

CURSO – Beneficios sociales y retribuciones en especie. Retribución flexible. Retribución emocional Zaragoza - Sainz de Varanda

Formación Bonificable

FUNDAE

APOYO CAI
A DESEMPLEADOS



Lugar:	Fundación CAI Avda. Alcalde Sainz de Varanda nº 1-3. 50009 Zaragoza 976 355 000
Fechas:	10/4/2024
Horario:	de 9.30 a 14 y de 15.30 a 19 h. (8 horas lectivas)
Importe:	220 €
Importe desempleados:	66 €
Plazo de inscripción: (Hasta las 15 h.)	5/4/2024

Este curso está comprendido dentro del programa: **Programa de especialización en Políticas Retributivas, Compensación y Beneficios**

Presentación

Objetivos

- Analizar los beneficios sociales corporativos como elemento retributivo del paquete de compensación de los directivos y empleados, y conocer su tratamiento jurídico-laboral y fiscal como retribuciones o rentas en especie.
- Conocer el funcionamiento de los planes de retribución flexible como herramienta que permite incrementar la retribución dineraria neta de los empleados, así como otras fórmulas para optimizar fiscalmente las retribuciones.
- Delimitar el concepto de retribución emocional y conocer qué otros elementos retributivos cualitativos o “intangibles” de compensación, más allá de los puramente dinerarios, pueden incluirse en el paquete de compensación de los empleados

Dirigido a

Profesionales que trabajan como técnicos, responsables o directores de compensación y beneficios, o de Recursos Humanos que tienen que tomar decisiones en las empresas en materia retributiva. Profesionales con experiencia laboral en Recursos Humanos que quieren especializarse en el área de compensación y beneficios. Profesionales sin experiencia laboral en Recursos Humanos, pero con formación suficiente en la misma (Máster) que quieran completar su formación y orientar su trayectoria profesional hacia en el área de compensación y beneficios.

Metodología

Al finalizar el Programa se facilitará a los alumnos/as los ficheros Excel con las soluciones de los ejercicios y casos prácticos que se han trabajado en la sesión.

A todos los asistentes al curso se les entregará el libro

“Igualdad retributiva y cálculo de la brecha salarial 100 respuestas que debes conocer sobre la aplicación práctica del RD 902/2020” Editorial: Centro de Estudios Financieros.

Profesorado

D. José Ángel López Palomo. Jefe Corporativo de Compensación y Beneficios. Dirección General de Recursos Corporativos Grupo OHLA. Profesor asociado del Grado de Ciencias de Trabajo, Relaciones Laborales y RRHH de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA). Profesor de Retribución, Compensación y Beneficios en el Centro de Estudios Financieros (CEF). Colaborador habitual en revistas y publicaciones relacionadas con el área de Compensación y Beneficios y ponente en congresos, seminarios y webinars sobre esta materia. Autor del libro “Igualdad retributiva y cálculo de la brecha salarial. 100 respuestas que debes conocer para la aplicación práctica del RD 902/2020”, editado por Centro de Estudios Financieros (septiembre 2021). Ha sido seleccionado como uno de los mejores profesores en el área “Laboral & RRHH” en el ranking “Mejores Profesores Derecho 2023” que publica anualmente el portal web jurídico “todojuristas.com”.

Programa

1.- Gestión de los beneficios sociales y la retribución en especie.

1. Delimitación conceptual:

- 1.1. Tipos de “beneficios”.
- 1.2. Beneficios sociales corporativos clásicos.
- 1.3. Beneficios sociales flexible (retribución a la carta).
- 1.4. Retribución flexible.
- 1.5. Diferencia entre beneficios y retribución flexible.
- 1.6. Retribuciones en especie.
- 1.7. Retribución en especie fiscal y coste de los beneficios.
- 1.8. Límite del 30 por 100 de las retribuciones en especie.
- 1.9. Rentas en especie.
- 1.10. Rendimientos íntegros del trabajo.
- 1.11. Promociones, ofertas y descuentos para empleados.

2. Beneficios que se incluyen habitualmente en los paquetes de compensación y su tratamiento fiscal como retribuciones o rentas en especie:

- 2.1. Ayuda de comida.
- 2.2. Gastos de guardería.
- 2.3. Tarjeta de transporte.
- 2.4. Seguro de vida y/o accidentes.
- 2.5. Seguro de salud.
- 2.6. Utilización o entrega de vehículos.
- 2.7. Planes de previsión social empresarial (jubilación).
- 2.8. Planes de participación en el capital (acciones).
- 2.9. Utilización de vivienda.
- 2.10. Concesión de préstamos.
- 2.11. Otros beneficios.

3. Régimen de concesión de los beneficios:

- 3.1. Financiación íntegra por la empresa.
- 3.2. Régimen de copago.
- 3.3. Retribución flexible.

Ejercicios y casos prácticos:

- Cálculo de imputaciones de retribuciones en especie en supuestos de concesión de beneficios a los empleados.

2.- Retribución flexible y optimización fiscal de las retribuciones.

1. Concepto y funcionamiento de los Planes de Retribución Flexible.
2. Aspectos y requisitos legales a tener en cuenta en la implantación de un PRF:

- 2.1. En el ámbito laboral:
 - 2.1.1. Novación contractual.
 - 2.1.2. Cuantificación del límite del 30 por 100 de las retribuciones en especie en los planes de retribución flexible
 - 2.1.3. Salario regulador a efectos de revisiones salariales, indemnizaciones, etc.
 - 2.2. En el ámbito de la seguridad social:
 - 2.2.1. Cotización del salario "flexible".
 - 2.3. En el ámbito fiscal:
 - 2.3.1. Tributación de los productos o servicios como rentas en especie.
 - 3. Productos que se incluyen habitualmente en el marco de los PRF y su tratamiento fiscal como rentas en especie:
 - 3.1. Productos o servicios en especie que tienen una exención total.
 - 3.2. Productos o servicios en especie que tienen una exención parcial.
 - 3.3. Productos o servicios en especie que tienen una regla de valoración particular.
 - 4. Aspectos a tener en cuenta en el diseño e implantación de los Planes de Retribución Flexible.
 - 5. Otras fórmulas de optimizar fiscalmente las retribuciones.
 - 5.1. Fórmulas de retribución variable a largo plazo.
 - 5.2. Fórmulas que permiten diferir el pago de impuestos.
 - 5.3. Exención por rendimientos de trabajo prestados en el extranjero (7p).
- Ejercicios y casos prácticos:
- Cálculo de incrementos netos dinerarios, incrementos salariales equivalentes y beneficio fiscal en supuestos de retribución flexible.
 - Cálculo de la renta exenta en varios supuestos de exención fiscal por servicios prestados en el extranjero (7p).

3.- Retribución emocional y elementos intangibles de compensación.

- 1. Concepto de retribución emocional:
 - 1.1. Delimitación conceptual
 - 1.2. La retribución emocional como factor de atracción y fidelización
 - 1.3. El impacto de la retribución emocional en la compensación total.
- 2. Medidas que se incluyen en el denominado salario emocional:
 - 2.1. Medidas de flexibilidad temporal y espacial
 - 2.2. Desarrollo profesional y oportunidades de carrera.
 - 2.3. Aspectos intrínsecos del puesto de trabajo
 - 2.4. Entorno de trabajo
 - 2.5. Clima laboral
 - 2.6. Relación con el jefe, compañeros y colaboradores
 - 2.7. Estilos de dirección
 - 2.8. Seguridad en el empleo y estabilidad laboral
 - 2.9. Bienestar laboral
 - 2.10. Imagen de marca empleadora
 - 2.11. Reputación corporativa.
 - 2.12. Sostenibilidad
- 3. Valoración y cuantificación de la retribución emocional.
- 4. Comunicación de la retribución emocional.

Ejercicios y casos prácticos:

- Descripción, valoración y cuantificación de medidas relacionadas con el salario emocional.

Organización

Plazo de inscripción

La recepción de solicitudes finalizará el 5 de abril a las 15,00 horas. Plazas limitadas siguiendo las normas de la Fundación Tripartita. Se enviará confirmación por correo electrónico. Las cancelaciones efectuadas con posterioridad a dicha fecha, estarán sujetas a la retención del 40% de la cuota de inscripción.

Teléfono de información 976 355 000

Cuota de inscripción y forma de pago

Bonificable en un porcentaje de la cuota de inscripción. Si desea acogerse a la bonificación, deberá realizar la inscripción, como mínimo, 7 días hábiles antes de la fecha de inicio.

- Importe para desempleados (previa confirmación de la plaza) pago con tarjeta de crédito: 66 euros (incluye documentación).
- Importe para pagos por domiciliación, transferencia o tarjeta de crédito (previa confirmación de la plaza): 220 euros (incluye documentación).

En virtud del Decreto 82/2003 de 29 de abril del Gobierno de Aragón, se advierte de que las enseñanzas que se imparten organizadas por la Fundación CAI, no conducen a la obtención de títulos académicos oficiales.

Fundación Caja de Ahorros de la Inmaculada de Aragón - CIF. G-50000819.

Inscrita en el Registro de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Aragón con el número 350/I

Domicilio Social: Calle San Braulio, 5-7, 50003 - ZARAGOZA.

© 2012-2024 **Fundación Caja Inmaculada**