



## PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

¿Cómo hacer que tus empleados aumenten su sueldo sin que suponga un mayor coste a la empresa?



# PUNTO DE PARTIDA

La **satisfacción laboral** es un elemento clave para el éxito de una empresa y está íntimamente relacionada con el compromiso y la **productividad** de los trabajadores. El capital humano es el factor más importante en cualquier tipo de compañía, por lo que se debe velar por el bienestar de los empleados para que el negocio prospere.

No es ningún secreto que un trabajador satisfecho y motivado será más productivo, ya que trabaja más y mejor y desempeña sus labores con una actitud positiva. Pero, **¿cómo hacer que un empleado se sienta satisfecho y motivado?** ¿Qué está en nuestra mano para conseguirlo?

Históricamente, se ha relacionado la satisfacción laboral con el salario, pero, aunque evidentemente es relevante, no es el único elemento a tener en cuenta. Es importante que el trabajador se sienta protegido, amparado por la empresa. Un ejemplo de ello puede ser el **Plan de Retribución Flexible (PRF)**, que proporciona interesantes beneficios al trabajador, además de resultar beneficioso económicamente también para la empresa.

Gracias al PRF, los trabajadores tienen más facilidades en el acceso a seguro médico, formación, bonos de transporte y muchas opciones más, facilitando una mayor comodidad en la gestión de los mismos y colaborando positivamente en su satisfacción laboral.





# ¿QUÉ ES UN PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE?

El Plan de Retribución Flexible (PRF) es una fórmula que permite a los empleados de una empresa decidir **cómo percibir su retribución bruta anual**, destinando una parte a la contratación de productos o servicios con beneficios fiscales y económicos.

El PRF permite que los trabajadores accedan a un bien o servicio a un **coste inferior al precio de mercado**.

La empresa puede ofrecer **mejores condiciones** a sus empleados **sin necesidad de incurrir en aumentos salariales**, y el empleado incrementa su sueldo neto a final de mes gracias a las deducciones fiscales.

**El trabajador puede destinar parte de su retribución bruta anual a la contratación de productos o servicios**



# LOS BENEFICIOS DEL PRF

## Para el trabajador

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

## Para la empresa

- Mejora de la **imagen** interna y externa de la empresa.
- Mayor **retención** de profesionales y facilidad en la contratación.
- Mejora del **clima laboral**.
- Herramienta de **negociación salarial**.
- Reducción del **absentismo** laboral.

# DIFERENCIAS ENTRE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE Y BENEFICIOS SOCIALES

---

Es importante conocer las diferencias entre retribución flexible y beneficios sociales, ya que **a efectos fiscales no son iguales**. Es habitual englobar ambos términos bajo la palabra “beneficios”, pero la retribución flexible ayuda al empleado a sacar más partido a su salario, mientras que los beneficios sociales están más ligados a la política de Recursos Humanos de la empresa.

Los beneficios sociales son aquellos bienes y servicios que el trabajador ha obtenido a lo largo de su periodo de trabajo, **a mayores del salario**. Estos productos son ofertados de forma unilateral por la dirección de la empresa y **el coste es asumido por la empresa**.

Por su parte, la retribución flexible es un plan al que pueden optar los trabajadores para **sacar más partido a su salario sin que la empresa aumente su gasto salarial**. Son adaptables y se pueden ajustar a las preferencias de cada empleado.

**En el PRF, el empleado asume el coste de los productos obtenidos.  
En el caso de los beneficios sociales, es la empresa quien lo asume.**

# EJEMPLOS DE PRF

---

## Seguro médico

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 euros anuales por persona beneficiaria, ya que no se considera renta a efectos fiscales.

## Seguros de ahorro

Cuando las primas de ahorro no son imputadas fiscalmente por la empresa, pero el empleado tiene todos los derechos de cobro y traspaso. Facilita el ahorro a largo plazo para complementar la prestación de jubilación. El importe tributa en el IRPF en el momento en que lo cobra el empleado.

## Automóvil y parking

Existen otros beneficios que puedes ofrecer a tu empleado, tales como automóviles o plazas de parking.

## Transporte

El transporte puede suponer uno de los principales gastos para un empleado. Una alternativa para aquellas empresas que están lejos de la ciudad o tienen horarios que no coinciden con los del transporte público, puede ser habilitar vehículos que lleven a los trabajadores a sus puestos de trabajo. También es posible ofrecer tickets de transporte. Esta medida concientiza fomenta el uso del transporte público, aportando beneficios a nivel de ahorro energético y huella de carbono.

## Vales de comida

Simplifican la gestión de gastos de comida en tu empresa y supone para el trabajador una gran ayuda. Al reducir la base imponible del sueldo del trabajador, se reduce también la cantidad de impuestos a pagar.

## Formación y cursos

Cada vez más se ofrece la oportunidad al empleado de formarse dentro de la propia empresa. Las formaciones y cursos son una muy buena opción para mejorar la productividad del equipo y retener talento.

## Guardería

Suponen una importante mejora en la compensación de empleados con hijos que todavía estén en el primer ciclo de educación infantil.

## Acciones de la empresa

Muchas empresas 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.

# LA LEGISLACIÓN PARA EL SALARIO EN ESPECIE EN ESPAÑA



El sistema de retribución flexible tiene un **tratamiento fiscal muy favorable** tanto para empleados como para empresas.

Para que este tipo de retribución funcione correctamente, la empresa debe practicar retención del IRPF que corresponda y computar estas cifras como parte del salario del empleado: cotizando para la seguridad social y aplicando retenciones de IRPF siempre que aplique.

**Un empleado solo puede recibir hasta un 30% del total de su salario bruto** mediante retribución flexible, sin que influyan otros beneficios percibidos.

**Un empleado puede recibir hasta el 30% del total de su salario bruto mediante retribución flexible**

Cuando se necesite 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. El trabajador, por su parte, debe declarar esta retribución en su declaración de la renta.

Las primas abonadas por la empresa en concepto de seguro médico pueden deducirse del Impuesto de Sociedades hasta un total de 500 euros anuales por empleado asegurado. Además, el trabajador que reciba este seguro médico como parte de su salario flexible podrá deducir las primas en su IRPF hasta 500 euros anuales.



# QUÉ PODEMOS HACER POR TI EN **ARTAI**

Las personas somos, sin duda, la parte más importante de cualquier organización. Cuando creamos equipo buscamos en nuestros empleados valores que nos garanticen que van a sentir la empresa como si fuera suya.

Solo aquellas empresas que son capaces de valorar el talento y crear el clima de ilusión pueden afrontar el futuro con ciertas garantías.

Y no siempre es fácil. Por eso, hemos de pensar en cómo cuidar a quien lo merece, de cuidar a nuestra gente.

En ARTAI tenemos un doble papel: somos empleados y, a la vez, nos preocupamos por crear productos y servicios que ayuden a las empresas a cuidar de los suyos.

En este sentido, podemos ofrecer a las empresas soluciones aseguradoras que puedan ayudar en esa labor, sin que suponga un mayor coste para la empresa.

Desde ARTAI nos ponemos a tu disposición para diseñar las propuestas que mejor se adapten a tus proyectos.

Para más información, puedes contactar con nosotros:

**+34 986 439 600**

**info@artai.com**

**www.artai.com**