

ESP | AME | BRA | CAT | ENG

SUSCRÍBETE

INICIAR SESIÓN

SUSCRÍBETE

INICIAR SESIÓN

Te quedan **9** artículos gratis este mes

SUSCRÍBETE POR 1€

CRISIS DEL CORONAVIRUS >

Las empresas planean reducir los sueldos

Las compañías rediseñan su política de compensación: el 60% congelará los salarios y la mitad rebajará los incentivos



CARMEN SÁNCHEZ-SILVA

Madrid - 03 MAY 2020 - 09:39 CEST



Cada día que pasa, la crisis sanitaria arroja síntomas de mejoría. Algo opuesto a lo que ocurre en las empresas, donde la parálisis económica se va tornando en un empeoramiento de las previsiones, lo que deja a sus empleados en una situación cada vez más débil. El horizonte es cambiante, como refleja el sondeo semanal que realiza la consultora PeopleMatters entre unas 150 compañías para medir la evolución de sus estrategias de recursos humanos. Entre esta semana y la pasada sube del 75% al 78% el número de firmas que cree que el impacto de la pandemia en su cuenta de resultados va a ser muy relevante a corto y medio plazo. Es más, el 27% de ellas piensa que tendrá que recortar sus plantillas en los próximos meses. De aquí a final de año, indica Victoria Gismera, directora de la consultora.

Así lo confirma David Díaz, responsable del área laboral de Baker McKenzie: "Tras la oleada de ERTE por fuerza mayor, se han incrementado los expedientes por causas objetivas y ahora las empresas presumen que van a tener que abordar despidos individuales y colectivos y los están evaluando [ante la gravedad de la situación económica](#)". Incluso las que viven un ERTE de fuerza mayor estudian el coste de devolver las cuotas a la Seguridad Social

EL PAÍS

El teletrabajo es la medida más usada por las compañías para mantener el empleo. MIGUEL PEREIRA (GETTY)

sufragadas por el Estado y de las posibles multas, añade. El abogado considera que si el Gobierno diese visibilidad a las compañías sobre la duración de los ERTE de fuerza mayor,

sobre si se van a ampliar más allá del estado de alarma, ayudaría a que muchas se replanteasen los despidos. “Los ERTE son una huida hacia delante en muchos casos. Solo permitirán aplazar decisiones dramáticas”, aprecia Enrique Torres, director del área de consultoría en compensación de Mercer.

Para evitar llegar a los [ajustes de plantilla](#), las organizaciones anticipan una congelación salarial. Tanto para 2020, en el caso de las que no han repartido todavía el incremento entre sus empleados, como para 2021. Y también un [rediseño de sus políticas de compensación](#) para ajustarse a la situación actual, que no es ni parecida a cuando las trazaron a finales del año pasado.

El martes pasado así lo reconocía Eva Atienza, directora de personas de las Global Business Units de Telefónica, en un webinar organizado por la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD): “Hemos de reajustar los bonus anuales para incentivar los resultados que queremos conseguir. También los incentivos de los comerciales. Y estamos repensando los incentivos a largo plazo. Tenemos que redibujar los planes de compensación. Y en cuanto al salario fijo, estamos buscando elementos de flexibilidad para adaptarlo a las necesidades actuales. Es una de nuestras prioridades”.

Entre las organizaciones sondeadas por PeopleMatters, la mayoría no ha acometido un [ERTE](#), aunque en la semana actual el porcentaje ha pasado del 20% al 27%. Más de la mitad de las que lo han puesto en marcha no han completado los [salarios de sus trabajadores](#). Sin embargo, todas las compañías han lanzado múltiples medidas para intentar mantener el empleo. El teletrabajo es la más utilizada (97%), seguida de las vacaciones (39%), la distribución irregular de jornadas (26%) y las bolsas de horas (25%). En menor proporción han recurrido a la reducción salarial (5%), la congelación de la retribución variable anual (7%), de la retribución variable a largo plazo (2%) y de los beneficios sociales (9%).

Directivos

Solo un 23% de los equipos directivos han visto reducido su sueldo y la horquilla de rebaja cada vez es más amplia, del 5% al 50% del total en el caso de la retribución fija y del 50% al 100% en el de la variable. Mercer arroja datos parecidos de su reciente encuesta: el 28% de consejeros delegados y presidentes se plantea renunciar a sus emolumentos, el 33% de los consejeros y el 39% de la alta dirección. Mientras, una tercera parte de las empresas ya han realizado ajustes retributivos entre la plantilla o estudian hacerlo.

“Cuanto más pequeña es la empresa, mayor es el esfuerzo salarial de su consejero delegado y también el número de sociedades que aplican estas reducciones. En las compañías grandes el empleado de a pie es el que más está sufriendo”, aprecia Gismera. De hecho, Bain & Company señala que el 49% de los españoles prevé sufrir una merma de sus ingresos y 4 de cada 10 de los que han perdido su empleo piensan que su situación de paro puede ser permanente.

Las organizaciones esperan lanzar nuevas medidas relacionadas con el personal una vez que la crisis sanitaria se contenga. “Se incrementa el número de empresas que ven el futuro más negro, por lo que la congelación salarial va a extenderse y puede haber un incremento de expedientes de regulación de empleo”, sostiene la directora de PeopleMatters. Más de la mitad de las empresas encuestadas revisarán su política salarial. El 60% congelará los incrementos, el 49% modificará las retribuciones variables anuales, el 15% los beneficios sociales y el 11% reducirá sueldos fijos.

Adevinta y Kyocera son dos de ellas. Ambas han participado en un seminario telemático organizado por Mercer. La primera, propietaria de portales como Fotocasa, InfoJobs o Milanuncios, tiene un ERTE de reducción de jornada en marcha con el 65% de sus 1.100 empleados afectados. Y ya ha revisado el modelo de incentivos de sus comerciales, ajustado ahora a métricas puramente económicas, según explicaba su directora de compensación, Mireia Galofré. El director de recursos humanos en la empresa de soluciones de impresión, Javier Pérez, señalaba que se ha congelado el salario fijo de la plantilla y reducido el variable de forma drástica. Kyocera se apresta ahora a rediseñar los objetivos de sus planes de compensación.

“Nuestra sensación es que en la pasada crisis financiera las empresas tomaron decisiones precipitadas y ahora son conscientes con mayor antelación de que deben ejecutar cambios, pero no deben ser apresurados. El 42% de ellas prevé seguir haciendo ajustes organizativos”, aprecia Enrique Torres.

[Cabify](#) es una de ellas. Inmersa en un ERTE por fuerza mayor, planea otro por causas objetivas para los 450 empleados que tiene en España, que no sería necesario, dice su director de proyectos de recursos humanos, Ricardo Ramírez, si el Gobierno ampliase la duración de los expedientes por fuerza mayor, como ha declarado que pretende hacer. La compañía también ha remodelado su sistema de incentivos.

GESTORES DE PERSONAS

La gestión de personas vive el momento más relevante de su historia, en opinión de Enrique Sánchez de León, director general de la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD). “Si en la crisis de 2008 fueron los directores financieros los que tomaron el mando de las empresas, ahora deberían ser los directores de recursos humanos”, decía en un webinar esta semana. Pero según la directora de recursos humanos de Microsoft en España y Portugal, Luisa Izquierdo, “han sido momentos en los que la función ha sido más relevante, aunque no ha tenido un papel protagonista, pero sí ha estado en el centro de todas las conversaciones”. Las prioridades de la dirección de recursos humanos de cara a la vuelta a la actividad pasan por tres claves, según Eva Atienza, directora de personas de las Global Business Units de Telefónica. La primera, definir un plan de retorno, en el que se implementen protocolos de seguridad y salud en el trabajo; programas de ayuda al teletrabajo, puesto que el sistema se va a prolongar durante tiempo, y medidas de flexibilidad horaria y estrategias para mantener la motivación del equipo. La segunda, capitalizar los aprendizajes del periodo de confinamiento, capturando las innovaciones que se han producido. Y la tercera, acompañar a los resultados de la compañía para asegurar su continuidad.

Información sobre el coronavirus

- [Aquí puede seguir la última hora](#) sobre la evolución de la pandemia
- [Así evoluciona la curva del coronavirus en España y en cada autonomía](#)
- [Preguntas y respuestas sobre el coronavirus](#)
- [Guía de actuación ante la enfermedad](#)
- En caso de tener síntomas, estos son los [teléfonos que se han habilitado en cada comunidad](#)
- [Pinche aquí para suscribirse a la newsletter diaria](#) sobre la pandemia

Se adhiere a los criterios de



The Trust Project

[Más información >](#)

En EL PAÍS, decenas de periodistas trabajan para llevarte la información más rigurosa y cumplir con su misión de servicio público. Si quieres apoyar nuestro periodismo y disfrutar de acceso ilimitado, puedes hacerlo aquí por 1€ el primer mes y 10€ a partir del mes siguiente, sin compromiso de permanencia.

SUSCRÍBETE

EL PAÍS

**ARCHIVADO EN:**

[Negocios](#) [Economía](#) [ERTE](#) [Crisis Económica](#) [Salarios](#) [Empleo](#) [Teletrabajo](#) [Despido](#) [Cabify](#) [Telefónica](#) [Microsoft](#) [Kyocera](#)

MÁS INFORMACIÓN**TASA DE PARO**

El empleo cayó en casi 300.000 ocupados al comienzo del año pese al impacto parcial del coronavirus en la estadística

LA CRISIS DEL CORONAVIRUS

El Banco de España calcula que la economía caerá este año hasta un 13% y aleja la recuperación en V

CONTENIDO PATROCINADO

¿Eres una empresa? Solicita test PCR

Configura ahora tu Hyundai Tucson y así lo podrás disfrutar dentro de muy poco.

¿Cuántas veces te has imaginado sin hipoteca?

ALIANZA COVID19

HYUNDAI

NESCAFÉ

Y ADEMÁS...

La freidora sin aceite perfecta para comer tus platos favoritos de...

La situación se ha desmadrado en USA: civiles armados entran...

Harrison Ford, investigado tras un nuevo incidente al...

AS.COM

AS.COM

AS.COM

recomendado por

NEWSLETTER

Recibe la mejor información en tu bandeja de entrada



EL PAÍS

TE PUEDE INTERESAR

El 'divorcio' obligado de los Estopa

La revolución de los copiones

La cuenta creciente del supermercado en el confinamiento

Por qué se les aplaude

OFERTAS



CURSOS ONLINE CON DESCUENTO



¡Estudia tu máster en tiempo record! Por 299€

Doble Máster Intensivo. MBA + Máster en Project Management

EL PAÍS



Postgrado Online Experto en Oratoria ¡Por 380€!

Habla en público con éxito y desarrolla habilidades de comunicación

¡Sé un experto en Big Data en tan sólo 9 meses! Por sólo 299€

Doble Máster Intensivo: MBA + Máster en Big Data y Business Intelligence

Curso Online de Doblaje: Potencia tu voz

¿Sueñas con ser la voz de actores de cine o tv? ¡Infórmate ahora!

LO MÁS VISTO EN...

Top 50

EL PAÍS

Negocios

La cuenta creciente del supermercado en el confinamiento

La presión desde Estados Unidos crece para que México abra la industria fronteriza

Residencias de mayores: un negocio en cuestión que factura 4.500 millones

El éxodo inmobiliario que viene tras el virus: de la ciudad al campo

Los créditos para inquilinos ya están casi listos: pueden acogerse hogares que ingresen hasta 2.689 euros al mes

Las empresas planean reducir los sueldos

La economía se hunde, la Bolsa sube: ¿qué está pasando?

El BCE vuelve a salir al rescate

Funcionarios: villanos o héroes

Emergentes, el ángulo ciego de la crisis

© EDICIONES EL PAÍS S.L.

[Contacto](#) [Venta de contenidos](#) [Publicidad](#)
[Aviso legal](#) [Política de privacidad](#)
[Política cookies](#)
[Mapa](#) [EL PAÍS en KIOSKOyMÁS](#) [Índice](#) [RSS](#)