

Circular Informativa 12/2023

Hernani, 27 de diciembre de 2023

LABORAL – RETRIBUCIONES EN ESPECIE

¿Qué es la retribución en especie?

Es la sustitución voluntaria de parte de su retribución dineraria por adquisición **para fines particulares** de bienes, derechos o servicios de forma gratuita por precio inferior al normal de mercado.

Si el pagador entrega al contribuyente importes en metálico para que este adquiera los bienes, derechos o servicios, la renta se califica de dineraria.

Para que las rentas no se consideren dinerarias, es necesario que la retribución se realice mediante un pago directo del empleador al tercero.

Es **imprescindible que esté pactado** en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo.

Ventajas de un plan de retribución flexible

Implantar un plan de retribución flexible en la empresa permite obtener importantes **ahorros en el IRPF de los trabajadores** ya que algunas de estas retribuciones en especie están **exentas de tributar en el IRPF**:

- **Vales de comida:** De hasta 11 euros diarios por trabajador
- **Seguros Médicos:** Pago de seguros médicos a favor del trabajador, su cónyuge y descendientes hasta 500 euros por persona y año.
- **Guardería:** Pago de servicios de guardería para hijos de trabajadores (Durante el primer ciclo de educación infantil, hasta los 3 años)
- **Pago del transporte público colectivo:** Hasta el lugar de trabajo con el límite de 1.500 euros anuales.

Cuestiones a tener en cuenta

*Las retribuciones en especie que satisfaga a cada uno de sus trabajadores **no pueden superar el 30% de la retribución total** que este perciba.

*El salario en metálico que percibe cada trabajador debe ser, **al menos, el SMI**.

*En el caso de retribuciones en especie exentas, **no es necesario que satisfaga ingreso a cuenta** del IRPF.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Desde el 30 de Junio de 2023, el Real Decreto 5/2023 introdujo nuevos permisos y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

La norma supone la transposición al ordenamiento español de la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Adaptación de la duración y distribución de jornada para cuidado de:

- **Hijos mayores de 12 años**
- Cónyuge o pareja de hecho
- Familiar por consanguinidad hasta el segundo grado
- Otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio y no puedan valerse por sí mismos.

Permisos retribuidos:

- **15** días naturales por registro de pareja de hecho
- **2** días por fallecimiento de pareja de hecho
- **5** días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de:
 - Cónyuge y pareja de hecho
 - Familiar consanguíneo de la pareja de hecho
 - Cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

Reducción de jornada para cuidado de:

- Cónyuge o pareja de hecho
- Familiar consanguíneo de la pareja de hecho
- Hijo menor de 12 años

Ausencia al trabajo por causa de fuerza mayor:

- Cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata
- Horas de ausencia retribuidas hasta un **máximo de 4 días al año**

Excedencia por cuidado de:

- Hijos por una duración no superior a tres años o
- Cónyuge y pareja de hecho o Familiares consanguíneos de la pareja de hecho por una duración no superior a dos años

Suspensión del contrato por:

- **Nacimiento y cuidado del menor:**
 - 16 semanas de permiso de paternidad o maternidad por cada progenitor.
 - En caso de familias monoparentales, el progenitor único podrá disfrutar de las ampliaciones completas de suspensión del contrato para el caso de familias con dos personas progenitoras en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o en nacimientos múltiples.
- **Permiso parental:** cuidado de hijo, hija o menor acogido menor de 8 años, durante 8 semanas continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial

¿QUÉ DEBEN SABER LOS PROFESIONALES QUE USEN HERRAMIENTAS COMO ChatGPT, BARD O BING?

Respuestas Inexactas y generadas: El problema más relevante de ChatGPT es su tendencia a proporcionar información incorrecta, respuestas que pueden ser solo parcialmente verdaderas.

El ChatGPT también es propenso a generar respuestas imprecisas y referencias legales o científicas inexistentes, los departamentos legales y de cumplimiento debe emitir pautas a los empleados para que revisen cualquier respuesta generada por ChatGPT.

Privacidad y confidencialidad de datos: Cualquier información confidencial utilizada en las indicaciones puede incorporarse en las respuestas para usuarios externos a la empresa. Para gestionar los riesgos de privacidad y confidencialidad, los departamentos legales y de cumplimiento deben:

- Establecer un marco de cumplimiento para uso empresarial de ChatGPT
- Prohibir a los empleados realizar preguntas a ChatGPT que expongan datos sensibles de su empresa.
- Recomendar que cualquier respuesta sea sometida a revisión humana.

Parcialidad del modelo y la respuesta: Puede producir respuestas sesgadas a pesar de los esfuerzos de OpenAI por minimizar el sesgo.

Riesgo de propiedad Intelecual y derechos de autor: ChatGPT, Bard o Bing se entrenan con una gran cantidad de datos de internet que pueden incluir material con derechos de autor.

Os recordamos que desde el Departamento jurídico de Brintza podemos ofrecer un servicio de calidad en Reclamaciones de cantidad, Impagados, Asesoramiento y Redacción de contratos de compraventa y arrendamientos, así como tramitaciones de Herencias y estudio y asesoramiento personal de testamentos, jubilaciones e incapacitaciones, etc.