

Fortuna

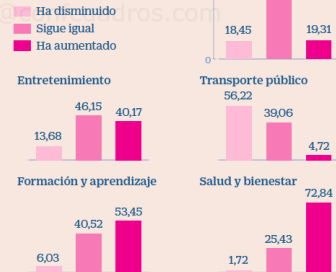
La evolución de los beneficios sociales de las empresas En % sobre el total de respuestas

¿Qué importancia tiene para ti disponer de un plan de beneficios y retribución flexible?

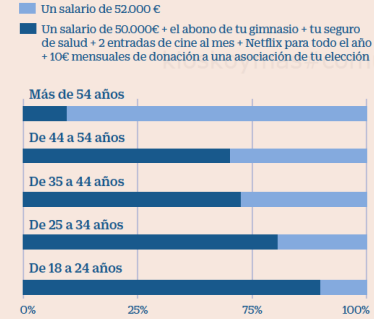


Fuente: Cobee

¿Crees que ha cambiado también tu interés por alguno de estos sectores?



Preferencias según la edad



A. M. / CINCO DÍAS

EL SUELDO IDEAL: 50.000 EUROS MÁS GIMNASIO, SEGURO, CINE Y NETFLIX

Los empleados con salarios altos sacrificarían dinero por beneficios sociales

Los más mayores prefieren ingresar más dinero antes que complementos para el tiempo libre o la salud

ANA MUÑOZ VITA
MADRID

Un 66,52% de los trabajadores aceptaría una retribución económica menor si a cambio reciben un paquete de beneficios sociales personalizados, siempre y cuando se parta de un salario ya elevado. Es lo que se desprende del estudio *Tendencias en beneficios sociales*, presentado este martes por la plataforma de gestión de retribución flexible Cobee. El informe refleja que prácticamente siete de cada 10 empleados preferirían un salario de 50.000 euros anuales unido a un paquete de beneficios sociales valorado en 1.607 euros que un salario de 52.000 euros. La predilección por este último, sin

embargo, va creciendo según aumenta la edad de la persona entrevistada. El lote que se ha tomado como referencia incluye el abono del gimnasio, un seguro de salud, dos entradas del cine al mes, una suscripción anual a Netflix y una aportación mensual de 10 euros a una asociación a elegir. Pero la pregunta tiene trampa, ya que en la comparación no se les mostraba a los encuestados el coste real del paquete de beneficios. Ese es precisamente el éxito de este tipo de políticas, explicó durante la presentación el fundador y director ejecutivo de Cobee, Borja Aranguren, "que la percepción de cada euro invertido en beneficios sociales es más alta que cuando se invierte en salario, con lo que para la empresa es significativamente más barato". En caso contrario, admitió, probablemente nadie elegiría un sueldo menor.

La inmensa mayoría de los trabajadores piensa que los planes de beneficios y la retribución flexible por parte de las empresas es importante, pero, con frecuencia, estos no se ajustan a lo que realmente demandan. El citado estudio refleja que el 51,7% de los empleados reconoce que este tipo de políticas son relevantes, pero que actualmente no se ofrece lo que ellos necesitan. Ante esto, la flexibilidad para adaptarse a las preferencias de cada empleado y la posibilidad de que cada uno elija una combinación de retribución a la carta son la mejor solución.

La pandemia, además, ha acentuado esta brecha entre lo que demandaban los

trabajadores y lo que se ofrecía desde las empresas. El 54,34% de los encuestados declara no haber experimentado ningún cambio en materia de digitalización en los planes de beneficios en el último año y el 60,15% no ha podido consumir sus beneficios durante el confinamiento.

Tras el Covid-19 ha disminuido significativamente el interés por los beneficios relacionados con el transporte público (56,22%), mientras que ha aumentado el de todos aquellos vinculados con la salud y el bienestar (72,84%), la formación y el aprendizaje (53,45%) y el entretenimiento (40,17%). A pesar de las restricciones en el ámbito de la hostelería, el interés por la restauración se mantiene (62,23%), lo

que Aranguren achaca a la posibilidad de envío a domicilio que ofrecen muchos establecimientos.

Así, el seguro de salud es el beneficio más demandado por los trabajadores (62,10%), seguido por la restauración (61,19%) y la formación (55,25%), que completan el podio. También irrumpen con fuerza el abono del gimnasio (48%) y la suscripción a plataformas de entretenimiento (41%). En el caso del bono del gimnasio, Aranguren hace hincapié en que la tendencia no se limita al pago de la mensualidad por el acceso a instalaciones físicas convencionales, sino que también se demandan canales digitales con los que realizar actividad física desde cualquier parte. "La inclinación de las plantillas hacia planes más flexibles y diversos, con nuevos protagonistas como bienestar físico y mental, hacen que el tradicional combo comida-transporte-seguro médico quede incompleto", desarrolla el responsable de Cobee.

Asimismo, el cambio en la fiscalidad de los planes de pensiones, que favorece ahora los planes de empresa frente a los individuales, unido a la inestabilidad económica y al debilitamiento de la hucha de las pensiones públicas, hace que haya aumentado significativamente el interés por este beneficio, que demanda el 37,90% de los encuestados. En concreto, el 63% estaría dispuesto a destinar 200 euros mensuales si su empresa duplica esa cantidad mediante un plan de aportaciones compartido.

Las fórmulas personalizables son la principal tendencia en la política retributiva

Crece la demanda de suscripciones a plataformas de entretenimiento