

España no practica la congelación salarial

A pesar de la difícil coyuntura económica, sólo un 9% de las empresas españolas optó por congelar los sueldos este año, según se desprende del Estudio General de Compensación Total 2009 de la consultora Mercer, elaborado con datos de más de 260 compañías.

Este año, los sueldos se incrementaron de media un 2,7% (más de dos puntos por debajo del 4,9% previsto inicialmente), lo que convirtió a España en el país europeo con mayor subida por segundo año consecutivo. Para 2010, la previsión es que los salarios crezcan un 2,8% de media.

Aunque la subida de sueldos no alcanzó el nivel de años anteriores (5,1% en 2008 y 4,6% en 2007), si se tiene en cuenta la inflación (0,8% en agosto), el incremento real alcanzó el 3,5%. "En los dos últimos años, los más difíciles, el diferencial entre el aumento de los salarios y la evolución de la inflación se ha situado en niveles históricos y excesivos", aseguró ayer Rafael Barrilero, socio de Mercer.

"En 2009, el diferencial tan alto se ha traducido en una pérdida de competitividad para las compañías españolas, debido al mayor coste salarial", añadió. En opinión de Barrilero, "el problema reside en la incapacidad para adaptarnos más rápidamente a los cambios en la evolución de la inflación y en nuestro entorno, siguiendo el ejemplo de Alemania, el país que mejor ha sabido ajustarse".

Por sectores, el farmacéutico fue el que incrementó los sueldos, con un 3,1%, si bien el porcentaje se situó lejos del 4,5% previsto. Por su parte, la construcción fue el segmento que menos aumentó sus salarios y se ajustó al pronóstico inicial del 2,4%, con una subida dos décimas por debajo.

Para el próximo año, el sector más castigado por la crisis económica no prevé un alza en sus salarios. Si se tienen en cuenta los distintos puestos de la organización, las mayores subidas salariales han correspondido al área comercial, mientras que los puestos del departamento financiero han sufrido una ralentización.

En 2009, los incentivos a corto plazo crecieron un 2%, hasta alcanzar el 97%. Según Barrilero, "la revisión de los planes de incentivos a corto plazo ha empezado a considerarse casi como un elemento de retribución fija, lo que ha provocado que la retribución variable anual tenga cada vez más beneficiarios".

Del otro lado de la balanza, los incentivos a largo plazo han perdido protagonismo, con una caída del 4%, hasta el 42%. "Este tipo de beneficios se han considerado siempre antiestéticos y poco aceptables", apuntó el socio de Mercer, que hizo hincapié en la

necesidad de más regulación "para que haya información transparente y los accionistas sepan lo que cobran sus directivos".

Por su parte, los planes de retribución flexible se han erigido este año en alternativa a la moderación o congelación salarial para un 21% de las empresas. "Con este tipo de beneficios, que tienen subvenciones de Hacienda, las compañías han compensado a sus trabajadores la ausencia de un incremento de su salario en efectivo", destacó.

Seguro de salud

De este tipo de incentivos variables, el seguro de salud es el que ha experimentado un mayor crecimiento en 2009, con una progresión del 12%, hasta estar presente en el 67% de las compañías.

Otro de las consecuencias de la crisis económica ha sido la reducción del porcentaje de rotación laboral y de absentismo, que se han recortado un 4,7% y un 2% en el último año, hasta situarse en el 3,3% y el 3%, respectivamente.