

Previsión social complementaria flexible

Son muchos los que afirman que transcurridos más de seis años desde el fin de las vacas gordas no podemos continuar hablando de crisis y sí de un nuevo ciclo económico, de unas nuevas reglas de juego que, aunque se suavicen, nunca nos llevarán a épocas pasadas. Y son menos, aunque no por ello menos certeros, los que afirman que en el entorno de las relaciones laborales entre empresa y profesional comenzó a cambiar radicalmente hace más de diez años y que sólo se ha visto eclipsado, adormecido, por las dramáticas consecuencias de este colapso económico y financiero y la complicada adaptación de la sociedad a esta realidad. Tenemos delante el gran reto de integrar un nuevo modelo de relación laboral donde el principal protagonista continúa siendo la persona.

Si tuviéramos que rebuscar algún elemento positivo en la situación económica en la que estamos zozobrando desde 2008 es la perentoria mejora en las estrategias de compensación total de las organizaciones.

En las épocas de bonanza pasadas, coyunturalmente matizadas por algún escenario adverso puntual (que antaño llamábamos crisis por no conocer la actual), la posición de responsable de retribuciones era mayoritariamente operativa. Teniendo un presupuesto asignado, generalmente alto, interpretábamos las encuestas de mercado y la equidad interna para repartirlo entre los profesionales. Los malos tenían garantizado el IPC y los mejores un múltiplo de éste. En general, salvo las organizaciones que llamábamos avanzadas, centraban su política retributiva primordialmente en la retribución dineraria que complementaba una política de beneficios sociales homogénea y escasa, heredera en muchos casos únicamente del convenio colectivo aplicable. Las crisis eran demasiado cortas y, después de un año de congelación, podíamos recuperar la ansiada competitividad el ejercicio siguiente sin tener que ser muy imaginativos.

Afrontando la revisión de la política retributiva para 2014, no conozco ninguna empresa que haya mantenido en activo a un responsable de compensación que se haya quedado cruzado de brazos esperando hasta que su consejo de administración le asigne una partida de incrementos salariales similar a los de antaño.

Pagar sólo en efectivo es fácil, pero poco imaginativo y menos eficiente. El hambre agudiza el ingenio y el pretérito responsable de retribución, recibiendo el difícil mandato de comprometer a los mejores profesionales con unos recursos raquíticos, ha pasado a ser el responsable de compensación total. Todas las empresas ansían mejorar su eficiencia retributiva, entendida como la maximización de la percepción por parte del profesional del esfuerzo que realiza la organización, apoyando los objetivos de negocio.

DR. CARLOS DELGADO PLANÁS

Presidente y CEO de Compensa Capital Humano
Miembro de la Junta de OCOOPEN



Sin dinero cantante y sonante, esta eficiencia se consigue mediante la troika formada por la comunicación, valoración y optimización.

Con comunicación, porque hemos comprobado como los empleados son unos grandes desconocedores de su compensación total, obviando, por este motivo, muchos elementos que hacen que su retribución sea superior a la que aprecian.

Además, revisando las políticas vigentes, especialmente de beneficios sociales ya que, además de no ser conocidas por los empleados, tampoco son valoradas en su totalidad por cada uno de los profesionales. Si un empleado no aprecia un elemento que recibe, nunca lo incorporará en su compensación total. No podemos permitirnos el lujo de tener un gasto fijo que no sea valorado positivamente por un solo empleado por no adaptarse a sus necesidades personales y familiares. No más café para todos.

Y como no podría ser de otra forma, todas estas reflexiones impactan de lleno a la previsión social empresarial.

El modelo elegido por el legislador para promocionar la previsión empresarial hace veintiséis años apostaba por unos principios, plenamente vigentes en la actualidad, como el de no discriminación y el establecimiento de un régimen de aportaciones objetivo que en la práctica se ha traducido, en la mayoría de los casos, en un sistema de aportaciones homogéneo para todos los empleados sin atender a sus necesidades personales y familiares en cada momento.

Generalmente, los empleados tienen una aportación idéntica calculada como un porcentaje de su salario o, lo que es peor, una cuantía anual fija, independiente de la disminución de los ingresos del empleado como conse-

cuencia de la pérdida de su retribución y las prestaciones públicas. Todo ello sin diferenciar la edad del partícipe y, por ende, de las necesidades vinculadas a su ciclo vital.

Por lo que respecta a la comunicación, tanto por la iliquidez propia de este tipo de instrumentos y el inexistente impacto en las nóminas de los empleados de las aportaciones a los sistemas de previsión como por los escasos esfuerzos realizados para sensibilizar a los empleados de la necesidad de diferir una parte de su retribución para complementar las prestaciones públicas, hace que los empleados no consideren la previsión social como parte de su retribución.

Para que el profesional considere las contribuciones a los sistemas de previsión empresarial como parte de su compensación, tenemos que separarla del tradicional sentimiento de beneficio social, paternalista, generalista e impersonal, e incidir en el concepto de salario diferido. Las aportaciones a los planes de pensiones y las primas de los contratos de seguro son una parte del salario del trabajador cuyo reembolso queda diferido en el tiempo.

Pero como apuntábamos hace un momento, no sólo una buena comunicación garantiza que el empleado perciba como parte de su compensación los esfuerzos económicos que hace la organización, en este caso, referidos a la previsión social empresarial. Además, tiene que ser valorado por el profesional al responder a las necesidades personales y familiares que éste tenga en cada momento.

Sin poner en duda la necesidad de sensibilizar a todos los profesionales de la necesidad de contribuir cuanto antes en mayor o menor medida a la financiación de las prestaciones complementarias, único camino que garantizará el ansiado objetivo de desarrollar el segundo y tercer pilar en España, los empleados sólo valorarán la inversión realizada por la empresa conceptuándola como salario si ellos han decidido voluntariamente que quieren realizar estas aportaciones.

Los planes de retribución flexible, sistemas que permiten a los profesionales redefinir voluntariamente la composición de su paquete retributivo para que éste se adecue a sus necesidades personales y familiares se extendieron en España a finales de los años 90 y hoy en día son una práctica común en todo tipo de organizaciones. El éxito de estos sistemas consiste en que cada empleado decide, en cada momento, cómo quiere percibir su retribución asegurándonos de esta manera que valora al cien por cien el esfuerzo de la empresa al haberlo elegido, pudiéndolo cambiar en el tiempo a medida en que cambien sus necesidades.

Tradicionalmente se incluyen en este tipo de sistemas los seguros médicos, ayudas para comida y transporte,

guarderías, ordenadores y otras formas de retribución que brinden al trabajador beneficios económicos y fiscales, además de facilitarle la vida. Únicamente, en el segmento de directivos, se incluye en ocasiones la posibilidad de realizar aportaciones a seguros de ahorro.

Cada vez son más las empresas conscientes de la necesidad de incluir en sus paquetes retributivos instrumentos de previsión empresarial para poder captar y retener a los mejores profesionales. Sin embargo, bajo el mandato de la eficiencia retributiva, tienen que asegurarse que los empleados lo valoren en su totalidad, como ocurre con el resto de beneficios sociales y no sea considerado como un costo inútil.

Los empleados sólo valorarán la inversión realizada por la empresa conceptuándola como salario si ellos han decidido voluntariamente que quieren realizar estas aportaciones

A diferencia de lo ocurrido hasta la fecha, la obligación de la empresa, por lo que respecta a la previsión empresarial, no radica tanto en la realización de unas aportaciones, de carácter obligatorio y homogéneo a todos los empleados, sino la de concienciar y sensibilizar a los trabajadores de la necesidad de destinar una parte de su salario a esta necesidad, otorgándoles además la posibilidad de canalizar una parte de su salario y de sus ahorros en instrumentos con unas condiciones más beneficiosas que las que podrían obtener a título individual, tutelando la gestión de estas inversiones para que de esta forma puedan otorgar unas prestaciones superiores a las que obtendrían fuera de la organización.

Y todo ello en un régimen de máxima flexibilidad junto con el resto de los beneficios sociales. Así, una persona joven podrá apreciar más durante este período de su vida la posibilidad de destinar su bolsa de beneficios sociales a necesidades más urgentes, como puede ser la contratación de un seguro médico, su desarrollo profesional o la guardería de sus hijos. Más adelante, cuando haya satisfecho estas situaciones podrá destinar, incluso con contribuciones muy superiores a las que, en promedio, están dando los sistemas de previsión empresarial actuales, canalizando, no sólo las aportaciones de la empresa, sino su ahorro particular en un marco mucho más beneficioso para él.

En conclusión, apostemos por la sensibilización de los trabajadores y crearemos nueva previsión social dentro de un entorno de negociación de la compensación total del empleado para que sea eficiente para las organizaciones y valorado por los profesionales.