

PROPUESTA DE MODELO DE DECISIÓN PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN DEL SOCIO TRABAJADOR EN LAS SOCIEDADES LABORALES

POR
GUSTAVO RAÚL LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS*
y SONIA MARTÍN LÓPEZ**

RESUMEN

Las nuevas empresas que surgen bajo la forma jurídica de Sociedad Laboral suelen presentar una serie de características comunes tales como su reducido tamaño y su capital básicamente familiar. Se trata de nano-empresas cuya viabilidad depende directamente de una compensación suficiente del colectivo que soporta la empresa: los socios trabajadores. Su doble condición permite cierta flexibilidad en la forma en que perciben la contraprestación por sus aportaciones, que se materializará tanto en forma de retribución laboral como en participación en el resultado, de ser éste positivo.

En este trabajo se pretende sentar las bases de un modelo de decisión que permita a los socios trabajadores de una sociedad laboral determinar la decisión óptima sobre la forma de retribuir su participación en la empresa, teniendo en cuenta la fiscalidad vigente y las implicaciones de la decisión sobre las cotizaciones a la Seguridad Social.

* Investigador de la Escuela de Estudios Cooperativos de la Universidad Complutense de Madrid y Profesor Titular del Departamento de Economía Financiera y Contabilidad III de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid.

** Investigadora de la Escuela de Estudios Cooperativos de la Universidad Complutense de Madrid y Profesora del Departamento de Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad San Pablo CEU de Madrid. Integrante del Departamento de Corporate Finance de Deloitte en Madrid.

Palabras clave

Sociedad laboral, socio-trabajador, objetivos, salarios, dividendos.

ABSTRACT

The new companies that arise under the form of Labour Society usually present a series of characteristic such as their reduced size and their basically family capital. It is nano-enterprises whose viability depends directly on an enough compensation of the community that supports the company: the working-shared owners. Their double condition allows certain flexibility in the form in that they perceive the consideration for its contributions that it will be materialized so much in form of labour retribution as in holding in the result, of being this positive one.

In this work it seeks to sit down the bases of a model of decision that it allows the hard-working partners of a labor society to determine the good decision on the form of rewarding their holding in the company, keeping in mind the effective taxes and the implications of the decision on the rates to the Social Security.

1. LA RETRIBUCIÓN DEL SOCIO TRABAJADOR EN LA SOCIEDAD LABORAL

Las Sociedades Laborales son empresas que se encuadran dentro de las denominadas «empresas de participación»¹ y, en consecuencia, de economía social². La participación del socio en dicho tipo de empresas, tanto desde el punto de vista financiero como laboral, persigue la búsqueda de la maximización del conjunto de contraprestaciones posibles.

¹ Véase al respecto: LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Las empresas de participación como base del contenido de la «economía social» en el marco de la Unión Europea. En VARGAS SÁNCHEZ, A., y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Coordinadores). *Las empresas de participación en Europa: el reto del siglo XXI (en homenaje al Prof. Dr. Carlos GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ)*. Madrid: Escuela de Estudios Cooperativos, 2002, p. 83-100.

² GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La evolución de los fundamentos de los sistemas económicos y de la denominada Economía Social. La participación en democracia de la economía. La regla de comportamiento de la sociedad de la información. *CIRIEC España*. Diciembre 1999, n. 33, p. 84 y ss., y CHAVES ÁVILA, R., y MONZÓN CAMPOS, J. L. Economía social y sector no lucrativo: Actualidad científica y perspectivas. *CIRIEC España*. Abril 2001, n. 37, p. 7 y ss.

En las sociedades laborales los socios trabajadores pueden obtener contraprestación por su participación en la empresa a través de una doble vía:

- a) *Por su participación en los flujos reales de la empresa, esto es, por su trabajo.*

Ésta puede concretarse en¹:

- Salario (anticipos laborales).
- Retribución en especie.
 - Con implicaciones fiscales (coche de empresa que no sea vehículo industrial: el grado de afectación a la empresa no es total).
 - Sin implicaciones fiscales: ordenadores portátiles, por ejemplo.
- Mejoras en las condiciones de trabajo, mediante la realización de inversiones de muy diversa naturaleza.

- b) *Por su participación en los flujos financieros, su aportación de capital.*

Que se materializará a través de:

- Reparto del beneficio.
- Incremento del valor de las participaciones o acciones, en definitiva, del valor de mercado de la sociedad.

Pero, siendo los socios trabajadores el colectivo básico en toda sociedad laboral, en ocasiones coparticipan en la empresa otros colectivos cuyos objetivos no son necesariamente coincidentes.

2. EL OBJETIVO DE LA SOCIEDAD LABORAL. CONFLICTOS DE INTERESES ENTRE LOS DIFERENTES COLECTIVOS POSIBLES

En cualquier sociedad controlada financieramente por los trabajadores una decisión determinante radica en si, ante la previsible eventualidad de un excedente empresarial positivo en ejercicios futuros, parte del mismo se destina al reparto de dividendos o bien a incre-

¹ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Participación financiera de los trabajadores y creación de valor: una propuesta operativa de comportamiento con relación a los objetivos empresariales. *CIRIEC España*, abril 2002, n. 40, p. 86.

mentar los salarios como contraprestación por el aporte de trabajo. Evidentemente, «el socio puede estar más interesado en recibir mayores ingresos mediante el cobro de una mayor remuneración por su trabajo o actividad económica aportada, aunque ello suponga anular el beneficio societario y reducir (o eliminar) sus percepciones en concepto de dividendos, retornos o remuneración del capital (después de impuestos)»⁴. Cada una de estas alternativas presenta distintas implicaciones en función de las circunstancias particulares tanto de los participantes como de la propia empresa.

Un aumento de la retribución salarial de los trabajadores supondría un incremento de la partida de gastos de personal de la sociedad, lo que alteraría el beneficio antes de impuestos. En otros términos, «el tipo marginal de los socios es beligerante a la hora de tomar la decisión de hacer aparecer beneficios contables»⁵. Por ello, merece especial atención el análisis de la composición de los gastos de personal⁶.

El referido incremento salarial tiene implicaciones tanto para los trabajadores como para la propia empresa. En concreto:

- Los trabajadores obtendrían un salario líquido mayor, pero a cambio tendrían que afrontar el pago de mayores cuotas a la Seguridad Social y soportarían mayores retenciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), por ser éste un impuesto progresivo.
- La empresa vería reducido su beneficio y disminuiría el pago en concepto de Impuesto sobre Sociedades. Tras el pago fiscal, el beneficio después de impuestos disponible para el reparto de dividendos o la dotación de reservas sería menor. Además, la empresa tendría que afrontar el pago de mayores cuotas a la Seguridad Social. Pero es posible que otro tipo de gastos que afronte

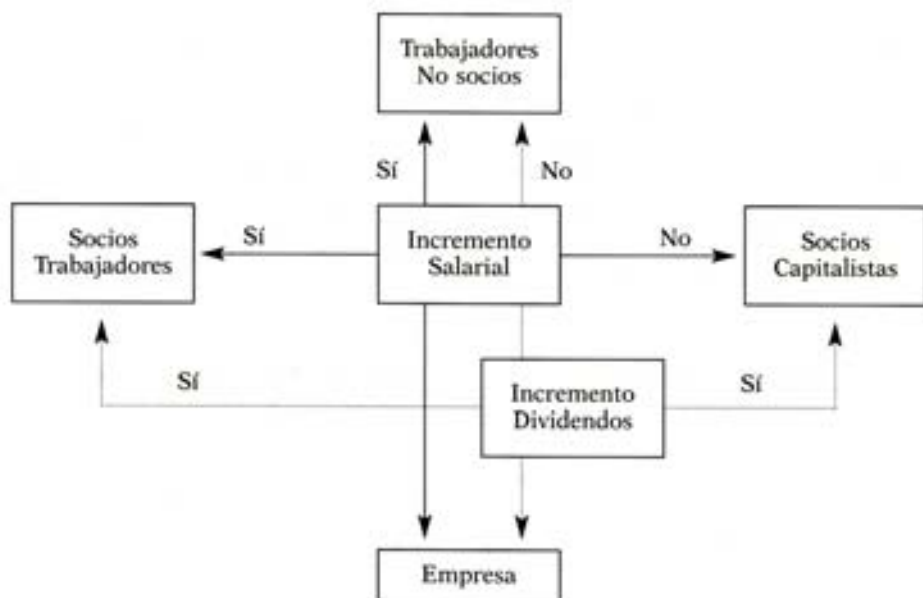
⁴ PALOMO ZURDO, R., y VALOR MARTÍNEZ, C. El incremento retributivo de los socios aportantes de trabajo o actividad *versus* la distribución de resultados empresariales: una hipótesis de optimización. En IRIGOYEN, G., y TERCEÑO GÓMEZ, A. (Editores), *Evolución, revolución y saber en las organizaciones*. Bourdeaux: AEDEM, 2003, p. 950.

⁵ GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C., y FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. La renta neta de impuestos personales de los socios de sociedades cooperativas de proveedores. En IRIGOYEN, G., y TERCEÑO GÓMEZ, A. (Editores), *Evolución, revolución y saber en las organizaciones*. Bourdeaux: AEDEM, 2003, p. 967.

⁶ Un análisis de las implicaciones de la decisión vinculada a la retribución del socio trabajador por la vía del salario o a través del dividendo se encuentra en: LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La retribución al trabajo y al capital en la Sociedad Anónima Laboral. Un modelo analítico. *CIRIEC España*, mayo 1993, n. 13, p. 179-198.

la empresa a favor de sus trabajadores, tales como comedores, transportes, etcétera, no se vieran afectados por el incremento salarial.

FIGURA 1
CONFLICTO DE INTERESES ENTRE LOS DIFERENTES COLECTIVOS



Sí: No afecta a su capacidad de crecimiento.
No: Afecta a su capacidad de crecimiento.

FUENTE: Elaboración Propia

En la Figura 1 se han puesto de manifiesto los conflictos de intereses existentes entre los distintos grupos participantes en la empresa como consecuencia de posibles incrementos salariales y de dividendos.

Los trabajadores no socios aceptarían de buen grado una mejora salarial pero nunca estarían a favor de un incremento de dividendos. Por su parte, los socios trabajadores aceptarían tanto un incremento

salarial como un aumento de la retribución vía dividendos. Las circunstancias personales de cada uno de ellos sería el factor discriminante entre una u otra vía de remuneración⁷. Los socios capitalistas por su participación en la empresa obtienen su contraprestación vía dividendos o vía aumento del valor de las acciones, por lo que nunca estarán a favor del incremento salarial. Por último, la empresa, considerada como ente que aglutina al conjunto de los colectivos referidos, estará a favor del incremento salarial siempre que no se vea afectada su capacidad de crecimiento y subsistencia en el futuro, caso contrario la rechazaría. Por tanto, si el incremento salarial se viera compensado con una reducción de los dividendos de tal forma que no se viera afectada su capacidad de crecimiento, la empresa aceptaría.

Cada colectivo ha de tener en cuenta que además de buscar la satisfacción de sus intereses personales mediante la distribución del excedente empresarial, han de pensar en el riesgo de descapitalización en el que incurre la empresa. Por tanto, tendrían que adoptar medidas tendentes a evitar la pérdida de competitividad de la misma.

3. FORMALIZACIÓN DE LAS VÍAS DE REMUNERACIÓN AL TRABAJO Y AL CAPITAL. CASUÍSTICA

El porcentaje de participación de los distintos colectivos en la empresa determinará la vía de retribución elegida. A continuación se analiza la posible casuística que puede presentarse⁸:

a) Sociedad Laboral en la que sólo hay socios trabajadores

Considerando un socio trabajador y un período determinado, en función de su participación en el capital social y del trabajo aportado, su retribución total vendrá determinada por las siguientes expresiones:

$$\text{RPFSTt} = \text{PBSTt} + \Delta \text{VMSTt}$$

$$\text{RPPMSt} = \text{SALPt}$$

$$\text{RPPNMt} = \text{RESPt}$$

⁷ PALOMO ZURDO, R., y VALOR MARTÍNEZ, C. El incremento retributivo..., *op. cit.*, p. 950.

⁸ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. *La Sociedad Anónima Laboral como forma de empresa*. Madrid: Agrupación de Sociedades Anónimas Laborales de Madrid (ASALMA), 1991, p 136 - 140.

Siendo:

RPFSt: Rendimiento de la Prestación Financiera en el periodo t para el socio trabajador.

PBSt: Participación en Beneficios en el periodo t para el socio trabajador.

Δ VMSt: Variación del Valor de Mercado en el periodo t para el socio trabajador.

RPPMSt: Rendimiento de la Prestación Productiva Monetaria en el periodo t para el socio trabajador.

SALPt: Salario en la empresa Participada en el periodo t.

RPPNMt: Rendimiento de la Prestación Productiva No Monetaria en el periodo t.

RESPt: Retribución en Especie en el periodo t (no se diferencia con y sin implicaciones fiscales porque se prescinde en primera instancia del efecto fiscal).

Así, siendo:

RPSTt: Rendimiento por la Prestación del Socio Trabajador en el periodo t.

Δ PATSTt: Incremento Patrimonial del Socio Trabajador por su implicación en la empresa en el periodo t.

Entonces:

$$RPSTt = \Delta PATSTt = RPFSt + RPPMSt + RPPNMt + PBSt + \Delta VMSt + SALPt + RESPt$$

El socio trabajador percibe de la empresa un sueldo como contraprestación al trabajo aportado durante un determinado período. Dicho sueldo se compone de las siguientes partidas:

- Salario líquido que percibe el individuo (SALPt).
- Retenciones IRPF (RIRPFt) (tanto por el salario como por la Retribución en especie).
- Retenciones de las cotizaciones de los empleados a la Seguridad Social (RSSt).
- Cuota patronal de la Seguridad Social (CPSSt).
- Parte proporcional de otros gastos (OGt).

La empresa por un socio trabajador en cada período de tiempo tendría que soportar el siguiente gasto salarial:

$$GSESt = SALPt + RIRPFt + RSSt + CPSSt + OGt$$

Suponiendo que en la empresa hay n socios trabajadores, para cada período:

$$GSEST_t = \sum_{i=1}^n GSEST_{it}$$

Por su parte, en una Sociedad Anónima Laboral la Participación en Beneficios es el Dividendo Bruto que la empresa distribuye al socio en el período correspondiente (DVBST_t). Esto es:

$$PBST_t = DBVST_t$$

El dividendo total repartido por la empresa será (DBVEST_t):

$$DBVEST_t = \sum_{i=1}^n DBVST_{it}$$

b) Sociedad Laboral en la que hay socios trabajadores y trabajadores no socios

Un trabajador puede participar en la empresa aportando su trabajo, sin involucrarse en el capital social de la misma.

En este caso, la remuneración que obtendría por la participación financiera en la empresa sería nula (RPFT_t = 0). No obstante, por el capital que no aporta a la empresa (RETCAPT) obtendría cierta rentabilidad fuera de la empresa. También sería nula por su condición de trabajador no socio el rendimiento por su participación productiva no monetaria (RPPNM_t = RESPt = 0).

El salario del trabajador no socio en la empresa en la que trabaja puede ser distinto al que percibe un socio trabajador (propietario de la misma). A la remuneración de carácter monetario que percibe dicho trabajador por su prestación productiva en un determinado período se la anotará como SALNT_t.

El Rendimiento por la Prestación del Trabajador no socio en un determinado período (RPTNS_t), que coincide con el Incremento Patrimonial del Trabajador para el período considerado (ΔPATTNS_t), sería:

$$RPTNS_t = \Delta PATTNS_t = SALNT_t$$

La empresa por un socio no trabajador en cada período tendría que soportar el siguiente gasto salarial (GSETNS_t):

$$GSETNS_t = SALNT_t + RIRPF_t + RSS_t + CPSS_t + OG_t$$

Dado que la plantilla de la empresa estaría formada tanto por socios trabajadores como por trabajadores no socios, el gasto salarial total para la empresa (GSE_t) sería:

$$GSE_t = \sum_{i=1}^n GSEST_{it} + \sum_{j=1}^m GSETNS_{jt}$$

c) Sociedad Laboral en la que todos los trabajadores son socios pero existen socios capitalistas

Un socio puede decidir participar en la empresa aportando sólo capital social, por lo que al no aportar trabajo su prestación productiva de carácter monetario será nula, es decir (RPPM_t = SALP_t = 0). También serán nulas las retribuciones en especie para el período t (RPPNM_t = RESP_t = 0).

El Rendimiento por la Prestación del socio no trabajador o capitalista en el período t (RPSNT_t) que sería Incremento Patrimonial del socio capitalista por su implicación en la empresa en el periodo t. (ΔPATSNT_t), sería:

$$RPSNT_t = \Delta PATSNT_t = RPFSNT_t = PBSNT_t + \Delta VMSNT_t$$

Siendo:

PBSNT_t: Participación en Beneficios en el periodo t para el socio no trabajador o capitalista.

$\Delta VMSNT_t$: Variación del Valor de Mercado en el periodo t para el socio no trabajador o capitalista.

Donde:

$$PBSNT_t = DVBSNT_t$$

Así, para el conjunto de la empresa, la Participación en Beneficios se materializa a través del dividendo total percibido por los socios tanto trabajadores como capitalistas en el período t :

$$DVBE_t = \sum_{i=1}^n DVBST_{it} + \sum_{k=1}^s DVBSNT_{kt}$$

Siendo:

$DVBST_{it}$: dividendo bruto correspondiente al socio trabajador i en el período t .

$DVBSNT_{kt}$: dividendo bruto correspondiente al socio no trabajador (capitalista) k en el período t .

El gasto salarial que tendría que afrontar la empresa en el período t por los socios trabajadores sería el correspondiente a los socios trabajadores.

d) **Sociedad Laboral con socios trabajadores, trabajadores no socios y socios no trabajadores (capitalistas)**

El Rendimiento por la Prestación del socio no trabajador (capitalista) en el período t ($RPSNT_t$) que sería el Incremento Patrimonial del capitalista por su implicación en la empresa en el período t ($\Delta PATSNT_t$), sería:

$$RPSNT_t = \Delta PATSNT_t = RPFSNT_t = PBSNT_t + \Delta VMSNT_t$$

La Participación en Beneficios de los socios trabajadores y no trabajadores (capitalistas) materializada en los dividendos para el período t sería:

$$DVBE_t = \sum_{i=1}^n DVBST_{it} + \sum_{k=1}^s DVBSNT_{kt}$$

En este caso el gasto salarial que tendría que afrontar la empresa para el período t sería:

$$GSE_t = \sum_{i=1}^n GSEST_{it} + \sum_{j=1}^m GSESTNS_{jt}$$

Atendiendo a la realidad presentada por este tipo de empresas, podríamos considerar que el Rendimiento de la Prestación Financiera en el período se anularía ($RPF_t = PB_t + \Delta VM_t = 0$). Esto se justifica, por una parte, porque para el capitalista sería nulo el incremento de valor de mercado de los títulos ($\Delta VM_t = 0$) al no poder trasladarse al precio. Esto es así por la dificultad que entraña en este tipo de empresas la fijación de un precio. Además, por tratarse de empresas de reducida dimensión el tipo impositivo que se les suele aplicar es el 30%, por lo que es probable que los trabajadores adopten una política de beneficio cero, siendo la participación en beneficios también nula ($PB_t = 0$).

Las Tablas 1 a 3 recogen las expresiones fundamentales para cada uno de los casos considerados.

TABLA 1
RETRIBUCIÓN POR LA PRESTACIÓN DE TRABAJO Y/O CAPITAL
SEGÚN COLECTIVOS Y CASUÍSTICA

Caso	RPST _t	RPTNS _t	RPSNT _t
Caso a)	RPST _t = ΔPATST _t = RPFST _t + RPPMST _t + RPPNM _t = PBST _t + ΔVMST _t + SALP _t + Reset		
Caso b)	RPST _t	RPTNS _t = ΔPATTNS _t = SALNT _t	
Caso c)	RPST _t		RPSNT _t = ΔPATSNT _t = RPFNSNT _t + PBSNT _t + ΔVMSNT _t
Caso d)	RPST _t	RPTNS _t	RPSNT _t

FUENTE: Elaboración propia

TABLA 2
GASTO SALARIAL POR EMPLEADO Y DIVIDENDO BRUTO POR SOCIO
SEGÚN CASUÍSTICA

Caso	GSE	DVBE
Caso a)	$GSESt_t = SALPt_t + RIRPFt_t + RSS_t + CPSS_t + OGt_t$	$PBST_t = DBVSt_t$
Caso b)	$GSESt_t + GSETNS_t = (SALPt_t + RIRPFt_t + RSS_t + CPSS_t + OGt_t) + (SALNT_t + RIRPFt_t + RSS_t + CPSS_t + OGt_t)$	
Caso c)	$GSESt_t$	$PBSNT_t = DVBSNT_t$
Caso d)	$GSESt_t + GSETNS_t$	$PBST_t + PBSNT_t$

FUENTE: Elaboración propia.

TABLA 3
GASTO SALARIAL Y DIVIDENDO BRUTO PARA LA EMPRESA SEGÚN
CASUÍSTICA

Caso	GSE	DVBE
Caso a)	$GSEt = \sum_{i=1}^n GSESt_{it}$	$DBVEST_t = \sum_{i=1}^n DBVSt_{it}$
Caso b)	$GSEt = \sum_{i=1}^n GSESt_{it} + \sum_{j=1}^m GSETNS_{jt}$	$DBVEST_t = \sum_{i=1}^n DBVSt_{it}$
Caso c)	$GSESt_t = \sum_{i=1}^n GSESt_{it}$	$DVBEt = \sum_{i=1}^n DVBSNT_{it} + \sum_{k=1}^s DVBSNT_{kt}$
Caso d)	$GSEt = \sum_{i=1}^n GSESt_{it} + \sum_{j=1}^m GSETNS_{jt}$	$DVBEt = \sum_{i=1}^n DVBSNT_{it} + \sum_{k=1}^s DVBSNT_{kt}$

FUENTE: Elaboración propia.

4. La sensibilidad de la retribución del socio trabajador según la naturaleza de la forma de retribución

Siendo la casuística compleja, el interés del presente trabajo se centra en formalizar la sensibilidad de la retribución conjunta de los socios trabajadores ante incrementos o disminuciones salariales com-

pensadas con variaciones en los dividendos percibidos. Se limita el estudio al caso a) de los contemplados en el epígrafe precedente.

Para poder hacer este estudio es preciso en primer lugar valorar las implicaciones fiscales que para el socio trabajador tiene recibir su contrapartida por una vía u otra.

A) IMPLICACIONES FISCALES PARA EL SOCIO TRABAJADOR DE UN INCREMENTO SALARIAL, DE PERCEPCIONES EN ESPECIE Y DE DIVIDENDOS

Un aumento de la retribución percibida por el socio trabajador, ya sea vía dividendos o vía incremento salarial, alterará su Base Imponible en el Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)⁹ y por tanto elevará su pago impositivo. No obstante, la tributación por ambos conceptos es distinta, por lo que procede analizar las circunstancias personales de cada socio qué es lo que más le interesa desde la perspectiva fiscal.

El hecho de recibir retribuciones en especie con implicaciones fiscales también incrementará la Base Imponible del contribuyente, reflejándose en un aumento de la carga fiscal soportada por el socio trabajador. Sin embargo, si percibiera rendimientos en especie sin implicaciones fiscales, su Base Imponible permanecería inalterada, por lo que no soportaría un mayor pago impositivo.

La renta líquida que percibe un socio trabajador está constituida por el salario y los dividendos percibidos una vez deducida la parte correspondiente al pago de impuestos según el IRPF. Además, hay que considerar los posibles rendimientos en especie que pudiera percibir el socio trabajador, distinguiendo entre los que tienen implicaciones fiscales y los que no los tienen.

El Impuesto de la Renta de las Personas Físicas grava rendimientos netos obtenidos una vez sustraídos de los ingresos íntegros los gastos deducibles. Para calcular la Base Imponible del contribuyente hay que analizar los distintos componentes de la renta: rendimientos netos del trabajo personal, rendimientos netos del capital inmobiliario, imputación de rentas inmobiliarias, rendimientos del capital mobiliario, rendimientos netos de actividades económicas, así como las ganancias y pérdidas patrimoniales, entre otros.

Por tanto, para calcular la Base Imponible en el período t:

$$BI_t = RNTPt + RNCMt + OP_t - MINPF_t$$

⁹ LEY 40/1998, 9 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras normas Tributarias (B.O.E. 10/12/1998).

Siendo:

BI_t : Base Imponible Total para el período *t* (calculada como la suma de la Base Imponible General y de la Base Imponible Especial).

RNTP_t: Rendimientos Netos del trabajo personal para el período *t*.

RNCM_t: Rendimientos Netos del Capital Mobiliario correspondientes a la percepción de dividendos para el período *t*.

OP_t: Otras partidas que configuran la base imponible para el período *t*.

MINPF_t: Mínimo personal y familiar para el período *t*, que dependerá de las circunstancias personales, siendo el mínimo personal con carácter general de 3.305,57 euros.

En la determinación de la Base Imponible influirá el hecho de que exista más de un receptor de rentas en la unidad familiar, así como la elección de tributar individual o de forma conjunta.

El Rendimiento Neto del Trabajo Personal a efectos fiscales se obtiene a través de la expresión:

$$\text{RNTP}_t = \text{SAL}_t + \text{RIRPF}_t + \text{RES}_t - \text{GD}_t - \text{RD}_t$$

Siendo:

RES_t: Rendimientos íntegros en especie para el período *t*, incluye la valoración económica más el ingreso a cuenta correspondiente, calculado como un porcentaje de retención sobre la valoración.

GD_t: Gastos deducibles para el período *t*, entre los que se encuentran las cuotas pagadas a la Seguridad Social.

RD_t: Incluye la Reducción por rendimientos para el período *t* obtenidos en más de dos años o de forma notoriamente irregular (normalmente es del 40%) y la Reducción con base en la cuantía del rendimiento neto, que oscila entre 2.400 y 3.500 euros¹⁰.

El Rendimiento Neto del Capital Mobiliario se calcula de la siguiente forma:

$$\text{RNCM}_t = (\text{DVBST}_t \times \text{COEF}) - \text{GD}_t - \text{RD}_t$$

Siendo:

RNCM_t: Rendimiento Neto del Capital Mobiliario para el período *t*.

¹⁰ LEY 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas. (B.O.E. 19/12/2002). Artículo 46 bis.

DVBST: Importe íntegro del dividendo percibido por el socio trabajador para el período t.

COEF: Coeficiente que normalmente es del 140%.

GDt: Gastos deducibles para el período t

RDt: Reducción aplicable para el período t a rendimientos obtenidos en más de dos años o de forma notoriamente irregular. Normalmente es el 40%.

Una vez calculada la Base Imponible se obtiene la Cuota Tributaria:

$$CDt = t \times BI_t - (DEDt + RETt + OPT)$$

Siendo:

CDt: Cuota Diferencial para el período t, si es positiva el contribuyente tiene que ingresar dicha cantidad a Hacienda, en caso contrario será Hacienda quien se lo tiene que pagar al contribuyente.

t: Tipo impositivo aplicable según la escala del IRPF.

BI_t : Base Imponible para el período t.

DEDt: Incluye las Deducciones generales para el período t (por inversión en vivienda habitual entre otras) así como la Deducción por doble imposición de dividendos (el caso general es del 40%).

RETt: Incluye retenciones, ingresos a cuenta y pagos fraccionados para el período t (en el caso de las retenciones por trabajo personal las retenciones son variables, mientras que para el caso de las retenciones por capital mobiliario las retenciones son del 15%).

OPT: Otras partidas como deducciones por doble imposición internacional, imputaciones de transparencia para el período t.

Por tanto, se puede concluir que el rendimiento líquido después de impuestos que obtendría el socio trabajador por su participación en la empresa en un determinado período se calcula según la siguiente expresión:

$$RPLSTt = SALPt + DVLSTt - CDt$$

Siendo:

RPLSTt: Rendimiento líquido total anual percibido por el socio trabajador como remuneración a su participación en la empresa en el período t.

SALPt: Salario líquido percibido por el socio trabajador en el período t.
 DVLSTt: Dividendo líquido percibido por el socio trabajador en el período t.

CDt: Cuota Diferencial soportada por el socio trabajador en el período t.

Así las cosas, la alternativa de percepción de rentas vía salarial o en forma de dividendos provoca variaciones en la relación beneficio antes de impuestos / gastos de personal, no siempre de la misma intensidad.

Un aumento del salario percibido por el socio trabajador, supone:

$$\uparrow \text{SALPt} \rightarrow \uparrow \text{RNTPt} \rightarrow \uparrow \text{BIIt} \rightarrow \uparrow \text{CDt}$$

Dado que el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas es un impuesto progresivo, a mayor salario percibido mayores son los impuestos que tiene que soportar el socio trabajador.

Por otra parte, un aumento salarial supone un aumento de los gastos de personal que tiene que afrontar la empresa en cada período, lo que se traduce en una reducción del beneficio antes de impuestos:

$$\uparrow \text{SALPt} \rightarrow \uparrow \text{GSESt} \rightarrow \downarrow \text{BAIt}$$

Un aumento del dividendo bruto percibido por el socio trabajador presupone la generación de beneficio suficiente para ello. Al socio trabajador puede interesarle la percepción de parte de su retribución por la vía del dividendo, si bien no estará exento de obligación tributaria.

En efecto:

$$\uparrow \text{DVBSTt} \rightarrow \uparrow \text{RNCMt} \rightarrow \uparrow \text{BIIt} \rightarrow \uparrow \text{CDt}$$

Al socio trabajador le interesará percibir más dividendos en detrimento de un aumento salarial siempre que la cuota diferencial fuera inferior a la calculada en el apartado anterior.

Si aumentan los rendimientos en especie con implicaciones fiscales percibidos por el socio trabajador, también aumentará su carga impositiva:

$$\uparrow \text{RESPt} \rightarrow \uparrow \text{RNTPt} \rightarrow \uparrow \text{BIIt} \rightarrow \uparrow \text{CDt}$$

Ante un incremento de la remuneración al socio trabajador vía rendimientos en especie con implicaciones fiscales, el beneficio antes de impuestos se verá reducido.

El socio trabajador tiene que comparar la cuota diferencial aquí calculada con las de los apartados anteriores, y le interesaría aquella que fuera menor porque lo que pretende es minimizar el pago de impuestos.

Si aumentan los rendimientos en especie sin implicaciones fiscales percibidos por el socio trabajador:

$$\uparrow \text{RES}_{Pt} \rightarrow = \text{BI}_{It} \rightarrow = \text{CD}_{It}$$

En este caso tanto la Base Imponible como la Cuota Diferencial permanecen constantes, por lo que el socio no soportaría una mayor carga tributaria aun percibiendo mayores rendimientos.

Sin embargo, esta medida sí tendría implicaciones para la empresa:

$$\uparrow \text{RES}_{Pt} \rightarrow \downarrow \text{BA}_{It}$$

El Beneficio Antes de Impuestos se vería reducido, mientras que el gasto salarial que ha de afrontar la empresa por el socio trabajador aumentaría. Desde el punto de vista fiscal, esta sería la vía de remuneración que más le podría interesar al socio.

B) LAS ACCIONES COMO ACTIVOS DE RENDIMIENTO ANUAL COMO HIPÓTESIS PARA EL CÁLCULO DEL TIPO IMPOSITIVO MARGINAL EFECTIVO

En este punto se analiza la conveniencia para un determinado individuo de percibir la contraprestación por su participación en el capital social en forma de dividendos o de ganancia de capital. Para ello se parte de la siguiente hipótesis: para poder comparar los tipos impositivos marginales efectivos de ambas vías de retribución se supone que ambas inversiones tienen una duración anual. Es decir, suponemos que el individuo adquiere las acciones de una sociedad y al final del año se plantea venderlas.

El objetivo es llegar a calcular el tipo impositivo marginal efectivo, siendo éste una medida de comparación entre distintos activos financieros. Como hipótesis de trabajo se asume que el activo financiero permanece constante, porque lo que tratamos de analizar es el efecto

que tiene sobre el socio trabajador en función de cual sea el tramo de renta en el que se sitúe.

Hay que tener en cuenta que los Rendimientos de la participación en beneficios (cobro del dividendo) el socio los obtiene a 31 de diciembre del año en cuestión y es en ese momento cuando se les aplica el porcentaje de retención correspondiente (a partir del 1 de enero del 2003 es del 15%). Sin embargo, la presentación de la declaración del IRPF y el cálculo de la cuota diferencial tiene un desfase de seis meses (en junio del año siguiente), por lo que para calcular el tipo impositivo marginal efectivo ha de referirse todo al mismo momento del tiempo. El momento del tiempo elegido es a 31 de diciembre del año correspondiente, por lo que hay que descontar la cuota diferencial seis meses.

La empresa, una vez concluido el ejercicio económico, de la cifra de beneficio obtenida decide qué porcentaje va a destinar al reparto de dividendos y a dotación de reservas para evitar su descapitalización.

Ante la ausencia impositiva al socio le sería indiferente una u otra vía de retribución. Si se tiene en cuenta el efecto de los impuestos, entonces para la determinación del tipo impositivo marginal efectivo hay que considerar todos los impuestos que soportan las acciones.

Si el socio percibe su retribución vía dividendos, éstos soportan dos impuestos: el impuesto de sociedades antes de salir de la empresa (normalmente del 35%, salvo que se trate de empresas de reducida dimensión, que soportan el 30%), y el impuesto de la Renta de las Personas Físicas, en el epígrafe de rendimientos del capital mobiliario, cuando lo percibe el socio. De esta forma los dividendos estarían doblemente gravados, por tanto la ley permite aplicar la deducción por doble imposición (normalmente 0,4, cuando el porcentaje de integración para el cálculo de la BI fue del 140%) en el IRPF con el objetivo de corregir dicho efecto.

Si vende las acciones y obtiene beneficios, el socio tributaría por ganancias de capital en el impuesto de la renta de las personas físicas.

El objetivo sería calcular el tipo impositivo marginal efectivo que correspondería a cada individuo, que es función del tipo marginal que cada socio soporte en el IRPF, de tal forma que según las circunstancias personales de cada socio le puede interesar más una u otra forma de retribución.

El tipo impositivo marginal efectivo (tme) una vez calculado se puede descomponer en dos sumandos separando la parte que corresponde a los dividendos (tme_{div}) y la parte correspondiente a la plusvalía (tme_c):

$$tme = tme_{div} + tme_c$$

Al socio le interesará aquella forma de retribución que haga que el tipo impositivo marginal efectivo sea lo más pequeño posible, ya que eso se traduce en un menor pago de impuestos.

Es decir:

- Al socio le interesará percibir su retribución en forma de dividendos cuando:

$$tme_{div} < tme_G \rightarrow \downarrow tme$$

- Al socio le interesará percibir su retribución en forma de ganancias de capital cuando:

$$tme_{div} > tme_G \rightarrow \downarrow tme$$

En una empresa capitalista convencional el accionista no suele tener poder de decisión sobre cómo quiere que le retribuyan su participación en el capital, sin embargo en el caso de las sociedades laborales, sobre todo en las de pequeña dimensión en las que los trabajadores son los propietarios y quienes deciden, podrían hacer un análisis de qué es lo que más les interesa teniendo en cuenta sus circunstancias personales.

C) IMPLICACIONES DE UN AUMENTO SALARIAL SOBRE LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los socios trabajadores de las sociedades mercantiles capitalistas se encuadran dentro del Régimen General de la Seguridad Social, aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si no realizan funciones de dirección y gerencia de la sociedad ni poseen el control de la misma. Con carácter general, están obligados a cotizar los empresarios y trabajadores que estén comprendidos en el Régimen General y realicen su actividad por cuenta de los primeros.

En las Sociedades Laborales hay dos salvedades en este sentido: es el caso de Administradores que estén retribuidos o vinculados a la sociedad mediante contrato de alta dirección (en este caso les corresponde el Régimen General sin derecho a FOGASA ni Desempleo), y cuando existen relaciones familiares entre los socios, siempre y cuando éstas sean hasta el segundo grado de consanguinidad, haya convivencia y sus participaciones sumen un cincuenta por ciento del capital social o más (en cuyo caso les corresponde el Régimen de Autónomos).

Las cuotas por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales sólo las paga el empresario, así como la correspondiente al Fondo de Garantía Salarial.

Según la Ley General de la Seguridad Social¹¹ es el empresario el encargado de realizar el pago tanto de sus cuotas como las de los trabajadores. Por tanto, el empresario cuando remunera al trabajador le retiene el importe de las cuotas.

La base de cotización para el cálculo de las cuotas para el caso de un trabajador con contrato por tiempo es:

$$BCCct = SALt + PPEXt + OPT$$

Siendo:

BCCct : Base de cotización para Contingencias Comunes en el momento t, vendrá determinada por la remuneración total, cualquiera que sea su forma, que mensualmente perciba el trabajador.

SALt: Salario percibido por el trabajador en el momento t.

PPEXt: Prorrata de pagas extraordinarias en el momento t (puesto que queremos conocer la parte que corresponde a un mes habrá que dividir la suma de las pagas extraordinarias entre doce meses). Además, se incluirán aquellos conceptos de retribución superiores al mes o que no tengan carácter periódico y que vayan a pagarse durante el año en curso.

OPT: Otras partidas, como ingresos por antigüedad, plus de convenio, etcétera, que se obtengan en el momento t.

Una vez calculada la Base de Cotización del trabajador se compara con las bases mínima y máxima establecidas en función del grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador. Si la Base de Cotización es inferior a la base mínima, ésta última será la base de cotización del trabajador. Si la Base de Cotización resultara ser superior a la base máxima, el trabajador cotizaría según dicha base máxima.

$$BCATEPt = BCCct + HEXt$$

Siendo:

BCATEPt: Base de cotización para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en el momento t.

¹¹ TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (LGSS) aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. 29/6/1994).

BCCct: Base de cotización para Contingencias Comunes en el momento t .

HEXt: Cantidad percibida por el trabajador en concepto de horas extraordinarias en el momento t .

En este caso la Base de Cotización se calcula de forma similar a la de Contingencias Comunes, aunque no existen bases máxima y mínimas por categorías profesionales. No obstante, existen límites máximo y mínimo de cotización, que a partir de 1 de enero de 2003 son de 2.652,00 euros mensuales y 526,50 euros, respectivamente¹².

Para el cálculo de la base de cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional se toma la misma base de cotización que para las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

La cuota viene dada por la expresión:

$$CCCt = BCCct \times t_{emp} + BCCct \times t_{trab}$$

Siendo:

CCCt: Cotización para Contingencias Comunes en el período t .

t: Tipo de cotización en el período t , es el porcentaje que se aplica a la base de cotización, el resultado es la cuota a pagar. El tipo único de cotización para Contingencias Comunes al Régimen General de la Seguridad Social es el 28,30 por 100, del que el 23,6 por 100 será a cargo de la empresa (t_{emp}) y el 4,7 por 100 a cargo del trabajador (t_{trab}).

Por su parte, la cuota correspondiente a Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se obtiene:

$$CATEPt = BCATEPt \times T$$

Siendo:

CATEPt: Cotización para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en el período t .

T: Tarifa de primas aprobada por Real Decreto 2.930/1979, de 29 diciembre, reducida linealmente en un 10%, y es a cargo exclusivo de la empresa. Varía en función del epígrafe al que pertenezca el trabajador.

¹² <http://www.seg-social.es>

La cotización para desempleo, Por su parte:

$$C_{Dest} = BCATEPt \times 6\% + BCATEPt \times 1,55\%$$

Siendo:

C_{Des} : Cotización para Desempleo en el período t . El tipo general aplicable es del 6% a cargo de la empresa y del 1,55% a cargo del trabajador.

Y la cuota correspondiente a la cotización para el Fondo de Garantía Salarial:

$$CFGSt = BCATEPt \times 0,4\%$$

Siendo:

$CFGSt$: Cotización para el Fondo de Garantía Salarial en el período t . El tipo aplicable es el 0,4% a cargo de la empresa.

La cotización para la Formación Profesional responde a la expresión:

$$CFPt = BCATEPt \times 0,6\% + BCATEPt \times 0,1\%$$

Siendo:

$CFPt$: Cotización para Formación Profesional en el período t , donde el 0,6% será a cargo de la empresa y el 0,1% restante será a cargo del trabajador.

Finalmente, la cotización por horas extraordinarias:

$$CHEXt = HEXt \times t$$

Siendo:

$CHEXt$: Cotización por horas extraordinarias en el período t .

$HEXt$: Cantidad percibida por el trabajador en concepto de horas extraordinarias en el período t .

t : Tipo aplicable para el cálculo de la cotización. Cuando las horas extraordinarias son por causa de fuerza mayor, el tipo de cotización es del 14%, del que el 12% es a cargo de la empresa y el 2% a cargo del trabajador. Para el resto de horas extraordinarias, el tipo de coti-

zación es del 28,3%, del que el 23,6% es a cargo de la empresa y el 4,7% a cargo del trabajador.

De este modo, la suma conjunta de cuotas (SCCSSt) que responde a la expresión será la suma de las retenciones correspondientes al trabajador y la cuota patronal, esto es:

$$RSSt = BCCt \times t_{\text{trab}} + BCATEPt \times 1,55\% + BCATEPt \times 0,1\% + HEXt \times t_{\text{trab}}$$

$$CPSSt = BCCt \times t_{\text{emp}} + CATEPt \times T + BCATEPt \times 6\% + BCATEPt \times 0,4\% + HEXt \times t_{\text{emp}}$$

Así:

$$\begin{aligned} SCCSSt = RSSt + CPSSt = & (BCCt \times t_{\text{trab}} + BCATEPt \times 1,55\% \\ & + BCATEPt \times 0,1\% + HEXt \times t_{\text{trab}}) + (BCCt \times t_{\text{emp}} + BCATEPt \times T \\ & + BCATEPt \times 6\% + BCATEPt \times 0,4\% + BCATEPt \times 0,6\% \\ & + HEXt \times t_{\text{emp}}) = CCCt + CATEPt + CDest + CFGSt + CFPt + \\ & CHEXt \end{aligned}$$

En general, se puede afirmar que un aumento en la base de cotización (al incrementarse el salario percibido) provocaría un aumento de las cuotas a pagar en la Seguridad Social, tanto las soportadas por la empresa como por el trabajador. Esto sería así salvo en el caso de que al calcular la Base de Cotización por Contingencias Comunes se sobrepasara el máximo estipulado según la categoría profesional. En esta situación aunque aumentara el salario percibido por el individuo se seguiría considerando como Base de Cotización la base máxima, por lo que no aumentaría la cotización a la Seguridad Social.

$$\uparrow \text{SALTt} \rightarrow \uparrow \text{BCCt} \rightarrow \uparrow \text{GSESt}$$

D) IMPLICACIONES DE UN AUMENTO DE CAPITAL SOCIAL

Si la empresa distribuyera el beneficio obtenido cada ejercicio vía dividendos o aumentos salariales podría llegar un momento en el que la empresa se descapitalizara. Para evitarlo los socios podrían realizar nuevas aportaciones mediante una ampliación de capital social.

Para llevar a cabo un aumento del capital social la empresa cuenta con dos procedimientos: la emisión de nuevas acciones o el au-

mento del nominal de las ya existentes. Además para hacerlo efectivo existen diversas modalidades: con cargo a nuevas aportaciones dinerarias o no dinerarias (entrarían nuevos fondos en la sociedad), incluida la compensación de créditos (disminuiría el pasivo), o con cargo a reservas de la sociedad (las reservas existentes en la sociedad pasan a formar parte de la cifra de capital social). En nuestro análisis la modalidad más conveniente es la inyección de fondos adicionales a la sociedad¹³.

El aumento de capital, al igual que el resto de modificaciones estatutarias, ha de ser acordado por la Junta General¹⁴. Además tanto el acuerdo como su ejecución han de inscribirse en el Registro Mercantil y en el Registro de Sociedades Laborales¹⁵, lo que lleva asociado una serie de costes establecidos según los denominados aranceles notariales en función de la cuantía de la ampliación.

Cuando la ampliación se lleve a cabo elevando el valor nominal de las acciones existentes se exige el consentimiento de todos los accionistas, salvo que el aumento se haga íntegramente con cargo a reservas o beneficios. Además, el valor de cada una de las acciones, tras el aumento del capital, ha de estar desembolsado como mínimo en un veinticinco por ciento¹⁶.

Para efectuar el aumento de la cifra de capital social con cargo a nuevas aportaciones dinerarias las acciones existentes hasta entonces han de estar totalmente desembolsadas, aunque podría llevarse a cabo el aumento cuando la cantidad que restase por desembolsar no superase el tres por ciento del capital social¹⁷.

Si la ampliación se realiza con cargo a aportaciones no dinerarias el desembolso íntegro deberá efectuarse en un plazo máximo de cinco años¹⁸.

Las sociedades laborales que reúnan los requisitos establecidos en la Ley de Sociedades Laborales podrán disfrutar de una serie de beneficios en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados¹⁹.

¹³ REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas. Artículo 151.

¹⁴ *Ibid.*, Artículo 152.

¹⁵ *Ibid.*, Artículo 162.

LEY 4/1997, de 24 de marzo, Ley de Sociedades Laborales. Artículo 4 apartado 3.

¹⁶ *Ibid.*, Artículo 152.

¹⁷ *Ibid.*, Artículo 154.

¹⁸ *Ibid.*, Artículo 155.

¹⁹ LEY 4/1997, de 24 de marzo, Ley de Sociedades Laborales. Artículos 19 y 20.

Los requisitos que han de cumplir son los siguientes:

- Tener la calificación de «Sociedad Laboral».
- Destinar al Fondo Especial de Reserva, en el ejercicio en que se produzca el hecho imponible, el 25 por 100 de los beneficios líquidos.

Cuando cumplan los requisitos anteriormente citados estarán exentas de las cuotas devengadas por las operaciones societarias de aumento de capital. Normalmente para el resto de sociedades la cuota tributaria se obtendría aplicando a la base liquidable el tipo de gravamen del 1 por 100.

En el Impuesto de Actos Jurídicos Documentados «*para que un documento notarial tribute por la cuota variable del 0,5% es necesario que se trate de una escritura o acta cuyo contenido sea un acto jurídico inscribible en los Registros, cuyo objeto sea cantidad o cosa valuable, no sujeto a los Impuestos sobre Sucesiones y Donaciones o sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, en sus modalidades de: Transmisiones Patrimoniales Onerosas u Operaciones Societarias*»²⁰. En este caso, al ser la ampliación de capital una operación societaria tendría que tributar.

Por el hecho de llevar a cabo una ampliación de capital hay que soportar además el pago de los Aranceles Notariales. Puesto que una ampliación de capital se considera un documento de cuantía, las tarifas que se aplican están en función de dicha cuantía.

Además hay que considerar otros gastos que acompañan habitualmente a las escrituras por las copias y cédulas autorizadas en función del número de folios.

Por tanto, llevar a cabo una ampliación de capital supone incurrir en los siguientes gastos (GACt):

$$GACt = IRt + AJDt + ITPt + Notariot$$

Donde:

IRt : Los gastos correspondientes por la inscripción en el período t de la ampliación tanto en el Registro Mercantil como en el de Sociedades.

AJDt : Impuesto de Actos Jurídicos Documentados en el período t.

²⁰ REAL DECRETO 828/1995, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

ITPt : Impuesto de Transmisiones Patrimoniales en el período t (aunque la sociedad está exenta cuando cumple las condiciones establecidas en la ley de Sociedades Laborales).

Notariot : Incluye tanto los honorarios como los aranceles en función de la cuantía de la ampliación y los gastos de elevar la operación a escritura pública en el período t.

5. CONCLUSIONES

Ante un Beneficio Antes de Impuesto Previsto positivo (BAIPt > 0), los socios de la sociedad laboral pueden considerar la posibilidad de incrementar su prestación de trabajo hasta anular dicho beneficio (BAIPt > 0). Esta opción se plantea con objeto de aprovechar al máximo las posibles ganancias asociadas al diferente tratamiento de los rendimientos obtenidos por la empresa (Impuesto sobre la Renta –Beneficio de las Sociedades) y por los socios (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas) y, en este último caso, por el dispar trato también recibido si se trata de percepciones salariales o de capital.

Una primera implicación del reparto del potencial beneficio por la vía del incremento salarial es la ausencia de pago fiscal en concepto de Impuesto sobre Sociedades. El Beneficio disponible para los socios también sería nulo y, en consecuencia, no habría dotación a reservas ni posible pago de dividendos (Figura 2).

Sin embargo, si se reconoce un beneficio positivo, el beneficio disponible para los socios (y para la empresa, que es de los mismos) sería:

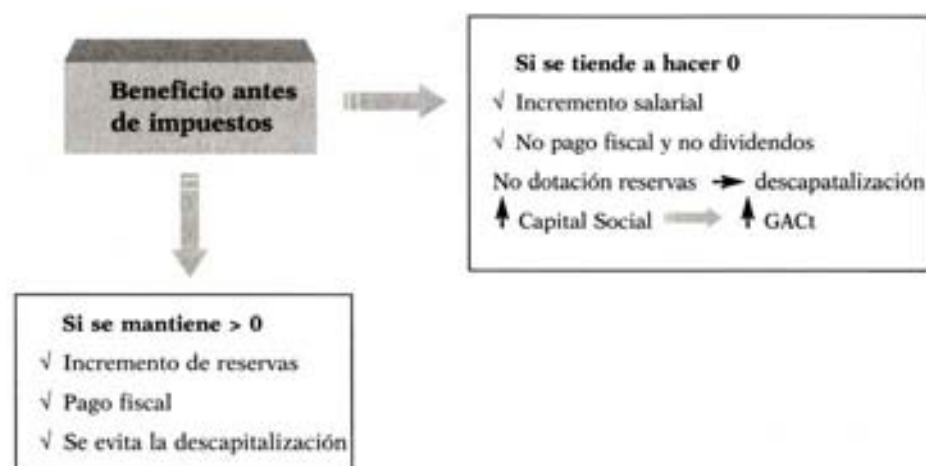
$$BDIt = (1-t_s) BAIt$$

Donde:

BDIt: Beneficio Después de Impuesto del periodo t.

tS= Tipo impositivo del Impuesto sobre sociedades.

FIGURA 2
CONSECUENCIAS DE LA POLÍTICA DE BENEFICIO
PREVISTO CERO



FUENTE: Elaboración propia.

Del referido Beneficio parte queda en la empresa en forma de reservas (legales, estatutarias y voluntarias) y el resto se puede distribuir a los socios en forma de dividendos. Bajo el supuesto de que la empresa no dote reserva estatutaria ni voluntaria, la dotación a reservas legales en la sociedad laboral dependerá de si opta por gozar de las ventajas fiscales contempladas en la Ley²¹ o no.

Si se acoge a las ventajas fiscales, además de la reserva legal como Sociedad Anónima o de Responsabilidad Limitada (10% del beneficio), tendrá que dotar al Fondo Especial de Reserva un 25% del beneficio líquido. Así, la dotación a reservas legales supone el 35% del Beneficio Después de Impuestos del periodo, cifra que pasa a ser del 20% cuando no se disfruta de las ventajas referidas.

²¹ LEY 4/1997, de 24 de marzo, Ley de Sociedades Laborales. Artículo 20.

Así el posible dividendo bruto a repartir puede ser:

- Caso de gozar de ventajas fiscales:

$$DBVEST_t = 0,65 DBIt = 0,65 (1-t_{is}) BAI_t$$

- Caso de no gozar de ventajas fiscales:

$$DBVEST_t = 0,8 DBIt = 0,8 (1-t_{is}) BAI_t$$

Pues bien, el incremento salarial que provoca un Beneficio nulo será por la cuantía de la totalidad del Beneficio Antes de Impuestos Previsto (BAIt), de modo que excede al potencial Dividendo Bruto a repartir (DBVESTt) en la cuantía de las reservas y en el pago fiscal (t_{is} BAIt).

El descenso de reservas puede compensarse con una mayor aportación de capital (de acuerdo con lo contemplado en el epígrafe anterior), algo fundamental en ocasiones para evitar la descapitalización de la empresa. El socio trabajador tendría que estar dispuesto a inyectar nuevos fondos a la empresa cada cierto tiempo mediante ampliaciones de capital, además de asumir los correspondientes gastos que dicha medida lleva aparejados (impuestos, gastos registrales y notariales).

Pero, en definitiva, la idoneidad de la decisión de esta política depende fundamentalmente de dos conceptos: el incremento de pago fiscal que han de soportar los socios trabajadores en concepto de IRPF por el incremento salarial (en parte compensado con la reducción de la base imponible por la no percepción de dividendo, y que dependerá de los tipos marginales de los socios) y el aumento de las cuotas de cotización a la Seguridad Social (tanto de empresa como de empleados).

En ningún caso interesará llevar una política de beneficio cero si:

$$\Delta SAL_t \leq \Delta CD_t + \Delta SCCSS_t + \Delta DBVEST_t,$$

Que, según la sociedad disfrute o no de los beneficios tributarios específicos a su condición laboral, significará:

$$\Delta SAL_t \leq \Delta CD_t + \Delta SCCSS_t + 0,65 (1-t_{is}) BAI_t$$

O bien:

$$\Delta SAL_t \leq \Delta CD_t + \Delta SCCSS_t + 0,8 (1-t_{is}) BAI_t$$

Puede interesar, por tanto, en caso contrario.

El diferencial:

$\Delta \text{SALt} - \Delta \text{CDt} - \Delta \text{SCCSSt} - \lambda (1-t_{is}) \text{BAIt}$ (donde λ es la tasa de 0,65 cuando la sociedad laboral disfruta de beneficios fiscales y de 0,8 cuando no es así), de ser positivo, es consecuencia del ahorro fiscal y de la no dotación de reservas.

Cabe pensar que el socio trabajador estará interesado en esta medida cuando no descapitalice la empresa. Quizá, como ya se ha referido, se viera forzado a ampliar capital en la cuantía de las reservas no dotadas asumiendo además los costes inherentes a esta medida (GACt). En tal caso, resultará interesante el incremento salarial cuando:

$$\Delta \text{SALt} - \Delta \text{CDt} - \Delta \text{SCCSSt} - \lambda (1-t_{is}) \text{BAIt} > (1-\lambda) (1-t_{is}) \text{BAIt} + \text{GACt}$$

Siendo:

$(1-\lambda) (1-t_{is}) \text{BAIt}$: dotación a reservas obligatorias del periodo.

En consecuencia, tendría que verificarse que:

$$\Delta \text{SALt} - \Delta \text{CDt} - \Delta \text{SCCSSt} - (1-t_{is}) \text{BAIt} - \text{GACt} > 0$$

Es evidente, la política de beneficio cero es interesante cuando el incremento salarial compense el incremento de cuota de IRPF soportado, el incremento de cuotas de Seguridad Social consecuencia del aumento salarial (tanto patronal como de empleados) y la parte de beneficio previsto disponible para el socio, ya sea en forma de reservas o de dividendos, además de los posibles gastos de ampliación de capital si ésta fuera necesaria para evitar la descapitalización de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- CHAVES ÁVILA, R.; MONZÓN CAMPOS, J. L. Economía social y sector no lucrativo: Actualidad científica y perspectivas. *CIRIEC España*. Abril 2001, n.º 37, p. 7-33.
- GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La evolución de los fundamentos de los sistemas económicos y de la denominada Economía Social. La participación en democracia de la economía. La regla de comportamiento de la sociedad de la información. *CIRIEC España*. Diciembre 1999, n.º 33, p. 79-114.
- GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C.; FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. La renta neta de impuestos personales de los socios de sociedades cooperativas de proveedores. En: IRIGOYEN, G.; TERCEÑO GÓMEZ, A. (Editores), *Evolución, revolución y saber en las organizaciones*. Bourdeaux: AEDEM, 2003, p. 967.
- LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. *La Sociedad Anónima Laboral como forma de empresa*. Madrid: Agrupación de Sociedades Anónimas Laborales de Madrid (ASALMA), 1991.
- La retribución al trabajo y al capital en la Sociedad Anónima Laboral. Un modelo analítico. *CIRIEC España*, Mayo 1993, n.º 13, p. 179-198.
 - Participación financiera de los trabajadores y creación de valor: una propuesta operativa de comportamiento con relación a los objetivos empresariales. *CIRIEC España*. Abril 2002, n.º 40, p. 73-98.
 - Las empresas de participación como base del contenido de la «economía social» en el marco de la Unión Europea. En VARGAS SÁNCHEZ, A.; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Coordinadores). *Las empresas de participación en Europa: el reto del siglo XXI (en homenaje al Prof. Dr. Carlos GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ)*. Madrid: Escuela de Estudios Cooperativos, 2002, p. 83-100.
- PALOMO ZURDO, R.; VALOR MARTÍNEZ, C. El incremento retributivo de los socios aportantes de trabajo o actividad *versus* la distribución de resultados empresariales: una hipótesis de optimización. En: HIRIGOYEN, G.; TERCEÑO GÓMEZ, A. (Editores) *Evolución, revolución y saber en las organizaciones*. Bourdeaux: AEDEM, 2003, p. 941-952.
- VARGAS SÁNCHEZ, A.; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Coordinadores). *Las empresas de participación en Europa: el reto del siglo XXI (en homenaje al Prof. Dr. Carlos GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ)*. Madrid: Escuela de Estudios Cooperativos, 2002.

NORMATIVA

- LEY 40/1998, 9 de diciembre del Impuesto sobre la renta de las personas físicas y otras normas Tributarias (*B.O.E.* 10/12/1998).
- LEY 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (*B.O.E.* 19/12/2002).
- REAL DECRETO 214/1999 por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (*B.O.E.* 9/2/1999).

- REAL DECRETO 27/2003, de 10 de enero, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 214/1999, de 5 de febrero (B.O.E. 11/01/2003)
- LEY 43/1995, de 27 de diciembre, del Impuesto de Sociedades.
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas.
- LEY 4/1997, de 24 de marzo, Ley de Sociedades Laborales.
- REAL DECRETO 828/1995, de 29 de mayo, por el que aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.
- TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (LGSS) aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. 29/6/1994)
- REAL DECRETO 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.
- LEY 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003.
- ORDEN TAS/118/2003, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la S.S., Desempleo, FOGASA y Formación Profesional, contenidas en la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003.