

Las empresas buscan fórmulas para subir los sueldos sin coste

Publicado el 28-12-2009 , por Sergio Saiz

La fiscalidad especial de los beneficios sociales ha convertido a la retribución flexible en la mejor aliada para retener el talento en el 60% de las compañías españolas que no han subido los salarios en 2009.



Cuando en septiembre de 2008 se presentaban las previsiones salariales para el presente ejercicio, todavía había algunos analistas optimistas que pronosticaban subidas en los sueldos de hasta un 4,6% de media. Pero la crisis se impuso con toda su dureza y las previsiones se fueron rebajando. Concluido ya uno de los peores años en el ámbito corporativo, el balance no puede ser más desalentador.

El 46% de las compañías españolas ha congelado los salarios en 2009 y un 14% los ha recortado, según datos de la consultora Watson Wyatt. Aun así, hay quien se ha podido permitir revisar su política retributiva al alza, aunque por debajo del 3%, y las últimas previsiones para 2010 apuntan a que las subidas no superarán el 1,8%, según Rafael Barrilero, socio de Mercer. En su opinión, en los próximos doce meses, “en España, habrá un porcentaje similar al del año anterior de compañías que congelen sus salarios”.

Un año difícil

Multinationales como Sony, Toyota o ArcelorMittal han recurrido a esta medida a lo largo de 2009, que también ha afectado a sus filiales españolas, ya sea aplicándola a toda la plantilla o sólo a las cúpulas directivas. Aunque sectores como el inmobiliario, la banca o la automoción han sido los más afectados, y firmas como BBVA o Seat han recurrido a la congelación salarial, tampoco se han librado otros mercados, desde la Administración pública (Obama no subirá los sueldos a los funcionarios estadounidenses) hasta los bufetes de abogados (Clifford Chance ha anunciado medidas similares).

A la ausencia de estímulos salariales, hay que sumarle la tensión laboral que ha introducido la proliferación de expedientes de regulación de empleo (ERE) y los cambios jerárquicos. En los últimos seis meses, una de cada dos compañías ha reformado su estructura organizativa; el 62% de las sociedades españolas ha recortado el presupuesto de formación y desarrollo profesional; y la mayoría se plantea una reforma de su política de retribución variable, según datos del Estudio sobre tendencias en compensación 2009/2010 de Watson Wyatt.

Y aunque para muchas organizaciones dejar que sean los propios empleados los que abandonen su puesto sería un quebradero de cabeza menos, hay que tener en cuenta que, “normalmente, se te va el buen trabajador, mientras que el malo es el que se agarra a la silla”, apunta Carlos Delgado, presidente de Compensa Capital Humano. En su opinión, es necesario abordar el problema desde el realismo, ya que “sólo los mejores profesionales nos sacarán de la crisis”.

“Las estrategias de retención en un entorno de crisis parecen perder prioridad y las compañías piensan menos en incentivar, involucrar y retener, y se concentran más en la rentabilidad, viabilidad y márgenes a corto plazo”, apunta Barrilero.

Delgado reconoce que el modelo que existía hasta ahora, con subidas salariales colectivas superiores al 4% anual, “no se puede mantener” y apuesta por discriminar entre los mejores. Y aun así, para quienes tengan un presupuesto cero para revisar los salarios, este experto asegura que “hay alternativas a la congelación salarial”. Esta solución se llama retribución flexible, una modalidad que se ha disparado entre las empresas desde que comenzó la crisis y que ya utilizan el 60% de las cotizadas españolas, explica Stanislas de Saint Louvent, director general de Sodexo Soluciones de Motivación.

Retribución flexible

Carlos Delgado explica que “no se trata de pagar más, sino de pagar mejor”. El objetivo de la retribución flexible es optimizar un salario descontando del sueldo parte de los gastos que asume un empleado, desde el pago del alquiler hasta las cuotas de la guardería, pasando por la compra de un ordenador. Gracias a esta política, totalmente adaptable a las particularidades de cada caso, la renta disponible del empleado puede llegar a mejorar hasta en más de un 8%, sin suponer un desembolso adicional por parte de la empresa, no sólo porque centralizando los objetivos de compra de todos los empleados se pueden conseguir mayores descuentos, sino que, además, muchos de estos gastos están sometidos a ciertos incentivos fiscales.

La directora de Recursos Humanos de Kellogg's en España y Portugal, Susana Gómez, explica que, gracias al nuevo sistema retributivo que han implantado, han logrado incrementar la masa salarial de su plantilla, formada por más de un centenar de personas, en un 1,23%. Para la compañía, el coste ha sido de cero euros, mientras que si se hubiera incrementado el salario bruto del personal en ese mismo porcentaje, la multinacional debería haber desembolsado cerca de 75.000 euros.