Pensiones

elEconomista
Revista mensual
25 de septiembre de 2019 | Nº 15

Ventajas e inconvenientes de las cibermonedas como inversión para el retiro | P28

Las pensiones de jubilación serán hasta un 13% más bajas de aquí a 15 años | P12

José Manuel Jiménez
Director del Instituto Santalucía
"El ahorro pincha porque los salarios medios no se han recuperado" | P18

LA RALENTIZACIÓN Y EL BLOQUEO POLÍTICO GOLPEAN A LAS PENSIONES

El alza del gasto apremia la adopción de acuerdos para una reforma urgente | P4

Antonio Lamora

Socio director de CESZINKIN
Consultoría Legal Estratégica

Previsión social 'a la carta'

Como es sabido, los sistemas de retribución flexible son una oferta a los empleados para que por libre elección sustituyan retribuciones en metálico por otras en especie. De este modo pasan a ser retribuidos de una forma personalizada que se adapta a sus necesidades personales y/o familiares en cada etapa de su vida laboral.

El efecto inmediato de esta retribución personalizada es la optimización de la carga tributaria sin necesidad de que la empresa asuma un mayor coste, ya que determinadas retribuciones en especie, o bien no están sujetas, o bien tienen un tratamiento fiscal ventajoso. Por ello, en la última década la retribución a la carta se ha mostrado como un sistema de compensación idóneo para afrontar tiempos en que los incrementos salariales no han sido posibles.

No obstante, en la actualidad, la retribución flexible ha perdido impulso, en parte porque determinados conceptos retributivos que la nutrían dejaron de estar incentivados fiscalmente, o porque no se han utilizado por las compañías para diversificar y modernizar su paquete de beneficios, sino más bien para compensar la falta de incrementos laborales. Por ello, en este artículo trataré aquellos aspectos menos conocidos de este sistema retributivo, así como abordar determinados productos que presentan un menor grado de implantación, como la previsión social complementaría.

Modernización y actualización del paquete retributivo

En España la implantación de la retribución flexible ha venido siempre impulsada por la fiscalidad, sin embargo, no puede perderse de vista que estos sistemas fueron pensados para obtener economías de escala y facilitar la diversificación del paquete retributivo. No obstante, para eso, la empresa debería ofrecer algo más que un tratamiento fiscal ventajoso.

Antes de implementar un sistema de retribución flexible que sea atractivo, han de ordenarse, estimarse y cuantificarse los conceptos obsoletos o no valorados por los empleados para, a continuación, transformarlos en bolsas flexibles y actuales que sean ofrecidas a los empleados de forma adicional a su paquete retributivo. La financiación de

> Antes de activar un sistema de retribución flexible que sea atractivo, hay que transformar conceptos obsoletos o no valorados por los empleados en bolsas flexibles y actuales ofrecidas de forma adicional a su paquete retributivo

estas bolsas debe partir de la supresión o transformación de conceptos obsoletos, que ya no cumplen su finalidad en el ámbito de la remuneración, en elementos más acordes con una compensación moderna y adaptada a la plantilla de la compañía.

Por ello, generalmente, cuando se abordan estos aspectos, es recomendable renegociar también los criterios por los que se rigen los incrementos salariales de los convenios de empresa, así como la transformación de los elementos retributivos que contienen y que ya no cumplen su finalidad en el ámbito de la remuneración.

Retribución flexible y previsión social complementaria

Por último, la retribución flexible también tiene un largo recorrido en el ámbito de la previsión social complementaria. Este recorrido no estará exento de dificultades, sobre todo, si consideramos que en España no existe una cultura del ahorro que permita completar la futura pensión de jubilación. Nos referiremos, por tanto, a la posibilidad de destinar una parte de la retribución fija o variable a esta finalidad.

En términos generales, el impacto financiero-fiscal de las fórmulas de ahorro dentro de un sistema de retribución flexible sólo es apreciable para las rentas que se encuentren por encima de determinados niveles retributivos, ya que sólo a partir de estos niveles se alcanza lo que denominamos como un *equilibrio financiero*: esto es, que el ahorro fiscal que supone destinar una parte del salario a un plan de previsión social financie holgadamente el coste tributario que deberá afrontarse cuando se perciba la prestación. Además de este aspecto, ha de considerarse que, para alcanzar este equilibrio financiero, las aportaciones deberían iniciarse no más tarde de los 45 años.

En cualquier caso, para que las fórmulas de ahorro sean atractivas para la generalidad de los empleados, deberían implantarse sistemas en los que la empresa proyecte su carácter socialmente responsable, promueva la cultura financiera y fomente el ahorro de sus empleados de cara a la jubilación. Definir un sistema de aportación conjunta y diseñarlo a medida de la edad de su plantilla imprimirá, asimismo, una imagen de empresa competitiva preparada para atraer y retener talento.

Implementar este tipo de esquemas retributivos no necesariamente ha de incrementar el coste de empresa, ya que existen fórmulas para que la aportación de la compañía se equilibre. Por ejemplo, obteniendo recursos derivados de la modernización de conceptos retributivos obsoletos o poco valorados por los empleados.

Antonio Lamora

Socio director de CESZINKIN
Consultoría Legal Estratégica

Para que las fórmulas de ahorro resulten atractivas a los empleados, deberían implantarse sistemas en los que la empresa proyecte su carácter socialmente responsable, promueva la cultura financiera y fomente la previsión para la jubilación