

NOTA DE PRENSA

Deslocalización de salarios para adaptarse al mundo híbrido

- El informe “Tendencias de compensación y beneficios en el mundo híbrido” es una iniciativa de ORH, Cuatrecasas y Peplematters que ha contado con el apoyo de Cobee, Uber para Empresas y Workday.
- En un escenario en el que el trabajo en remoto parece haber llegado para quedarse, empieza a surgir la duda de si la retribución en base al centro de trabajo sigue teniendo sentido.

Madrid, 2 de marzo de 2022 - La deslocalización del talento y el trabajo a distancia rompen el concepto de centro de trabajo, así como el de productividad y de retribución por el valor aportado. Si ahora el trabajo ha pasado de la oficina a la nube, ¿por qué no habrán de hacerlo los salarios?

La tendencia hacia un modelo salarial en la nube es la sexta de las líneas identificadas por el informe “**Tendencias de Compensación y Beneficios en el mundo híbrido**”, elaborado por ORH, Cuatrecasas, y Peplematters, contando con el apoyo de Cobee, Uber para Empresas y Workday, y con la colaboración de un grupo de directivos con responsabilidades directas en el diseño de los planes de compensación de compañías como **Nueva Pescanova, AXA, Canon, Cepsa, CEU, Balearia, Leroy Merlin, OHLA, Tabacalera y Sacyr**.

“Avanzamos hacia una determinación de la estructura salarial basada únicamente en el talento de cada profesional y desligada por completo del factor geográfico”, afirma Jaime Pavía, asociado principal de Cuatrecasas.

Según el experto, no existe certeza acerca de cuál será el modelo predominante de prestación de servicios del futuro. Aunque podemos anticipar, sin riesgo a equivocarnos (la actividad normativa así lo ha evidenciado), que la prestación de servicios en remoto (ya sea parcial o total) será más habitual que antes de la pandemia, tal como destaca el informe.

“Tradicionalmente la retribución a la gran población de trabajadores se establecía conforme a un criterio físico. Es decir, mismo centro de trabajo (y mismas funciones), mismo salario. Es un salario que se determina por la ubicación del centro de trabajo, el coste de vida de ese centro de trabajo. Pero si una parte importante de mi fuerza laboral presta servicios en remoto, esa conexión se rompe”, aclara Pavía.

“Talento global, salarios globales; esa es la idea de los salarios en la nube”, destaca Pavía.

CLOUD WAGES

La compensación del trabajo a distancia



a deslocalización del talento y el trabajo a distancia rompen el concepto de centro de trabajo, así como el de productividad y el de retribución del valor aportado.

La economía global se traduce en...

- Talento distribuido, deslocalizado y global que percibe la flexibilidad como un beneficio.
- El centro de trabajo pierde valor como referencia de las estructuras salariales y lo gana el talento y su aportación.

Y choca con...

- Las unidades clásicas de negociación colectiva.
- La normativa española y europea.
- Posible "dumping social".

NUEVOS REFERENTES RETRIBUTIVOS

DESEMPEÑO - HABILIDADES - IMPACTO
VALOR AÑADIDO - INNOVACIÓN

Informe Tendencias C&B 2022

Fuente: "Informe de Tendencias C&B en el mundo híbrido". ORH, 2022.

El estudio cuenta con su propia [landing page](#) desde la cual se puede acceder a:

- las infografías de cada tendencia,
- los artículos explicativos,
- los podcast grabados con los expertos y directivos participantes
- un video resumen del informe con las 10 tendencias locutadas, y
- la sesión del webinar emitida por streaming:

<https://www.youtube.com/watch?v=39hPytof8Tg&t=1342s>

[Descubre AQUÍ el nuevo mundo de la compensación y los beneficios](#)

Sobre el informe

El informe "Tendencias de compensación y beneficios en el mundo híbrido" es una iniciativa de ORH, Cuatrecasas y Peoplematters que ha contado con el apoyo de Cobee, Uber para Empresas y Workday. Su objetivo: explorar las implicaciones que el nuevo mundo de la economía global y del talento distribuido tiene para las empresas y, en concreto, para el diseño de sus políticas retributivas.

Como punto de partida y carta de presentación de la iniciativa, ORH recogió en su versión impresa el artículo "El impacto de la pandemia en el área de compensación y beneficios. Hacia nuevas estructuras", firmado por Jaime Pavía, asociado principal de Cuatrecasas. Posteriormente, se organizaron 2 sesiones de trabajo integradas por responsables del área C&B, abogados y consultores de Cuatrecasas y Peoplematters, así como 3 partners que cubrían las áreas críticas a analizar: Workday (data analytics), Uber (sostenibilidad) y Cobee (individualización). Dichas sesiones han sido lideradas por Guillermo Tena, director del Instituto de Estrategia Legal de RRHH de Cuatrecasas; Jaime Pavía, asociado principal del mismo despacho, y Victoria Gismera, socia de Peoplematters, y en ellas han participado

directivos de empresas como Nueva Pescanova, Canon, Sacyr, OHLA Grupo, AXA, Balearia, CEU, Cepsa, Leroy Merlin y Tabacalera.

Con los inputs obtenidos se procedió a sumar las reflexiones en primera persona de los participantes con la grabación de podcast y la redacción de papers. Todo ello ha dado forma a las 3 versiones del informe de tendencias C&B 2022: un video resumen con la presentación global de las tendencias, un resumen infográfico y un desarrollo en profundidad para cada tendencia y una serie de podcast con los distintos expertos participantes.

Materiales adjuntos: infografía de la tendencia y artículo explicativo.

Para más información:

ORH

Maite Sáenz

msaenz@observatoriorh.com

91 758 64 82