

Los empleados de las categorías más bajas entran cobrando un 15% menos en 2013

## La crisis consagra la doble escala salarial en las empresas

Un informe de Towers Watson indica que el salario de los mandos intermedios es el único que sube

Este año está siendo el primero de la crisis en el que muchas empresas no pagan bonus a su dirección

Raquel Pascual  
Madrid  
22-10-2013

Últimamente se habla en numerosos foros de cuánto están bajando los salarios de los trabajadores en general. Pero es menos conocido cuánto se están rebajando las retribuciones de los nuevos empleados respecto a los compañeros que hacen el mismo trabajo. Este dato es uno de los incluidos en el macro estudio retributivo que hace anualmente la consultora Towers Watson correspondiente a 2013 entre 35.000 trabajadores de todas las escalas de 404 empresas en 103 países.

Se trata en su mayoría, de multinacionales de cualquier tipo de industria (pesada, farmacéutica, comunicación, transporte alimentación, tecnología, moda, motor, energía, financieras o distribución, entre otros sectores). Según este macrosondeo, si se tiene en cuenta a todos los trabajadores de la compañía, los nuevos entran cobrando un 5% menos de media. Pero existen grandes diferencias en función de las categorías.

Así, los trabajadores de las categorías inferiores (operarios y administrativos) que empezaron a trabajar en sus empresas en 2013 ganaron alrededor de 3.000 euros menos al año que sus compañeros que ya realizaban el mismo trabajo en la compañía. Esto supone entre un 10% y un 15% menos de media.

Por su parte, los miembros de la alta dirección están entrando este año en las empresas cobrando una media de 17.304 euros menos que sus colegas, lo que representa un ajuste del 3% de media. Los trabajadores profesionales cualificados de estas compañías están viendo sus salarios de entrada recortados en un porcentaje similar, un 2% menos que sus compañeros, lo que supone alrededor de 339 euros menos al año. Sin embargo, los mandos intermedios son los únicos que están siendo contratados con retribuciones superiores a las de quienes ya trabajan en la empresa en su misma categoría: un 8% más (4.846 euros más al año).

La directora de Estudios Retributivos de Towers Watson, Eva Patier, explica a CincoDías que esto se produce porque las empresas "ya solo suben los salarios y pagan mejor a tres o cuatro personas clave". Se trata, generalmente, de mandos intermedios cuya labor se comprueba que repercute más en la mejora o en la buena marcha de la compañía, explica esta responsable. "Las empresas se están preocupando mucho ahora por el banquillo, determinando quiénes serán los que consigan los objetivos a cinco años vista", añade.

Dicho esto, en términos generales, los salarios de los trabajadores de estas compañías cayeron en casi la práctica totalidad de las categorías de la empresa. Y también hubo grandes diferencias. Así, los empleados de las escalas más bajas (operarios y administrativos) registraron descensos de sus retribuciones en 2013 de entre un 2% y un 20%. Si bien los trabajadores de mayor nivel dentro de esta escala inferior fueron los únicos de toda la empresa que están cobrando más que en 2012 (con un incremento de alrededor del 3% de media). En el resto de trabajadores cualificados y mandos intermedios, los descensos retributivos oscilaron entre el 2% y el 14%. La alta dirección fue la más afectada en términos porcentuales, con recortes de entre el 12% y el 29% aproximadamente.

### Más salario variable y menos bonus

Esto tiene que ver, en parte, con el mayor peso de la parte variable de las retribuciones en las categorías directivas, donde prácticamente un tercio de la retribución variable está ligada al cumplimiento de objetivos.

"El año 2013 está siendo el primero de la crisis donde estamos viendo, realmente, que no se cobra el bonus pactado" – explica Patier–. "Hasta ahora, estaba muy mal visto no pagar los incentivos y, si no se cumplían los objetivos, a mitad del ejercicio, la empresa renegociaba a la baja los requisitos para abonar estos complementos", añade.

De hecho, la responsable de este estudio en España asegura, que lejos de disminuir, “se ofrecen más variables, pero por primera vez, no se está consiguiendo; las empresas han perdido el pudor y no están pagando el bonus en muchas ocasiones. Según Patier, el diseño de la retribución variable “debe cambiar y está empezando a hacerlo”. Primeramente, “los accionistas cada vez reclaman en mayor medida que se pongan unas reglas claras para el abono de estos bonus”. Así, se han endurecido ya la mayoría de los logros a conseguir. “Pero ahora habría que profesionalizar la implantación de los salarios variables”, añade esta directiva experta en retribuciones.

Esta profesionalización sí se está dando en los niveles directivos, pero no tanto en escalas intermedias y bajas –donde los incentivos suponen entre el 10% y el 3% del sueldo– y es “a los que les disminuye más el fijo en función del variable, porque a los directivos no se les resta el salario base”, explican los autores de este estudio.

En este sentido, los responsables de Towers Watson creen que el siguiente paso será que estas categorías medias e inferiores tengan unos sistemas de retribución variable diseñados estratégicamente “y que no sean los responsables de cada departamento los que repartan los incentivos a discreción”. De esta forma, a través de la negociación de los convenios colectivos, los representantes de los trabajadores están participando en la implantación de sistemas variables, pero las empresas “no suelen dejarles entrar en su diseño”, admite Patier.

Según los resultados de este estudio en ediciones anteriores, los cambios en las fórmulas de retribución variable de los directivos comenzaron hace dos años, creando “interruptores” que vinculan los objetivos del trabajador a los resultados financieros de la compañía y no al cumplimiento de sus propias metas.

Otro de los datos llamativos del estudio es su comparativa internacional, que arroja que los trabajadores alemanes de las categorías más bajas cobran (incluyendo el variable) entre un 60% y un 87% más que los españoles mientras los ingleses cobran entre un 1% y un 10% menos. En las escalas directivas, los franceses cobran entre un 19% y un 32% más y los ingleses entre un 37% y un 80% más que los españoles.

## **Alzas retributivas del 9%, 'haberlas, haylas'**

Como en el caso de las meigas, que la tradición dice que haberlas, haylas, aunque no se conozcan, también hay sectores de actividad que aplican fuertes subidas salariales, aunque tampoco sean conocidos por casi nadie.

El departamento de Relaciones Laborales de la patronal CEOE ha apuntado cuáles son estos sectores en su último informe. Así, en un escenario de absoluta contención salarial, cuando no descenso retributivo, sigue habiendo sectores que pactan fuertes subidas salariales. Es el caso del convenio de la Pesca de Arrastre al fresco de Vizcaya que incluye un aumento salarial del 9% para su medio millar de trabajadores.

O el de Limpieza de Edificios y Locales de Cantabria, con un alza del 5,5% para 5.500 trabajadores (ver tabla). Si bien esta no es la tónica general de la negociación colectiva, ni mucho menos. Según el registro de convenios colectivos, el incremento salarial medio pactado hasta el 30 de septiembre para unos cuatro millones de trabajadores fue del 0,56%.

Precisamente a este dato se aferró el ministro de Hacienda, Cristóbal Montoro, recientemente al sembrar la polémica cuando aseguró que los salarios en España no estaban bajando, sino creciendo moderadamente. Aunque ya quedó claro que, al margen de las cifras de los convenios, la mayoría de los indicadores y estadísticas sí apuntan a un descenso real de las retribuciones.