

# Retribución a la carta

*La mayoría de las empresas de nuestro país no pueden permitirse realizar incrementos salariales debido a la situación económica que estamos atravesando. Es por ello que se deben buscar alternativas que no impliquen un mayor coste a la empresa y que a la vez repercutan positivamente en la percepción que el trabajador tiene de su salario, motivándolo y reteniéndolo en la organización.*

Una buena alternativa es la retribución flexible, también conocida como retribución a la carta. Esta solución consiste en redistribuir el salario total que percibe el trabajador, de forma que el empleado gane más sin que a la empresa le cueste más dinero. No se trata de pagar más, sino de pagar mejor. La principal ventaja de la retribución flexible es la reducción de la carga fiscal de la nómina, con el consiguiente incremento del salario neto. Cada empleado decide cómo quiere cobrar, cambiando parte de su retribución dineraria por productos o servicios que harán que su retención salarial disminuya y por tanto aumente su líquido total. La empresa pondrá a disposición de la plantilla un paquete de productos y servicios y cada empleado elegirá en función de sus necesidades y preferencias individuales. La retribución flexible, aunque nació orientada a las áreas directivas, hoy día puede ofrecerse a todos los empleados, independientemente de su edad o nivel salarial. Actualmente, un 65 % de empresas del sector servicios y un 35 % del sector industrial utilizan la fórmula de la retribución flexible o a la carta, ofreciéndolo al 80 % y al 40 % de su plantilla respectivamente.

## La base de cálculo de la retribución flexible

Los empleados podrán convertir parte de su salario monetario en retribución por productos con un límite del 30 % de su salario bruto anual. Con esto la retribución del empleado crece sin aumentar los costes de la empresa, a la vez que contribuye a la satisfacción del empleado al percibir que la empresa realiza un esfuerzo de gestión para

facilitarle una retribución acorde a sus necesidades personales y familiares. El empleado pagará menos impuestos, tendrá mayores descuentos y la empresa conseguirá fidelizar a un trabajador que se sentirá reconocido en su organización. Con la retribución flexible, la base de cálculo para las posteriores subidas salariales, a todos los efectos legales, sería la suma del salario dinerario más la valoración de los productos flexibles. En definitiva, como mínimo su salario antes de su flexibilización. En este sentido, no existe un precepto legal que imposibilite la flexibilización del salario base, aunque en caso de hacerlo, sí se debe comunicar al representante de los trabajadores o al Comité de Empresa.

Para formalizar con el empleado un sistema de retribución a la carta deberá firmarse una novación contractual por cada trabajador que se acoja a este plan. Normalmente la duración de la novación será por periodos anuales, pudiendo cambiar los productos en años sucesivos para ir adaptando la retribución a las necesidades que el trabajador va teniendo a lo largo de su vida. Por ejemplo, a un empleado de 25 años de edad pueden interesarle productos formativos en los primeros años de flexibilización para luego ir teniendo otras preferencias como seguro de salud propio o de familiares, pago de guardería, etc.

Dentro de la variedad de productos y servicios que se pueden implantar, los más seleccionados por los empleados son los seguros de salud —con una exención fiscal de 500 euros por año por cada asegurado— guarderías —exento de tributación en su totalidad—, alquiler de vivienda —exento en parte y en función al valor catastral— y equipos informáticos y periféricos —exentos en su totalidad—.

Cabe destacar también que el salario del empleado que se tiene en cuenta es el salario antes de su flexibilización, tanto para futuros incrementos salariales, como para el cálculo de una posible indemnización por despido.





Los conceptos por los que se sustituye parte de las retribuciones dinerarias por salario en especie, son conceptos expresamente excluidos de la base de cotización conforme a la normativa de cotización, sin embargo, dado que son remuneraciones en razón al trabajo que se ha realizado, han perdido su naturaleza de conceptos excluidos y por tanto deben formar parte de la base de cotización a la Seguridad Social, sin que proceda su minoración. Así se han pronunciado tanto la Tesorería General de la Seguridad Social en su Contestación 8/2010 de 25 de febrero como la Dirección General de la Inspección de Trabajo. Por tanto, si estos conceptos pierden su naturaleza por haberse adquirido a cambio de retribuciones en metálico u otras que evidentemente integren la base de cotización, se convierten en cotizables, puesto que constituyen parte del importe total de las retribuciones y deben formar parte de la base de cotización.

### El desconocimiento del sistema en España

La retribución flexible todavía se encuentra poco implantada en nuestro país. La principal causa es el desconocimiento, pues es una medida retributiva que se conocía más en el ámbito de alta dirección y de profesionales, así como empleados con salarios muy superiores a las bases máximas de cotización. Otra causa es el tiempo de implantación que supone. Normalmente estos planes se suelen externalizar contratando consultoras especializadas, que tras realizar un estudio acerca de las necesidades de la organización, proceden a implantar el sistema en los departamentos de recursos humanos, proceso que suele llevar una media de tres meses aproximadamente.

### Una herramienta eficaz y sin costes adicionales

Entre las ventajas para la empresa destacan la rentabilización de la estrategia salarial, el ser referencia en el mercado, obtener un reconocimiento de la diversidad e individualización de la retribución, una mayor adaptación a los cambios, el control de costes futuros, la fidelización del empleado y la retención del talento.

En cuanto al empleado, la retribución flexible le aporta una retribución acorde a su necesidad, una mayor motivación, un incremento del salario neto y del salario emocional, mejores precios, mayores beneficios sociales y una reducción de la carga fiscal con la misma cotización. Los sistemas de retribución flexible se están convirtiendo en una herramienta eficaz para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales, sin costes adicionales para la empresa. Esto repercute positivamente en la productividad de la empresa, así como en el clima laboral pues el empleado se siente más valorado al percibir que su organización es diferente, más atractiva y que apuesta por la conciliación de su vida laboral y personal. Por tanto, a través de una retribución “a la carta” no solo se incrementa el salario monetario del trabajador sino que también se incrementa el salario emocional.

Azucena Rivero  
Abogada de Hispajuris

***“A través de una retribución a la carta no solo se incrementa el salario monetario del trabajador sino que también se incrementa el salario emocional”***