

Como beneficiar fiscalmente a los asalariados en época de crisis económica.

“EI CÓMO se cobra es tan importante como el CUÁNTO se cobra”

TREBALL FÍ DE GRAU

Universitat de les Illes Balears

Facultat d'Economia i Empresa

Estudis: GADE

Autor: Pons Blanch, Mateu

Tutora TFG: M^a Antònia Truyols Martí

Any de presentació: 2012/2013

Índex

1. Resum del Treball	3
2. Introducció.....	3
3. Retribució dinerària i Retribució en espècie.....	4
3.1 Concepte Impost sobre la Renda de les Persones Físiques (IRPF). Que entenem per Renda?	4
3.2 Concepte Rendiments del Treball. Característiques.....	4
3.3 Concepte Retribució dinerària i Retribució en espècie.	5
4. Solució a la situació econòmica actual: RETRIBUCIÓ FLEXIBLE	6
4.1 Concepte	7
4.2 Avantatges empresa/treballador	7
4.3 Casos de Retribució Flexible	8
4.4 Exemples Pràctics	13
5. Conclusió.....	16
6. Bibliografia.....	16
7. Annex I	17

1. Resum del treball:

Aquest treball explica el funcionament del sistema de retribució conegut amb el nom de Retribució Flexible.

Per començar, s'explicaran tota una sèrie de conceptes bàsics i necessaris per que el lector pugui entendre en facilitat tot el que s'anirà exposant al llarg del treball.

Una vegada explicats aquests conceptes començarà la presentació del nou sistema retributiu. Es destacaran els avantatges que presenta aquest sistema així com també tots els factors que el formen.

Ja per acabar es presentarà un cas pràctic. Aquest té l'objectiu de fer veure al lector quins són els beneficis que pot obtenir el treballador si aplica el nou sistema de retribució.

2. Introducció:

Aquest projecte té l'objectiu d'explicar i donar a conèixer un nou sistema de retribució per part de les empreses als seus treballadors, el qual garanteix a aquests últims augmentar l'eficiència del seu salari.

Com ja és ben conegut, la situació econòmica actual no és la que tots voldríem ni tampoc la més desitjada. Actualment, en un escenari on la congelació salarial provocada per l'entorn econòmic juntament amb el continu increment de les taxes impositives per part de l'Estat són els protagonistes, i com a conseqüència la disminució efectiva dels ingressos reals dels nostres treballadors, sorgeix la necessitat de planificar polítiques retributives on es puguin aplicar aquells beneficis fiscals que permetin minorar el cost fiscal de les retribucions dels empleats. Per tant, és el moment d'invertir recursos en la implantació d'un nou sistema de retribució on el principal objectiu és reduir al màxim la quantitat a tributar per part dels assalariats en concepte de Rendiments del Treball (IRPF).

El nou sistema de retribució en qüestió és el conegut com a “ **Retribució Flexible**”.

A través d'aquest, aprendrem tota una sèrie de pràctiques fiscals que, exemptes d'imposts, faran que els nostres treballadors obtinguin una major rendibilitat del salari percebut. Aquesta rendibilitat s'obtindrà sense augmentar el seu salari.

També destacarem tota una sèrie d'avantatges tan per l'empresa com pel treballador, que incentivaran el dur a terme aquest tipus de retribució.

El treball comença explicant el sistema de retribució bàsic implantat per la majoria de les empreses. Es tracta del sistema de “**Retribucions dineràries i en espècie**”. S'explicaran les seves característiques així com també quins són els factors que el formen.

Tot seguit, entrarem a explicar la matèria relacionada amb les anomenades **Retribucions Flexibles**, objectiu principal del projecte. Dins d'aquestes explicarem què són, quin és el seu funcionament, els avantatges que presenten de cara al treballador i empresa, i finalment per quin factors estan composts aplicant uns exemples pràctics per a poder entendre i observar amb més facilitat els avantatges que presenta el dur a terme aquest tipus de retribució.

3. Retribucions dineràries i en espècie:

Com hem comentat anteriorment, aquest tipus de retribucions són les més comuns i utilitzades per a la majoria de les empreses.

Però per a poder seguir endavant amb l'explicació i poder entendre amb més facilitat els conceptes que anirem veient al llarg d'aquest treball, cal definir primer de tot l'impost en el que estam treballant (IRPF). Així com també el que entenem com a "Renda".

3.1 Concepte Impost sobre la Renda de les Persones Físiques (IRPF). Que entenem per Renda?

El concepte sobre l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques (a partir d'ara IRPF) el trobam a l' **Art. 1 Llei IRPF**: *"L'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques és un tribut de caràcter personal i directe que grava, segons els principis d'igualtat, generalitat i progressivitat, la renda de les persones físiques d'acord amb la seva naturalesa i les seves circumstàncies personals i familiars."*

Una vegada definit el concepte d'IRPF, ens demanam: Què s'entén per "Renda" a efectes de l'IRPF?

Si ens dirigim a l' **Art. 2 Llei IRPF**, podem observar que: *"Constitueix l'objecte d'aquest impost la renda del contribuent, entesa com tots els seus rendiments, guanys i pèrdues patrimonials i les imputacions de renda que estableixi la Llei, amb independència del lloc on s'hagin produït i sigui quina sigui la residència del pagador."*

3.2 Concepte Rendiments del Treball. Característiques.

Una vegada definits els dos conceptes anteriors ja podem començar a parlar de les Retribucions dineràries i en espècie.

Primer cal dir que ambdues retribucions formen part del que es coneix dins el món fiscal com a **"Rendiments del treball"**. Tenen la consideració fiscal de rendiments íntegres del treball *"totes les contraprestacions o utilitats, sigui quina en sigui la denominació o naturalesa, dineràries o en espècie, que derivin, directament o indirectament, del treball personal o de la relació laboral"*

o estatutària i no tinguin el caràcter de rendiments d'activitats econòmiques.”
(Art. 17.1 Llei IRPF).

Els **Rendiments del Treball**, compleixen les següents característiques:

- a) Són rendes que deriven fonamentalment del treball, sense que participin a la seva generació, de manera significativa, la resta de factors (capital, organització).
- b) El treball del que deriven es presta en l'àmbit d'una organització aliena al treballador (empresa).
- c) Normalment, exigeixen una relació laboral ordinària entre treballador i empresa.
- d) La forma de la retribució resulta intranscendent a l'hora de qualificar aquests rendiments. Per això, s'inclouen tant les retribucions dineràries com en espècie, i les percebudes de forma fitxa o fonamentalment variable.
- e) La periodicitat en la que es fa no altera la naturalesa del rendiment: pot ser diària (jornals), mensual (sous, salaris...), anual (primes, incentius,...) o plurianual.

3.3 Concepte Retribució dinerària i Retribució en espècie.

A continuació explicarem el concepte de cada una de les retribucions, així com també, en posarem uns exemples.

Com a **Retribució dinerària** entenem bàsicament aquella quantitat de doblers, ja sigui amb efectiu o a través d'una altra forma de pagament, ja pugui ser transferència bancària o xec, que el treballador rep com a contraprestació per la seva feina aportada a l'empresa.

Una vegada dit això, cal saber que no tots els treballadors reben el 100% del seu salari amb efectiu, sinó que una part d'aquest està compost per tota una sèrie de serveis o productes que l'empresa posa a disposició de l'empleat formant part del seu salari final. És el que es coneix com a **Retribució en espècie**.

Per aclarir el concepte inclourem la definició redactada a la **Llei IRPF** la qual ens diu que: *“Constitueixen rendes en espècie la utilització, consum o obtenció, per a fins particulars, de béns, drets o serveis de manera gratuïta o per preu inferior al normal de mercat, encara que no suposin una despesa real per a qui les concedeixi.”* **(Art. 42.1)**

És important tenir present que qualsevol import en metàl·lic, que faci el pagador al contribuent, amb la finalitat d'obtenir béns, drets o serveis, el rendiment tendrà la consideració de dinerària. Aquest fet suposarà que no es puguin aplicar les regles especials de les retribucions en espècie, perdent així l'avantatge fiscal que aquestes suposen.

Un altre factor a destacar és que el total de la suma de les retribucions en espècie no podran superar, baix cap concepte, el 30% del total de les retribucions.

Les retribucions en espècie, les quals reben un tracte fiscal especial, les trobam a la següent llista: (**Art. 43.1 Llei IRPF**) i (**Art. 47 Reglament IRPF**).

- Utilització d'un habitatge que sigui propietat del pagador.
- Utilització o lliurament de vehicles automòbils.
- Préstecs amb un tipus d'interès inferior al legal dels diners.
- Prestacions en concepte de manutenció, allotjament, viatges i similars.
- Contribucions satisfetes pels promotors de plans de pensions i les satisfetes per les empreses promotores. També les quantitats satisfetes per empresaris per fer front a compromisos per pensions i quantitats satisfetes per empresaris a les assegurances de dependència.
- Despeses d'estudi i manutenció del contribuïent o d'altres persones lligades al mateix per vincles de parentesc, inclosos els afins, fins el quart grau inclusive.
- Drets especials de contingut econòmic que es reserven els fundadors o promotors d'una societat com a remuneració de serveis personals.

(A l'Annex 1 podem observar la valoració de les Retribucions en espècie més comuns.)

Apart de totes aquestes també existeixen tota una sèrie de casos que no constitueixen rendiments del treball amb espècie (**Art. 42.2 Llei IRPF**), i que estan exemptes de tributació. Seran tractats a l'apartat següent, objecte principal del treball, **RETRIBUCIONS FLEXIBLES**.

4. Les Retribucions Flexibles:

Després de dos anys amb increments salarials molt baixos, o millor dit, pràcticament inexistents, les empreses estan cercant noves solucions més imaginatives que no impliquin més cost salarial a l'empresa. L'objectiu és proporcionar una major flexibilitat salarial al treballador.

Cal dir que la finalitat d'aquest sistema no és purament econòmic, si no que també persegueix aconseguir un tracte personalitzat amb el treballador, respectant les seves necessitats personals en cada moment. Té l'objectiu d'ajudar al treballador a encaixar de la millor manera possible la seva projecció professional juntament amb la seva vida personal i familiar.

Actualment, dins de les empreses hi tenen lloc canvis importants i la mentalitat del treballador, pressionada per l'actual situació de crisi econòmica, ha canviat per complet.

Donar més retribució sense augmentar el cost salarial és un repte que s'ha d'afrontar dins un entorn laboral canviant i on les plantilles són de cada vegada més heterogènies.

Avui en dia una major rendibilitat que permeti a l'empresa adaptar-se als canvis, que permeti pagar a cada empleat en funció de les seves necessitats

atenent a la tota diversitat de la plantilla, que permeti treure més partit de les retribucions que es paguen actualment i que posi a disposició del treballador un major salari net, és de gran importància.

Tots aquests objectius són els que intentarem aconseguir amb l'aplicació de les **RETRIBUCIONS FLEXIBLES**.

4.1 Concepte.

La retribució flexible és un dels instruments utilitzats per les empreses per optimitzar la retribució neta dels seus treballadors, mitjançant l'aprofitament de distintes alternatives de planificació fiscal que ofereix la normativa de l'IRPF. Es tracta d'un concepte voluntari tant per l'empresa poder oferir-lo com pel treballador acollir-se a aquest tipus de flexibilitat salarial. S'haurà de pactar pel període d'un any existint la possibilitat de canviar els productes durant anys successius adaptant el salari a les necessitats que el treballador vagi tenint.

4.2 Avantatges empresa/treballador.

A continuació explicarem els avantatges que presenta aquest sistema retributiu, i ho farem tan des del punt de vista de l'empresa com del treballador.

Avantatges per a l'empresa.

L'empresa mitjançant aquest sistema de pagament adapta la seva estratègia de compensació proporcionant a cada treballador el paquet de productes o serveis que elegeix en funció de les seves necessitats.

D'aquesta manera l'empresa aconseguix:

- Millorar la seva situació competitiva a l'hora d'atreure i retenir als seus treballadors.
- Donar suport als seus objectius estratègics i, a més, atorgar una major responsabilitat als empleats.
- Ampliar tant la percepció de les prestacions no dineràries per part dels treballadors com el coneixement d'aquests sobre els costos d'aquestes prestacions.
- Seguiment i gestió dels processos de sol·licitud, identificant l'estat en el que es troben per a cada una de les àrees funcionals.
- Visualització gràfica del resultat dels processos de retribució flexible.
- Extracció d'informes i filtres d'informació agregada en funció dels nivells, mànagers, àrees organitzatives, etc.
- Control de costos futurs en beneficis socials.
- Més fàcil adaptar-se a l'entorn i a les persones.

Avantatges pel treballador.

- Flexibilitat, ja que permet a cada persona rebre el seu salari fix o variable anual en la forma que millor satisfaci les seves necessitats personals i econòmiques.
- Voluntari. Si a l'empleat no l'interessa ningun dels productes que l'empresa ofereix, existeix la possibilitat de percebre el 100% del salari efectiu.
- Econòmicament eficient, degut a que permet obtenir productes contractats per l'empresa en condicions negociades col·lectivament que, degut al seu gran volum, són més avantatjoses. (Economies d'Escala).
- Avantatges fiscals, ja que adquireix productes/serveis, que actualment paga de la seva retribució neta, i passen a ser pagats des del seu salari brut.
- Còmode. Permet contractar productes preseleccionats de qualitat, i estalvia temps en la selecció i contractació.
- El nou paquet retributiu, no afectarà al salari del treballador pel que fa referència a increments salarials, així com tampoc al càlcul de les indemnitzacions per acomiadament o a la seva cotització a la Seguretat Social.

4.3 Casos de Retribució Flexible

A continuació, presentam els diferents casos que formen el sistema de Retribució Flexible. Explicarem el funcionament de cada un d'ells, així com també posarem uns exemples per a que la comprensió sigui més senzilla.

També introduïrem dins els següents casos una sèrie de consultes freqüents (a partir d'ara FAQ), amb les seves respectives respostes, que ajudaran a aclarir als lectors els diferent dubtes i curiositats que puguin tenir a l'hora d'interpretar la Llei.

- **Entrega d'accions:** "El lliurament als treballadors en actiu, de manera gratuïta o per un preu inferior al normal de mercat, d'accions o participacions de la mateixa empresa o d'altres empreses del grup de societats, en la part que no excedeixi, per al conjunt de les lliurades a cada treballador, els 12000 euros anuals, en les condicions que s'estableixin per reglament." (**Art. 42.2 a) Llei IRPF**).

Si consultam el Reglament de l'IRPF, veiem com **l'article 43** ens diu que perquè s'apliqui el comentat a l'apartat anterior s'hauran de complir uns requisits. Aquests són:

1. Que l'oferta es realitzi dins de la política retributiva general de l'empresa, o en el seu cas, del grup de societats i que contribueixi a la participació dels treballadors a la empresa.
2. Que cada un dels treballadors, conjuntament amb el seu cònjuge o familiars fins el segon grau, no tinguin una participació, directe o

indirecte, en la societat on presten els seus serveis o en qualsevol altre empresa del grup, superior al 5 %.

3. Que els títols es mantinguin, al menys, durant tres anys.

L' incompliment del termini de tres anys, comentat anteriorment, farà que sigui obligatòria la presentació d'una autoliquidació complementaria, amb els corresponents interessos de demora. Aquests interessos es calcularan a partir de la data en que no es compleixi el requisit fins a la finalització del termini reglamentari de declaració corresponent al període impositiu en el que s'hagi produït l' incompliment.

- **Cursos de capacitació i reciclatge del personal / Entrega d'ordenadors i pagament d'Internet:** "Les quantitats destinades a l'actualització, capacitació o reciclatge del personal empleat, quan estiguin exigits per l'exercici de les seves activitats o les característiques dels llocs de treball." (Art. 42.2 b) Llei IRPF).

Els conceptes que hem de tenir en compte a aquest apartat són:

1. Costos de formació.
2. Costos i inversions amb la finalitat d'habituar els empleats a l'ús de les noves tecnologies de la comunicació i de la informació.

1. *Costs de formació:*

Se tracta d'estudis disposats i finançats per l'empresa. Tal i com acabam de veure a l'article anterior de la Llei de l'IRPF, la principal finalitat d'aquests són l'actualització i el reciclatge del personal.

Aquests estudis seran tractats com a tal tant si són impartits per la pròpia empresa, com si ho fa una persona o empresa especialitzada. Cal saber que respecte als costos de formació, no hi ha límit quantitatiu.

2. *Entrega d'ordenadors i pagament d'Internet:*

Com ja hem dit abans, són inversions que realitza l'empresa amb l'objectiu de familiaritzar els treballadors amb les tecnologies més actuals.

Per a que es pugui interpretar com a retribucions en espècie exemptes d'impost, la seva utilització només s'ha de poder realitzar fora del lloc i horari de treball.

Els factors que componen aquest punt són:

- Entrega, actualització o renovació d'equips, terminals, software i perifèrics associats.
- Connexió a Internet.

En aquest cas tampoc hi ha límit quantitatiu.

FAQ: L'empresa entrega en efectiu només una part del cost per a que el propi treballador, aportant la resta, gaudeixi del curs d'actualització/reciclatge de personal. Es considera renda exempta?

- ❖ *No queden excloses aquelles quantitats que les empreses entreguin als seus treballadors per compensar total o parcialment dels costos de formació, per tractar-se de retribucions dineràries i no en espècie. (DGT 14-11-01).*

- **Val restaurant:** No tenen la consideració de retribucions en espècie les entregues realitzades als treballadors a preus rebaixats a cantines, menjadors d'empresa i economat de caràcter social. S'entenen inclosos dins aquest concepte el menjar facilitat en el propi establiment on es treballa.

Els requisits són:

1. La prestació del servei s'ha de dur a terme durant els dies hàbils del treballador.
2. No s'inclouran aquells dies on el treballador devingui dietes per manutenció exemptes de gravamen.

Quan la prestació del servei es realitzi mitjançant formules indirectes, s'hauran de complir, apart dels requisits anteriors, els següents:

1. La quantitat de doblers utilitzada per les formules indirectes no podran superar els 9€. Si aquesta quantitat fos superior, existiria retribució en espècie per l'excés.
2. Si per a la prestació del servei s'entreguen a l'empleat o treballador vals restaurant o documents similars, targetes o qualsevol altre mitjà electrònic de pagament s'haurà de tenir en compte el següent:

- Els vals hauran d'estar enumerats i ser nominatius. A més, s'haurà d'identificar l'empresa emissora i el seu import nominal.
- Seran intransmissibles i no acumulables.
- No es podrà obtenir la seva devolució.
- Només podran ser utilitzats dins d'establiments d'hostaleria.
- L'empresa haurà de controlar i conservar la relació dels vals entregats (nº de document, dia d'entrega i l'import nominal).

(Art. 45 Reglament de l'IRPF)

- **Val/Targeta Transport:** No tindran la consideració de retribucions en espècie "les quantitats satisfetes a les entitats encarregades de prestar el servei públic de transport col·lectiu de viatgers amb la finalitat d'afavorir el desplaçament dels empleats entre el seu lloc de residència i el centre de treball, amb el límit de 1500 euros anuals per a cada treballador.

També tenen la consideració de quantitats satisfetes a les entitats encarregades de prestar l'esmentat servei públic les fórmules indirectes de pagament que compleixi les condicions que s'estableixin per reglament.” (Art. 42.2 h) Llei IRPF).

Seràn tractades de la mateixa manera les fórmules indirectes de pagament (entrega als treballadors de targetes o d'altres sistemes electrònics de pagament) que compleixin tota una sèrie de requisits.

Aquests darrers els a podem trobar al **Reglament de l'IRPF (Art. 46 bis)**, el qual ens comenta que seràn reconeguts com a fórmules indirectes totes aquelles que:

1. Puguin utilitzar-se exclusivament com a contraprestació per l'adquisició de títols de transport que permetin la utilització del servei públic de transport col·lectiu de viatgers.
2. La quantitat que es pugui abonar no podrà excedir de 136.36 euros mensuals per treballador, amb el límit de 1500 euros anuals.
3. Hauran d'estar enumerades, emeses de forma nominativa i hauran de fer constància de l'empresa emissora.
4. Seràn intransmissibles.
5. No es podrà obtenir, ni de l'empresa ni de tercer, la devolució del seu import.
6. L'empresa que entregui les targetes o els mitjans de pagament electrònics haurà de controlar i conservar la relació de les entregades a cada un dels seus treballadors, amb l'expressió de:
 - Número de document.
 - Quantitat anual posada a disposició del treballador.

Aquest cas a diferència dels dos casos primers comentats anteriorment presenta un límit quantitatiu. La quantitat que excedís d'aquest límit seria tractat com a Retribució en espècie.

FAQ: Qui és el responsable de controlar que no s'acumulin les quantitats aportades a través de fórmules indirectes de pagament?

- ❖ *La prohibició d'acumulació de quantitats és exclusivament exigible al treballador, sense que l'empresa tingui ninguna obligació específica de control sobre el compliment d'aquest requisit. (DGT CV 28-12-07).*

- **Servei de guarderia:** Agafant com a referència l'**Art. 42.2d) Llei IRPF**, “tenen aquesta consideració, entre d'altres, els espais i locals, degudament homologats per l'Administració pública competent, destinats per les empreses o ocupadors a prestar el servei de primer cicle d'educació infantil als fills dels seus

treballadors, així com la contractació, directament o indirectament, d'aquest servei amb tercers degudament autoritzats, en els termes que s'estableixin per reglament.

És un dels casos més valorats pels treballadors, ja que d'aquesta manera poden compaginar amb harmonia la vida laboral i familiar.

- **Prestació de determinats serveis d'educació**: No tenen la consideració de retribució en espècie la prestació del servei d'educació preescolar, infantil, primària, secundària obligatòria, batxillerat i formació professional per centres educatius autoritzats, als fills dels seus empleats, amb caràcter gratuït o per un preu inferior al normal de mercat. (**Art. 42.2g) Llei IRPF**).
- **Assegurança d'accidents**: Les primes o quotes satisfetes per l'empresa en virtut de contracte d'assegurança d'accident laboral o de responsabilitat civil del treballador. (**Art. 42.2e) Llei IRPF**).

Cal destacar que només seran tractades com a tal aquelles primes o quotes que cobreixin el treballador única i exclusivament quan aquest estigui dins del seu horari laboral.

- **Assegurança d'assistència sanitària**: No tenen la consideració de retribució en espècie les primes o quotes satisfetes a entitats asseguradores per a la cobertura de malaltia, quan es compleixin els requisits i límits següents:
 1. Que la cobertura de malaltia cobreixi el treballador mateix; també pot cobrir el seu cònjuge i descendents.
 2. Que les primes o quotes satisfetes no excedeixin els 500 euros anuals per cadascuna de les persones assenyalades en el paràgraf anterior.
(**Art. 42.2f) Llei IRPF**).

S'ha de tenir en compte que és la pròpia empresa qui contracta amb l'empresa asseguradora. Per tant, serà més interessant quan l'empresa ofereixi aquest servei a diferents treballadors, ja que el preu serà més econòmic.

També afegir que si es supera el límit comentat, l'excés es considerarà un rendiment en espècie subjecte a IRPF i a Seguretat Social.

FAQ: Tal i com diu la Llei de l'IRPF, l'assegurança podrà cobrir fins al cònjuge i descendents. Però quin és el tracte fiscal si en comptes de ser un matrimoni es tracta d'una parella de fet?

- ❖ *Es considera rendiments del treball en espècie les primes o quotes satisfetes a entitats asseguradores per a la cobertura de la malaltia de la parella de fet del treballador. (DGT CV 17-4-06).*

- **Préstecs pactats amb anterioritat a l'1 de Gener de 1992:** No tenen la consideració de retribucions en espècie, els préstecs amb un tipus d'interès inferior al legal dels diners concertats abans de l'1 de gener de 1992, i el principal dels quals hagi estat posat a disposició del prestatari també abans de la data esmentada. (***Disposició addicional segona Llei IRPF***).

Ja per acabar amb l'explicació del tema, les Retribucions Flexibles, posarem en pràctica els diferents conceptes explicats a aquest treball a través d'uns exemples pràctics. Aquests intentaran ser el més senzills possibles per a que la seva comprensió sigui fàcil i clara.

La idea és plantejar un mateix enunciat, on a un dels quals s'apliqui el sistema de retribucions flexibles i a l'altre no. A més, aquest mateix enunciat s'aplicarà en moments diferents, per exemple a l'any 2007 i 2012. D'aquesta manera a part de veure els beneficis que ens aporta el nou sistema de retribució, podrem observar com han anat evolucionant alguns dels casos que suposen retribució flexible, així com també el diferent tracte fiscal que se'ls hi dona.

4.4 Exemple pràctic simplificat:

- Treballador casat amb dos fills: un de cinc anys i l'altre de dos, amb **rendiments bruts del treball de 60.000€**.
- Aquest treballador viu a Santa Maria del Camí, per tant, utilitza el transport públic per anar a fer feina.
- Viu a un pis de lloguer.
- El seu horari laboral es partit, per tant, es veu obligat a quedar a dinar al centre.
- Degut a les exigències del seu lloc de treball, l'empresa li exigeix el títol de rus, ja que s'espera l'arribada d'un gran nombre de turistes russos l'any 2013. (Només pel cas del 2012).

Els costos anuals pel treballador són:

- Paga un lloguer pel seu habitatge de **4.000€ anuals**. (Valor Cadastral Revisat: 80.000€)
- Paga l'assegurança mèdica de 400€ per cada membre de la seva família (**1.600€**).
- El desplaçament diari amb tren, des del seu habitatge fins al centre de treball, li suposa un total de **1.092€** anuals.
- Cost anual del restaurant: 12€/diaris = **3.120€**.
- Per exigències dels seus superiors satisfà **1.440€** per les classes de rus. (Només pel cas del 2012).
- Paga **3.000€** anuals per la guarderia del seu fill petit.
- La retenció que se li aplicarà al treballador és del 25%.

Supòsit 1: ANY 2007.

▪ Càlcul estimatiu del Net Disponible **NO CONSIDERANT** les RE:

- Salari brut: 60.000€.
- Quota aproximada per l'IRPF: (19.051'6€)
 - Quota Estatal: $10.287'08 + [(60.000-52360) * 27'13\%] = 12.359'81€$
 - Quota Autonòmica: $5.479'32 + [(60.000-52.360) * 15'87\%] = 6.691'79€$
- Net després d'imposts: 40.948'4€
- Costos béns i serveis personals: (11.720€)

NET DISPONIBLE = 29.228'4€

▪ Càlcul estimatiu del Net Disponible **CONSIDERANT** les RE:

- Salari brut: 60.000€.
- Renda dinerària percebuda: 48.280€.
- Retribució percebuda en espècie: (11.720€).
- Retribució en espècie que tributa: $(4.000 * 1.25) + (780 * 1.25) = 5.975€$.
- Imputació retribució en espècie:
 - Lloguer de l'habitatge: $5\% * 80.000 = 4.000€$ (NO supera el límit exigít per la Llei del $10\% * (48.280 + 975) = 4.925'5€$).
 - Assegurança mèdica: 0€
 - Guarderia: 0€
 - Cost anual Restaurant (excés sobre 9€/diaris): 780€
- Rendiment del Treball: 54.255€
- Quota aproximada per l'IRPF: (16.581'25€)
 - Quota Estatal: $10.287'08 + (54.255-52.360) * 27'13\% = 10.801'19€$.
 - Quota Autonòmica: $5.479'32 + (54.255-52.360) * 15'87\% = 5.780'06€$.

NET DISPONIBLE (després d'imposts i RE) = 37.673'75€

DIFERENCIAL NET DISPONIBLE = 37.673'75 – 29.228'4 = 8.445'35€.

Supòsit 2: ANY 2012.

▪ Càlcul estimatiu del Net Disponible NO CONSIDERANT les RE:

- Salari brut: 60.000€.
- Quota aproximada per l'IRPF: (20.231'13€).
 - Quota Estatal: $8.040'86 + [(60.000-53.407'20) * 21'5\%] = 9.458'31€$
 - Quota Autònoma: $8.040'86 + [(60.000-53.407'20) * 21'5\%] = 9.458'31€$
 - Gravamen Complementari: $1.050'80 + [(60.000-53.407'20) * 4\%] = 1.314'51€$.
- Net després d'imposts: 39.768'87€.
- Costos en béns i serveis personals: (14.252€)

NET DISPONIBLE = 25.516'87€

▪ Càlcul estimatiu del Net Disponible CONSIDERANT les RE:

- Salari brut: 60.000€.
- Retribució dinerària percebuda: 45.748€.
- Retribució percebuda en espècie: (14.252€)
- Retribució en espècie que tributa: $(4.000 * 1.25) + (780 * 1.25) = 5.975€$.
- Imputació retribució en espècie:
 - Lloguer de l'habitatge: $5\% * 80.000 = 4.000€$ (NO supera el límit exigint per la Llei del $10\% * (45.748 + 975) = 4.672'3€$).
 - Assegurança mèdica: 0€.
 - Guarderia: 0€.
 - Transport: 0€.
 - Cost anual restaurant (excés sobre els 9€/diaris): 780€.
 - Curs de formació (llengua estrangera: Rus): 0€
- Rendiment del treball: 51.723€.
- Quota aproximada per l'IRPF: (16.458'83€).
 - Quota estatal: $4.266'86 + [(51.723-33007'20) * 18'5\%] = 7.729'28€$.
 - Quota autonòmica: $4.266'86 + [(51.723-33007'20) * 18'5\%] = 7.729'28€$.
 - Gravamen Complementari: $438'80 + [(51.723-33.007'20) * 3\%] = 1.000'27€$.

NET DISPONIBLE (després d'impostos i RE) = 35.264'17€
--

DIFERENCIAL NET DISPONIBLE = 35.264'17 – 25.516'87 = 9.747'3€

➤ Comentaris respecte els exemples pràctics:

- A diferència del 2007, actualment s'aplica el que és conegut amb el nom de "Gravamen Complementari de la renda". L'objectiu d'aquest és disminuir el dèficit públic a través de l'augment d'ingressos públics. Aquest s'aplicarà fins el 2013/2014.
- L'any 2007, la retribució flexible coneguda com a "Val Transport" no constituïa rendiments del treball en espècie, per tant, a l'hora de fer el càlcul no es podia tenir en compte. Això suposava menys *Net Disponible*.
- Respecte a la retribució en espècie coneguda com "ús de l'habitatge", comentar que la normativa ha estat modificada a partir de l'1 de Gener de 2013. Per tant, desapareix el que abans podia ser un incentiu fiscal. A partir d'ara el valor fiscal serà el mateix que el cost real efectiu del lloguer.

5. Conclusió.

Com podem observar amb els resultats obtinguts, el sistema de Retribucions Flexibles permet a l'empleat obtenir un rendiment superior als obtinguts durant el passat, ja que cobrant el mateix, ara el *Net Disponible* és major.

S'obre per tant, una nova opció retributiva pel treballador la qual li permet gestionar els seus rendiments amb més flexibilitat, adaptant el seu salari a les seves necessitats i a la vegada obtenint una major qualitat de la retribució rebuda.

Així doncs, l'aplicació d'aquest nou sistema retributiu pot ser considerat com un valor afegit dins l'empresa, on els treballadors cada vegada donen més importància al *salari real* obtingut degut a la actual situació econòmica.

6. Bibliografia

- Llei 35/2006 de l'impost sobre la renda de les persones físiques.
- Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
- Manual IRPF (2007-2012).
- "MEMENTO PRÁCTICO IRPF 2008", Francis Lefebvre.
- Apunts assignatura cursada a la UIB "Sistema Fiscal II".
- www.agenciatributaria.es
- www.emprendedores.es

Annex 1

➤ **Valoració de les Retribucions en espècie més comuns:**

- Utilització d'un habitatge que sigui propietat del pagador.

RENDA	VALORACIÓ
Utilització d'un habitatge que sigui propietat del pagador.	a) 10% Valor cadastral b) 5% Valor cadastral revisat amb posterioritat al 1/1/1994. c) Si no hi ha valoració cadastral: 5% aplicable sobre el 50% del valor del bé a efectes IP. LÍMIT: 10% LA RESTA DE CONTRA-PRESTACIONS DEL TREBALL.

- Utilització de vehicles automòbils.

RENDA	VALORACIÓ
Utilització o lliurament de vehicles automòbils.	a) Si és propietat del pagador → 20% anual del cost d'adquisició, inclosos els tributs que gravin l'operació. b) Si no és propietat del pagador → 20% del valor de mercat que correspondria al vehicle si fos nou.

- Lliurament de vehicles automòbils.

RENDA	VALORACIÓ
Lliurament de vehicles automòbils.	a) Vehicle nou: cost d'adquisició per l'empresa, inclosos els tributs que gravin l'operació. b) Vehicle utilitzat prèviament: aquesta valoració s'ha de fer tenint en compte la valoració resultant de l'ús anterior, inclosos els tributs que gravin l'operació.

- Préstecs amb un tipus d'interès inferior al legal dels diners.

RENDA	VALORACIÓ
Préstecs amb un tipus d'interès inferior al legal dels diners.	Diferència entre l'interès pagat i l'interès legal dels doblers vigents n cada un dels períodes impositius de duració del préstec.

Any	Interès Legal
2007	5'00%
2008	5'50%
2009 fins Març	5'50%
2009 fins Abril	4'00%
2010	4'00%
2011	4'00%
2012	4'00%
2013	4'00%

- Prestacions en concepte de manutenció, allotjament, viatges i similars.

RENDA	VALORACIÓ
Prestacions en concepte de manutenció, allotjament, viatges i similars.	Cost pel pagador , inclosos els tributs que gravin l'operació.