

¿Me sube el sueldo? No, le pago la guardería de sus hijos

Publicado el 17/09/2008, por Y. Blanco

La retribución media crecerá un 5,1% este año. La consultora Mercer estima para 2009 un aumento por encima del 4,6% previsto inicialmente debido a la inflación.

Los padres de familia están de enhorabuena, aunque sólo a medias. El año que viene, su sueldo crecerá menos –teóricamente, un 4,6%, cinco décimas por debajo del incremento de 2008, que será del 5,1%–, pero, a cambio, sus empresas les premiarán con otro tipo de incentivos sociales, como el tradicional seguro médico, los vales de comida, el coche o una ayuda para la guardería.

Según el Estudio General de Compensación Total 2008 de la consultora Mercer, en el que han participado 270 empresas españolas y se han analizado más de 250 puestos, la subida salarial prevista para 2009 el pasado mes de mayo (a cierre del estudio) era de un 4,6%. Un porcentaje que, a fecha de hoy, se considera “difícil de cumplir, ya que la inflación podría cerrar el año cerca del 5%”, según señaló ayer Rafael Barrilero, socio de Mercer.

“Los incrementos salariales de principios de 2008 son consecuencia de un ejercicio anterior con cuentas saneadas y favorables, una coyuntura que nada tiene que ver con la actual”, precisó Barrilero. Este año, los sueldos de los altos mandos aumentarán entre un 5,22% y un 5,58%, según el puesto. En 2009, los directores generales y de área volverán a ser los afortunados, con incrementos salariales del 4,95% y el 4,86%, respectivamente, frente a la mejora del 4,20% de los operarios, los menos reconocidos.

¿Qué factores condicionan la revisión salarial? Tal como explica Barrilero, “ésta se vincula cada vez más a los resultados de la empresa (un 50% en 2008) e individuales (79%), pero también a la inflación (62%)”. De este modo, se tiende a la individualización, lo que permite a las compañías beneficiar a aquellos que desempeñen mejor su función. Así, se aprecia una nueva tendencia: reconocer la voluntad del empleado para adaptarse a la estrategia de la compañía.

‘Plan B’

El plan B para intentar no perder competitividad, pero tampoco talento, son los beneficios sociales y la retribución variable. Un 95% de las empresas consultadas tiene una política de retribución variable que se aplica, especialmente, a la alta dirección, los mandos intermedios y la fuerza de ventas en forma de bonos e incentivos a la venta.

Un 46% ofrece un plan de incentivos a largo plazo, mientras que un 16% utiliza la retribución flexible. Además, un 45% dispone de un plan de conciliación personal y profesional.