

Los recursos humanos, de los nervios

“Las empresas se están replanteando el concepto de beneficio social”, dicen los expertos.

Las repercusiones no tendrán, sin embargo, efectos fiscales en términos de IRPF.

A. Simón / P. Álvarez
11-01-2014

Tenían sus presupuestos para el 2014 ya cerrados. Las previsiones para este ejercicio no eran malas. Después de ajustes de plantilla, recortes y congelaciones salariales, se presentaba un año aparentemente, según algunos indicadores, sin muchos sobresaltos para los departamentos de recursos humanos.

Sin embargo, en el último momento, en vísperas de Navidad, llegó una nueva reforma, por la que el Gobierno introduce a las retribuciones [en especie en la cotización a la Seguridad Social](#), hasta ahora exentas de este cargo. El 21 de diciembre aprobaba esta medida, pero sin informar de ello tras el Consejo de Ministros, que afecta a beneficios sociales como pluses de transporte, cheques de comida, primas de seguros de salud, servicios de guardería e incluso la entrega de acciones a los empleados. A partir de ahora, las empresas deberán cotizar por ello el 30% y el 6% los trabajadores. A esta decisión ya la han bautizado en el ámbito de los recursos humanos como el decretazo.

Se trata, sin duda, de un “mal comienzo de año para el director del área de personal, ya que es algo que no tenía previsto y que afecta a elementos retributivos de los que disponía para fidelizar y compensar a los empleados, debido a al beneficio fiscal de este tipo de beneficios”, afirma Josep Ginesta, director del área laboral y capital humano de Ribé Salat Consulting.

La medida no afectará, sin embargo, a todos los directivos y cargos medios que tengan un sueldo superior a 3.597 euros mensual, la base máxima de cotización. A partir de esa cifra, la empresa ya no paga más, por lo que los cambios del Gobierno no les atañe. ¿Cómo afectará todo este cambio normativo a la retribución de las plantillas? Es la gran pregunta que en estos momentos se hacen los directores de recursos humanos. “El efecto va a ser perjudicial para las empresas por aumentar los costes”, explica Ramón Vera, director ejecutivo de AON Hewitt, quien explica que los responsables de este área ya se han puesto en contacto con su firma para saber cómo les va a afectar. “En los planes de pensiones, creemos que los empleadores van a repercutir la subida a los empleados. La empresa va a poner el mismo monto, por lo que el trabajador contará con un 30% menos en aportaciones”, explica. “Esta medida no cuadra con el impulso que el Gobierno quiere hacer en la previsión social complementaria a través de seguros privados. Y por otro lado, pones un castigo al tener que cotizar más”.

La retribución flexible sale ganando

Las nuevas medidas del nuevo decreto referente a las cotizaciones a la Seguridad Social no afectan a ningún beneficio contratado a través de los programas de retribución flexible. “Todo este paquete retributivo ya estaba cotizando a la Seguridad Social y, por tanto, no sufre ninguna variación con la nueva disposición”, señala María Luisa Oliva, directora del área de salud y beneficios de Mercer.

Precisamente la retribución flexible, con esta nueva normativa, puede ser una alternativa para ofrecer beneficios a los empleados dándoles capacidad de elección en función de sus necesidades personales y no implica sobre coste en Seguridad Social a las empresas, apunta esta experta.

Se están analizando, apuntan desde esta consultora, todas las consecuencias legales del citado decreto porque la casuística es muy amplia. “Cada caso habrá que estudiarlo desde el punto de vista laboral y buscar la solución más óptima para la empresa y el empleado. En general, estas medidas pueden dar pie al replanteamiento de las políticas de beneficios sociales y en general a las políticas de compensación total”. De la misma opinión es Josep Ginesta, director del área laboral y capital humano de Ribé Salat, que cree que el empleado será quien decida qué beneficios desea tener.

Las repercusiones no tendrán, sin embargo, efectos fiscales en términos de IRPF, ya que la incorporación de nuevos conceptos retributivos a la base de cotización a la Seguridad Social no ampliará la base imponible del empleado, con lo cual no aumentará sus retenciones.

Respecto a los cheques de comida, el experto de AON prevé que las empresas pasen a incluir las cantidades en la nómina, ya que ahora cotizará igual que el resto de la retribución. “Cada uno hará con el dinero lo que crea conveniente. Seguramente sin tiques se llevarán la comida de casa y eso afectará a los restaurantes”. Sin embargo, apunta a que las empresas asumirán el sobre coste. “Es el beneficio más valorado por los empleados. La empresa no va a abrir la guerra ahí”, asegura Vera. Pero sí repercutirá en posibles ascensos de sueldos. “Si las compañías tenían pensados subidas de salarios, se compensará con este tipo de pagos en estas pólizas”.

“Tiene que haber una reacción del sector empresarial”, reclama Juan Abarca, secretario general de IDIS, el lobby que agrupa a las aseguradoras y hospitales privados. En la actualidad, 2,9 millones de empleados cuentan con seguros pagados por sus empresas. “Esta medida va contra el fomento del aseguramiento privado y va a saturar más al Sistema Nacional de Salud”, apunta.

Los directores de recursos humanos, apunta Sergio Pérez, responsable del servicio de consultoría y retribución de Hay Group, se están planteando distintos escenarios sobre cómo afecta todo esto al personal de convenio afectado. “Las compañías tendrán que evaluar cómo aplicar la medida y, sobre todo, el conflicto que puede suponer eliminar un derecho adquirido y que socialmente está muy integrado, sobre todo en las plantillas denominadas de cuello azul”, cree Pérez.

Lo normal, salvo excepciones de empresas que no puedan acarrear con el coste, “será no tocar ese beneficio social hasta una nueva negociación de los convenios porque, a pesar de la cotización que afecta tanto a empresas como a empleados, al trabajador le sigue interesando recibir este tipo de beneficios sociales”, agrega el directivo de Hay Group, que coincide con otros expertos en la idea de que a los departamentos de recursos humanos se le están quitando herramientas que no tenían sobre coste para compensar a sus plantillas. “Es un juego perverso e impactante para las empresas, además de una medida poco social porque elimina las pocas ventajas fiscales de la parte baja de la pirámide de las organizaciones”, añade.

A la nueva medida del Gobierno ya se la conoce como el “decretazo”, apunta María Luisa Oliva, directora del área de salud y beneficios de Mercer, que asegura que en estos momentos los departamentos de recursos humanos están desconcertados sobre cómo hacer frente a esas cotizaciones. De hecho, en esta consultora, encargada de diseñar programas retributivos para las compañías, han acudido ya empresas para ver qué medidas adoptar. “Están preocupados por cómo aplicar la medida y cómo replantearse el concepto de beneficio social”, explica Oliva. Y apunta como idea la posibilidad de que el empleado, ya que tiene un pequeño coste para él, elija qué tipo de beneficio social necesita. “Hay opciones pero ninguna evita el sobre coste”. Y sobre todo muchas preguntas en el aire, agrega Eduardo Riera, responsable del departamento laboral de Mercer en Barcelona, como la aplicación del decreto, la cotización o detalles sobre cómo cotiza la ropa de trabajo. Los directores de recursos humanos están asustados, pero tienen de plazo para regularizar la situación hasta el 31 de marzo. “Tienen que desgranar cada beneficio social y desmenuzar bien la letra pequeña, ya que esta carga crea mucha incertidumbre”, afirma Oliva.