

2 ago 2019 4 Min. de lectura

El IVA de la retribución flexible (II): Bonos, vales o vouchers

Actualizado: 9 feb 2021

En el post anterior hablamos de **cómo tributan en IVA los distintos tipos de retribución en especie** que las empresas ofrecen al empleado, y de la **necesidad de que el empleado renunciara a parte de su nómina** en metálico para que se pudiera presumir un servicio prestado por el empleador al empleado, en consonancia con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (el “TJUE”) y las últimas resoluciones de la Dirección General de Tributos (la “DGT”) en España. Sobre esta base, en el post de hoy nos meteremos de lleno en el tema estrella de la última consulta de la DGT sobre PRF, de 20 de febrero de 2019: **Cómo gestionar el IVA de los bonos en planes de retribución flexible (PRF). Bonos** que también son conocidos como **vales** o “**vouchers**”.

El IVA de los bonos en planes de retribución flexible

Los vales de comida o “ticket restaurante”

En lugar de explicar lo que son los bonos, utilizaremos un ejemplo popular: los **vales de comida** o “ticket restaurante”.

Sabemos que los **vales de comida** son una opción cada vez más empleada por los trabajadores de una empresa. Especialmente por falta de tiempo, en no pocas ocasiones se ven obligados a comer fuera de casa.

Para aliviar el problema, las empresas suelen ofrecer estos vales como una parte de su nómina. Estos están **exentos para el empleado en su IRPF** (hasta un máximo diario de 11 euros).

Pues bien, en principio, por aplicación de las reglas ya comentadas (ver post anterior *aquí*) se trataría de **servicios sujetos y No exentos de IVA**, con la especialidad de considerar retribución en especie el IVA devengado que la empresa no repercute al empleado.

La inseguridad jurídica

Sin embargo, existe un problema de **inseguridad jurídica** en torno a estos bonos, aunque el TJUE tenga muy claro que no estamos en presencia de un simple **medio de pago**, sino ante un **derecho**: el derecho a obtener bienes y/o servicios por su mera presentación y contra la presentación de los mismos, ya revistan forma de “cheque” o sean electrónicos (tarjetas de empresa).

Lo que supone especial confusión, especialmente tratándose de un servicio (**el servicio de hostelería**) es el **lugar de localización** del mismo, el **hecho imponible** concreto, el **momento de devengo** del impuesto, y el **sujeto pasivo** de IVA.

Por eso, y en base a la doctrina del TJUE, la DGT termina haciendo una diferenciación entre dos **tipos de bonos**: los **bonos univalentes**, que son aquellos en los que existe certeza respecto del lugar de su utilización o consumo y la cuota devengada de IVA; y los **bonos polivalentes** (*resto*).

La consideración de uno u otro supone, en la práctica, **diferencias esenciales** en la **base imponible** y **cuota** de IVA.

Los bonos univalentes: Anticipación del devengo del servicio de hostelería

En un principio, la DGT pretendió que cada **transferencia** del vale por un sujeto pasivo (por ejemplo, del emisor al empleador, y del empleador al empleado) tuviera el mismo tratamiento que la **prestación de servicios subyacente**: el servicio de hostelería.

Es decir, que las entregas de los vales que se hacen en el tráfico de su actividad por empresarios o profesionales (emisor, empleador o distribuidor y/o proveedor) tributen como si se tratara del suministro final de comida o bebida; en otras palabras, **los vales de comida eran exclusivamente bonos univalentes**.

La implicación esencial es que **el establecimiento de hostelería (proveedor) repercute el IVA al emisor del bono**. No lo hace al tenedor del bono (consumidor), puesto que este ya lo habría soportado en el momento en que su empleador (distribuidor) le entrega el vale.

Los bonos polivalentes: Servicio de distribución o promoción independiente

Sin embargo, la **clasificación de los vales comida como uno u otro tipo de bono dependerá de cada caso**. Así lo ha concluido finalmente la Administración Tributaria.

Por ejemplo, un trabajador que se desplaza por motivos laborales puede terminar consumiendo un vale entregado en España en un establecimiento de hostelería de las Islas Canarias o de otro país de la UE. En consecuencia, se ve afectado el IVA de los bonos en planes de retribución flexible.

Por eso, la DGT admite ahora que, **ante la duda, se considera el vale de comida como un bono polivalente**.

Dado el caso, **no sólo habría un servicio de hostelería**. Adicionalmente existiría un **servicio de distribución o promoción** previa realizada por el transmitente del bono. Este en todo caso tributa al 21% (no al 10%), cuya base imponible habrá que determinar de acuerdo con el valor del servicio.

Circunstancias especiales: La intermediación de otros actores

Además, en la emisión y entrega de los vales a veces participan empresas **comisionistas**. En consecuencia, puede haber un **servicio de mediación** en ambos tipos de bono si el transmitente actúa en nombre ajeno.

Conclusión

En definitiva, existen muchas circunstancias que afectan al tratamiento del IVA de los bonos en planes de retribución flexible. Todo lo anterior supone una dificultad añadida a la ya complicada tributación de los PRF. Esto provoca que la teoría de la *univalencia* haya quedado desvirtuada por la **incertidumbre que en la práctica existe sobre la base imponible** (valor del bien o servicio) **y la cuota** (marcada por el tipo de IVA) **a aplicar con los bonos**.

Teniendo en cuenta que **en la legislación escrita no se hace referencia a los bonos**, en el futuro habrá que estar atentos a la doctrina que establezca la Administración Tributaria a través de los tribunales. Esto será lo que definitivamente traiga **certeza y seguridad jurídica en la materia**.

Si tu empresa cuenta con fórmulas de retribución flexible de los empleados, en Carrillo Asesores podemos asesorarte para reducir el riesgo fiscal asociado a estas políticas.



PILAR FERNÁNDEZ DE JUAN



ECONOMISTA

info@carrilloasesores.com

968 24 22 58

