



# Cómo ayudar a los empleadores a elegir entre una FSA y una HSA

## Reducir el costo de los beneficios para empleados

El costo de los beneficios de salud para los empleados está aumentando a una tasa exponencial. Como empleador, puede buscar distintas maneras de controlar los costos, como incursionar en modelos de beneficios alternativos o asignar una mayor carga del costo a los empleados mediante deducibles más altos, una participación más limitada en el costo de las primas o un menor nivel de cobertura. Sin embargo, es necesario lograr un equilibrio entre las iniciativas para reducir los costos y la necesidad de mantener a los empleados satisfechos y de atraer y retener al talento. Las cuentas de beneficios con ventajas impositivas son una interesante manera de compensar el aumento en los costos de bolsillo de los empleados en el cuidado de la salud. Las cuentas de gastos flexibles (flexible spending accounts, FSA) y las cuentas de ahorros para la salud (health savings accounts, HSA) no solo permiten a los empleados ahorrar para los costos de atención médica y administrar mejor sus gastos de salud, sino que cada dólar que estos contribuyen disminuye responsabilidad fiscal del empleador por la nómina.

## Diferencias entre una FSA y una HSA

### ¿Qué es una FSA?

Una FSA se puede ofrecer junto con cualquier plan de salud y el empleador es quien la crea y la controla. La cuenta se puede financiar con un monto diferido del salario antes de impuestos, el cual se elige durante el período de inscripción abierta. Los participantes pueden usar ese dinero para pagar gastos médicos calificados durante todo el año. Si bien algunos planes tienen características que permiten una mayor flexibilidad, las FSA son una cuenta de "gastos" en realidad, ya que se espera que los participantes gasten los fondos antes de que finalice el año del plan. Para ser elegibles para el pago con dinero libre de impuestos de la FSA, los gastos deben ser gastos médicos calificados según el Servicio de Impuestos Internos (Internal Revenue Service, IRS).

### ¿Qué es una HSA?

A diferencia de las FSA, una HSA requiere que el asegurado tenga cobertura de un plan de salud con deducible alto (high-deductible health plan, HDHP). También se diferencia de esta en que la cuenta pertenece al participante. Si bien la mayoría de los participantes de las HSA contribuyen a la cuenta mediante cómodas deducciones de su salario antes de impuestos, estas cuentas también pueden ser financiadas por el empleador o un familiar (o por el empleado con dinero después de impuestos). El titular de la cuenta puede gastar los fondos en gastos elegibles que tenga en el presente o guardarlo para gastos futuros. Como la cuenta le pertenece al participante, este es el único responsable de comprobar los gastos y no es necesario que envíe los recibos al empleador o administrador.

CrITERIOS	FSA	HSA
<b>RESUMEN</b>		
<b>Propósito general</b>	Financiar gastos médicos previsible en el año en curso con dinero antes de impuestos.	Financiar gastos médicos de por vida con dinero antes de impuestos.
<b>Titular de la cuenta</b>	<b>Empleador:</b> dado que la cuenta le pertenece a usted, la participación del empleado en el plan termina cuando finaliza su relación laboral.	<b>Empleado:</b> dado que la cuenta le pertenece al empleado, este mantiene la titularidad si se va de su compañía.
<b>Combinación con planes de salud</b>	Se puede ofrecer con cualquier plan de salud.	Se debe ofrecer con un plan HDHP calificado: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deducible no inferior a \$1,400 por persona o \$2,800 por familia.</li> <li>• Los gastos anuales de bolsillo no deben superar los \$7,050 por persona o \$14,100 por familia.</li> </ul>
<b>Distribución de fondos</b>	<b>Solo para gastos médicos elegibles:</b> los fondos se pueden usar únicamente para pagar gastos elegibles según la sección 213(d); no se puede hacer uso de ellos para fines no relacionados con la salud.	<b>Gastos médicos elegibles con excepciones</b> Los fondos se deben usar para pagar gastos elegibles según la sección 213(d), pero pueden retirarse para cubrir gastos no médicos con una multa del 10 %.
<b>Plazo de uso</b>	<b>FSA con transferencia:</b> se puede transferir hasta \$500 del saldo restante para ser usado el siguiente año del plan. <b>FSA con período de gracia:</b> el saldo de la cuenta se debe usar antes de que finalice el período de gracia del año del plan; el saldo no utilizado se pierde.	<b>Los fondos nunca se pierden:</b> se puede obtener reembolso por todos los gastos elegibles incurridos desde la fecha de creación de la HSA hasta la fecha actual; los fondos no caducan, lo que convierte a esta cuenta en un excelente vehículo de ahorro.

Crterios	FSA	HSA
<b>Inversión y ganancias</b>	No se pagan ganancias.	Algunas cuentas HSA ofrecen opciones integradas de inversión o beneficios de intereses.
<b>Ahorro impositivo</b>	<b>Deducibles de impuestos:</b> las contribuciones del empleador se pueden deducir de impuestos. <b>Libres de impuestos:</b> las contribuciones del empleado mediante deducción de nómina se deducen antes de que se aplique el impuesto sobre la renta.	<b>Deducibles de impuestos:</b> las contribuciones del empleador y las contribuciones del empleado que este pueda deducir de su ingreso bruto (por ejemplo, las realizadas de su cuenta bancaria) son deducibles de impuestos. <b>Libres de impuestos:</b> las contribuciones del empleado mediante deducción de nómina se deducen antes de que se apliquen impuestos.
<b>CONTRIBUCIONES</b>		
<b>Origen de las contribuciones</b>	Empleador: opcional. Diferimiento de nómina: opcional. Cuenta bancaria del empleado: no permitido.	Empleador: opcional. Diferimiento de nómina: opcional. Cuenta bancaria del empleado: opcional.
<b>Contribuciones</b>	El participante elige el monto optativo anual durante el período de inscripción abierta y este se deduce en montos iguales en cada período de pago; solo se pueden hacer cambios por un evento de vida que califique (matrimonio, nacimiento, etc.).	El participante elige el monto optativo anual durante el período de inscripción abierta y este se deduce en montos iguales en cada período de pago; los empleados pueden modificar las contribuciones durante el año hasta el límite que establece el IRS; los empleadores también pueden contribuir.
<b>Límite de contribución</b>	Límite del IRS: \$2,750.	Límite del IRS por persona: \$3,650/por familia: \$7,300
<b>DESEMBOLSOS</b>		
<b>Acceso directo a los fondos</b>	Se paga directamente a los proveedores con tarjeta de débito.	Se paga directamente a los proveedores con tarjeta de débito, cheque o en el sitio web de estos mediante la cámara de compensación automática (automated clearing house, ACH).
<b>Reclamación de reembolsos</b>	Se envía una reclamación de reembolso, junto con los recibos, por Internet, por fax o desde una aplicación móvil.	No hay reclamaciones. Los empleados pagan los gastos elegibles directamente desde la cuenta.
<b>Requisito de comprobación</b>	Se deben conservar los recibos y la Explicación de beneficios (Explanation of Benefits, EOB) de todas las compras; el administrador del plan puede exigirlos para el reembolso.	No se requiere comprobación. El participante es responsable absoluto de usar correctamente los fondos. Se debe conservar la documentación por si el IRS realiza una auditoría.
<b>Retiro de dinero en efectivo</b>	No se permite.	Se permite el retiro de dinero en efectivo. El dinero se debe usar para un gasto elegible, de lo contrario, estará sujeto a una multa del 10 %; después de los 65 años, se puede retirar dinero para gastos no elegibles sin tener que pagar multa, pero los retiros están sujetos a los impuestos sobre la renta.

## Beneficio principal de ambos planes

Ambos planes ofrecen ventajas tanto para el empleado como para el empleador:

- Tratamiento libre de impuestos para gastos médicos.
- Las contribuciones que se difieren de la nómina no se declaran como ingresos del empleado; esto genera un ahorro en impuestos sobre la nómina para el empleador y un ahorro en impuestos sobre la renta para el empleado.
  - Los empleadores pueden ahorrar un 7.65 %\*, aproximadamente, al reducir los impuestos sobre la nómina en las contribuciones totales.
  - Los empleados que contribuyen ahorran entre un 15 % y un 40 % al evitar el impuesto sobre la renta estatal y federal, y la mitad de los impuestos sobre la nómina del empleado.

\*Estas cifras se basan en la mitad de los impuestos que paga el empleador según la Ley Federal de Contribuciones al Seguro (Federal Insurance Contributions Act, FICA) y la Ley Federal de Impuestos de Desempleo (Federal Unemployment Tax Act, FUTA). La información detallada solo tiene fines ilustrativos y no debe usarse en reemplazo del asesoramiento legal o impositivo.

## Qué plan elegir

### FSA

Las FSA no requieren participar en un plan HDHP, por lo que suelen ofrecerse junto con planes de salud convencionales. Los planes de salud convencionales establecen un límite para los gastos de bolsillo de los participantes, lo que facilita el cálculo de gastos médicos anuales al tener en cuenta los copagos proyectados, los deducibles, los coseguros, etc. Aunque la incorporación de la transferencia a fines de 2013 minimiza la pérdida de fondos, los empleadores aún pueden verse atraídos por la posibilidad de retener estos fondos.

### HSA

Los empleadores que desean minimizar el costo de los beneficios de salud al ofrecer un HDHP, generalmente, ofrecen una HSA. Dado que el cumplimiento requiere menos papeleo, a menudo, pueden ahorrar en costos administrativos. Las HSA ofrecen a los empleados una mayor propuesta de valor: la posibilidad de pagar gastos actuales o futuros sin temor a perder el dinero, la triple ventaja impositiva, el potencial de crecimiento de la inversión y la opción de pagar gastos no médicos, si es necesario.