

El pago por objetivos se abre camino en las empresas

La retribución variable, habitual entre directivos, gana peso en las plantillas

M. G. P. Madrid

La retribución variable sigue abriéndose camino en España. El 33,6% de los trabajadores españoles perciben al menos parte de su salario ya sea en forma de primas, comisiones, bonus o gratificaciones, que suelen estar ligados a la consecución de determinados objetivos mensuales, trimestrales o anuales. Así se desprende del Informe Infoempleo Adecco 2015: oferta y demanda de empleo en España, que analiza los datos del año pasado.

Aunque sigue siendo una práctica que afecta solo a una tercera parte de la masa laboral del país, la proporción de personas que perciben parte de su salario en variable ha crecido 4,8 puntos porcentuales respecto al año pasado. La necesidad de sacar objetivos en un entorno de recuperación podría estar detrás de esta tendencia al alza.

Los cargos directivos son los más proclives a ser remunerados con esta

fórmula. Así, el 52,8% de los ejecutivos cobra una parte de su salario en variable, proporción que se reduce hasta el 38,6% en los puestos intermedios y al 31,6% en el resto de empleados.

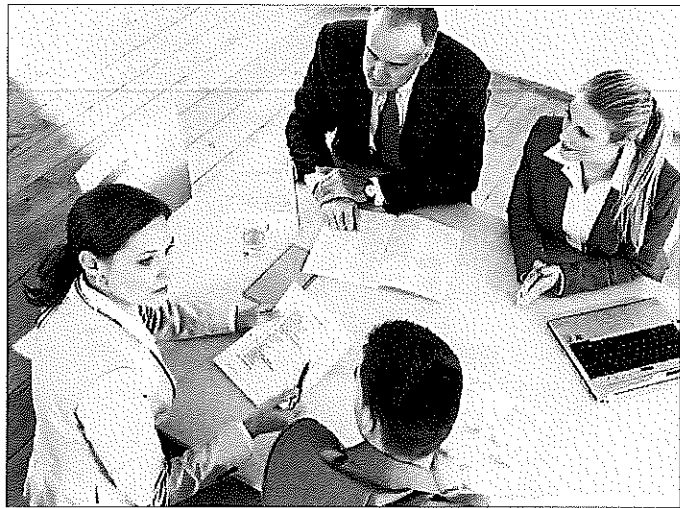
Los perfiles más proclives a recibir esta forma de pago suelen corresponderse con aquellos que conviene incentivar de forma más regular. Así, el área comercial desputa como la que más a menudo se remunera de forma variable. El 62% de los trabajadores españoles adscritos a estos departamentos, según el informe Infoempleo, nota diferencias en la cantidad que le ingresan en su cuenta dependiendo del mes.

Le siguen, aunque a distancia, las áreas de compras, logística y transporte, que en un 38,6% de los casos optan por fórmulas de retribución variable; los departamentos legales, los de atención al cliente, recursos humanos, financieros y contables, entre otros. Los puestos admi-

LAS CIFRAS

33,6%
de los trabajadores cobró en 2015 parte de su salario en variables, 4,8 puntos más que en 2014.

52,8%
de los directivos se acoge a esta fórmula. Entre los empleados, predomina en el área comercial.



Los departamentos comerciales, de compras y legales, los más dados a pagar con fórmulas variables. THIMSTOCK

El 17% de las compañías retribuye a más de la mitad de la plantilla con un 'mix' de salario fijo y variable

Mejor más salario que tener derecho a tiques restaurante

Casi la mitad de las empresas (el 45,5%, dos puntos más que el año pasado) reconoce que no ofrece ningún tipo de beneficio retributivo a sus empleados. La llamada retribución flexible es un sistema de pago que permite a los empleados elegir parte de los elementos que componen su retribución, sin exceder nunca el 30%

del total. Se trata de una fórmula que beneficia a la empresa por motivos fiscales, a la vez que permite al trabajador acceder a productos o servicios por un coste menor del que encontraría en el mercado.

La querecencia de la gente por esta forma de retribución, no obstante, interesa cada vez menos a los propios

trabajadores: el 65,6% prefiere más salario en vez de recibir tiques restaurante, coche de empresa o seguro médico privado, por citar algunos de los beneficios más comunes.

La lista de los pagos en especie más valorados la encabeza la cesta de Navidad. Le siguen los cheques comedor y las dietas y desplazamientos.

administrativos y de secretariado son, con un 17%, los que menos asalariados tienen que cobren variables.

Llama la atención el hecho de que hay compañías, aunque muy pocas (el 6,2% de las analizadas por Infoempleo),

que retribuyen a más del 75% de sus plantillas con fórmulas que incluyen elementos variables. El 17,6% de las compañías, de hecho, paga a la mitad o más de la plantilla teniendo en cuenta variables.

MOVIMIENTOS EN LAS EMPRESAS

nombramientos@elcomillas.es



PILAR COLILLA Presidenta de Aecop. Es licenciada en Filología Anglogermánica, experta universitaria en animación sociocultural, especialista en Dirección de Entidades sin ánimo de lucro y coach ejecutivo profesional. Su tarea al frente de la asociación de coaching se dirigirá a aumentar el número de asociaciones territoriales con proyectos viables y sostenibles.



STÉPHANIE SUTTON Directora de inversiones de Artemis. Sutton trabajaba hasta ahora en Fidelity, donde también era directora de inversiones. Cuenta con más de 20 años de experiencia en el campo de las inversiones. Se graduó en el Institut Commercial de Nancy en 1995. Posteriormente trabajó en Société Générale, F&C, Lehman Brothers y Ernst & Young, entre otras compañías.

CARLOS ESTEBAN PORTAL

Presidente de Aenor. Ha sido reelegido en el cargo, el cual ostenta desde enero de 2015, por parte de la Junta directiva de la organización, de la que ha venido formando parte de sus órganos de gobierno desde el año 2006 en representación de la Asociación de Fabricantes de Material Eléctrico (AFME). Este ejecutivo ha desarrollado toda su carrera vinculada al sector de la producción de material eléctrico, en el que ha ocupado puestos de dirección en Schneider Eléctrico España. Esteban Portal es ingeniero industrial y licenciado en Derecho.



REYES GARCIA-REOL Responsable de ventas de La Française para la península Ibérica. Se incorporó a Robert Fleming España en el año 2000. Después, fue elegida para incorporarse al programa de formación de desarrollo de ventas de JP Morgan Asset Management en 2002. En 2003 se incorporó a la división de la compañía en Francia, donde ha sido responsable de inversores institucionales.



DAVID HÖHN Socio responsable de asesoramiento en transacciones de KPMG. Fue uno de los fundadores del departamento, en el que trabaja desde el año 2002. Tiene más de 20 años de experiencia en transacciones, en particular en salidas a Bolsa y en fusiones y adquisiciones para multinacionales en España y Latinoamérica. Es licenciado en Ciencias Empresariales por la Universidad de Dublín.

ALBERTO SERRANO PONS

Director general en España de Vente-Privee. Desde el año 2010 forma parte de la dirección de Privavia, compañía adquirida este año por el grupo francés de comercio electrónico Vente-Privee, y de la que era el director general desde diciembre de 2015. Tras la integración de ambas compañías, el ejecutivo lidera el negocio en España de Vente-Privee. Es ingeniero superior de telecomunicaciones y diplomado en Ciencias Empresariales. Antes de su etapa en Privavia, fue consultor estratégico en Daemon Quest y Deloitte.

