

Un premio de más de dos millones de euros para dejar de trabajar

El Gordo de Navidad no basta para tener independencia financiera

S. Cabrero

Cuántos españoles habrán soñado alguna vez con que la diosa fortuna les honre con su presencia en forma de Lotería de Navidad o, en el mejor de los casos, con un jugoso Euromillones. Pero, ¿salir agraciado asegura una independencia financiera para el resto de los restos? Esa es la pregunta que se han hecho los expertos de Raisin y, el resultado, no agrada a muchos. El número quita el hipo. Dicen que para ser libre financieramente a lo largo de toda una vida haría falta ingresar en la cuenta corriente más de 2 millones de euros, un premio bastante alejado del que otorga, sin ir más lejos, el Sorteo Extraordinario de Navidad que se celebrará dentro de unas semanas. Porque, una vez pasado el cepillo del fisco, quienes cuenten en su haber con uno de los billetes premiados se llevarán limpios de polvo y paja unos 320.000 euros: «No serían suficientes para dejar de trabajar», sentencian desde Raisin.

Quienes estos días suspiran con ser los que el próximo 22 de diciembre descorchen la botella de champán tienen claro que la libertad es el mejor premio. Para dejar de trabajar, para vivir sin tener que echar cuentas cada mes, para pagar las facturas



Una cola de compradores esperando para hacerse con un boleto de la Lotería. Foto: Mariscal / Efe

sin dolores de cabeza... Pero, ¿cuánto dinero haría falta para poder permitirse este nivel de vida? «Para hablar de libertad financiera real, esa es la que tus ahorros generan suficientes ingresos como para cubrir tu nivel de vida, se necesita algo más que un premio puntual», resumen los expertos.

Y la cantidad que requeriría una persona, consideran, asciende hasta los 2,068 millones de euros, cantidad ajustada tras pensar en inflación y otros factores que horadan el poder adquisitivo de los hogares: «El dinero que se requiere para lograr la libertad financiera evoluciona con cada etapa vital. A los 18 años, esa cifra se dispara hasta los 2 millones, porque es el momento en el

que comienza la vida adulta y, en teoría, quedan por delante todas las décadas de gastos por cubrir sin depender de un salario». Los más talluditos están de enhorabuena, porque a medida que los años pasan, lo que pesará menos será el bolsillo: «Ya hemos superado una parte importante de la vida laboral y hemos generado ingresos o patrimonio, lo que rebaja el importe final necesario. Por ejemplo, a los 50 años, la cifra necesaria para lograr la libertad financiera baja a los 789.596,98 euros».

Tampoco es la misma cuenta la que debe asumir un vasco que un gallego. En el País Vasco, considerada la región más cara de España para alcanzar la libertad financiera, es necesario

disponer de 2,3 millones para poder vivir holgadamente. Al otro extremo se sitúa Canarias, según las cuentas de Raisin, donde hacen falta poco más de 1,6 millones. Galicia, en el medio de la tabla, requiere unos 2 millones pelados para poder «ir tirando».

«Alcanzar la libertad financiera puede parecer un sueño lejano para muchos, pero la clave está en el ahorro y la inversión sostenible. Si bien no es un proceso inmediato, dar pequeños pasos cada mes puede acercarnos a la posibilidad de retirarnos antes de lo previsto, lo que nos permite tomar decisiones sin depender únicamente de un salario», explica Marta Pinedo, directora de Raisin España.

CONSULTORIO LABORAL

Pago de complementos por objetivos en los días de baja

¿Existe discriminación si la empresa paga un complemento de calidad solo por días de trabajo efectivo y no en el período IT?

La sentencia de la Audiencia Nacional de 6 de octubre del 2025 desestimó la demanda sobre conflicto colectivo interpuesta por los sindicatos UGT, CSIF y CC.OO., al entender que no es discriminatorio que la empresa solo abone objetivos en atención a los días que la persona trabajadora efectivamente ha trabajado.

Sobre todo, cuando el importe a abonar es un complemento de cantidad y calidad de trabajo que se vincula a objetivos individuales (variable por desempeño y por objetivos), estando, por lo tanto, desvinculados de la consecución de un objetivo colectivos. Siendo relevante en este caso que la empresa había ajustado los objetivos a los días efectivamente trabajados en los

supuestos de IT por contingencias comunes, es decir, las personas trabajadoras cobraban el incentivo si se alcanzan los objetivos recalculados; y se abonaban en proporción a los días trabajados.

Es decir, la AN considera que no estaríamos ante un supuesto de discriminación por razón de enfermedad puesto que la empresa había ajustado los objetivos a los días efectivamente trabajados y los había abonada en virtud de esos días. Recalcando que ya en su sentencia de 22 de enero de 2024, se había concluido que no resultaba discriminatoria la práctica empresarial de abonar la retribución variable a quien está de baja proporcionalmente a los días trabajados, ya que la IT es causa de suspensión del contrato de trabajo y, que, como tal, mientras dure la misma con arreglo al art. 45.2 del ET el empleador queda exonerado de abonar salarios. Existiendo únicamente discriminación por razón de enfermedad en el percibo de un determinado complemento cuando este se vea minorado en periodos devengo no afectados por la IT.

En conclusión, es importante que las empresas con estructura salarial ligada al pago de cantidades por cumplir objetivos revisen sus políticas de devengo para comprobar que están alineadas con los pronunciamientos judiciales más recientes en materia de IT.

Analía Alonso Santomé

Abogada laboralista en Vento Abogados&Asesores

CONSULTORIO EMPRESARIAL

Embargos tributarios de dietas

Mi empresa ha recibido una notificación de la Agencia Tributaria de embargo de la retribución de uno de nuestros trabajadores. Este trabajador percibe mensualmente unas cantidades variables en concepto de dietas ¿Cómo debo proceder para cumplir con la notificación recibida? ¿Debo aplicar el embargo por igual a todos los conceptos retributivos?

En primer lugar, debemos contestar la diligencia, dado su carácter obligatorio para la sociedad; de forma telemática y previamente al correspondiente ingreso a realizar a la Agencia Tributaria.

El hecho de no atender a este requerimiento pudiera constituir una infracción del artículo 203 de la Ley General Tributaria, con la correspondiente sanción por resistencia, obstrucción, excusa o negativa a las actuaciones de la Administración.

Además, la empresa viene obligada a cumplir con el mandato y practicar, sobre los salarios pendientes de pago, la correspondiente retención e ingreso a la Administración.

El cálculo de los importes a embargar debe ser conforme a lo establecido en el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, regulador de la inembargabilidad del salario mínimo interprofesional.

Recientemente, el Tribunal Económico-Administrativo Central (TEAC) ha resuelto sobre esta cuestión, estableciendo el criterio a seguir con el tratamiento de las dietas satisfechas por un empresario a sus trabajadores. El TEAC recuerda que se devengan como consecuencia de la actividad laboral para compensar al trabajador una serie de gastos y que tienen naturaleza extrasalarial.

Por todo ello, dicho Tribunal concluye que las dietas son plenamente embargables, al no ser un concepto salarial y no estar amparado por la inembargabilidad establecida en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

En definitiva, la empresa debe dar efectivo y puntual cumplimiento a lo requerido en la diligencia tributaria recibida; y, además, teniendo en cuenta que las dietas percibidas por un trabajador no se someten a las limitaciones de embargabilidad establecidas por la Ley de Enjuiciamiento Civil para los salarios, viene obligado a trabar embargo sobre tales importes en su integridad sin sujeción a restricción alguna.

Caruncho y Tomé

Abogados y asesores fiscales. Miembro de Hispajuris. www.caruncho-tome.com