

# Reglamento SF



SERVICIOS DE BENEFICIOS E INCENTIVOS

  
SERVICIOS DE CALIDAD DE VIDA

# INDICE

## Introducción

### 1. CONSIDERACIONES GENERALES

I.	Objetivo.....	3
II.	Partícipes .....	4
III.	Ámbito de aplicación.....	4
IV.	Vigencia del Plan.....	4
V.	Requisitos para participar en el Plan.....	5
VI.	Pérdida de la condición de Partícipe.....	6
VII.	Servicios incluidos.....	6
VIII.	Otras consideraciones salariales.....	6
IX.	Renovación o cancelación del Plan.....	6
X.	Efectos en materia de Seguridad Social.....	7
XI.	Efectos en materia de IRPF.....	7
XII.	Implicaciones de la adhesión al Plan en caso de extinción del contrato de trabajo y revisiones salariales.....	8
XIII.	Cláusula de modificación o finalización del Plan.....	8
XIV.	Herramienta informática.....	8
XV.	Protección de datos de carácter personal.....	9
XVI.	Procedimiento de adhesión al Plan.....	9
XVII.	Responsabilidad por la participación en el Plan y uso de servicios...	10
XVIII.	Reconocimiento.....	10

### 2. DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN RELATIVA A LOS SERVICIOS INCLUIDOS

I.	Tarjeta restaurante.....	11
II.	Cheques guardería.....	12
III.	Seguro médico.....	14
IV.	Tarjeta transporte.....	15
V.	Formación.....	17

### 3. ANEXOS

I	Documentación relativa a las pólizas de salud
---	---

## **INTRODUCCIÓN**

El presente documento tiene por objeto regular todos los aspectos relacionados con el PLAN DE RETRIBUCION FLEXIBLE DE ICA (en adelante, la Empresa,) así como recoger toda la documentación necesaria para poder participar en el mismo.

Este Reglamento le permitirá conocer en detalle el funcionamiento del Plan, los distintos servicios ofrecidos y los pasos necesarios para poder participar en él.

Asimismo, el Reglamento le permitirá conocer las características y el tratamiento fiscal en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en adelante, IRPF) de los productos y servicios incluidos en el Plan, así como sus implicaciones laborales y de Seguridad Social.

El Reglamento no puede ser utilizado como una guía definitiva de asesoramiento legal en relación con los rendimientos del trabajo.

Recomendamos que lea y revise detenidamente el Reglamento completo y la documentación adjunta al mismo, de cara a conocer con exactitud tus derechos y deberes en relación con cada una de las fórmulas retributivas incluidas en el Plan.

Este documento consta de dos partes fundamentales:

1. Consideraciones Generales.
2. Documentación e información relativa a los distintos productos incluidos en el Plan.

## **1. CONSIDERACIONES GENERALES**

### **I. OBJETIVO**

La Empresa ha decidido poner en marcha un PLAN DE RETRIBUCION FLEXIBLE en el año 2020 dirigido a los empleados de ICA que cumplan los requisitos señalados en el punto II Partícipes del presente reglamento.

Mediante la implantación de este Plan, La Empresa ofrece a los empleados la oportunidad de incorporar, dentro de su paquete retributivo, determinadas retribuciones en especie, adecuando así lo más posible su retribución a sus necesidades personales y aprovechando las ventajas fiscales que en estos momentos ofrecen los servicios incluidos en el paquete retributivo.

## II. PARTICIPES

El Plan se dirige a los empleados en activo de la Empresa, que sean residentes fiscales en España en el momento de la solicitud de adhesión al Plan. (VER NOTA FINAL)

Los nuevos empleados incorporados a la Empresa con posterioridad al comienzo del Plan tendrán la oportunidad de darse de alta, efecto el día 1 del mes siguiente.

## III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan será de aplicación a los mencionados empleados de ICA

A estos efectos, la Empresa está compuesta por las siguientes compañías:

1. I.C.A. INFORMATICA Y COMUNICACIONES AVANZADAS SL B28893139

## IV. VIGENCIA DEL PLAN

El Plan tiene una vigencia inicial del 1 de enero al 31 de Diciembre de 2020, sin perjuicio de la vigencia de las obligaciones contraídas por ambas partes como consecuencia de la entrada en vigor del presente Plan.

La Empresa podrá renovar la vigencia del Plan con una periodicidad anual, tomando como fecha de inicio del mismo el 1 de Enero de cada año. Los nuevos empleados incorporados a la empresa, que cumplan las condiciones marcadas en el punto II, tendrán la oportunidad de darse de alta en el Plan con efecto el día 1 del mes siguiente a su incorporación.

## V. REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL PLAN

Para poder participar en el Plan, será necesario mantener una relación laboral con alguna de las sociedades mencionadas en el apartado 3 capítulo, y cumplir los requisitos señalados en el punto II del Plan de Retribución flexible

La participación en el Plan en un determinado año no supondrá en ningún caso la participación de manera automática en el año siguiente, sin perjuicio de la vigencia de las obligaciones contraídas por ambas partes como consecuencia de su participación en el Plan en años anteriores.

El acceso a los productos y servicios es totalmente voluntario, por lo que el Partícipe podrá no solicitar ningún producto de entre los incluidos en el Plan, si así lo decidiese.

En cualquier caso, la participación en el Plan (con solicitud o no de productos) supone la aceptación del conjunto de principios y normas regulados en el presente documento

El importe máximo anual que cada Partícipe podrá flexibilizar no podrá superar el 30% de su salario fijo bruto anual. Se entenderá por salario fijo bruto anual el importe dinerario de carácter fijo y no condicionado al cumplimiento de condiciones u objetivos específicos, que el Partícipe tenga derecho a percibir durante un año natural.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de Partícipes con una jornada reducida, el importe máximo anual que podrá destinar al Sistema, no podrá superar el 30 % de su salario fijo bruto anual reducido de forma proporcional a la jornada que disfruten.

Si durante el año en curso aconteciesen hechos o situaciones que hiciesen variar la elección inicial del Partícipe (por ejemplo, el nacimiento de un hijo y solicitud de cheques guardería), se procederá, si fuese necesario a recalculer las partidas del Plan que el Partícipe percibe en concepto de retribución flexible contemplando la nueva situación con la finalidad de garantizar que se respete el límite máximo fijado por Ley.

De igual modo, en el caso que por cualquier causa el contrato de trabajo del Partícipe sufra modificaciones sustanciales que, durante el periodo de vigencia del Plan contratado, afecten directamente a la retribución prevista en el mismo para este año, tales como: reducción de jornada, modificación de sistema de retribución o de salario, suspensión temporal basada en causas económicas técnicas organizativas o de producción u otras análogas, se procederá a la reducción proporcional de las partidas contratadas en este Plan, hasta adecuarlas al límite máximo del 30% del salario legalmente establecido.

Las solicitudes del Partícipe se mantendrán durante el periodo de vigencia del Plan para el que fueron realizadas, salvo en los casos de extinción o suspensión de la relación laboral e interrupción, baja o alteración en el disfrute del bien o servicio expresamente previstos en el Sistema (contemplados punto VI).

Asimismo, en caso de que hubiera que realizar alguna regularización de los importes destinados al Sistema, ésta se procurará realizar en el mes siguiente a aquel en el que se produzca la circunstancia objeto de regularización y, en cualquier caso, en el mes de diciembre del año de vigencia del Sistema, sin que por ello se genere derecho a ninguna compensación a favor del Partícipe.

## **VI. PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE PARTÍCIPE**

La condición de Partícipe del Plan se perderá en el supuesto de que se produzca la extinción de la relación laboral, por cualquier causa, con la Empresa o suspensión de la relación laboral por los siguientes supuestos: mutuo acuerdo, por causas válidamente consignadas en el contrato, ejercicio de cargo público representativo, privación de libertad del trabajador, razones disciplinarias, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, excedencia forzosa, cierre legal de la Empresa o excedencia (artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores).

**La participación en un determinado año no supondrá en ningún caso la participación de manera automática en el año siguiente.** La pérdida de la condición de Partícipe supondrá la

cancelación automática de la participación en el Plan, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones contraídas por el Partícipe como consecuencia de su participación en el mismo.

La participación en el Plan supone la aceptación de la totalidad de los principios y normas que se regulan en el presente Reglamento

## **VII. SERVICIOS INCLUIDOS EN EL PLAN**

Las alternativas retributivas ofrecidas a través del presente Plan son las que se detallan a continuación:

- Tarjeta restaurante
- Cheques guardería
- Seguro médico
- Tarjeta transporte
- Formación

Las características de cada uno de los servicios pueden ser consultadas en la documentación adjunta al presente Reglamento

## **VIII. OTRAS CONSIDERACIONES SALARIALES**

En cualquier caso, en el supuesto de que el Partícipe no solicite que se destine el importe máximo previsto en el Plan a la obtención de una o varias alternativas retributivas incluidas en el mismo, o si se produce alguna circunstancia por la cual la Empresa no pueda proceder a la entrega de algún bien o servicio contemplado en el Plan por causa justificada, el importe no consumido ni satisfecho a los proveedores será abonado al Partícipe junto con el resto de su retribución fija bruta anual.

En caso de que hubiera que realizar alguna regularización de los importes destinados al Plan, ésta se realizará tan pronto como sea posible, y en cualquier caso en el mes de diciembre del año de vigencia del Plan, sin que esto genere derecho a compensación alguna a favor del Partícipe.

## **IX. RENOVACIÓN O CANCELACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN EL PLAN**

La adhesión, renovación o cancelación de la participación en el Plan podrá realizarse durante el período de adhesión que, en su caso, determinará cada año la Empresa y comunicará, con la debida antelación.

El Período de Adhesión es el plazo en el que los Partícipes pueden comunicar sus solicitudes a la Empresa para participar en el Plan.

No se admitirán adhesiones, modificaciones o renovaciones fuera de este periodo con excepción de los cambios propios de cada producto que se recogen en el presente Reglamento.

También se admitirá la incorporación al plan de los nuevos empleados en los términos ya especificados

Asimismo, en el supuesto de que se produzca la extinción o suspensión de la relación laboral por las causas recogidas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores (situaciones de excedencia) del Partícipe con la Empresa, se perderá la condición de Partícipe y, por tanto, se cancelará su participación en el Plan, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones contractuales que el Partícipe hubiera asumido como consecuencia de su participación en el mismo.

## **X. EFECTOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL**

Todos los servicios que se contraten a través de un plan de retribución flexible cotizan a la seguridad social

En ningún caso el Partícipe verá disminuidas sus cotizaciones (y, por tanto, las futuras prestaciones) a la Seguridad Social, como consecuencia de su participación en el Plan.

## **XI. EFECTOS EN MATERIA DEL IRPF**

Las retribuciones en especie que la Empresa ofrece a sus empleados dentro del presente Plan están “exentos” de tributación, siempre y cuando se cumplan las condiciones y requisitos que establece la normativa del IRPF vigente al respecto.

Asimismo, todos los impuestos, retenciones e ingresos a cuenta del IRPF, que se deriven o puedan derivarse como consecuencia de posibles actuaciones de comprobación inspectora, tanto en sede de la Empresa, como en sede del propio Partícipe, en relación con el presente Plan de Retribución Flexible por parte de la Administración Tributaria correrán a cargo de los Partícipes del mismo.

## **XII. IMPLICACIONES DE LA ADHESIÓN AL PLAN EN CASO DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REVISIONES SALARIALES**

La adhesión del Partícipe al Plan no afectará a la base a tener en cuenta para calcular revisiones salariales o posibles indemnizaciones, las cuales se calcularán respectivamente sobre la retribución bruta anual, la primera, y sobre la retribución bruta anual más aquellos conceptos que procedan legalmente, la segunda.

La extinción de la relación laboral, voluntaria o no, será causa automática de cancelación de la participación en el Plan, en los términos establecidos en el presente reglamento, sin perjuicio del

mantenimiento de las obligaciones asumidas por el Partícipe como consecuencia de su participación en el Plan.

### **XIII. CLÁUSULA DE MODIFICACIÓN O FINALIZACIÓN DEL PLAN**

La Empresa podrá modificar los términos del Plan en cualquier momento siempre y cuando ello no represente una merma de la retribución bruta anual de los Partícipes. Cuando existan razones que lo justifiquen, la Empresa podrá dar por finalizado el Plan, siempre y cuando lo anterior tampoco implique una merma de la retribución bruta anual de los Partícipes.

La Empresa comunicará debidamente los incrementos de precios que pudieran producirse en los productos y servicios que se hayan contratado a través del Plan durante el periodo de vigencia del mismo. Dichos incrementos serán repercutidos como parte de la retribución destinada al Plan.

### **XIV. HERRAMIENTA INFORMÁTICA DEL PLAN**

La empresa pondrá a disposición de los Partícipes en el Plan una herramienta informática a través de la cual podrán realizar simulaciones para conocer el impacto que las distintas retribuciones en especie incluidas en el Plan pueden tener en su declaración del IRPF.

En este sentido, el Partícipe, como consecuencia de su participación en el Plan, manifiesta conocer que la **herramienta informática mencionada realiza únicamente simulaciones estimadas**, que sólo tienen en cuenta los rendimientos del trabajo personal, por lo que la declaración del IRPF definitiva podría variar, entre otras cosas, por ejemplo, en el supuesto de que se percibiesen rentas de otra naturaleza. En este sentido, las simulaciones realizadas con la mencionada herramienta informática no suponen vinculación alguna para el Partícipe, ni para la Empresa, ni para cualquier otro tercero relacionado directa o indirectamente con el Plan.

### **XV. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL**

El Partícipe y el resto de posibles beneficiarios proporcionan una serie de datos de carácter personal que son necesarios para poder beneficiarse de los productos o servicios objeto del Plan.

En cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal, se le informa que los datos de carácter personal que nos proporcione, ya sea a través de la Solicitud o de posteriores Anexos, serán objeto de tratamiento electrónico por la Empresa con la que el Partícipe esté vinculado laboralmente, con la exclusiva finalidad de poder desarrollar y ejecutar las solicitudes de productos y servicios efectuados en el Plan.

Sus datos serán tratados legítimamente en base al interés legítimo de las partes, mantener la relación contractual que vincula cada uno de los planteles suscritos y a su consentimiento expreso que nos facilitó en el momento de contratación.

Asimismo, y en el caso de que finalmente suscriba los productos o servicios objeto del Plan, se le informa que los datos personales de los Partícipes serán cedidos a los terceros pertinentes, proveedores de productos y servicios contratados, a los exclusivos efectos de poder facilitar el acceso a los productos que soliciten a través del Sistema.

Se le informa que estos datos con dicha finalidad, son conservados exclusivamente mientras dure su relación laboral con nosotros y el interesado se suscriba a alguno de los beneficios del plan o usted ejerza de forma legítima alguno de sus derechos. Una vez que alguna de estas circunstancias ocurra, la empresa solicitará a sus proveedores el derecho aplicable o solicitado.

Puede dirigir sus consultas y ejercer sus derechos de solicitar el acceso a los datos personales, solicitar su rectificación o supresión, solicitar la limitación de su tratamiento, solicitar la oposición al tratamiento, o solicitar la portabilidad de los datos, dirigiéndose [rrhh@grupoica.com](mailto:rrhh@grupoica.com), [rrhhbcn@grupoica.com](mailto:rrhhbcn@grupoica.com) o [lopd@grupoica.com](mailto:lopd@grupoica.com)

Las personas interesadas tienen derecho a acceder a sus datos personales, así como a solicitar la rectificación de los datos inexactos o, en su caso, solicitar su supresión cuando, entre otros motivos, los datos ya no sean necesarios para los fines que fueron recogidos.

## **XVI. PROCEDIMIENTO DE ADHESION AL PLAN**

El procedimiento de adhesión al Plan consta de los siguientes pasos:

1. A través de la plataforma, ICA enviará un email con usuario y clave de acceso a la plataforma a cada uno de los Partícipes.
2. El Partícipe accederá a la plataforma en la cual se pondrá a su disposición todos los servicios a los que tiene acceso, una guía de usuario, listado de preguntas frecuentes, así como un pequeño esquema de los pasos a seguir para la simulación y contratación de los servicios.
3. Durante el periodo de simulación y contratación establecido, el Partícipe podrá realizar tantas simulaciones como desee con el fin de conocer el impacto que el valor de los productos y servicios incluidos en el plan puedan tener en su IRPF y en sus percepciones
4. El siguiente paso, si así lo desea, será contratar uno o varios servicios.
5. A continuación, el Partícipe recibirá de nuevo un email confirmándole la contratación adjuntando el Anexo al contrato de trabajo así como la documentación, requerida en su caso por producto o servicio y remitirla firmada antes de la finalización del periodo de adhesión al Dpto. de Servicios Generales de la Empresa

La firma del Anexo al contrato de trabajo por parte del Partícipe así como de las solicitudes requeridas por cada producto o servicio implicará que acepta todas y cada una de las condiciones del presente Reglamento.

6. Recibidas las solicitudes por el Dpto. de Servicios Generales, se procederá a realizar las correspondientes altas en los servicios, los correspondientes descuentos en nomina y la entrega de los servicios

## **XVII. RESPONSABILIDADES POR LA PARTICIPACIÓN EN EL PLAN Y POR EL USO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS INCLUIDOS EN EL PLAN**

El uso que los Partícipes hagan de los productos y servicios elegidos a través del Plan se ajustará a la Ley y a las buenas costumbres. Cualquier abuso que se realice del Plan o sobre un servicio ofrecido a través del Plan será responsabilidad del Partícipe que lo haya solicitado.

La empresa no se hace responsable en ningún caso de los daños materiales o personales o cualquier otro perjuicio que pueda derivarse de la utilización de los servicios ofrecidos a través del presente Plan.

## **XVIII. RECONOCIMIENTO**

Como consecuencia de su adhesión al Plan, el Partícipe reconoce que:

- No tiene derecho a pagos o indemnización por razón de que se extinga su participación en el Plan.
- Su aceptación a participar en este Plan implica la aceptación total de todos y cada uno de los términos, condiciones y circunstancias en los que ICA lo concede.
- ICA puede modificar las condiciones del Plan en el supuesto de que se produzca una modificación en la normativa fiscal
- Los resultados simulados por la plataforma informática ofrecida por La empresa son estimaciones no vinculantes que no pueden servir como base, para reclamación de ninguna clase.
- La empresa comunicará debidamente los incrementos de precios que pudieran producirse en los servicios contratados a través del Plan durante el periodo de vigencia del mismo. Dichos incrementos serán repercutidos a los partícipes como parte de la retribución que se haya destinado al Plan.

## **2. DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN RELATIVA A LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS INCLUIDOS EN EL PLAN DE RERIBUCION FLEXIBLE.**

### **I. TARJETA RESTAURANTE**

### **a) Descripción y características del servicio**

La Tarjeta Restaurante Pass es una tarjeta electrónica nominativa controlada mediante PIN de banda magnética para uso presencial utilizable en todos los puntos autorizados y que se utiliza para el pago de las comidas cualquier día en horario laboral, en restaurantes de todo el territorio nacional.

El importe de Restaurante Pass se solicitará para el periodo completo de vigencia del Plan.

La cantidad máxima es de 11 € al día, y de 220 días al año (máximo de 2.420 €/año).

Si el empleado tiene subvención de comedor, la cantidad máxima diaria que puede adquirir a través del plan es 11 € menos la cantidad de la subvención en el momento de la adhesión.

Se podrá utilizar en los días laborables (de lunes a viernes, o sábados aquellos trabajadores que los tengan en su jornada laboral) en los comedores de empresa y fuera de ella.

Su uso es incompatible con las dietas o las bajas por IT.

### **b) Implicaciones fiscales**

La tarjeta restaurante no estará sometida a tributación en el IRPF si se cumplen los siguientes requisitos:

- La tarjeta restaurante debe utilizarse durante días hábiles, no pueden utilizarse en los días en los que el partícipe devengue dietas de manutención
- El importe máximo asignado a a tarjeta restaurante cumple con el máximo legal de 11 €.
- No podrán reembolsarse por dinero
- Solo se podrá utilizar en establecimientos de hostelería
- En el Territorio Foral el régimen fiscal es igual al establecido en el Territorio Común

### **c) Cambio de circunstancias de un trabajador, después de contratar cheques restaurante**

En caso de que el empleado cause baja en la empresa, con independencia de que el empleado abandone la empresa de manera voluntaria o involuntaria o se acoja a una excedencia, perderá su condición de partícipe en el Plan y será baja en el servicio de Tarjeta Restaurante. La empresa regularizará lo que corresponda, descontando de la última nómina, liquidación o pago por indemnización el importe equivalente a lo solicitado/consumido.

En el caso de Maternidad/Paternidad, el servicio de Tarjeta Restaurante quedará suspendido durante la misma

## **II. CHEQUES GUARDERÍA**

### **a) Descripción y características del servicio**

Guardería E-Pass es un servicio de cheques de guardería que permite a los empleados destinar parte de su retribución bruta anual al pago por parte de la Empresa de la guardería de sus hijos que sean **menores de tres años**, siempre que el centro de guardería tenga la consideración de **centro autorizado para llevar a cabo el servicio de primer ciclo de educación infantil**.

Para que el empleado pueda contratar este servicio tendrá que comprobar que la escuela infantil esté afiliada a la red de Centros Infantiles Afiliados de acuerdo con los criterios indicados por la empresa.

En el caso de que haya Escuelas Infantiles solicitadas por los empleados que no se encuentren en la red, se enviará a Sodexo un listado de las mismas a fin de que el Departamento de Afiliación de Sodexo haga las gestiones oportunas para la incorporación de dichas escuelas infantiles. Esta solicitud de afiliación también la puede realizar el empleado a través de la página web de Sodexo ([www.sodexo.es](http://www.sodexo.es)) o a través del buscador de guarderías que tiene disponible en su plataforma de Retribución Flexible. En el caso de que, pese a las gestiones realizadas por Sodexo para la incorporación de la escuela infantil solicitada por el empleado resulten infructuosas y dicha escuela infantil no se incorpore a la red de escuelas infantiles asociadas de Sodexo, el trabajador no podrá solicitar los cheques guardería del proveedor Sodexo y, en consecuencia, no podrá acogerse a lo dispuesto para este servicio.

Una vez realizado el pedido por la empresa, el empleado recibirá un correo electrónico con el cheque virtual.

El empleado entregará los cheques Guardería E-Pass a la hora de pagar a la Escuela Infantil (impreso o enviándoselo por email), abonando la diferencia de precio, si ésta existiera, en cualquier medio admitido por el establecimiento.

## **b) Implicaciones fiscales**

La parte de la retribución del empleado abonada por la Empresa mediante cheques guardería, siempre y cuando el servicio sea prestado en las condiciones indicadas en el apartado a) anterior, no estará sometida a tributación por el IRPF.

La exención de este servicio está regulada en el artículo 42.3.b) de la vigente Ley del IRPF, según el cual estarán exentos los rendimientos del trabajo en especie consistentes en *"la utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado"*, teniendo dicha consideración, entre otros, *"los espacios y locales, debidamente homologados por la Administración Pública competente, destinados por las empresas o empleadores a prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, así como la*

*contratación, directa o indirectamente, de este servicio con terceros debidamente autorizados, en los términos que reglamentariamente se establezcan”.*

La normativa estatal del IRPF no establece límite cuantitativo para la aplicación de esta exención, por lo que el importe total que se destine a este servicio quedará exento de tributación en el IRPF. En cuanto a los regímenes fiscales forales, el régimen aplicable en el territorio foral de Navarra es el mismo que en el territorio común, mientras que en los territorios forales de Álava y Guipúzcoa la normativa establece, a efectos de la prestación del servicio a través de fórmulas indirectas, un límite cuantitativo de aplicación de la exención de 1.000 € (art. 17.2 b) Norma foral del IRPF y artículo 56 del Reglamento del IRPF).

### **c) Procedimiento**

La solicitud de este servicio se podrá realizar durante el periodo de adhesión establecido por la Empresa, excepto para los nacidos, adoptados o acogidos después del inicio del Plan y durante la vigencia del mismo, los cuales podrán acogerse al servicio durante lo que reste del período de vigencia del Plan periodo previa solicitud a su Departamento de Administración y/o Departamento de Recursos Humanos, para que realicen una nueva apertura de la plataforma.

### **d) Cambio de circunstancias de un trabajador, después de contratar cheques guardería**

En el caso de que el empleado cause baja en la Empresa, con independencia de que el empleado abandone la empresa de manera voluntaria o involuntaria o se acoja a una excedencia, perderá su condición de Partícipe en el Plan y será baja en el servicio de guardería.

En el caso de baja por Maternidad/Paternidad, el servicio de guardería quedará suspendido durante este período, reactivándose en el momento de la incorporación.

Dependiendo de la fecha, se realizará un ajuste en nómina y/o en el Anexo al contrato de trabajo con el fin de ajustar importes contratados con fechas y descuentos en nómina

Si el empleado solicita mantener el servicio de guardería, la empresa realizará los ajustes de nómina necesarios y las cantidades satisfechas en cheques guardería durante los meses de baja por maternidad serán repercutidas en los meses siguientes a la incorporación.

## **III. SEGURO MÉDICO**

### **a) Descripción y características del servicio**

La empresa ofrece a los Partícipes la posibilidad de adherirse voluntariamente, junto con sus familiares, a las pólizas de Seguro de Asistencia Sanitaria que la Empresa pone a su disposición, en los términos que indique la ley.

El producto elegido por el empleado deberá ser el mismo que elija para sus familiares.

Las características de los productos de seguro de asistencia sanitaria, en cuanto a coberturas, límites, exclusiones y demás son las correspondientes a las pólizas de seguro que se detallan a continuación y cuyo resumen de contenido estará disponible dentro del servicio de seguro de salud disponible en la plataforma de cada uno de los Partícipes como documentación adjunta a modo de consulta.

Las pólizas disponibles son las siguientes:

- SANITAS
- ASISA
- CIGNA

El seguro se instrumenta mediante una póliza de seguro colectivo que la empresa ha negociado con la Compañía Aseguradora, siendo el inicio de la cobertura el día 01/01/2020, (o el de inicio de cada periodo contratado en las sucesivas aperturas por nuevo ejercicio para las nuevas incorporaciones). Los asegurados son los Partícipes y los familiares (cónyuge e hijos) legalmente admitidos a efectos fiscales en la Ley del IRPF Artículo 42.3.c).

La duración del compromiso de adhesión a este servicio es por un año. Al año siguiente, se abrirá el periodo de renovación en el que el empleado podrá decidir renovar o darse de baja en el mismo.

## **b) Implicaciones fiscales**

El valor de la retribución en especie por los servicios de aseguramiento sanitario está exento de tributación hasta un máximo de 500€ por persona y año (empleado, cónyuge y descendientes legales).

## **c) Cambio de circunstancias de un trabajador, después de contratar el seguro médico**

En caso de que el Partícipe cause baja en la Empresa, con independencia que el empleado abandone la empresa de manera voluntaria o involuntaria o se acoja a una excedencia, perderá su condición de participante en el Plan y será baja en la póliza.

Podrá contratarlo a título individual, contratar con la aseguradora en la que tuviese su seguro, quien le mantendrá si el alta es consecutiva, la antigüedad en la póliza a efectos de periodo de carencia.

En el caso de Maternidad/Paternidad, la empresa realizará los ajustes de nómina necesarios, y las cuotas no satisfechas en los meses de baja por maternidad, serán repercutidas en los meses siguientes a la incorporación, duplicando la cuota tantos meses como haya sido la duración de la baja.

En el caso de los nacimientos, adopciones y acogimientos acaecidos en el periodo de vigencia del Plan y siempre que el empleado sea ya el beneficiario del seguro médico, se admitirá el alta en periodos fuera de la adhesión

#### **IV. TARJETA TRANSPORTE PASS**

##### **a) Descripción y características del servicio**

La tarjeta transporte es una tarjeta electrónica nominativa controlada mediante PIN de banda magnética para uso presencial e internet utilizable en todos los puntos autorizados para la venta de títulos de transporte público colectivo que admitan pago con tarjeta con la finalidad de que los beneficiarios de la Tarjeta puedan abonar el coste de del título de transporte que adquieren para facilitar el desplazamiento entre su lugar de residencia y el centro de trabajo.

Se considera transporte público colectivo el metro, los autobuses interurbanos, trenes de cercanías, tranvía, AVE y ferrys interinsulares.

##### **b) Implicaciones fiscales**

El artículo 46 bis del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, dispone:

«Artículo 46 bis. Fórmulas indirectas de pago del servicio público de transporte colectivo de viajeros.

1. A efectos de lo previsto en el artículo 42.3.e) de la Ley del Impuesto, tendrán la consideración de fórmulas indirectas de pago de cantidades a las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros, la entrega a los trabajadores de tarjetas o cualquier otro de medio electrónico de pago que cumplan los siguientes requisitos:

1. ° Que puedan utilizarse exclusivamente como contraprestación por la adquisición de títulos de transporte que permitan la utilización del servicio público de transporte colectivo de viajeros.

2. ° La cantidad que se pueda abonar con las mismas no podrá exceder de 136,36 euros mensuales por trabajador, con el límite de 1.500 euros anuales.
3. ° Deberán estar numeradas, expedidas de forma nominativa y en ellas deberá figurar la empresa emisora.
4. ° Serán intransmisibles.
5. ° No podrá obtenerse, ni de la empresa ni de tercero, el reembolso de su importe.
6. ° La empresa que entregue las tarjetas o el medio electrónico de pago deberá llevar y conservar relación de las entregados a cada uno de sus trabajadores, con expresión de:
  - a) Número de documento.
  - b) Cuantía anual puesta a disposición del trabajador.

2. En el supuesto de entrega de tarjetas o medios de pago electrónicos que no cumplan los requisitos previstos en el apartado 1 de este artículo, existirá retribución en especie por la totalidad de las cuantías puestas a disposición del trabajador. No obstante, en caso de incumplimiento de los límites señalados en el número 2.º del apartado 1 anterior, únicamente existirá retribución en especie por el exceso.»

Las ventajas fiscales enumeradas son aplicadas en territorio común y Navarra pero no en Álava, Guipúzcoa y Vizcaya.

### **c) Procedimiento**

Sodexo genera las tarjetas transporte y las envía a la empresa para la entrega a los empleados en su centro de trabajo.

El empleado compra el título de transporte en los puntos de venta autorizados.

A la hora de pagar, la tarjeta debe estar firmada y el titular debe identificarse mediante su DNI/NIE para el pago en TPV presencial. En los puestos no atendidos, será obligatorio el manejo del PIN. El empleado puede utilizarla en taquillas y máquinas expendedoras del metro, tranvía o red de trenes de cercanías. No puede ser utilizada en estancos.

Las tarjetas serán nominativas, están numeradas y en ellas figura la empresa emisora. El empleado es responsable del mal uso de la tarjeta.

Puede consultar el saldo accediendo a, [www.mysodexo.es](http://www.mysodexo.es).

#### **d) Cambio de circunstancias de un trabajador, después de contratar la Tarjeta Transporte Pass**

En caso de que el empleado sea baja en la Empresa, con independencia de que el empleado abandone la empresa de manera voluntaria o involuntaria o se acoja a una excedencia, perderá su condición de partícipe en el Plan y será baja en el servicio de Tarjeta Transporte Pass. La compañía regularizará lo que corresponda, detrayendo de la última nómina, liquidación o pago por indemnización el importe equivalente a los saldos cargados y pendientes de utilización, de acuerdo con el calendario laboral vigente.

En caso de baja por Maternidad/Paternidad el servicio de tarjeta transporte quedará suspendido durante la baja, por lo que tampoco se podrá utilizar la tarjeta. El servicio se reactivará en el momento de la incorporación, salvo que se solicite lo contrario por escrito al Dpto. de Servicios Generales.

### **V. FORMACIÓN**

#### **a) Descripción del servicio**

Es un servicio mediante el que el Empleado puede recibir formación que contribuya a actualizar, capacitar o reciclar su desarrollo profesional

#### **b) Procedimiento**

El empleado contrata el curso/master con la factura a nombre de la empresa.

El empleado entrega la factura al Dpto. de Financiero para que el pago íntegro del curso/master lo realice la Empresa, ya que si no, no habría beneficio fiscal.

La empresa realiza los descuentos en nómina al empleado (pendiente definir si los descuentos los realiza durante el periodo completo del plan y durante un periodo determinado).

#### **c) Implicaciones fiscales**

No tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie los cursos financiados por la Compañía para la actualización, capacitación o reciclaje de sus empleados, cuando vengan exigidos por el desarrollo de su actividad o por las características del puesto de trabajo.

Los cursos de formación únicamente podrán ser realizados por los propios partícipes del Sistema. Para que sea de aplicación esta exención es necesario:

- Que los cursos estén financiados en su totalidad por la Compañía, luego repercutidos.
- Que la finalidad sea la actualización, capacitación y reciclaje del empleado.
- Que vengan exigidos por las características del puesto de trabajo.

El hecho de que la iniciativa para recibir la formación la tome el empleado no altera el tratamiento fiscal de la retribución en especie.

#### **d) Cambio de circunstancias de un trabajador, después de contratar un curso/master**

En caso de que el empleado sea baja en la Empresa, con independencia de que el empleado abandone la empresa de manera voluntaria o involuntaria o se acoja a una excedencia, perderá su condición de partícipe en el Plan. La compañía regularizará lo que corresponda, detrayendo de la última nómina, liquidación o pago por indemnización el importe equivalente al pago pendiente del curso/master.

### **3. ANEXOS**

#### **I. Documentación relativa a las pólizas del seguro médico**

- i. **IMPORTANTE:** Conforme a la normativa vigente, recordar que las personas que tienen ya una póliza de seguro médico y quieren darse de baja para adherirse a las pólizas ofrecidas, tienen que comunicarlo a su aseguradora con un mes de anticipación a la finalización de año para que no se produzca la renovación automática anual.
- ii. Incluidas en el portal de Sodexo.