

Según los resultados de la Guía salarial elaborada por Hays

Cuatro de cada diez empresas redujeron en 2011 el salario de su plantilla

A. Simón / R. Pascual - Madrid - 31/05/2012

Los principales recursos usados por las empresas en 2011 para combatir la crisis fueron en parecidas proporciones la reducción salarial de su plantilla (usada en el 42% de los casos) y los despidos (47%), según los resultados de la Guía salarial elaborada por Hays a la que ha tenido acceso CincoDías y que se hará hoy pública.

Pero ¿qué fórmula de reducción salarial fue la más escogida por las empresas que optaron por ello? Según esta guía -en la que se recogen las respuestas de más de 6.000 candidatos a un empleo entrevistados por esta consultora de recursos humanos y de 1.000 empresas-, el 42% de las compañías optó por la congelación salarial; el 27% redujo la remuneración variable; el 14% disminuyó los beneficios no financieros, y el 8,4% restante bajó el salario fijo. Además, del 58% de las empresas que no tocó los salarios, ocho de cada diez apuntaron a los beneficios no financieros como su estrategia para esquivar la congelación salarial.

En cualquier caso, el 82% de los 6.000 profesionales encuestados calificó la situación del mercado laboral como "difícil"; lo que supone un empeoramiento de las perspectivas de diez puntos porcentuales respecto a lo que opinaron en 2010.

A pesar de estas dificultades, casi la totalidad de estos candidatos encuestados (el 83%) está buscando un cambio de trabajo. La perspectiva de una mejora en la carrera profesional es el argumento más utilizado por los profesionales para justificar un futuro cambio profesional.

Seguidamente sitúan una mejora retributiva; si bien, por otra parte, aumenta el conformismo respecto a la remuneración percibida para el desempeño del trabajo realizado: el 58% ve adecuado su salario, frente al 46% de 2010.

Poca retribución variable

Las retribución variable sigue afectando a poco más de la mitad de los profesionales, según los encuestados. El 42% de los que sí la tiene cuenta con un porcentaje variable de entre el 1% y el 10%; otro 40%, de entre el 11% y el 25%; alrededor de uno de cada diez tiene un variable de entre el 26% y el 50%, y solo el 6% cuenta con una retribución fija inferior al 50%.

Teniendo en cuenta el elevado volumen de profesionales al que le gustaría cambiar de empleo, Hays les ha preguntado qué han hecho para mejorar su empleabilidad. Seis de cada diez realizaron un máster o un posgrado, mientras que poco más de la mitad invirtió en aprender idiomas y un tercio se formó en el desarrollo de competencias personales.

En el lado de las empresas, el 45% planea contratar a más trabajadores para su plantilla en 2011; y la mayor demanda de nuevos profesionales es la de puestos intermedios y posiciones técnicas (en un 68% de los casos). Además, seis de cada diez aseguran no tener en cuenta el coste del despido al contratar.