

La retribución flexible permite cobrar parte en dinero y hasta el 30% en productos

ESTIRA LOS SUELDOS SIN MAYORES COSTES PARA TU EMPRESA

¿Se puede 'cobrar' más con el mismo sueldo? Sí. Y la clave está en la retribución flexible, un sistema de compensación salarial que permite al trabajador elegir cómo quiere percibir su sueldo y a la empresa, retener el talento sin aumentar sus costes salariales.

Javier Escudero

En este artículo encontrará los siguientes apartados:

- Evolución del mercado
- Ventajas para la empresa
- Más dinero en el bolsillo para gastar
- Los productos y servicios más contratados de la cesta flexible

Puede parecer difícil de creer, pero al igual que los músculos tienen la cualidad de estirarse, los sueldos flexibles otorgan la facultad de cobrar más con el mismo salario.

A diferencia de la tradicional retribución fija, en la que se cobra un sueldo, la flexible permite al empleado cobrar una parte en productos y servicios que tienen ventajas fiscales (hasta un máximo del 30% del sueldo).

A simple vista, puede parecer que se cobra lo mismo, pero no es así. Por ejemplo, dos empleados cobran 40.000 euros brutos. Pero a uno de ellos, su empresa le ofrece cobrar en metálico 30.000 y los otros 10.000 en vales de comida, cursos de formación y un seguro médico para él y su familia. El otro decide, en cambio, cobrar todo en metálico y, por su cuenta, pagarse sus comidas, sus cursos de formación y un seguro médico.

Mientras que en el primer caso, Hacienda le cobrará impuestos sólo de 30.000 euros –la parte que cobra en metálico– al segundo se lo imputará de 40.000.

Además, mientras que el segundo tiene que contratar personalmente esos productos a precio de mercado, el primero se aprovecha de un mejor precio por las economías de escala que su empresa le ha conseguido al negociar con diferentes proveedores. Sin olvidar también que los productos que el empleado suscribe a través de su empresa tienen ventajas fiscales (ver cuadro adjunto); no,

en cambio, para el que los contrata por su cuenta.

Es decir, que el primer empleado cuenta –tras impuestos– con más dinero neto disponible que el segundo trabajador para gastar. La realidad es que –como explica Carlos Delgado, presidente de Compensa Capital Humano– con la retribución flexible cobras lo mismo, pero tu disponibilidad neta es mucho mayor. “La clave está, no en fijarse cuánto nos ingresa la empresa en el banco el día 30 de cada mes sino cuánto dinero nos queda en la cuenta a primeros del mes siguiente después de haber pagado los recibos de los productos que hemos contratado de forma individual”.

Evolución del mercado

“Es una evolución lógica, primero, de la pregunta ¿cuánto puedo pagarle? (retribución fija), después de ¿en función de qué debo pagarle? (variable) y, ahora de ¿cómo puedo pagarle? (flexible)”, matiza M^a Luisa Oliva, directora de retribución flexible de Mercer.

Para establecer un sistema así, la empresa debe analizar las necesidades de sus empleados y, en base a esa información, elaborar una cesta flexible. “Depende de edades, nivel retributivo, situaciones familiares y zonas geográficas. Por ejemplo, los vales de comida se llevan la palma en grandes ciudades; el alquiler de vivienda, para los empleados más jóvenes; los vales de guardería, para las parejas con hijos; los seguros médicos, para las familias; los seguros de ahorro y la compra de acciones, para los empleados de mayor edad, etc.”, aclara Delgado.

Los planes flexibles son voluntarios, es decir, el empleado se acoge a ellos si quiere y contrata los productos que más le convienen y, respetando los acuerdos (normalmente en períodos anuales), puede prescindir cuando quiera.

Ventajas para la empresa

Estos planes incrementan la satisfacción de los empleados, porque posibilitan que sean ellos quienes diseñen su propia cesta, es decir, tienen poder de decisión. “Además, permite mostrarle al empleado toda la inversión que la empresa hace por él”, señala Jaime Sol de Espinosa de los Monteros, de Garrigues. Y ayudan a retener el talento: “Contribuye a que la empresa se convierta en una referencia como empleador porque ofrece mejores cosas que otras”, destaca Oliva.

Otra ventaja –muy apetecible para momentos de crisis– es que permite subir el sueldo del empleado sin que la empresa aumente sus costes salariales. No obstante, implantar un sistema flexible eficiente exige externalizar su gestión, porque implica disponer de mucha información. El único gasto será contratar ese servicio.

“Por ejemplo, un plan para una empresa de 200 personas podría costar unos 20.000 euros al año, unos 100 euros por empleado. Y una empresa que invierte 100 euros en este sistema y consigue un incremento real de 6.523 euros, ¿es rentable o no? La tasa de retorno de este sistema es muy grande”, puntualiza Delgado.

“Existen aplicaciones informáticas y empresas especializadas en gestionar esos planes, que se encargan de negociar con proveedores, adaptar las nóminas a Hacienda, diseñar simuladores para que el empleado conozca cuáles son los ahorros que puede conseguir, etc.”, explica Olga Cecilia García, de Garrigues.

Más dinero en el bolsillo para gastar

Jaime Sol de Espinosa de los Monteros y Olga Cecilia García, de Garrigues, han hecho para Emprendedores una simulación sobre un sueldo de 50.000 euros de un empleado tipo, casado, con dos hijos (uno de ellos, menor de tres años). En el primer caso, su retribución es fija y contrata por su cuenta un seguro médico por 2.000 euros, compra un ordenador con ADSL por 1.200 y gasta 3.000 euros en guardería para el menor de sus hijos. En el segundo caso, su sueldo es flexible y ha decidido contratar esos mismos servicios a través de su empresa, destinando 6.200 euros de su sueldo. Tras impuestos, el neto disponible en el segundo caso es mayor que en el primero.

Los productos y servicios más contratados de la cesta flexible

Además de estos ocho productos y servicios flexibles más utilizados, existen otros, como la entrega de acciones (exenta hasta 12.000 euros) o el seguro de accidente laboral (100%). Algunos, como el seguro de vida, de automóvil y del hogar, teléfono móvil, asesoría especializada, gastos transporte..., no tienen ventajas fiscales, pero sí se benefician de las economías de escala.

Seguro médico. No tributa como especie hasta 500 euros por miembro de la unidad familiar (cónyuge e hijos dependientes). Todo lo que exceda de esa cantidad sí tributará como especie. “Pero actualmente hay una amplia variedad de primas de seguro que no superan los 500 euros anuales”, recuerda Oliva.

Vales de comida. Exentos de tributar hasta nueve euros diarios, por día laboral. Por ley, tienen que ser nominativos, intransferibles, numerados, utilizables en días hábiles y la cuantía no se puede acumular de un día a otro.

Vales de guardería. “Excepto en Navarra y País Vasco, con un tope de 1.000 euros, en el resto está exento tributar el gasto de educación de primer ciclo, de 0 a tres años. La guardería es cara y el hecho de no tributar por 3.000 o 4.000 euros puede suponer un gran ahorro”, afirma Oliva.

Adquisición de ordenador con conexión a Internet. Este producto aparece en la Ley del Impuesto de Sociedades que facilita a las empresas el acceso a las nuevas tecnologías. Para el empleado –a través de su empresa– está exento todo el importe que se gaste en equipos informáticos con conexión a Internet”, subraya.

Formación. Aparece en la Ley del IRPF como exenta en su totalidad de tributar en especies, “siempre que esta formación tenga relación con el puesto de trabajo o con el desarrollo de la carrera profesional del empleado en cuestión”.

Alquiler de vivienda. No está exento en su totalidad, pero del alquiler que se paga sólo se imputa un porcentaje del valor catastral, el 5 o el 10%, según si fue revisado antes o después de 1994. Así, “el porcentaje de valor catastral que vas a imputar como especie en la mayoría de los casos es menor que el importe del alquiler. Por ejemplo, si pagas un alquiler de 10.000 euros al año y te imputan 6.000, te quedan 4.000 por los que no vas a tributar”, destaca Oliva.

Renting de vehículos. Las condiciones de este producto son similares a las del alquiler de vivienda. No está exento al 100%. Se tributa un porcentaje del valor del coche a nuevo –el 20%– y se

multiplica por el porcentaje de uso privativo. Es decir, si al coche se le va a hacer un 40% de uso laboral y un 60% de uso privado, sólo se tributará un 20% respecto de ese 60% del privado. Y eso, en lugar de hacerlo con respecto al 100% del coche –en el caso de que el empleado se lo comprara de forma particular– es una ventaja fiscal importante, “porque lo que se imputa es menor que la cuota de renting que estás pagando. Es decir, que a medida que el porcentaje de uso de empresa es más elevado y más pequeño el de uso privado, más ventajas fiscales habrá. Para eso hay que hacer un análisis del puesto de trabajo y de la utilización que se va a hacer del vehículo”, aconseja esta experta.

Plan de jubilación. Este producto tiene una tributación diferida, es decir, “ahora no tributan las aportaciones que realice un empleado a ese plan, pero sí lo hará cuando lo perciba a la jubilación – con un tipo impositivo menor– o antes, si hay paro de larga duración o enfermedad grave. Para la empresa supondrá un gasto financiero. Este producto se ofrece normalmente a determinados colectivos, con capacidad de ahorro, dentro de una empresa”, señala Oliva.

Encontrará este artículo en la web:

http://www.emprendedores.es/empresa/recursos_humanos/retribucion_variable