

Tres de cada cuatro trabajadores recibe beneficios sociales

- **Las empresas apuestan por este modelo porque incrementa la satisfacción y fidelidad del trabajador de cara a la empresa**
- **Ocho de los diez beneficios sociales más ofertados por las compañías son también los más solicitados por los trabajadores**

5 de junio de 2014 – Las empresas son cada vez más creativas en el desarrollo de sus políticas retributivas en un momento económico difícil como el actual. De hecho, **más de la mitad de las compañías españolas (51,2%) que ofrece beneficios sociales a sus trabajadores lo hace a través de planes de retribución flexible**. Estos datos se desprenden del estudio las “*Prácticas Empresariales sobre Retribución Flexible*”.

Este informe, elaborado por miembros del Grupo de Investigación ISDE de la Universidad de Granada y con el apoyo de **Edenred España**, analiza en profundidad cómo se están aplicando en España los denominados modelos de retribución flexible.

Se trata de una de las prácticas de recursos humanos con mayor impacto en la empresa ya que mejora la eficacia retributiva y el control de los costes salariales. Además, **incrementa la satisfacción de los empleados y la fidelidad de los trabajadores**. De hecho, el 51,8% de las empresas ha mantenido el mismo nivel de beneficios sociales que antes de la crisis.

Las empresas del sector servicios en general y del sector turístico son las que tienen más implantados los planes de retribución flexible. Sin embargo, algunas compañías no ofrecen este modelo debido mayoritariamente a la situación de crisis, restricciones presupuestarias o el coste elevado.

Satisfacción de los trabajadores

“Existen diferencias significativas en el grado de satisfacción salarial entre los trabajadores que reciben beneficios sociales y los que no. Su existencia influye en la percepción del empleado sobre el grado en que su compañía los valora y se preocupa por su bienestar”, asegura **Manuel Asla, director de Comunicación y Marketing de Edenred**.

Este alto grado de satisfacción pone de manifiesto que los trabajadores valoran muy positivamente que su remuneración esté compuesta por algo más que por elementos puramente monetarios. De hecho, **ocho de los diez beneficios sociales más ofertados por las compañías son también los más solicitados por los trabajadores**. Los tickets de comida y los seguros médicos privados son los bienes más comunes entre los más demandados por los empleados.

“En el caso de España, la elección de determinados beneficios sociales que tienen un mejor tratamiento fiscal en el IRPF, permite a los trabajadores incrementar su salario neto sin costes salariales adicionales para la empresa”, añade Asla.

Atracción y retención del talento

Respecto a la capacidad para atraer a empleados, el 48,9% de las compañías con planes de retribución flexible consideran que ha mejorado mucho respecto a sus principales competidores, disminuyendo el porcentaje hasta el 33,7% en las empresas sin este sistema de compensación.

Paquetes retributivos a medida

Los modelos de **retribución flexible** son aquellos en los que el profesional diseña la composición de su paquete retributivo, destinando una parte a la retribución en metálico y otra a los productos y servicios ofrecidos por la empresa, con las limitaciones legales de cada país y con las restricciones que pudiese introducir cada organización. Estos modelos permiten a los empleados elegir sobre la mezcla de dinero en efectivo y los beneficios sociales que reciben.

En el estudio se analiza cómo están de extendidos estos sistemas remunerativos en empresas que desarrollan su actividad en España, las ventajas de su implantación, las dificultades para su puesta en marcha así como el impacto que tienen en la capacidad de las organizaciones para atraer el talento y retener a su personal. La información se obtuvo mediante una encuesta realizada a 429 responsables de recursos humanos y 1.069 empleados de organizaciones pertenecientes a todos los sectores de actividad en territorio nacional.

Acerca de Edenred

Edenred, inventor de Ticket Restaurant® y líder mundial en el campo de los vales de servicios prepago para empresas, imagina y desarrolla soluciones que facilitan la vida de los empleados y mejoran la eficacia de las organizaciones.

Las soluciones que propone Edenred garantizan a las empresas que sus fondos se asignan a un uso específico y permiten la gestión de:

- *los **beneficios para empleados** (Ticket Restaurant®, Ticket Guardería®, Ticket Transporte® y Ticket Informática®),*
- *los **gastos profesionales** (Ticket Corporate® y Ticket Restaurant® Dietas),*
- *la **motivación y las recompensas** (Ticket Regalo® y Ticket Compliments®).*

*El Grupo también asiste a las instituciones públicas en la gestión de sus **programas sociales**.*

Cotizado en la Bolsa de París, Edenred está presente en 41 países con cerca de 6.000 colaboradores, cerca de 610.000 empresas y organismos públicos, 1,3 millones de afiliados y 38 millones de beneficiarios. En 2013, Edenred registró un volumen de emisión de 17.100 millones de euros, de los cuales cerca del 60% en los países emergentes.

Ticket Restaurant® y las otras denominaciones de los productos y servicios que propone Edenred son marcas registradas pertenecientes al grupo Edenred.



Contactos de prensa

María Sánchez, Indie PR - Tel. : +34 917 165 777 – maria@indiepr.es
Nuria Cordon, Indie PR - Tel. : +34 917 165 777 – nuria@indiepr.es