

10Minutos

Human Resource Services

PRICEWATERHOUSECOOPERS

Deben adaptarse al nuevo entorno económico

Las claves de los nuevos sistemas de beneficios sociales

Dadas las circunstancias económicas y sociales que estamos viviendo, las empresas se han visto abocadas a revisar sus sistemas retributivos y su estructura de beneficios sociales, en muchos casos establecidos bajo un entorno económico muy diferente y no alineados con la estrategia de negocio actual. Por ello, se hace necesario plantearse una redefinición de los beneficios sociales con el fin de:

- Controlar los riesgos.
- Reducir costes.
- Alinear con la política de RRHH y la práctica de mercado.

¿De qué beneficios sociales estamos hablando?

Algunas empresas tienen recogidos en Convenio Colectivo **gratificaciones o premios** a abonar a los empleados bajo determinadas circunstancias:

- Gratificación por acreditar un período de tiempo en la empresa: importes dinerarios o regalos (reloj, bandeja de plata, bolígrafo, etc.) por acreditar ciertos años en la empresa, conocidos como **premios de vinculación o antigüedad**.
- Gratificación por jubilación anticipada o por jubilación a la edad normal: importes dinerarios normalmente calculados como un número de mensualidades/anualidades del salario a la jubilación o como un importe que se determina en el Convenio Colectivo correspondiente, o regalos tales como: un reloj, una bandeja de plata, un bolígrafo, etc. Se suelen denominar **premios de jubilación**.
- Concepto salarial que se devenga por el hecho de pasar un número de años en la empresa (trienios, quinquenios, etc.). Sería el denominado **plus de antigüedad**. Al formar parte de la retribución del empleado se considera a efectos del cálculo de las cotizaciones a la Seguridad Social, indemnizaciones por despido, cálculo de los premios de jubilación y/o antigüedad, etc.
- Gratificación en caso de matrimonio (**premio de nupcialidad**), nacimiento de hijo (**premio de natalidad**), defunción, Navidad (**cesta de navidad**) o para empleados con hijos en edad escolar (**ayuda escolar**).

¿Por qué plantearnos la redefinición de los beneficios sociales?

- Desconocimiento o **escasa apreciación por** parte de **los empleados** de los **beneficios sociales** ofrecidos por la empresa, sobre todo para las gratificaciones diferidas en el tiempo o las no dinerarias.
- **Demanda** por parte de los empleados, o sus representantes, en relación a la **promoción** de la empresa de un **plan de previsión de aportación definida** (AD) que complemente la prestación pública a percibir de la Seguridad Social.

- Necesidad de **homogeneizar** la **estructura retributiva** de la empresa con motivo de la existencia de distintos colectivos de empleados fruto de operaciones societarias (fusiones, adquisiciones, etc.).
- Desconocimiento por parte de la empresa de la aportación anual necesaria para financiar las gratificaciones diferidas, tales como: premio de antigüedad y/o jubilación, debido a que su coste está sujeto a la variación de múltiples factores: evolución salarial, rentabilidad de los mercados, supervivencia de los empleados, rotación de la plantilla, etc. (**gran volatilidad de costes**).
- Los empleados que cesan su actividad en la empresa, no tienen derecho sobre las gratificaciones diferidas que hayan podido devengar por los servicios prestados desde que ingresaron. Es decir, **no existen derechos adquiridos para los empleados** que abandonan la empresa.
- La empresa **no se deduce las aportaciones** que realiza anualmente para financiar las gratificaciones diferidas, tales como premios de antigüedad y/o jubilación. Dicha deducción se produce cuando el empleado percibe la prestación.

¿Cómo sería el proceso?

- Diagnóstico y análisis de costes actuales.
- Análisis de alternativas y estudio de los ahorros asociados.
- Implantación del nuevo esquema retributivo.
- Comunicación a los empleados.

¿Qué ventajas podría generar?

Para la empresa:

- Control de riesgos.
- Ahorro de costes.
- Optimización fiscal de las aportaciones.
- Alineación con la práctica de mercado.
- Equidad interna.
- Transparencia con los empleados.

Para los empleados:

- Cambio de una expectativa de derecho por un derecho cierto.
- Mayor información y transparencia en cuanto a la estructura de beneficios sociales.
- Posibilidad de realizar aportaciones voluntarias con condiciones económicas más ventajosas.

Este 10Minutos ha sido elaborado por Mariam Moreno, Asociada Senior de PwC. 10 de junio de 2010