

Portada > Editorial

Carlos Delgado Planás, Presidente y Consejero Delegado de Compensa Capital Humano

Compra tus vacaciones

Actualizado Miércoles 07/04/2010 00:30

RRHH Digital

RRHH Digital. Los planes de compensación flexible, entendidos como aquellos sistemas que permiten a los profesionales, de forma 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, que permite pagar más con el mismo sueldo, se han convertido en elementos integradores de estrategias 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.



Pues aún hay más. A medida en que utilizamos estos sistemas de compensación vemos como cada día aparecen más y más posibilidades de incorporar nuevos elementos, ampliándolos y haciéndolos mucho más valiosos para la empresas y para los profesionales. Últimamente hemos incorporado algunas políticas de conciliación de la vida profesional y extralaboral.

Muchas organizaciones, en estos períodos difíciles, donde los equipos no pueden estar completamente volcados en sus actividades por la caída de la actividad empresarial, han optado por fórmulas alternativas a la reducción del número de profesionales fomentando políticas como la inclusión de la compra de días de vacaciones flexibles dentro de este tipo de planes.

En estas organizaciones, dirigidas en su mayoría bajo una dirección por objetivos, han permitido a los empleados que lo han deseado a reducir su retribución bruta anual para poder disponer de más días de vacaciones. Además de la reducción de sus costes laborales, la empresa obtiene otros muchos beneficios.

Con la inclusión de los permisos no retribuidos en la esfera de los planes de compensación flexible, así como jornadas reducidas o la solicitud de otros permisos no retribuidos para la atención de familiares, realización de estudios, etc., las empresas convierten a los planes de compensación flexibles como elementos integradores de sus políticas de compensación total, dejando atrás la utilización de estos sistemas como elementos aislados y separados, centrados únicamente en la optimización fiscal de las rentas del trabajo.

Además, sobre la experiencia adquirida estos años, la integración de los elementos tangibles e intangibles de la compensación a través de estos sistemas, además de mejorar la percepción que los profesionales tienen de toda la inversión que la organización está realizando por ellos, y la seguridad de que el estos valoran al cien por cien todos y cada uno de los elementos que conforman su compensación, ha permitido un importante ahorro de costes administrativos en la gestión de todo ellos al integrarlos y, en la mayoría de los casos, exteriorizarlos.

“No es cuestión de pagar más, sino de pagar mejor”. Esta frase la repetimos constantemente para resumir los beneficios de los planes de compensación flexible. Siendo así, si además de los elementos tangibles de la compensación (salario y beneficios sociales) incorporamos algunos elementos de la vertiente intangible, factores críticos para el profesional a la hora de decidir dónde trabajar y provocar su motivación y compromiso, podremos

dar un importante paso adelante en la optimización de estos instrumentos, incrementando nuestra ventaja competitiva a través de la compensación, con una tasa de retorno altísima en la inversión de gestión del mejor talento.

Demos un paso más incorporando los elementos intangibles de la compensación en estos sistemas (políticas de conciliación, formación, etc.). Saquémosle más rendimiento a estos sistemas superando la visión miope del beneficio fiscal como único beneficio existente. Del plan de retribución flexible al plan de compensación total flexible. Todos saldrán beneficiados.