

TICKETS O CHEQUES RESTAURANTE

En un trabajo anterior, abordamos la problemática de los salarios en especie, como forma particular de retribución al empleado, por parte del empleador.

Algunos matices específicos de esta forma de remuneración:

- No puede suponer más del 30% de la remuneración total del trabajador.
- Es la parte del salario que se percibe en forma de servicios o beneficios.
- Ha de ser siempre cuantificable.
- El trabajador puede aceptar o no aceptar el salario en especie.
- El salario mínimo interprofesional no puede ser en especie.
- Los bienes y servicios entregados, como salario en especie, han de serlo para uso personal y no profesional.
- Ejemplos de salario en especie: uso de una vivienda propiedad de la empresa; uso de vehículo de empresa, para fines particulares; préstamo de una empresa a un tipo de interés inferior al legal del dinero; gastos de manutención, estudios, alojamiento, viajes, etc. pagados por la empresa; aportaciones a planes de pensiones del trabajador; cuota RETA del autónomo societario; etc...
- El salario en especie cotiza en Seguridad Social, como una parte más de la retribución, está sujeto a IRPF, y por tanto, a ingreso a cuenta.

- "SON UNA FORMA PARTICULAR Y FRECUENTE DE REMUNERACIÓN EN ESPECIE, JUNTO A OTRAS MÚLTIPLES YA CONOCIDAS."

- "SE ENTREGAN EN FORMA DE TALÓN O TARJETA, Y PUEDEN SER CANJEADOS EN ESTABLECIMIENTOS DE HOSTELERÍA ASOCIADOS A ESTE TIPO DE FORMA DE PAGO."

- "ADMITEN FORMATO ELECTRÓNICO, GENERALMENTE A TRAVÉS DE APLICACIONES MÓVILES, QUE SUELEN FUNCIONAR DE MANERA SIMILAR A UNA TARJETA PREPAGO."

- "SE TRATA DE UNA RETRIBUCIÓN EN ESPECIE QUE NO TRIBUTA EN IRPF, HASTA UN MÁXIMO DE 11 EUROS AL DÍA."

Vamos a analizar, en el presente trabajo, un caso particular de remuneración en especie, por su frecuencia en el uso. En esencia, son un tipo de retribución que las empresas pueden ofrecer a sus empleados, con una serie de ventajas y beneficios.

Como hemos mencionado, son el medio que pueden utilizar las empresas para retribuir una parte de los salarios a sus empleados, ya que la legislación permite que una parte de su nómina sea retribuida en especie. Normalmente, se entregan en forma de talón o tarjeta, y pueden ser canjeados en establecimientos de hostelería asociados a este tipo de forma de pago. Tienen varias denominaciones, desde cheques restaurante, tickets restaurante, vales restaurante, vales de comida, e incluso cheques gourmet.

TICKETS O CHEQUES RESTAURANTE

- "POR ENCIMA DE LOS
11 EUROS AL DÍA,
TRIBUTAN EN IRPF Y
ESTARÁN SUJETOS A
RETENCIÓN."

En los últimos años, y sobre todo con la llegada de la pandemia, también se ha implementado el uso de estos cheques en formato electrónico a través de aplicaciones móviles, que funcionan a modo tarjeta prepago.

Su principal ventaja es que se trata de una retribución en especie que no tributa en IRPF, hasta un máximo de 11 euros al día. Este límite está en consonancia con el gasto máximo deducible en IRPF por este concepto, que ronda la misma cifra.

Se diferencian de las dietas de viaje de los trabajadores, en que los tickets de restaurante son una forma de retribución, que se usa de forma habitual asociada a la nómina, mientras que las dietas de viaje se entregan de forma puntual, y únicamente cuando el trabajador tiene que desplazarse por motivos de trabajo y la empresa se hace cargo de las comidas.

Son conceptos bien distintos, pues en el primer caso estamos hablando de una remuneración en especie, con la que el trabajador cubre gastos de naturaleza personal, mientras que en el segundo, no estamos ante una remuneración en especie, dado que es la manera de la empresa de compensar al trabajador por un gasto ocasionado como consecuencia de su trabajo (gasto de naturaleza no personal o particular, por lo tanto).

La empresa puede ofrecer a los empleados el ticket restaurante como una retribución extra salarial, que asume completamente la empresa, o como medio de retribución flexible, dando al empleado la posibilidad de pagar las comidas desde su nómina favoreciéndose de los ahorros fiscales que esto supone.

Generalmente, se pueden usar a cualquier hora del día, sin distinguir entre desayunos, almuerzos o cenas, a menos que el establecimiento aplique sus propias políticas o la empresa decida establecer horarios y días determinados para su disfrute. También son válidos para recogida en local y suelen ser aceptados en compañías de reparto a domicilio.

Pueden entregarse en formato físico, en cheques, tarjetas o tickets de papel, o en formato digital, haciendo uso de aplicaciones de pago móvil. Depende de cada empresa y del proveedor que elijan para su canjeo.

Los establecimientos adheridos en los que se podrá canjear los cheques restaurantes pueden ser una selección de locales específicos que haya acordado la empresa, o estar gestionados por una empresa/plataforma especializada. Entre las plataformas principales que operan en el mercado, destacan: UP SPAIN EDENRED-TICKET RESTAURANT y SODEXO.

Los tickets restaurantes se encuentran regulados por el Art. 45 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, donde entre otras cosas, se establece que:

- "EL LÍMITE ANTERIOR
ESTÁ MUY EN
CONSONANCIA CON EL
GASTO MÁXIMO
DEDUCIBLE EN IRPF POR
ESTE CONCEPTO, PARA
AUTÓNOMOS Y
PROFESIONALES, QUE
RONDA LA MISMA
CIFRA."

- "NO TIENEN NADA QUE
VER CON LAS DIETAS DE
VIAJE."

- "TICKETS RESTAURANTE
SON REMUNERACIONES
EN ESPECIE, QUE EL
TRABAJADOR APLICA A
GASTOS PERSONALES Y
PARTICULARES."

- Los trabajadores estarán exentos de incluirlo en su declaración de la renta con un límite máximo de 11€ diarios, aproximadamente 220€ al mes (dependiendo del número de días que tenga el mes)
- No son canjeables en supermercados, centros comerciales, cines, etc, sólo en establecimientos de hostelería.
- Sólo pueden ser canjeados los días hábiles del empleado y no son acumulables.
- Los tickets deberán ser expedidos de forma nominativa, estar numerados, y deberá figurar la empresa emisora, además del importe nominal cuando estén en formato papel.

Como hemos mencionado anteriormente, esta forma de remuneración en especie supone ventajas para la empresa pagadora y para los trabajadores, entre las cuales, destacamos:

1.-Para la empresa:

- Las retribuciones flexibles de gastos de comida son deducibles al 100% para las empresas, mediante su inclusión como gasto de personal en el Impuesto de Sociedades.
- Es un método que permite un fácil control de la retribución en especie, y además es seguro y cómodo, ya que no se necesita utilizar dinero en efectivo para ello.
- Las empresas que dan cheques gourmet dan buena imagen, ya que mejora la conciliación y permite que sus trabajadores puedan ahorrar.

2.-Para el trabajador:

Cuando se trata de retribución extrasalarial, los trabajadores cobran más ganando lo mismo, ya que no tienen que gastar dinero en el pago de sus dietas.

En el caso de ser una retribución flexible, donde una parte de la nómina del trabajador se destina a los tickets restaurante, estos ahorran más al estar una parte exenta de retribución (hasta los 11€ diarios). Por encima de estos 11 euros diarios, el ticket restaurante tributa en IRPF, como cualquier otra remuneración en especie.

Permite que los empleados no gasten tiempo volviendo a casa, o preparando su propia comida durante los descansos, o cambios de turno, y además pueden elegir dónde comer sin tener que repetir sitio cada día.

Si existe diferencia entre el valor nominal del ticket y el gasto real del trabajador, hay que tener en cuenta que: a) el trabajador ha de poner de su bolsillo la diferencia, si el gasto real es superior al nominal del ticket; y b) caso de ser inferior, no se podrá hacer devolución de la diferencia.

No obstante, y al margen de la normativa específica existente, al final todo quedará a criterio y acuerdo entre el trabajador consumidor y el establecimiento donde se lleva a cabo dicho consumo.