

Negocia tu aumento de sueldo sin subida salarial

Escoger hasta el 30% de tu salario en productos y servicios es el aliciente que justifica el auge de la retribución flexible en la mayoría de las organizaciones.

M. Mateos. Madrid

“Los vales de comida y el seguro de salud siguen siendo los productos más valorados. No se prevén nuevas incorporaciones, aunque la tarjeta de transporte para su uso en la adquisición de títulos de transporte público crece muy rápidamente”. Óscar Massó, director de estrategia de Sodexo BI, asegura que estos son los productos estrella de la retribución flexible, la opción a la que cada vez recurren más empresas para fidelizar a sus empleados cuando el deseado aumento de sueldo no es posible. Y, a juzgar por los datos de un estudio realizado por EdenRed, no es baladí: cerca del 60% de los españoles estaría dispuesto a cambiarse al transporte público si su empresa se lo subvencionase o facilitase el ticket de transporte.

El ahorro es una de las ventajas que los empleados aprecian en este tipo de subvención... como en otras. El *Barómetro de Retribución flexible de Sodexo* –realizado a partir de una encuesta a 500 empresas– confirma que siete de cada diez compañías utilizan la retribución flexible para motivar y retener a sus empleados; y el 80% piensa implementar esta política en los próximos dos años.

¿Se ha convertido el salario flexible en la panacea de la retención de talento? Algunos expertos en retribución aseguran que la herramienta ha perdido fuelle a medida que la presión fiscal gana protagonismo en nuestra economía: “Las empresas han aprendido que poner un énfasis excesivo en solucionar sus problemas

Explicar a la plantilla los ingredientes del sueldo es clave para que este modelo funcione

Siete de cada diez empresas utilizan la retribución flexible para motivar a sus empleados

El 60% de los españoles utilizaría el transporte público si su empresa se lo subvencionara

de retribución, coste laboral y satisfacción de los empleados basándose en instrumentos con ventajas fiscales es arriesgado y demasiado dependiente de la decisión de alguien ajeno al negocio y a la compañía”.

Sin embargo, el aumento de este modelo salarial que permite al empleado escoger hasta el 30% de su retribución total en bienes y servicios es evidente. El *Estudio General de Compensación Total Mercer 2015* refleja que el porcentaje de empresas que tiene un plan de retribución flexible es del 44% –el 12% en 2006–. Y también el informe que hace unas semanas presentó Hay Group confirma un aumento de la retribución en especie desde 2012 en partidas tales como automóvil, seguro de vida, accidentes y médico o ayuda para la comida.

La comunicación es una de las patas que justifican el éxito de la retribución flexible y,

según el informe de Sodexo, es el correo electrónico el canal que los empleados prefieren para saber los productos o servicios a los que pueden acceder. La información es clave. Como afirma Carlos Delgado, presidente y consejero delegado de Compensa Capital Humano, “la retribu-

ción precisa evolucionar para ser una herramienta de gestión en las compañías, de la misma forma que ha de ser reconocida e interiorizada por los profesionales objetivos, demostrando un retorno de la inversión de cada uno de los conceptos retributivos incluidos”.

BARÓMETRO DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

400 empleados	500 empresas
59,9% de los entrevistados tienen elementos de retribución adicionales	7 de cada 10 de las empresas utilizan la retribución flexible para motivar y retener a sus empleados
30% satisfechos por su sistema de retribución en general	80% de las empresas piensa implementar esta política salarial en los próximos dos años
35,5% satisfechos con su salario	La adhesión de los empleados que contratan los servicios ha subido en los últimos años un 62% en empresas que ya lo tiene implementado desde hace 3 años
75% de los empleados que tiene un plan de retribución flexible indica que se siente muy satisfechos	62% de los empleados que no se beneficia de un plan de retribución flexible lo ve interesante
60% de los empleados que no se beneficia de un plan de retribución flexible lo ve interesante	52% de los empleados declara que solicitaría servicios a través de su retribución flexible si su empresa se los ofreciera en primera instancia
Fuente: Sodexo	Infografía Expansión

Hay fibras y... la Fibra de Orange

Fibra Simétrica 300Mb

Garantía de Servicio

La tranquilidad de su negocio es innegociable.

Siempre conectado con la máxima velocidad en envío y recepción de datos y Garantía de Servicio por contrato.

orange™

Te acercamos a lo que te importa

Contacte con su asesor en orange.es

¿Cuánto vale el ocio?

Los productos y servicios de los paquetes de retribución flexible no tienen sentido si no van acompañados de unos intangibles, como la flexibilidad laboral que ya resulta incuestionable para los profesionales. Aunque los ‘Millennials’ han convertido el ocio en un elemento innegociable, todas las generaciones valoran la posibilidad de organizar su jornada laboral. El 77% de los españoles cambiaría de trabajo por una mayor flexibilidad laboral, según un estudio global de Regus realizado entre más de 20.000 empresarios en 95 países. El informe también revela cómo el trabajo flexible puede evitar la rotación de personal, ya que el 73% de los encuestados afirma que unas prácticas de trabajo más flexibles fortalecen la lealtad de los empleados.