



PLAN DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE: Alquileres

Julio 2009

La búsqueda de estrategias retributivas eficaces lleva a las empresas a distribuir la compensación al empleado entre retribución monetaria y productos que se adapten a las necesidades de cada persona. Ésta es la razón de la aparición de los **Planes de Compensación Flexible**, sistemas de retribución personalizados en los que cada empleado decide cómo desea percibir su retribución anual en función de sus necesidades personales y familiares, eligiendo entre un abanico de productos y beneficiándose de ventajas fiscales en su IRPF

El alquiler de vivienda: producto de los Planes de Compensación Flexible

En la actualidad, son muchas las empresas que han comenzado a incorporar el “**alquiler de vivienda**” en sus Planes de Compensación Flexible para aprovechar el beneficio fiscal que este producto aporta a aquellos empleados que estén pagando un alquiler por la vivienda en la que residen.

Tradicionalmente, este beneficio se arbitra cuando era la empresa quien firmaba directamente el contrato de arrendamiento de la vivienda con el arrendador, asumiendo el coste del alquiler y sustituyendo en el bruto de la nómina del empleado parte de su retribución dineraria por el pago del mismo. **Una reciente resolución de la Dirección General de Tributos aclara que el beneficio fiscal también puede ser aplicable cuando el contrato de alquiler está a nombre del trabajador**, siempre y cuando exista un acuerdo entre el empleado y la empresa que especifique que es la compañía quien resarcirá directamente el pago del alquiler. La resolución ha facilitado mucho la gestión y ha influido positivamente en el aumento de la implantación de este producto en las empresas.

Beneficio Fiscal

En territorio común*, la valoración fiscal de esta retribución en especie es el importe resultante de aplicar el **10% sobre el valor catastral de la vivienda**, salvo en los casos de inmuebles cuyos valores catastrales hubiesen sido revisados a partir de enero del 1994, en cuyo caso el porcentaje aplicable sobre el valor catastral sería del 5%. La valoración resultante no podrá exceder del 10% de las restantes contraprestaciones del trabajo.

Las empresas que están ofreciendo a sus empleados este producto a través de un Plan de Compensación Flexible han decidido incorporarlo porque mejora las condiciones salariales de sus empleados sin necesidad de aumentar el coste salarial. Asimismo, es un mecanismo ideal para beneficiar a los profesionales más jóvenes que aún no disponen de una vivienda en propiedad.

* Existen matizaciones en caso de territorios forales.

La experiencia de Aon Consulting

De acuerdo con nuestra experiencia en la implantación y gestión de Planes de Compensación Flexible, más del 75% de las empresas que implantan un Plan de Compensación Flexible ofrece a sus empleados la posibilidad de contratar un seguro de salud, vales de comida, guarderías y ordenadores. En un segundo nivel se encuentran otros productos como el alquiler de vivienda que se ofrece en casi el 40% de los Planes. Este porcentaje se ha ido incrementando en los últimos tres años de forma muy significativa, pudiendo evolucionar a futuro como producto de primer nivel, debido al importante ahorro fiscal que genera. El porcentaje de adhesión al producto por parte del empleado se ha ido incrementando del 3% al 9%, siendo previsible la continuidad de esta tendencia en el futuro. Este porcentaje llega a representar hasta un 85% del público objetivo que puede optar a este producto dentro de la empresa por sus condiciones personales / particulares.

Para conseguir estos niveles de éxito, es imprescindible comunicar de forma transparente cuál es el beneficio que se obtiene al sustituir el salario bruto por el coste del alquiler de la vivienda. En la actualidad se está produciendo un incremento del alquiler como opción de vivienda habitual frente a la compra (datos del M^o de la Vivienda), lo que explica, en cierta medida, la evolución al alza de este beneficio como parte integrante de un programa de compensación flexible.



Caso Práctico: Ejemplo de Alquiler

- Empleado de 40 años de edad, casado y con dos hijos
- A través de la empresa, incorpora el alquiler de su vivienda a su Plan de Compensación Flexible

- Retribución bruta anual.....60.000 €
- Alquiler anual vivienda..... 12.000 €
- Valor catastral revisado vivienda.....92.000 €

Cálculo del Beneficio Fiscal (cifras aproximadas)

	Sin PCF	Con PCF
(1) Retribución dineraria	60.000 €	48.000 €
Retribución en especie	0 €	12.000 €
Retribución Total	60.000 €	60.000 €
Base Imponible IRPF (*)	60.000 €	52.600 €
(2) Cuota Líquida IRPF	(25%) 15.000 €	(23%) 12.098 €
(3) Gastos (Alquiler)	12.000 €	-----
Retribución Neta después Gastos (1) – (2) – (3)	33.000 €	35.902 €

Ahorro Fiscal: 2.902 €

(*) La Base Imponible del IRPF con PCF asciende a 52.600 €

El desglose es el siguiente:

- Retribución dineraria descontado el coste del alquiler 48.000 €
- Valoración de la retribución en especie del alquiler (5% x 92.000 €)..... 4.600 €

Más información

Si desea más información acerca de las ventajas los Planes de Compensación Flexible contacte con nuestros expertos Aon Consulting

email: aonconsulting@aon.es

Madrid - Rosario Pino, 14-16 - 28020 Madrid - t: (34) 902 114 611 - f: (34) 902 332 733
Bilbao - Alameda de Recalde, 27 2º - 48009 Bilbao - t: (34) 944 239 739 - f: (34) 944 248 192
Barcelona - Vía Augusta, 252-260 - 08017 Barcelona - t: (34) 933 662 500 - f: (34) 933 662 525

w: aon.es

Aon Gil y Carvajal Consulting, S.A.
Inscrita Rº. Mercantil de Madrid al Tomo 3.920, Folio 195, hoja nº M-65.700, N.I.F. A78/293453

La información contenida en este documento ha sido recopilada y elaborada de buena fe y de fuentes que se consideran fiables. La responsabilidad del Grupo de Empresas Aon Gil y Carvajal, S.A.U., Correduría de Seguros, en el sentido contemplado en el artículo 4 de la Ley 24/1988 del Mercado de Valores de 24 de Julio, alcanza la legalmente exigible derivada de su actuación profesional, pero no se extiende a obligaciones o compromisos ajenos al objeto, competencia o ámbito de su organización empresarial. El presente documento no supone ni asesoramiento legal ni opinión jurídica.

© Grupo de Empresas Aon Gil y Carvajal S.A.U., Correduría de Seguros, en el sentido contemplado en el artículo 4 de la Ley 24/1988 del Mercado de Valores de 24 de Julio. Quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total o parcial, de este documento sin autorización expresa del Grupo de Empresas Aon Gil y Carvajal S.A.U., Correduría de Seguros.