Expansión

14-GIU-2011
pagina 17
foglio 1 / 2

Diffusione: n.d. Lettori: n.d. Direttore: Ana Isabel Pereda

Paga más a tu empleado sin gastar un solo euro

La retribución flexible se ha convertido en tiempos de crisis en la mejor manera de subir el sueldo a la plantilla sin tener que afrontar más gastos de personal.

J.A.Puglisi. Madrid

La crisis ha atado de pies y manos a las compañías a la hora de hablar de revisión salarial. Y aunque los empleados pueden estar dispuestos a hacer un esfuerzo extra durante los tiempos difíciles, la plantilla necesita un incentivo para seguir capeando el temporal. En este entorno, la retribución flexible ha ganado protagonismo en los departamentos de recursos humanos de las grandes compañías, ya que permite aumentar la retribución de los empleados, sin incurrir en costes adicionales. Una fórmula a la que las pequeñas y medianas empresas todavía no han sabido sacarle partido.

Este mecanismo permite que el empleado elija cómo repartir su paquete retributivo, más allá del salario en metálico. Para quienes tienen que comer fuera de casa, una opción es recibir parte de su nómina en cheques restaurante, o los que tienen hijos pequeños pueden utilizar vales para la guardería. Seguros médicos, cursos de formación e incluso el alquiler de una vivienda pueden pagarse directamente a través de este sistema.

Esta herramienta no tiene como objetivo complementar el sueldo del empleado con elementos adicionales, sino adaptarlo a sus necesidades sin que suponga un incremento de la carga salarial de la empresa. Para Stanilas de Saint Louvent, director general de Sodexo, la retribución flexible es "una palanca única para garantizar el compromiso de los empleados". Asimismo, ofrece la oportunidad de "hacer visible la inversión que la compañía realiza en cada empleado a nivel de prestaciones no dinerarias, que usualmente no son valoradas por el personal", apunta Ana Ortiz García, socia del bufete Garrigues.

Utilización

La ventaja de la retribución flexible es que beneficia tanto al empleado como a la compañía, sin suponer un gasto adicional. Por un lado, gracias a los incentivos fiscales que recibe este tipo de retribución, el trabajador ve cómo su salario neto es mayor, ya que paga menos impuestos. Para la compañía, constituye una fórmula de incrementar el poder adquisitivo de la plantilla sin disparar sus costes.

Aun así, las organizaciones que lo utilizan han de respetar algunas normas básicas. Las empresas deben velar por que la retribución flexible no supere el 30% del salario bruto anual, ni esté por debajo de la tasa neta establecida por el convenio colectivo. Asimismo, la organización debe garantizar que este tipo de remuneración no reduzca la cotización en la seguridad social y que sea aplicada sólo si se cuenta con la aprobación del empleado. Por lo demás, la creatividad es el único límite para establecer fórmulas de retribución flexible.

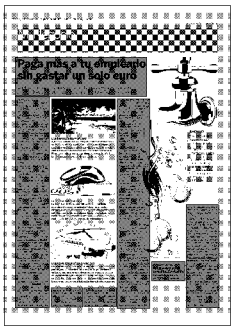
Nuevos espacios

Aunque el modelo ha tomado un fuerte impulso en los últimos años, aún hay mucho camino por recorrer, especialmente, en las pequeñas y medianas empresas. Según un estudio realizado por Sodexo entre más de mil empresas en España, el 72% de las compañías con menos de 100 trabajadores no entrega beneficios sociales ni facilita instrumentos de optimización salarial. "Las pymes pueden obtener los mismos beneficios que una empresa grande, pero aún no logramos una importante penetración en ese sector", explica Saint Louvent.

La aplicación de la retribución flexible en una pequeña empresa es similar al de una grande. Sólo hay que seguir seis pasos. En primer lugar, es necesario hacer un análisis de viabilidad en cada empresa e identificar las necesidades de la plantilla. A partir de los resultados, se diseña un sistema de retribución flexible a la medida y se implementa en la organización. Una vez operativo, se realizan las labores de gestión y de comunicación a los empleados. Finalmente, el resto del trabajo se enfoca en el seguimiento y actualización del proceso.

El beneficio más tangible es el ahorro que reciben los empleados en los descuentos de sus nóminas y que se traduce en un incremento del salario neto anual de entre un 8% y un 15%, "siempre que se maximicen los servicios ofrecidos por la organización", aclara Ortiz.

La principal ventaja de este sistema es que se puede adaptar a cualquier tipo de empresa, es decir, no importa ni el sector ni el tamaño. Las grandes empresas aprovechan su tamaño para negociar con otras compañías y obtener servicios y productos a un



Paga di più il tuo impiegato senza spendere un solo euro (sg)

precio especial para sus trabajadores, además de sumarles el incentivo fiscal que luego se aplica. Una pyme de cinco trabajadores no podrá utilizar esta fórmula, pero podrá explorar otras alternativas.

Los más sofisticados pueden orquestar un amplio catálogo de beneficios en un portal corporativo, pero también se puede hacer de una forma más artesanal. El único requisito es que el empleado esté informado y pueda adquirir productos o servicios y pagarlos directamente con su nómina. Una opción económica, por ejemplo, es ofrecer la posibilidad al trabajador de adquirir días libres.

La parte de la nómina dedicada a la retribución flexible no puede superar el 30% del salario