



Vida JURÍDICA

Con la colaboración de Tirant lo Blanch

Viernes 25 de febrero de 2011

“Hemos cerrado el año con cifras históricas para DLA en España”

JUAN PICÓN

Socio director de DLA Piper en España

DLA Piper presentará en unos días los resultados de 2010 con cifras históricas: la firma ha crecido en España un 15% en facturación.

Su socio director, Juan Picón, resume ese éxito en dos claves, una eficaz estrategia de gestión y un cuidado extremo al cliente

NATALIA SANMARTÍN FENOLLERA
Madrid

Cuando se sienta a charlar de abogacía y de negocio, Juan Picón salta con una facilidad asombrosa del plano nacional al internacional. No es difícil deducir de su discurso que el socio director de DLA Piper en España ocupa también un asiento en el comité ejecutivo global de la firma, además de ser responsable del área mercantil para Europa, Oriente Medio y África (EMEA). Y es que si Picón es un abogado, no hay duda de que también es un gestor. “La visión empresarial del negocio es imprescindible en un despacho. Antes se pensaba que los abogados éramos una casta aparte, ahora ya no es así”.

Conceptos como eficiencia y gestión de costes abundan en un discurso que no pierde el tono jurídico, pero que

lo trasciende. “La gente infravalora la importancia de la estrategia en una firma y es un gran error, porque es algo esencial. Tanto la estrategia como la atracción y retención del cliente son aspectos fundamentales que han sido objeto de poca atención por parte de muchos despachos. Y, sin embargo, si aciertas en eso tienes el 50% del camino hecho”.

Pese al entorno de crisis, 2010 ha sido un gran año para DLA Piper. La firma ha crecido un 12% en Estados Unidos, un porcentaje que en España –a la espera de terminar de cerrar las cifras– se prevé que alcance el 15%. “Publicaremos los mejores resultados de DLA Piper en España en las próximas semanas. Hemos crecido alrededor de un 15% en un mercado en el que los resultados han estado entre el 0% y el 4% en el mejor de los casos. Es el mejor resultado de nuestra historia”, apunta Picón. El motor que explica ese crecimiento es fundamentalmente mercantil. Así, incluso en un área

LA FRASE
“La visión empresarial del negocio ya es imprescindible en la abogacía”



JUAN LÁZARO

como fusiones y adquisiciones, que ha estado poco activa desde que comenzó la crisis, la firma realizó importantes operaciones el año pasado. Es el caso del asesoramiento a CVC en las adquisiciones sobre R Cable y Capio Sanidad; a PAI Partners en la adquisición de Swissport; a Sun Capital en la de Famosa; a Santander en la adquisición de Bank Zachodni WBK, o a Ebro Foods en la compra de la australiana Ricegrowers Li-

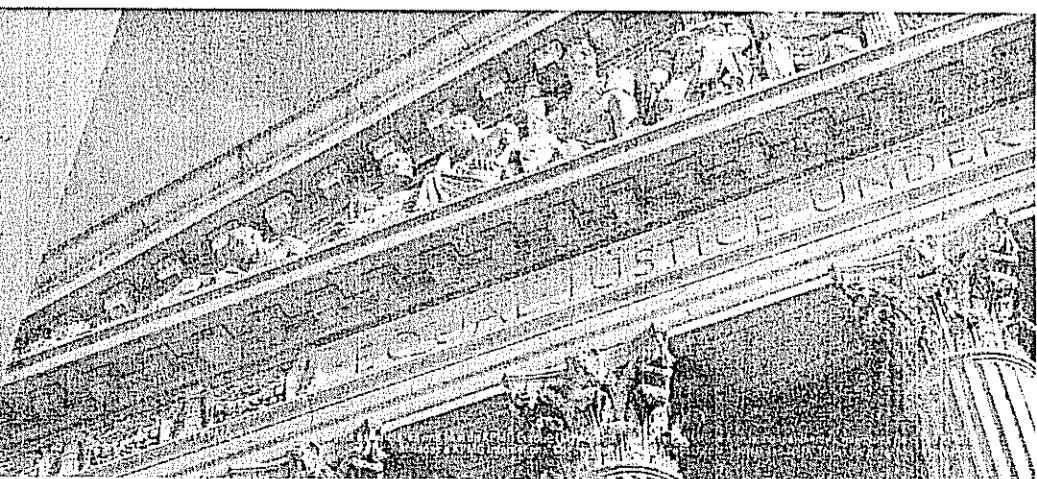
mites, entre otras. “Son solo algunos ejemplos, pero muestran que son operaciones magníficas en un año donde su número ha disminuido”, explica Picón. ¿La clave? El socio director de DLA no lo duda: cuidar al extremo la relación con el cliente. “Nosotros hacemos una revisión de esa relación al terminar el trabajo, y lo que nos indica es que el cliente valora la cercanía, el estar siempre muy pendiente”. **CONTINÚA EN LA PÁGINA 2**

KPMG

Cutting through complexity

“La colaboración en la investigación de un delito con posterioridad a su comisión, aportando pruebas que fueran nuevas y decisivas para su esclarecimiento, puede considerarse un atenuante de la responsabilidad penal de la persona jurídica”

Extracto del artículo 31 bis del Código Penal reformado



VIDA JURÍDICA

Entrevista

VIENE DE LA PÁGINA 1

¿Cuál ha sido la clave del éxito del despacho en un momento de coyuntura económica adversa? "Nosotros tenemos dos grandes factores a nuestro favor. El primero es que, con 75 abogados, contamos con una estructura manejable, que nos permite ocuparnos de todos los temas que tenemos actualmente y de muchísimos más sin los costes fijos que soportan estructuras más pesadas. El segundo, que somos el mayor despacho del mundo y tenemos la mayor diversidad geográfica del mundo". Picón hace un paralelismo con los beneficios que provoca diversificar riesgos en una inversión. "Una de las cosas que hemos hecho bien en DLA Piper es apostar por diversificar nuestro riesgo. Y lo hemos hecho tanto en producto como en geografía".

La integración de la firma australiana DLA Phillips Fox es el último ejemplo de esa política, una operación que ha reforzado aún más la posición del despacho y que beneficiará también a la oficina española y a sus clientes. "Con independencia de la situación que estamos viviendo aquí, las empresas españolas están haciendo una labor fantástica en los mercados internacionales. Para la oficina de Madrid, el hecho de que el despacho se esté posicionando cada vez en más lugares del mundo es una oportunidad única, porque nos permite acompañar a nuestros clientes allá donde vayan".

Entre los planes a corto plazo de la firma, destaca su intención de reforzar algunos departamentos en crecimiento. "Estamos muy avanzados en el cierre de una gran incorporación, la de un socio responsable del área de penal económico, sobre todo para cubrir la parte de penal preventivo, que DLA tiene muy desarrollado a nivel global". El despacho tiene claro que ésta es una de las áreas que cuenta con mayor potencial de crecimiento en los próximos años. Como explica Picón, "es un tema que va a estar en las agendas de los directores de asesoría jurídica de todas las empresas. De ahí que estemos concluyendo negociaciones con un primer espada". Otro de los equipos que podría incorporar talento en los próximos meses es el de reestructuraciones e in-

solvencias. Según el socio director de DLA, "todavía veremos dos o tres años más de reestructuraciones en insolvencia, pero después estamos convencidos de que aumentarán las reestructuraciones en solvencia". Picón hace una lectura optimista de los próximos meses, incluso en un área como la de fusiones y adquisiciones, donde cree que comenzarán a verse bastante más operaciones.

Si se le pregunta cómo ve el mercado de la abogacía en España a unos años vista, hace especial hincapié en una palabra: tecnología. "La tecnología va a influir mucho en la evolución futura de los despachos españoles. En ese sentido, una buena gestión tecnológica y del conocimiento determinará que determinados bufetes funcionen mejor que otros".

Pese a que no considera probable que fenómenos como el outsourcing -en el que están ya inmersas las firmas de la City- se reproduzcan en España, el socio director de DLA Piper se muestra convencido de que el fenómeno de comoditización del trabajo jurídico será un factor clave que modificará el mapa futuro de la abogacía. "En mi opinión, se va a producir una separación entre productos más comoditizables y produc-

LA CIFRA

15%

es la cifra de crecimiento en facturación con la que DLA Piper prevé cerrar el año 2010 en España.



Pensar que la competencia se va a mantener estática es una falacia; la competencia va a ser cada vez más y más dura"

tos de mayor valor añadido. Yo creo que en España será más difícil que veamos outsourcing, pero si es posible que determinados despachos opten por reajustar su estructura y hacer una escisión, de forma que mantengan una actividad más comoditizada en una parte de la firma y se centren en una actividad de mayor valor añadido en la otra".

En cualquier caso, Picón tiene claro que el futuro del sector pasa por reducir el número de jugadores en un tablero cuyos márgenes son cada vez más estrechos. "Creo que el modelo tiene que cambiar, porque no puede haber muchos abogados para un trabajo que cada vez va a tener menos margen de beneficio. Eso es lo que ajustará finalmente el modelo", apunta.

Como consecuencia de ese exceso de jugadores, la propia carrera profesional dentro de los bufetes está abocada a cambiar en un futuro más que próximo.

"La carrera profesional dentro del despacho en el que se aspira a socio como único esquema posible de éxito está ya superada y las circunstancias nos dicen que se va a superar todavía mucho más. No tengo ninguna duda de que empezaremos a ver carreras de otro tipo: gente que va a aspirar a un desarrollo profesional distinto, aceptándolo y primando, por ejemplo, la conciliación sobre la carrera de socio". El panorama, en suma, está cambiando y la abogacía no es ajena a ello.

Un futuro con nuevos jugadores

Al contrario que otros compañeros de profesión, Juan Picón no descarta que en el mercado español pueda entrar todavía alguna otra firma extranjera. "Ahora mismo hay sitio para nuevos jugadores, siempre que ofrezcan cosas distintas y cuenten con capacidad para desarrollar soluciones innovadoras. A mí no me sorprendería ver entrar otros despachos en el mercado, o incluso que despachos ya existentes se escindiesen en firmas más pequeñas".

¿Vamos hacia un futuro con más despachos nicho? En opinión del socio director de DLA Piper, se trata de un escenario perfectamente posible, "sin que se les augure un mal futuro, porque a lo mejor son mucho más ágiles en el producto y el servicio que están ofreciendo".

Las grandes estructuras, advierte, harían bien en estar alerta frente a nuevos posibles competidores. "Yo creo que el pensar que la competencia se va a mantener estática es una falacia. La competencia cada vez va a ser más y más dura en el mercado, tanto en precio como en calidad, y tal vez surjan competidores que, aunque pequeños, puedan hacer determinadas cosas tan bien o incluso mejor que uno grande", sentencia.



ACTUALIDAD LEGAL

Jurisprudencia EL EMPADRONAMIENTO NO ES LO ÚNICO QUE MARCA LA CONVIVENCIA

El alto tribunal, en sentencia de la que ha sido ponente el magistrado Manuel Alarcón, resuelve un asunto referido a si una viuda cuyo cónyuge ha fallecido como consecuencia de una enfermedad previa al matrimonio, habiendo durado este menos de un año, tendrá derecho a la pensión de viudedad propiamente dicha o, por el contrario, solamente a la pres-



tación temporal de viudedad contemplada en el artículo 174 bis de la LGSS, que requiere una convivencia acreditada de al menos dos años.

El Supremo consolida su doctrina ya enunciada en anteriores sentencias de que lo que el

legislador exige únicamente es que se cumpla el citado requisito de la convivencia por dos años, menos la duración que haya tenido el propio matrimonio, a justificar por el correspondiente empadronamiento u otro singular medio de prueba,

sin que en forma alguna sea también exigible para esa convivencia prematrimonial el requisito de inscripción o escritura pública, que es propio de la pensión correspondiente a la "pareja de hecho" (TOL2.009.211).

EL ESTADO NO TIENE RESPONSABILIDAD EN EL 'CASO AFINSA'

La Sala Tercera exime al Estado de la responsabilidad indemnizatoria para con los afectados del derrumbe de Fórum

Filatélico y Afinsa, estableciendo el valor de la libre voluntad de las partes en la contratación de los productos y servicios de las entidades en su día intervenidas.

Confirma la tesis de la sentencia de instancia que acertó a calificar la actividad de la empresa Fórum Filatélico como mercantil y no incluida en la actividad financiera propia del mercado de valores o de las entidades de crédito o de inversión colectiva y por lo tanto fuera del alcance inspector de todo lo que en relación con Fórum hace la memoria de la

Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

Asimismo exime, de nuevo, a la Agencia Tributaria de cualquier responsabilidad *in vigilando*, recordando las funciones que legalmente tiene encomendadas este organismo y que en modo alguno alcanzan más allá de aquellas que le son propias, como son las de investigar y comprobar el adecuado cumplimiento de las obligaciones tributarias y, en su caso, a la regularización de la situación tributaria del obligado mediante la práctica de una o varias liquidaciones (TOL2.011.980).

VIDA JURÍDICA

Gestión

EL PROBLEMA

¿Remuneración fija o variable?

Aplicar una retribución variable puede ser un incentivo para retener y estimular al equipo

Somos una firma multidisciplinar especializada en derecho empresarial, con una trayectoria de más de 25 años. Actualmente tenemos un equipo de 35 profesionales muy especializados y con mucho recorrido, contando además con siete personas en el área de administración, soporte y atención al cliente.

Hasta la fecha, a los profesionales se les ha venido remunerando bajo un sistema muy poco

estructurado, basado principalmente en la experiencia, responsabilidad y baremos de mercado de nuestra competencia. Sin embargo, nos hemos dado cuenta, posiblemente motivados por la crisis, que muchos despachos empiezan a aplicar sistemas de retribución variable casi generalizados a todos los miembros de sus equipos profesionales, como estímulo y elemento estratégico de retención y crecimiento profesional. ¿Nos podría dar su opinión al respecto?

LA RESPUESTA

• Un despacho puede vivir felizmente con su sistema de remuneración durante mucho tiempo, pero cuando decide tocar este tema (e inevitablemente en algún momento debe afrontarse si el despacho quiere evolucionar) el debate que tiene lugar puede ser el más amargo y el que más disensiones provoque dentro de la organización.

¿Quién debería cobrar más, el profesional que es más creativo o el que aporta más clientes? ¿El que enseña y ayuda a formar a sus compañeros o el que trabaja más horas facturables? ¿El profesional que lidera un departamento consolidado o el pionero en una nueva especialidad? El problema es que casi siempre predomina el conservadurismo y al despacho le resulta muy difícil poner en práctica cualquier iniciativa estratégica.

Tradicionalmente, la re-

muneración ha estado ligada a la antigüedad, por considerar que el profesional que lleva muchos años en la firma ha contribuido (y continúa haciéndolo) a una mayor rentabilidad de la misma y aporta la experiencia adquirida. Sin embargo, este sistema no siempre es válido, pues hay cuestiones que no se tienen en cuenta, y además solo es sostenible cuando la firma mantiene una rentabilidad constante. En otros casos, se opta por el sistema opuesto, que consiste en basarse únicamente en la productividad del profesional en el último año. Como fácilmente puede imaginarse, también por esta vía se llega también a situaciones injustas. Por ejemplo, no puede compararse la facturación en un departamento nuevo que la de otro consolidado.

Sea cual sea el sistema utilizado, la mayoría de ellos son razonables y justifica-

bles, siempre que respondan a unas características y necesidades propias de cada firma. Es decir, si ayudan a alcanzar los objetivos y las metas del despacho.

Una última reflexión es que el sistema escogido debe ser lo más equitativo posible, tanto desde el punto de vista interno como externo. Es decir, por una parte hay que evitar caer en cualquier agravio comparativo dentro del propio despacho, y por otra, no puede olvidarse que el profesional tiene un precio en el mercado y puede recibir muchas ofertas de la competencia. Tanto si se descuida un aspecto como otro, la firma corre el riesgo de perder lo mejor de su plantilla, que al fin y al cabo es lo que acaba marcando la diferencia entre una firma y otra.

Jordi Amado
& Consultores Asociados



Luis Guerra, socio de Alt Asesores Legales.



Teresa Martín, socia de Mavens.

EXPERIENCIAS

• "La retribución variable se impone en todos los despachos profesionales por la propia definición del negocio que desarrollamos. Nuestro negocio requiere motivación y entrega de nuestros profesionales para poder satisfacer a nuestros clientes y dar un alto nivel de calidad de servicios.

La forma de obtener la motivación y entrega de los profesionales es con un excelente trato humano, un cuidado exquisito de las personas y una retribución vinculada al éxito del negocio.

El profesional debe percibir y asumir la filosofía *si el despacho va bien a mí me va bien*, debe ser la meta a seguir por todos los miembros que componen un despacho, bien sean socios o no socios.

Es evidente que se debe premiar la entrega o vocación de servicio. Cuando el cliente dice: 'Lo necesito para mañana', el despacho de abogados debe tener profesionales con vocación de cubrir esa necesidad del negocio. Se debe premiar la calidad del trabajo profesional. Y finalmente se debe premiar la aportación de clientes o el mantenimiento o las tan necesarias ventas cruzadas".

Luis Guerra
Socio de Alt Asesores Legales

• "La retribución variable se ha generalizado en los últimos años en los despachos profesionales de abogados, lo que tiene que entenderse como una extensión a nuestro sector de la práctica común en tantas empresas prestadoras de servicios.

Creo que la remuneración variable debe aplicarse a todos los miembros del despacho, lógicamente con mayor peso en quienes son responsables de tomar decisiones al más alto nivel, pero en general debería extenderse a todos".

Teresa Martín
Socia de Mavens

Legislación

EL GOBIERNO PODRÁ ENTRAR EN EL CAPITAL DE LAS CAJAS

• En el marco de la profunda crisis que atraviesa la economía española y mundial desde 2008, el Gobierno promueve legislativamente la recapitalización de las entidades financieras mediante el RD-L 2/2011, cuyos objetivos son reforzar intensamente la solvencia de las entidades de crédito y su capacidad de resistencia y facilitar su financiación, con el objetivo de hacer

fluir el a la economía real. Las medidas contempladas se articulan sobre el reforzamiento del capital de las entidades y la adaptación del FROB como instrumento público para facilitar la nueva capitalización exigida a las entidades.

Se procede al establecimiento de un mínimo de capital principal con relación a los activos ponderados por riesgo, situándolo en el 8% general y el 10% para aquellas entidades que no hayan colocado títulos representativos de su capital a terceros por al menos un 20%, y que, además, presenten una ratio de

financiación mayorista superior al 20%. Se pretende que las entidades se doten de un capital de la máxima calidad, suficiente para garantizar una elevada solidez, siendo la exigencia más alta para las entidades que tienen menor agilidad para captar capital básico en caso necesario (TOL2.028.883).

LA REFORMA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

• En relación al proceso de diálogo Social entre los sindi-

catos, la patronal y el Gobierno, este implementa legislativamente, mediante un real decreto-ley, uno de los puntos del acuerdo alcanzado, cual es la reforma y fortalecimiento de los servicios públicos de empleo para publicar sus ofertas de trabajo, preseleccionar y enviar candidatos y colaborar en entrevistas y procesos selectivos de trabajadores.

El real decreto-ley promueve importantes cambios, tales como la implantación de un modelo de atención personalizada a los desempleados, donde se diseñarán y ejecutarán itinerarios personalizados e individuales de empleo para

que los demandantes puedan mejorar su empleabilidad.

Se reforman también los servicios de atención a las empresas, que podrán acudir a los servicios públicos de empleo para publicar sus ofertas de trabajo, preseleccionar y enviar candidatos y colaborar en entrevistas y procesos selectivos de trabajadores.

La norma indica que se establecerán indicadores que permitan hacer un seguimiento de los objetivos y su grado de cumplimiento y los relacionará con la dotación presupuestaria y distribución de los fondos de

empleo. Se contempla también la constitución de un fondo de políticas de empleo para la financiación de las acciones y medidas que integran las políticas activas de empleo, para cuyo control y administración se crea un comité de gestión (TOL2.028.877).

Esta reforma pretende que la labor de estas oficinas sea mucho más activa en el asesoramiento tanto a desempleados como a trabajadores y empresas a la hora de conseguir empleo a unos y cubrir sus necesidades de trabajadores los otros.

VIDA JURÍDICA

Pequeños despachos

El espíritu innovador para alcanzar un reto global

Juanjo Brenes fundó en 1983 un despacho que hoy se caracteriza por su versatilidad y modernización

CARLOS CAPA Madrid

Un espacioso despacho en el barrio de Salamanca tradicionalmente amueblado y un abogado británicamente vestido no hacen sospechar que modernidad e innovación, marketing jurídico, globalización y conciliación sean los términos que construyen un sólido discurso sobre el ejercicio de la abogacía en el siglo XXI.

Juanjo Brenes, socio director de Brenes Abogados, firma fundada por él en 1983, empezó vendiendo seguros puerta a puerta para continuar en la dirección jurídica de un importante grupo empresarial, como antesala de una andadura en principio solitaria y luego compartida con su socia y "alma del despacho" Mónica Iglesias, para ahora reunir a 12 socios y numerosos colaboradores en España y el extranjero.

Apuesta por las firmas pequeñas. "Los grandes tienen buenas anclajes, los pequeños son flexibles. El problema de supervivencia estará en los medianos", asegura. Aboga por mantener un sistema organizativo "imprescindible en cualquier estructura" que se basa en la cooperación entre sus miembros, en la transparencia de sus actuaciones y en el que se sitúa con orgullo a la cabeza, "al final, alguien tiene que decidir".

Ha comprendido que la abogacía debe adaptarse a la realidad social. El marketing y la comunicación externa acompañan sus actuaciones "con total naturalidad" y se consideran piezas importantes del bufete. Y esa misma naturalidad le lleva a creer que "la liberalización es una oportunidad pero, sobre todo, una realidad. O vas con ella o te arrollará".

Miembro de las cortes de arbitraje de la Cámara de Comercio de Madrid y del ICAM, le aporta la experiencia para reclamar "el arbitraje como medio de re-



Juanjo Brenes, socio director de Brenes Abogados. JUAN LÁZARO

RADIOGRAFÍA

- **Año de fundación:** 1983.
- **Número de socios:** 12.
- **Perfil de actividad:** sector del seguro, además el despacho está especializado en arbitraje, Derecho Fiscal, Derecho Mercantil y Laboral.
- **Dirección:** calle Príncipe de Vergara, 34, 2º - 28001 Madrid. Tf: 914 350 121.
- **Delegaciones:** Sevilla y Bilbao.

solver la mayoría de los conflictos jurídicos". Desde su punto de vista, "la Administración de justicia es y debe ser cara, por eso debe reservarse la intervención jurisdiccional a lo que realmente es necesario". Así se soluciona-

ria el atasco del sistema judicial y se abaratirían los costes.

Brenes hace gala de un espíritu cooperativo no muy frecuente entre los letrados y cree que a través del networking se puede mejorar el servicio al cliente. "Aprovechar la capacidad de juristas retirados" para el asesoramiento o la formación o intercambiar servicios con otros colegas forma parte de una filosofía muy alejada del estereotípico individualismo del abogado.

Su despacho asesora a pequeños clientes y grandes empresas y nacionales y extranjeras. En su cartera, por ejemplo, los promotores del mayor complejo comercial chino en España, recientemente inaugurado en Fuenlabrada. Acaba de ingresar en la Cámara de Comercio alemana al tiempo que abre su web al alemán.

MINUTO A MINUTO

ACTUALIDAD

LOS ABOGADOS DE ESPAÑA, PREOCUPADOS POR ORIENTE PRÓXIMO

● **El Consejo General de la Abogacía Española**, en su compromiso en defensa de los derechos humanos, ha mostrado su "seria preocupación" por los sucesos acaecidos en Argelia, Marruecos y Libia en las últimas semanas, y ha instado a sus Gobiernos "a avanzar en la democratización política interna y en el respeto absoluto y escrupuloso de los derechos humanos como única garantía de



Protestas anti-Gaddafi en la frontera de Túnez y Libia. REUTERS

progreso y de concordia" enviando sendas cartas a sus empleadores en España. Para el

ciudadanos y eso es algo que se impondrá inevitablemente". En el caso de Libia, donde las protestas ciudadanas han desencadenado gravísimas y lamentables consecuencias tras la intervención del Ejército, el presidente del CGAE, Carlos Carnicer, como representante de los 83 colegios de abogados de España que agrupan a más de 160.000 abogados, ha solicitado el inmediato "cese de la violencia que ya se ha cobrado la vida de más de dos centenares de ciudadanos inocentes". La abogacía española condena "cualquier tipo de represión".

EL ANÁLISIS DEL EXPERTO

ANA DEL SOLAR

Directora de Tributación Personal de KPMG Abogados

¿Qué es un plan de retribución flexible?

Qué le parecería que en su empresa se pusiera en marcha un plan por el cual pudiera percibir parte de su salario en efectivo en una serie de productos como un seguro médico, guardería, transporte... y que obtuviera un importante ahorro de impuestos?

Los planes de retribución flexible en la actualidad consisten precisamente en eso, intercambiar salario en efectivo del trabajador por productos o servicios dentro de una cesta puesta a su disposición por la empresa. Es el trabajador el que está pagando esos productos, pero obtiene varias ventajas: la fiscal, la de comodidad en la contratación, la de contratar un producto colectivo (en vez de individual, con el consiguiente descuento), y además algunos de estos productos ayudan a mejorar la conciliación de la vida profesional y personal y se ajustan mejor a su situación personal y familiar en cada momento.

Los productos que se incluyen habitualmente en estos planes son los que tienen ventajas fiscales: tiques restaurante, seguro médico, guardería, ordenadores y ADSL (solo para 2011), formación, entrega de acciones, plan de pensiones y el bono transporte (importante novedad para este año). También hay otros productos con tratamiento fiscal ventajoso que se incluyen en estos planes: el alquiler de vivienda, renting de vehículo o el seguro de jubilación.



Las ventajas para el empleado son fiscales, de facilidad en la contratación y de precio, al ser productos colectivos"

Además, se puede incluir cualquier otro producto que pueda ser interesante para los trabajadores –aunque no tenga ventaja fiscal–, como el seguro de vida, cuota gimnasio, etcétera. Como resultado del estudio reciente de KPMG, se ha constatado que los planes de retribución flexible se siguen implantando en España con éxito en estos últimos años. Las ventajas para una empresa de poner en marcha un plan de retribución flexible son muchas: ofrecer a sus trabajadores un beneficio que no suponga un coste retributivo para la empresa, mejorar la imagen interna y externa de la compañía –con la consiguiente mejora en el clima laboral, retención de profesionales y contratación de nuevos empleados–, mejorar la comunicación de la retribución y beneficios a los empleados, mejora de la productividad... lo que lógicamente tendría que conllevar a la mejora de resultados.

En mi opinión, los planes de retribución flexible tienen todavía un gran recorrido en España, sobre todo en la situación actual –de moderación de los incrementos salariales y de ausencia de iniciativas para mejorar la política de beneficios sociales-. Medidas de este tipo suponen una propuesta muy atractiva para los trabajadores y empresas, sin incrementar los costes retributivos de estas últimas y constituyendo una herramienta clave para mejorar la imagen de la empresa. Además, ya hay mucho camino recorrido, tanto en la práctica de su implantación como en el conocimiento de sus implicaciones laborales, fiscales... y en su administración y gestión gracias a las nuevas tecnologías que han simplificado enormemente estas tareas.