

Retribuciones en especie

Rediseñe su política retributiva: cómo llevar a cabo la novación salarial

¿En su empresa aún se paga todo el sueldo en metálico? ¿O hay retribuciones en especie, pero sólo para los directivos? Sustituir una parte de las retribuciones dinerarias que perciben sus empleados por beneficios sociales es una opción que beneficia a todos: los trabajadores reciben más sin que a la empresa le salga más caro. Y es aplicable a todo tipo y perfil de trabajador. Ahora es un buen momento para rediseñar la política retributiva y plantear a los empleados una novación de sus contratos.

El comienzo de año es un buen momento para plantearse ofrecer a los trabajadores cambiar una parte de su retribución fija por distintas retribuciones en especie dentro de un **plan de compensación flexible** (si es posible a la carta, para que ellos elijan en qué conceptos percibirlo en función de sus necesidades y preferencias). Esto supone beneficios fiscales lo que, en el caso de los trabajadores, significa que reciben más ganando lo mismo y sin que suponga para la empresa un mayor coste. De esta forma, el poder adquisitivo anual de un trabajador puede llegar a incrementarse incluso más del 10% (cifra orientativa que variará en función del sueldo del trabajador y del tramo del IRPF que le corresponda), sin que la empresa le haya aumentado su salario.

Su empresa también puede plantearse como una

forma de aplicar una pequeña subida a los sueldos y, a la vez, al beneficiarse de esos incentivos fiscales, suponga para el trabajador realmente una subida mayor.

En definitiva, de lo que se trata en la práctica es de sustituir retribuciones dinerarias por retribuciones en especie (cheques guardería, seguros de salud, tickets restaurante, alquiler de vivienda, coche de empresa, etc.) o de sustituir unas retribuciones en especie que ya estuviera percibiendo el trabajador por otras distintas. Para hacer válidamente el cambio de la composición del paquete retributivo debe llevarse a cabo un **acuerdo de modificación o novación salarial**.

Tenga en cuenta que se trata de un proceso **voluntario** por parte de ambas partes (ni su empresa puede

Cómo ponerlo en marcha

- **Por qué ahora:** porque si su empresa se ve obligada a apostar por la austeridad salarial, esta fórmula permite a los trabajadores “ganar” más cobrando en realidad lo mismo. Las dificultades económicas hacen que sea más importante que nunca revisar si el sistema retributivo de su empresa es el adecuado y si es posible modificarlo para que sea ventajoso para ambas partes.
- **Por qué puede interesarle a su empresa:** lo que su empresa abone a los trabajadores en forma de retribuciones en especie es un gasto deducible en la base imponible del impuesto de sociedades, es decir, como lo sería si le incrementase ese importe en el sueldo. Además, mejora la eficiencia retributiva (al pagar “mejor” pagando en realidad lo mismo) adaptándose a las nuevas necesidades del mercado y de sus trabajadores. Ofrecer retribuciones en especie permite a la empresa ser más valorada por los empleados y por los candidatos, lo que resulta útil como fórmula para captar y retener talento. Por otra parte, cuantos más empleados se adhieran al plan, más mejorará la capacidad de negociación de la empresa de cara a conseguir precios más competitivos para los empleados en cada uno de los beneficios que ofrezca como retribuciones en especie.

- **A qué trabajadores proponer el cambio:** el pago de retribuciones en especie es una fórmula legalmente aplicable a cualquier trabajador, pero fiscalmente tiene atractivo para trabajadores con un sueldo bruto anual a partir de unos 18.000 euros (en cualquier caso, deberá tener en cuenta que las retribuciones en especie no pueden minorar la cuantía íntegra del SMI, que debe percibirse en metálico, según la nueva redacción del art. 26.1 del ET tras la entrada en vigor de la Reforma Laboral).

Su empresa no tiene que ofrecérselo necesariamente a todos los trabajadores, pero tampoco puede hacer discriminaciones que podrían caer en la ilegalidad. Por lo tanto, deberá a ofrecérselo a todos los empleados que la empresa decida que cumplan determinadas características comunes (por ejemplo, que pertenezcan al mismo grupo profesional, sean de la misma categoría, pertenezcan al mismo colectivo –comité de dirección, departamento comercial, etc.-).

- **Composición retributiva a medida.** Para que estos sistemas de retribución sean bien acogidos y apreciados por la plantilla, debe tener en cuenta que el empleado debe poder elegir la

imponérselo a los trabajadores ni éstos a ella, **individual** (por lo que cada trabajador deberá ratificarlo individualmente, sin que sea válido pactarlo con los representantes de los trabajadores) y además **reversible**, por lo que su empresa pueda pactar con el trabajador la variación de su salario, ya sea de forma metálica o de forma en especie (como el caso de producción). El esquema de este tipo de cambio se ilustra en el gráfico adjunto.

✓ PASO 1: La compañía

Existen procedimientos para la gestión de estos cambios (coches de alquiler de empresa, etc.) tan en el momento de la contratación como en el momento de la gestión del vehículo. Tenga en cuenta que cada trabajador puede tener un vehículo de empresa (coche de empresa). Se aplica a todos los trabajadores (Disp. 10/2010), al igual que ocurre con los trabajadores sujetos a la normativa del Estatuto de los Trabajadores, pero sólo a los nuevos contratos que se celebren a partir del 19 de septiembre de 2010 y también a los que estuviesen en vigor en esta fecha, si bien única-

Marcha en su empresa

composición de su salario en función de sus necesidades. **• La importancia de la retribución flexible** y sus beneficios. **• ¿Lo gestiono yo?** La gestión de la retribución flexible depende de la complejidad de la empresa y de la experiencia que van a tener los responsables de cada una de las áreas que van a gestionar algo complejo. deberá decidir si se va a gestionar en alguna de las empresas especializadas en estos planes (Compensa Capital Humano, Flexibiliza, Aon Consulting-PriceWaterhouse Coopers, Más Vida Red, Garrigues Human Capital Services, Mercer, etc.). Si va a gestionarlo su propia empresa,

10/2010), al igual que ocurre con los trabajadores sujetos a la normativa del Estatuto de los Trabajadores, pero sólo a los nuevos contratos que se celebren a partir del 19 de septiembre de 2010 y también a los que estuviesen en vigor en esta fecha, si bien única-

¿Quiere leer el resto del artículo...?

Le hago una propuesta. Suscríbase hoy a **PractiLetter LABORAL** y mañana mismo tendrá encima de la mesa de su despacho el ejemplar que contiene este artículo. Además, rediseñar su política retributiva **no le costará un solo euro** si la publicación no es lo que usted espera.*

Pídale hoy y esto es lo que va a recibir:

- 1** Hoy mismo pondremos en el correo **su primer ejemplar de PractiLetter LABORAL**, le aseguro que supondrá un antes y un después en la gestión de su personal.
- 2** Le daremos su contraseña de Suscriptor, con la que tendrá **acceso permanente al Archivo Online de Documentos**, donde encontrará infinidad de modelos de escritos, de cláusulas, de contratos, hojas de cálculo, herramientas,... preparados por nuestros expertos y listos para copiar y aplicar en su empresa.
- 3** Recibirá en su correo electrónico los servicios de **e-Alertas** y de **Recetas anti-crisis**, las novedades laborales más relevantes y los mejores consejos directamente en su e-mail.
- 4** Dos **Regalos de Bienvenida**: Los Informes Estratégicos "La Reforma Laboral. Sáquele el máximo partido para su empresa" y "Conciliación familia / trabajo. Las medidas y estrategias de conciliación más convenientes y rentables para su empresa"

* ¿Por qué no arriesgo ni un euro al conocer PractiLetter?

Porque cuando usted reciba PractiLetter LABORAL podrá examinarlo tranquilamente y, o bien esperar a recibir la factura por su suscripción (que le enviaremos 15 días después), o bien decidir anular la suscripción **no pagando ni un euro**... ¡y quedándose como regalo todo lo que le hemos enviado!

Aproveche esta oportunidad y lleve la gestión de los Recursos Humanos de su empresa a otro nivel.

Rellene el boletín que encontrará en la página siguiente y envíelo al **FAX: 914 170 054**



sición del

os

os

os)

os)

os)

os)

os)

os

que es el
nuevo retri-
bución flexi-
bles.

modifica-

in nuevo
a éste. En
la siguiente)

ol de los
damente

otiza a la
modifica-
bilidad a
ción flexi-

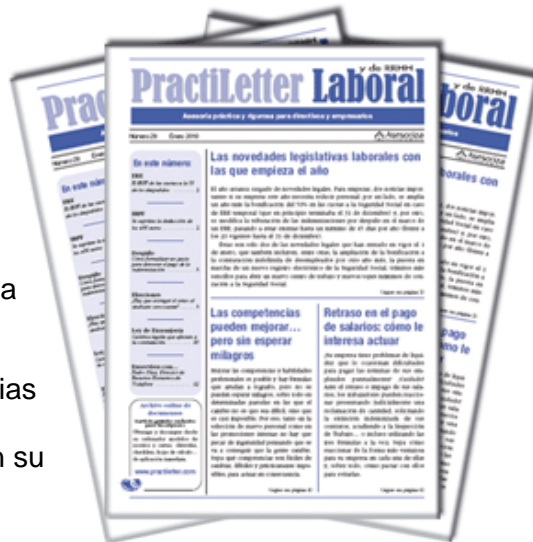
lamente.

finalizado
produz-
cionales o
del coste
tipo de
caso se

retornara al sistema de retribución anterior a la novación. Si así ocurriera, las partes pueden comprometerse a notificar con una antelación mínima de un mes, cuando decidan dar por finalizado el plan de retribución flexible.

Suscríbase hoy a PractiLetter LABORAL y esto es lo que va a recibir

- 1. Cada mes** un ejemplar de **PractiLetter**, el boletín que le permitirá estar al tanto de todas las fórmulas laborales y de recursos humanos que de verdad benefician a su empresa.
- 2. Como Suscriptor** tendrá permanentemente acceso exclusivo al **Archivo Online de Documentos**, donde puede descargarse formularios, modelos de escritos, hojas de cálculo... que le ayudarán a hacer mejor su trabajo.
- 3. Su suscripción** también incluye el servicio de **e-Alertas**, con las noticias laborales más relevantes directamente en su e-mail; y el servicio de **Recetas anti-crisis**, ideas, reflexiones y tendencias cada semana en su correo electrónico.



- 4. 2 Regalos de Bienvenida:** el Informe Estratégico "La Reforma Laboral. Sáquele el máximo partido para su empresa". Las 20 claves esenciales, elaboradas a partir del farragoso y ambiguo articulado del Ley 35/2010 y el Informe Estratégico: "Conciliación familia / trabajo" que le permitirá definir las medidas y estrategias de conciliación más convenientes y rentables para su empresa.

SÍ, quiero recibir mis Regalos de Bienvenida, PractiLetter LABORAL, y la contraseña del Archivo Online, beneficiándome de la Doble Garantía.

Doble garantía = Doble seguridad

Primera garantía: no le enviaremos la factura hasta 15 días después de que usted haya recibido su primer ejemplar. Eso significa que durante esos 15 días puede evaluar PractiLetter y si decide que no quiere recibir más ejemplares sólo tiene que decírnoslo y **usted no llegará a recibir ninguna factura**. Por supuesto, el ejemplar que ha recibido y los regalos de bienvenida son suyos para siempre.

Segunda garantía: si en cualquier momento de su suscripción decide que no quiere continuar con ella, nosotros **le devolvemos el importe de los ejemplares** que aún no le hayamos enviado.

Nombre y apellidos:..... CIF / NIF:.....
 Empresa:..... Teléfono:.....
 Dirección:..... Código Postal:.....
 Ciudad / Provincia:..... Firma: **X**
 E-mail (letra muy clara):.....

Periodo de Suscripción:

- TRES MESES (3 ejemplares) por sólo **39 euros***
- UN AÑO (11 ejemplares) por sólo **136 euros***
- DOS AÑOS (22 ejemplares) por sólo **245 euros***

(Ahorro de 20 euros frente a los TRES MESES)
 (Ahorro de 67 euros frente a los TRES MESES y Ahorro de 27 euros frente al AÑO)

Forma de Pago:

- Contrafactura.** En la factura encontraré las diferentes modalidades de pago que puedo elegir
- Domiciliación bancaria.** Carguen en mi cuenta el recibo correspondiente al periodo de suscripción elegido.

* IVA incluido y gastos de envío GRATIS

Banco o Caja:..... **CCC:**

Titular de la cuenta:

Pago fraccionado anti-crisis: Si usted domicilia el pago, puede fraccionar sin recargo su suscripción trimestral en **2 cuotas mensuales de 19,50 euros**, su suscripción por un año en **4 cuotas mensuales de 34 euros** cada una, y su suscripción por dos años en **8 cuotas mensuales de 30,62 euros** cada una.

Ref:novaciónsalarial20110113 **Tfno:** 914 170 615 **Fax:** 914 170 054 **e-mail:** laboral@practiletter.com