



Sección sindical de CC.OO. de SBD Consultors

Propuesta de beneficios sociales en SBD

Martes 27 de Marzo de 2007

ÍNDICE

1	OBJETIVO DE ESTA PROPUESTA.....	3
2	OFERTA ACTUAL DE BENEFICIOS SOCIALES POR PARTE DE SBD.....	3
3	PROPUESTA DE BENEFICIOS SOCIALES	4
3.1	CUOTAS DE AFILIACIÓN.....	4
3.1.1	<i>Cuota de afiliación al Racc.....</i>	<i>4</i>
3.1.2	<i>Cuota de afiliación a la cooperativa ABACUS.....</i>	<i>5</i>
3.2	AYUDAS ÁMBITO FAMILIAR	6
3.2.1	<i>Ayuda por nupcialidad.....</i>	<i>6</i>
3.2.2	<i>Ayuda por nacimiento o adopción.....</i>	<i>6</i>
3.2.3	<i>Ayuda por material escolar.....</i>	<i>6</i>
3.3	AYUDAS FINANCIERAS.....	7
3.3.1	<i>Préstamo para adquisición de vivienda.....</i>	<i>7</i>
3.3.2	<i>Productos financieros.....</i>	<i>7</i>
3.4	MUTUA MÉDICA.....	7
3.5	COMPRA DE HARDWARE A TRAVÉS DE MAYORISTAS	8
3.6	DESCUENTOS VARIOS	8
3.6.1	<i>Gasolina.....</i>	<i>9</i>
3.6.2	<i>Centros Deportivos</i>	<i>9</i>
3.6.3	<i>Supermercados</i>	<i>9</i>
3.6.4	<i>Otros</i>	<i>10</i>
3.7	AYUDAS ACADÉMICAS	10
3.7.1	<i>Proyecto final de carrera.....</i>	<i>10</i>
3.7.2	<i>Espacio de foros para estudiantes en la intranet de SBD.....</i>	<i>10</i>
3.8	DISTRIBUCIÓN DE LA RETRIBUCIÓN MENSUAL.....	11
3.8.1	<i>Tickets restaurant.....</i>	<i>11</i>
3.8.2	<i>Tickets guardería.....</i>	<i>11</i>
3.9	INFORMACIÓN DE SERVICIOS PARA EMPLEADOS	12
4	ANÁLISIS DE COSTES	13
4.1	CUOTAS DE AFILIACIÓN.....	13
4.1.1	<i>Cuota de afiliación al Racc.....</i>	<i>13</i>
4.1.2	<i>Cuota de afiliación a la cooperativa ABACUS.....</i>	<i>13</i>
4.2	AYUDAS ÁMBITO FAMILIAR	13
4.2.1	<i>Ayuda por nupcialidad.....</i>	<i>13</i>
4.2.2	<i>Ayuda por nacimiento o adopción.....</i>	<i>14</i>
4.2.3	<i>Ayuda para material escolar.....</i>	<i>14</i>
4.3	AYUDAS FINANCIERAS.....	14
4.3.1	<i>Préstamo para adquisición de vivienda.....</i>	<i>14</i>
4.3.2	<i>Productos financieros.....</i>	<i>14</i>
4.4	MÚTUA MÉDICA.....	15
4.5	COMPRA DE HARDWARE A TRAVÉS DE MAYORISTAS	15
4.6	DESCUENTOS VARIOS	15
4.7	AYUDAS ACADÉMICAS	15
4.8	DISTRIBUCIÓN DE LA RETRIBUCIÓN MENSUAL.....	15
4.9	INFORMACIÓN DE SERVICIOS PARA EMPLEADOS	15
5	RESUMEN DE GASTOS.....	16
6	CONSIDERACIONES FINALES.....	16

1 Objetivo de esta propuesta

Los beneficios sociales o extra-salariales, tienen por objetivo mejorar la calidad de vida del trabajador/a y de su unidad familiar.

Cada vez más, en el actual mercado laboral, los beneficios sociales y políticas de conciliación familiar son tan valoradas como una buena retribución salarial, y puede ser determinante en la decisión del trabajador para cambiar de empresa.

Si como dicen todos los entendidos en el sector, el principal activo de las consultoras son los trabajadores, para conseguir su implicación en la empresa, estos tienen que considerarse "cuidados" y "queridos" por ella.

Ventajas de los beneficios sociales para la empresa:

- ✓ Incremento de la motivación y fidelización de los trabajadores.
- ✓ Reducción de los gastos derivados de la rotación.
 - Reducción de los gastos de formación.
 - Reducción de los retrasos en los plazos de producción y entrega de los proyectos, debidos a la alta temporalidad laboral.
- ✓ Preserva e incrementa la imagen pública frente a clientes y potenciales clientes.
- ✓ Incremento de la competitividad empresarial.
- ✓ Mayor grado de compromiso en el desarrollo y la productividad.
- ✓ Mejora generalizada de las relaciones laborales y del clima laboral.

Ventajas de los beneficios sociales para las personas de la empresa:

- ✓ Incremento de la motivación.
- ✓ Reducción de los gastos familiares.
- ✓ Mayor estabilidad laboral, equilibrio emocional y familiar.
- ✓ Conciliación de la vida laboral y familiar.

Con este fin, elaboramos esta propuesta de beneficios sociales para que los trabajadores se sientan más a gusto en SBD y se evite que marchen a otras empresas.

2 Oferta actual de beneficios sociales por parte de SBD

Antes de realizar la presente propuesta, se realizó una evaluación de la actual situación dentro de la empresa en lo referido a los beneficios sociales, asimismo, se consultó a la empresa sobre la política de beneficios extra-salariales. Los resultados se enumeran continuación:

Vigentes

- ✓ 100% de retribución salarial en caso de baja por enfermedad.
- ✓ Parking a un precio muy ventajoso, para los empleados que trabajan en las oficinas de la sede SBD en Sabadell (edificio Padock).
- ✓ Descuentos de un 4% en productos informáticos, en "AirisCity", comercio informático en la ciudad de Terrassa.

3 Propuesta de beneficios sociales

Los beneficios sociales que se detallan a continuación sólo serían aplicables hasta la extinción de contrato laboral entre el trabajador y la empresa SBD Consultors.

3.1 Cuotas de afiliación

3.1.1 Cuota de afiliación al Racc

En años anteriores, se aplicaba una política de beneficios extra-salariales, de gran popularidad y muy valorada por la plantilla. En el momento de transformar su contrato temporal en indefinido, el trabajador/a pasaba a ser socio del RACC, encargándose la empresa de todos los trámites para su afiliación y cuotas asociadas, sin ningún tipo de cargo o coste para el empleado/a.

Actualmente, únicamente la plantilla con más de seis años de antigüedad disfruta de esta política, el resto, carece de este beneficio, ya que desde hace aproximadamente más de cinco años, ha dejado de aplicarse.

Creemos que sería bueno recuperar este beneficio para que todos los trabajadores pudieran disponer de él, en función de su antigüedad en la plantilla de SBD.

Todos los trabajadores y trabajadoras que actualmente tengan una antigüedad superior o igual a un año, automáticamente pasarían a ser socios del Racc sin coste alguno y que en el futuro, se aplique a los nuevos trabajadores cuando las condiciones anteriormente especificadas se cumplan.

Considerando que SBD ofrece sus servicios desde hace años al RACC, creemos que la empresa está en una posición privilegiada para la negociación, y obtener condiciones ventajosas para ofrecer este beneficio a sus empleados.

Ventajas para la empresa:

- ✓ Mejora generalizada de las relaciones laborales y del clima laboral.
 - Trato igualitario en el acceso a los beneficios extra-salariales para todos los trabajadores de SBD, independientemente del inicio de contrato laboral con la empresa.
- ✓ Incremento de la motivación y mayor estabilidad laboral.
- ✓ Reducción de permisos y costes de control de personas.
 - El RACC ofrece a todos sus socios, servicios de ayuda en carretera y jurídicos, legales o administrativos, para todos los trámites e imprevistos asociados al automóvil, liberando a la persona de realizarlos y la pérdida de tiempo que estos conllevan. Y dado que la gran mayoría de personas utiliza el vehículo particular para sus traslados al lugar de trabajo, es de suma importancia contar con servicios que respondan de forma rápida y efectiva.

Ventajas para las personas de la empresa:

- ✓ Incremento de la motivación.
- ✓ Reducción de los gastos familiares.
- ✓ Tranquilidad al contar con un servicio de ayuda en carretera, reconocido mundialmente, en sus desplazamientos con automóvil.

3.1.2 Cuota de afiliación a la cooperativa ABACUS

ABACUS, es una cooperativa que ofrece a sus socios, descuentos de un 5% sobre sus precios muy competitivos, en material escolar, de oficina, informático, libros, juguetes, multimedia y música.

La cuota de afiliación a ABACUS supone **un único pago** de 6 euros por persona en el momento de asociarse a dicha cooperativa.

Dada la expansión de ABACUS, y sus precios para estudiantes, entendemos que un porcentaje de la plantilla de SBD ya son socios, y esto supone, junto con el único pago, una importante reducción del coste total de este beneficio social.

El criterio para obtener este beneficio, será el mismo que para la afiliación al RACC. Todos aquellos empleados con un año o más de antigüedad en la empresa pasarán automáticamente a ser socios sin coste alguno para ellos.

3.2 Ayudas ámbito familiar

3.2.1 Ayuda por nupcialidad

Se propone que por motivo de enlace matrimonial o inscripción en el registro civil como pareja de hecho, todo trabajador/a de SBD tendrá derecho a una ayuda de 300 €.

Este importe debería ser revisado anualmente para tener en cuenta el IPC de cada año.

Ventajas para la empresa y los empleados:

- ✓ Incremento de la motivación y fidelización.
- ✓ Trato equitativo entre trabajadores.
 - Seguridad de la igualdad de acceso a las ayudas para todos los trabajadores ante la misma situación.
- ✓ Disminución del enrarecimiento del clima laboral y de los equipos de trabajo.
- ✓ Mayor grado de satisfacción de los trabajadores hacia la empresa.

3.2.2 Ayuda por nacimiento o adopción

Por motivo de nacimiento o adopción de uno o más hijos, todo trabajador o trabajadora de SBD tendrá derecho a una ayuda de 300 € por hijo.

Este importe debería ser revisado anualmente para tener en cuenta el IPC de cada año.

3.2.3 Ayuda por material escolar

En el 2006, según datos oficiales, el **inicio del curso escolar supuso un gasto medio de 600 euros/hijo**, lo cual puede suponer un grave escollo en el presupuesto familiar. Por ello, la concesión de ayudas para los trabajadores con hijos en edad escolar, puede suponer una medida de gran popularidad en la plantilla de la empresa.

Las ayudas serían por un valor de 150 € por hijo con edad comprendida entre 2 y 5 años y de 200 € por hijo con edad comprendida entre 5 y 10 años al inicio de la temporada escolar (septiembre).

Estos importes deberían ser revisados anualmente para tener en cuenta el IPC de cada año.

3.3 Ayudas financieras

Actualmente dado el incremento espectacular en los últimos años de los precios de las viviendas, el IPC, implica que se necesite una mejora salarial para hacer frente a los gastos que el día a día genera.

Las ayudas financieras como por ejemplo ofrecer productos bancarios en condiciones más ventajosas al colectivo de empleados, puede evitar la marcha de empleados.

Ventajas para la empresa:

- ✓ Disminución de la rotación y los costos que genera.
- ✓ Aumento de los lazos de cooperación con los clientes actuales.
- ✓ Incremento producción.

Ventajas para los empleados:

- ✓ Reducción del gasto familiar.
- ✓ Reducción de estrés.
- ✓ Incremento de la motivación.

3.3.1 Préstamo para adquisición de vivienda

Préstamo de 6.000 euros para todos aquellos trabajadores que vayan a adquirir una vivienda a devolver en un máximo de 60 meses y sin devengar intereses.

3.3.2 Productos financieros

La gran mayoría de clientes de SBD son bancos o cajas, creemos que esta situación permite a la empresa negociar con para todos sus empleados una amplia gama de productos bancarios como hipotecas, créditos, planes de pensiones, fondos de inversión, seguros de vida etc., de estos clientes, en condiciones muy ventajosas y económicas.

3.4 Mutua médica

Actualmente, el sistema público de salud, aun siendo uno de los mejor valorados en mundo, sufre una saturación que da lugar a listas de espera de más de un año en intervenciones quirúrgicas, esperar meses para la realización de pruebas de diagnóstico, etc.

Esta es una de las principales preocupaciones de los trabajadores, poseer una cobertura médica, que responda de forma rápida y eficaz para toda la familia.

Actualmente las empresas aseguradoras de salud ofrecen una amplia gama de productos para colectivos, con precios muy competitivos. Para las empresas, además de estos precios ventajosos, ofrece una serie de ventajas fiscales, en el caso de que esta pague parte de la cuota.

Es importante que el seguro médico cumpla los siguientes requisitos:

- ✓ Facilidades para los familiares directos del trabajador (cónyuge e hijos) para suscribir un seguro médico con las mismas prestaciones.
- ✓ Que no existan periodos de carencia para el asegurado y su familia.
- ✓ Un seguro sin exclusiones de atención médica, debida a enfermedades anteriores o congénitas del trabajador.
- ✓ Con cobertura nacional.
- ✓ Debe ofrecer programas de prevención y diagnóstico precoz.

Ventajas para la empresa:

- ✓ Incremento de la motivación y fidelidad hacia la empresa.
- ✓ Reducción de los costes derivados de las bajas por enfermedad.
- ✓ Incremento producción.

Ventajas para los empleados:

- ✓ Reducción del gasto familiar.
- ✓ Reducción de estrés.
- ✓ Menor índice de enfermedades.

3.5 Compra de hardware a través de mayoristas

SBD, como una empresa dedicada al desarrollo de aplicaciones informáticas puede comprar hardware a proveedores. Sería de gran ayuda que, los trabajadores de SBD pudieran obtener nuevos equipos informáticos a través de estos proveedores de manera que el coste del equipo fuera inferior al coste en tiendas finales.

3.6 Descuentos varios

El aumento de la platilla de SBD, ofrece una amplia base de negociación para obtener descuentos en las distintas áreas de servicios.

La idea de este tipo de beneficio sería que SBD se pusiera en contacto con restaurantes, comercios, supermercados, centros comerciales y gasolineras de Sabadell para lograr que los trabajadores de SBD tengan algún tipo de descuento en estos lugares sin necesidad de coste alguno para la empresa.

3.6.1 Gasolina

La gran mayoría de empleados, utiliza el vehículo propio para desplazarse a su lugar de trabajo. Por ello, la gasolina se ha transformado para muchos en un producto de primera necesidad, y dado su precio a la alza, puede suponer un coste muy elevado para la economía familiar.

Sería interesante negociar con las gasolineras, cercanas a las oficinas de la empresa o a los polígonos empresariales donde desarrollan su actividad laboral los trabajadores, descuentos para el colectivo de empleados de SBD.

3.6.2 Centros Deportivos

Dentro del sector de la consultoría informática, un gran número de trabajadores presentan problemas de salud de tipo: lesiones músculo-esqueléticas, stress, etc.

Realizar de forma regular una actividad física, permite evitar o reducir estos problemas.

Actualmente, el grupo deportivo Q-Sport, ofrece el colectivo de trabajadores de SBD un descuento del 20% en la cuota mensual. Las instalaciones de este grupo, están en Sabadell y Terrassa, lo cual puede ser un problema para todos aquellos trabajadores que residan en otras poblaciones, y/o su lugar de trabajo no esté en el Vallés Occidental.

La oferta para el colectivo de empleados, debería extenderse a otros grupos deportivos presentes en otras poblaciones como DIR, SAF etc.

3.6.3 Supermercados

Tal y como muestra el IPC, los productos de alimentación y primera necesidad, que forman parte de la cesta de la compra de las familias, son los que más han incrementado su precio.

La negociación con cadenas de supermercados provinciales o nacionales, para obtener descuentos en los productos, ayudará a reducir el gasto familiar de los empleados.

Asimismo, existen productos de descuento que ofrecen los supermercados de forma gratuita, tales como tarjetas de descuento. Y ofrecerlas a los empleados, puede sentar una base para la negociación con dichas cadenas. Como por ejemplo, ofrecer a todos los trabajadores la tarjeta DIA, **con coste 0**, para la empresa.

3.6.4 Otros

Generalmente, las oficinas se encuentran cercanas a centros comerciales. El volumen de empleados permite negociar con los comercios de la zona la obtención de descuentos para los trabajadores de SBD, en ropa, calzado, joyas, restauración etc.

3.7 Ayudas académicas

Un alto porcentaje de la plantilla de SBD, está realizando algún tipo de formación académica (estudios universitarios, post-gradados, másters, módulos, etc.)

Compaginar los estudios con la jornada laboral completa es una tarea difícil, por ello, las ayudas que se proponen a continuación permiten compaginar la vida laboral y académica de los empleados.

Ventajas para la empresa:

- ✓ Establecer y mantener lazos de cooperación universidad-empresa.
- ✓ Mejora de la imagen pública en la sociedad.
- ✓ Incrementa la imagen pública frente a clientes y potenciales clientes, contando con personal altamente cualificado y titulado.
- ✓ Aumento de la motivación y productividad en el desarrollo de los proyectos.
- ✓ Enriquecimiento del principal activo de la empresa al tener personal con más y mejor formación.

Ventajas para las personas que forman SBD:

- ✓ Compaginar trabajo con la finalización de los estudios universitarios.
- ✓ Obtener una titulación que le permita una mejor proyección en la carrera profesional dentro de la empresa.
- ✓ Reducción de estrés.
- ✓ Disposición de más tiempo.

3.7.1 Proyecto final de carrera

Ofrecer a los empleados que así lo deseen, utilizar alguno de los proyectos desarrollados en su actividad laboral diaria como proyecto fin de carrera.

3.7.2 Espacio de foros para estudiantes en la intranet de SBD

Creación de un foro académico la intranet, aprovechando las plataformas ya existentes desarrolladas por SBD (p.e. NearTraining).

Estos foros permiten poner en común dudas, conocimientos, etc. y que permite al trabajador reducir el tiempo que ha dedicar a buscar dicha información. Y a la empresa tener acceso a las nuevas tecnologías.

3.8 Distribución de la retribución mensual

La empresa ofrece a sus empleados la posibilidad de dedicar parte de sus salario anual en servicios personales.

3.8.1 Tickets restaurant

Posibilidad de los trabajadores de, en caso de no disponer de tickets restaurant, poder elegir que una parte del salario anual se le retribuya en tickets restaurant.

Ventajas para la empresa:

- ✓ No cotiza a la Seguridad Social.
- ✓ Exento de IRPF hasta 7,81 € por empleado y día.
- ✓ Es deducible del Impuesto de Sociedades al 100%.
- ✓ Flexibilidad en el número de tickets y en su valor facial.
- ✓ Ahorro fiscal Sencillez de gestión.
- ✓ Fin de cargas administrativas.
- ✓ Servicio adaptado a cada empresa.

Ventajas para los empleados:

- ✓ No cotiza a la Seguridad Social.
- ✓ Exento de IRPF hasta 7,81 € por empleado y día.
- ✓ Libertad para elegir entre los más de 21.000 establecimientos afiliados.
- ✓ Promociones y descuentos regulares en los restaurantes afiliados u otras empresas.
- ✓ Facilidad de uso.

3.8.2 Tickets guardería

Ofercer a la posibilidad a los trabajadores con hijos, con edades comprendidas entre 0-3 años, dedicar parte de sus sueldo anual a los gastos derivados de las guarderías. Por parte de la empresa, dadas las ventajas fiscales que se ofrecen, se puede valorar la posibilidad de subvencionar una parte del gasto.

Ventajas para la empresa:

- ✓ Subvención libre de impuestos.
- ✓ Gasto deducible del impuesto de sociedades.
- ✓ Dedución de la cuota integra del 10% del gasto.
- ✓ Induce a la fidelidad de los empleados, la empresa demuestra un

- compromiso con los empleados.
- ✓ Los padres lo reconocen como un valioso beneficio de su empresa.
- ✓ Percepción de beneficio adicional extrasalarial.
- ✓ Mínimo coste administrativo.

Ventajas para los empleados:

- ✓ Importe exento de cargas fiscales y de seguridad social.
- ✓ El empleado decide el centro que prefiere, Accor Services gestionará la incorporación a su red de los centros.
- ✓ Entrega de un pack de información, claro y comprensible, para los padres y para los centros.
- ✓ Ayuda a la conciliación de su vida laboral y familiar.

3.9 Información de servicios para empleados

A través de la intranet, y creando un área específica a tal efecto, se ofrecerá información de los servicios para el empleado, y también sobre otros servicios no subvencionados por la empresa, que facilitaran compaginar la vida familiar con la laboral:

- ✓ Colegios
- ✓ Guarderías
- ✓ Servicios de cuidado y atención a enfermos, personas mayores y discapacitados.
- ✓ Canguros
- ✓ Teleasistencia

La promoción de estos servicios, de las empresas o personas que lo proporcionan, a todo el conjunto de empleados, permite a SBD definir un marco favorable y óptimo, para la negociación de descuentos y ofertas para todos los trabajadores.

Ventajas para la empresa:

- ✓ Incremento de la motivación y fidelidad hacia la empresa.
- ✓ Reducción de los costes derivados de las bajas por enfermedad.
- ✓ Incremento producción.

Ventajas para los empleados:

- ✓ Reducción del gasto familiar.
- ✓ Reducción de estrés.
- ✓ Disposición de más tiempo.

4 Análisis de costes

En este punto intentaremos detallar el coste anual **aproximado** que cada beneficio social tendría en SBD según la información de la que disponemos.

4.1 Cuotas de afiliación

4.1.1 Cuota de afiliación al Racc

Debido a que no disponemos de datos sobre la cuantía que SBD aporta al Racc por cada trabajador nos es imposible hacer un cálculo aproximado del total que supondría a SBD el tener este beneficio social.

4.1.2 Cuota de afiliación a la cooperativa ABACUS

El primer año de entrada en vigor de este beneficio social, todos aquellos trabajadores que ya tuvieran un contrato indefinido también se les debería afiliar. Si tomamos como referencia que el último censo electoral, tenemos que el 48% de los trabajadores llevan más de un año en SBD, con lo que entendemos que tienen contrato indefinido.

Si el total de trabajadores de SBD es de 250 este 48% nos da un total de 120 trabajadores, con lo que el coste para afiliarlos a todos sería de **720 €**.

Aclaremos de nuevo que este coste sería únicamente el primer año de vigencia de este beneficio social. El resto de años el coste sería muchísimo inferior debido a que ya no se tiene que afiliar a toda la plantilla: solamente a las nuevas incorporaciones con contrato indefinido.

4.2 Ayudas ámbito familiar

4.2.1 Ayuda por nupcialidad

Según datos del instituto nacional de estadística, en el 2005 el índice de nupcialidad en la provincia de Barcelona fue el 4.39 por mil habitantes.

Aplicando una sencilla regla de tres, teniendo en cuenta que según la dirección de la empresa la plantilla de SBD en el centro de Sabadell está alrededor de los 250 trabajadores podríamos decir que el índice de nupcialidad en SBD es de 1.09, es decir, aproximadamente, de media anual habría 1.09 matrimonios o uniones legales de trabajadores de SBD.

Viendo este dato aproximado obtenemos que, anualmente, este beneficio tendría un coste aproximado para SBD de $1.09 * 300 \text{ €} = 327 \text{ €}$

4.2.2 Ayuda por nacimiento o adopción

Según datos del instituto nacional de estadística, en el 2005 el índice de natalidad en la provincia de Barcelona fue el 11.67 por mil habitantes.

Aplicando una sencilla regla de tres, teniendo en cuenta que según la dirección de la empresa la plantilla de SBD del centro de Sabadell está alrededor de los 250 trabajadores podríamos decir que el índice de natalidad en SBD es de 2.91, es decir, aproximadamente, de media anual habría 2.91 nacimientos de hijos de trabajadores de SBD.

Viendo este dato aproximado obtenemos que, anualmente, este beneficio tendría un coste aproximado para SBD de $2.91 * 300 \text{ €} = 873 \text{ €}$.

4.2.3 Ayuda para material escolar

Basándonos en los datos aproximados del punto anterior, en el que obtendríamos el índice de natalidad, podríamos decir que aproximadamente el coste para SBD de este beneficio sería de **175 €** (la media entre las cantidades de los dos rangos de edad)

4.3 Ayudas financieras

4.3.1 Préstamo para adquisición de vivienda

Préstamo de 6.000 euros para todos aquellos trabajadores que vayan a adquirir una vivienda a devolver en un máximo de 60 meses y sin devengar intereses.

4.3.2 Productos financieros

La gran mayoría de clientes de SBD son bancos o cajas, creemos que esta situación permite a la empresa negociar con para todos sus empleados una amplia gama de productos bancarios como hipotecas, créditos, planes de pensiones, fondos de inversión etc., de estos clientes, en condiciones muy ventajosas.

Los productos financieros, son descuentos u ofertas ofrecidos por entidades financieras, **que no implican gasto alguno para la empresa.**

4.4 Mútua médica

La forma en que la empresa participará en la contratación de una mutua médica para los trabajadores no está definida.

En caso de negociar un precio competitivo sin subvencionar parte de la cuota, el gasto derivado será 0.

En caso contrario, los gastos serán proporcionales a subvención dedicada a cada trabajador por igual.

4.5 Compra de hardware a través de mayoristas

No existe ningún coste para la empresa. Los gastos derivados de la compra, corren a cargo del empleado.

4.6 Descuentos varios

Al tratarse de ofertas o descuentos que ofrecen otras empresas o comercios a los empleados, **no se está generando ningún coste para la empresa.**

4.7 Ayudas académicas

Entendemos que éstas propuestas **no generan ningún coste** para la empresa ya que se trata de presentar el proyecto en el que se está trabajando como proyecto de final de carrera o bien aprovechar una plataforma ya existente para los foros.

4.8 Distribución de la retribución mensual

Los tickets-restaurant y tickets-guardería, **no implica coste alguno para SBD,** siempre que no subvencionen parte de alguna de estas ayudas.

4.9 Información de servicios para empleados

El único gasto que se puede derivar de esta propuesta, son aquellos que impliquen el desarrollo e implantación en la intranet de SBD, de un punto de información sobre los servicios para empleados. Y la obtención, y mantenimiento actualizado de dicha información. **Desde nuestro punto de vista el coste es nulo,** ya que SBD dispone de una intranet y las herramientas para su gestión.

5 Resumen de gastos

Cuotas de afiliación	
Cuota de afiliación al Racc	¿?
Cuota de afiliación a la cooperativa ABACUS (1er año)	720
Cuota de afiliación a la cooperativa ABACUS	¿?
Ayudas ámbito familiar	1375
Ayuda por nupcialidad	327
Ayuda por nacimiento o adopción	873
Ayuda por material escolar	175
Ayudas financieras	0
Préstamo para adquisición de vivienda	
Productos financieros	
Mútua médica	¿?
Compra de hardware	0
Descuentos varios	0
Ayudas académicas	0
Distribución retribución mensual	¿?

6 Consideraciones finales

Entendemos que para poder cubrir los gastos de los beneficios sociales, se debería crear en SBD un presupuesto anual para ello, de manera que no impactara directamente en las cuentas de beneficios y pérdidas.

La cuantía de este presupuesto debería ser analizado por SBD y la RLT cada año y aumentarlo o disminuirlo según fuera necesario teniendo en cuenta la experiencia del año anterior.

Además, estos costes se pueden desgravar del impuesto de sociedades con lo que el coste para la empresa puede llegar a ser inferior al calculado.