personal al servicio de las Administraciones Públicas y al personal docente e investigador de las universidades.
- g) Las anualidades de alimentos recibidas de los padres por declaración judicial.
- h) Los premios literarios, artísticos o científicos relevantes, así como los premios Príncipe de Asturias.
- i) Las prestaciones por desempleo en la modalidad de pago único. Cantidades que se destinen a la integración de los trabajadores en sociedades laborales, cooperativas de trabajo asociado o como autónomo en el ejercicio de una actividad económica. La exención está condicionada al mantenimiento de la acción, participación o actividad durante el plazo de cinco años.
- j) Las gratificaciones extraordinarias satisfechas por el Estado español por la participación en misiones internacionales humanitarias o de paz.
- k) Los rendimientos percibidos por trabajos realizados efectivamente en el extranjero, con el límite de 60.100€ anuales, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: Que dichos trabajos se realicen para una empresa o entidad no residente en España o un establecimiento permanente situado en el extranjero. Que en el territorio en el que se realicen los trabajos se aplique un impuesto de naturaleza idéntica o análoga al IRPF español y que no se trate de un país o territorio calificado reglamentariamente como paraíso fiscal. Esta exención es incompatible con la aplicación a los mismos rendimientos del régimen de dietas exceptuadas de gravamen.



- J) Los rendimientos del trabajo derivados de las prestaciones obtenidas en forma de renta por las personas con discapacidad correspondientes a las aportaciones a sistemas de previsión social a favor de esas personas, hasta un importe máximo anual de tres veces el indicador de renta de efectos múltiples (IPREM, 7.455,14 € en 2015). También están exentos, con el mismo límite, los rendimientos de trabajo derivados de aportaciones a patrimonios protegidos.

A los supuestos que acabamos de señalar, contemplados en el artículo 7 de la Ley, es preciso hacer referencia a algunos supuestos que, según el artículo 42 de la Ley, no van a ser considerados rendimientos del trabajo en especie.

Es de notar que el artículo 42, donde se delimita el concepto de rentas en especie, se encuentra enmarcado en el Capítulo III relativo a “Reglas especiales de valoración”, de manera que su aplicación es de carácter general, para todo tipo de rendimientos. Ahora bien, siendo esto así es curioso que, en el número segundo del mismo, donde se entremezclan claros supuestos de exención con otros de no sujeción, lo que aparece recogido en el texto legal es la no consideración de los mismos como rendimientos del trabajo en especie, lo que no es más que un reconocimiento implícito de que, si bien la regulación que de este tipo de rentas hace la Ley es extrapolable a cualquier tipo de rendimiento, cuando se percibe en especie, también es cierto que en una mayor parte las rentas en especie son percibidas como contraprestación laboral y, sin duda, son las que nacen en el seno de una relación laboral las que presentan mayor problemática.

De acuerdo con el artículo 42.2, no se consideran rendimientos de trabajo en especie:

1. La entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades, en la parte que no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador, de 12.000€ anuales, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan<sup>4</sup>.
2. Las cantidades destinadas a los estudios dispuestos por instituciones, empresas o empleadores y financiados directamente por ellos, para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo, incluso cuando su prestación efectiva se efectúe por otras personas o entidades especializadas<sup>5</sup>.

Se trata este de un supuesto de no sujeción ya que al tratarse de estudios que se dirigen a la actualización, capacitación o reciclaje del trabajador, o vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características del puesto de trabajo, está claro que no tienen como fin otorgar un interés particular al trabajador. Como señala MORENO FERNÁNDEZ (1994, pp. 252), “es obvio que si el beneficio se facilita por el empresario como un simple instrumento de trabajo en orden a facilitar el cumplimiento del mismo, no se puede imputar como una renta para el trabajador”.

En estos casos habrá que distinguir cuándo los gastos de estudio constituyen retribuciones en especie y cuando no, básicamente en función de quien sea el mayor interesado en cada caso, el empresario o el trabajador. Ahora bien, puede ocurrir que en algunos supuestos el interés no sea concluyente. En estos casos, coincidimos con la opinión de CARBAJO VASCO (1993, pp. 11) en el sentido de entender que: “No existirá retribución cuando, atendiendo a las circunstancias concurrentes, exista un interés relevante de la empresa en la preparación del trabajador, por mucho que los estudios facilitados también beneficien a éste. En suma, siempre que se trate de estudios que tengan como finalidad la capacitación o actualización del personal en materias relacionadas con el de-

---

<sup>4</sup> Esta exención se introdujo en las Leyes 13/1996 y 66/1997, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, pasando a la Ley del IRPF de 1998, manteniéndose en la actual. En cuanto a los requisitos, de acuerdo con el artículo 43 del Reglamento, es preciso:

1.º Que la oferta se realice dentro de la política retributiva general de la empresa o, en su caso, del grupo de sociedades, se realice en las mismas condiciones para todos los trabajadores, y que contribuya a la participación de los trabajadores en la empresa.

2.º Que cada uno de los trabajadores, conjuntamente con sus cónyuges o familiares hasta el segundo grado, no tengan 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.

3.º Que los títulos se mantengan, al menos, durante tres años.

<sup>5</sup> El artículo 44 del Reglamento del IRPF desarrolla este supuesto, de forma extensiva y beneficiosa para el personal y la propia empresa al permitir que la prestación efectiva pueda efectuarse por otras personas o sociedades especializadas y no sólo aquellos preparados por la propia empresa.

sarrollo de las actividades de la empresa o las características del puesto de trabajo que se desempeñe, no existirá retribución en especie.”

3. Las entregas a empleados de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, admitiendo también fórmulas indirectas de prestación del servicio cuya cuantía no supere la cantidad que reglamentariamente se determine<sup>6</sup>.
4. La utilización de bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado. La Ley 46/2002, de 18 de diciembre, amplió el alcance de esta exención entendiendo que van a considerarse como tales, “los espacios y locales, debidamente homologados por la Administración pública competente, destinados por las empresas o empleadores a prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, así como la contratación de este servicio con terceros debidamente autorizados, en los términos que reglamentariamente se establezcan”.

El supuesto genérico en el que se engloban estos gastos de guardería es el de utilización de bienes destinados a servicios sociales y culturales del personal, que ya se contemplaba en la Ley de 1991. La doctrina había considerado que se trataba más bien de un supuesto de no sujeción dado que en él no se daba uno de los requisitos necesarios de las retribuciones en especie, cual es la individualización de la retribución en cada trabajador. Como señala MORENO FERNÁNDEZ (1994 a, pp. 248-249), estos servicios “si bien producen una cierta utilidad o aprovechamiento para el trabajador, no obstante, en momento alguno suponen un beneficio particular, individualizable y cuantificable, por lo que tampoco se neutraliza la obligación tributaria, sino que no nace por no reunir los elementos necesarios para configurar el hecho imponible”.

5. Las primas o cuotas de seguro satisfechas por la empresa en virtud de contrato de seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil del trabajador. Se trata también de un supuesto de no sujeción ya que con ello no se pretende otorgar un beneficio particular a cada trabajador sino más bien cubrir las posibles indemnizaciones que surjan por el desempeño del puesto de trabajo. La razón por la que el empresario suscribe estos seguros se encuentra en cubrir su posible responsabilidad patrimonial si se produjese un accidente laboral, de donde se deriva que en manera alguna se trata primordialmente de beneficiar al trabajador. Además, dada su naturaleza colectiva, no cabe su individualización en cada trabajador, lo que excluye también su conceptualización como retribución en especie.
6. Las primas o cuotas satisfechas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad del trabajador, pudiendo alcanzar también a su cónyuge y descendientes, siempre que las primas no excedan de 500 € anuales por cada una de las personas incluidas en el seguro.

Para SIMÓN ACOSTA (1999, pp. 157) la exclusión de gravamen de este supuesto deriva de tratarse de cantidades necesarias para el mantenimiento y conservación del capital humano. PÉREZ ROYO (1999, pp. 356) resalta que la inclusión de los seguros sanitarios por la Ley de 1998 en la lista de los supuestos que no suponen retribución en especie, significa excluir de tributación una de las remuneraciones que se estaban convirtiendo en más frecuentes. En todo caso, su pago deberá tener carácter obligatorio y abarcar a todos los trabajadores de la empresa.

7. La prestación del servicio de educación preescolar, infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados, a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por precio inferior al normal de mercado.

Dado que se trata de enseñanzas regladas, no sólo carácter obligatorio, quedan fuera de esta exención y, por tanto, plenamente gravables, las matrículas gratuitas universitarias de las que disfrutan los hijos del personal al servicio de las Universidades.

<sup>6</sup> Estos requisitos se concretan en el artículo 45 del Reglamento de la siguiente manera:

- Que la prestación del servicio tenga lugar durante días hábiles para el trabajador.
- Que la prestación del servicio no tenga lugar durante los días en los que el trabajador devengue dietas por manutención exceptuadas de gravamen.
- Si la prestación del servicio se realiza a través de fórmulas indirectas no podrá superar los 9 € diarios.
- Si entregan al empleado vales descuento o similares, deberán estar numerados, ser nominativos y figurar la empresa emisora y, si son en papel, también el importe nominal. No serán transmisibles y la cuantía no consumida un día no podrá acularse a otro día. Sólo podrán utilizarse en establecimientos de hostelería y la empresa deberá llevar y conservar relación de los entregados a cada uno de sus trabajadores.

8. La prestación del servicio de transporte colectivo a los trabajadores. Engloba las cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el servicio de transporte público de viajeros, con la finalidad de favorecer el desplazamiento entre su lugar de residencia y su centro de trabajo, con el límite de 1.500 euros anuales para cada trabajador. También comprende las fórmulas indirectas de pago que cumplan las condiciones establecidas reglamentariamente<sup>7</sup>.

## V. DETERMINACIÓN DEL RENDIMIENTO ÍNTEGRO SOMETIDO A TRIBUTACIÓN

En el epígrafe segundo de este trabajo hemos abordado el concepto y la delimitación de los rendimientos de trabajo personal. Siguiendo el artículo 17.1 de la Ley 35/2006, se considerarán rendimientos íntegros todas las contraprestaciones, dinerarias o en especie, derivadas directa o indirectamente, del trabajo.

### 1. Retribuciones monetarias

En el caso de las retribuciones monetarias, la cuantía del ingreso íntegro se determina por la contraprestación obtenida por el trabajador. La única excepción se produce en relación con las dietas y asignaciones para gastos de viaje, ya que se exceptúan de tributación los gastos de locomoción y los normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería, calculados de acuerdo con las reglas contenidas en el artículo 9 del Reglamento del IRPF:

- a) En el caso de los gastos de locomoción, están exentas de tributación las cantidades destinadas por la empresa a compensar los gastos del empleado que se desplace fuera de su centro de trabajo habitual para realizar una actividad en lugar distinto, con los siguientes importes:
  - Si el trabajador utiliza un medio de transporte público, el importe del gasto justificado con factura o documento equivalente.
  - En otro caso, siempre que se justifique la realidad del desplazamiento, 0,19 € por kilómetro recorrido, más los gastos de aparcamiento y peaje justificados.
- b) En el caso de los gastos de manutención y estancia, se exceptúan de gravamen las cantidades destinadas por la empresa a compensar los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería, cuando se cumplan los requisitos siguientes:
  - Que los gastos se devenguen en municipio distinto del lugar de trabajo habitual del perceptor y del que constituye su residencia.
  - Que la permanencia continuada en tal municipio no exceda de nueve meses, no descontándose el tiempo de vacaciones, enfermedad y otras circunstancias que no implique alteración del destino.
  - Que el pagador acredite el día y lugar del desplazamiento, así como su razón o motivo.
  - El importe exonerado de tributación será el justificado mediante factura en el caso de los gastos de estancia. En los de manutención, cuando el trabajador pernocte fuera del municipio de trabajo habitual y de residencia, 53,34 € al día en España y 91,35 € diarios en el extranjero; cuando no pernocte fuera del municipio de trabajo habitual y de residencia, 26,67 € al día en España y 48,08 € diarios en el extranjero. En el caso de los conductores de vehículos dedica-

---

<sup>7</sup> Tendrá esa consideración la entrega a los trabajadores de tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago que cumpla los siguientes requisitos:

- Que pueda utilizarse como contraprestación por la adquisición de títulos de transporte colectivo de viajeros.
- Que la cantidad que se pueda abonar con las mismas no exceda de 136,6 € mensuales por trabajador, con el límite de 1.500€ anuales.
- Deberán estar numeradas, expedidas de forma nominativa y en ellas deberá figurar la empresa emisora.
- Serán intransferibles.
- No podrá obtenerse el reembolso de su importe.
- La empresa que entregue las tarjetas o el medio electrónico de pago, deberá llevar y conservar relación de los entregados a cada uno de los trabajadores, con expresión del número de documento y la cuantía anual puesta a disposición del trabajador.

dos al transporte de mercancías por carretera, no precisarán justificación los gastos de estancia hasta 15 € por día para desplazamientos dentro del territorio español y hasta 25 € por día para desplazamientos al extranjero. Para el personal de vuelo de las compañías aéreas, se considerarán asignaciones para gastos normales de manutención las cuantías que no excedan de 36,06 € por día para desplazamientos dentro del territorio español y 66,01 € por día para desplazamientos al extranjero. Si en un mismo día se produjeran ambas circunstancias, la cuantía aplicable será la que corresponda según el mayor número de vuelos realizados.

Este régimen de exención será aplicable también a las asignaciones para gastos de locomoción, manutención y estancia que perciban los trabajadores contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, siempre que correspondan a desplazamientos a municipios distintos del que constituya la residencia habitual del trabajador.

Junto con estas reglas generales, el artículo 9 del Reglamento del IRPF recoge los siguientes casos específicos de dietas exceptuadas de gravamen:

1. En el caso de los funcionarios, el personal al servicio de las administraciones públicas y los empleados de empresas con destino en el extranjero, el exceso que reciban sobre las retribuciones que obtendrían en el caso de estar destinados en España. Este tratamiento es incompatible con la exención prevista en el artículo 6 del Reglamento del IRPF que ha sido analizada en el apartado IV de este trabajo.
2. Las cantidades abonadas al contribuyente con motivo del traslado del puesto de trabajo a municipio distinto, siempre que se cumplan las siguientes condiciones: Que el traslado exija cambio de residencia. Que las cantidades correspondan exclusivamente a gastos de locomoción y manutención del contribuyente y su familia durante el traslado y a gastos derivados del traslado de su mobiliario y enseres.
3. Las cantidades percibidas por los candidatos a un jurado, por los jurados titulares y sus suplentes y por los miembros de mesas electorales, para el desarrollo de sus funciones.
4. En el caso de los contribuyentes que obtengan rendimientos del trabajo personal derivados de relaciones laborales especiales de carácter dependientes, cuando los gastos de locomoción y manutención no sean resarcidos específicamente por las empresas a quienes presten sus servicios, podrán minorar las mismas de sus ingresos para la determinación de sus rendimientos netos, siempre que justifiquen la realidad de sus desplazamientos, con los siguientes límites: Por gastos de locomoción, cuando se utilice un medio de transporte público, el importe del gasto justificado con factura o documento equivalente; en otro caso, 0,19 € por kilómetro recorrido, más los gastos de aparcamiento y peaje justificados. Por gastos de manutención, 26,67 € al día en desplazamientos en territorio español y 48,08 € diarios en el caso de desplazamientos en el extranjero. Los gastos de estancia deberán estar, en todo caso, resarcidos por la empresa y les serán de aplicación las normas generales.

## 2. Retribuciones en especie

Es evidente que, a diferencia de las retribuciones monetarias, en las que la cuantía del ingreso íntegro se fija de forma inmediata por la contraprestación obtenida, en el caso de las retribuciones en especie, adquiere una relevancia esencial el determinar cómo se van a valorar esos bienes o derechos o servicios que percibe el trabajador.

A estos efectos, la Ley contempla en el artículo 43, una serie de reglas para cuantificar el rendimiento en especie. Reglas que, si bien se incluyen con carácter general entre las reglas de valoración del impuesto, lo cual quiere decir que resultan de aplicación a cualquier tipo de rendimiento, en su mayor parte están pensadas para claros supuestos de rendimientos del trabajo. Sin entrar a determinar la problemática específica que alguno de estos supuestos ha planteado, lo cual excedería con mucho los límites de este trabajo, podemos efectuar la siguiente agrupación:

- a) Regla general: Se entenderá por tal, la contraprestación que se acordaría entre sujetos independientes, salvo prueba en contrario.
- b) Reglas específicas para los siguientes supuestos contemplados en el artículo 43 de la Ley y en los artículos 47 y 48 del Reglamento del IRPF:

1. Utilización de vivienda propiedad del pagador: el 10 por 100 del valor catastral de la vivienda o el 5 por 100 valor catastral revisado si el nuevo ha entrado en vigor en el período impositivo o en el plazo de los diez períodos impositivos anteriores. En el caso de que la vivienda no tenga asignado valor catastral, o que éste no haya sido notificado al titular de la misma, el 5 por 100 sobre el 50 por 100 del mayor de los dos valores siguientes: el de adquisición y el comprobado por la Administración a efectos de otros tributos. La valoración así determinada no podrá exceder el 10 por 100 de las restantes contraprestaciones del trabajo.
  2. Utilización de vivienda que no sea propiedad del pagador: el coste para el pagador, incluidos los tributos que graven la operación, con el importe mínimo del valor en caso de utilización de vivienda propiedad del pagador.
  3. Utilización o entrega de vehículos: en el caso de utilización del vehículo propiedad de la empresa, el 20 por 100 del coste de adquisición para la misma, incluidos los tributos que graven la operación. En el caso de vehículo cedido por un tercero, el 20 por 100 del valor de mercado del vehículo si fuese nuevo. En el caso de entrega de un vehículo nuevo, el coste de adquisición para la empresa, incluidos los tributos que gravan la operación. En el caso de que el vehículo haya sido usado previamente, la valoración resultante de tener en cuenta el uso anterior.
  4. Préstamos con tipo de interés inferior al legal del dinero: la diferencia entre el interés pagado y el interés legal del dinero vigente en cada período impositivo de duración del préstamo.
  5. Los derechos especiales de contenido económico que se reservan los fundadores o promotores de una sociedad como remuneración de servicios personales, cuando constituyen un porcentaje sobre los beneficios de la sociedad: como mínimo, el 35 por 100 del valor equivalente de capital social que permita la misma participación en los beneficios que la reconocida a los citados derechos.
  6. Las contribuciones o aportaciones satisfechas por las empresas promotoras de planes de pensiones, las cantidades satisfechas por las empresas para hacer frente a sus compromisos por pensiones y las cantidades satisfechas por empresarios a seguros de dependencia: el importe imputado al trabajador.
- c) Regla del coste para el pagador. Es el caso de las prestaciones en concepto de manutención, hospedaje, viajes y similares; las primas o cuotas satisfechas en virtud de contrato de seguro u otro similar; o las cantidades destinadas a satisfacer gastos de estudios y manutención.

Cuando el rendimiento en especie sea satisfecho por empresas que tengan como actividad habitual la realización de las actividades que dan lugar al mismo rendimiento en especie satisfecho a sus empleados, la valoración no podrá ser inferior al precio ofertado al público por el bien, derecho o servicio de que se trate (art. 43, letra *f* de la Ley reguladora del IRPF).

El valor así determinado se incrementará en el importe del ingreso a cuenta a que se refiere el artículo 43.2 de la Ley reguladora del IRPF, no sea repercutido al trabajador. En efecto, según este artículo: “En los casos de rentas en especie, su valoración se realizará según las normas contenidas en esta Ley. A dicho valor se adicionará el ingreso a cuenta, salvo que su importe hubiera sido repercutido al preceptor de la renta.” No se efectuará ingreso a cuenta cuando la retribución en especie consista en contribuciones satisfechas por promotores de planes de pensiones, de sistemas de previsión social empresarial o aportaciones a mutualidades de previsión social que reduzca la base imponible del trabajador.

La figura del ingreso a cuenta fue introducida en el sistema fiscal español por la Ley 14/1985, de 29 de mayo, de régimen fiscal de determinados activos financieros, que determinó su aplicación en las retribuciones en especie de capital mobiliario, con el objeto de lograr un efectivo control sobre las mismas. Este sistema se recogió posteriormente en la Ley 18/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se ha mantenido en nuestro ordenamiento desde entonces.

Establecidos los supuestos en que es preciso efectuar ingresos a cuenta y su cuantía, en el caso de los rendimientos del trabajo surgió un problema adicional, que era el relativo a la determinación de la posible repercusión del importe del ingreso a cuenta sobre el trabajador o de si, por el contrario, debía correr a cargo del empresario, constituyendo para él un mayor coste. Problemática que, curiosamente, no existió en relación con los rendimientos de capital mobiliario, pese a que la obligación de ingresar a cuenta en estos rendimientos es anterior a la de los rendimientos del trabajo.

Si bien la doctrina no había mantenido una posición totalmente definida, entendiendo que cabrían las dos posibilidades<sup>8</sup>, la posición de la Dirección General de Tributos<sup>9</sup>, se inclinó en principio por considerar que el ingreso a cuenta debía ser contemplado como un mayor coste del empleador y no podía ser repercutido sobre el perceptor, no estimando la posibilidad de que entre pagador y perceptor se pactase que el mismo fuera soportado por este último. Por otro lado, de cara al perceptor de la retribución, y de acuerdo con la Ley 18/1991, el ingreso a cuenta suponía un mayor valor de la retribución en especie, por el que iba a tributar en su IRPF, ya que el importe de tal ingreso a cuenta debía incrementar la base imponible, sumándose a la valoración de la retribución en especie.

Esta cuestión originó diversas resoluciones de la Dirección General de Tributos, sin que se alcanzase una postura unánime sobre su repercusión al trabajador. Ahora bien, lo que resultaba evidente era que, si esa repercusión se llevaba a cabo, se produciría un incremento de gravamen para el trabajador, que estaría obligado a tributar dos veces por la misma cuantía.

Para resolver este problema la Dirección General de Tributos, en su Contestación de 11 de julio de 1996, señaló que en los supuestos en que se repercutiese el ingreso a cuenta sobre el trabajador, cabría entender que el empleado deja de percibir rendimientos de trabajo por causas no imputables al mismo y, por aplicación de los criterios de imputación temporal, practicaría la declaración integrando como rendimiento en especie su valor, sin sumar el ingreso a cuenta<sup>10</sup>.

Finalmente, la Ley del IRPF de 1998, sin entrar en el fondo de la cuestión, buscó una solución para, al menos, no duplicar el gravamen. Así, se introdujo que la adición del ingreso a cuenta a la valoración de la retribución en especie se llevaría a cabo, salvo que su importe hubiera sido repercutido al perceptor de la renta. Con esta solución, el legislador evitaba pronunciarse sobre si dicho importe era o no repercutible, trasladando la discusión al ámbito del pacto entre las partes. Esta solución es la que se mantiene en el actual texto normativo.

### 3. Reducciones aplicables

A pesar de que, como regla general, los rendimientos íntegros del trabajo personal se computan en su totalidad, el artículo 18 de la Ley reguladora del IRPF establece la posibilidad de aplicar una reducción para ciertos rendimientos.

Con carácter general, se aplicará una reducción del 30 por 100 (hasta la aprobación de la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, este porcentaje era del 40 por 100) sobre los rendimientos íntegros en los siguientes supuestos:

- a) En los rendimientos que tengan un período de generación superior a dos años y que no se obtengan de forma periódica o recurrente, así como aquellos que se califican reglamentariamente como obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, cuando se imputen a un único período impositivo, siempre que no se trate de prestaciones de sistemas de previsión social<sup>11</sup>.

A estos efectos, el artículo 12.1 del Reglamento del IRPF establece que se considerarán obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo los siguientes rendimientos del trabajo, siempre que se imputen en un único período impositivo:

1. Las cantidades satisfechas por la empresa a los empleados con motivo del traslado a otro centro de trabajo, que superen los importes establecidos para beneficiarse de la exención revista en el artículo 9 del Reglamento.
2. Las indemnizaciones derivadas de los regímenes públicos de Seguridad Social o Clases Pasivas, así como las prestaciones satisfechas por colegios de huérfanos o instituciones similares en los supuestos de lesiones no invalidantes.

<sup>8</sup> Tal y como se puede comprobar en abundantes trabajos como, por ejemplo, ROZAS VALDÉS (1993, pp. 130), CORTÉS MARTÍNEZ (1994, pp. 196), MORENO FERNÁNDEZ (1994 b, pp. 406), PÉREZ TORRES (1994, pp. 70), MAYORAL HERNÁNDEZ (1995, pp. 613).

<sup>9</sup> Así, por ejemplo, en las Contestaciones de 24 de marzo, 8 de abril y 14 de abril de 1992 y 29 de junio de 1993.

<sup>10</sup> De dicha Contestación se desprende que se mantiene la línea de considerar que el ingreso a cuenta pagado por el empresario es parte de la renta del trabajador. Incluso matiza que si, de acuerdo con posteriores pronunciamientos judiciales, la empresa reintegra el ingreso a cuenta al trabajador, éste deberá efectuar declaración complementaria.

<sup>11</sup> Rendimientos previstos en el artículo 17.2 letra a de la Ley 35/2006.

3. Las prestaciones satisfechas por lesiones no invalidantes o incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, por empresas y por entes públicos.
4. Las prestaciones por fallecimiento y los gastos por sepelio o entierro que excedan de los límites exentos de acuerdo con el artículo 7 de la Ley del Impuesto, de trabajadores o funcionarios, tanto las de carácter público como las satisfechas por colegios de huérfanos instituciones similares, empresas y por entes públicos.
5. Las cantidades satisfechas en compensación o reparación de complementos salariales, pensiones o anualidades de duración indefinida o por la modificación de las condiciones de trabajo.
6. Las cantidades satisfechas por las empresas a los trabajadores por la resolución de mutuo acuerdo de la relación laboral.
7. Los premios literarios, artísticos o científicos que no gocen de exención en el impuesto. A estos efectos, no tendrán la consideración de premios, las contraprestaciones económicas derivadas de la cesión de derechos de propiedad intelectual o industrial o que sustituya a estas.

Tratándose de rendimientos derivados de la extinción de una relación laboral, común o especial, se considerará como período de generación el número de años de servicio del trabajador. En caso de que estos rendimientos se cobren de forma fraccionada, el cómputo del período de generación deberá tener en cuenta el número de años de fraccionamiento, en los términos que reglamentariamente se establezcan. El artículo 12.2 del Reglamento del IRPF dice que solamente se aplicará la reducción del 30 por 100 en el caso de que el cociente resultante de dividir el número de años de generación, computados de fecha a fecha, ente el número de períodos impositivos de fraccionamiento, sea superior a dos.

Esta reducción no resultará de aplicación a los rendimientos que tengan un período de generación superior a dos años cuando, en el plazo de los cinco períodos impositivos anteriores a aquél en el que resulten exigibles, el contribuyente hubiera obtenido otros rendimientos con período de generación superior a dos años, a los que hubiera aplicado la reducción prevista en este apartado.

La cuantía del rendimiento íntegro sobre la que se aplicará la reducción no podrá superar el importe de 300.000 euros anuales. En el caso de rendimientos del trabajo cuya cuantía esté comprendida entre 700.000,01 euros y 1.000.000 de euros y deriven de la extinción de la relación laboral, común o especial, de una relación mercantil, o de ambas, la cuantía del rendimiento sobre la que se aplicará la reducción no podrá superar el importe que resulte de minorar 300.000 euros en la diferencia entre la cuantía del rendimiento y 700.000 euros. Cuando la cuantía de los rendimientos fuera igual o superior a 1.000.000 de euros, la cuantía de los rendimientos sobre la que se aplicará la reducción del 30 por 100 será cero.

- b) Sobre las prestaciones recibidas en forma de capital procedentes de pensiones de la Seguridad Social, clases pasivas, mutualidades de funcionarios y colegios de huérfanos, siempre que hayan transcurrido más de dos años desde la primera aportación<sup>12</sup>. En el caso de prestaciones mixtas, que combinen rentas de cualquier tipo con un único cobro en forma de capital, la reducción sólo resultará aplicable al cobro efectuado en forma de capital (art. 12.3 del Reglamento del IRPF).

Estas reducciones no se aplicarán a las prestaciones derivadas de sistemas de previsión social, cuando se perciban en forma de renta, ni a las derivadas de contribuciones empresariales imputadas al trabajador que hayan sido objeto de reducción en la determinación de su base imponible.

## VI. GASTOS DEDUCIBLES Y REDUCCIÓN APLICABLE

El artículo 19 de la Ley 35/2006 es taxativo respecto a los gastos deducibles para la determinación del rendimiento neto del trabajo, partiendo de la idea, como señala PARRONDO AYMERICH (2000, pp. 438) de que estas son rentas puras, que únicamente exigen del contrayente la prestación de su actividad personal, sin necesidad de incurrir en gastos. De acuerdo con esta premisa, este artículo, en la redacción dada por la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, contempla únicamente los siguientes gastos deducibles:

---

<sup>12</sup> Se excluye esta exigencia en el caso de las pensiones por invalidez.

- Las cotizaciones a la Seguridad Social o a Mutualidades Generales obligatorias de funcionarios.
- Las deducciones por derechos pasivos, colegios de huérfanos o similares.
- Las cuotas satisfechas a sindicatos, sin límite de cuantía, y a Colegios Profesionales, cuando la colegiación tenga carácter obligatorio para el desempeño del trabajo, en la parte de la cuota que corresponda a los fines esenciales de estas instituciones, con el límite de 500 € anuales (art. 10 del Reglamento del IRPF).
- Los gastos de defensa jurídica derivados directamente de litigios suscitados en la relación del contribuyente con la persona de la que percibe los rendimientos, con el límite de 300 € anuales.
- En concepto de otros gastos, 2.000 euros anuales. Cuando se trate de contribuyentes desempleados inscritos en la oficina de empleo que acepten un puesto de trabajo que exija el traslado de su residencia habitual a un nuevo municipio, en las condiciones que reglamentariamente se determinen, se incrementará dicha cuantía, en el periodo impositivo en el que se produzca el cambio de residencia y en el siguiente, en 2.000 euros anuales adicionales. En el caso de personas con discapacidad que obtengan rendimientos del trabajo como trabajadores activos, se incrementará dicha cuantía en 3.500 euros anuales. El incremento será de 7.750 euros anuales, para las personas con discapacidad que, siendo trabajadores activos, acrediten necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100. Este gasto tendrá como límite el rendimiento íntegro del trabajo, una vez minorado en su caso por el resto de gastos deducibles.

Finalmente, el artículo 20 de la Ley del IRPF, en su redacción actual, dada por la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, establece que contribuyentes con rendimientos netos del trabajo inferiores a 14.450 euros siempre que no tengan rentas, excluidas las exentas, distintas de las del trabajo superiores a 6.500 euros, minorarán el rendimiento neto del trabajo en las siguientes cuantías:

- a) Contribuyentes con rendimientos netos del trabajo iguales o inferiores a 11.250 € 3.700 € anuales.
- b) Contribuyentes con rendimientos netos del trabajo comprendidos entre 11.250 y 14.450 € 3.700 € menos el resultado de multiplicar por 1,15625 la diferencia entre el rendimiento del trabajo y 11.250 € anuales.

Como consecuencia de la aplicación de esta reducción, el saldo resultante no podrá ser negativo.

## VII. TRIBUTACIÓN EFECTIVA DE LOS RENDIMIENTOS DEL TRABAJO PERSONAL

Como ya hemos apuntado en la introducción a este trabajo, el artículo 44 de la Ley 35/2006 establece que, a efectos del cálculo del impuesto, las rentas obtenidas por el contribuyente se clasificarán como renta general o como renta del ahorro, según proceda. Los rendimientos del trabajo personal tendrán la consideración de renta general y, como tal, se integrarán en la base imponible general del contribuyente, siguiendo el proceso de integración y compensación de rentas, establecido en el artículo 48 de la citada norma. Les será, como al resto de rentas que se integran en esta base imponible general, por tanto de aplicación las reducciones establecidas para la determinación de la base liquidable general y tributarán mediante la aplicación de las tarifas de tipos impositivos, general y autonómica, establecidas en la Ley. Finalmente, se aplicarán las deducciones previstas en la normativa vigente para la determinación tanto de la cuota líquida como de la cuota diferencial.

### 1. Deducciones de la cuota

En tanto son determinantes para el cálculo de la cuota diferencial del impuesto sobre la renta, podemos hacer alusión a dos deducciones que se aplican sobre la cuota líquida y que están vinculadas a la obtención de rendimientos de trabajo<sup>13</sup>, que se han ido integrando progresivamente en nuestro ordenamiento, desde el año 2002. Decimos dos, ya que la denominada deducción por obtención de rentas del trabajo o actividades económicas, introducida por el Real Decreto-Ley 2/2008, de 21 de

<sup>13</sup> También de actividades económicas, aunque ello no es objeto de este trabajo.



abril, que fue altamente criticada al no tener en cuenta el nivel de renta del contribuyente, ha sido suprimida por la reforma del Impuesto producida mediante la promulgación de la Ley 26/2014, de 27 de noviembre<sup>14</sup>.

La primera es la conocida “Deducción por maternidad”, introducida en nuestro ordenamiento por la Ley 46/2002, de Reforma Parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, como una forma de incentivar tanto el trabajo de la mujer fuera del hogar como su conciliación con la maternidad.

Regulada en el artículo 81 de la Ley 35/2006, esta deducción resulta aplicable, en principio, a mujeres con hijos menores de tres años, que generen derecho al mínimo familiar, y realicen una actividad por cuenta propia o ajena. La deducción, que se calculará de forma proporcional al número de meses en que se cumplan los requisitos, será de 1.200 € anuales y tendrá como límite las cotizaciones a la Seguridad Social. Su aprobación se presentó con el objetivo de fomentar la natalidad y compensar las cargas económicas derivadas de la compatibilización del trabajo y la maternidad<sup>15</sup>.

Por lo que se refiere a los requisitos objetivos que se establecen para disfrutar de este beneficio fiscal, en primer lugar es necesario que la mujer realice “una actividad por cuenta propia o ajena por la cual estén dadas de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o mutualidad”. Es preciso, por lo tanto, que esté dada de alta en la Seguridad Social o mutualidades alternativas, pero además, como se desprende del artículo 60 del Reglamento del Impuesto, que efectivamente haya cotizado. De manera que, por ejemplo, en caso de excedencia para el cuidado del hijo, aunque suponga una situación asimilada al alta, con garantía de reserva del puesto de trabajo, sin embargo no se podrá seguir practicando la deducción por maternidad<sup>16</sup>. Parecida sería la situación de la mujer que cobra una prestación o subsidio por desempleo<sup>17</sup>. Sin embargo, sí resulta de aplicación esta deducción durante el período de baja, especialmente en el caso de baja maternal, ya que “encontrarse de baja por maternidad no significa que deje de realizarse una actividad por cuenta propia o ajena con cotización a la Seguridad Social o Mutualidad”<sup>18</sup>.

Es decir que para que pueda disfrutar de esta deducción, la madre con un hijo menor de tres años, deberá realizar una actividad, por cuenta propia o ajena, por la que esté dada de alta en la Seguridad Social o Mutualidad alternativa. En principio será suficiente con que el alta se produzca en cualquier día del mes, pero en la práctica es preciso también que se haya efectuado una cotización mínima y además, esta situación va a tener que producirse todos los meses.

Efectivamente, en principio la Ley habla de la posible deducción de 1.200 euros anuales, pero en el apartado segundo del artículo 81 precisa que se va a calcular proporcionalmente al número de días en que se cumplan de forma simultánea los requisitos exigidos en el apartado primero, y además tendrá como límite las cotizaciones y cuotas totales a la Seguridad Social y Mutualidades devengadas en cada período impositivo. Ahora bien, como se desprende de la contestación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria número 919, de 20 de enero de 2003, en realidad la deducción se practicará atendiendo a los meses en que, teniendo el hijo menos de tres años, se ha estado dado de alta y cotizado, con el límite de 100 euros mensuales. Esta solución, que parece clara cuando se opta por solicitar la devolución anticipada de estas cantidades, no parece que lo sea tanto cuando estamos hablando de aplicar la deducción en la liquidación del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

---

<sup>14</sup> Previamente, la modificación realizada por la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, limitó su aplicación. En la redacción del artículo 80 *bis* de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, anterior a la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, se contemplaba una deducción para aquellos contribuyentes que tuvieran una base imponible inferior a 12.000 euros anuales, que obtuvieran rendimientos del trabajo personal o de actividades económicas, con la siguiente cuantía:

- a) 400 €, siempre que la base imponible fuera inferior o igual a 8.000 €.
- b) 400 €, menos el resultado de multiplicar por 0,1 la diferencia entre la base imponible y 8.000 € anuales, cuando la base imponible estuviera comprendida entre 8.000,01 y 12.000 €.

En ambos casos, la deducción a practicar no podía exceder del resultado de aplicar el tipo medio de gravamen a los rendimientos netos de trabajo y actividades económicas, minorados en las reducciones contempladas en los artículos 20 y 32 de la Ley reguladora del IRPF.

<sup>15</sup> Un análisis detallado de esta deducción puede encontrarse en GONZÁLEZ GONZÁLEZ (2005, pp. 33 y ss.).

<sup>16</sup> Así se indica en dos contestaciones de 29 de enero de 2004 de la Dirección General de Tributos, porque no se cumple uno de los requisitos del artículo 83, cual es la realización de una actividad por cuenta ajena.

<sup>17</sup> Así, la Contestación n.º 974 de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, de 31 de enero de 2003, porque esta prestación es incompatible con el trabajo por cuenta propia o ajena.

<sup>18</sup> Contestación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria número 921, de 20 de enero de 2003.

cas, ya que la Ley se está refiriendo a las cuotas de la Seguridad Social durante el período impositivo y éste coincide con el año natural y no con cada uno de los meses sucesivamente.

En cuanto a los requisitos subjetivos, éstos se concretan, en principio, en que nos encontremos ante una mujer trabajadora con un hijo menor de tres años. Decimos en principio porque después la Ley contempla excepciones a lo que podríamos llamar la regla general, pudiendo hallarnos con que la deducción pueda ser aplicada por un hombre, así como que el hijo sea mayor de tres años.

Sin embargo, no sólo la mujer puede ser beneficiaria de esta deducción, pensada en principio para ella pues tal y como señala el artículo 81, podrá ser de aplicación al padre, en caso de fallecimiento de la madre, o cuando se le atribuya de forma exclusiva la guarda y custodia, o en el caso del tutor.

También existe una excepción a la edad del hijo por el que se disfruta de esta deducción y es el caso de adopción o acogimiento. En estos supuestos, la deducción se practicará, “con independencia de la edad del menor”, durante los tres años siguientes a la fecha de la inscripción en el Registro civil, y si ésta no fuera necesaria, durante los tres años posteriores a la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare. La deducción, si la adopción es efectuada por un matrimonio, corresponde igualmente a la mujer, salvo que se produzca su fallecimiento en que la aplicaría su marido. Sin embargo, si la adopción la efectúa una sola persona, a ella será a quien le corresponda su aplicación, con independencia de su sexo<sup>19</sup>.

Si hubiera varias personas con derecho a la deducción, se aplica en primer lugar a las mujeres que cumplan los requisitos exigidos y, sólo en su ausencia, podría ser aplicada por un hombre. Ahora bien, si nos encontrásemos con que más de una persona del mismo sexo tuviera derecho a esta deducción, debería repartirse su cantidad entre ellas por partes iguales, tal como indica el artículo 60.4 del Reglamento, en caso de tutela o acogimiento.

Y en el caso de que sean varios los hijos menores de tres años, la Ley en este sentido es clara estableciendo que la deducción es por cada hijo, de manera que se multiplicará su importe por el número de hijos que den derecho a la misma y tendrá como límite para cada hijo las cotizaciones y cuotas totales a la Seguridad Social y mutualidades devengadas en cada período impositivo con posterioridad al nacimiento o a la adopción.

Por último, hay que diferenciar entre las dos modalidades que presenta la deducción, y que constituyen quizás lo más novedoso de la misma: la deducción en la cuota líquida del IRPF o su pago anticipado. En el primer supuesto, de acuerdo con la regulación legal, no existe ningún requisito específico, bastando con que no se haya optado por su abono anticipado.

En cambio, sí exige un mayor detenimiento la regulación del segundo supuesto. El artículo 81 de la Ley remite al desarrollo reglamentario para fijar los supuestos en que se podrá solicitar de forma anticipada su abono. Desarrollo que efectúa el artículo 60.5 del Reglamento, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo. Evidentemente, si se opta por esta posibilidad, lo que supone adelantar la aplicación de la deducción al momento en que se tiene derecho a la misma, sin esperar a efectuar la autoliquidación del impuesto varios meses después de su devengo, no cabe ya su deducción en la cuota diferencial cuando se realice la citada autoliquidación.

Ahora bien, cuando por algún motivo se hubieran recibido de forma anticipada cuantías que no coincidieran con la deducción a que realmente se tuviera derecho, deberá procederse a la regularización correspondiente, lo cual se efectuará por el contribuyente en su autoliquidación del impuesto, incrementando la cuota diferencial, y sin que se exijan intereses de demora si no ha sido debido a causa imputable al contribuyente (art. 60.5.4.º y 5.º del Reglamento). Igualmente esta regularización se practicará cuando no su hubiese cobrado anticipadamente la totalidad de la deducción a que se hubiera tenido derecho.

La segunda es la deducción por familia numerosa o personas con discapacidad a cargo, recogida en el artículo 81 *bis* de la Ley reguladora del IRPF, que se aplica también en la cuota diferencial del impuesto. Tiene su antecedente en el conocido como “cheque-bebé”, aprobado por la Ley 35/2007, de 15 de noviembre, por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el Impuesto

<sup>19</sup> Ahora bien, de acuerdo con lo que señala el artículo 60.3 del Reglamento, si antes de la adopción el menor hubiera estado en régimen de acogimiento, o hubiera una variación en la situación del acogimiento, la deducción se practicará por el tiempo que reste hasta cumplirse el plazo de tres años.

sobre la Renta de las Personas Físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción.

Será de aplicación por parte de los contribuyentes que realicen una actividad por cuenta propia o ajena, por la cual estén dados de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o mutualidad, que podrán minorar la cuota diferencial del impuesto en las siguientes deducciones:

- a) Por cada descendiente con discapacidad con derecho a la aplicación del mínimo por descendientes previsto en el artículo 58 de la Ley reguladora del IRPF, hasta 1.200 euros anuales.
- b) Por cada ascendiente con discapacidad con derecho a la aplicación del mínimo por ascendientes previsto en el artículo 59 de la Ley 35/2006, hasta 1.200 euros anuales.
- c) Por ser un ascendiente, o un hermano huérfano de padre y madre, que forme parte de una familia numerosa conforme a la ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, o por ser un ascendiente separado legalmente, o sin vínculo matrimonial, con dos hijos sin derecho a percibir anualidades por alimentos y por los que tenga derecho a la totalidad del mínimo previsto en el artículo 58 de la Ley 35/2006, hasta 1.200 euros anuales.

En caso de familias numerosas de categoría especial, esta deducción se incrementará en un 100 por 100. Este incremento no se tendrá en cuenta a efectos del límite a que se refiere el apartado 2 de este artículo.

Además, a semejanza de lo que ocurre con la deducción por maternidad, se permite también su percepción de forma anticipada y se contempla una incompatibilidad entre el cobro anticipado de la deducción y su aplicación en la cuota diferencial, y se regula la cesión del derecho a la deducción a otro contribuyente que tenga derecho a su aplicación respecto de un mismo descendiente, ascendiente o familia numerosa

## 2. Imputación temporal

El artículo 14 de la Ley reguladora del IRPF, que desarrolla las reglas de imputación temporal de ingresos y gastos, establece que los rendimientos del trabajo se imputarán al período impositivo en que sean exigibles por su perceptor. Cuando por circunstancias justificadas, no imputables al contribuyente, los rendimientos del trabajo se perciban en períodos impositivos distintos a aquéllos en que fueron exigibles, se imputarán a éstos, practicándose, en su caso, autoliquidación complementaria, sin sanción ni intereses de demora ni recargo alguno. La autoliquidación se presentará en el plazo que media entre la fecha en que se perciban y el final del inmediato siguiente plazo de declaraciones por el impuesto.

## VIII. RETENCIONES

Los rendimientos del trabajo están sometidos a retención, si se perciben de forma monetaria, y a ingreso a cuenta, cuando son percibidos en especie, tal y como establece el artículo 75.1 del Reglamento del IRPF. No existe obligación de practicar retención o ingreso a cuenta sobre las rentas exentas y las dietas y gastos de viaje exceptuados de gravamen (art. 75.3 del Reglamento). Tampoco existe obligación de efectuar ingreso a cuenta respecto a las contribuciones satisfechas por los promotores de planes de pensiones, de previsión social empresarial y de mutualidades que reduzcan la base imponible (art. 102.2 del Reglamento). Finalmente, cuando los rendimientos del trabajo personal no superen determinadas cuantías, fijadas en función de la situación personal y familiar del contribuyente, o de su condición de pensionista o desempleado, excepto en el caso de que corresponda la aplicación de tipos fijos de retención, no se practicará retención sobre los mismos, tal y como establece el artículo 81 el Reglamento del impuesto. La cuantía del rendimiento neto de trabajo hasta la cual no se aplicará retención es:

- a) En el caso de contribuyentes solteros, viudos, divorciados o separados legalmente, con derecho a aplicar la reducción de la base imponible para unidades familiares monoparentales y realice, por tanto, declaración conjunta: 14.266 euros si tienen un solo descendiente y 15.803 euros cuando tienen dos o más descendientes.

- b) En el caso de contribuyentes casados y no separados legalmente, si el cónyuge no obtiene rentas anuales superiores a 1.500 euros, excluidas las exentas: 13.696 euros si no tienen descendientes a su cargo, 14.985 euros cuando tienen un descendiente y 17.138 si tienen dos o más descendientes.
- c) En las restantes situaciones: 12.000 euros cuando el contribuyente no tiene descendientes, 12.607 euros cuando tiene un descendiente, 13.275 euros cuando tiene dos o más descendientes.

Estos importes se incrementarán en 600 euros en el caso de pensiones o haberes pasivos del régimen de Seguridad Social y de clases pasivas y en 1.200 euros para prestaciones o subsidios de desempleo.

Siempre que exista la obligación de practicar retención o ingreso a cuenta sobre una renta, se presumirá que la misma se ha producido, por lo que se entiende que lo que el perceptor de las mismas deberá computarlas por la contraprestación íntegra devengada, tal y como se establece en el artículo 99.5 y 6 de la Ley reguladora del IRPF:

“5. El perceptor de rentas sobre las que deba retenerse a cuenta de este impuesto computará aquéllas por la contraprestación íntegra devengada.

Cuando la retención no se hubiera practicado o lo hubiera sido por un importe inferior al debido, por causa imputable exclusivamente al retenedor u obligado a ingresar a cuenta, el perceptor deducirá de la cuota la cantidad que debió ser retenida.

En el caso de retribuciones legalmente establecidas que hubieran sido satisfechas por el sector público, el perceptor sólo podrá deducir las cantidades efectivamente retenidas.

Cuando no pudiera probarse la contraprestación íntegra devengada, la Administración tributaria podrá computar como importe íntegro una cantidad que, una vez restada de ella la retención procedente, arroje la efectivamente percibida. En este caso se deducirá de la cuota como retención a cuenta la diferencia entre el importe realmente percibido y el íntegro satisfecho.

6. Cuando exista obligación de ingresar a cuenta, se presumirá que dicho ingreso ha sido efectuado. El contribuyente incluirá en la base imponible la valoración de la retribución en especie, conforme a las normas previstas en esta ley, y el ingreso a cuenta, salvo que le hubiera sido repercutido.”

Con carácter general, las retenciones se calculan de forma que su cuantía se aproxime lo más posible al pago definitivo del impuesto, por lo que tienen en cuenta las retribuciones a percibir, las circunstancias personales y familiares, aportaciones a planes de pensiones, etc., regularizándose el porcentaje de retención inicialmente calculado si varían los factores considerados. El mismo porcentaje determinado para efectuarlas se aplicará a los ingresos a cuenta de las retribuciones en especie.

El artículo 80 del Reglamento del IRPF establece que la retención a aplicar sobre los rendimientos del trabajo será el resultado de aplicar a la cuantía total de las retribuciones que se satisfagan o abonen, el tipo de retención que corresponda con los siguientes:

- Con carácter general, el que resulte según el artículo 86 del Reglamento.
- En el caso de perceptores de prestaciones pasivas, el determinado conforme al procedimiento especial regulado en el artículo 89 letra A del Reglamento.
- Los tipos fijos de retención aplicables sobre los siguientes rendimientos:
  - a) Las retribuciones percibidas por la condición de administradores y por los miembros de Consejos de Administración, de las Juntas que hagan sus veces y demás miembros de otros órganos representativos: 37 por 100.  
  
No obstante, cuando los rendimientos procedan de entidades cuyo importe neto de la cifra de negocios del último período impositivo finalizado con anterioridad al pago de los rendimientos sea inferior a 100.000 euros, el porcentaje de retención o ingreso a cuenta será del 19 por 100. Si dicho período impositivo hubiere tenido una duración inferior al año, el importe neto de la cifra de negocios se elevará al año.
  - b) Los rendimientos derivados de la impartición de conferencias, coloquios, seminarios, cursos o similares, o de la elaboración de obras literarias, artísticas, o científicas, siempre que se ceda el derecho a la explotación, el 15 por 100.
  - c) Sobre los rendimientos en concepto de atrasos que corresponda imputar a ejercicios anteriores a aquel en que se satisfacen, se aplicará una retención del 15 por 100.

- d) A los rendimientos de relaciones laborales especiales de carácter dependiente, se les aplicará un tipo mínimo del 15 por 100.
- e) Los rendimientos de contratos o relaciones de duración inferior al año tendrán un tipo mínimo de retención del 2 por 100.

El procedimiento general para la determinación del importe de la retención, recogido en el artículo 82 del Reglamento del impuesto, es similar al previsto legalmente para calcular la base y la cuota del impuesto, constando de las siguientes fases:

1.<sup>a</sup> Determinación de la base de cálculo de la retención. Coincidirá con el total previsible de las retribuciones del año, en dinero o en especie, fijas o variables, descontándose las cantidades que también se minorarán para calcular el impuesto: las reducciones, los gastos deducibles y el importe de las pensiones judiciales compensatorias al excónyuge.

Para determinar la retribución total del trabajador se tendrán en cuenta las siguientes reglas (art. 83.2 del Reglamento del IRPF):

- a) Regla general: se tomará la suma de las retribuciones, dinerarias o en especie, que vaya a percibir el contribuyente en el año natural. Se incluirán tanto las retribuciones fijas como las variables presumibles, presumiéndose como retribuciones variables previsibles, como mínimo, las obtenidas en el año anterior, salvo que concurren circunstancias que permitan acreditar de manera objetiva un importe inferior, con la excepción de:
  - Las contribuciones empresariales a planes de pensiones, a planes de previsión social empresarial y a las mutualidades de previsión que reduzcan la base imponible del contribuyente.
  - Los atrasos que corresponda imputar a ejercicios anteriores.
  - El ingreso a cuenta de las retribuciones en especie
- b) Regla específica: cuando se trata de trabajadores manuales que perciban sus retribuciones por peonadas o jornales diarios, como consecuencia de una relación esporádica y diaria con el empleador, se tomará como cuantía de las retribuciones el resultado de multiplicar por 100 el importe de la peonada o jornal diario.

Una vez determinada la retribución total anual del trabajador, se aplicarán las siguientes minoraciones (art. 83.3 del Reglamento del IRPF):

- a) Las previstas para el cálculo del rendimiento íntegro del trabajo (art. 18, apartados segundo y tercero y disposiciones transitorias 11.<sup>a</sup> y 12.<sup>a</sup> de la Ley del IRPF).
- b) Las cotizaciones a la Seguridad Social, a las mutualidades generales obligatorias de funcionarios, las detracciones por derechos pasivos y cotizaciones a colegios de huérfanos o entidades similares, recogidas en el artículo 19.2, letras a), b) y c) de la Ley del IRPF.
- c) Los gastos regulados en la letra f) del artículo 19.2 de la Ley del IRPF –otros gastos–, teniendo como límite la cuantía total de las retribuciones de trabajo minoradas en los importes previstos en los puntos anteriores.
- d) La reducción por obtención de rendimientos de trabajo regulada en el artículo 20 de la Ley del Impuesto. Para el cómputo de esta reducción el pagador deberá tener en cuenta, exclusivamente, la cuantía del rendimiento neto de trabajo resultante de las minoraciones previstas en los anteriores apartados a) y b).
- e) El importe que proceda cuando se den las siguientes circunstancias:
  - Para los contribuyentes con más de 2 descendientes que den derecho a la aplicación del mínimo por descendientes, 600 euros.
  - En el caso de contribuyentes que perciban pensiones y haberes pasivos del régimen de Seguridad Social y de Clases Pasivas, 600 euros.
  - En el caso de contribuyentes que perciban prestaciones o subsidios por desempleo, 1.200 euros.
  - En el caso de contribuyentes que satisfagan pensiones compensatorias a su cónyuge por decisión judicial, el importe satisfecho.

2.<sup>a</sup> Aplicación a esa base de la escala para el cálculo de la cuota de retención recogida en el artículo 85 del Reglamento del IRPF.

3.<sup>a</sup> Determinación del mínimo personal y familiar y aplicación al mismo de la escala del artículo 85 del Reglamento del IRPF. A estos efectos, el artículo 84 del Reglamento del IRPF establece que el mínimo personal y familiar se determinará aplicando lo dispuesto en el título V de la Ley del impuesto, con las siguientes especialidades:

- El retenedor no deberá tener en cuenta la circunstancia contemplada en el artículo 61.2.<sup>a</sup> de la Ley del IRPF, según el cual no procederá la aplicación del mínimo por ascendientes o descendientes o discapacidad cuando los ascendientes o descendientes que generen el derecho a los mismos presenten declaración por el impuesto con rentas superiores a 1.800 euros.
- Los descendientes se computarán por mitad, excepto cuando el contribuyente tenga derecho, de forma exclusiva, a la aplicación de la totalidad del mínimo familiar por este concepto.

4.<sup>a</sup> Determinación de la cuota de retención Para ello, se restará la cuota correspondiente al mínimo de la correspondiente a la base, sin que la cantidad resultante de esta minoración pueda ser negativa.

Cuando el receptor de rendimientos del trabajo satisfaga anualidades por alimentos a favor de los hijos por decisión judicial sin derecho a la aplicación por estos últimos del mínimo por descendientes, siempre que su importe sea inferior a la base para calcular el tipo de retención, para el cálculo de la cuota de retención se practicarán sucesivamente las siguientes operaciones:

1. Se aplicará la escala prevista en el artículo 85.1 del Reglamento del IRPF separadamente a importe de dichas anualidades y al resto de la base para calcular el tipo de retención.
2. La cuantía total resultante se minorará en el importe derivado de aplicar la escala prevista en el artículo 85.1 del Reglamento del impuesto al importe del mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención incrementado en 1.980 euros anuales, sin que pueda resultar negativa como consecuencia de esta minoración.

Límite de la cuota de retención. Cuando el contribuyente obtenga una cuantía total de retribución no superior a 22.000 euros anuales, la cuota de retención calculada con arreglo al procedimiento anterior tendrá como límite máximo el resultado de aplicar el porcentaje del 43 por 100 a la diferencia positiva entre el importe de la cuantía total de la retribución y el que corresponda, según su situación, de los mínimos excluidos de retención previstos en el artículo 81 del Reglamento del IRPF que han sido enumerados con anterioridad.

5.<sup>a</sup> Determinación del tipo de retención. El artículo 86 del Reglamento establece que será el resultado de multiplicar por cien el cociente obtenido al dividir la cuota de retención por la cuantía total de las retribuciones, y se expresará con dos decimales.

Cuando la diferencia entre la base para calcular el tipo de retención y el mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención, el tipo de retención será cero.

Cuando la cuantía total de las retribuciones sea inferior a 33.007,2 euros, y el contribuyente hubiese comunicado a su pagador que destina cantidades para la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual utilizando financiación ajena por las que va a tener derecho a la aplicación de la deducción por inversión en vivienda habitual, el tipo de retención se reducirá en dos enteros, sin que pueda resultar negativo como consecuencia de esta minoración.

El tipo de retención no podrá ser inferior al 2 por 100 cuando se trate de contratos o relaciones de duración inferior al año, ni al 15 por 100 cuando los rendimientos del trabajo se deriven de relaciones laborales especiales de carácter dependiente. Estos porcentajes serán del 1 y el 8 por 100, respectivamente, cuando se trate de rendimientos del trabajo obtenidos en Ceuta y Melilla que se beneficien de la deducción en la cuota íntegra por este concepto regulada en el artículo 68.4 de la Ley del Impuesto.

Los tipos mínimos del 15 o el alternativo del 8 por 100 no resultarán de aplicación a los rendimientos obtenidos por los penados en instituciones penitenciarias ni a los rendimientos derivados de relaciones laborales de carácter especial que afecten a personas con discapacidad.

6.<sup>a</sup> Regularización, en su caso, del tipo de retención.

Procederá regularizar el tipo de retención cuando se produzcan alguna de las circunstancias previstas en el artículo 87.2 del Reglamento del IRPF:

1. Si a concluir el período inicialmente previsto en un contrato o relación el trabajador continuase prestando sus servicios al mismo empleador o volviese a hacerlo dentro del año natural.
2. Si con posterioridad a la suspensión del cobro de prestaciones por desempleo se reanudase el derecho o se pasase a percibir el subsidio por desempleo dentro del año natural.
3. Cuando en virtud de normas de carácter general o de la normativa sectorial aplicable, o como consecuencia del ascenso, promoción o descenso de categoría del trabajador o, por cualquier otro motivo, se produzcan durante el año variaciones en la cuantía de las retribuciones o de los gastos deducibles que se hayan tenido en cuenta para la determinación el tipo de retención que venía aplicándose hasta ese momento. En particular, cuando varíe la cuantía total de las retribuciones superando e importe máximo establecido a tal efecto en el último párrafo del artículo 86.1 del Reglamento del Impuesto.
4. Si en el curso del año natural el pensionista comenzase a percibir nuevas pensiones o haberes pasivos que se añadiesen a las que ha viniese percibiendo o aumentase el importe de las mismas.
5. Cuando el trabajador traslade su vivienda habitual a un nuevo municipio y resulte de aplicación el incremento de la cuantía de otros gastos deducibles prevista en el artículo 19.2.f de la Ley del IRPF para los supuestos de movilidad geográfica.
6. Si en el curso del año natural se produjera un aumento del número de descendientes o una variación de sus circunstancias, sobreviniera la condición de persona con discapacidad o aumentara el grado de discapacidad en el perceptor de las rentas de trabajo o en sus descendientes, siempre que dichas circunstancias determinasen un aumento en el mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención.
7. Cuando por resolución judicial el perceptor de rendimientos del trabajo quedase obligado a satisfacer una pensión compensatoria a su cónyuge o anualidades por alimentos en favor de os hijos sin derecho a la aplicación por estos últimos del mínimo por descendientes, siempre que el importe de estas últimas sea inferior a la base para calcular el tipo de retención.
8. Si en el curso del año natural el cónyuge del contribuyente obtuviera rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas.
9. Cuando en el curso del año natural el contribuyente cambiara su residencia habitual de Ceuta o Melilla, Navarra o los Territorios Históricos del País Vasco al resto del territorio español o del resto del territorio español a las ciudades de Ceuta o Melilla, o cuando el contribuyente adquiriera su condición por cambio de residencia.
10. Si en el curso del año natural se produjera una variación en el número o las circunstancias de los ascendientes que diera lugar a una variación en el mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención.
11. Si en el curso del año natural el contribuyente destinase cantidades a la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual utilizando financiación ajena, por las que vaya a tener derecho a la deducción por inversión en vivienda habitual determinante de una reducción en el tipo de retención o comunicase posteriormente la no procedencia de esta reducción.

El procedimiento para la regularización del tipo de retención aparece fijado en el artículo 87.3 del Reglamento del Impuesto:

1. Se procederá a calcular una nueva cuota de retención, teniendo en cuenta las circunstancias que motivan la regularización.
2. Esta nueva cuota de retención se minorará en la cuantía de las retenciones e ingresos a cuenta practicados hasta ese momento.

En el supuesto de haberse reducido previamente el tipo de retención por aplicación de lo dispuesto en el último párrafo del apartado primero del artículo 86 del Reglamento del IRPF, se tomará por cuantía de las retenciones e ingresos a cuenta practicados hasta ese momento la que hubiese resultado de no haber tomado en consideración dicha minoración.

En el supuesto de contribuyentes que adquieran su condición por cambio de residencia, de la nueva cuota de retención se minorarán las retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la

Renta de no Residentes practicadas durante el período impositivo en el que se produzca el cambio de residencia, así como las cuotas satisfechas por este impuesto devengadas durante el período impositivo en el que se produzca el cambio de residencia.

3. El nuevo tipo de retención se obtendrá multiplicando por cien el cociente obtenido de dividir la diferencia resultante del procedimiento anterior entre la cuantía total de las retribuciones que resten hasta final de año y se expresará con dos decimales.

Cuando la diferencia entre la base para calcular el tipo de retención y el mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención fuese cero o negativa, el tipo de retención será cero. En este caso no procederá restitución de las retenciones anteriormente practicadas sin perjuicio de que el perceptor solicite posteriormente, cuando proceda, a devolución de las mismas conforme con lo previsto en la Ley del Impuesto.

Todo esto se entenderá sin perjuicio de los mínimos de retención previstos en el artículo 86 del Reglamento del IRPF y de la reducción del tipo de retención en dos enteros, sin que pueda resultar negativo como consecuencia de tal minoración, cuando concurra el supuesto previsto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 86 del Reglamento del IRPF (cuando la cuantía total de las retribuciones sea inferior a 33.007,2 euros, y el contribuyente hubiese comunicado a su pagador que destina cantidades para la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual utilizando financiación ajena por las que va a tener derecho a la aplicación de la deducción por inversión en vivienda habitual).

El artículo 87.5 del Reglamento del IRPF establece que el tipo de retención no podrá incrementarse cuando se efectúen regularizaciones por circunstancias que exclusivamente determinen una disminución de la diferencia positiva entre la base para calcular el tipo de retención y el mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención o por quedar obligado el perceptor por resolución judicial a satisfacer anualidades por alimentos en favor de los hijos.

Asimismo, en los supuestos de regularización por circunstancias que determinen exclusivamente un aumento de la diferencia positiva entre la base para calcular el tipo de retención y el mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención previa a la regularización, el nuevo tipo de retención aplicable no podrá determinar un incremento del importe de las retenciones superior a la variación producida en dicha magnitud.

En ningún caso, cuando se produzcan regularizaciones, el nuevo tipo de retención aplicable podrá ser superior al 45 por 100, ni al 23 por 100 cuando la totalidad de los rendimientos del trabajo se hubiesen obtenido en Ceuta y Melilla y se beneficien de la deducción prevista en el artículo 68.4 de la Ley del impuesto.

Los nuevos tipos de retención se aplicarán (art. 87.4 del Reglamento del IRPF):

- a) A partir de la fecha en que se produzcan las variaciones a que se refieren los números 1 a 4 del artículo 87.2 del Reglamento del impuesto.
- b) A partir del momento en que el perceptor de los rendimientos del trabajo comunique al pagador las variaciones a que se refieren los números 5 a 11 del artículo 87.2 del Reglamento del impuesto, siempre y cuando tales comunicaciones se produzcan con, al menos, cinco días de antelación a la confección de las correspondientes nóminas, sin perjuicio de la responsabilidad en que el perceptor pudiera incurrir cuando la falta de comunicación de dichas circunstancias determine la aplicación de un tipo inferior al que corresponda.
- c) A opción del pagador, a partir del día uno de los meses de abril, julio y octubre, respecto de las variaciones que, respectivamente, se hayan producido en los trimestres inmediatamente anteriores a estas fechas.

Los contribuyentes, artículo 88 del Reglamento del IRPF, deberán comunicar al pagador la situación personal y familiar que influye en el importe excepcionado de retener, en la determinación del tipo de retención o en las regularizaciones del mismo, quedando asimismo obligado el pagador a conservar la comunicación debidamente firmada.

A efectos de realizar la reducción prevista en el artículo 86.1 del Reglamento (cuando el contribuyente tenga derecho a la aplicación de la deducción por adquisición de vivienda habitual), deberá comunicarlo al pagador de los rendimientos para aplicar la reducción del tipo de retención prevista. En este



caso, cuando perciba rendimientos del trabajo procedentes de forma simultánea o sucesiva de dos o más pagadores, solamente procederá solicitar la reducción cuando la cuantía total de las retribuciones correspondientes a todos ellos sea inferior a 33.007,2 euros.

La falta de comunicación al pagador de estas circunstancias personales y familiares o de su variación, determinará que aquél aplique el tipo de retención correspondiente sin tener en cuenta tales circunstancias, sin perjuicio de la responsabilidad en que el perceptor pudiera incurrir cuando la falta de comunicación de dichas circunstancias determine la aplicación de un tipo inferior al que corresponda.

La comunicación de datos deberá efectuarse con anterioridad al día primero de cada año natural, del inicio de la relación, considerando la situación personal y familiar que previsiblemente vaya a existir en estas dos últimas fechas, sin perjuicio de que, de no subsistir aquella situación en las fechas señaladas, se procederá a comunicar su variación al pagador. No será preciso reiterar en cada ejercicio la comunicación de datos al pagador, en tanto no varíen las circunstancias personales y familiares del contribuyente.

Los contribuyentes podrán solicitar en cualquier momento de sus pagadores la aplicación de tipos de retención superiores a los resultantes.



## BIBLIOGRAFÍA

- AGULLÓ AGÜERO, A. (1999): "Comentario al artículo 11 de la Ley 40/1998", en *Los nuevos impuestos sobre la renta de las personas físicas y sobre la renta de no residentes*, MacGraw Hill, Madrid.
- ÁLVAREZ GARCÍA, S. (2014): "El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas: alternativas para su reforma", *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 1-2014, pp. 31-74.
- ÁLVAREZ GARCÍA, S., y APARICIO PÉREZ, A. (2004): "Unas notas sobre los efectos de la fiscalidad en el mercado de trabajo en España", *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 5, pp. 939-951.
- ÁLVAREZ GARCÍA, S., y PRIETO RODRÍGUEZ, J. (2002): *La Reforma del IRPF y los determinantes de la oferta laboral de la familia española*, Fundación BBVA, Bilbao.
- BADÁS CEREZO, J., y MARCO SANJUÁN, J. A. (2006): *La Nueva Ley del IRPF*, Lex Nova, Valladolid.
- CARBAJO VASCO, D. (1993): "Retribuciones en especie exoneradas en el IRPF", *Crónica Tributaria*, núm. 66, pp. 7-14.
- CORTÉS MARTÍNEZ, J. A. (1994): "Retribuciones en especie del trabajo e ingreso a cuenta del Impuesto sobre la Renta", *Carta Tributaria*, núm. 196, pp. 1-8.
- GARCÍA-ARANDA SOTO, E. (2007): *Las retribuciones en especie del trabajo personal en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*, Aranzadi, Pamplona.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A. I. (1997): "Las retribuciones en especie en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas", *Impuestos*, núm. 15/16, pp. 459-512.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A.I. (2000): "Las retribuciones en especie en la nueva Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas", en Varios Autores: *Homenaje a Ricardo Pedreira Pérez*, Universidad de Oviedo, pp. 367-390.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A. I. (2005): "Familia y vida laboral: la deducción por maternidad", en *Revista de Información Fiscal*, núm. 70, pp. 33-66.
- MAYORAL HERNÁNDEZ, P. (1995): "La repercusión del ingreso a cuenta en las retribuciones en especie", *Impuestos*, tomo I/95, pp. 613-616.
- MARTÍNEZ HORNERO, J. F. (1990): *Los regímenes económico-matrimoniales en los impuestos sobre la renta y el patrimonio*, Praxis, Barcelona.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA (1991): *Informe sobre la reforma de la imposición personal sobre la renta y el patrimonio*.
- MORENO FERNÁNDEZ, J. I. (1994 a): *Las retribuciones en especie del trabajo personal en la ley del IRPF*, Lex Nova, Valladolid.
- MORENO FERNÁNDEZ, J. I. (1994 b): "¿Derecho del Trabajo versus Derecho Tributario? La traslación del ingreso a cuenta en las retribuciones en especie", *Impuestos*, tomo I/94, pp. 406-423.
- PARRONDO AYMERICH, J. (2005): "Rendimientos del trabajo", en Varios Autores: *Manual del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, pp. 361-444.
- PÉREZ ROYO, I. (1999): "Comentarios al artículo 43 de la Ley 40/1998", en Varios Autores: *Los nuevos impuestos sobre la renta de las personas físicas y sobre la renta de no residentes*, McGraw Hill, Madrid.

PÉREZ TORRES, E. (1994): “Los ingresos a cuenta por retribuciones en especie de rendimientos del trabajo”, *Crónica Tributaria*, núm. 70, pp. 137-151.

ROZAS VALDÉS, J. A. (1993): *Rendimiento del trabajo en especie*, Cívitas, Madrid.

SIMÓN ACOSTA, E. (1999): *El nuevo Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*, Aranzadi, Pamplona.