

RRHH | RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

Suba el sueldo a su plantilla sin gastarse un euro más

Gracias a los **beneficios fiscales** de los programas de retribución flexible, los trabajadores pueden ver cómo se incrementa su salario neto sin que aumente el gasto de personal en la pyme.

Laura Saiz. Madrid

Estamos inmersos en una época en la que los salarios o se han congelado o se han reducido, pero los trabajadores de una pyme siguen necesitando incentivos para que no se vean tentados a irse a la competencia. Una buena manera de retener talento y aumentar la productividad es a través de la retribución flexible, una fórmula que permite a los empleados ver cómo su salario neto se incrementa gracias a los beneficios fiscales que lleva aparejados.

Algunos de sus gastos habituales, como la guardería de sus hijos o el abono transporte, son pagados a través de la nómina. El desembolso está ahí igualmente, pero el hecho de restarlo directamente de la nómina hace que esa parte del sueldo esté exenta de pagar el IRPF correspondiente y, por lo tanto, aumente el monto que recibe finalmente el empleado, según explica M^a Luisa Oliva, directora del área de retribución flexible de la consultora Mercer. Se trata, por tanto, de reducir el salario bruto imponible para aumentar el neto, una ingeniería fiscal también apta para las pymes y sus trabajadores.

El hecho de que estos gastos se paguen directamente desde la nómina diferencia la retribución flexible de los beneficios sociales, otra fórmula que aplican las empresas para ofrecer un plus a su personal. Es el caso de una cantina o una pequeña guardería en la oficina, que además no tendrá ningún sentido ni aliciente para aquellos trabajadores sin hijos. Por eso, es importante que cada empleado pueda diseñar su propia política de retribución flexible.

“Para la empresa no supone más dinero, pero sí debe modificar las nóminas indicando qué parte del sueldo se destina a esta fórmula”, explica Manuel Asla, director de marketing de Edenred. La única limitación es que esos fondos no pueden superar el 30% del salario bruto anual, aunque sí es posible acumularlo todo en un único mes.

Para evitar que este trámite administrativo se convierta en un problema para el departamento correspondiente de la pyme, lo ideal es determinar, a principios de año, qué capítulos son los que cada empleado desea implementar y así su nómina será todos los meses igual. Pero para que sea realmente útil, no debería



Dreamstime

¿CON CUÁNTO DINERO EXTRA PODRÁN CONTAR SUS TRABAJADORES?

CASO 1	Sin retribución flexible	Con retribución flexible
■ Sueldo bruto: 40.000 €	Retribución bruta	40.000 €
■ 2 hijos menores de 3 años	Retribución flexible	-
■ Vale restaurante: 7 € / día (1)	Retención IRPF	7.363,89 € (18,41%)
■ Guardería: 500 € / mes (2)	Retribución neta	32.636,11 €
	Gastos a deducir	7.040 €
	Retribución disponible	25.596,11 €
	Aumento neto de la disponibilidad	-
		2.546,08 €
CASO 2	Sin retribución flexible	Con retribución flexible
■ Sueldo bruto: 30.000 €	Retribución bruta	30.000 €
■ Sin hijos	Retribución flexible	-
■ Vale restaurante: 9 € / día (1)	Retención IRPF	5.999,90 € (20%)
■ Transporte: 60 € / mes (2)	Retribución neta	24.000,10 €
■ Informática: 500 € (3)	Gastos a deducir	3.140 €
	Retribución disponible	20.860,10 €
	Aumento neto de la disponibilidad	-
		942,00 €

(1) 20 días al mes, 11 meses al año. (2) 11 meses al año. (3) 1 pago anual.

Fuente: Edenred

ser un programa cerrado, puesto que, por ejemplo, puede que el trabajador quiera comprar un portátil en junio porque se le acaba de estropear.

No obstante, también es posible ofertar otro tipo de iniciativas sin beneficios fiscales, pero con impacto en sus bolsillos. Gracias a la economía de escala, una empresa puede negociar descuentos especiales para sus trabajadores. Sin embargo, cuan-

La empresa obtiene a cambio un aumento de la productividad de los trabajadores

to más pequeña sea la pyme, más difícil le resultará conseguir acuerdos interesantes. En este caso, puede acudir a consultoras que cuentan con paquetes especiales para pymes y que han sido previamente negociados para ellas.

Otra opción es firmar acuerdos con otras firmas próximas. Por ejemplo, un descuento en el restaurante más cercano para que los empleados coman allí.

PRODUCTOS MÁS SOLICITADOS



Guardería

► Todos los padres con hijos menores de **3 años** pueden beneficiarse de los cheques guardería. Es la fórmula preferida por los trabajadores por el ahorro que les supone. Además, ayuda a conciliar vida familiar y profesional.



Salud

► Un seguro de salud para el trabajador, su cónyuge y sus hijos no está sujeto a tributación fiscal, con un límite de hasta **500 euros** anuales por cada asegurado.



Comida

► Vales para restaurantes o supermercados, adheridos a estas promociones, son la opción más extendida. La cuantía no puede superar los **9 euros** diarios.



Transporte

► Un empleado con un sueldo de 23.650 euros se ahorraría un 29% en la compra del abono mensual de transporte público con un precio de 55 euros. El límite son **1.500 euros** al año.



Formación

► Los cursos están fiscalmente **exentos**, siempre que tengan relación con las actividades desarrolladas o las características del puesto de trabajo.



Coche

► También es posible disponer del **coche de empresa** para uso particular. En este caso, se considera retribución en especie y se calcula aplicando el 20% anual del valor de mercado del vehículo.



Informática

► Ordenadores, tabletas o 'smartphones', con acceso a Internet, también se pueden comprar a través de esta fórmula, aunque sean para uso **personal**.