

FISCALIDAD DE LAS RENTAS EN ESPECIE

PASO A PASO

Todas las claves sobre la tributación de los complementos
salariales no monetarios

1.ª EDICIÓN 2021

Coordinador de la obra
ANTONIO DURÁN-SINDREU BUXADÉ



FISCALIDAD DE LAS RENTAS EN ESPECIE

Todas las claves sobre la tributación de los
complementos salariales no monetarios

1.ª EDICIÓN 2021

**Obra realizada por el Departamento de
Documentación de Iberley**

Coordinador

Antonio Durán-Sindreu Buxadé

Colaborador

Kevin Dacosta López

COLEX 2021

Copyright © 2021

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1359-343-2
Depósito legal: C 1744-2021

SUMARIO

1. ASPECTOS GENERALES	11
1.1. Concepto de renta en especie	13
1.1.1. Rentas en especie como un supuesto de renta	16
1.1.2. Rentas en especie y dietas y asignaciones por gastos de viaje	17
1.1.3. Rentas en especie y Seguridad Social	20
1.1.4. Rentas en especie y operaciones vinculadas	22
1.2. Rentas en especie no sujetas	24
1.3. Rentas en especie sujetas y exentas	25
1.4. Criterio general de valoración	27
1.5. Ingreso a cuenta	30
2. RENTAS EN ESPECIE POR LA UTILIZACIÓN DE VEHÍCULOS	35
2.1. Regla general de valoración	36
2.1.1. Vehículos propiedad de la empresa	37
2.1.2. Vehículos en situación de arrendamiento: el leasing y el renting.	39
2.2. El uso mixto del vehículo	42
2.2.1. Disponibilidad versus utilización efectiva. Carga de la prueba	43
2.2.2. Gastos inherentes al uso: carburantes, peajes, etc.	48
2.2.3. La utilización del vehículo por parte de comerciales y similares	49
2.2.4. Utilización de vehículos por directivos	51
2.2.5. Utilización de los vehículos por los socios de sociedades mercantiles.	54
2.2.6. Utilización de vehículos energéticamente eficientes	59
2.3. Incidencia en el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)	60
2.4. Incidencia en el Impuesto sobre Sociedades	67
2.5. Incidencia en la cotización a la Seguridad Social	69
2.6. Contabilización de las rentas en especie de vehículos	70
3. RENTAS EN ESPECIE POR LA UTILIZACIÓN DE INMUEBLES	77
3.1. Criterio general de valoración	77
3.1.1. Utilización de inmuebles propiedad de la empresa	78
3.1.2. Utilización de inmuebles que no son propiedad del pagador	79
3.1.3. Utilización de inmuebles por socios de sociedades mercantiles	80
3.2. Incidencia en el IVA	82
3.3. Incidencia en el Impuesto sobre Sociedades	85

SUMARIO

3.4. Incidencia en la cotización a la Seguridad Social	87
3.5. Contabilización	88
4. RENTAS EN ESPECIE POR EL USO DE TICKETS COMIDA	91
4.1. Criterio general de valoración	92
4.2. Requisitos generales	93
4.3. Incidencia en el IVA	94
4.4. Incidencia en el IS	96
4.5. Incidencia en la cotización a la Seguridad Social	96
4.6. Contabilización	96
5. RENTAS EN ESPECIE POR EL USO DE TICKETS TRANSPORTE	101
5.1. Criterio general de valoración	102
5.2. Requisitos generales	103
5.3. Incidencia en el IVA	106
5.4. Incidencia en el IS	107
5.5. Contabilización	108
6. RENTAS EN ESPECIE POR EL USO DE TICKETS DESCUENTO	111
6.1. Regla general de valoración	111
6.2. Requisitos generales	114
6.3. Incidencia del IVA	115
6.4. Incidencia en el IS	117
6.5. Incidencia en la Seguridad Social	117
6.6. Contabilización	118
7. RENTAS EN ESPECIE POR LA UTILIZACIÓN DE RECURSOS TECNOLÓGICOS	121
7.1. Rentas en especie y teletrabajo	121
7.2. Criterio general de valoración	125
7.3. Incidencia en el IVA	127
7.4. Incidencia en el IS	128
7.5. Incidencia en la cotización a la Seguridad Social	130
7.6. Contabilización	131
8. RENTAS EN ESPECIE POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS	133
8.1. Supuestos	133
8.2. Incidencia en el IVA	138
8.3. Incidencia en el IS	140
8.4. Incidencia en la cotización a la Seguridad Social	140
8.5. Contabilización	141
9. RENTAS EN ESPECIE POR ENTREGA DE ACCIONES	143
9.1. Criterio general de valoración en el IRPF	143
9.2. Requisitos generales	149

SUMARIO

9.3. Incidencia en el IVA	151
9.4. Incidencia en el IS	153
10. FISCALIDAD DE OTRAS RENTAS EN ESPECIE	155
10.1. Primas o cuotas satisfechas a entidades aseguradoras	155
10.2. Préstamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero	157
10.3. Prestaciones por manutención, hospedaje, viajes y similares.	160
10.4. Cuota de autónomos del socio y/o del administrador de sociedades mercantiles	162
10.5. Contribuciones a planes de pensiones	163
11. PLANES FLEXIBLES DE RETRIBUCIÓN	167
11.1. Renta en especie vs plan de retribución flexible.	168
11.2. Un ejemplo de plan de retribución flexible	169

1.

ASPECTOS GENERALES

Aspectos generales de las rentas en especie

Para comenzar el desarrollo de las cuestiones relativas al análisis y estudio de las rentas en especie debemos de tener claro en primer lugar de qué estamos hablando. De esta manera, lo primero a destacar es el concepto de salario que, tal y como lo define el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores (ET), se define como:

«1. 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».

De esta manera y, siguiendo el desarrollo de los artículos 26 y siguientes del ET, el salario puede descomponerse en las siguientes partidas:

De puesto de trabajo	Retribuyen las condiciones especiales el puesto de trabajo que se desarrolle: <ul style="list-style-type: none">• Trabajos a turnos.• Nocturnidad.• Penosidad.• Peligrosidad.• Embarque.• Gratificaciones jefe de departamento, etc. Carecen de carácter fijo o consolidable al encontrarse unidos al puesto de trabajo, es decir, se perderán al cambiar a un puesto de trabajo en el que no se den estas características.
-----------------------------	--

Personales	Remuneran circunstancias personales del trabajador que no se computan en el salario base: <ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad. • Títulos. • Idiomas, etc.
Participación de beneficios	Están en función a los resultados económicos empresariales.
Por cantidad o calidad del trabajo	Se establecen en función del rendimiento en el trabajo (primas, incentivos, etc.). Pueden ser fijos o variables.
Complementos en especie	Son retribuciones no dinerarias formadas por la utilización, consumo u obtención, para fines particulares de derechos, bienes o servicios. Este tipo de retribuciones no podrán exceder el 30 por 100 del salario total.
Pagas extraordinarias	Su número y momento de cobro dependen del convenio colectivo aplicable, pero deben ser 2 al año y una de ellas ha de percibirse en Navidad. Los convenios colectivos, así como los acuerdos entre las partes, podrán establecer la percepción de un número superior de pagas extraordinarias pudiendo su importe ser prorrateado entre las 12 mensualidades.

En concreto, la normativa tributaria hace referencia en el artículo 42.1 de la LIRPF al concepto de retribución en especie al definirla como:

«1. Constituyen rentas en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda.

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

El análisis que va a desarrollarse a continuación, si bien intrínsecamente ligado al derecho laboral y a las distintas consideraciones que puedan hacerse sobre la calificación de las rentas abonadas a un trabajador como salario y las fuentes de las que estas rentas surgen, será la fiscalidad y tributación de aquella parte del salario que, atendiendo a la condición no dineraria del mismo, se entienda entregado al trabajador mediante pacto o contrato con el empleador en el que la puesta a disposición se realiza de manera gratuita o a un precio inferior al de mercado.

Sobre esta afirmación caben muchas matizaciones, a modo de ejemplo:

- ¿Qué ocurre si el trabajador decide de manera unilateral llevar a cabo la utilización del coche de empresa?
- ¿Cómo se repercute al trabajador la renta en especie? ¿En su nómina? ¿Se debe emitir factura?

- ¿Lleva IVA la repercusión de la renta en especie? En caso de llevarlo, ¿comprende el total de la valoración de la renta o se excluye la parte correspondiente al ingreso a cuenta?

Estas, y otras muchas, son las preguntas que debemos hacernos a la hora de hablar de las rentas en especie y a las que pretendemos dar una respuesta clara y precisa.

Así, como aspectos generales a considerar a la hora de hablar de las rentas en especie, debemos establecer los siguientes puntos relevantes:

- Calificación jurídica como rendimiento en especie.
- Rentas en especie no sujetas a tributación en el IRPF.
- Rentas en especie sujetas y exentas de tributación en el IRPF.
- Criterio general de valoración de las rentas en especie.
- Y, por último, valoración del ingreso a cuenta.

El estudio conjunto de estos puntos nos permitirá, posteriormente, llevar a cabo un análisis más preciso y detallado de las diferentes rentas en especie que pueden abonarse al trabajador. Además, nos posibilitará a centrar el análisis en las particularidades de cada renta en especie obviando las cuestiones generales y relativas a todas ellas como sería el caso del ingreso a cuenta inherente a la imputación, como rendimiento íntegro, de estas.

1.1. Concepto de renta en especie

¿Qué se entiende por renta en especie?

Si bien ya hemos adelantado una introducción al concepto de renta en especie, este se muestra mucho más profundo que la breve introducción hecha al mismo en el apartado anterior. En particular, debemos estar a los ya citados artículos 42.1 de la LIRPF y 26.1 del ET que establecen los requisitos que debe cumplir el abono de un salario a una persona trabajadora para ser considerado como una renta en especie.

Sin embargo, a nuestro entender, debe hacerse primeramente una consideración respecto a la «*aceptación*» de la renta en especie. El pago de una parte del salario del trabajador como concepto retributivo «*en especie*» determina, de manera cuasi tautológica, que esta debe establecerse mediante pacto entre el pagador de las rentas y el receptor de las mismas.

¿A qué nos referimos con esto?

A que no puede existir retribución en especie cuando de manera unilateral, sin aceptación por parte de una de las partes, se lleva a cabo la imputación de rentas sin aceptar por el trabajador, o el uso y disfrute de bienes y derechos sin autorización, en este caso del pagador.

Imaginemos la situación en que uno de los trabajadores se lleva a su casa el vehículo de empresa que se le cede para llevar a cabo el desarrollo de sus obligaciones laborales con la empresa. Esta situación nunca fue aceptada por el em-

pleador ni este tiene constancia de este hecho. Es más, imaginemos, se obliga a los trabajadores a depositar los vehículos a la finalización de la jornada laboral en un garaje habilitado al efecto en un local de la entidad. Imaginemos, de nuevo, que en una revisión anual de los registros del garaje se detecta esta irregularidad, ¿procede imputarle una renta en especie al trabajador por la parte del día en que el vehículo fue utilizado para finalidades privadas no mediando pacto entre trabajador y empresario?

Pues bien, esta es una cuestión que no ha sido tratada de manera extensa por la jurisprudencia, si bien es cierto que sí existe una serie de sentencias que parecen indicar lo que entendemos por retribución en especie y la necesidad de existencia de pacto entre empleado y empleador. Tampoco es el criterio administrativo seguido por la Agencia Tributaria que determina para la existencia de retribución en especie la tolerancia al uso del vehículo, independientemente de que se pacte o no como una parte del salario a abonar al trabajador.

Cabe destacar que estas situaciones son las menos y lo habitual es que existan estos acuerdos que establecen de manera, aunque sea oral, las condiciones y requisitos de la cesión del uso o aprovechamiento de los bienes y derechos.

Sin embargo, debemos señalar que, a nuestro entender, únicamente existe retribución en especie cuando se lleva a cabo un pacto expreso o tácito entre empleador y empleado por el que se acuerda la contraprestación de parte del salario por la vía de la cesión en el uso o especial aprovechamiento de determinados bienes y derechos. En este sentido se ha pronunciado el Tribunal Superior de Justicia de Asturias en la **sentencia, rec. 2612/2016, de 17 de enero de 2017, ECLI:ES:TS-JAS:2017:82**. Dicha sentencia se encuadra dentro del recurso de suplicación promovido por la empresa y de esta manera se determina, respecto a la necesidad de la existencia de pacto para la determinación de la renta en especie imputable a un trabajador, lo siguiente:

«Por cuanto se refiere a la cuestión de si el disfrute de un vehículo facilitado por la empresa debe de tener o no la consideración de salario en especie, en cuyo caso su cuantificación económica habrá de formar parte del salario a tener en cuenta para fijar la indemnización por la extinción contractual enjuiciada, tesis del accionante, ó por el contrario ello solo constituye un medio o herramienta que resulta necesaria para el buen desempeño del cometido por parte del trabajador, conforme defiende la empleadora, cabe señalar que el Hecho Probado Décimo se limita a constatar que “El demandante disfrutaba de un vehículo de empresa, sin que existiera expresa limitación en cuanto a la utilización del mismo para fines particulares”. De la precitada literalidad cabe razonablemente deducir que la principal finalidad de la puesta a disposición del vehículo era fundamentalmente profesional y que el hecho de que no se prohibiera expresamente su utilización para fines particulares tenía carácter residual, no transformando el vehículo de medio o instrumento de trabajo facilitado por la empresa a salario en especie, sobre todo porque no consta probada la existencia de pacto alguno entre las partes atribuyendo a aquél un carácter de contraprestación por el trabajo desempeñado. Parece que, a lo sumo, nos encontramos ante una simple tolerancia de la empresa respecto al empleo del vehículo por el actor para sus fines particulares, pero esto no enerva que la principal causa motivadora de la puesta a disposición del vehículo era que aquél lo utilizara para el desempeño de su trabajo, no para retribuir el mismo».

La sentencia del TSJ de Asturias se pronuncia en idéntico sentido que la **STS, rec. 104/2005, de 21 de diciembre de 2005, ECLI:ES:TS:2005:7999**, que establece que:

«Sin embargo, lo único que aparece acreditado es que el vehículo “se usaba” [de facto] durante el expresado tiempo y en beneficio propio por parte del demandante y, a falta de más concreción, no puede afirmarse que esta forma de utilización hubiera sido pactada como compensación por la labor a desarrollar, pues caben también otras posibilidades, tales como la mera tolerancia por parte de la empresa o, incluso (y sin que con ello queramos afirmar que así fuera) el incumplimiento contractual en este punto por parte del empleado».

Del mismo modo, existen algunas consultas vinculantes, especialmente cuando se lleva a cabo el tratamiento de las retribuciones en especie en el Impuesto sobre el Valor Añadido que establecen esa cierta obligatoriedad que debe existir respecto al pacto entre empleado y empleador para la consideración de la renta generada como retribución en especie.

Así, este criterio podemos encontrarlo, entre otras, en la **consulta vinculante (V0891-12), de 25 de abril de 2012**, que determina, respecto a la consulta planteada por la entidad cedente de un vehículo para uso particular por parte de uno de sus empleados, lo siguiente:

«(...) cabe concluir que en aquellos supuestos en los que exista una relación directa entre el servicio prestado por el empleador (retribución en especie) y la contraprestación percibida por el mismo (trabajo personal del empleado), se produce una prestación de servicios efectuada a título oneroso a efectos del Impuesto sobre el Valor Añadido.

Por lo que al objeto de la consulta se refiere, la cesión del uso de automóviles que efectuará el consultante a sus trabajadores constituye una retribución en especie de obligado cumplimiento para la entidad consultante, ya sea porque se establezca de forma expresa en el contrato laboral o bien porque se acuerde verbalmente con los mismos, de manera que una fracción de la prestación laboral de los trabajadores es la contrapartida de dicha cesión. Esta cesión de vehículos forma parte del montante total de las retribuciones que el trabajador percibe por los servicios laborales que presta».

A TENER EN CUENTA. El pacto aquí definido parece expresarse como comunicación verbal o escrita entre empleado y empleador pero no podemos obviar el hecho de que la suscripción de un contrato de trabajo o la aceptación de las remuneraciones contenidas en los estatutos de la sociedad, como administrador de la misma, supone un pacto entre empleado y empleador. De esta manera, para las rentas en especie que se perciban por ley, convenio colectivo o contrato de trabajo, cuando estos incluyan cuestiones relativas a la retribución en especie de parte del salario, deberá entenderse cumplido el requisito de existencia de pacto entre ambas partes.

De esta forma, podemos resumir las condiciones **para que una renta sea considerada como una retribución en especie** en lo siguiente:

1. La retribución debe percibirse por el empleado a un precio inferior al de mercado o de manera gratuita.

2. La retribución únicamente se computará por la parte de la cesión de uso que tiene carácter privativo para el empleado, es decir, la parte del tiempo empleado para la realización de las actividades laborales no se considera como renta para el trabajador.
3. Debe existir un pacto entre empleador y empleado que determine la cesión o la posibilidad de uso de los bienes y derechos en el sentido de que la mera tolerancia a su uso no determina renta en especie.
4. Debe existir una correcta imputación contable, temporal y un fehaciente contraste documental que prueben la realidad de las operaciones. Esto es sumamente relevante ya que, de no existir el correcto registro de las operaciones, no podrá determinarse una correcta cuantificación monetaria.
5. No se considerará como renta en especie el abono en metálico de las prestaciones, considerándose como retribución dineraria.

1.1.1. Rentas en especie como un supuesto de renta

Calificación de la retribución especie

Una vez determinados las características de una retribución en especie para ser considerada como tal, debemos darnos cuenta de que nos hemos saltado un paso y es la calificación de la retribución en especie como un concepto de renta.

Si bien parece quedar suficientemente claro, derivado de la redacción del artículo 26.1 del ET, que las rentas en especie forman parte del sueldo y salario del trabajador y, por tanto, forma parte de la renta por este obtenida considerándose como un rendimiento del trabajo. Sin embargo, cabe hacer una serie de consideraciones.

La primera de ella, como acabamos de afirmar, es que se trate de un rendimiento del trabajo. El concepto de rendimiento del trabajo se determina en el artículo 17 de la LIRPF que dispone de manera taxativa los conceptos que deben entenderse englobados dentro de estos, de donde destacamos, entre otros, los siguientes:

«1. Se considerarán rendimientos íntegros del trabajo todas las contraprestaciones o utilidades, cualquiera que sea 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.

Se incluirán, en particular:

- 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, excepto los de locomoción y los normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería con los límites que reglamentariamente se establezcan».

Ahora bien, puede surgir de aquí una pregunta bastante obvia ya que no todos los empleados de una empresa tienen la misma consideración en el ámbito laboral, por ello cabría preguntarse: si el «trabajador» tiene una relación mercantil con la entidad, es decir, emite una factura para cobrar sus honorarios, ¿es igualmente aplicable el concepto de rendimientos del trabajo?

Aquí surge la primera de las grandes problemáticas de las rentas en especie. Dependiendo de la condición del receptor y de su relación con la entidad estas pueden considerarse como rendimientos del trabajo (empleados, socios o directivos con contrato laboral), rendimientos de la actividad económica (socios trabajadores, administradores sin relación laboral, etc.) o rendimientos del capital mobiliario (socios capitalistas).

Aun así, tenemos que tener igualmente claro que el hecho imponible del IRPF contenido en el artículo 6 de la LIRPF determina:

- «1. Constituye el hecho imponible la obtención de renta por el contribuyente.
2. Componen la renta del contribuyente:
 - a) Los rendimientos del trabajo.
 - b) Los rendimientos del capital.
 - c) Los rendimientos de las actividades económicas.
 - d) Las ganancias y pérdidas patrimoniales.
 - e) Las imputaciones de renta que se establezcan por ley.
3. A efectos de la determinación de la base imponible y del cálculo del Impuesto, la renta se clasificará en general y del ahorro».

Por tanto, independientemente de la calificación que se le dé a la retribución en especie a efectos de tributación en el IRPF, esta tendrá la consideración de renta a efectos del IRPF.

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA

Consulta Vinculante de la Dirección General de Tributos (V3250-13), de 5 de noviembre de 2013

Asunto: consideración del concepto de renta a efectos de aplicación del mínimo por descendientes y por discapacidad

«Se hace preciso señalar que el concepto de renta anual, a estos efectos, está constituido por la suma algebraica de los rendimientos netos (del trabajo, capital mobiliario e inmobiliario, y de actividades económicas), de imputaciones de rentas y de las ganancias y pérdidas patrimoniales computadas en el año, sin aplicar las reglas de integración y compensación. Ahora bien, los rendimientos deben computarse por su importe neto, esto es, una vez deducidos los gastos pero sin aplicación de las reducciones correspondientes, salvo en el caso de rendimientos del trabajo, en los que se podrán tener en cuenta la reducción prevista en el artículo 18 de la LIRPF al aplicarse con carácter previo a la deducción de gastos».

1.1.2. Rentas en especie y dietas y asignaciones por gastos de viaje

Retribuciones por desplazamientos y manutención al trabajador

Lo primero a destacar respecto de las rentas en especie es que, cuando se encuadren dentro de una relación laboral, estas se considerarán como rendimientos del trabajo conforme a lo establecido en el artículo 17.1. d) de la LIRPF, ahora mismo desarrollado.

Ahora bien, como el lector seguramente se habrá dado cuenta, estamos desarrollando este punto introductorio al concepto de renta en especie, de manera sesgada. Estamos tratando solo una parte del total de las retribuciones que consti-

FISCALIDAD DE LAS RENTAS EN ESPECIE

PASO A PASO

Las rentas en especie se han ido consolidando con el paso del tiempo en una forma habitual de retribución del trabajo.

De esta manera, cada vez son más las empresas que optan por dotar a sus empleados de complementos salariales no monetarios para incentivar la retención del talento y el bienestar de su plantilla. Es por ello que se hace necesario llevar a cabo un estudio respecto de las implicaciones fiscales que tiene el pago de una parte del salario como renta en especie tanto para el trabajador como para el empresario.

Nace así esta obra, enfocada en el estudio teórico de la tributación de las rentas en especie en todo el espectro impositivo, abordándose tanto su tributación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) como sus implicaciones en los otros dos grandes impuestos, Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) e Impuesto sobre Sociedades (IS). Además, se analiza la repercusión que tiene el abono de rentas en especie en la cotización del trabajador a la Seguridad Social.

Por último, para dotar de contenido práctico a la obra, se incluyen cuestiones de interés, análisis jurisprudencial y de doctrina administrativa y esquemas que ayudan a comprender y analizar los conceptos desarrollados.



ANTONIO DURÁN-SINDREU BUXADÉ

Nacido en Barcelona el 2 de abril de 1957. Es diplomado en Ciencias Empresariales, licenciado en Administración y Dirección de Empresas y doctor en Derecho por la Universidad de Navarra. Miembro de la Real Academia Europea de Doctores. Expresidente de la Asociación Española de Asesores Fiscales. Profesor de la UPF y director académico del Máster de Fiscalidad de la UPF Barcelona School of Management. Autor de diversos libros y publicaciones, entre otros, *IVA, subvenciones y regla de prorata* y *Los motivos económicos válidos como técnica contra la elusión fiscal: economía de opción, autonomía de la voluntad y causa en los negocios*. Colaborador en diversos medios de comunicación y blogs.



www.colex.es



PVP 20,00 €

ISBN: 978-84-1359-343-2



9 788413 593432