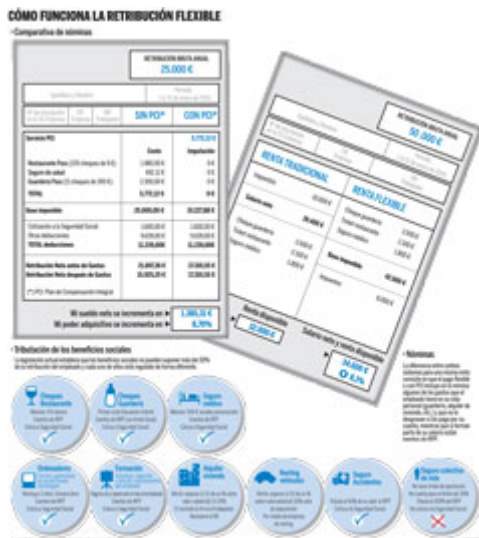


Cómo pagar mejor al empleado sin gastar más

Publicado el 28-12-2009 , por Sergio Saiz

La retribución flexible permite descontar de la nómina de los trabajadores parte de sus gastos personales, como el alquiler de un piso o la guardería de los hijos, rebajando el salario bruto gravado por el irpF y ahorrando en el pago de impuestos.



Ha llegado el momento de que Javier y Elena lleven a su hijo a la guardería. A ella, se le ha terminado la baja por maternidad y juntos tienen que pensar cómo sacar el máximo partido a sus sueldos para llegar a final de mes. Elena cobra 50.000 euros, el doble que su marido. Ambos han oído hablar de que sus compañías cuentan con un plan de retribución flexible, pero hasta ahora nunca lo han utilizado. Tras hacer cuentas, deciden que será Javier quien pida una reducción de jornada para poder estar con su hijo por las tardes, ya que es el que menos ingresos aporta a la cuenta familiar. Los gastos anuales de la guardería ascienden a 3.500 euros, a los que se suman los 2.100 euros que Elena gasta al año por tener que quedarse a comer cerca de la oficina. Además, tienen contratado un seguro médico privado para toda la familia, que les cuesta 150 euros al mes.

El sueldo de Javier se destina íntegramente a pagar el alquiler del piso donde viven y con el de Elena se pagan las facturas de la guardería, el médico y la comida en la oficina, por lo que el saldo final de la renta de la que disponen para otros gastos es de 32.000 euros anuales. Un compañero de Elena le cuenta que él ha comprado, a través de la intranet de la compañía, tres días libres adicionales con cargo a su sueldo, que unidos a otros dos días de vacaciones que todavía no ha disfrutado, le sirven para irse una semana de vacaciones a Cuba, viaje que también ha contratado a través de la intranet y, de paso, ha aprovechado una oferta que había para empleados y se ha comprado un ordenador para su uso personal. “Y encima me desgrava”.

Incentivos fiscales

Por probar no se pierde nada, y Elena se acerca al departamento de Recursos Humanos para plantear su caso y ver si ella también puede aprovecharse de esos incentivos fiscales de los que habla todo el mundo y que pensaba que sólo eran para la empresa, pero no para los trabajadores. El director de RRHH le explica que, si es la empresa la que paga la guardería, los gastos de comida y el seguro médico, y se los descuenta directamente a ella del sueldo bruto, su base de cotización ya no son 50.000 euros, sino

42.800, ya que estos beneficios sociales están exentos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) si los desembolsa la compañía.

De esta forma, Elena pagará menos impuestos y se ahorrará cada año 2.600 euros, es decir, su salario neto disponible se incrementa un 8,1%. Para confirmar estos cálculos, Elena habla con Stanislas de Saint Louvent, director general de Sodexo Soluciones de Motivación, compañía especializada en retribución flexible. Además de verificar que los cálculos son correctos, De Saint Louvent le advierte de que el salario en especie no puede superar el 30% de la retribución y que esta fórmula está especialmente indicada para sueldos que superan los 18.000 euros anuales, por lo que Elena le cuenta también el caso de su marido. El director de Sodexo le explica entonces que existen muchos tipos de beneficios sociales que pueden incluirse dentro del sistema de retribución flexible, cuya gran ventaja es que es el empleado quien decide qué tipo de gastos descuenta de su nómina en función de sus necesidades y teniendo en cuenta que no todos las partidas tienen el mismo tratamiento fiscal, ya que unos están exentos completamente de pagar el IRPF, pero otros sólo parcialmente e, incluso, algunos no cotizan a la Seguridad Social (por lo que no se les considera parte del salario bruto a efectos de paro o jubilación).

Ahorro

La gama de opciones es tan amplia que incluso hay compañías que, además de los tradicionales vales de comida o cheques guardería (los más utilizados en España), han desarrollado productos que combinan seguros de vida con planes de pensiones. Gracias al programa Planmax (adaptado también a las pequeñas empresas a través de Pymax), de ING, se puede ofrecer a los empleados un seguro de vida de ahorro colectivo. Esta modalidad tiene una doble compensación, ya que las aportaciones dinerarias están exentas de tributación (por lo que la cantidad ahorrada cuando llegue la jubilación es mayor que si se hicieran de forma individual) y, además, reduce la base del salario bruto sobre la que se aplica el IRPF en la nómina (cuyo diferencial es menor cuanto más bajo es el salario).