

# Negociación salarial

el playbook para managers

Al negociar, es normal que candidatos y empleados se centren casi exclusivamente en el salario bruto, ya que es la métrica tradicional del éxito profesional. Sin embargo, en 2026, el 91% de los trabajadores exige que una buena compensación incluya mucho más que el salario fijo.

¿Por qué entonces la gente sigue enfocándose solo en el salario bruto? Por un problema claro de comprensión: apenas el 18% de los empleados entiende realmente las ventajas fiscales asociadas a la retribución flexible. Al no comprender cómo la fiscalidad impacta en su bolsillo, perciben los beneficios como simples "extras" secundarios en lugar de como valor económico real. Este playbook te ayuda a cambiar la conversación como manager: pasar de negociar un bruto a demostrar el poder adquisitivo real.

# El marco de la compensación total

Para negociar con éxito, debes desglosar la oferta en todos sus componentes reales:

- **Salario Base:** El pago bruto anual fijo. Aunque es la base fundamental, solo un 9% de los trabajadores lo considera suficiente por sí solo para definir una buena compensación. Está completamente sujeto a IRPF.
- **Beneficios Flexibles:** Servicios como el seguro de salud, la tarjeta de transporte o el cheque guardería. Son clave porque se adaptan a las necesidades reales de cada persona.
- **Ventajas Fiscales:** El motor de la compensación total. Al destinar parte del salario bruto al pago de estos servicios, la base imponible se reduce y el salario neto disponible aumenta, sin coste adicional para la empresa.
- **Presupuestos Flexibles (Budgets):** Una cantidad económica que la empresa ofrece (ya presente en el 47% de las organizaciones) para que el empleado la gaste en categorías personalizadas como formación, tecnología o trabajo remoto, según sus necesidades personales o profesionales.
- **Bonos y Flexibilidad Financiera:** Fórmulas innovadoras como el adelanto de nómina (Flexpay), que permite a las personas acceder a la parte del salario por los días ya trabajados sin esperar a fin de mes ni sufrir penalizaciones.

# Guiones de negociación

## Cuando un candidato pide un salario mayor:

- *"Entiendo que busques una cifra bruta mayor. Pero antes de decidir, hablemos de tu salario neto real. Si utilizas beneficios con ventajas fiscales, como guardería o salud, tu base imponible baja y tu poder adquisitivo aumenta. En muchos casos, eso hace que una oferta con menor bruto sea más valiosa en términos reales."*

## Cuando un empleado compara su salario con el de un compañero:

- *"Entiendo tu inquietud. Con la entrada en vigor de la Directiva Europea de Transparencia Salarial, todas nuestras decisiones sobre salarios se justifican basándose en criterios 100% objetivos y neutrales, como las competencias, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo. Vamos a revisar tu evaluación actual sobre estos pilares y definir qué necesitas para progresar a la siguiente banda salarial"*

## Cuando necesitas explicar el valor real de los beneficios:

- *"Si pagas tu abono de transporte o tus comidas desde tu cuenta bancaria, lo haces con dinero que ya ha pagado muchos impuestos. Si configuras esos mismos gastos a través de nuestro plan de retribución flexible, los pagas directamente desde tu salario bruto, antes de aplicar el IRPF. Es como obtener un descuento automático equivalente a tu tramo de impuestos, dejándote más dinero neto a fin de mes en el bolsillo."*

# Manejos de objeciones

**Objeción:** "Prefiero el dinero en efectivo en lugar de beneficios."

- **Tu respuesta:** *"Comprendo que quieras maximizar el efectivo, es lo lógico. Pero lo importante no es el bruto, sino el dinero neto que recibes. En muchos casos, un salario menor con beneficios exentos genera más dinero neto que uno mayor sin ellos. Si subimos el salario bruto, el Estado se queda con un gran porcentaje en impuestos. Si te damos ese mismo valor a través de beneficios fiscalmente exentos, te quedas con el 100% del rendimiento. Déjame enseñarte una simulación para verlo claro."*

# Guía para la presentación de ofertas

Para presentar una oferta de compensación total que genere confianza inmediata, sigue este paso a paso:

- **Paso 1:** Revela el rango salarial por adelantado. La nueva Directiva Europea prohíbe preguntar a los candidatos por su historial salarial previo y obliga a informar sobre la retribución inicial o rango salarial antes de la contratación. Sé transparente desde el minuto uno.
- **Paso 2:** Introduce los Presupuestos Flexibles (Budgets). Explica que la empresa les otorga un presupuesto adicional para que lo personalicen según su momento personal (ya sea en tecnología, trabajo remoto o desarrollo personal).
- **Paso 3:** Realiza una simulación del 'Salario Neto'. No te limites a entregar una oferta con el bruto anual. Muestra una simulación del "Antes y Después" en la nómina. Muestra claramente cómo el uso de beneficios exentos (como salud o guardería) reduce su base imponible y dispara su dinero neto disponible.
- **Paso 4:** Aclara las reglas de progresión. Explica que la compensación evoluciona con el tiempo. Detalla los criterios objetivos (competencias, responsabilidades, esfuerzo) que deberán cumplir para evolucionar dentro de la compañía.

Si solo negocias el salario bruto, estás perdiendo la mitad de la conversación.

La diferencia real está en lo que el empleado se lleva a casa.

Quieres saber  
más de  
Coverflex?

Visítanos en  
[coverflex.es](https://coverflex.es)