

Beneficios sociales «a la carta»: valor añadido para el empleado y para la empresa

Flor Cid

Directora de www.florcidcomunicacion.es y fundadora de www.muysegura.com

La llegada al mercado de la plataforma *Cobee* promete revolucionar el sector de los planes de retribución flexibles y beneficios sociales, y plantea una forma diferente tanto de ofrecerlos como de gestionarlos, «a la carta». Es la primera empresa europea en digitalizar todos los beneficios, marcando un punto de inflexión en el mercado. Hoy cuenta con un centenar de clientes y varios miles de empleados que están utilizando la herramienta. Su funcionamiento es sencillo: las empresas contratan el producto *online* y, desde ese momento, disponen de una plataforma para cargar a sus empleados y configurar los beneficios, pudiendo incluir restricciones específicas si lo necesitan.



En noviembre de 2018, *Cobee* se constituye como empresa y llega al mercado con un objetivo tan claro como vanguardista: cubrir un «gap» existente en el sector de los planes de retribución flexibles y beneficios sociales, «para optimizar los procesos de la empresa de manera que, al menos, el 65% de los empleados de cada plantilla pueda disfrutar de este tipo de beneficios», explica **Borja Aranguren**, CEO y cofundador de la compañía.

Este empresario, junto a **Daniel Olea Martín**, cofundador de *Cobee* y *Chief Technology Officer* de la empresa, ha puesto en marcha un proyecto novedoso. «Nos dimos cuenta de que, así como existían algunas *apps* exitosas para el beneficio de gimnasio para los empleados, no existía nada tecnológico en el ámbito de los beneficios sociales para productos que, además, tienen un beneficio fiscal», afirma Aranguren.

De esta manera, *Cobee* plantea una manera diferente de ofrecer y gestionar los beneficios, muy centrados en el empleado. «Las fórmulas que había en el mercado, tipo vales de comida, cheques de guardería, tarjetas de transporte, etc., no aportaban demasiado valor al empleado», opina el CEO. «Vimos que la adhesión media de los empleados a este tipo de productos era solo del 20% de media por empresa, un porcentaje sorprendentemente bajo cuando se trata de beneficios al trabajador», añade. Tampoco olvidan en *Cobee* hacer una referencia a los modelos de gestión existentes hasta el momento en esta materia, manuales en su inmensa mayoría, costosos de implantar y de gestionar para la empresa.

Se trata de la primera empresa europea en digitalizar todos los beneficios, marcando un punto de inflexión en el mercado. «Actualmente, contamos con cerca de un centenar de clientes y varios miles de empleados están utilizando nuestra herramienta: AVIS, Codere, Glovo y Línea Directa», explica el CEO de *Cobee*.

Su apuesta para pasar por seguir invirtiendo en tecnología para la mejora de la experiencia del usuario de su servicio. «Nuestro objetivo es claro: ser lo que el usuario demanda, y esto pasa por mejorar todo lo que le ofrecemos», añade.

Gracias a la ronda de financiación de 2,1 millones de euros que la compañía ha recibido, ésta reforzará su equipo y enriquecerá su plataforma con la integración de nuevos productos y beneficios, al mismo tiempo que iniciará un proceso de internacionalización.

UN PROYECTO RESPALDADO POR LA ASEGURADORA CNP PARTNERS

En junio de 2019, *Cobee* resultó ganadora de la segunda edición del programa de apoyo a emprendedores *CNP Start*, organizado por la aseguradora *CNP Partners*, filial española del grupo *CNP Assurances*. «Este premio supuso, además, el respaldo de un gran grupo asegurador como *CNP*, una ayuda económica de 10.000 euros y un espacio de trabajo en las oficinas de *CNP Partners* en Madrid», explica Aranguren, quien reconoce que la ayuda de *CNP*, tanto en tareas de *management* como ofreciendo sus instalaciones en el centro de Madrid, ha sido uno de los ingredientes fundamentales de su éxito durante 2019.



De izquierda a derecha, Daniel Olea (Cofundador y CTO), Borja Aranguren (Cofundador y CEO) e Ignacio Travesí (VP of Sales)

El funcionamiento de *Cobee* es sencillo: las empresas contratan el producto *online* y, desde ese momento, disponen de una plataforma para cargar a sus empleados y configurar los beneficios, pudiendo incluir restricciones específicas si lo necesitan. Además, disponen de un panel de seguimiento donde pueden visualizar los consumos actualizados en tiempo real y pueden realizar el cierre del mes automáticamente para que se cargue la información en las nóminas de los empleados, o se envíe directamente a la gestoría.

«Una vez cargada la información de los empleados, éstos pueden empezar a usar *Cobee*. Aquí es donde intentamos innovar y ofrecer el mejor servicio: los empleados consiguen el poder de controlar y gestionar su compensación y sus beneficios de una forma muy flexible y cómoda, todo a través de sus smartphones», explica Aranguren.

De este modo, los empleados pueden elegir qué beneficio consumen en cada momento, sin tener que realizar previsiones o contactar con Recursos Humanos, todo unificado en una misma *app* y una tarjeta Visa.

UN VALOR AÑADIDO TANTO PARA EL EMPLEADO COMO PARA LA EMPRESA

Plataformas como *Cobee* proporcionan un valor añadido en doble dirección: tanto para el empleado como para la empresa. «Para los empleados, ofrece flexibilidad absoluta. Pueden emplear estos beneficios cuando les resulte más útil y, con ello, ahorran más por cada uso», explica Borja Aranguren. No es preciso hacer previsiones y no queda sueldo bloqueado a fin de mes. El empleado decide en cada momento cuándo, cómo, cuánto y dónde lo utiliza. Tampoco hay que contratar diferentes productos, no hay saldos, ni vales de papel, ni pedidos cada cierto tiempo, con la correspondiente logística de distribución, etc., como explican desde la empresa.

«Los empleados disponen de una *app* móvil para visualizar el ahorro por cada uso y controlar cuánto dinero de la nómina van destinando a cada fin», argumenta Aranguren, en contraposición a las antiguas fórmulas, que no dejaban claro, especialmente al empleado, qué ahorro tenía cada día o cada mes, según explica. «Con *Cobee*, pueden percibirlo en cada uso», añade.

El 91,7% de los empleados percibe los beneficios como anticuados o desactualizados

Además, el valor añadido también es para las empresas, pues la plataforma supone la integración de un plan de compensación flexible tecnológico: se contrata *online*, sin costes de implantación y sin necesidad de contar con una persona experta en fiscalidad. «Una vez

que se acuerdan las condiciones y se firma el contrato, no hay que hacer nada más, todo está automatizado», explica el cofundador y CEO de la compañía. «No existen labores manuales complejas de gestión y la plataforma se ocupa de todas las gestiones operativas gracias a su sistema automatizado», aclara. Además, para la empresa se ofrece un servicio que aúna productos que permiten disfrutar en diferentes formatos directamente desde el bruto del empleado.

INFORME 2020 TENDENCIAS Y PERCEPCIÓN DE LOS BENEFICIOS

Durante este año Cobee ha lanzado el [Informe 2020 sobre percepción y tendencias de los beneficios para empleados](https://cobee.io/informe-tendencias-beneficios-2020/) (<https://cobee.io/informe-tendencias-beneficios-2020/>).

Persigue determinar la percepción que tienen los empleados del esfuerzo que realiza su departamento de Recursos Humanos al implementar un plan de beneficios. «La *Encuesta sobre el Estado y Tendencia de los beneficios en 2020* nos permitió redactar este informe recopilando todas las respuestas de una muestra de empleados de las empresas españolas», explican en Cobee.

Una de sus principales conclusiones es que hasta el 92% de los empleados quieren tener más control sobre sus beneficios. Además, el 77% de los empleados consideran que los planes de beneficios tienen un alto impacto en su bienestar en el trabajo, y el 64,9% los considera un factor importante para decidir un cambio de empresa.

Pese a que siete de cada 10 empleados encuestados aprecian el trabajo que lleva a cabo su compañía para implantar un plan de beneficios, el 91,7% de los empleados percibe los beneficios como anticuados o desactualizados. Por su parte, hasta el 81,1% argumenta que los planes de empresa se diseñan sin tener en cuenta sus opiniones o consideraciones al respecto. Del Informe se desprende también un claro desconocimiento en la materia, ya que el 20% de los usuarios sostiene que no conoce términos como retribución flexible y su efecto en la nómina; y el 87,7% consideran que la información que poseen no es suficiente para satisfacer sus dudas. «La puesta en valor del departamento de Recursos Humanos, la digitalización y automatización de los procesos, y el *employee centric* serán el motor en el camino hacia el éxito», concluye Borja Aranguren.