



Regulación de los planes de retribución flexible

La figura de los planes de retribución flexible está cada vez más presente en las empresas y es interesante definir el concepto y delimitar el marco normativo que los regula. Para entender el concepto de retribución flexible tenemos que aproximarnos a la forma de remuneración conocida como retribución en especie.

Según el artículo 42.1 de la Ley del IRPF, se considera retribución en especie "la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado". Por lo tanto, aparte de recibir el salario de forma dineraria el trabajador puede ser remunerado mediante la entrega de bienes o servicios por parte de su empleador y además podría beneficiarse de una serie de ventajas fiscales.

Retribución flexible

Los planes de retribución flexible tratan de explotar estas ventajas fiscales que ofrece el legislador para hacer más atractiva la nómina para el empleado, que renunciaría a una cantidad dineraria de su salario para recibir dicha cantidad en forma de bienes o servicios exentos de gravamen de IRPF, con la finalidad de aliviar su carga fiscal.

Rentas en especie con ventajas fiscales

1. **Gastos por comedores de empresa:** tienen esta consideración la entrega de productos a precios rebajados que se realicen en comedores de empresa las fórmulas directas e indirectas de prestación del servicio. Entre las fórmulas indirectas destaca el conocido como cheque restaurante, que está exento de gravamen siempre que no se supere la cuantía diaria de 11 euros; cumpliendo los demás requisitos establecidos por la normativa.
2. **Bienes destinados a servicios sociales y culturales:** tienen esta consideración, entre otros, los cheques guardería. Estarían exentas todas las cantidades abonadas por la empresa destinadas a prestar el servicio del primer ciclo de educación infantil a los hijos de los empleados.
3. **Seguros de cobertura médica:** las primas satisfechas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad estarán exentas con un límite de 500 euros por beneficiario o 1.500 euros por cada beneficiario con discapacidad.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

4. **Entrega de acciones a trabajadores:** la entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades, en la parte que no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales.

Limites en la retribución en especie

- » De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.1 Estatuto de los trabajadores (ET), los rendimientos en especie no pueden superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador y se debe asegurar que el trabajador siempre perciba de forma dineraria una cuantía equivalente al salario mínimo interprofesional.
- » La retribución flexible se debe aplicar respetando la estructura salarial mínima del convenio, es decir, el margen para pactar dicha retribución será sobre los complementos salariales voluntarios; salvo que el propio convenio colectivo disponga otra cosa.
- » **Importante:** las rentas en especie no están exentas de cotización en la seguridad social.

