

SUSCRÍBETE 

SALARIOS >

Lo que se esconde detrás de una gratificación extraordinaria a la plantilla

Las empresas utilizan estas primas salariales para retener y captar empleados en sectores muy competitivos



Los trabajadores de Leroy Merlin recibirán una prima de “bienestar financiero” de 500 euros para compensar la inflación.
RALF PASCUAL



CARMEN SÁNCHEZ-SILVA



Money, money, money. Ya lo cantaba [Liza Minnelli](#) en *Cabaret*: El dinero hace que el mundo gire. Bien lo saben las empresas: el cheque de fin de mes es el principal aliciente de los trabajadores para enrolarse en una compañía. Por eso se está extendiendo entre muchas compañías españolas un concepto que parecía casi abandonado: la gratificación especial para toda la plantilla.

Con la irrupción de la pandemia en 2020 hubo una larga lista de organizaciones que quisieron agradecer los esfuerzos realizados por sus empleados en una situación tan difícil. Y optaron por una prima extraordinaria que, como dice Susana Marcos, consejera delegada de la consultora de recursos humanos Peoplematters, no fue muy cuantiosa, pues oscilaba entre 200 y 800 euros, hasta 1.000 euros por trabajador a lo sumo; pero sí tuvo un efecto muy positivo entre las plantillas pues suponía un reconocimiento a su esfuerzo. La motivación aumentó.

PUBLICIDAD

Thanks for watching!

Powered By [WeMass](#)

La tendencia continuó en 2021 y también ha empezado a verse en el ejercicio que acaba de comenzar, aunque de forma más tímida. Las empresas de distribución comercial, ya sea alimentaria o no, son probablemente las que más utilizan este tipo de complementos extraordinarios para sus empleados. En un primer momento porque muchas de ellas fueron declaradas servicios esenciales durante el estado de alarma y, por tanto, no cerraron sus puertas cuando los contagios corrían como la pólvora. Pero luego continuaron con ellos como un elemento de fidelización de sus plantillas y un aliciente para mejorar su marca de empleador. Hay que tener en cuenta que son trabajos duros en los que a menudo cuesta reclutar personal, sobre todo para posiciones clave.

Mercadona, Danone, Nestlé, Capsa Foods, La Española, Auchan, Viscofán, Grupo Lontana, [Consum](#), Seat y Opel son algunos de los ejemplos de la larga lista de compañías que recurrieron a estas gratificaciones extraordinarias en 2020 y/o en 2021. También Ikea. Los 9.000 empleados de sus 17 tiendas y oficinas centrales en España recibieron una prima de algo más de 460 euros por colaborador. “Es un sistema de agradecimiento por el esfuerzo realizado en esta etapa tan exigente que ya hemos superado y que busca recompensar el compromiso de la gente”, mantiene Elena López, responsable de Compensación y Beneficios de la multinacional en España. [Ikea ha desembolsado más de cuatro millones de euros](#) por este concepto extraordinario que no está planteado que se repita en 2022, reconoce.

Retribución variable

Esa cantidad se suma a los 13 millones destinados a retribución variable que forman parte del paquete de compensación de la compañía de origen sueco, por el que todos los empleados cobran el mismo porcentaje sobre su salario fijo si consiguen los objetivos financieros establecidos, explica López.

Conoce en profundidad todas las caras de la moneda.

SUSCRIBETE

Es algo semejante a lo que hace Mercadona, cuya plantilla (de 95.000 personas) cobra una prima por objetivos que la cadena de supermercados implantó en 2001 y que, desde entonces, ha distribuido entre sus trabajadores más de 4.200 millones de euros. “Una cifra que refleja el compromiso de la empresa con el crecimiento compartido y el reconocimiento al trabajador”, señalan fuentes de la compañía por correo electrónico. Así, cualquier empleado, en caso de alcanzar las metas, percibe desde el primer año una mensualidad extra, que una vez se superan los cinco años de antigüedad se convierten en dos mensualidades. “Gracias a ello, [el sueldo](#) neto del personal base asciende a aproximadamente 1.800 euros de media al mes, con las pagas extras y la prima por objetivos ya incluidas”, aseguran.

[Mercadona pagó el pasado marzo 366 millones de euros en concepto de “prima por objetivos”](#) correspondiente al ejercicio 2020. “A los que hay que sumar los 43 millones que en el mes de abril de 2020 recibieron los empleados como reconocimiento al compromiso y extraordinario esfuerzo demostrado durante los inicios de la crisis sanitaria que ha vivido el país”, agregan. El mes que viene Juan Roig, presidente de la cadena de supermercados valenciana, anunciará el montante de las retribuciones por objetivos conseguidas en 2021.

Para Jorge Herraiz, director de Recompensa y Rendimiento de AON, “últimamente hay bastante publicidad sobre las gratificaciones extraordinarias, los incrementos salariales, etcétera. Pero se trata de conceptos que a menudo están recogidos en los convenios colectivos, como en el caso de [Mercadona con la subida salarial del 6,5%](#), equivalente al cierre del IPC del pasado diciembre, y que las compañías ponen en valor aunque ya estén comprometidos”.

Lo mismo opina de Leroy Merlin, en cuya cultura corporativa se incluye un reparto de beneficios entre los empleados cuando se cumplen los objetivos de negocio. “Aunque ahora, las empresas están comunicando mejor estos pagos”, añade Herraiz.

La multinacional del bricolaje de origen francés ha anunciado que va a compensar a sus trabajadores este año por el incremento de los precios de la energía, de los bienes de consumo y por los gastos asociados al coronavirus, que están penalizando su bienestar financiero, explica el director de recursos humanos de Leroy Merlin en España, Eloy del Moral. [Sus 16.000 empleados con más de seis meses de antigüedad percibirán una “prima de bienestar”](#) de 500 euros. “Lo importante es que es para todos igual. No hay jerarquías porque todos vivimos la misma subida del IPC”, expresa Del Moral. La empresa invertirá ocho millones de euros en ella. Y se sumará al reparto de beneficios entre sus colaboradores, que el año pasado se saldó con 44 millones de euros, y este, a falta de cerrar las cuentas, el directivo prevé que “va a ser récord”.

El director de recursos humanos de la empresa señala que estas primas sirven para recompensar el compromiso de sus colaboradores y para fidelizarlos. De hecho, el 97% de los trabajadores de Leroy Merlin son accionistas de la compañía. También son un recurso para la atracción de talento.

Aunque multitud de empresas, como Ikea, Mercadona o Leroy Merlin, recogen en sus planes de compensación para la plantilla la retribución variable, las gratificaciones extraordinarias no son tan

recurrentes. “Hay que comunicarlas muy bien para que los empleados no esperen recibirlas todos los años, pues responden a situaciones excepcionales”, mantiene Susana Marcos, acostumbrada a observar cómo muchos trabajadores las ven como un derecho adquirido. Herraiz apoya esta idea y advierte a las empresas: “Cuidado con ofrecer primas todos los años porque se consolidan y eso es un problema que puede lastrar los resultados de las compañías”.

También las empresas deben prestar atención a lo que prometen porque, de no cumplirse, pueden acabar en los tribunales. Así ha ocurrido en casos como los de Nestlé y Capsa Foods (matriz de Central Lechera Asturiana), cuyos representantes de los trabajadores llegaron a la Audiencia Nacional para reclamar el pago de la prima covid hasta el final del estado de alarma. Y ganaron.

SOBRE LA FIRMA**Carmen Sánchez-Silva** | 

Es redactora del suplemento Negocios. Está especializada en Economía (empleo, gestión, educación, turismo, igualdad de género). Ha desarrollado la mayor parte de su carrera en EL PAÍS. Previamente trabajó en La Gaceta de los Negocios, Cinco Días, Ranking, Mercado e Ideas y Negocios. Es licenciada en Periodismo por la Universidad Complutense.

Más información**¿Cómo y a quién afecta la nueva subida del salario mínimo?**

BELÉN FERNÁNDEZ / ÁLVARO DE LA RÚA / GORKA R. PÉREZ | MADRID

¿Quién me devuelve el poder adquisitivo?

CARMEN SÁNCHEZ-SILVA | MADRID