

laboral

La retribución flexible: concepto y particularidades

En ocasiones, cuando no es posible incrementar el sueldo de un empleado o asumir más costes en la empresa, el empresario adopta planes de retribución flexible como fórmula para atraer y retener talento.

La adopción de **planes de retribución flexible (PRF)**, también conocida como **salario en especie**, es una fórmula que permite que los empleados puedan decidir cómo percibir su retribución bruta anual, destinando una parte a la contratación de productos o servicios con beneficios fiscales y económicos, de esta forma, la empresa ofrece a sus trabajadores mejores condiciones sin necesidad de aumentos salariales y, a su vez, los trabajadores incrementan salario neto a *final de mes gracias a las deducciones fiscales aplicadas*.

La **normativa** vigente que regula la retribución flexible en España es la siguiente:

1. La "**Ley 35/2006, de 28 de noviembre**, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio".
2. El "**Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo**, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero".

El sistema de retribución flexible o salario en especie tiene un tratamiento fiscal muy favorable en España, tanto para empleados como para empresas, destacamos los siguientes aspectos:

1. Cabe destacar, que **un empleado sólo puede recibir hasta un 30% del total de su salario bruto mediante retribución flexible**, sin que influyan otros beneficios percibidos.
2. Cuando se necesita **calcular la base de cotización** o base reguladora para recibir algún tipo de prestación, sea de la Seguridad Social o una prestación por desempleo se calculará **teniendo en cuenta el salario completo y las cantidades percibidas en especie**.
3. **Se tendrá** en cuenta para el **cálculo de la indemnización** por despido.
4. **El trabajador**, por su parte, **debe declarar esta retribución en su declaración de la renta**.

¿Qué productos o servicios se ofrecen como salario en especie?

1. **Guardería:** Los cheques para la guardería son una opción compensatoria interesante para los empleados con hijos menores de tres años.
2. **Tarjeta de Transporte:** cheques – billetes de transporte para empleados que utilicen transporte público para desplazarse al trabajo y son nominativos. Un empleado podrá

laboral

beneficiarse de **un importe máximo de 136,36€ al mes (1.500€ por año)** siempre que no suponga más del 30% de su salario bruto anual.

3. **Ticket Restaurante o Comedores subvencionados:** Hasta 11 euros, en los días laborales, están exentos de retención de IRPF para el empleado.
4. **Cursos y formación:** Formación del empleado fuera de la empresa relacionada con su trabajo.
5. **Seguro médico:** Las compañías pueden deducirse en el impuesto de sociedades hasta 500€ por cada trabajador que haya asegurado. Para los empleados que reciban como parte de su salario un seguro médico (pudiendo ser contratado también para su cónyuge y descendientes), no tendrán que tributar por este concepto hasta un importe de 500€ anuales por persona beneficiaria, ya que no se considera renta a efectos fiscales.
6. **Pensiones:** La contratación de planes de pensiones para los trabajadores se puede incluir en el salario en especie de las retribuciones flexibles.
7. **Renting:** El gasto del alquiler la empresa lo puede declarar en el impuesto de sociedades y las facturas en las declaraciones de IVA.
8. **Seguro de vida:** Posibilidad de ahorrar un dinero si se contrata de manera colectiva por parte de toda la plantilla.
9. **Cuotas de Gimnasio:** Cada vez más son las empresas que entienden las ventajas de fomentar hábitos de vida saludables entre sus empleados. La parte de la cuota abonada por la empresa puede deducirse en el Impuesto de Sociedades.
10. **Ordenadores, móviles y conexión de internet en casa:** son de gran utilidad cuando el equipo teletrabaja.
11. **Acciones de la empresa (Stock Options):** Hay empresas que ofrecen acciones o participaciones para complementar la retribución del empleado. En muchos casos, es uno de los principales atractivos para incorporar talento al equipo humano. Estas acciones están exentas en el IRPF de los trabajadores hasta 12.000 euros anuales según el art. 42.3.f LIRPF
12. **Automóvil y Parking:** automóviles o plazas de parking que pueden agilizar los desplazamientos de su día a día
13. **Vivienda:** La empresa puede facilitar alojamiento a los trabajadores que necesiten desplazarse de la ciudad de su residencia habitual.

¿Qué beneficios aporta?

Para el trabajador:

1. El trabajador **obtiene un mayor salario neto**, sin que suponga sobrecoste a la empresa, ya que se puede beneficiar de reducciones fiscales.
2. Posibilidad de acceder a un **paquete de servicios a un precio inferior que el de mercado.**
3. **Comodidad en la contratación.**
4. **Mejora de la conciliación de la vida profesional y personal.**
5. **Posibilidad de elegir los bienes y servicios** que mejor se ajusten a su situación personal en cada momento.

laboral

Para la empresa:

1. **Mejora de la imagen interna y externa de la empresa.**
2. **Mayor retención** de profesionales.
3. **Mayor captación** de talento.
4. **Mejora del clima laboral.**
5. **Herramienta de negociación salarial.**
6. **Reducción del absentismo laboral.**

¿Cómo se organiza el plan de retribución flexible?

El departamento de Recursos Humanos de la empresa es quien lo organiza, elige los servicios que ha de negociar con los proveedores (restaurantes, agencias de renting, compañías aseguradoras,). O también a través de subcontratas especializadas.

EJEMPLO DE NÓMINA CON RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

Por ejemplo, tenemos el caso de un trabajador con la siguiente situación tomando como base para el cálculo 20 días al mes y 11 meses al año:

- Salario bruto anual: 24.000€
- Nº de hijos menores de 25 años: 2
- Nº hijos menores de 3 años: 1
- Gasto destinado a Ticket guardería: 200€
- Gasto destinado a Ticket restaurante: 130€

CON RETRIBUCIÓN FLEXIBLE		SIN RETRIBUCIÓN FLEXIBLE	
IRPF 6,08%	1.131,37€	IRPF 9.97%	2.393,30€
SALARIO NETO	22.868,63	SALARIO NETO	21. 606,70
RESTAURANTE	1.760	RESTAURANTE	1.760
GUARDERÍA	2.200	GUARDERÍA	2.200
DINERO DISPONIBLE	17.478,63€	DINERO DISPONIBLE	16.216,70€

Como conclusión destacamos que, la retribución flexible puede mejorar la imagen de empresario y aumentar el grado de satisfacción de sus empleados, y a su vez, al trabajador le aporta un ahorro y una reducción en los impuestos que ha de pagar.

Esperamos que esta información le resulte de utilidad y quedamos, como siempre, a su disposición.

Febrero 2020

EAL-CGE

www.eal.economistas.es