

# 2010

Canal Consultores Vida

Grupo  CATALANA  
OCCIDENTE

## Retribución Flexible

Fecha 3-2-10

**RETRIBUCION FLEXIBLE  
EN  
SEGUROS  
CATALANA OCCIDENTE**



## Índice:

- I. Reestructurar constantemente
- II. 6 Grandes principios
- III. 10 Reglas clave
- IV. Manual del sistema de retribución variable y Productos
- V. Conclusiones
- VI. Simulador



Razones de éxito

**LA BÚSQUEDA DE LA  
COMPETITIVIDAD**



**REESTRUCTURAR**

**REINGENIERIA  
y mejora continua**

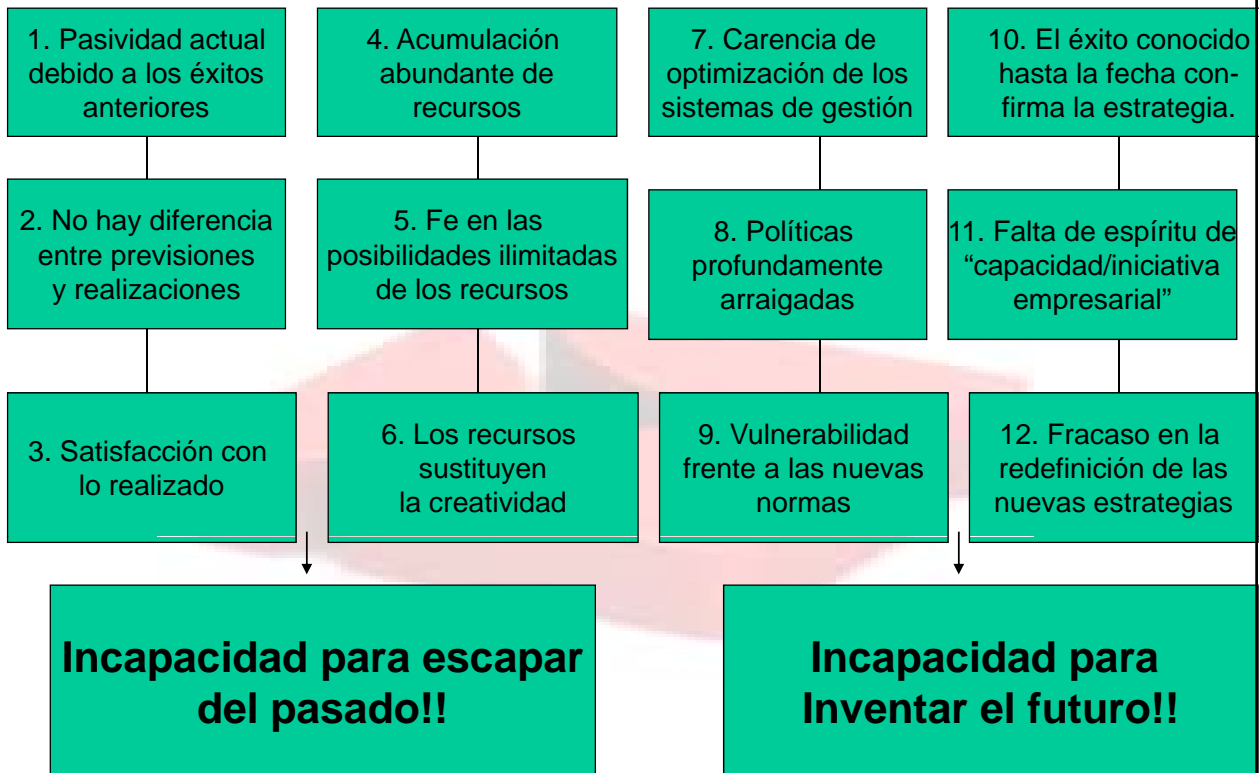
**REINVENCIÓN  
de las estrategias**

**Para optimizar  
recursos**

**Para ser mejores**

**Para ser diferentes**

## Motivos de los fracasos de las empresas



Lo que nos hizo tener éxito en el pasado no nos lo reportará en el futuro.



## El capital intelectual

El éxito de una empresa se logra cuando se consigue que personas ordinarias hagan cosas extraordinarias

## AL EQUIPO HUMANO

- \* Comunicar,
- \* Motivar,
- \* Responsabilizar,
- \* Comprometerse,
- \* Entusiasmar,
- \* Delegar,
- \* Premiar,
- \* Hacer equipo.

Involucrar a todos hacia el objetivo común.

Valores compartidos.

Participación



**Productividad a través de la gente,  
no forzándola.**

**PRODUCTIVIDAD TOTAL**

**PRODUCTIVIDAD TOTAL**

**CONFIANZA**

(D.R.A.E. “Esperanza firme que se tiene en una persona”)

**Las empresas de éxito son las  
que se adaptan a los cambios  
y las que promueven los cambios**

## 6 Grandes PRINCIPIOS

1



Hay que comprometerse ....No  
hay que **CONFORMARSE**

## 6 Grandes PRINCIPIOS

2



La persona es decisiva.....  
lo demás es “importante”

## 6 Grandes PRINCIPIOS

3



La autoexigencia no cansa.....  
lo que cansa es el fracaso

## 6 Grandes PRINCIPIOS

4



Lo bueno se puede mejorar....  
Y lo mejor también

## **6 Grandes PRINCIPIOS**

5

Lo “imposible” siempre es superable...  
y, además, es deseable



## 6 Grandes PRINCIPIOS

6

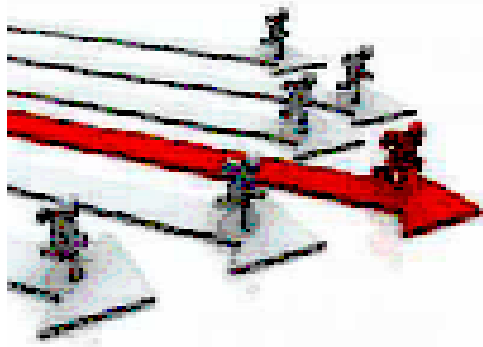


**!!Nunca se llega a la cima!!**

**10 Reglas Clave a implantar**

1. Reestructura continuamente.
2. Regenera estrategias
3. Adaptarse rápido al entorno
4. Revisiones periódicas
5. Organizaciones simples y flexibles, orientadas a resultados
6. Todos a vender, todos a comprar
7. Olvida el pasado
8. Inventa el futuro
9. Nunca se hace bastante por la gente, por el equipo
10. Todo es mejorable !SIEMPRE!

## Retribución Flexible



Los tres principios fundamentales de una organización son:

- 1.- Todo el trabajo es trabajo en equipo.
- 2.- Todo lo que vale la pena hacer, vale la pena medirlo.
- 3.- Sea su propio competidor mas fuerte.



LA FOTO DEL EQUIPO DEL QUE FORMO PARTE  
La calidad de una empresa es la de su equipo humano

## Retribución Flexible



Hemos trabajar mirando el futuro, el pasado es solo una referencia.

## Fomenta el optimismo en toda la organización



**Mientras unos lloran...**

**...otros venden pañuelos**





## ¿QUÉ ES LA RETRIBUCION FLEXIBLE?

La retribución flexible supone **redistribuir** la compensación total del empleado de manera que pueda elegir si sigue percibiendo toda su retribución como **salario dinerario** o quiere percibir parte en **productos o servicios que necesite**.

**No** se trata de **pagar más** sino **pagar mejor**.



Dinerario



En productos /  
servicios

## Retribución Flexible

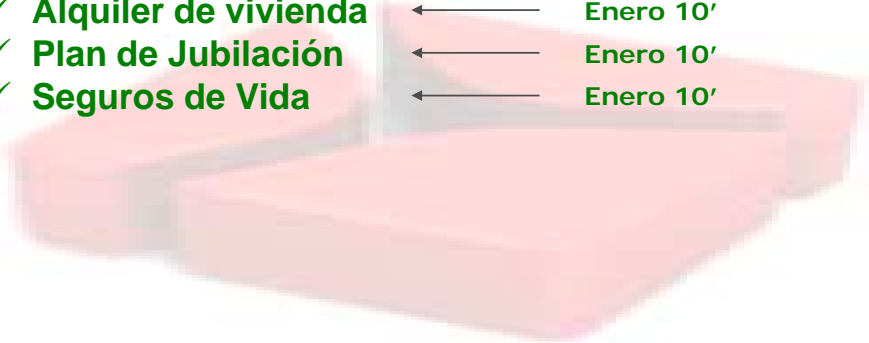
### ¿QUE VENTAJAS TIENE PARA EL EMPLEADO?

- ✓ Puedo configurar mi retribución en función de **mis necesidades, pudiéndome adaptar a los cambios** que requiera mi situación personal.
- ✓ Puedo elegir productos con los que obtengo **ventajas económicas.**
- ✓ Obtengo **ventajas fiscales, aumentando mi salario neto disponible.**



## PRODUCTOS CON VENTAJA FISCAL Y SU IMPLANTACION

- ✓ **Equipos Informáticos** ← Enero 10'
- ✓ **Vales Guardería** ← Enero 10'
- ✓ **Seguro de Salud** ← Enero 10'
- ✓ **Alquiler de vivienda** ← Enero 10'
- ✓ **Plan de Jubilación** ← Enero 10'
- ✓ **Seguros de Vida** ← Enero 10'



### IMPLICACIONES LEGALES

En el ámbito laboral debemos tener en consideración los siguientes aspectos importantes:

- ✓ Porcentaje de salario flexible: El máximo legal que marca el Estatuto de los trabajadores para retribuir en especie a los empleados es el 30% de la retribución total.
- ✓ En los salarios no topados en BMCSS (Bases Máximas de Cotización a Seguridad Social) la empresa mantendrá la misma cotización al margen de la flexibilización.
- ✓ A todos los efectos el salario del empleado es el salario antes de flexibilizar la retribución, tanto para futuros incrementos salariales, como para el cálculo de eventuales indemnizaciones.
- ✓ El empleado que opte por flexibilizar su salario deberá suscribir un Contrato de Novación (una sola vez), que podrá rescindir al vencimiento de los productos seleccionados.
- ✓ Con carácter anual el empleado deberá renovar el Extracto de Selección de productos que desee.
- ✓ El contratante de todos los productos deberá ser siempre la empresa a excepción del contrato de alquiler.

### Vales Guardería

#### En qué consiste

- Se trata de un sistema de vales para pagar en las guarderías afiliadas a la red del proveedor para el primer ciclo de educación infantil, niños de 0 a 3 años (quedando excluidos los gastos adicionales que pudieran ocasionarse dentro de la guardería como (excursiones, material, etc...))

#### Fiscalidad

- Art. 46.2 de la LIRPF: Las cantidades destinadas a pagar este producto están, sin límites, exentas de tributación en IRPF, a excepción del País Vasco, donde el límite legal exento es de 1.000€ por hijo.

#### Consideraciones generales

- Utilizaremos el sistema de vales guardería en papel (Grupo Accor Services)  
El importe que cada empleado solicite será fijo cada mes, y se descontará de la nómina del mes anterior al pago. El empleado recibirá los vales de Adm.Personal, que serán nominativos.
- El arranque del sistema requiere que el empleado comunique previamente a Ad.Personal el nombre y localidad de la Guardería (para tramitar su afiliación al proveedor Accor Services).  
La elección se efectuará con carácter anual antes del mes de septiembre.

## Retribución Flexible



### Vales Guardería (ejemplo nómina)

**Salario** 45.000 € **Productos:** Guardería 3000  
**Nº de Hijos** 2  
**Hijos < 3 años** 0  
**Flexibiliza** 3.000 €

Nómina antes de Flexibilizar el salario

Nómina después de flexibilizar el salario

CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES	Si flexibiliza:	CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
Salario Monetario bruto	45.000 €		Máx 30% Salario	Salario Monetario bruta	42.000 €	
Retr. Espec	0 €		13.500 €	Retr.Espec	0 €	
SALARIO	45.000 €		guardería 3.000 €	SALARIO	42.000 €	
Retención a cuenta IRPF	21%	9.450 €		Retención a cuenta IRPF	20%	8.400 €
Seg Soc a cargo empleado		2.342 €		Seg Soc a cargo empleado		2.342 €
<b>TOTAL</b>	<b>45.000 €</b>	<b>11.792 €</b>		<b>TOTAL</b>	<b>42.000 €</b>	<b>10.742 €</b>
<b>Líquido a percibir</b>	<b>33.208 €</b>			<b>Líquido a percibir</b>	<b>31.258 €</b>	
Gastos en productos (*):	3.000 €					
(*) Los mismos que flexibiliza						
<b>Neto disponible:</b>	<b>30.208 €</b>			<b>Neto disponible:</b>	<b>31.258 €</b>	

(Para hallar el líquido a percibir, se resta el total de las deducciones al salario monetario bruto)

**Incremento del Neto Disponible: 1.050 € 3%**

### Equipos Informáticos

#### En qué consiste

- Este producto tiene la finalidad de habitar a los empleados de la empresa en la utilización de las nuevas tecnologías.

#### Fiscalidad

- Art.36 de la LIS: Establece que “los gastos relativos a la implantación de programas de fomento del uso de las nuevas tecnologías, tendrán la consideración, a efectos fiscales, de gastos de formación personal y no determinarán la obtención de un rendimiento del trabajo para el empleado”. (Hasta 31/12/2010).
- En este caso el IVA del ordenador y periférico que venga incluido en la factura del proveedor, la empresa deberá repercutirlo al empleado toda vez que la empresa no puede deducirse dicho IVA en su declaración trimestral de IVA

#### Consideraciones generales

- La Empresa pondrá a disposición de los empleados la elección de ordenadores de sobremesa y portátiles (a través del portal del empleado). Una vez efectuada la compra, la empresa procederá al cargo a través de nómina en tres mensualidades consecutivas. Un empleado solamente podrá adquirir un equipo.

## Retribución Flexible



### Equipos Informáticos (ejemplo nómina)

**Salario** 45.000 € **Productos:** Equipo informático 1100  
**Nº de Hijos** 2  
**Hijos < 3 años** 0  
**Flexibiliza** 1.100 €

Nómina antes de Flexibilizar el salario

Nómina después de flexibilizar el salario

CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES	Si flexibiliza:	CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
Salario Monetario bruto	45.000 €		Máx 30% Salario	Salario Monetario bruta	43.900 €	
Retr. Espec	0 €		13.500 €	Retr.Espec	0 €	
SALARIO	45.000 €		Equipo informático 1.100 €	SALARIO	43.900 €	
Retención a cuenta IRPF	21%	9.450 €		Retención a cuenta IRPF	21%	9.219 €
Seg Soc a cargo empleado		2.342 €		Seg Soc a cargo empleado		2.342 €
<b>TOTAL</b>	<b>45.000 €</b>	<b>11.792 €</b>		<b>TOTAL</b>	<b>43.900 €</b>	<b>11.561 €</b>
<b>Líquido a percibir</b>	<b>33.208 €</b>			<b>Líquido a percibir</b>	<b>32.339 €</b>	
Gastos en productos (*):	1.100 €					
(*) Los mismos que flexibiliza						
<b>Neto disponible:</b>	<b>32.108 €</b>			<b>Neto disponible:</b>	<b>32.339 €</b>	
<b>Incremento del Neto Disponible:</b>			<b>231 €</b>	<b>1%</b>		

(Para hallar el líquido a percibir, se resta el total de las deducciones al salario monetario bruto)

## Retribución Flexible

### Seguro de Salud

#### En qué consiste

- Se trata de un seguro médico cuyo titular de la póliza es la empresa y que podrá contratar el empleado de la empresa y asimismo podrá incluir, al cónyuge y/o hijos.

#### Fiscalidad

- Art.46 f) de la LIRPF: Hasta un coste anual de 500€ por cada persona asegurada (empleado, cónyuge y cada hijo), el pago de las primas realizado por la empresa está exento de I.R.P.F. El exceso sobre esta cantidad tributaría como retribución en especie debiéndose aplicar el correspondiente ingreso a cuenta.

#### Consideraciones generales

- El seguro que está previsto ofrecer será COSALUD Universal ORO. La contratación deberá ser anual, y el cargo en nómina se realizará mensualmente.

Colectivo empleados Seguros Catalana Occidente  
Producto Salud Universal ORO  
Tarifas 2009

Edad	Prima mensual hombres		Prima mensual mujeres	
	Solos	Asegurando pareja	Solas	Asegurando pareja
18	56,52 €	50,87 €	68,03 €	61,23 €
19	56,52 €	50,87 €	68,03 €	61,23 €
20	56,52 €	50,87 €	68,03 €	61,23 €
21	56,52 €	50,87 €	68,03 €	61,23 €
22	56,52 €	50,87 €	68,03 €	61,23 €
23	56,52 €	50,87 €	68,03 €	61,23 €
24	56,52 €	50,87 €	68,03 €	61,23 €
25	56,52 €	50,87 €	68,03 €	61,23 €
26	56,52 €	50,87 €	68,03 €	61,23 €
27	56,52 €	50,87 €	68,03 €	61,23 €
28	56,52 €	50,87 €	68,03 €	61,23 €
29	56,52 €	50,87 €	68,03 €	61,23 €
30	56,52 €	50,87 €	68,03 €	61,23 €
31	57,62 €	51,85 €	68,95 €	62,06 €
32	58,41 €	52,57 €	71,88 €	64,70 €
33	59,32 €	53,39 €	74,78 €	67,30 €
34	60,37 €	54,33 €	77,63 €	69,86 €
35	61,60 €	55,44 €	80,41 €	72,37 €
36	63,00 €	56,70 €	83,14 €	74,82 €
37	64,62 €	58,15 €	85,80 €	77,22 €
38	66,48 €	59,84 €	88,40 €	79,56 €
39	68,59 €	61,78 €	90,94 €	81,84 €
40	70,98 €	63,88 €	93,43 €	84,08 €
41	73,67 €	66,30 €	95,89 €	86,29 €
42	76,66 €	68,99 €	98,31 €	88,48 €
43	79,99 €	71,99 €	100,74 €	90,66 €
44	83,68 €	75,31 €	103,18 €	92,86 €
45	87,73 €	78,96 €	105,66 €	95,09 €
46	92,17 €	82,96 €	108,22 €	97,40 €
47	97,02 €	87,32 €	110,88 €	99,79 €
48	102,29 €	92,06 €	113,68 €	102,31 €
49	107,99 €	97,19 €	116,66 €	105,00 €
50	114,14 €	102,73 €	119,87 €	107,88 €
51	120,76 €	108,69 €	123,34 €	111,01 €
52	127,86 €	115,07 €	127,14 €	114,43 €
53	135,45 €	121,90 €	131,30 €	118,17 €
54	143,53 €	129,18 €	135,90 €	122,31 €
55	152,13 €	136,92 €	140,99 €	126,89 €
56	161,26 €	145,13 €	146,62 €	131,96 €
57	170,93 €	153,84 €	152,89 €	137,60 €
58	181,14 €	163,02 €	159,84 €	143,85 €
59	191,90 €	172,71 €	167,55 €	150,80 €
60	203,24 €	182,92 €	176,11 €	158,50 €
61	215,14 €	193,63 €	185,59 €	167,04 €
62	227,63 €	204,86 €	196,09 €	176,48 €
63	240,70 €	216,63 €	207,68 €	186,91 €
64	254,37 €	228,93 €	220,44 €	198,40 €
65	268,64 €	241,77 €	234,51 €	211,06 €

## Retribución Flexible

### Seguro de Salud (ejemplo nómina)

Salario 45.000 €  
 Nº de Hijos 2  
 Hijos < 3 años 0  
 Flexibiliza 1.260 €

Productos: Seguro Salud 1260

#### Nómina antes de Flexibilizar el salario

#### Nómina después de flexibilizar el salario

CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES	Si flexibiliza:	CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
Salario Monetario bruto	45.000 €		Máx 30% Salario	Salario Monetario bruta	43.740 €	
Retr. Espec	0 €		13.500 €	Retr. Espec	0 €	
SALARIO	45.000 €		Seguro Salud 1.260 €	SALARIO	43.740 €	
Retención a cuenta IRPF	21%	9.450 €		Retención a cuenta IRPF	20%	8.748 €
Seg Soc a cargo empleado		2.342 €		Seg Soc a cargo empleado		2.342 €
<b>TOTAL</b>	<b>45.000 €</b>	<b>11.792 €</b>		<b>TOTAL</b>	<b>43.740 €</b>	<b>11.090 €</b>
Líquido a percibir	33.208 €			Líquido a percibir	32.650 €	
Gastos en productos (*):	1.260 €					
(*) Los mismos que flexibiliza						
<b>Neto disponible:</b>	<b>31.948 €</b>			<b>Neto disponible:</b>	<b>32.650 €</b>	

(Para hallar el líquido a percibir, se resta el total de las deducciones al salario monetario bruto)

**Incremento del Neto Disponible: 702 € 2%**

## Retribución Flexible

### Alquiler vivienda

#### En qué consiste

Este producto tiene como finalidad el pago del alquiler mensual de la vivienda.

#### Fiscalidad

Art 46,1 IRPF: se imputará como retribución en especie el siguiente importe:

- Con carácter general el 5% del valor catastral en el caso de inmuebles cuyos valores catastrales hayan sido revisados o modificados a partir del 1 de enero de 1994 o el 10% para aquellos inmuebles que no hayan sido revisados con posterioridad a 1994.
- Si el inmueble careciese del valor catastral, el 5% del 50% del valor por el que se deba computar la vivienda a efectos del Impuesto sobre el Patrimonio.
- Dicha valoración tendrá como límite el 10% de las restantes contraprestaciones del trabajador. (Estos porcentajes son distintos en los territorios forales)
- En caso de arrendamiento compartido, únicamente podrá flexibilizarse la parte del alquiler que corresponda al empleado y la imputación fiscal también será proporcional a los meses y al pago de la renta que recaiga sobre el empleado.

#### Consideraciones Generales y Documentación

- Este producto se considerará únicamente para la primera residencia.
- El empleado deberá entregar a la empresa la siguiente documentación: Copia del contrato de arrendamiento, copia del recibo del IBI o documento que acredite la valoración de la vivienda, y documento exonerando a la empresa de toda responsabilidad sobre el estado de la vivienda, el pago de otros importes que no sean propiamente el alquiler, (seguros, avales,...), etc,...
- El importe se descontará de la nómina del mes anterior al pago, y la empresa realizará la transferencia al arrendador el 1º del mes a que corresponda.



# **FUTURO = CAMBIO & IMAGINACIÓN**



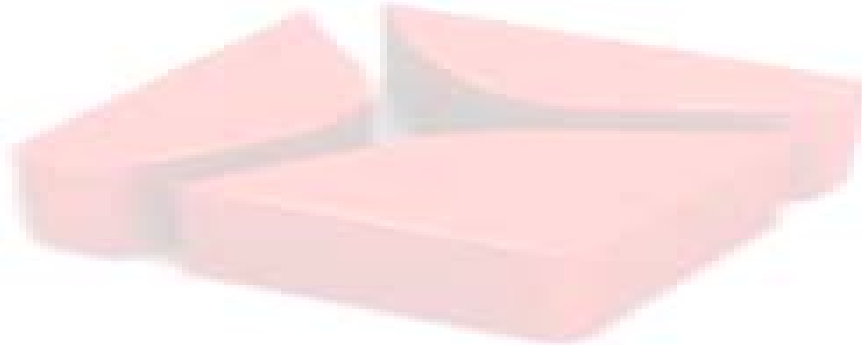
LA LEY DE MURPHY

LA LEY DE PETERS

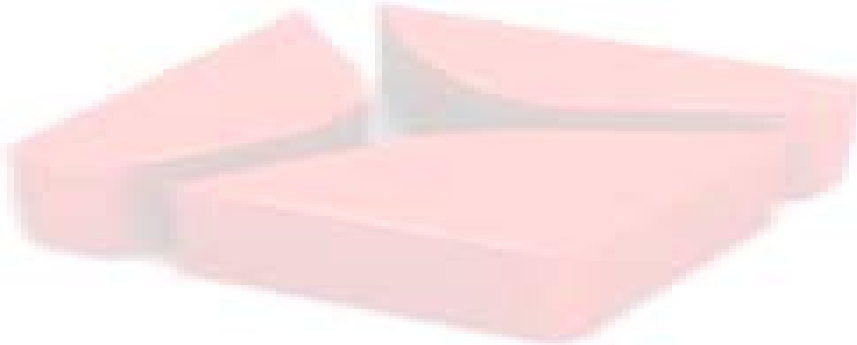


## La revolución del valor

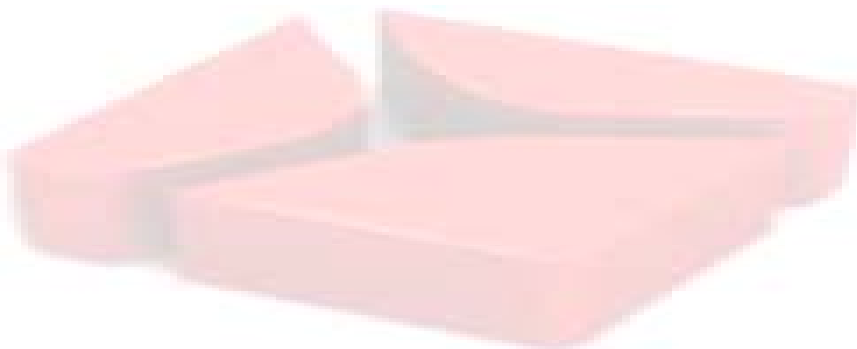
¿Qué quieren nuestros  
clientes internos?



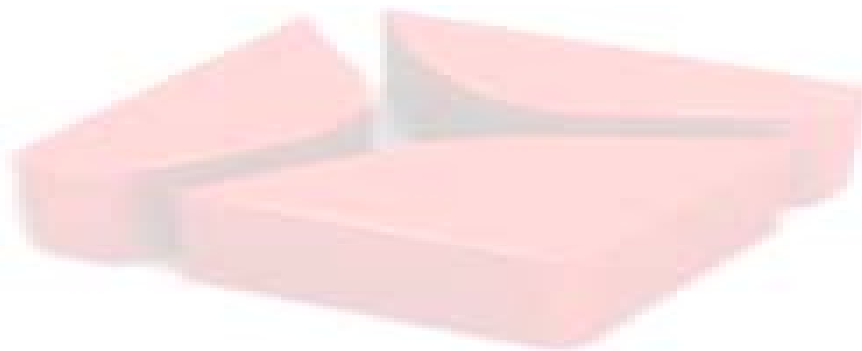
“La excelencia no es algo que podemos imaginar, la creamos sobre la marcha”



# La conservación y la permanencia, un romanticismo de película.

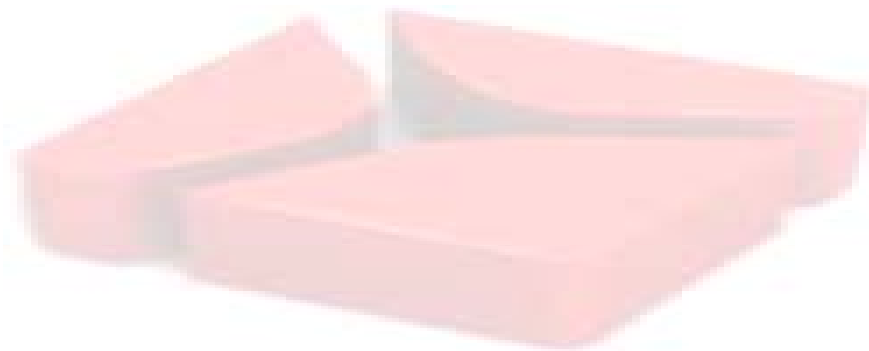


**TODO LO QUE PASA DENTRO  
DE LA EMPRESA HA DE  
GENERAR VALOR.**



Para finalizar

Una anécdota:  
Los 3 albañiles.



Parámetros que determinan la salud de la organización:

**EFICACIA:**

Logro de resultados económicos.

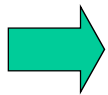
**ATRACTIVIDAD:**

Grado de satisfacción de empleados y directivos.

**UNIDAD:**

Grado de identificación de los empleados y directivos con los objetivos de la organización.

Parámetros que determinan la salud de la organización:



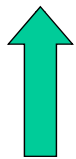
**EFICACIA:**

Logro de resultados económicos.



**ATRACTIVIDAD:**

Grado de satisfacción de empleados y directivos.



**UNIDAD:**

Grado de identificación de los empleados y directivos con los objetivos de la organización.

El negocio hay que llevarlo para obtener un beneficio... o se morirá...

...Pero cuando alguien intenta llevar un negocio solo para hacer beneficio... también se morirá, ya que carece de una razón para seguir existiendo.

*Henry Ford*

## Retribución Flexible

Mucha gracias.

José Luis Mesas Rubio  
Director en Valencia Canal de Consultores  
CATOC VIDA, S.A. (Grupo Seguros Catalana Occidente, S.A.)  
Teléfono: 963 629 363  
VALENCIA

Maria Llorens Sebastiá  
Teléfono: 609 655 955  
VALENCIA

