

## **¿OFRECEN LAS EMPRESAS LOS BENEFICIOS SOCIALES QUE DEMANDAN LOS TRABAJADORES?**

María Dolores Vidal Salazar

Eulogio Cordón Pozo

José Manuel de la Torre Ruíz

Universidad de Granada

Son muchas las empresas que ofrecen beneficios sociales a sus trabajadores pero ¿por qué lo hacen? ¿Tienen estrategias claramente definidas cuando diseñan sus políticas de retribución en especie? ¿Se adecúan las prestaciones que las empresas ofrecen a lo que los trabajadores realmente necesitan?

Según los investigadores el principal objetivo que persiguen las empresas al ofertar beneficios sociales es complementar la retribución monetaria con retribución en especie, ofreciendo una serie de ventajas y prestaciones valoradas por los trabajadores a fin de mejorar la motivación de la plantilla, incrementar su productividad y retener el talento (Smith, 2000; Milkovich y Newman, 2007; Hillebrink *et al.*, 2008).

Aunque existe cierta confusión sobre cómo cuantificar y definir los términos de beneficios sociales y retribuciones en especie y su posible equiparación (Delgado, 2004), ambos conceptos, pese a tener una valoración laboral y fiscal distinta (que varía además en cada país), representan los esfuerzos realizados por las empresas en materia de retribución indirecta para sus trabajadores. Así, ambos términos hacen alusión a aquellas prestaciones (bienes, derechos o servicios) que la empresa pone a disposición del empleado y que, pese a tener una valoración monetaria en el mercado, no suponen ingresos directos para los trabajadores sino que ofrecen una serie de beneficios o ventajas para quien los percibe, independientemente de quién asuma el coste de los mismos. No obstante, este tipo de retribución no se puede otorgar en la cuantía que deseen libremente las empresas ya que su aplicación se encuentra sujeta a determinados límites. En el caso español, el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores establece que, en ningún caso, el salario en especie puede superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

Las razones que impulsan a las empresas a incluir la retribución indirecta en sus estrategias de compensación son variadas, y pese a que en algunas ocasiones la percepción de beneficios sociales puede venir establecida mediante convenios colectivos, la mayoría de las empresas aplican de forma voluntaria los programas de beneficios sociales al entender que su existencia conlleva una serie de ventajas en

materia de gestión de recursos humanos. Así, algunos investigadores han comprobado que su aplicación incrementa la capacidad de atracción del talento de las organizaciones (Smith, 2000; Hillebrink *et al.*, 2008), aumenta la capacidad de retención de los empleados clave (Cole y Flint, 2004; Towers Perrin, 2006) y suponen un soporte a diversas estrategias empresariales y de recursos humanos dada la buena aceptación que tienen entre los empleados (Lin *et al.*, 2011).

Y es que, tal y como destaca la revista Fortune, las prestaciones sociales son en la actualidad un elemento fundamental en la evaluación de las mejores empresas para trabajar. Los empleados valoran no sólo los aspectos tradicionalmente tenidos en cuenta como la retribución monetaria directa, sino que tienen muy presente la calidad de los programas sociales que ofrecen las empresas (Fortune, 2012). En España, los trabajadores de las “*mejores empresas para trabajar*” (Instituto Great Place to Work, 2013) afirman disfrutar de una serie de beneficios sociales personalizados que no han podido encontrar en otros lugares de trabajo. Por ejemplo, el 70% de las empresas que aparecen en la lista del año 2013 disponen de “ayuda a comida” y el 32% de ellas ofrece “ayudas al transporte”. Si se analizan las cifras de estas compañías, para cubrir los 7.187 nuevos puestos de trabajo que crearon durante 2012, recibieron 712.117 solicitudes de empleo, lo que demuestra su elevada capacidad de atracción. Igualmente, estas compañías lograron reducir el absentismo al 2,32% (Edenred, 2014).

Una de las claves del éxito de los programas de beneficios sociales se basa en las ventajas fiscales que algunos de ellos proporcionan (Delgado, 2004). En el caso español, la retribución indirecta tiene tratamiento fiscal ventajoso aunque éste se ha visto perjudicado por el reciente Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, sobre medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, que ha derogado algunas de las exenciones existentes en materia de seguridad social. Esta nueva normativa establece la obligación de cotizar a la Seguridad Social por conceptos hasta ahora estaban totalmente exentos de cotización -o que cotizaban con límites- como los cheques de comida y de transporte, las ayudas para guardería, o los seguros médicos privados, entre otros. La normativa no afecta sin embargo a las exenciones de IRPF que tienen algunos beneficios sociales (siempre que se cumplan las condiciones marcadas por la Ley) ni perjudica la aplicación de la retribución flexible ya que, en este caso, esas retribuciones ya forman parte de la nómina de los empleados y, por tanto, de su base de cotización.

Por tanto, en nuestro país, a la hora de diseñar los planes de retribución indirecta es fundamental tener en consideración el tratamiento fiscal que tienen determinadas retribuciones en especie e intentar ofrecer sistemas que beneficien a los trabajadores y

no “graben” tanto a las empresas como para que éstas decidan suprimirlos. De hecho, las modificaciones fiscales del Real decreto benefician notablemente la implantación de sistemas de retribución flexible frente a los sistemas tradicionales de oferta de beneficios sociales, ya fueran éstos fijos o flexibles. En la retribución flexible, al ser los trabajadores los que soportan el coste de los beneficios sociales que ellos eligen y dado que dichos costes son directamente detraídos de su retribución dineraria (y por tanto "cotizable"), no se ve afectada la cotización de su remuneración inicial, manteniéndose la base de cotización anterior a la "flexibilización" del salario. No obstante, al mantenerse como decíamos las exenciones de IRPF de algunos beneficios sociales, estos sistemas permiten optimizar la carga tributaria y mejorar la retribución neta de los profesionales sin necesidad de que la organización aumente sus costes empresariales y sin perjudicar de ningún modo los derechos laborales, tanto individuales como colectivos, de los empleados.

Pese a todo lo expuesto y a la importancia y el impacto que la retribución indirecta tiene sobre la empresa y sus empleados, muchas organizaciones siguen gestionando este tipo de compensación de forma independiente al resto de la retribución y comunicando escasamente el esfuerzo que realiza la organización cuando aplica estos sistemas. La falta de información ha contribuido enormemente a que los trabajadores no tengan una clara conciencia del valor de esta retribución ni de los costes que asume la organización al ofrecerla, lo que disminuye notablemente la rentabilidad de la inversión realizada (Marcos, 2011).

### **La retribución Indirecta en España**

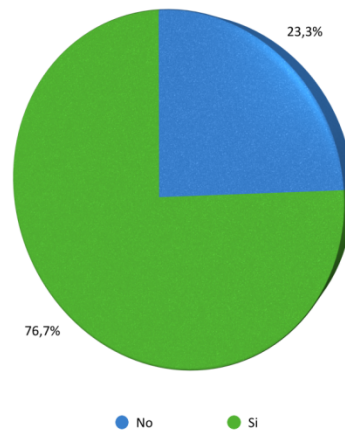
Con el objetivo de obtener más información sobre la oferta de beneficios sociales que las empresas ofrecían a sus trabajadores en España, la Universidad de Granada y la Consultora Edenred España, S.A realizaron conjuntamente un estudio en el que se encuestó a 429 responsables de recursos humanos sobre los sistemas retributivos indirectos empleados en sus empresas.

De los resultados de dicha encuesta se puede extraer que la retribución indirecta se encuentra muy extendida en España ya que el 76% de las empresas encuestadas ofrece algún tipo de beneficio social a sus trabajadores<sup>1</sup> (Figura 1).

**Figura 1.** *Existencia de oferta de beneficios sociales a los trabajadores*

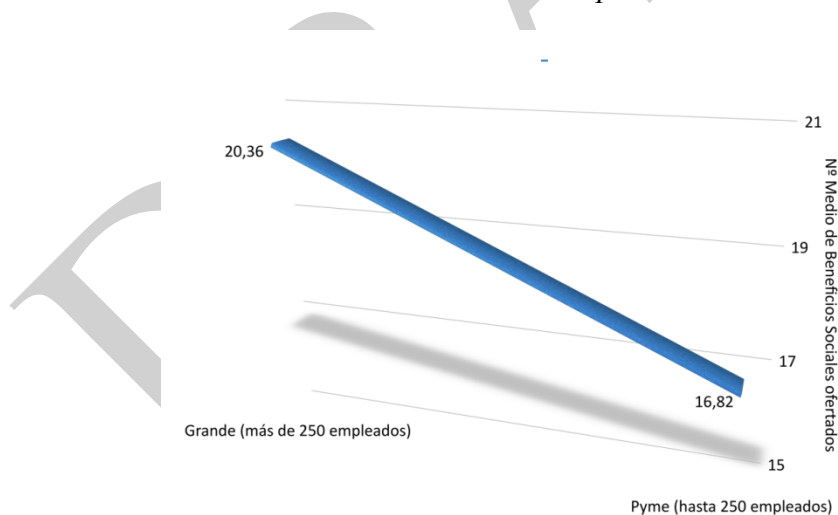
---

<sup>1</sup> La interpretación de este dato debe realizarse teniendo en cuenta las características de la muestra de partida (ver Estudio de Prácticas de retribución flexible en España en Vidal, Cordon y De la Torre, 2014).



Pese a que su aplicación es frecuente en todo tipo de empresas, los datos establecen que el tamaño de la organización es un factor que incrementa la posibilidad de que dicha oferta se realice ya que existe una asociación positiva entre la oferta de beneficios sociales y el tamaño de la empresa (medido por el número de empleados). Igualmente, a mayor tamaño de las empresas, mayor es el número total de beneficios que éstas ofrecen. Así, el número medio de beneficios sociales ofertados por las grandes empresas es mayor al que ofertan las Pymes (Figura 2)

**Figura 2.** Número medio de *beneficios sociales ofertados en relación al tamaño de la empresa*



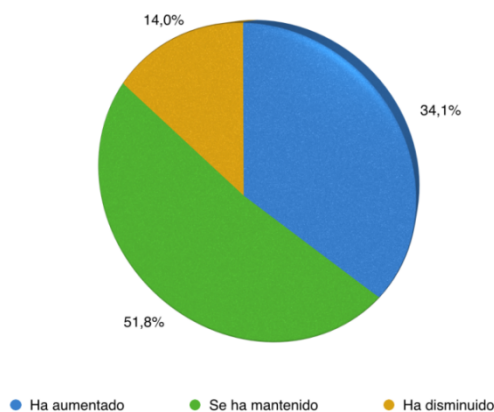
### **Crisis económica y oferta de Beneficios Sociales**

Respecto a las razones que aducen las empresas para no ofrecer beneficios sociales, la causa principal se basa en motivos económicos (situación de crisis, restricciones presupuestarias, coste elevado, etc.). No obstante, también argumentan otras razones

como el escaso número de trabajadores de la empresa, la naturaleza de los contratos de los trabajadores (eventuales) o razones propias de la política de la empresa.

En una situación económica complicada como la actual, parece plausible que las empresas reduzcan su oferta de beneficios sociales para hacer frente a los efectos negativos de la crisis económica. No obstante, tan sólo un 14% de las empresas que ofrecían beneficios sociales a sus trabajadores antes del inicio de la crisis declaran que han disminuido la oferta de beneficios sociales (Figura 3), ascendiendo a algo más del 34% las empresas que han incrementado la oferta (el restante 51,8% han mantenido el mismo nivel de retribución indirecta a sus trabajadores).

**Figura 3.** *Variación de la oferta de beneficios sociales en las empresas encuestadas desde el inicio de la crisis (2006)*



Sin embargo, estos resultados, deben interpretarse con cautela. Si se analiza la relación entre la evolución de la facturación de las empresas encuestadas en el período 2006-2013 (Tabla 1) y los cambios efectuados por estas empresas en la oferta de beneficios sociales en el mismo período, se puede afirmar que las empresas que han aumentado la oferta de beneficios sociales son principalmente aquellas que han visto mejorar de forma más o menos notable su facturación durante la crisis (ninguna empresa que ha mejorado notablemente su facturación ha disminuido su oferta de beneficios sociales). Sin embargo, más de la mitad de las empresas que han disminuido la oferta de beneficios sociales durante la crisis económica señalan que su facturación en el período 2006-2013 empeoró en mayor o menor grado.

**Tabla 1.** *Cambios en la facturación de las empresas encuestadas durante la crisis (2006-2013)*

Facturación	Frecuencia	%
Ha empeorado notablemente	67	15,6%
Ha empeorado	115	26,8%
Se ha mantenido	77	17,9%
Ha mejorado	143	33,3%
Ha mejorado notablemente	27	6,3%
<b>Total</b>	<b>429</b>	<b>100,0%</b>

### **Adecuación de la oferta y la demanda de beneficios sociales en las empresas**

Uno de los aspectos claves que los trabajadores tienen en cuenta al valorar la retribución indirecta se basa en la coincidencia existente entre las prestaciones que ellos realmente demandan en base a sus necesidades e intereses y la oferta de beneficios sociales que las empresas realizan. En los modelos avanzados de retribución indirecta (modelos de beneficios sociales “a la carta” y modelos de retribución flexible), el grado de coincidencia entre las solicitudes realizadas y las prestaciones concedidas es elevado ya que ambos sistemas tienen como objetivo cumplir las expectativas de los trabajadores en esta materia. Estos sistemas, caracterizados por la discrecionalidad que ofrecen a sus trabajadores en la elección de los beneficios sociales, suelen realizar una oferta de beneficios amplia y cubrir así las necesidades de plantillas cada vez más diversas y con necesidades personales y familiares muy distintas (Marg, 2008). Sin embargo, en los modelos clásicos de retribución indirecta que ofrecen paquetes de prestaciones cerrados y definidos de forma unilateral por la dirección, la no coincidencia entre oferta y demanda puede provocar desinterés en los trabajadores que no valoran los beneficios recibidos sencillamente porque para ellos carecen de valor o no son prioritarios.

Así pues, es importante que las empresas diseñen sus estrategias retributivas teniendo en cuenta los intereses y preferencias manifestados por su personal y ofrecer en lo posible las prestaciones requeridas. Este acople incrementará la satisfacción de los trabajadores que encontrarán dentro de la oferta realizada por la empresa aquellos beneficios sociales que son de su interés (Vidal, Córdón y De la Torre, 2014).

Los resultados de la encuesta realizada muestran que existe un alto grado de correspondencia entre la oferta de beneficios sociales realizada por las empresas encuestadas y los deseos de los trabajadores en esta materia (Tabla 2). Ocho de los diez beneficios sociales más ofertados por las empresas son también los más solicitados por los trabajadores, pese a que el orden de prioridad que les otorgan unos y otros no coincide en muchos de ellos.

Por ejemplo, los *Tickets restaurant* o los *móviles de empresa* son altamente demandados por los trabajadores y altamente ofertados por las empresas. Sin embargo, resulta llamativo que aunque la formación sea el beneficio social más ofertado por las empresas, los trabajadores lo demandan en séptimo lugar, por debajo de otros beneficios como los ordenadores o los seguros médicos privados. Con respecto a los seguros de salud privados, este beneficio social, aunque se encuentran entre los más cinco beneficios más ofertados y demandados (quinta posición en ambos casos), su demanda es inferior a la de otros países como Estados Unidos donde suelen encontrarse en el primer puesto. La existencia de un sistema de salud público universal en España, al que deben contribuir de forma obligatoria todos los asalariados y las empresas, explica esta diferencia. Finalmente, resulta llamativo el caso de los *tickets guardería* que aunque se encuentran entre los diez beneficios sociales más demandados, no aparecen actualmente entre los diez más ofertados por las empresas, mientras que beneficios sociales como los anticipos de nóminas o préstamos sin interés o los chequeos médicos periódicos son altamente ofertados por las empresas y mucho menos demandados por los trabajadores.

**Tabla 2.** *Oferta vs. demanda de beneficios sociales en las empresas*

Los 10 beneficios sociales más ofertados	Los 10 beneficios sociales más demandados
Gastos de formación del trabajador	<i>Tickets Restaurant</i>
Móvil de empresa	Móvil de empresa
<i>Tickets Restaurant</i>	Portátil e internet
Anticipos de nóminas o préstamos sin interés	Regalos (cesta de navidad, productos empresa, etc.)
Seguro médico privado	Seguro médico privado
Portátil e internet	Complemento por baja o accidente
Chequeos médicos periódicos	Gastos de formación del trabajador
Regalos (cesta de navidad, productos	<i>Tickets guardería</i>
Coche de empresa	Premios (antigüedad, jubilación, etc.)
Complemento por baja o accidente	Gastos de transporte al trabajo

Fuente: Estudio "Prácticas empresariales sobre retribución flexible en España 2013"

**Agradecimientos:** Este artículo ha sido realizado gracias a la colaboración de la empresa EDENRED ESPAÑA S.A. y ha contado con el apoyo de la Junta de Andalucía (proyectos P11-SEJ-7988; P10 SEJ-6765) y de los miembros del Grupo de Investigación "ISDE: Innovación, Sostenibilidad y Desarrollo Empresarial".



## REFERENCIAS

- Cole, N.D. y Flint. D.H. (2004). Perceptions of distributive and procedural justice in employee benefits: Flexible versus traditional benefit plans. *Journal of Managerial Psychology*, 19, 19-40.
- Delgado Planás, C. (2004). *La compensación total flexible: conquistar el talento en el siglo XXI*. Universitat Abat Oliba Ceu, Barcelona.
- Edenred (2014). Cuidar a los trabajadores genera resultado. Disponible en: <http://www.edenred.es/blog/ventajas-best-place-work>.
- Fortune (2012). 100 Best companies to work for. Disponible en: <http://money.cnn.com/magazines/fortune/best-companies/2012/snapshots>
- Great Place to Work. (2013). Las mejores empresas para trabajar en España. Disponible en: <http://www.greatplacetowork.es/mejores-empresas/las-mejores-empresas-para-trabajar-en-espana/760-2013>
- Hillebrink, C., Schippers, J., Doorne-Huiskes, A., y Petters, P. (2008). Offering Choice in Benefits: a New Dutch HRM Arrangement. *International Journal of Manpower*, 29 (4), 304–322.
- Marcos, S. (2011). Recompensa total: el nuevo contrato. *Harvard Deusto Business Review*, 206, 40-51
- Marg, F. (2008). Flex and Match. *Benefit Canada*, 32 (11), 64–67.
- Milkovich, G.T., y Newman, J.M. (2007). *Compensation*. Ed. Irwin/McGraw-Hill
- Lin Z., Kelly, J., y Trenberth, L. (2011). Antecedents and consequences of the introduction of flexible benefit plans in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (5), 1128–1145.
- Smith, I. (2000). *Flexible Plans for Pay and Benefits in Strategic Reward Systems*. Eds. R. Thope and G. Homan. Prentice Hall. London.
- Towers Perrin (2006). *Flexible Benefits in Europe: Survey Results*. Towers Perrin Publishing. London.
- Vidal, Cordon y De la Torre (2014). Prácticas empresariales sobre retribución flexible en España 2013. Disponible en: <http://www.observatorioretribucion.es/estudio-practicas-empresariales-sobre-retribucion-flexible-en-espana>