



# Curso de Compensación y Beneficios Laborales en Recursos Humanos

**Duración:** 80 horas

**Modalidad:** Online

## OBJETIVOS

Las mejores empresas saben que sus empleados no solo valoran el salario que perciben, sino que también tienen en cuenta otras cuestiones a la hora de apostar por quedarse o por seguir buscando nuevas alternativas para poder avanzar profesionalmente. De ahí que las compañías que aspiran a ser competitivas y que, por tanto, precisan personal especializado necesiten también contar con expertos en el área de la compensación y beneficios laborales, a fin de evitar constantes rotaciones de personal y de lograr que el capital humano que la conforma quiera seguir vinculado a la entidad.

Mejorar la retribución exige conocer las necesidades y anhelos de los profesionales que integran una empresa, algo que constituye en sí mismo un valor estratégico dentro de la empresa y del área de recursos humanos, que ve en el diseño y en la implantación de sistemas de retribución adecuados una necesidad.

La retribución se convierte, probablemente, en la herramienta de gestión más potente que tienen hoy día las empresas para dirigir los esfuerzos de sus empleados hacia la consecución de sus objetivos de negocio y, para conseguirlo, idean paquetes de retribución cada vez más atractivos y competitivos, que les sirven de aliciente y favorecen la fidelización de sus empleados más valiosos.

El presente curso pretende estudiar de forma práctica y en profundidad los diferentes sistemas y políticas de Retribución y Compensación existentes en el ámbito de la empresa.

Al finalizar el curso, el alumno habrá descubierto cómo utilizar las herramientas existentes en materia de prestaciones y, tras estudiar los diferentes sistemas y políticas de retribución y compensación en el ámbito de la empresa, sabrá:

- ) Atraer personal cualificado.
- ) Evitar el exceso de rotación en la empresa, propiciando la retención de los empleados actuales valiosos para la empresa.
- ) Garantizar la igualdad interna y externa.
- ) Reforzar el cumplimiento adecuado de las responsabilidades.

- ) Controlar el costo, estableciendo para ello un programa racional de compensaciones.
- ) Cumplir con las disposiciones legales.
- ) Contribuir a que el departamento de personal alcance su eficiencia administrativa.

## PROGRAMA

---

### 1. Compensación y beneficios

1. Introducción
2. Objetivos de la compensación empresarial
3. Normas generales
4. Políticas de incentivos

### 2. Política retributiva en la empresa. Estructura salarial y retribución fija

1. Conceptos
2. Características de la política retributiva
3. Objetivos de una política salarial
4. Componentes de la retribución
5. Estrategia retributiva
  1. Diseño de un sistema estratégico de retribución
  2. Características de los modelos retributivos
  3. Implantación de la política retributiva
  4. Política de revisión salarial
6. La retribución fija
  1. Análisis y clasificación de los puestos de trabajo
  2. Job matching
  3. Comparativa mercado
  4. Determinación de la gestión de la estructura salarial y desarrollo de la misma
  5. Desarrollo de las políticas y prácticas para la gestión salarial adecuadas a la estructura desarrollada
7. La compensación

### 3. Retribución variable

1. Definición y características principales
2. La motivación en los sistemas de retribución variables
3. Modalidades de sistemas de retribución variable
  1. Modelos tradicionales
  2. Modelos innovadores

4. Clasificación de los modelos retributivos variables
  1. Sistemas de retribución variables relacionados con el rendimiento del trabajador
  2. Sistemas de retribución variables por objetivos
  3. Sistemas de retribución variable vinculado al desempeño
  4. Sistemas de participación en beneficios
  5. Fórmulas de participación en el capital
5. Diseño de un sistema de retribución variable
  1. Determinación del alcance
  2. Análisis del contexto
  3. Recursos económicos
  4. Diseño preliminar
  5. Medición
  6. Número y combinación de factores
  7. Referentes para fijar la recompensa
  8. Criterios de reparto
  9. Fijación de cotas
  10. Curva de incentivo
  11. Periodicidad
  12. Evaluación
  13. Comunicación
6. Gestión y control de los sistemas de retribución variable
  1. Indicadores del sistema de control
  2. Relación de los indicadores con los SRV
  3. Ejemplos de indicadores
  4. Evaluación
4. Retribución en especie
  1. Introducción
  2. Características
  3. Tipos de pagos en especie
  4. Exclusiones
  5. Novedades fiscales para la retribución en especie
  6. Resumen
  7. Caso práctico
5. Retribución Flexible
  1. Definición

2. Puntos clave de la retribución flexible
  3. Características de los planes de retribución flexible
  4. Ventajas para empresa y trabajador
  5. Elementos de un plan de retribución flexible
  6. Análisis de la legislación
    1. Estatuto de los Trabajadores
    2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
    3. Cotización a la Seguridad Social
  7. Plan de implantación
6. Retribución emocional y elementos intangibles de compensación
1. Introducción
  2. Definición y características
  3. Herramientas
    1. Método de implantación
    2. Ejemplos
7. Aspectos jurídico-laborales de la retribución
1. Introducción
  2. Régimen jurídico de la retribución variable o SRV
  3. Ámbito individual
  4. Periodicidad
  5. Los objetivos. Empresario y trabajador
    1. Falta de objetivos: Necesidad de requerimiento del trabajador y restitución indemnizadora
    2. Incumplimiento de los objetivos por causa imputable al empresario
  6. El salario variable y la indemnización por despido
  7. Conclusiones
8. Tratamiento fiscal de las retribuciones
1. Introducción
  2. Retribuciones en especie
  3. Bonus flexible
  4. Entrega del derecho de opción de compra sobre acciones (Stock Options)
  5. Rendimiento neto reducido
  6. Resumen reforma fiscal de las retribuciones
  7. Principales modificaciones en materia de Previsión Social Complementaria

8. Acuerdos previos de valoración (Disposición Adicional Segunda del Reglamento del Impuesto)
  9. Ingreso a cuenta no repercutido por la empresa al trabajador (Soportado económicamente por la empresa)
  10. Casos prácticos resueltos
    1. Caso 1
    2. Caso 2
    3. Caso 3
    4. Caso 4
    5. Caso 5
    6. Caso 6
9. Aspectos laborales de la expatriación
1. Introducción
  2. Legislación en los contratos internacionales de trabajo
    1. Reglamento de Roma-I
  3. Prestaciones de la Seguridad Social
    1. La Seguridad Social de los trabajadores desplazados
    2. Países no comunitarios con convenio de Seguridad Social
    3. Países no comunitarios sin convenio de Seguridad Social
10. Aspectos retributivos de los planes de pensiones
1. Introducción
  2. Deducciones
  3. Reducción en el IRPF
    1. Forma de tributación, límites y tratamiento de los excesos
    2. Excesos de aportaciones
    3. Retribución en especie
    4. Rescate de los planes de pensiones
    5. Territorios forales
  4. Resumen