



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN (Administración y Dirección de Empresas)

CURSO ACADÉMICO 2021

CONVOCATORIA OCTUBRE

TÍTULO:

RETRIBUCIÓN FLEXIBLE: IMPACTO EN LOS AGENTES ECONÓMICOS

APELLIDOS/NOMBRE ESTUDIANTE: Quero López, Alfonso

DNI: 09454660G

GRADO/DOBLE GRADO QUE CURSA: GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS SEMIPRESENCIAL

APELLIDOS/NOMBRE TUTOR:

MARTÍNEZ LÓPEZ, ROSA MARÍA

Fecha: 02/10/2021

ÍNDICE

I. SISTEMA DE RETRIBUCIONES: CONCEPTOS BÁSICOS	5
1. Componentes que forman la retribución	5
2. Retribuciones extrínsecas o monetarias.....	6
3. Retribuciones intrínsecas o no monetarias	6
II. HISTORIA DE LOS MECANISMOS DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE	7
1. Implantación de mejoras laborales	7
2. Diferenciación entre retribución flexible y beneficio social	10
3. Descripción de productos de objeto de este análisis	10
III. NORMATIVA VIGENTE Y REFORMAS MÁS DESCATADAS SOBRE LAS RETRIBUCIONES FLEXIBLES	13
1. Estatuto de los trabajadores	13
2. Ley 35/2006, de 28 de noviembre del IRPF y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio	13
3. Ley general de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994).....	14
4. Impuesto de Sociedades	15
5. Ley de IVA.....	15
IV. INVESTIGACIÓN SOBRE EL CONOCIMIENTO DE LA POBLACIÓN DE LOS MODELOS DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.	16
1. Alcance y objetivo.....	16
2. Intervalos de edad en la muestra	16
3. Conocimientos sobre retribución flexible	18
4. Conocimiento sobre la diferencia entre retribución flexible y Beneficio social	19
5. Aprovechamiento de la retribución flexible	20
6. Productos que componen el modelo de retribución flexible	21
7. Peso de los artículos de retribución flexible.....	22
V. ANÁLISIS DEL IMPACTO FISCAL DE LA RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.	24
1. Concepto de Planificación fiscal	24
2. Metodología de la Planificación fiscal	24
3. Estrategias retributivas	25
VI. ESTUDIO DEL IMPACTO EN LOS AGENTES ECONÓMICOS.	28
1. Impacto sobre los trabajadores	29
2. Impacto sobre la empresa	33
3. Impacto sobre un colectivo de empresas de un área industrial.....	35

4. Impacto sobre los grupos de interés de la empresa 37

VII. CONCLUSIONES...... 39

BIBLIOGRAFÍA..... 40

WEBGRAFÍA41

ANEXO I...... 42

 Índice de Figuras 42

 Índice de Gráficos 42

 Índice de Tablas 42

ANEXO II...... 43

ABREVIATURAS

AEAT: Agencia Española de Administración Tributaria

AEEVCOS: Asociación Española de Empresas de Vales de Comida y Otros Servicios

BOE: Boletín Oficial del Estado

CAM: Comunidad Autónoma de Madrid

CFO: Chief Financial Officer (Director Financiero)

DGT: Dirección General de Tributos

IRPF: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

IS: Impuesto de Sociedades

IVA: Impuesto sobre el Valor Añadido

LIVA: Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido

RD: Real Decreto

RDL: Real Decreto Ley

TGSS: Tesorería General de la Seguridad Social

TIM: Trabajador Industrial Medio

INTRODUCCIÓN

El mercado laboral actual nos brinda oportunidades y herramientas para maximizar la renta percibida como compensación de nuestro trabajo, mediante la aplicación de programas de retribución flexible. En opinión de muchos expertos, estas medidas están infrautilizadas, probablemente debido a una deficiente formación en materia laboral tanto por parte de la empresa como del trabajador, suponiendo una pérdida potencial de las herramientas que la administración estatal pone a nuestra disposición. La optimización de los recursos económicos en un modelo de sociedad cada día más exigente parece fundamental para obtener una mejor calidad de vida y, a la vez, cubrir las necesidades económicas del individuo.

La correcta aplicación de los esquemas de retribución flexible puede generar un ahorro fiscal significativo a los trabajadores en sus impuestos anuales, permitiendo derivar esos recursos al consumo o al ahorro. Por ello, parece relevante analizar el impacto que supondría en los agentes económicos el empleo más frecuente de dichas herramientas.

El presente Trabajo de Fin de Grado, “Retribución flexible: Impacto en los agentes económicos”, pretende analizar el efecto de diferentes fórmulas de retribución flexible sobre los trabajadores, las empresas y el entorno económico, modelizando las oportunidades de aprovechamiento de las herramientas que permiten optimizar los rendimientos fruto de la relación laboral. Para ello, se creará un modelo basado en el empleo de los principales productos de retribución flexible utilizados en España.

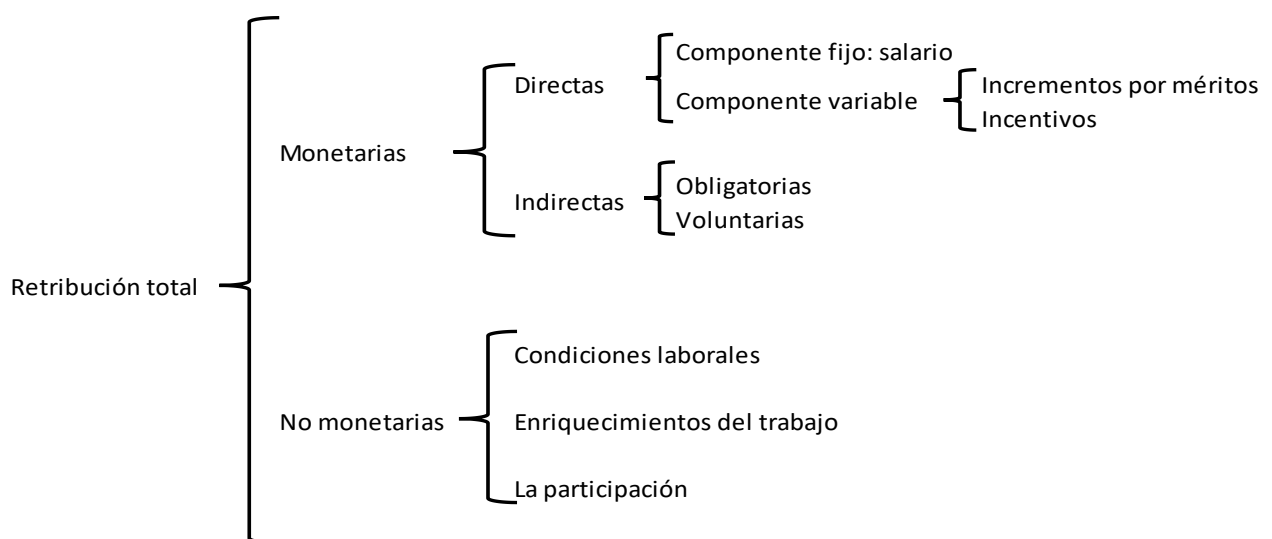
En la primera parte del trabajo se sitúan en un contexto histórico las diferentes mejoras que las relaciones laborales han generado en el último siglo. Se analizan también las diferentes opciones de configuración de retribuciones flexibles en cuanto a los productos que la legislación permite incluir dentro de este concepto. Posteriormente se detalla el marco normativo que afecta a estos productos a nivel fiscal y tributario, para establecer dónde pueden generarse las ventajas competitivas derivadas del empleo de estas herramientas. La muestra de datos recogida permite hacer un estudio prospectivo sobre una población determinada para conocer en qué tipo de empresa se desempeña la actividad, el tamaño de las mismas y el nivel de conocimientos que sobre la materia tienen los trabajadores, con el fin de tratar de modelizar qué tipo de empresa emplea más estos productos. A continuación, se realiza una simulación para estudiar las oportunidades de planificación fiscal, con el objeto de determinar la rentabilidad de la implantación de estas medidas y su impacto sobre los agentes. El trabajo se cierra con la exposición de las principales conclusiones.

I. SISTEMA DE RETRIBUCIONES: CONCEPTOS BÁSICOS

1. Componentes que forman la retribución total

El esquema contenido en la Figura 1 representa la distribución de las retribuciones a las que tiene derecho el trabajador y los apartados en los que se encuadra cada una de ellas.

Figura 1: Estructura de la retribución total



Fuente: Iborra, González 2010, pág. 413

La figura 1 nos permite identificar qué conceptos salariales son los que se analizan en el presente ensayo, pudiendo clarificar los apartados a los que se hará referencia con posterioridad. De esta forma, podemos localizar con precisión conceptos más subjetivos como puede ser la denominación de salario emocional¹, que estaría ubicada en el conjunto de las retribuciones no monetarias.

Denominamos retribución total al conjunto de recompensas que obtendrá un empleado por su desempeño laboral. Una parte de ellas serán monetarias (extrínsecas) y otras están clasificadas como no monetarias (intrínsecas). La suma de todas ellas representa la cantidad de dinero disponible por el trabajador para hacer frente a sus gastos cotidianos y, en mayor o menor medida, destinar al ahorro.

¹ El salario emocional se define como el conjunto de percepciones no económicas que recibe el trabajador, mejorando su calidad de vida y la empatía hacia la empresa.

2. Retribuciones extrínsecas o monetarias

Están subdivididas en directas e indirectas.

2.1 Retribución directa: Se trata de la retribución percibida en relación al cargo desempeñado y debe ser proporcional a este. Se subdivide, así mismo, en dos componentes:

2.1.1 Componente fijo (el salario). Habitualmente acordado mediante negociación en la incorporación al puesto de trabajo o definido en las tablas salariales de los convenios colectivos de aplicación. Sobre este apartado es sobre el que vamos a proyectar el estudio del impacto de las retribuciones flexibles.

2.1.2 Componente variable. Este apartado generalmente dependerá de la tipología del puesto de trabajo y puede cuantificarse en función del rendimiento del trabajador. Sirve para evaluar y premiar el desempeño del empleado, asignando un trato diferencial al mejor desempeño en el puesto de trabajo.

2.2 Retribución indirecta: Podemos definirlo como recompensas que la empresa proporciona a los empleados, independientemente de la posición que ocupen en la estructura de la empresa. Están basadas en la protección del trabajador frente a las posibles eventualidades que pueda sufrir en el desempeño de su puesto de trabajo. En este apartado, al margen de las cotizaciones legales establecidas, podemos encuadrar los denominados beneficios sociales que más adelante describiremos con mayor detalle.

3. Retribuciones intrínsecas o no monetarias

Están a su vez divididas en condiciones laborales, enriquecimiento del trabajo y participación.

3.1 Retribuciones intrínsecas o no monetarias. Podemos definir las como calidad de vida laboral y pueden determinar el factor de experiencia del trabajador hacia su puesto de trabajo y empresa. También podemos identificarlas con el salario emocional, ya que no se trata de una retribución que añada más recursos económicos al empleado, pero sí proporciona una sensación de bienestar y pertenencia a la estructura de la empresa.

Se pueden estructurar tres apartados fundamentales sobre los que analizar este tipo de retribuciones.

3.1.1 Condiciones laborales. Cómo podremos verificar en el siguiente capítulo, a medida que históricamente se han mejorado las condiciones higiénico sanitarias de los trabajadores e impulsado normativas para mejorar las instalaciones de los centros de trabajo, las condiciones laborales han impactado directamente sobre el rendimiento de los trabajadores en su desempeño.

3.1.2 El enriquecimiento del trabajo. Debemos analizarlo en el dimensionamiento de los puestos de trabajo dentro de las dos variables empleadas para este fin.

a) Dimensión horizontal. Relacionada con la especialización del puesto de trabajo y la complejidad de las tareas a desempeñar.

b) Dimensión vertical. Relacionada con el grado de autonomía y responsabilidad dentro de la cadena jerárquica de la compañía.

3.1.3 La participación. Relacionada con la aportación y toma en consideración de las aportaciones del trabajador en el proceso de toma de decisiones. Existen diferentes grados de participación en estos procesos como, por ejemplo, los buzones de sugerencias.

II. HISTORIA DE LOS MECANISMOS DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

1. Implantación de mejoras laborales

Podemos situar el comienzo de los modelos de retribución flexible sobre finales del Siglo XIX y comienzos del XX, cuando se investigó sobre nuevas formas de motivación a los trabajadores con el fin de aumentar y mejorar su productividad. Frederick W. Taylor² (1856 – 1915) inició la senda en el campo de la investigación en cuanto a la planificación y optimización del trabajo. La implantación llevada a cabo por él del denominado salario a destajo en función de las piezas producidas, representó un avance en cuanto a la concepción de la retribución existente hasta la fecha.

La idea general de que este nuevo sistema retributivo contribuiría a aumentar los beneficios de las empresas, se ha mantenido hasta nuestros días. El concepto de trabajo a destajo, sobre todo en el ámbito de la construcción, ha generado importantes intercambios monetarios y de fuerza de trabajo a lo largo del tiempo. Así, es frecuente subcontratar una determinada tarea en función de la variable precio/unidad acordada entre las partes.

No obstante, podemos avanzar en las mejoras que se han ido implementando en las relaciones laborales y que, indefectiblemente, han repercutido en el resto de agente sociales. Los rendimientos de los trabajadores, sean de la índole que sean, están sujetos a diferentes modalidades de tributación y cotización. Esto implica que un mayor volumen transaccional de recursos monetarios redundará en mayor ingreso para las arcas públicas y mayor cantidad de operaciones comerciales entre los diferentes agentes económicos.

² Nacido en Germantown, Pennsylvania, 1856, y muerto en Filadelfia, 1915, fue un ingeniero norteamericano que ideó la organización científica del trabajo.

Podemos definir la retribución flexible como la optimización que la empresa ofrece al empleado posibilitándole elegir qué parte de su salario, con límite del 30% del mismo, desea recibir en productos o servicios. La adquisición de estos bienes o servicios, que cuentan con ventajas fiscales, le permitirá ahorrar sus cargas fiscales y, de esta forma, aumentar su salario neto.

En el espacio nacional, podemos interpretar como las primeras señales de avance en el concepto de retribución flexible, los logros obtenidos mediante la Ley de Comedores, Decreto de 8 de junio de 1938, donde se reconocía el derecho y la obligación de disponer de unas instalaciones adecuadas al decoro y necesidades de los trabajadores, para no continuar viéndose obligados a comer sentados en las aceras de las calles o alrededores de las fábricas o talleres y expuestos a las inclemencias meteorológicas. De igual forma, se estipulaba la obligación de dispensar 2 horas al obrero para atender sus necesidades culinarias³. En la actualidad, podemos citar la STS 3050/2012 como garante de los derechos de los trabajadores referidos a la citada Ley de comedores.

Entendiendo en nuestro mundo actual el concepto de “Salario emocional”, que hemos encuadrado en el apartado de no monetario de la retribución total, no es difícil suponer que estos avances pudieron suponer una mejora en la concepción de los derechos de los trabajadores. Nos referimos a conceptos como locales acondicionados para poder calentar la comida, cantina dentro del comedor en empresas de más de 50 trabajadores o asunción de los costes de derivados del mantenimiento de este servicio. Esto, en sí, podría considerarse como un gran avance en esta materia, por lo que considero importante entender desde qué punto partimos en cuanto a derechos y retribuciones.

Puesto en contacto con Sebastián Vene, Secretario de la asociación AEEVCOS (Asociación Española de Empresas de Vales de Comida y Otros Servicios) y CFO de Up Spain (Cheque Dejeuner, S.A.), empresa pionera en la implantación del modelo de negocio basado en la oferta de productos de retribución flexible, para recabar información acerca de la trayectoria y recorrido de este tipo de productos, nos indica que se pueden establecer las primeras comercializaciones de vales de comida en Francia, en los años 60, de la mano de los sindicatos franceses, que buscaban la mejora en la comida de los trabajadores mediante la implantación de este tipo de ayudas. El desembarco de esta y otras empresas similares en España se produce en 1988. Las posteriores regulaciones que han sufrido este tipo de productos han hecho que la contratación y consumo sufra altibajos y, por tanto, haya empresas que prescindan de estas mejoras.

Analizando los modelos actuales de retribución flexible y ateniéndonos a la literalidad del concepto, podemos definirlo como la parte del salario, con límite del 30%, que el trabajador puede elegir cómo ser recibida en productos o servicios (art. 26 RD 2/2015

³ Como se recoge en el BOE publicado el día 1 de julio de 1938. (<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1938/001/A00002-00003.pdf>)

de 23 de octubre aprobación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores). Esto permite al trabajador percibir la misma compensación, pero aplicando las ventajas fiscales que incentivan estos productos; le permitirá incrementar su salario neto e, incluso, mejorar su capacidad de ahorro. Estos nuevos elementos se han hecho casi imprescindibles en las actuales ofertas de grandes compañías que buscan sobre todo personal cualificado como herramientas de reclutamiento de talento.

También han comenzado a hacerse notar en otros segmentos del tejido empresarial del país, generando importantes sinergias en cuanto a activación de la economía e intercambio de bienes y servicios con una mayor transparencia y trazabilidad.

No debemos olvidar que la normativa que regula todo este tipo de productos exige la observancia de las normas en cuanto a limitación de su uso, así como fija topes en el empleo de los mismos. De igual forma, es necesario gestionar la trazabilidad del consumo de dichos elementos.

Los más comunes hasta la fecha han sido los relacionados con la alimentación y la salud; de esta forma cada vez es más frecuente que se ofrezca, entre las opciones de retribución, la suscripción a colectivos médicos privados o alguna de las modalidades de vales de comida. Pero, ampliando el concepto sobre el bienestar de los trabajadores, cada vez es más frecuente encontrar empresas que han imitado el denominado modelo Google de gestión de los recursos humanos: flexibilidad horaria, espacios de ocio dentro de las instalaciones o facilidad para abordar proyectos propios dentro del ámbito laboral, por lo que se impulsa esta área de la empresa cada vez más visiblemente.

La obtención por parte de los trabajadores de cualquier nivel de este tipo de retribuciones contribuye a mejorar el rendimiento individual y colectivo de la plantilla, ya que suele ser percibido como señal de preocupación por parte de la empresa y aceptado con agrado por parte de los mismos. En el mercado laboral actual, en el que la retención de talento y personal cualificado puede determinar el liderazgo en una compañía, el denominado salario emocional está jugando, cada vez más, un papel decisivo en esta función fundamental de los departamentos de recursos humanos y, por lo tanto, de las estrategias corporativas de las empresas. De igual forma, el branding empresarial sale reforzado y la retención del talento dentro de la empresa suele ser más efectiva. A fin de cuentas, a todo el mundo le gusta sentir que la empresa muestra preocupación por los trabajadores.

En la actualidad, la puesta a disposición de este tipo de productos en España está, casi exclusivamente, en manos de empresas de origen francés, que han sabido, desde sus inicios en el país vecino, desarrollar un completo mercado de productos con capacidad de satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y ofrecer una potente herramienta de

negociación a las empresas. Todo ello puede explicarse por la mayor presencia sindical en los grupos empresariales del país vecino.

2. Diferenciación entre retribución flexible y beneficio social

Debemos entender la diferencia entre estos dos modelos de retribución en la entidad que sufraga el coste de la medida. Esto quiere decir que, en función de quién asume el coste de los productos, determinará a qué nos referimos. Así, podemos definirlos de la siguiente forma:

2.1 **Retribución flexible:** Aquellos importes detraídos de la retribución bruta del trabajador de forma voluntaria y que se emplearán en el pago de productos o servicios solicitados por el mismo. No implica incremento salarial ni mayor coste laboral a la empresa, pero derivará en un mejor aprovechamiento de los recursos económicos por parte del trabajador por la optimización de su factura fiscal. Lo debemos encuadrar en el apartado de retribuciones monetarias, directas y componente fijo, como parte de salario. Las encuadramos en este apartado al referirse a rendimientos que sustituyen voluntariamente la percepción de importes en efectivo y que estos sí, están sujetos a tributación.

2.2 **Beneficio social:** Aquellos importes que la empresa está dispuesta a satisfacer por cuenta de los trabajadores como mejora de la retribución, sin ser consideradas como aportaciones dinerarias y que implican, por lo tanto, un incremento de las percepciones salariales del trabajador. También contribuirá, por medio del incremento de cotizaciones sociales, a aumentar la base de cotización del trabajador para mejora de posibles prestaciones futuras. Lo debemos encuadrar en el apartado de retribuciones monetarias, indirectas y voluntarias.

3. Descripción de productos de objeto de este análisis

Son varios los modelos que se pueden adquirir en este mercado y, por lo tanto, lo más lógico es definirlos y describir sus limitaciones y las implicaciones que, a efectos de planificación e impacto en los agentes económicos, pueden tener.

3.1 **Seguro de salud:** Este producto se comercializa con la intención de mejorar la conciliación laboral de los trabajadores y de mejorar su bienestar y salud. La flexibilidad horaria ofrecida por las entidades privadas de salud ayuda a establecer una mejor planificación para las visitas médicas de los trabajadores. Esto implica una menor tasa de absentismo laboral, ya que la gestión responsable por parte de los beneficiarios de este producto suele condicionar indirectamente la gestión de sus citas médicas en horarios fuera de la jornada laboral o próximos al inicio o finalización de la misma.

La normativa reguladora del IRPF establece la posibilidad de exención de hasta 500 euros anuales por cada asegurado, permitiendo, eso sí, la incorporación a la póliza tanto del trabajador como de sus allegados directos, mujer e hijos. En casos concretos de discapacidad, el reglamento establece una exención de hasta 1.500 euros anuales por asegurado. Además, debemos tener en cuenta que, según la interpretación hecha por la AEAT del artículo 42.2 f del IRPF, no hay límite de edad de los descendientes para la aplicación de esta exención. La consulta vinculante V1168-14⁴ se muestra clara en cuanto a la interpretación de la norma.

3.2 Tarjeta restaurante: Este producto nace con la intención de favorecer la conciliación de los empleados que comen habitualmente fuera de sus domicilios, buscando adecuar la normativa de la citada Ley de Comedores de 1938. Actualmente, los límites establecidos de exención están establecidos en 11 euros diarios (con excepción del País Vasco que mantiene la limitación en 9 euros/día) para comidas en días laborables, no permitiendo la acumulación de los excedentes en días futuros ni el reembolso de los mismos. La entrega de este producto exige un control por parte de la empresa de los importes que se entregan al trabajador y, por lo tanto, deben permitir la trazabilidad de los mismos.

3.3 Tarjeta transporte: Concebida con la intención de favorecer el desplazamiento en los servicios públicos de transporte colectivo, quizá sea de los productos menos empleados con este fin. Permite una exención fiscal de 136,36 euros /mes (1.500 euros/año) y está pensado para frenar la dependencia del transporte privado, ofreciendo un incentivo extra al empleo de recursos públicos y colectivos impactando positivamente en la planificación de políticas de sostenimiento medioambiental, disminuyendo la emisión de gases de efecto invernadero y mejorando la calidad del aire de las ciudades, así como mejorando la circulación por las vías locales y comarcales.

3.4 Guardería: En la continua búsqueda de conciliación laboral y familiar, este producto permite a los trabajadores con hijos menores de 3 años (edad no prevista como de escolarización obligatoria en la legislación actual) paliar el coste de las guarderías que necesitan para mantener su actividad profesional y, al mismo tiempo, garantizar el bienestar de sus hijos. Siendo uno de los que más libertad fiscal ofrece, puesto que no tiene límites establecidos de coste, es, sin embargo, el único que está acotado en el tiempo.

3.5 Formación: Con el claro objetivo de mejorar los conocimientos y capacidades de los trabajadores, está pensado para el reciclaje y actualización de los empleados en formaciones relacionadas con el puesto de trabajo o la actividad de la empresa. Tampoco

⁴ Debemos señalar que los requisitos para la aplicación de la letra f) del mencionado artículo 42.2 son los que se recogen expresamente en la Ley y el Reglamento, no estableciéndose ningún límite en función de la edad de los descendientes que incluirán a los hijos, nietos o bisnietos.

(https://petete.tributos.hacienda.gob.es/consultas/?num_consulta=V1168-14)

tiene límites de exención fiscal en IRPF, pero deben ser formaciones impartidas por entidades ajenas y realizadas fuera del horario laboral.

3.6 Acciones: La normativa que regula esta modalidad de retribución flexible está informada en el artículo 42.1 del IRPF, la entrega de acciones por parte de la empresa al trabajador, bien sea gratuitamente o a precio inferior de mercado, tendrá la consideración renta en especie sujeta. No obstante, el estudio del artículo 42.3 f) de la LIRPF establece que no será considerado renta en especie en igualdad de condiciones a las anteriormente expuestas, la parte que no exceda de 12.000,00 euros anuales en las siguientes condiciones descritas en el artículo 43.2 del RD 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones⁵.

a) Que la oferta sea extensiva a todos los trabajadores, en las mismas condiciones para todos los empleados, no entendiéndose como causa de incumplimiento la exigencia de una antigüedad mínima para optar a dicha oferta.

b) Que los trabajadores, conjuntamente con sus cónyuges o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, no tengan participaciones en la sociedad en la que prestan sus servicios en una cuantía superior al 5%.

c) Que los títulos se mantengan en, al menos, un espacio temporal de 3 años.

Para la valoración de las acciones hemos de recurrir a lo dispuesto en la ley 19/1991 de 6 de junio del Impuesto sobre el Patrimonio en sus artículos 15 y 16 en función de si las acciones están negociadas en mercados organizados o, por el contrario, no lo están⁶.

Para la venta de dichas acciones en caso de producirse, la AEAT, mediante la respuesta a la consulta vinculante V1960-18⁷, establece que la valoración de las acciones deberá hacerse tomando como valor de adquisición el valor normal de mercado en el momento de su entrega. En el caso de acciones cotizadas, se toma su valor de cotización en esa fecha. La DGT establece que, para el cálculo de su valor de adquisición, no habrá de tenerse en cuenta el importe del ingreso a cuenta para establecer la ganancia o pérdida de las acciones en la transmisión de las mismas.

3.7 Cesión de vehículos. Esta modalidad de retribución flexible, consiste en la entrega por parte del empleador de un vehículo a su empleado, para fines tanto profesionales como personales. Debemos diferenciar, por tanto, la utilización que se le va a proporcionar al bien entregado por la empresa para cubrir este tipo de retribución. La DGT establece en su consulta vinculante V1171-08⁸ que para los vehículos con capacidad de empleo tanto profesional como particular, se debe aplicar una retribución en especie para la parte de

⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6820>

⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1991-14392>.

⁷ https://petete.tributos.hacienda.gob.es/consultas/?num_consulta=V1960-18

⁸ https://petete.tributos.hacienda.gob.es/consultas/?num_consulta=V1171-08

disfrute personal del bien, siendo esta puesta a disposición la que será necesario someter a pago a cuenta. Así mismo la consulta detalla que para establecer la regla de reparto de dicho empleo deberán tenerse en consideración la disponibilidad para fines particulares, obviando si el empleo del vehículo es efectivo o no.

III. NORMATIVA VIGENTE Y REFORMAS MÁS DESCATADAS SOBRE LAS RETRIBUCIONES FLEXIBLES

La legislación que ampara el empleo de productos de esta naturaleza es variada y, por tanto, merece de un análisis y exposición adecuados para entender la magnitud y alcance de la normativa jurídica y fiscal a las que hemos de atender para asimilar las ventajas que nos pueden proporcionar. A continuación, procederé a enumerar las diferentes normas que regulan la retribución flexible puesto que tiene especial relevancia para no incurrir en errores tributarios que implicarían la apertura de procesos sancionadores por parte de la administración. Detallaré los aspectos más relevantes en materia de tributación y cotización, así como las fuentes jurídicas para emplear estos modelos de retribución, puesto que se ve afectada gran parte de la normativa de recaudación tanto laboral como tributaria.

Cabe destacar que todos los modelos deben ser considerados como voluntarios y, en ningún caso impuestos por ninguna de las partes, siendo obligado para el buen fin del acuerdo el redactado y firma de un acuerdo de novación salarial entre las partes.

1. Estatuto de los trabajadores

Es el marco jurídico que recoge las normas fundamentales existentes en el Derecho Laboral de nuestro país. En su artículo 26, referido al salario en el apartado 1, nos indica el tope máximo para el empleo de salario en especie: "... el salario en especie no podrá superar el treinta por ciento (30%) de las percepciones salariales del trabajador". Este articulado permite construir la base sobre la que deben pivotar los cálculos y planificaciones en cuanto a retribución flexible se refiere.

2. Ley 35/2006, de 28 de noviembre del IRPF y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio

Se trata de la normativa que regula los límites para cada tipo de producto o servicio explicado con anterioridad y determina la base de cálculo necesaria para evaluar el potencial ahorro fiscal de los trabajadores y las normas de retención para las empresas. El artículo 42 de la Ley 35/2006 es el encargado de establecer los parámetros sobre lo que debe considerarse rentas en especie⁹. Debemos recordar que la adquisición de bienes o servicios ajenos a la actividad de la empresa no suponen gasto deducible para la misma, así como

⁹ 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.

tampoco generan derecho a deducir el IVA soportado en la adquisición de dichos bienes o servicios. De esta forma la puesta a disposición de terceros de productos de retribución flexible podría considerarse gasto no deducible para la empresa y dificultar la adquisición de estos productos. Este párrafo indica a los empresarios que, al adquirir productos de retribución flexible, no incrementarán sus costes laborales, puesto que sustituirán una percepción monetaria por otra en especie y tendrán la consideración de gasto deducible en sus cuentas. De igual forma en cuanto a los flujos de efectivo necesarios de cara al pago puntual de los importes retenidos a cuenta de los rendimientos del trabajo, la minoración debe cuantificarse para la previsión de tesorería de las empresas. De esta forma, si bien hay que asumir un coste por la gestión y venta por parte de los proveedores de servicios relacionados con la retribución flexible, una cuantificación adecuada de los flujos de tesorería con destino al Tesoro Público hace que la minoración de importes pueda resultar atractiva para la empresa.

También son importantes los artículos 75 y 101 de la misma ley. El artículo 75 establece las bases de las rentas que deben estar sujetas a retención o ingreso a cuenta, por tanto, estarán sujetos los rendimientos del trabajo y no estaremos obligados a practicar retención sobre las rentas tipificadas como exentas. El artículo 101 detalla las cantidades a ingresar en concepto de pagos a cuenta en función de la escala de gravamen publicada por el poder legislativo.

3. Ley general de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994)

El artículo 109 relativo a la base de cotización nos indica los conceptos que integran dicha base¹⁰. Tiene especial relevancia la consideración de las retribuciones en especie como elemento de la base imponible. Las exenciones que se aplican en este apartado son las relacionadas con las percepciones de protección social entregadas por los organismos de la Seguridad Social, los gastos para formación y capacitación relacionadas con el puesto de trabajo y similares (RDL 1/1994 aprobación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

La interpretación literal del artículo 109 en su redacción del RD 1/1994, dejaba fuera del cómputo de la base de cotización los productos asimilados a retribución flexible, por lo que suponía un ahorro sustancial en cuanto al abono de cuotas por parte de la empresa. Su posterior modificación, mediante el RD 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, establecía una serie de cambios en los conceptos computables a efectos del cálculo de la base de cotización del Régimen General de la Seguridad Social. A partir de la entrada en vigor de la mencionada modificación, las asignaciones asistenciales pasaron a formar parte de la base de cotización, lo que modificaba sustancialmente las ventajas competitivas que estos productos ofrecían tanto a empresa como a trabajadores. De esta forma, el nuevo RD

¹⁰ La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie.

obligaba a un desembolso en concepto de Seguros Sociales similar al realizado por retribuciones dinerarias. Esta modificación en la Disposición final tercera del artículo 109 ampliando la cuantificación de la base imponible con la incorporación de las retribuciones en especie implicaba la asunción de nuevos costes empresariales para los oferentes de bienes y servicios¹¹.

Sobre este apartado ya se pronunció la Tesorería General de la Seguridad Social en su respuesta a la Consulta TGSS 8/2010, antes de producirse la reforma anteriormente detallada, en el sentido de la necesidad de integrar en la base de cotización a la Seguridad Social los importes afectos a retribución flexible, al entender que forman parte de las retribuciones del trabajador.

4. Impuesto de Sociedades

Al respecto del impuesto que grava el beneficio empresarial, la norma indica que las retribuciones en especie tendrán la consideración de gasto deducible dentro del Impuesto, luego el tratamiento será similar a las retribuciones dinerarias que, en su caso, serán sustituidas por retribuciones en especie, de manera que el efecto impositivo será neutro¹².

5. Ley de IVA

Debemos tener en cuenta que la sociedad no soportará IVA para aquellas actividades relacionadas con el artículo 20 de LIVA que establece la exención de aplicación del impuesto para actividades tales como seguros médicos o servicios de guardería. Para el resto de productos o servicios hay que considerar que el artículo 7 LIVA establece que estarán sujetas al impuesto la transmisión de bienes o servicios entregados o cedidos a terceros, en este caso nos advierte de la obligación de gravar las adquisiciones con el impuesto. No obstante, el artículo 95 LIVA permite aplicar a estas entregas la exención de incluir estos bienes y servicios en la base imponible del impuesto al considerar que son empleados en satisfacer necesidades del personal dependiente de ellos¹³.

Este conjunto de normativas permite a la empresa la adquisición de bienes y servicios en calidad de elementos constitutivos de programas de retribución flexible. Gracias a ellas, tanto empresa como trabajadores logran una mayor optimización de los recursos económicos y optimización de los salarios. Del lado de la empresa permite impulsar la retención del talento y, del lado del trabajador obtener unos mejores ingresos y ahorro fiscal. Debemos además señalar que el elemento de pago que constituye la retribución flexible no está sujeto a aplicación de IVA según recoge la consulta vinculante V0053-11¹⁴ así como la V0368-09¹⁵ con la interpretación que hace del artículo 96 apartado 5º letra b). En cambio, las

¹¹ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-13426>.

¹² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-12328>

¹³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1992-28740#a95>.

¹⁴ https://petete.tributos.hacienda.gob.es/consultas/?num_consulta=V0053-11

¹⁵ https://petete.tributos.hacienda.gob.es/consultas/?num_consulta=V0368-09

comisiones generadas en la fabricación y gestión de los productos sí estarán sujetas y tendrán la consideración de deducible.

IV. INVESTIGACIÓN SOBRE EL CONOCIMIENTO DE LA POBLACIÓN DE LOS MODELOS DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.

1. Alcance y objetivo

El presente capítulo se basa en el estudio de los datos obtenidos mediante una encuesta realizada en la zona sur de Madrid. El entorno socioeconómico está enfocado en personal laboral manufacturero. Se trata por tanto población activa que o bien se encuentra trabajando o está en búsqueda activa de empleo y los puestos productivos propios que han declarado que desempeñan se pueden encuadrar en los propios de una clase económica media o media-baja. Para su desarrollo se han empleado herramientas tecnológicas, publicando en medios digitales un enlace al formulario de encuesta y obteniendo 201 resultados que han sido los empleados en la investigación realizada sobre los conocimientos en materia de retribución flexible de la población que ha atendido al requerimiento de la encuesta.

La metodología aplicada por tanto se ha basado en el análisis de los conocimientos e información aportada por los participantes a una serie de respuestas dicotómicas en su mayoría que, han permitido obtener una información valiosa en cuanto al conocimiento de las diferentes herramientas de retribución flexible y la capacidad de decisión y conocimiento que sobre ellas tienen.

La fundamentación del trabajo de investigación viene determinada por la experiencia laboral de las personas de mi entorno, y parte de la hipótesis de que se da una insuficiente preparación para optimizar los rendimientos del trabajo. Generalmente la aplicación de este modelo de retribución salarial viene en la mayoría de los casos impulsado por la propia empresa dejando el ahorro fiscal fuera del espacio de negociación retributiva.

2. Intervalos de edad en la muestra

Si consideramos al trabajador como un producto con el fin de ubicar su franja de edad en una etapa, similar al ciclo de vida de los productos, podemos establecer diferentes etapas dentro de su vida productiva. Se ha dividido a los miembros del estudio en intervalos de edad con el fin de realizar una mejor prospección en su conocimiento sobre los modelos retributivos en función de su experiencia laboral y profesional. Los intervalos se han planteado en función de los posibles conocimientos teóricos y laborales sobre este campo y atendiendo a una imagen preconcebida de la población de este entorno socioeconómico.

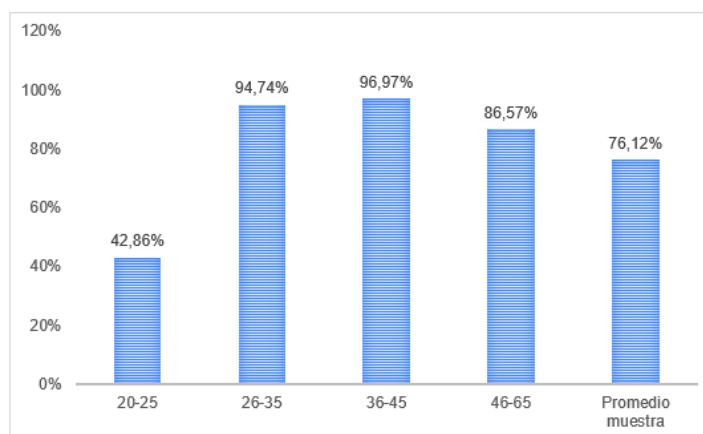
El intervalo establecido entre los 20 y 25 años es asimilado a la fase de introducción. Está compuesto en su mayoría por participantes que optan a su primer puesto de trabajo formal. Se trata de la población que más reciente tiene su experiencia en el mundo académico y a la que se le debería suponer un mayor conocimiento teórico sobre esta materia. En su mayoría no han abandonado el domicilio paterno y tienen mayor dificultad de acceso al mercado laboral.

El intervalo establecido entre los 26 y 35 años es asimilado a la fase de crecimiento. Comprende a la población menos afianzada y con más posibilidades de rotación laboral. Es complicado por tanto durante este periodo contar con la capacidad negociadora suficiente para imponer la negociación de las retribuciones personales derivadas del trabajo. En la mayoría de las situaciones negativas de las empresas son los candidatos, debido a su poca antigüedad, a abandonar en primer lugar las empresas en dificultades.

El intervalo establecido entre los 36 y 45 años se asimilaría a la fase de madurez. Está formado por población consolidada en su puesto de trabajo y, por tanto, con la capacidad necesaria para afrontar desde la estabilidad laboral el disfrute y optimización de estas medidas.

El intervalo establecido entre los 46 y 65 años es asimilado a la fase de declive. Comprende un grupo de población que se encuentra en la fase de maduración de sus puestos de trabajo y alcanzaría hasta el final de su vida laboral. Se les considera tremendamente productivos tanto por el conocimiento del trabajo como por la capacidad de desarrollarlo. Cabe suponer, por tanto, que estarán menos preocupados por los conceptos retributivos. Su expectativa es generar la mayor base de cotización posible con vistas a una jubilación adecuada.

Gráfico1: Tasa de población empleada por intervalos de edad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

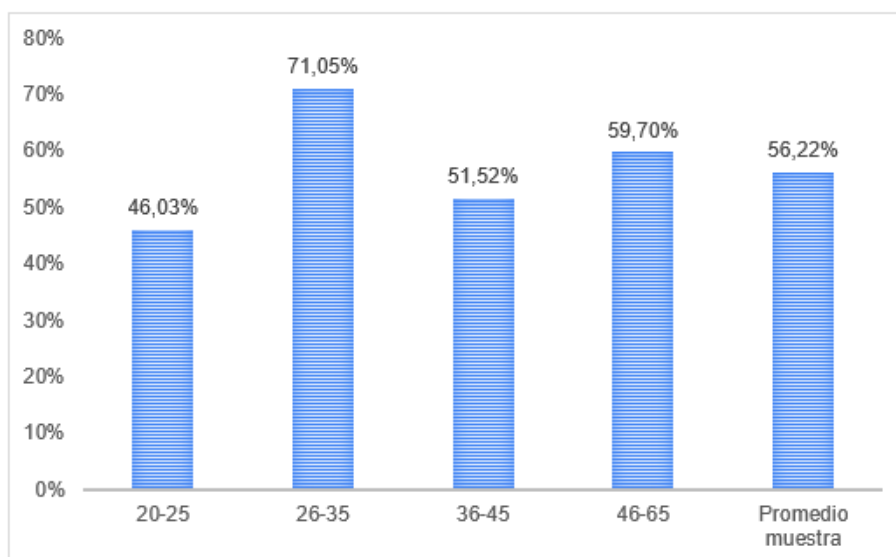
La pregunta realizada en la encuesta sobre el tamaño y el sector de actividad de la empresa estaba enfocada a buscar modelos repetitivos de comportamiento dentro de las mismas en cuanto a la aplicación de sistemas de retribución flexible, no obteniendo datos concluyentes sobre esta cuestión. Nuevamente ha sido la solicitud de información a AEEVCOS la que ha confirmado parte de la información obtenida en la muestra. De esta forma, se confirma que, según los datos que obran en poder de la Asociación, el 6% de grandes empresas facilitan estos productos a sus empleados. En empresas medianas de más de 250 trabajadores, establecen la incidencia en un 16% y, en PYMES se situaría en un 78%¹⁶ en lo que se refiere a vales de comida.

Los datos que maneja AEEVCOS sobre la incidencia directa de los vales de comida sobre el tejido empresarial en España es que estos benefician a 460.000 trabajadores, representando una facturación en restaurantes de 619.000.000 €, beneficiando de ello a 40.000 establecimientos y generando 22.000 puestos de trabajo¹⁷.

3. Conocimientos sobre retribución flexible

Los datos arrojados en la muestra establecen que el 43,78% de los encuestados no tienen información acerca de estas fórmulas de retribución, siendo el 56,22% respuestas positivas. En el gráfico 2 se establece la incidencia de conocimiento por franjas de edad.

Gráfico 2: Nivel de conocimiento sobre retribución flexible por intervalos de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

¹⁶ <https://www.aeevcos.es/wp-content/uploads/2017/02/vales-de-comida-tipos-de-empresa.png>

¹⁷ https://www.aeevcos.es/wp-content/uploads/2019/02/AEEVCOS_infografia_Que-es-un-vale-de-comida.jpg

Sobre los datos recabados, cabe destacar que el mayor grado de conocimiento se produce en la franja de edad situada entre los 26 y 35 años, en este intervalo, el porcentaje de personas que declara conocer los modelos retributivos flexibles supera con amplitud a la población que desconoce los mismos.

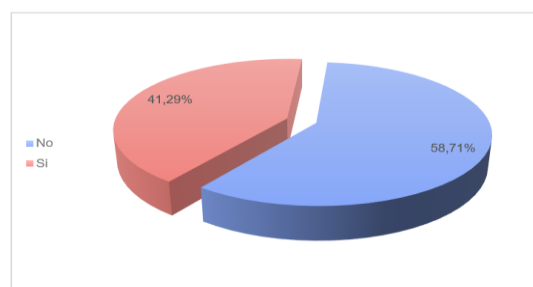
En sentido inverso cabe destacar que el intervalo situado entre los 20 y 25 años es el único en el que el desconocimiento sobre la materia de estudio supera al conocimiento de la misma. Esto puede deberse a que nos encontramos en el intervalo que menos experiencia laboral y profesional acumula. La explicación a este comportamiento podría deberse a encontrarnos ante el grupo que hemos definido como de introducción. El resto de grupos ya han desarrollado parte de su vida laboral y han podido tener conocimiento de estos modelos retributivos.

4. Conocimiento sobre la diferencia entre retribución flexible y Beneficio social

Este apartado nos permite contrastar el nivel de conocimiento que tiene la población sobre las ventajas que una buena planificación fiscal, permitida sobre el 30% de su retribución anual, podría representar expresado en un ahorro en la factura fiscal del individuo. Cabe destacar como se ha explicado en el capítulo I apartado 2 que la diferencia entre retribución flexible y beneficio social radica en quién es el sujeto que soporta el coste de la medida. En la retribución flexible será el trabajador detrayendo parte de su salario bruto y, en el caso de beneficio social será el empleador como una ampliación de las retribuciones del trabajador y una mejor salarial.

De esta forma, ante la pregunta sobre el conocimiento de lo que implica retribución flexible en contraposición al concepto de beneficio social, el 58,71% de los encuestados no distingue la diferencia entre estas dos modalidades de retribución y, por tanto, no identifican quien será el sujeto pasivo que deberá soportar el coste directo del producto o productos escogidos. Sin este conocimiento básico, será difícil establecer una buena planificación y por tanto optimizar los recursos económicos de los trabajadores.

Gráfico 3: Conoce la diferencia entre retribución flexible y beneficio social



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

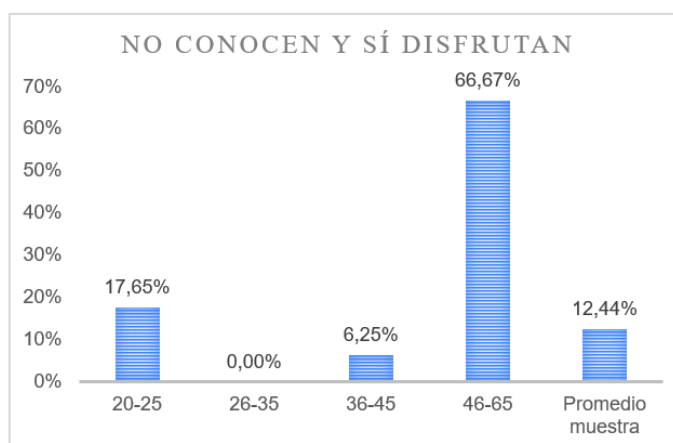
5. Aprovechamiento de la retribución flexible

Una vez establecido el nivel de conocimiento sobre la materia de la población estudiada, cabe hacer una diferenciación significativa entre los encuestados que conocen el concepto de retribución flexible y los que no lo conocen. Sobre estos dos grupos, podemos analizar por separado la población que tiene conocimiento y se acogen a modelos de retribución flexible y la que no teniendo estos conocimientos disfrutaban de estos modelos retributivos a iniciativa de la empresa.

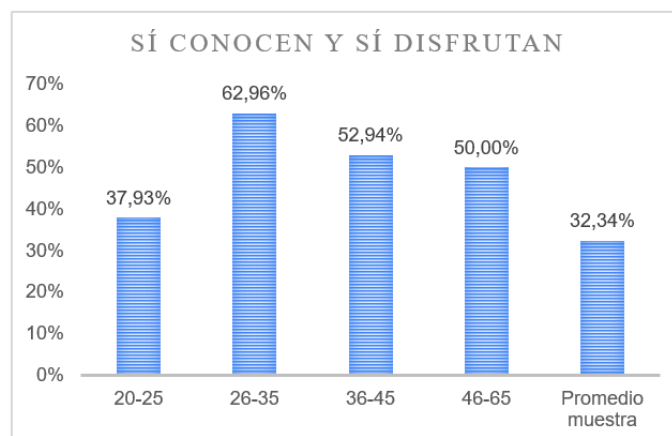
El gráfico 4 está dividido entre la población que sí conoce los modelos y los que manifestaron no conocerlos. Muestra por tanto el nivel de impacto sobre los grupos que conocen o desconocen los modelos representados por los intervalos de edad señalados inicialmente. Así, podemos destacar que, en la población que afirma no disponer de conocimientos sobre la materia, la incidencia en sus retribuciones es prácticamente residual quedando en un 12,44% del total de la muestra los encuestados que habiendo manifestado no tener conocimientos sobre programas de retribución flexible sí disfrutaban de productos. No se ha podido recabar información suficiente para justificar la mayor incidencia en el último intervalo de edad establecido entre los 46 – 65 años. Podría interpretarse que el disfrute de las medidas viene determinado por la empresa y no por el trabajador, pero eso sólo sería aventurar una conjetura sin base empírica sólida que la confirme.

En cambio, los resultados de la población que afirma conocer los modelos retributivos que representan un 32,34% de la muestra, el impacto en su retribución anual está más equilibrado, superando en los intervalos 26 a 35 años, 36 a 45 años y 46 a 60 años el empleo de estas herramientas de configuración retributiva. Nuevamente, el intervalo de edad 20 a 25 años es el único en el que el aprovechamiento de estos productos es inferior, muy probablemente condicionado por el tipo de trabajo y la duración de las relaciones contractuales.

Gráfico 4: Empleo de modelos de retribución flexible según su conocimiento



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta

La constatación de la aplicación de estos productos sobre las retribuciones de los trabajadores que afirman desconocer la información de estas medidas puede inducir a pensar que el trabajador acepta las condiciones sin haber explorado las repercusiones fiscales de las mismas.

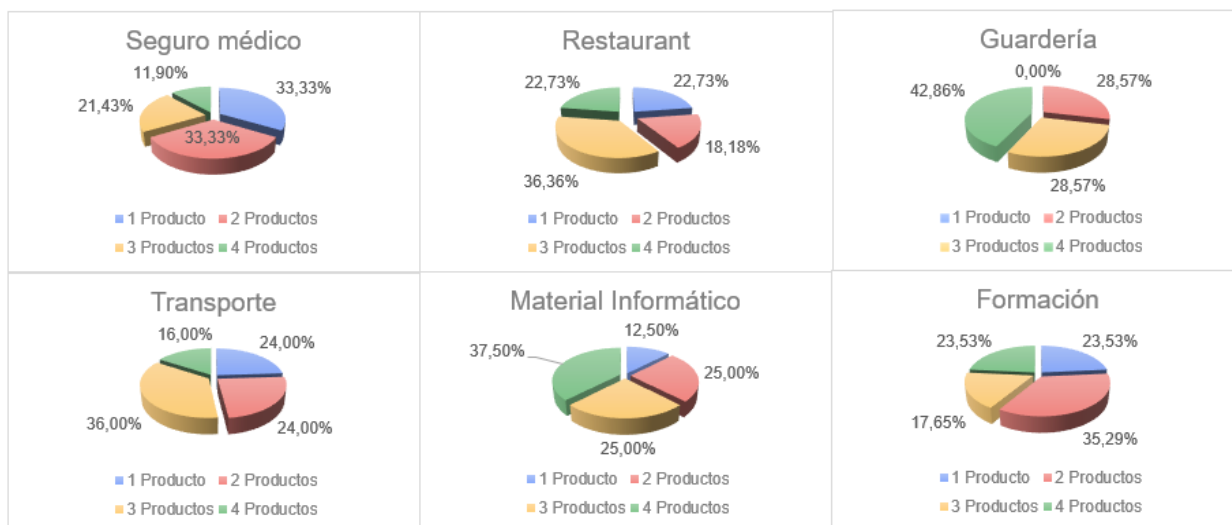
6. Productos que componen el modelo de retribución flexible

Analizando los datos aportados en la muestra por los participantes y poniendo el foco en aquellos que sí emplean modelos de retribución flexible, necesitamos conocer el número de artículos puestos a disposición de los trabajadores, para comenzar a cuantificar el impacto que tendrá sobre los agentes económicos. De esta forma, se han clasificado los resultados en función de la cantidad de productos, lo que determinará, como veremos más adelante, la cuantía del potencial ahorro para el trabajador y el impacto que puede representar para el resto de agentes económicos.

La configuración de esta muestra de información determina que, en los casos de empleo de modelos de retribución flexible, la puesta a disposición oscila entre 1 y 4 artículos con una amplia variedad de configuraciones. En el gráfico 5 se analiza el tipo de producto en función del número de los mismos puestos a disposición del trabajador.

Debemos señalar que en la toma de datos se han presentado como elementos sujetos a valoración del análisis sólo seis artículos de retribución flexible de todos los que dispondría la legislación actual como componentes sujetos a normativa de exención fiscal. Cabría destacar que, bien por el entorno socioeconómico descrito anteriormente en el que se ha elaborado la muestra o bien por el tamaño de la misma, no se han obtenido resultados fuera de los marcados como opciones en el estudio, quedando el apartado otros de texto libre vacío de contenido. Exención de vivienda y vehículos, por citar dos ejemplos, no están siendo utilizados por los sujetos que han aportado la información de la muestra.

Gráfico 5: Cantidad de productos en retribución flexible disfrutados



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta.

La información que muestra el gráfico 5 indica que, en los modelos retributivos actuales, tienen encaje todas las configuraciones aportadas en lo relativo a seguro médico, restaurante, transporte, ayudas para la compra de material informático y aportaciones a formación, siendo empleados los importes destinados a guardería sólo cuando existen 2 o más artículos componiendo la cartera de retribuciones.

7. Peso de los artículos de retribución flexible

En el estudio realizado, los diferentes artículos que se han aportado como soluciones retributivas por parte de los encuestados han mostrado cierta repetición. De esta forma, se ha podido establecer una clasificación en función de la recurrencia de empleo por productos.

Del análisis de cada uno de los productos con los límites económicos ya descritos en el capítulo II, apartado 3 del presente trabajo podemos elaborar la base de cálculo para comenzar a planificar el ahorro fiscal para el trabajador. La aplicación de las ventajas fiscales y la obligación de empleo en los gremios indicados para cada producto nos permitirá ahondar en el análisis sobre los agentes que componen la economía y que se ven implicados en el flujo circular de la renta.¹⁸

Por preferencia en la combinación de productos en la configuración de la retribución flexible, cabe señalar que, entre todas las posibles combinaciones que han ascendido a 65,

¹⁸ El flujo circular de la renta es un modelo teórico que explica el movimiento del dinero y que nos ayuda a entender el funcionamiento de la economía respecto a los diferentes agentes económicos. Fue desarrollado en el SXVIII por François Quesnay.

el Seguro médico, se ha mostrado como la opción con más respaldo, implicando su participación en 42 de las 65 de las ocasiones entre todas las configuraciones que los participantes han manifestado. El resto de productos han obtenido unos resultados sobre los que cabe destacar que el cheque guardería se ha posicionado como última opción con 7 resultados de 65 posibles de empleo en las diferentes configuraciones. Cheque transporte con 25 de 65 y ticket restaurant con 22 de 65 participaciones de las posibles ocupan el segundo y tercer puesto en tanto que los importes destinados a formación y material informático ocupan las últimas posiciones con unas participaciones de 17 de 65 y 8 de 65.

De esta forma, podemos destacar al producto “Seguro médico” como el que mayor impacto tiene sobre la población sujeta a estudio, siendo los importes destinados a “Guardería” los que ocupan el último lugar. La atención directa a necesidades específicas del sujeto nos puede encaminar a plantear que el empleo de elementos de retribución flexible como herramienta para atender las necesidades inmediatas de los usuarios y no como herramienta que ayude a planificar la factura fiscal. Es decir, el trabajador busca la solución de pago únicamente de aquellos artículos que pueden ofrecerle una ayuda inmediata, no atendiendo a un programa planificado de ahorro fiscal y optimización de la renta. Hemos de tener en consideración que estos valores se obtienen de la incorporación de uno o varios productos a los programas de retribución flexible de la población consultada.

La base que fundamenta esta opinión la podemos establecer en que la mayor demanda de productos en la Comunidad de Madrid, que es el área en la que se enmarca el estudio, tal como se ha explicado con anterioridad en la descripción del espacio muestral en el que se ha desarrollado la encuesta, manifiesta una clara preferencia sobre el producto “Seguro médico”. Esto puede ser debido a la percepción de la población de una disminución en la calidad del servicio público de la región. Podemos plantear la hipótesis sobre la demanda de este producto también en términos de comodidad para el usuario, siendo posible la gestión de citas más ajustada a las necesidades de los trabajadores y familiares que en el sistema público de salud. Otra de las posibles razones que también favorece el empleo de estos servicios frente al Servicio Madrileño de Salud podría encontrarse en la rapidez de obtención de resultados de pruebas menores tales como analíticas, rayos X y similares.

Obviamente, todos los trabajadores necesitan desplazarse a su trabajo y alimentarse a diario, pero estas opciones han ocupado el 2º y 3º lugar respectivamente, lo que hace pensar que los sujetos que utilizan estos recursos no están pensando en el impacto que sobre su economía puede tener la cesta de la compra diaria para cubrir sus necesidades de alimentación fuera del domicilio y el transporte necesario para desplazarse a los centros de trabajo.

V. ANÁLISIS DEL IMPACTO FISCAL DE LA RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.

1. Concepto de Planificación fiscal

Podemos definir la planificación fiscal como el análisis sobre la repercusión y cuantía de los impuestos a satisfacer por la percepción futura de rentas (Domínguez Barrero, 2017). Estos impuestos recaudados por el Estado son los necesarios para la prestación de servicios o la puesta a disposición de bienes que no son fácilmente adquiridos por los ciudadanos de esa economía. De esta forma, todas las rentas están sujetas a diferentes tributos o aportaciones obligadas por la legislación estatal.

El correcto análisis y la adecuada planificación, sumado al conocimiento de la normativa tributaria y las exenciones fiscales de los componentes de retribución flexible, nos proporcionan múltiples oportunidades para planificar nuestra factura fiscal. Así, el fin para el que se desarrolló la retribución flexible, alcanzará su máximo potencial permitiendo optimizar las retribuciones e impactando en la carga fiscal del individuo. Se hace así efectiva la máxima de los departamentos de Recursos Humanos y financieros en los que se busca no pagar más al trabajador sino pagarle mejor.

La empresa, por su parte, puede beneficiarse de potenciales economías de escala en la adquisición a precios más competitivos, dado su mayor poder de negociación, que el individuo por separado de los diferentes productos que se ofertan en el mercado actual.

No debemos interpretar la planificación fiscal sólo como un instrumento orientado a la visión egoísta de las personas físicas en cuanto al pago de sus cuotas tributarias, también debemos atender a las directrices planificadas desde las instituciones gubernamentales que son las que, finalmente, desarrollan las medidas de ahorro fiscal con el fin de encaminar el consumo de bienes o servicios a determinados sectores productivos. Atendiendo a los objetivos descritos por el Profesor Domínguez Barrero: “Si el gobierno desea dirigir la actividad de los particulares en una determinada dirección mediante la creación de incentivos en el sistema fiscal, deberá valorar si los estímulos establecidos serán suficientes para los objetivos pretendidos” (Domínguez Barrero, 2017: 36).

2. Metodología de la Planificación fiscal

Este apartado nos permite tratar de analizar el impacto que supondrá la carga tributaria sobre las remuneraciones obtenidas del trabajo por cuenta de los empleados. Así mismo, permitirá a las empresas determinar la viabilidad económica que este tipo de medidas de retribución flexible suponen para su cuenta de resultados. La empresa no se opondrá a implantar planes de retribución flexible siempre que el coste sea igual o inferior al coste salarial actual de los empleados. Pero debe atender también a sus propios flujos de efectivos en cuanto al pago obligado de retenciones a los trabajadores. Si bien es cierto que no es un dinero que pertenezca propiamente a la empresa, toda vez que se trata de las retenciones

efectuadas a los trabajadores, no es menos cierto que el desembolso final afecta a los flujos de tesorería de la entidad. Debe, por tanto, analizar el impacto que supondrá en su flujo de efectivo.

El orden establecido para atender a la planificación fiscal debería ser el siguiente (Domínguez Barrero, 2017):

a) Determinar la incidencia de los impuestos sobre los rendimientos del trabajador. Para ello es necesario conocer los tipos impositivos que se aplicarán durante el ejercicio en el que se van a generar los derechos sobre las retribuciones.

b) Analizar la calificación de los tipos impositivos, para lo que necesitaremos conocer los tramos impositivos de aplicación del impuesto. Así, podremos analizar la incidencia de minorar las bases imponibles sujetas a retención con respecto a aquellos importes que podrán quedar exentos al acogerse a los planes de retribución flexible de las remuneraciones.

c) El tipo impositivo, información fundamental para calcular y planificar el ahorro fiscal.

d) Las deducciones, analizando los límites de cada uno de los productos y atendiendo a la máxima disposición establecida por el Estatuto de los Trabajadores, situadas en un 30% de la remuneración total del trabajador.

3. Estrategias retributivas

En este trabajo se ha prescindido deliberadamente de instrumentos de retribución flexible más costosos y sofisticados y que entrañan un desembolso previo superior por parte de la empresa. Se han descrito algunos de ellos anteriormente y están recogidos dentro de la normativa fiscal regulada por el RIRPF como retribución en especie. De esta forma y a la vista de los resultados del estudio de campo realizado, elementos como vacaciones gratuitas, empleo de vehículos fuera de jornada laboral, entrega de acciones o participaciones de la empresa o cesión gratuita de vivienda no se han mostrado como elementos al alcance de la población estudiada. Cabría destacar que para detallar el impacto que estos elementos podrían representar tanto para la empresa como para el trabajador, habría que recurrir nuevamente al conocimiento de los tipos impositivos para el cálculo del rendimiento neto del trabajador y el coste real de la empresa.

Tampoco hemos obtenido datos sobre sistemas de previsión personal, con mención especial a los planes de pensiones de empleo, planes de pensión social empresarial, seguros colectivos con imputación de primas o fondos internos, de los que cabría hacer una mención identificando a qué hace referencia cada uno de los productos.

a) Planes de pensiones de empleo: Promovidos por la empresa y con participación de los empleados, deben estar ajustados a los principios de no discriminación, irrevocabilidad de las aportaciones y atribución de los derechos a los partícipes. Suponen un

gasto deducible para la empresa reduciendo la base imponible del Impuesto de Sociedades al ser considerado como un coste salarial más. Las aportaciones a favor del empleado están consideradas retribución en especie, pero sin retención en origen, es decir, debe incluirse en la retención de IRPF dentro de los rendimientos del trabajo incrementando la base imponible del impuesto, pero al tratarse también de aportaciones al plan de pensiones reducen la base del impuesto, provocando un efecto neutro. Estará sujeta al tipo aplicado a las retenciones del trabajo a su desembolso, es decir, tendrá la consideración de una retribución en la declaración de la renta del individuo a sumar a las prestaciones por jubilación que perciba y aplicando los tramos referidos a rendimientos del trabajo. Según la modificación de los planes de pensiones de empleo publicada en los últimos Presupuestos Generales del Estado, la aportación total anual en 2021 se sitúa en 10.000€ de los cuales el trabajador puede aportar hasta 2.000€.

b) Planes de previsión social empresarial: Se trata de contratos de seguro colectivo contratados por la empresa cuyos beneficiarios serán sus trabajadores. El régimen jurídico es similar a los planes de pensiones de empleo, debiendo constar de forma clara y expresa las primas a satisfacer por la empresa. Igual que en el modelo anterior, suponen un gasto deducible para la empresa al incrementar la base imponible del Impuesto de Sociedades. Las aportaciones a favor del empleado están consideradas retribución en especie, pero sin retención en origen, es decir, debe incluirse en la retención de IRPF dentro de los rendimientos del trabajo incrementando la base imponible del impuesto, pero al tratarse también de aportaciones al plan de pensiones reducen la base del impuesto, provocando un efecto neutro. A su desembolso, tributarán como rendimientos del trabajo de la misma forma que los planes de pensiones.

c) Seguros colectivos de imputación de primas: Son productos que no cumplen los requisitos para que puedan agruparse en los apartados anteriores. En este caso, la empresa abona las primas de seguro a una compañía aseguradora que será la encargada de la administración de los recursos económicos y el pago posterior de las prestaciones una vez finalizada su vida laboral. Suponen un gasto deducible para la empresa y estarán gravadas las rentas para el trabajador en el IRPF, no tributan por rendimientos en la acumulación de importes y en la percepción de la prestación se deberá tributar por la diferencia entre capital final y prima inicial, estando sujeto al tipo aplicado a las retenciones del trabajo.

d) Fondos internos: Se trata de fondos internos de los que la empresa mantiene el control gestionando los fondos en todo momento. El riesgo para los trabajadores es mayor, puesto que los fondos y la prestación estarán sujetos a la viabilidad económica de la empresa. Esta clase de fondos fueron prohibidos por la Ley 8/1987 de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

Con la información obtenida mediante el estudio de campo, este trabajo se ha centrado sobre los productos para los que se ha detallado la información, al entender que son los más recurrentes en el día a día de la población. Es necesario también indicar que el grado de conocimiento de los sujetos sometidos a estudio sobre la normativa fiscal y tributaria no ha podido acreditarse adecuadamente, dado el carácter impersonal debido a los recursos con los que se ha realizado la muestra. Los participantes se han mostrado en algunos casos reticentes a facilitar información sobre su situación personal por lo que los cuestionarios

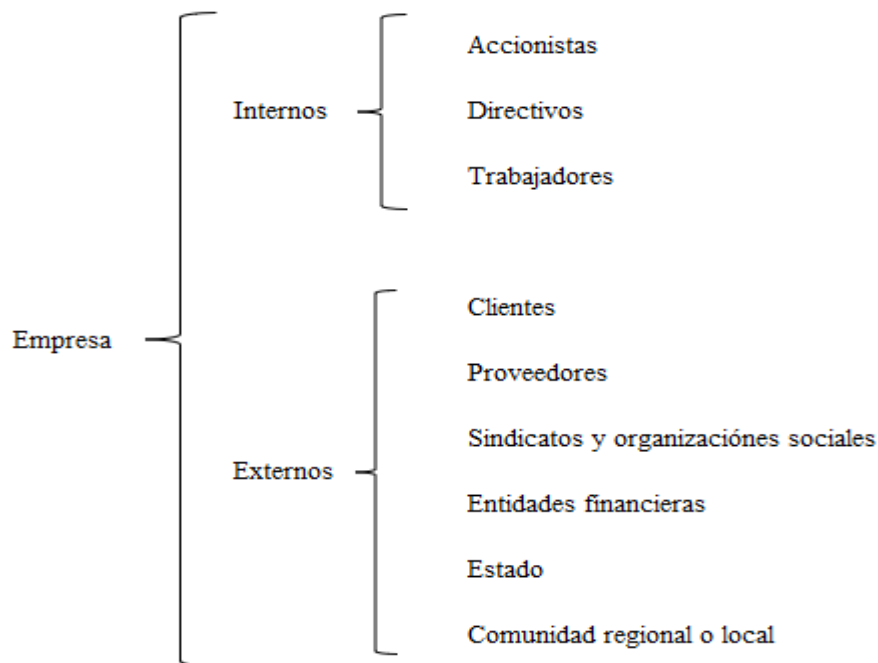
realizados no han podido profundizar más en los datos económicos de los participantes. Resulta complicado obtener información trascendental acerca de situaciones económicas personales debido a la desconfianza que, en nuestra época, suscitan los medios digitales.

Aun así, podemos determinar, como ya se había expuesto anteriormente, que el empleo de estos instrumentos por parte de los trabajadores y, por tanto, de las empresas, está más relacionado con el consumo personal y potencial ahorro por parte de la empresa, que es la parte oferente de las prestaciones, que con el estudio y planificación razonada de la fiscalidad de las familias.

VI. ESTUDIO DEL IMPACTO EN LOS AGENTES ECONÓMICOS.

Comenzaremos este apartado definiendo quiénes son los agentes económicos a los que nos referimos. Para ello, podemos realizar un paralelismo respecto a los grupos de interés o *stakeholders* que hemos conocido durante nuestro periodo de estudio de la titulación. La dirección estratégica de la empresa define como grupos de interés aquellos que tienen objetivos propios, de manera que la consecución de dichos objetivos está vinculada con la actuación de la empresa.

Figura 2: Agentes económicos



Fuente: La Dirección Estratégica de la Empresa [Teoría y aplicaciones] (Guerras y Navas, 2016)

La figura 2 nos presenta los diferentes grupos que tienen intereses económicos con respecto a la empresa y, por tanto, a los trabajadores. El flujo circular de la economía hace que la actividad sostenida de los recursos económicos de los sujetos impacte directamente en los *stakeholders* o agentes económicos implicados en dicho flujo.

Una vez puestas en contexto las herramientas con las que planificar las retribuciones flexibles de la población trabajadora, este trabajo pretende ahondar en el impacto que supondría en los agentes económicos una mayor o menor incidencia en el empleo de los productos descritos. La metodología que se va a emplear en este campo de investigación se

iniciará con el análisis como unidad de medida de un TIM¹⁹ (Trabajador Industrial Medio). A nivel de estudio, la OCDE define al TIM como un trabajador miembro de una unidad familiar en el que convive un matrimonio con dos hijos menores de edad, con la peculiaridad de ser sólo uno de los cónyuges el que trabaja y aporta ingresos al hogar procedentes de sector manufacturero.

Estableceremos el modelo de TIM en un hogar con uno de los cónyuges de 48 años de edad trabajando en una empresa ubicada en un polígono industrial. Su situación personal por tanto será la de estar casado en régimen de bienes gananciales y contará con dos hijos que conviven con la pareja. Su salario anual lo estableceremos en 30.000 euros anuales y analizaremos el impacto de las diferentes opciones de retribución flexible, así como el impacto que generará en el aprovechamiento de sus remuneraciones y la repercusión de los flujos de efectivo en los diferentes agentes económicos.

Debemos aclarar que la implantación de sistemas de retribución flexible debe llevarse a cabo mediante un acuerdo de novación de la retribución firmado entre la empresa y el trabajador y que la participación del empleado en el plan de retribución flexible debe ser totalmente voluntaria.

1. Impacto sobre los trabajadores

En la tabla 1 se ha planteado el detalle de las diferentes fórmulas de percepción de las remuneraciones del trabajador. Estableciendo como salario base la citada cantidad de 30.000,00 euros anuales y con una situación familiar 2 a efectos de cálculo de IRPF, dado que la esposa no obtiene ningún tipo de renta, y sumados los dos hijos a cargo del matrimonio, podemos verificar la disminución de tipo impositivo aplicado para el cálculo de las retenciones a medida que diversificamos las formas de abono de las remuneraciones²⁰.

Para el cálculo de los importes de seguro médico, se ha planteado una prima por persona de 37,25 euros mensuales, lo que representará un coste anual de 1.788,00 euros, quedando recogido dentro de los límites de 500,00 euros anuales por asegurado (1.788,00/4=447,00 euros/persona).

Los datos se han obtenido, en este caso, de la aseguradora Cigna Salud España²¹ y se ha generado una cotización online de los importes que supondría la contratación de un seguro


¹⁹ Figura estadística definida en la publicación de TAXING WAGES: 2004/2005 – ISBN 92-64-02202-3 – © OECD 2006.

²⁰ La información detallada de los tipos aplicables se puede obtener con facilidad desde la herramienta que la propia AEAT pone a disposición de los contribuyentes en el siguiente enlace: <https://www2.agenciatributaria.gob.es/wlpl/PRET-R200/index.zul>

²¹ <https://www.cignasalud.es/>

para toda la unidad familiar por cuenta del trabajador. El importe anual ascendería a 2.801,88 euros y la cuota está desglosada en la figura 3. En este caso, el coste promedio por miembro de la unidad familiar ascendería a $2.801,88/4=700,47$ euros/persona.

Figura 3: Cotización individual de seguro privado de salud



Cigna Together, all the way.™

COTIZACIÓN ONLINE

Seguros de salud para particulares

Resumen del presupuesto que estás a punto de contratar

Cigna Salud Plena sin copagos

Opciones del seguro: Sin copago
 Fecha de inicio de cobertura: 1 de Septiembre de 2021
 Provincia: Madrid
 Número de asegurados: 4

Presupuesto P02082021-8443 Selecciona una forma de pago: Mensual

	Mensual
Titular / Asegurado 1	71,51€
<i>Subtotal</i>	71,51 €
Pareja / Asegurado 2	71,72€
<i>Subtotal</i>	71,72 €
Dependiente / Asegurado 3	53,08€
<i>Subtotal</i>	53,08 €
Dependiente / Asegurado 4	37,19€
<i>Subtotal</i>	37,19 €
Total impuestos incluidos	233,49 €
Total anual	2.801,88 €

Fuente: Portal Cigna Salud España

Contrapuesto con los precios a los que opta el mismo individuo mediante la intermediación de la empresa, podemos comprobar que el precio es sensiblemente inferior en casi todas las primas de los asegurados, verificando así que se cumple el principio de generación de economías de escala obtenidas mediante la fuerza negociadora de la empresa

con respecto a la del individuo en aplicación de las teorías de Porter²². Pasamos por tanto de un coste por persona de 700,47 euros a 447,00 euros por asegurado.

Figura 4: Cotización seguro médico por empresa

DNI	PERNO	F NACI	SEXO	PRECIO
XXXXXXXXXXx	1	19721028	M	37,25 €
XXXXXXXXXXx	2	19720521	F	37,25 €
XXXXXXXXXXx	3	20010904	M	37,25 €
XXXXXXXXXXx	4	20051230	F	37,25 €

Fuente: Elaboración propia a partir de la facturación de Cigna.

El cálculo de la ayuda Restaurant se ha hecho atendiendo a la modificación que se llevó a cabo el 29 de diciembre de 2017 mediante el RD 1074/2017, en el que se modificó la exención fiscal de los cheques, tarjetas de comida, vales-comida o documentos similares, elevando el máximo diario²³. De esta forma, queda establecido el gasto para el cálculo en este apartado en 11,00 euros diarios por 220 días al año de trabajo, sumando un total de 2.420,00 euros anuales. Este importe frente a los anteriores 9,00 euros supuso una optimización en cuanto a los precios en vigor en muchos de los establecimientos hosteleros. El precio medio según el diario El Mundo²⁴ está establecido en 11,64 euros en nuestro país.

El cálculo del importe destinado a Transporte se ha realizado atendiendo a las necesidades de movilidad de tres de los cuatro miembros de la unidad familiar, siendo necesario el abono de 72,00 euros para el abono transporte B2 del trabajador, más 20,00 euros de abono joven para cada uno de los descendientes durante once de los doce meses del año. La suma de estas cantidades, multiplicada por el número de meses necesarios, asciende a 1.232,00 euros anuales. Los cálculos son: $11 \times (72,00+20,00+20,00) = 1.232,00$ euros.

²² Michael E. Porter (Ann Arbor, Michigan, 1947), académico estadounidense conocido por la elaboración de teorías económicas.

²³ La cuantía de las fórmulas indirectas no podrá superar 11 euros diarios. Si la cuantía diaria fuese superior, existirá retribución en especie por el exceso. RD 1074/2017

²⁴ <https://www.elmundo.es/papel/historias/2016/01/30/56aba28d22601d4c7c8b465a.html>

Tabla 1: Planificación de opciones de retribución

	Opción A	Opción B	Opción C	Opción D
Rendimientos del trabajo	30.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00
Seguro Médico	-	1.788,00	1.788,00	1.788,00
Restaurante	-	-	2.420,00	2.420,00
Transporte	-	-	-	1.232,00
Total salario sujeto a retención	30.000,00	28.212,00	25.792,00	24.560,00
Cotiz. Seguridad social	1.905,00	1.905,00	1.905,00	1.905,00
Suma de rtos. Netos previos	28.095,00	26.307,00	23.887,00	22.655,00
Otros gastos deducibles	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00
Rendimiento neto	26.095,00	24.307,00	21.887,00	20.655,00

Fuente: Cuadro de elaboración propia.

Del estudio de las diferentes opciones podemos afirmar que, para el empleado, la utilización en parte de su salario de modelos de retribución flexible reducirá su factura fiscal significativamente, obteniendo, a su vez, los mismos productos que necesitará para cubrir sus necesidades. En este caso, podemos constatar que su carga impositiva pasará de un desembolso en IRPF de la Opción A de 2.889,44 euros a los 1.447,76 euros para la opción D. La tabla 2 analiza la carga tributaria en función del incremento de retribución exenta de tributación por IRPF. El tipo medio aplicado se ha calculado considerando la fracción entre la cuota líquida y el total del salario sujeto a retención señalado en la tabla 1. Cabe destacar que los tipos aplicados a la cuota autonómica son los referidos a la Comunidad de Madrid.

Tabla 2: Cálculo de la cuota íntegra resultante

	Opción A	Opción B	Opción C	Opción D
Base Imponible General	26.095,00	24.307,00	21.887,00	20.655,00
Reducc. Tribut. Conjunta	3.400,00	3.400,00	3.400,00	3.400,00
Base liquidable general	22.695,00	20.907,00	18.487,00	17.255,00
Mínimo personal y familiar	10.650,00	10.650,00	10.650,00	10.650,00
Cuota íntegra estatal	2.487,00	2.218,80	1.907,19	1.759,35
Cuota íntegra autonómica	2.372,69	2.134,88	1.813,02	1.658,66
Cuota íntegra estatal mínim. Pers. Y familiar	1.011,75	1.011,75	1.011,75	1.011,75
Cuota íntegra autonóm. Mínim. Pers. Y familiar	958,50	958,50	958,50	958,50
Cuota líquida	2.889,44	2.383,43	1.749,96	1.447,76
Tipo medio aplicado	9,63%	8,45%	6,78%	5,89%

Fuente: Cuadro de elaboración propia.

Representa, por tanto, el ahorro fiscal expresado numéricamente para una mejor comprensión de la importancia que estas herramientas proporcionan a los trabajadores. Es

significativo que los importes a ingresar en la Agencia Tributaria sufren una minoración importante que redundará en la economía doméstica del supuesto de TIM planteado.

La tabla 3 nos permite cuantificar el ahorro de la implantación de las diferentes opciones y productos de retribución flexible. Estaría, eso sí, sujeta a diversas combinaciones, pero se ha optado por un incremento unificado de artículos. Los porcentajes de ahorro se incrementan en función de la consideración de mayores cantidades destinadas a estos bienes o servicios. Para la determinación del neto después de impuestos se ha descontado los importes referidos a la cuota líquida calculada más las cotizaciones por cuenta del trabajador.

Tabla 3: Cálculo de ahorro fiscal y de la renta neta disponible

	Opción A	Opción B	Opción C	Opción D
Rendimientos del trabajo	30.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00
Seguro Médico	-	1.788,00	1.788,00	1.788,00
Restaurante	-	-	2.420,00	2.420,00
Transporte	-	-	-	1.232,00
Total salario sujeto a retención	30.000,00	28.212,00	25.792,00	24.560,00
Gastos cotizaciones a la Seguridad Social	1.905,00	1.905,00	1.905,00	1.905,00
Cuota líquida	2.889,44	2.383,43	1.749,96	1.447,76
Neto después de impuestos y cotizaciones	25.205,56	23.923,57	22.137,04	21.207,24
Seguro Médico	2.801,88	-	-	-
Restaurante	2.420,00	2.420,00	-	-
Transporte	1.232,00	1.232,00	1.232,00	-
Neto disponible	18.751,68	20.271,57	20.905,04	21.207,24
Ahorro	-	1.519,88	2.153,35	2.455,56
Porcentaje de ahorro por reducción de impuestos		17,51%	39,44%	49,89%

25

Fuente: Elaboración propia

2. Impacto sobre la empresa

Como hemos expuesto con anterioridad, la empresa también se ve afectada por la implantación de sistemas de retribución flexible. Más allá de la importancia que tienen las técnicas de aplicación de salario emocional para la retención del talento o como incentivo de reclutamiento, lo cierto es que podemos verificar que el empleo de estas herramientas también incide en sus flujos de efectivo.

²⁵ Neto después de impuestos: Importe disponible para el trabajador una vez liquidados los importes satisfechos por tributación y cotizaciones.

Neto disponible: Importes efectivos a disposición del trabajador una vez atendidos los hipotéticos gastos sometidos a este estudio.

Porcentaje de ahorro por reducción de impuestos: Calculado sobre el ahorro de las cuotas líquidas de las opciones de retribución planteadas.

En la tabla 4 relativa a la escala de gravamen del trabajador, hemos cuantificado el tipo aplicable para la retención de la nómina de los trabajadores y, por tanto, se ha fijado el importe que, por cuenta del trabajador, se ha de depositar en la Agencia Tributaria en concepto de retenciones practicadas liquidables en los modelos 111 de la AEAT.

Podemos analizar la minoración de cantidades a aportar a las arcas del Estado mediante la aplicación de retribuciones flexibles al trabajador. Para este ejemplo, sólo tendremos en cuenta un único empleado²⁶. En los casos que plantearemos a continuación se incrementará a una empresa con una plantilla de 15 trabajadores y, posteriormente, lo proyectaremos a un área industrial o Clúster²⁷ con al menos 100 empresas de similares características. De esta forma, se podrá analizar también el impacto que generará en el entorno de las instalaciones, transportes, medio ambiente y administraciones públicas. Las comisiones consideradas en la tabla 4 se fundamentan en la gestión que los proveedores de bienes y servicios cargan por su gestión. De estos importes resulta el beneficio económico de la prestación de servicios de dichas empresas.

Tabla 4: Desembolsos en concepto de IRPF

1 TIM	Opción A	Opción B	Opción C	Opción D	Comisión	Importe comisión
SALARIO BRUTO	30.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00		
Seguro Médico		1.788,00	1.788,00	1.788,00	0,15%	2,68
Restaurante			2.420,00	2.420,00	2,50%	63,18
Transporte				1.232,00	2,50%	93,98
TOTAL SALARIO SUJETO A RETENCIÓN	30.000,00	28.212,00	25.792,00	24.560,00	Total	159,85

TIPO DE RETENCIÓN APLICABLE	13,23%	12,17%	10,49%	9,52%
IMPORTE ANUAL DE LAS RETENCIONES E INGRESOS A CUENTA	3.969,00	3.433,40	2.705,58	2.338,11
DIFERENCIA DE INGRESOS AEAT		535,60	1.263,42	1.630,89
COSTE PRODUCTOS RETRIBUCIÓN FLEXIBLE		2,68	63,18	93,98
DIFERENCIA DE FLUJOS DE EFECTIVO A FAVOR EMPRESA		532,92	1.200,24	1.536,91

Fuente: Elaboración propia

Podemos asegurar que la minoración de flujos de efectivo generará beneficios en la tesorería de la empresa, dado que la diferencia del coste de las medidas respecto a la

²⁶ Las comisiones se han obtenido de los precios de mercado de Cigna Salud España para el seguro médico y Cheque Dejeuner, S.L. para restaurant y transporte.

²⁷ El término Clúster para describir un grupo numeroso de empresas afines, relacionadas con una misma actividad económica y localizadas en un entorno geográfico determinado. (Porter, 1999)

reducción de importes a ingresar en la Agencia Tributaria es muy significativa. La correcta inversión de estos excedentes de tesorería generará beneficios para la empresa.

Planteando ahora un escenario basado en un incremento aritmético de empresa con 15 unidades TIM con idénticas percepciones salariales, los resultados de flujos de efectivo se convierten en sumas que ya merecen una atención más cuidadosa.

Tabla 5: Impacto económico sobre la empresa

15 x TIM	Opción A	Opción B	Opción C	Opción D	Comisión	Importe comisión
SALARIO BRUTO	450.000,00	450.000,00	450.000,00	450.000,00		
Seguro Médico		26.820,00	26.820,00	26.820,00	0,15%	40,23
Restaurante			36.300,00	36.300,00	2,50%	947,73
Transporte				18.480,00	2,50%	1.409,73
TOTAL SALARIO SUJETO A RETENCIÓN	450.000,00	423.180,00	386.880,00	368.400,00	Total	2.397,69
TIPO DE RETENCIÓN APLICABLE	13,23%	12,17%	10,49%	9,52%		
IMPORTE ANUAL DE LAS RETENCIONES E INGRESOS A CUENTA	59.535,00	51.501,01	40.583,71	35.071,68		
DIFERENCIA DE INGRESOS AEAT		8.033,99	18.951,29	24.463,32		
COSTE PRODUCTOS RETRIBUCIÓN FLEXIBLE		40,23	947,73	1.409,73		
DIFERENCIA DE FLUJOS DE EFECTIVO A FAVOR EMPRESA		7.993,76	18.003,56	23.053,59		

Fuente: Elaboración propia

Las cuantías ahora son mucho más relevantes y la decisión en cuanto a la introducción de planes de retribución flexible parece tener toda la lógica económica. Si aplicamos el interés legal del dinero decretado en la Ley 11/2020, de 30/12/2020 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 establecido en el 3,00%, podremos calcular el coste de oportunidad teórico de los capitales que no tendrán obligación de ser depositados en la AEAT.

Tabla 6: Resultados de coste de oportunidad

15 x TIM	Opción A	Opción B	Opción C	Opción D
INTERESES CAPITAL NO DESEMBOLSADO		239,81	540,11	691,61

Fuente: Elaboración propia

3. Impacto sobre un colectivo de empresas de un área industrial

Para esta proyección aritmética extrapolaremos los datos anteriores, referidos a una única empresa, sobre un colectivo en un clúster con al menos 100 empresas de igual tamaño y similares condiciones económicas, con el fin de proyectar qué efecto podrían tener sobre el resto de agentes sociales.

Tabla 7: Impacto económico sobre el clúster

15 TIM x 100 empresas	Opción A	Opción B	Opción C	Opción D	Comisión	Importe comisión
SALARIO BRUTO	45.000.000,00	45.000.000,00	45.000.000,00	45.000.000,00		
Seguro Médico		2.682.000,00	2.682.000,00	2.682.000,00	0,15%	4.023,00
Restaurante		-	3.630.000,00	3.630.000,00	2,50%	94.773,00
Transporte		-	-	1.848.000,00	2,50%	140.973,00
TOTAL SALARIO SUJETO A RETENCIÓN	45.000.000,00	42.318.000,00	38.688.000,00	36.840.000,00	Total	239.769,00
TIPO DE RETENCIÓN APLICABLE	13,23%	12,17%	10,49%	9,52%		
IMPORTE ANUAL DE LAS RETENCIONES E INGRESOS A CUENTA	5.953.500,00	5.150.100,60	4.058.371,20	3.507.168,00		
DIFERENCIA DE INGRESOS AEAT		803.399,40	1.895.128,80	2.446.332,00		
COSTE PRODUCTOS RETRIBUCIÓN FLEXIBLE		4.023,00	94.773,00	140.973,00		
DIFERENCIA DE FLUJOS DE EFECTIVO A FAVOR EMPRESA		799.376,40	1.800.355,80	2.305.359,00		
INTERESES CAPITAL NO DESEMBOLSADO		23.981,29	54.010,67	69.160,77		

Fuente: Elaboración propia

En el supuesto hipotético que este clúster pudiera generar estos consumos, la optimización de los flujos de efectivo sería la expuesta en los cálculos desarrollados a continuación. No obstante, la posibilidad de realización es poco probable en la actualidad.

La cifra de trabajadores de esta área industrial ascendería a 1.500 trabajadores. El promedio de comidas por restaurante podemos situarlo en 250 diarias, por un total de 220 laborables al año. Esto supondría un importe medio de facturación para cada restaurante con un precio medio de menú de 11 euros de $1.500 \times 220 \times 11 = 3.630.000,00$ euros anuales. Esto no implicaría necesariamente un incremento en beneficios netos, pero incentivaría a los trabajadores a no tener que llevar su comida desde casa cada día y utilizar los servicios de estos establecimientos. Siguiendo con esta hipótesis, para atender a los 1.500 trabajadores sería necesaria la apertura de 6 restaurantes con un número promedio de trabajadores de 10 por cada uno. Eso supondría 60 empleos directos para los establecimientos. Si añadimos los trabajos indirectos de los proveedores, podemos cuantificar la cifra en torno a 80 trabajadores. El tipo medio de IVA aplicable a la industria de la restauración está situado en el 10%, lo que implicaría 363.000,00 euros de recaudación en concepto de IVA en un escenario óptimo. La repercusión sobre IRPF y sociedades debería analizarse por separado, conociendo datos más concretos de los diferentes negocios.

Similares condiciones supondrían el gasto en seguros médicos por valor de 2.682.000,00 euros en impacto directo sobre policlínicos privados, que requerirían de, al menos, 2 recepcionistas, 2 médicos generales, 2 enfermeras y 1 auxiliar de clínica. Los especialistas ofrecerán sus servicios en períodos de mañana o tarde.

En el apartado de transporte, si ciframos la afluencia media de un autobús de línea regular de la E.M.T. de Madrid en 80 viajeros²⁸, serían necesarios a diario una media de 19 viajes con sus consiguientes retornos. Eso implicará una plantilla media de 25 conductores para atender los vehículos y poder gestionar el calendario de libranzas y contingencias. También será necesaria una plantilla de, al menos, 5 mecánicos que darán soporte de mantenimiento a los vehículos.

4. Impacto sobre los grupos de interés de la empresa

Los primeros beneficiados de la implantación de este tipo de retribuciones son las propias empresas suministradoras de los productos, desarrollando un modelo de negocio para cubrir las necesidades de las empresas y los trabajadores.

En el caso de los vales de comida o restaurante, y nuevamente citando datos aportados por AEEVCOS, el empleo de vales de comida genera una facturación aproximada de 541.000.000,00 euros distribuidos en 40.000 restaurantes y genera 22.000 puestos de trabajo. Aun así, España se sitúa en el 25% del consumo de vales de comida con respecto a Francia, por citar alguno de los países de nuestro entorno. Necesitaríamos potenciar la acción de los comités de empresa mediante el conocimiento de las ventajas que estos productos proporcionan a empresas y trabajadores. Este tipo de producto genera un flujo de rentas en lo referente al aprovisionamiento de mercaderías, mano de obra directa e indirecta y personal no cualificado de apoyo a la industria.

En cuanto al resto de productos, generan también negocio a partir del empleo de estas herramientas, proliferan los centros médicos privados que facilitan la gestión de las agendas de los trabajadores para sus revisiones y citas médicas, siendo este producto el más destacado en cuanto a la información proporcionada por el estudio.

El empleo masivo de transportes colectivos por parte de los trabajadores impacta en las empresas públicas de transporte (Renfe, Metro, EMT), generando un aumento de la demanda que obliga a la continua revisión de los elementos de transporte, y también una

²⁸ <https://www.emtmadrid.es/getattachment/c79ad5f4-dfd0-4791-9026-fa08efa2de99/El-Ayuntamiento-de-Madrid-reduce-el-aforo-maximo.aspx#:~:text=De%20esta%20forma%2C%20los%20autobuses,5%20viajeros%20dependiendo%20del%20modelo.>

corriente de flujos de capital en la compraventa de nuevos vehículos, así como en el de piezas de repuesto y mano de obra especializada encargada de los servicios de mantenimiento y reparación. A nivel medioambiental, un mayor empleo del transporte colectivo impacta directamente en los niveles de contaminación, por lo que, si este producto consigue agrupar viajeros en cantidades suficientes, la calidad del aire y los residuos generados del empleo de vehículos privados mejorará.

Así mismo, las administraciones públicas recaudan los respectivos impuestos en concepto de IVA, IRPF e IS de los diferentes agentes económicos, por lo que la inversión en nuevos bienes y servicios puede incrementarse mejorando los servicios ofrecidos a los ciudadanos. También favorece la transparencia de los capitales, puesto que de todos estos productos deben guardarse siempre la documentación relativa a su adquisición, factura y distribución a los trabajadores mediante registros que deben conservarse durante el plazo legal de 4 años. Además de esto, debe informarse de los artículos puestos a disposición de los trabajadores en las nóminas y en su modelo 190 Resumen anual de retenciones. La transparencia de las operaciones, por tanto, queda acreditada, pudiendo constituir una ayuda a las entidades gubernamentales en la lucha contra el fraude y el blanqueo de capitales y la eliminación de dinero fraudulento en la economía.

VII. CONCLUSIONES.

La motivación de este trabajo se ha fundamentado en la importancia de conocer el impacto que sobre un área poblacional determinada tendría la aplicación de remuneraciones flexibles desplegadas sobre la población trabajadora. En la actualidad, por mi experiencia personal, este tipo de incentivos no están suficientemente implantados en nuestro mercado laboral y, por tanto, el conocimiento que sobre estas herramientas tiene la población es limitado.

Por la información recogida, la impresión general es que el conocimiento de estas herramientas viene dado por la experiencia profesional que vamos acumulando y, sobre todo, por la voluntad que la empresa tenga de aplicar estas herramientas. Así, en el muestreo realizado, la población que está en situación teórica de acceso a sus primeros puestos de trabajo ha sido la que ha manifestado un desconocimiento más generalizado de esta forma de gestionar las remuneraciones del trabajo.

El objetivo de los sistemas de retribución flexible está enfocado en la optimización por parte del empleado de su salario neto mediante el beneficio personal de productos o servicios fiscalmente eficientes, obtenidos en condiciones favorables gracias a la negociación que ha realizado la empresa para el conjunto de trabajadores.

Considero que sería de especial importancia que este tipo de conocimiento fuese impartido desde los centros educativos, considerando que el mejor momento y el que generaría mayor grado de satisfacción podría ser durante la Enseñanza Secundaria Obligatoria, dado que es el último tramo de las enseñanzas obligatorias a cursar por la población. En el estudio planteado el trabajador obtendría ahorros por reducción de impuestos que oscilarían entre el 17,51% y el 49,89% de la carga fiscal, atendiendo a los desembolsos de los mismos servicios y productos. Para las empresas el coste de oportunidad del dinero no desembolsado se establecería entre los 532,92 euros y los 1.536,91 euros.

Es relevante señalar que cuanto mayor sea la formación e información de las nuevas generaciones de trabajadores y empresarios, mejor y más efectivo será el aprovechamiento de los instrumentos que la legislación pone a nuestra disposición con el fin de impulsar la actividad en diferentes sectores productivos de la economía.

BIBLIOGRAFÍA

DOMÍNGUEZ BARRERO, F.: *Planificación fiscal: Personal y en la empresa*, Thomson Reuters Aranzadi; 2017.

FERNÁNDEZ, C.: “Pros y contras de la retribución flexible.” *Cinco días*. 2016.

FERNÁNDEZ, L.: “La retribución flexible crece para compensar al directivo”. *Cinco días*. 2011.7.

GUERRAS, L. A., NAVAS, J. E.: *La dirección estratégica de la empresa: Teoría y aplicaciones*, Thomson Civitas; 2016.

IBORRA, J. M., GONZÁLEZ, J.A., GONZÁLEZ, T.F., PUIG, V.: *Fundamentos de dirección de empresas: Conceptos y habilidades directivas*, Paraninfo; 2010.

LÓPEZ LABORA, J. (compilador) (2002): *Lecturas de Planificación y Estrategia Fiscal: Metodología y aplicaciones*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid.

MONTERREY, J., SÁNCHEZ, A.: “¿Cómo ha evolucionado la presión fiscal de la empresa española en la última década? remedios normativos frente a la planificación fiscal”. *Revista de contabilidad*. 2020;23(2):224-237. doi: 10.6018/rसार.370841.

OECD: *Taxing Wages 2004/2005* – ISBN 92-64-02202-3 – © OECD 2006

VIDAL, M.D., DE LA TORRE, J. M., CORDÓN, E.: “Impacto de los modelos de compensación flexible en la atracción y retención del talento”. *Universia business review*. 2015;2015(46):14-37.

WEBGRAFÍA

- https://www.biografiasyvidas.com/biografia/t/taylor_frederick.htm
- <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1938/001/A00002-00003.pdf>
- <https://www.aeevcos.es/wp-content/uploads/2017/02/Sentencia-Tribunal-Supremo-19-abril-2012.pdf>
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- https://petete.tributos.hacienda.gob.es/consultas/?num_consulta=V1168-14
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6820>
- https://petete.tributos.hacienda.gob.es/consultas/?num_consulta=V1960-18
- https://petete.tributos.hacienda.gob.es/consultas/?num_consulta=V1171-08
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-20764>
- https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/04/06/midinero/1523009082_029212.html
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1991-14392>
- <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-13426>
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-12328>
- https://petete.tributos.hacienda.gob.es/consultas/?num_consulta=V0053-11
- https://petete.tributos.hacienda.gob.es/consultas/?num_consulta=V0368-09
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1992-28740#a95>
- <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1987-13491>
- <https://www.expansion.com/especiales/guia-cotizaciones-sociales/analisis-articulo109.html>
- https://flexoh.com/files/Marco_Legal.pdf
- <https://www.elmundo.es/papel/historias/2016/01/30/56aba28d22601d4c7c8b465a.html>
- https://petete.tributos.hacienda.gob.es/consultas/?num_consulta=V2375-11
- <https://www.ennaranja.com/economia-facil/el-flujo-circular-de-la-renta-las-gallinas-que-entran-por-las-que-salen/>
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-17339>
- <https://www.youtube.com/watch?v=GOPBURdoVVA&t=2236s>
- <https://www2.agenciatributaria.gob.es/wlpl/PRET-R200/index.zul>

ANEXO I

Índice de Figuras

Figura 1: Estructura de la retribución total	5
Figura 2: Agentes económicos	27
Figura 3: Cotización individual de seguro privado de salud	30
Figura 4: Cotización seguro médico por empresa	31

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Tasa de población empleada por intervalos de edad.....	17
Gráfico 2: Nivel de conocimiento sobre retribución flexible por intervalos de edad.....	18
Gráfico 3: Conoce la diferencia entre retribución flexible y beneficio social.....	19
Gráfico 4: Empleo de modelos de retribución flexible según su conocimiento.....	20
Gráfico 5: Cantidad de productos en retribución flexible disfrutados	22

Índice de Tablas

Tabla 1: Planificación de opciones de retribución.....	32
Tabla 2: Cálculo de la cuota íntegra resultante	32
Tabla 3: Cálculo de ahorro fiscal y de la renta neta disponible.....	33
Tabla 4: Desembolsos en concepto de IRPF	34
Tabla 5: Impacto económico sobre la empresa	35
Tabla 6: Resultados de coste de oportunidad	35
Tabla 7: Impacto económico sobre el clúster	36

ANEXO II

Escala de gravamen nacional

Base liquidable	Cuota íntegra	Resto base liquidable	Tipo aplicable
Hasta euros	Euros	Hasta euros	Porcentaje
0	0	12.450,00	9,50%
12.450,00	1.182,75	7.750,00	12,00%
20.200,00	2.112,75	15.000,00	15,00%
35.200,00	4362,75	24.800,00	18,50%
60.000,00	8,992,75	En adelante	22,50%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de AEAT

Escala de gravamen autonómico, Comunidad de Madrid.

Base liquidable	Cuota íntegra	Resto base liquidable	Tipo aplicable
Hasta euros	Euros	Hasta euros	Porcentaje
0	0	12.450,00	9
12.450,00	1.120,50	5.257,20	11,2
17.707,20	1.709,31	15.300,00	13,3
33.007,20	3.744,21	20.400,00	17,9
53.407,20	7.395,81	En adelante	21

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de AEAT