



En Madrid, a 5 de Octubre de 2012

Buenas tardes a todos:

Como continuación del email de presentación que lanzó la compañía del Plan de Compensación Flexible, ALTEN SPAIN quiere realizar este breve comunicado, en aras a aclarar la confusión que siempre vierten los de siempre, desde el más absoluto desconocimiento, sobre las medidas que adopta la empresa por mejorar, en la medida en que la Ley nos permite, el bienestar de sus empleados.

En estos tiempos tan complicados para todos, crisis del país, del sector, aumento de impuestos, directos e indirectos, subida de precios, etc; y que todos padecemos; ALTEN SPAIN está en un permanente esfuerzo en buscar vías de beneficiar a sus trabajadores dentro de las posibilidades con las que cuenta, ya que en estos momentos, más que nunca, son las situaciones que hay que buscar alternativas para promover la adopción de medidas que beneficien las percepciones salariales de los empleados y su liquidez mensual (como es, el Plan de Compensación Flexible), sin aumentos de costes y sin pérdida de ningún derecho, prestación o beneficio de los empleados, a pesar del desconocimiento y atrevimiento de unos pocos.

Este sistema de retribución flexible es fruto del trabajo, el tiempo y el esfuerzo de la empresa y de todos los departamentos administrativos, implicados en buscar mejoras y adaptarlas a la compañía, para que todos sus trabajadores puedan beneficiarse de las siguientes ventajas:

- Flexibilidad, permite a cada trabajador percibir su salario anual en la forma que mejor satisfaga sus necesidades personales y económicas.
- Retribución personalizada a cada trabajador, conforme a sus preferencias.
- Voluntario, libre y modificable en cada momento.
- Exenciones fiscales para obtener una liquidez neta mayor.
- Transparente, cómodo y ágil en la gestión.
- El bruto de cada empleado no varía y se mantiene la cotización inicial, sin pérdida de derechos ni beneficios por parte del trabajador. Por lo tanto, el salario bruto de cada empleado no varía y se mantiene la cotización inicial. Este punto es importante, porque aunque el trabajador contrate productos, su base de cotización permanece inalterada, por lo que, no se ven afectados los permisos por paternidad o maternidad, ni las prestaciones por bajas médicas, ni jubilaciones y ni, por supuesto, los finiquitos, en su caso. Además cada trabajador que contrate dichos productos firmara un anexo al contrato en el que se estipula lo siguiente: ***“La participación en el plan de compensación flexible no supone variación cuantitativa alguna del importe del salario bruto anual ni la retribución variable a percibir por el empleado, el cual no diferirá del que hubiera percibido en el supuesto de no haber participado en el plan. En consecuencia, la participación en el plan de compensación flexible no afectará a la base a tener en cuenta para calcular las revisiones salariales o posibles indemnizaciones, las cuales se***



**calcularán en todo caso por todas las retribuciones percibidas por el empleado, incluidas las derivadas del plan de compensación flexible”.**

Por todo esto se puede comprobar que no hay nada “oculto” en este plan de retribución flexible, sino que la empresa ha realizado un gran esfuerzo para mejorar y adecuar a cada necesidad las retribuciones de los trabajadores de AL TEN y poder aumentar a si su neto disponible.

Por si queda alguna duda, a continuación os ponemos un ejemplo aproximado de un trabajador que gana 23.000€ anuales y que contrata unos tickets guardería por valor de 300€/anual y un transporte de 550€/anual:

	SIN PRODUCTOS	CON PRODUCTOS
RETRIBUCION	23.000,00 €	22.150,00 €
RETRIBUCIÓN FLEXIBLE	0,00 €	850,00 €
RETENCION IRPF	$1.916,66 \times 15,05\% = 3461,75\text{€}$	$1.845,83 \times 14,48\% = 3206,7\text{€}$
SEG. SOCIAL	$1.916,66\text{€} \times 6,35\% = 1460,5\text{€}$	$1.916,66\text{€} \times 6,35\% = 1460,5\text{€}$
RETRIBUCIÓN NETA DISPONIBLE	17.227,75 €	17.482,70 €
<b>AUMENTO DEL NETO</b>		<b>255 €</b>

Como vemos en el ejemplo la base de IRPF y el porcentaje bajan, su porcentaje baja de un 15,05% a un 14,48% por lo que tributa menos dinero y dispone de más dinero neto. Sin embargo la base de cotización a la seguridad social no cambia, así nos aseguramos que las prestaciones o indemnizaciones no se ven afectadas. Después de la compra de los productos el trabajador cuenta en este ejemplo con una cantidad neta aproximada de 255€ más al año, aunque podemos asegurar, que con la contratación de otra retribución flexible, como puede ser el arrendamiento de vivienda, el beneficio mensual y anual es superior al comentado.

El Plan de Retribución Flexible que pone en marcha AL TEN SPAIN, es un sistema claro y transparente que está dirigido a la obtención del beneficio NUESTRO empleado.

Sin otro particular, y esperando que esta nueva medida que pone la empresa a disposición de todos los empleados sea en beneficio de todos nosotros y de vuestro agrado, recibir un cordial saludo.

Atentamente,

AL TEN SPAIN, S.A.U.