

La compensación flexible socialmente corporativa

Jueves, 29 de Octubre 2009, 10:41

Los planes de compensación flexibles, entendidos como aquellos sistemas que permiten a los profesionales, de forma completamente voluntaria, redefinir la composición de su paquete retributivo para que éste se adecue a sus necesidades personales y familiares, consiguiendo una menor fiscalidad de las rentas del trabajo y aprovecharse de la capacidad de negociación de la empresa en la que presta sus servicios, se extendieron en España, a finales de los años 90.

Entonces, con unos tipos marginales en el IRPF del 56%, sin herramientas informáticas que facilitaran la comunicación y gestión de estos sistemas, se ofrecieron en exclusiva para los primeros niveles directivos de las organizaciones de la mano de los responsables fiscales de las organizaciones.

Durante estos años, y más aún desde que la crisis se ha asomado violentamente en las cuentas de resultados de las empresas obligando a mejorar necesariamente su eficiencia retributiva, hemos podido comprobar como estos sistemas de compensación, lejos de ser únicamente una herramienta de optimización fiscal, se han convertido en elementos integradores de estratégicas retributivas centradas en la compensación total, que permiten comunicar, personalizar y optimizar, de forma individualizada, la inversión que la organización realiza en su conjunto para cada empleado.

Estos sistemas de compensación flexibles, si no caemos en la miopía de considerarlos como una herramienta asilada en la política retributiva, o como un canal de distribución de determinados productos, cada vez nos descubren más utilidades y beneficios para los profesionales y las organizaciones que las implantan.

Aceptando que un ámbito muy importante de la responsabilidad social corporativa es la búsqueda de la excelencia en el seno de la empresa, atendiendo con especial atención a las personas y sus condiciones de trabajo, necesariamente tenemos que pensar en los planes de compensación flexibles.

Más allá del estricto cumplimiento legal de retribuir el trabajo, las empresas que implantan este tipo de sistemas, con carácter universal, para toda su plantilla, mejoran su situación competitiva a través de la compensación y, por ende, el valor añadido que aportan a sus empleados y accionistas.

Esta búsqueda de la excelencia en el diseño y gestión de las políticas de compensación, se centra en las necesidades de todos los empleados, satisfaciendo de una forma más fácil y eficiente sus necesidades personales y familiares en cada momento, sin incrementar los costes salariales para las organizaciones: no es cuestión de pagar más sino de pagar mejor.

Sin embargo es imprescindible incorporar un tercer elemento más en esta reflexión: la necesidad de que la empresa forme al profesional en esta materia para poder superar el temor a un cambio cultural de esta magnitud, con un elemento tan sensible como es el salario, y más especialmente en España, como en el resto de los países de tradición laboral latina.

“¿Quieres ganar más con el mismo salario?,” ¿Quieres pagar menos impuestos y aprovecharte de los descuentos que ha conseguido la empresa en la negociación con los proveedores?” Las respuestas a estas preguntas parecen obvias o, por lo menos, deberían serlo.

Sin embargo, cada día comprobamos como muchos empleados que pueden acceder a este tipo de sistemas, con un menú de productos a elegir amplísimo que cubre muchas de sus necesidades personales (seguros médicos, ayudas para la manutención, guarderías, formación, ordenadores, alquiler de vivienda, vehículos, previsión social complementaria, etc.) no lo hacen; ni siquiera acceden a estos portales de compensación para conocer sus beneficios.

Temores desconfiados a qué ganará la empresa con esto, cómo afectará a mi cotización a la Seguridad Social, qué ocurrirá si me despiden, no acabo de entender de dónde salen los beneficios fiscales, son algunas de las cuestiones que, al no ser comunicadas en un completo plan de formación, hacen que muchos empleados pierdan unos importantes incrementos de su disponibilidad neta después de impuestos y gastos.

La responsabilidad del gestor de personas que decide la implantación de estos sistemas no puede darse por finalizada hasta que se asegure que todos los empleados entienden el funcionamiento y beneficios de estos sistemas para que luego, voluntariamente, cada empleado decida si quiere modificar la composición de su paquete retributivo. De no hacerlo así, está tirando el dinero al desaprovechar la ventaja competitiva que ganaría la empresa para captar, motivar y establecer unas barreras de salida potentes para la organización.

La formación tiene que ser clara, franca y constante. Afortunadamente, lejos de las calculadoras que se utilizaban el siglo pasado, en la actualidad los empleados pueden acceder a portales de compensación donde podrán simular el beneficio real que obtendrían por la utilización de estos sistemas, de acuerdo con su situación retributiva y familiar.

En conclusión, pagar en efectivo es fácil, pero poco rentable y poco social. Más allá de cumplir con esta obligación legal, la responsabilidad social corporativa entra de lleno en la estrategia retributiva con los planes de compensación flexibles buscando una clara mejora, para todas las partes, al dar soluciones no sólo en el tradicional cuánto te pago, sino en el cómo quieres que te pague, al intentar ser mejor empleador por preocuparse de satisfacer de una forma más eficiente las necesidades de cada persona, individualmente. Ahora bien, estos sistemas son multidisciplinares y muy sensibles por lo que sin una correcta formación y comunicación a los usuarios hará que esta iniciativa pase desapercibida no consiguiendo las altísimas tasas de retorno que estos sistemas reflejan en la cuenta de resultados y en los bolsillos de los profesionales.

Carlos Delgado Planás
Presidente de Compensa Capital Humano