

El ocio como moneda de cambio

La retribución flexible empieza a calar en las empresas españolas. Elegir productos o servicios que forman el sueldo motiva al empleado

Hace algunos años asistimos al éxito sin precedentes de un sistema de remuneración revolucionario: la retribución flexible. 2003 fue el año de la congelación salarial, lo que supuso el pistoletazo de salida de nuevas formas de incentivar a los empleados más allá de los aumentos salariales. Según un estudio realizado entonces por la consultora Towers Perrin, el 97% de las empresas españolas daba una alta prioridad a los planes de retribución flexible como forma de comprometer a los trabajadores. El estudio preveía que estos sistemas, todavía poco implantados, tendrían un gran éxito en los años venideros.

Cuatro años después las previsiones se han cumplido. La retribución flexible es un hecho que ha evolucionado desde las stock options y las ventajas fiscales hasta formas más sofisticadas de distribuir el salario anual de los trabajadores, como estudios MBA en el extranjero, compra de días de vacaciones o alquiler de coches. Cualquier producto o servicio que la empresa pueda ofrecer al trabajador para su tiempo de ocio es susceptible de convertirse en una opción de la retribución flexible.

Entendemos como retribución flexible, por tanto, un esquema que permite a las personas elegir voluntariamente cómo desean percibir su remuneración anual, y así adaptarla a sus necesidades personales y familiares, sin que suponga un aumento de costes para la empresa.

En la actualidad los trabajadores han aprendido no sólo a valorar los beneficios sociales, como planes de pensiones, ayudas a la formación o becas para sus hijos; sino también su tiempo de ocio, tan escaso como importante para su productividad y eficiencia en la empresa. La flexibilidad horaria y vacacional va cobrando un protagonismo nunca visto. Los empleados, además de dinero, quieren tiempo libre y facilidades para aprovecharlo al máximo.

Así, las empresas deben estar atentas a las necesidades de sus empleados si quieren motivarles y fidelizarles. La retribución flexible es un modo de gestionar su ocio sin que los trabajadores sientan la presión de la empresa, ya que el sistema se caracteriza por tres conceptos: es voluntario, es modificable y es flexible, permitiendo al empleado decidir qué hacer con su salario y su tiempo libre. El trabajador adquiere protagonismo en la elección de los componentes salariales y mejora la satisfacción de sus necesidades y aumenta su autoestima.

Los productos que los empleados prefieren para recibir sus retribuciones en especie en España son: en primer lugar, los vehículos, en un 91%; los cursos de formación, con un 60%, y productos a precio reducido, como viajes, coches de alquiler, equipos de informática domésticos o electrodomésticos para el hogar, con un 41%. Los préstamos bancarios a bajo interés habrían perdido fuerza, situándose al final del ranking, con un 8% del total de productos y servicios demandados.

Gestionar adecuadamente el ocio de sus empleados reporta a las empresas interesantes beneficios. La retribución flexible no es sólo una herramienta de gestión y fidelización de personas, sino que actúa como elemento de control y contención de costes. Implantar este modelo supone mejorar la situación competitiva de la empresa para atraer y retener trabajadores, además de apoyar sus objetivos estratégicos y otorgar una mayor responsabilidad a los empleados, lo que aumenta también su grado de compromiso.

Antes de implantar un sistema de retribución flexible, la empresa debe conocer en profundidad las preferencias de sus empleados y favorecer la transición entre el anterior modelo salarial y el nuevo; sin embargo, lo que marca la diferencia de una buena aceptación del nuevo modelo es la comunicación. Si se fracasa en la labor comunicativa, la eficacia en la implantación puede verse reducida. Es necesaria, por tanto, una correcta comunicación, para lo que se puede recurrir a crear un portal del empleado, manuales de acogida o boletines que informen periódicamente de la política retributiva de

la empresa. Todo es válido para que los empleados entiendan y aprecien el sistema que se ha implantado y aprendan a beneficiarse de sus ventajas.

Por esta razón muchas empresas subcontratan compañías especializadas en recursos humanos e incluso externalizan la gestión de su modelo de retribución flexible a firmas con experiencia en recursos humanos que garantizan un servicio de calidad. Así pueden contar con un plan definido de comunicación dirigido a los empleados, que refleje las ventajas del nuevo sistema y explique la manera de utilizarlo, para que, tanto empresarios como trabajadores, se vean beneficiados con la gestión del ocio.

Pierre Paradis es director general de HR Access para el sur de Europa y Latinoamérica.

[El País](#)

Fecha artículo: lun 26 may 2008 06:30:00 CEST

Cristino Martos, 4
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10
comfia@comfia.ccoo.es

Adherida a 