

La retribución flexible en Endesa

Marta Beatriz García Moreno, *Universidad Rey Juan Carlos*

Susana María García Moreno, *Universidad Rey Juan Carlos*

En un contexto económico como el actual, caracterizado por cambios legislativos que aumentan la presión fiscal de las rentas del trabajo, las organizaciones están buscando nuevas fórmulas que permitan mejorar su eficiencia retributiva, es decir, optimizar el esfuerzo económico que realiza la empresa y la percepción de esta retribución por parte del empleado.

En esta línea, Endesa, empresa líder del sector eléctrico español, y el segundo operador del mercado eléctrico en Portugal, en línea con los valores de responsabilidad, innovación, confianza y proactividad, ha implantado un sistema de retribución flexible a través de un acuerdo con la consultora Compensa Capital Humano. Para Endesa fue todo un reto el Plan de Retribución Flexible, pero la respuesta a todo este esfuerzo fue muy positiva, y en 2021 estaba ya adherida al plan el 44% de la plantilla, formada por más de 9000 empleados, el 70% con una antigüedad mínima de diez años y una edad media de 46 años.

A nivel externo, han tenido como colaborador en su implantación a la consultora experta en retribución; mientras que, a nivel interno, ha habido una gran cooperación con muchas áreas de la empresa, puesto que, aunque el sistema de retribución flexible es una iniciativa de Recursos Humanos (RR.HH.), liderada por el área de compensación, en el proceso intervienen distintas áreas.

Durante el último trimestre de 2015 se estuvo trabajando en la definición y diseño del proyecto. Así, se analizaron las características de cada producto, la admisibilidad de empleados, se diseñaron los procesos con los proveedores, los flujos de datos con las áreas de Nóminas y de Facturación, y una interfaz con el área de Sistemas, que permite tener actualizadas las altas, las bajas y todos los movimientos.

De esta forma, a primeros de 2016, se puso en marcha el Portal de Retribución Flexible, un sistema que permite a cada profesional decidir, según sus necesidades, la composición de su paquete retributivo, a través de una web y app totalmente personalizadas. De este

modo, cada empleado solo ve aquellos productos y servicios que tiene contratados y los que puede contratar en función de su acceso, pudiendo realizar simulaciones para ver el impacto que tiene en su nómina. La plataforma contempla todas las funcionalidades para que no se corra ningún riesgo fiscal y nadie contrate productos que, por la Ley del IRPF, pudiesen no ser compatibles con su situación en Endesa.

Así, a través del Portal de Retribución Flexible, todos los trabajadores tienen la posibilidad de elegir mes a mes, de forma completamente voluntaria, si contratar o no una serie de productos o servicios con ventajas fiscales, aumentando así su neto disponible. De esta forma, el empleado de Endesa puede contratar a través de este portal -hasta el 30% de su salario bruto anual- por ejemplo, la guardería, la tarjeta comida, la tarjeta transporte, la formación y el seguro de salud. Este último es el más elegido en los paquetes retributivos y supone un doble ahorro, ya que, además de la ventaja fiscal, el coste de la prima negociada con el proveedor de salud permite a los empleados tener una rebaja considerable.

Además, el Consejo de Administración de Endesa, en sesión de 22 de marzo de 2023, acordó llevar a cabo un Programa Temporal de Recompra de Acciones dentro del Programa de Retribución Flexible para empleados en activo de Endesa en España que opten en el año 2023 porque parte de su sueldo se les abone en acciones de la empresa. Para que este beneficio esté exento de tributación, la acción debe ser gratuita o por precio inferior al de mercado, no debe exceder de 12.000 euros al año, se debe ofrecer en las mismas condiciones a toda la plantilla (no a un colectivo concreto), la participación no debe superar el 5% de la participación empresarial y los títulos se deben mantener al menos durante tres años.

Por último, según la responsable de compensación de Endesa (en la entrevista que se recoge en la web de Compensa) “hay que tener en cuenta que estamos hablando de salario y esto genera mucho recelo en las personas”. En este sentido, la comunicación ha sido clave a la hora de explicar el proyecto de una manera cercana y amigable. Además de las comunicaciones directas a través de Canal Endesa y de la Intranet, se realizó la “campaña del cafelito” con la que se quería transmitir al empleado la idea “te lo cuento mientras tomamos un café” y se realizó una presentación itinerante por todos los territorios para, mediante sesiones presenciales por muchas de las centrales, hacer demostraciones del portal y responder cualquier duda que pudiera existir (Compensa.com).

Fuentes de información utilizadas:

- Compensa.com (2021) “Endesa implanta el sistema de retribución flexible para toda su plantilla de la mano de Compensa” Casos de éxito publicados en la web. <https://www.compensach.com/endesa-implanta-sistema-retribucion-flexible/> [Fecha de consulta: 14/04/2023].
- Endesa (2023). Disponible en: <https://www.endesa.com/content/dam/enel-es/home/inversores/registrosoficiales/hechosrelevantes/documentos/2023/programa-temporal-de-recompra-de-acciones.pdf> [Fecha de consulta: 18/04/2023].
- Sede agencia tributaria (2023). Disponible en: <https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/ayuda/manuales-videos-folletos/manuales-practicos/irpf-2020/capitulo-3-rendimientos-trabajo/rendimientos-trabajo-especie/rendimientos-trabajo-especie-exentos/entrega-acciones-participaciones-trabajadores.html> [Fecha de consulta: 20/04/2023].

Fecha del caso: mayo, 2023.

Palabras clave: Retribución flexible, Endesa, ventajas fiscales.

Preguntas sobre el caso

1. ¿Qué es la retribución flexible?
2. ¿Qué ventajas tiene para el trabajador y qué ventajas tiene para Endesa?
3. ¿En qué consiste la ventaja fiscal de la retribución flexible?
4. Busque la normativa actual e indique qué cantidad de salario puede dedicar el trabajador a este tipo de retribución y los límites exentos de IRPF para el producto tarjeta comida y seguro médico.

Agradecimientos: Este caso ha sido elaborado en el marco del Grupo de Innovación Docente 2022: *FRH-GID-14. Grupo de Innovación Docente Fundamentos de Recursos Humanos* de la Universidad Rey Juan Carlos.