



Planes de Compensación Flexible, novedades 2012

Introducción

Este 2012 ha vuelto a traer una importante novedad a los ya populares planes de retribución flexible. Al igual que hizo el gobierno el año anterior, nuevamente y cara a este 2012, se ha vuelto a extender la **exención fiscal por compra de equipos informáticos**. La particularidad de este año es la necesidad de revisar conjuntamente esta exención con la **afectación del Impuesto sobre el Valor Añadido en ciertas retribuciones en especie**, tema profundamente analizado durante 2011.

Nuevo criterio de la Dirección General de Tributos (DGT) sobre la aplicación del IVA en las retribuciones en especie

Durante 2011 se produce un cambio de criterio respecto a la aplicación del IVA en las retribuciones en especie. Tras una primera consulta vinculante (V0745-11) que desata la alarma y que a los pocos días de su publicación en la página web de la AEAT resulta retirada por la propia agencia, se emite una segunda consulta de la DGT (V1379-11), reconsiderando el criterio anunciado el 30 de mayo de 2011. Si bien esta nueva consulta realiza retoques a la primera en lo fundamental, confirmaba el nuevo criterio.

Este nuevo criterio de aplicación del IVA básicamente establece que cuando un empleado cambia retribución dineraria por productos o servicios en especie, realizándole por este motivo una novación de su contrato de trabajo, se está produciendo una entrega o prestación de servicios a título oneroso de la empresa al empleado, cuya contraprestación es la retribución dineraria a la que renuncia el empleado al ser deducida de su nómina. Por tanto la concesión de la retribución en especie deja de ser gratuita y pasa a estar **sujeta al IVA**, debiendo la empresa repercutir el IVA al empleado por la concesión de ésta retribución.

Impacto de este criterio en los Planes de Compensación Flexible

El nuevo criterio de la DGT no afecta a las retribuciones en especie que están exentas de IVA (guardería, seguros médicos, vales comida, formación, etc.). Se centra en aquellas retribuciones no exentas de IVA como es la cesión de equipos informáticos, el renting de coche y el alquiler de vivienda (siempre que el contrato estuviese a nombre de la empresa).

La tendencia parece indicar que la mayor parte de las empresas que tienen en vigor un plan de retribución flexible y ofrecen este producto a sus empleados, se planteen de cara a este 2012, **expedir una factura al empleado** por el valor del equipo con su correspondiente IVA repercutido. Estas facturas deberían anotarse en el Libro-Registro de facturas, afectando al proceso de liquidación de IVA de la empresa.

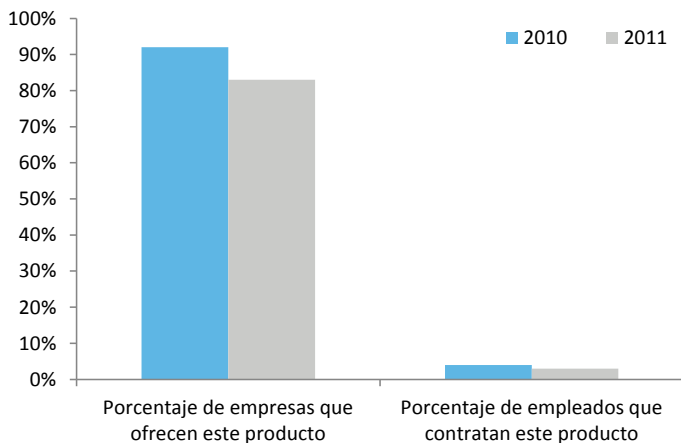
Si la empresa tiene por su actividad derecho a deducirse el IVA, el nuevo criterio aplicable a las retribuciones en especie no supondría un mayor coste ni para la empresa ni para el empleado, salvo el puramente administrativo que se derive de la emisión y tratamiento de las facturas. Las cuotas soportadas por la empresa en la adquisición de los productos dejarán de ser no deducibles, permitiéndose a la empresa recuperar el coste de estas cuotas vía deducción de las mismas en su liquidación periódica de dicho impuesto. Quien en ningún caso puede descontárselo es el empleado por ser el consumidor final.

Otra cuestión es la que aplica a aquellas empresas que no puedan deducirse el IVA soportado porque su actividad está básicamente exenta, como financieras, aseguradoras o sanitarias; debiendo repercutir como mayor coste el correspondiente IVA al empleado, recuperando así la empresa el gasto.

Práctica de mercado

La siguiente tabla muestra la evolución del porcentaje de empresas que ofrecen equipos informáticos dentro de sus planes de retribución flexible y la evolución del porcentaje de empleados que lo contrataron:

Equipos informáticos	2010	2011
Porcentaje de empresas que ofrecen este producto	92%	83%
Porcentaje de empleados que contratan este producto	4%	3%



En 2010 un 92% de las empresas que ofrecían planes de compensación flexible a sus empleados, incorporaban a los equipos informáticos como producto dentro de la cesta del plan. Solamente un 4% de los empleados de estas empresas contrataron este producto.

En 2011 el porcentaje de empresas que lo ofrecían descendió al 83%. Este descenso se debió a la incertidumbre sobre la ampliación del beneficio fiscal de 2011, que fue resuelta finalmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) de finales de diciembre de 2010, por lo que algunas empresas no lo ofrecieron durante el periodo habitual de

contratación (diciembre 2010), incorporándolo a lo largo del año o simplemente no incorporándolo.

Ese mismo año la contratación del producto por parte de los empleados pasó a ser del 3%, esta bajada significativa viene provocada porque muchos trabajadores pensaban que ese beneficio expiraba y procedieron a su contratación durante 2010, además de tratarse de un producto que no se puede adquirir todos los años (se aconseja esperar al menos 3 años coincidiendo con el plan contable de amortización de estos activos).

En 2012 se ha repetido la dinámica del ejercicio pasado, al existir si cabe, mayor incertidumbre de continuidad del beneficio fiscal, finalmente implantado este año, según recoge la LPGE de 2012.

Recomendaciones

- Contrastar con las propias asesorías fiscales y departamentos financieros de las empresas, las implicaciones fiscales y administrativas de esta nueva operativa.
- Valorar la conveniencia de abrir un nuevo periodo de contratación para este producto dentro del plan vigente. En cuyo caso la empresa debería reforzar la estrategia de comunicación para dar a conocer la extensión del periodo de contratación.
- Traer a colación la nueva situación fiscal marcada recientemente por el nuevo gobierno, que añadirá mayor presión sobre las retenciones del IRPF en nómina.
- Hacer especial hincapié en que este nuevo tratamiento del IVA afecta como hemos mencionado anteriormente al producto de renting de vehículos, producto que conlleva cuotas mensuales lo que implica una mayor carga administrativa.

Aon Hewitt

En Aon Hewitt, disponemos de una larga experiencia en la implantación y gestión de modelos de compensación flexible. Diseñamos políticas retributivas que optimizan el salario de los empleados e incrementan su motivación.

Más información: Si desea más información acerca de las ventajas que puede aportar Aon Hewitt, contacte con nuestros expertos:

Email: aonhewitt@aon.es Tel: 902 107 306 Web: www.aon.es

Madrid: Rosario Pino 14-16, 28020 Madrid

Barcelona: Vía Augusta 252-260, 08017 Barcelona

Bilbao: Alameda Recalde 27, 48009 Bilbao

Sevilla: Avda. Diego Martínez Barrio, 4 - 3ª planta

La información contenida en este documento ha sido recopilada y elaborada de buena fe y de fuentes que se consideran fiables. La responsabilidad del Grupo de Empresas Aon Gil y Carvajal S.A.U., Correduría de Seguros, en el sentido contemplado en el artículo 4 de la Ley 24/1988 del Mercado de Valores de 24 de Julio, alcanza la legalmente exigible derivada de su actuación profesional, pero no se extiende a obligaciones o compromisos ajenos al objeto, competencia o ámbito de su organización empresarial. El presente documento no supone ni asesoramiento legal ni opinión jurídica.

© Grupo de Empresas Aon Gil y Carvajal S.A.U., Correduría de Seguros, en el sentido contemplado en el artículo 4 de la Ley 24/1988 del Mercado de Valores de 24 de Julio. Quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total o parcial, de este documento sin autorización expresa del Grupo de Empresas Aon Gil y Carvajal S.A.U., Correduría de Seguros.