

# La retribución en especie a los trabajadores de los seguros de salud

Los complementos salariales en especie son remuneraciones tales como la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda. Es decir, son percepciones percibidas en bienes distintos al dinero: alojamiento, manutención, vivienda, etc. Este salario en especie no puede ser impuesto unilateralmente por el empresario, y solo podrá el empresario obligar al trabajador a aceptar una parte del salario en especie siempre que esté autorizado por una norma legal o convencional. Así pues en la retribución del trabajador podemos encontrarnos ante dos tipos de retribuciones, la obligatoria abonada en dinero y la voluntaria retribuida en especie, señalando a los efectos oportunos que esta última no puede superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

Generalmente las empresas han venido utilizando el seguro de salud a los efectos de complementar el salario del trabajador y buscar beneficios como el aumento de su satisfacción como empleado, siendo el mismo uno de los elementos típicos que las empresas plantean a los trabajadores como ventaja adicional al salario. Dicha ventaja se da generalmente por la vía del pago en especie, si bien a veces se ofrece a través del sistema de compensación flexible de la empresa mediante el ofrecimiento al trabajador de la posibilidad de contratar un seguro de salud con cargo a su salario bruto por el cual obtendría una serie de beneficios fiscales.

Cuando la empresa abona un seguro de vida o salud a beneficio de un trabajador, lo hace como contraprestación a la relación laboral existente entre ambas partes, de modo que su disfrute está sujeto a que se mantenga durante la relación laboral. Hablamos de un salario en especie, en cuanto a que el abono no se realiza dando dinero al empleado, sino haciendo el ingreso a la entidad aseguradora, para que éste disfrute de sus beneficios. Respecto a su carácter salarial debemos reseñar el art. 26.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores al establecer que «se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea

la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo., y en base a dicho precepto el Tribunal Supremo ha venido considerando que constituye una retribución en especie la prima que la empresa abona mensualmente en concepto de seguro de salud o vida para sus trabajadores, con independencia de que el mismo se hubiera establecido de forma individual o por un compromiso de carácter colectivo, debiéndose considerar como salario todas aquellas percepciones económicas de los trabajadores, ya sean en dinero o en especie, que estén ligadas a su prestación de servicios por cuenta ajena.

Esta consideración de las primas de seguros como salario fue de alguna forma respaldada con la reforma operada en diciembre de 2013 en la normativa sobre cotización a la Seguridad Social, mediante el Real Decreto Ley 16/2013, por la cual se debían comenzar a incluir en la base de cotización los importes abonados por las empresas por estos conceptos. En consecuencia al ser una retribución del trabajador, las mismas están sujetas a cotización, la razón es que se trata de una retribución en especie, que no está excluida expresamente entre los conceptos recogidos en el art. 109 LGSS, y por lo tanto, hay que entender que dicho importe está sujeto a cotización. Por la misma razón no solo está la prima sujeta a cotización sino que además está sujeta íntegramente, puesto que la nueva regulación no establece límites.

En consecuencia, el importe de la prima de seguro deben ser reflejadas en su totalidad en la hoja de salarios que percibe el trabajador al ser la misma una retribución en especie, debiendo constar en dicho recibo salarial el importe total de la prima que se abona por cada trabajador en el caso que exista individualización de la prima por persona.

En el supuesto que un seguro que tenga la consideración de colectivo, al haberse contratado el mismo de forma colectiva por aplicación del convenio colectivo o por acuerdo entre empresa y trabajadores; si no es posible la individualización de la prima por trabajador, el importe total de la prima se deberá repartir o distribuir entre el número de potenciales perceptores, es decir entre todos los trabajadores de la empresa beneficiarios de la misma, de manera que a cada trabajador se le imputa en la base de cotización y como retribución en especie el resultado de dividir la prima total entre todos ellos.

Por consiguiente las primas de todos los seguros contratados por el empresario a favor de sus trabajadores, incluidos los seguros de salud, pasan a engrosar



la base de cotización como retribución en especie, si bien la imputación variará según si la prima se puede individualizar por cada trabajador o no, ya que en este último caso será preciso un reparto homogéneo entre todos ellos como indica la norma recogida en el artículo 23 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social al establecer que «Con carácter general, la valoración de las percepciones en especie satisfechas por los empresarios vendrá determinada por el coste medio que suponga para los mismos la entrega del bien, derecho o servicio objeto de percepción, entendiendo este coste medio como el resultado de dividir los costes totales que suponga para la empresa la entrega de un bien, derecho o servicio directamente imputables a dicha retribución entre el número de perceptores potenciales de dicho bien, derecho o servicio».

Del mismo modo hay que tener en cuenta que estas retribuciones en especie también deben tenerse en cuenta a efecto de la indemnización por despido, aun y cuando no superen los límites a efectos de tributar por IRPF, pues al tratarse de un salario en especie,, tal y como se ha ido señalando en el presente artículo, el mismo deberá ser tenido en consideración a los efectos del cálculo del salario módulo para fijar la indemnización por despido según se determina el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tanto para los despidos colectivos u objetivos como para los despidos disciplinarios declarados improcedentes.

Indicar, por el contrario, que la indemnización o remuneraciones que obtenga como consecuencia de su contratación no deberán ser cotizadas ni forman parte del cálculo del salario día para las extinciones al no tener las mismas consideración de salario, según establece el art. 26.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores al señalar que «No tendrán la consideración de salario las

cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos».

Para finalizar, tal y como se ha indicado al comienzo, el seguro de salud como pago en especie para el trabajador tiene la particularidad de que disfruta de exenciones fiscales. Concretamente, las recogidas en el artículo 42 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de mo-

dificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, al establecer que «Constituyen rentas en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda», indicando al respecto en su apartado 3.c del citado artículo que estarán exentos los rendimientos del trabajo en especie que perciban los empleados por las primas o cuotas satisfechas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad, cuando se cumplan los siguientes requisitos y límites:

- 1.º Que la cobertura de enfermedad alcance al propio trabajador, pudiendo también alcanzar a su cónyuge y descendientes.
- 2.º Que las primas o cuotas satisfechas no excedan de 500 euros anuales por cada una de las personas señaladas en el párrafo anterior. El exceso sobre dicha cuantía considerada como salario en especie carecerá de exención tributaria.

Por tanto, el seguro de salud pagado por la empresa se considera retribución en especie, pero el pago está exento de tributar hasta 500 euros anuales por cada miembro de la familia cubiertos. Todo lo que sume por encima de dicha cantidad por cada persona, sí tributará como retribución en especie.

JOAQUÍN MOMPÓ BUCHÓN

Abogado  
Valencia

