

MERCER

Consulting. Outsourcing. Investments.



MARSH MERCER KROLL
GUY CARPENTER OLIVER WYMAN

2010

Retribución flexible: Cómo dar una mayor retribución sin aumentar los costes empresariales



Índice

- **Introducción**
- **Retribución flexible: definición, ventajas para la empresa y el empleado**
- **Pasos en la puesta en marcha de la política de retribución flexible**
- **Seguridad Legal**
- **Qué hace el mercado**
- **Claves para rentabilizar la retribución**

Introducción

- Dar más retribución SIN aumentar el salario es un reto que hay que afrontar en,
- Entorno laboral cambiante
 - Plantillas más heterogéneas
- Dentro de la empresa está habiendo cambios importantes y la mentalidad del empleado ha cambiado
 - Se ha recorrido un largo camino de logros sociales que ha redundado en importantes mejoras para los empleados y han contribuido a concienciar al empleador de su papel socialmente responsable, (seguro de vida, accidentes,..)
 - Y gracias a este avance conseguido, ahora puede darse un paso más allá



MAYOR FLEXIBILIDAD

Retribución Flexible



MAYOR FLEXIBILIDAD

- que permita a la empresa adaptarse a los cambios
- que permita pagar a cada empleado en función de sus necesidades
- que permita atender a la diversidad de la plantilla
- que permita sacar más partido de la retribución que se paga actualmente
- que permita al empleado disponer de mayor salario neto

Después de 2 años con incrementos salariales muy bajos, las empresas están buscando otro tipo de soluciones más imaginativas que no impliquen más coste salarial para la empresa.

Retribución flexible:
definición, ventajas para la empresa y el
empleado

Retribución Flexible

Definición

Redistribución de la retribución total del empleado. Cada empleado va a elegir que parte de su retribución quiere seguir percibiendo como salario monetario y que parte quiere percibirla en forma de productos entre una gama que le ofrece la empresa.

La empresa adapta la estrategia de compensación proporcionando a cada empleado el paquete de productos /servicios que el empleado elije en función de sus necesidades.

No se trata de **pagar más**, sino **pagar mejor**



Dinero



En productos /
servicios

Qué consigue la empresa

- Rentabiliza la estrategia retributiva.
- Es referencia como empleador, consiguiendo atraer y mantener con motivación a sus empleados.
- Reconoce la diversidad e individualiza la retribución.
- Puede ofrecerse a toda la plantilla.
- Más fácil adaptarse a los cambios en el entorno y las personas.
- Control de los costes futuros en beneficios sociales.



Qué consigue el empleado

- Configura su propio paquete retributivo en función de sus necesidades.
- Se siente protagonista de su propio paquete retributivo.
- Aumenta su percepción de la compensación total.
- Obtiene ventajas fiscales y económicas.



Incremento salarial y flexibilización de la retribución

2009

Salario Bruto: 35.000 €

Salario Neto: 26.128 €

2010

Incremento salarial: 2%

Salario Bruto: 35.700 €

Salario Neto: 26.650 €

Incremento salario neto: 2%

Incremento salarial y flexibilización de la retribución

2009

Salario Bruto:	35.000 €
Salario Neto:	26.128 €

2010

Incremento salarial: 2%
+ flexibilización de la retribución

Salario Bruto:	35.700 €
Flexibiliza:	
seguro salud, (empleado + familia)	1.600 €
vales comida	1.000 €
Salario Neto:	24.875 €
Salario disponible final:	24.875 €

Incremento salario disponible: 6% (*)

(*) comparado con el salario neto 2009 y teniendo en cuenta el mismo gasto en seguro salud y comida, pero descontado del salario neto.

Puesta en marcha

Diseño

Implantación

Administración

Comunicación

Fases de puesta en marcha

Diseño



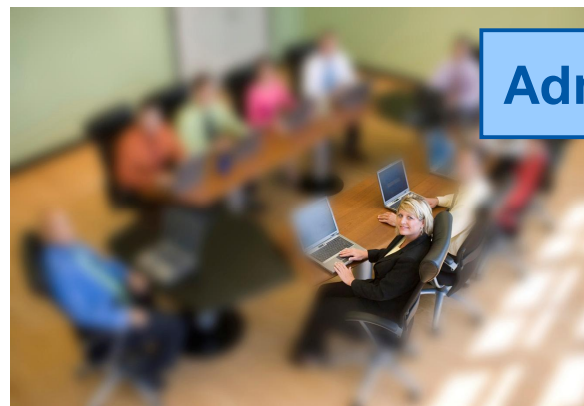
Implantación



Comunicación



Administración



Fases del proyecto Administración:



Gestión de proveedores

- Análisis de mercado
- Negociación costes y condiciones
- Nuestros proveedores o proveedores habituales de cada cliente
- Solicitud de pedidos
- Seguimiento (plazos de entrega)
- Cuadre de facturas



Servicio a la empresa

- Información general sobre el total de contrataciones
- Ficheros mensuales con información para nómina.
- Comunicación de las modificaciones o cambios que se produzcan en la normativa fiscal y/o laboral.



Atención al empleado

- Atención y resolución de dudas:
 - Teléfono de atención
 - Buzón de correo electrónico
- Beneficiarios:
 - Tramitación de siniestros

Seguridad Legal

aspectos laborales

productos con ventajas fiscales

ejemplos

Aspectos laborales

En el ámbito laboral habrá que tener en cuenta:

- Porcentaje de salario flexible: El máximo legal que marca el Estatuto de los Trabajadores como retribución en especie: **30% de la retribución total**
- El **contratante** de todos los productos que se ofrece deberá ser siempre **la empresa** a **excepción** del contrato de **alquiler**
- A todos los efectos el **salario del empleado es el salario antes de flexibilizar** la retribución, es decir el salario preflex, tanto para futuros incrementos salariales, como para el cálculo de posibles indemnizaciones por despido
- Todo el salario flexibilizado **cotizará a la Seguridad Social**
- **Salarios de convenio:** En este caso no existe un precepto legal que establezca la imposibilidad de flexibilizar el salario base, pero es una recomendación prudente, el comunicar al Comité de empresa o sindicatos la flexibilización del salario
- Deberá firmarse **novación contractual** siempre que se flexibilice el salario

VENTAJAS FISCALES

- Seguro de salud
- Seguro de jubilación
- Seguro de accidentes
- Renting automóvil
- Vales comida
- Gastos guardería
- Equipos informáticos
- Formación
- Alquiler de vivienda
- Entrega de acciones o participaciones

VENTAJAS ECONÓMICAS

- Ocio
- Restauración
- Deporte y salud
- Seguros del hogar/autos

Ejemplo fiscal

Sueldo Bruto Fijo: 30.000 €
 1 Hijo + Cónyuge 1

Nómina antes de flexibilizar salario

CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
SALARIO	30.000 €	
Retención a cuenta IRPF	17%	5.100 €
Seg Soc a cargo empleado		1.905 €
TOTAL	30.000 €	7.005 €
Líquido a percibir	22.995 €	

Gastos en productos (*): 3.330 €

(* Los mismos que flexibiliza

Neto disponible: 19.665 €

Nómina después de flexibilizar salario

CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
SALARIO	26.670 €	
retribución en especie	0 €	
Retención a cuenta IRPF	15%	4.001 €
Seg Soc a cargo empleado		1.905 €
TOTAL	26.670 €	5.906 €
Líquido a percibir	20.765 €	

Neto disponible: 20.764,5 €

Incremento del Neto Disponible: 6%

Incremento del Neto Disponible: 1.099,3 €

Ejemplo fiscal

Sueldo Bruto Fijo: 60.000€

2 hijos + Cónyuge

Nómina antes de flexibilizar salario

CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
SALARIO	60.000 €	
Retención a cuenta IRPF	25%	15.000 €
Seg Soc a cargo empleado		2.342 €
TOTAL	60.000 €	17.342 €
Líquido a percibir	42.658 €	

Gastos en productos (*): 7.200 €

(* Los mismos que flexibiliza

Neto disponible: 35.458 €

Nómina después de flexibilizar salario

CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
SALARIO	52.800 €	
retribución en especie	0 €	
Retención a cuenta IRPF	23%	12.144 €
Seg Soc a cargo empleado		2.342 €
TOTAL	52.800 €	14.486 €
Líquido a percibir	38.314 €	

Neto disponible: 38.314 €

Incremento del Neto Disponible: 8%

Incremento del Neto Disponible: 2.856 €

¿Qué hace el mercado?

¿Qué hace el mercado?

- En el último estudio sobre compensación total de MERCER, del año 2009, el 25% de las empresas encuestadas, permiten, de un modo u otro, la retribución flexible.



- Este porcentaje aumenta cuando nos centramos en las empresas del IBEX (supera el 30%).
- Hace 3 años las empresas que tenían una política retributiva flexible no llegaban al 15%

¿Qué hace el mercado?



- **Diseño de la política Retributiva Flexible**
 - El 65% sector servicios
 - El 35% sector industrial
- **Colectivo**
 - sector servicios, el 80% llega a toda la plantilla
 - sector industrial, el 40% llega a toda la plantilla
- **Productos más seleccionados**

Seguro de Salud	63%
Vales Comida	50%
Guardería	11%
Alquiler vivienda	14%
Equipos informáticos	10%



Claves para rentabilizar la retribución

Claves para rentabilizar la retribución

- RETRIBUIR MEDIANTE AQUELLO QUE EL EMPLEADO VALORA
 - QUE LO NECESITE
 - QUE LO CONOZCA
- COMUNICAR LA COMPENSACIÓN TOTAL
- PERMITIR APROVECHAR LAS VENTAJAS FISCALES
- PERMITIR APROVECHAR LAS VENTAJAS ECONÓMICAS

MERCER



MARSH MERCER KROLL
GUY CARPENTER OLIVER WYMAN