

Vida jurídica

Gestión

EL PROBLEMA

Política retributiva para el año nuevo

Muchos negocios empiezan a planificar su estrategia de recursos humanos para 2015. Antes de subir salarios quieren saber si esa es la tendencia

Soy el socio director de una asesoría de empresas ubicada en Málaga. Contamos con un equipo humano compuesto por 12 profesionales. En el ejercicio que ahora acaba hemos vuelto a perder facturación, del orden de un 6%, aunque hemos mantenido y estabilizado la cartera de clientes. Afortunadamente, las altas han compensado las bajas. En estos momentos estoy planificando el año 2015 y tengo mu-

chas dudas respecto a la política salarial que debo aplicar.

Llevo varios años, concretamente desde 2010, sin subir los salarios de nuestro equipo. ¿Qué está ocurriendo en el sector en estos momentos? ¿Cuál es la tendencia en los demás negocios? También me estoy planteando introducir una política de retribución variable. ¿Me podrían dar su opinión y consejo?*

LA RESPUESTA

Es necesario, y la crisis lo ha demostrado, que la dirección de un despacho analice y planifique la política retributiva de sus recursos humanos. La situación en el sector ha cambiado para todos, ya no es posible descubrir y admitir que en determinados puestos existan agravios comparativos o que haya retribuciones fuera de mercado.

En este sentido, exponer que en nuestro último estudio, realizado con una muestra de más de 70 despachos profesionales sobre la política salarial que piensan aplicar en 2015, nos han respondido lo siguiente.

La mayor parte de los despachos consultados (un 56%) van a mantener congeladas las remuneraciones de sus empleados, mientras que algo más de un tercio las piensan incrementar; ya sea equiparándolas al IPC o subiéndolas por encima de este índice.

Respecto a la estructura retributiva, solamente un tercio de los despachos entrevistados introduce una retribución variable basada en objetivos. Lo que sí es cierto es que cada vez se hace más evidente y extensible en el sector la necesidad de que el componente variable tenga un mayor peso en el salario o remuneración de los profesionales.

A veces, principalmente en los pequeños y medianos despachos, cuando se plantean introducir una política de retribución variable existe la creencia o el tópico de que dicha medida tiene que suponer un coste adicional en la cuenta de explotación del despacho. Sin embargo, si el sistema está bien estructurado y basado en un cuadro de objetivos realista, pero a la vez ambicioso, en la mayoría de ocasiones repercute precisamente en una cuenta de explotación más rentable para el despacho. Es decir,

solo se paga retribución variable (compensaciones, bonus...) si se cumplen objetivos; si no se alcanzan, no se pagan. En resumen, conviene tener claro que implantar una política retributiva variable jamás debe suponer un sobre coste para el despacho. Es una herramienta que sin lugar a dudas ayuda a focalizar a las personas hacia los objetivos estratégicos del despacho, y finalmente también ayuda y fomenta el trabajo en equipo.

Por último, le recomendamos que es muy importante poner el foco en la retribución, pero siempre debe ir acompañada de una estrategia global de los recursos humanos del despacho, donde la planificación, los objetivos, la formación y la evaluación estén plenamente armonizados con la política retributiva.

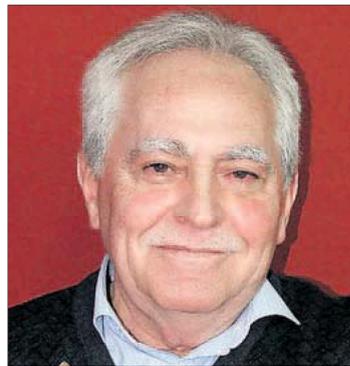
Amado Consultores



Laura García (Gabinet Assessor Empresarial).



José María Quintanar (lusTime).



Manuel Tirado (Asesoría Nápoles).

LAS EXPERIENCIAS

● "En los momentos actuales que estamos viviendo en el sector, creo que la estrategia a seguir en el área de recursos humanos debe orientarse hacia la retención y desarrollo del talento de los actuales profesionales que componen los despachos de abogados. En este sentido, es necesario seguir ofreciéndoles políticas retributivas y de formación que respondan realmente a sus necesidades profesionales y expectativas. Por otro lado, no nos podemos olvidar de que todo profesional tiene aspiraciones de desarrollo personal, y esa aspiración no puede ser olvidada, debe estar siempre presente en el equipo directivo del despacho a la hora de planificar el futuro a medio y largo plazo del despacho".

Laura García
Adjunta a la dirección de
Gabinet Assessor Empresarial

● "Los despachos profesionales atravesamos en la actualidad unos momentos difíciles en los que subsistir ya es un mérito. Nuestra apuesta va enfocada hacia una retribución variable por objetivos, implicando el compromiso por el reciclaje formativo. ¡Si crece el despacho, todos crecemos! Es por ello mismo que una retribución variable por objetivos siempre es un buen caldo de cultivo para la motivación profesional, a la vez que un equilibrio económico para la cuenta de resultados y sobre todo una mejor alternativa para el compromiso con el despacho".

José María Quintanar Isasi
Presidente de lusTime

● "Uno de los grandes cambios que se han generado en estos últimos años son las prioridades de los trabajadores. Ya no se trata de aumentar la masa salarial dentro de los despachos, sino de garantizar la misma, así como prestar atención a la formación, tener una visión global por parte del trabajador de la empresa, conocer la importancia que tiene en la actualidad estar preparados y aportar realmente ese hecho diferencial que nos demandan nuestros clientes. Si desde recursos humanos logramos llegar a impregnar al trabajador de esta filosofía, tendremos mucho terreno ganado".

Manuel Tirado
Gerente de Asesoría Nápoles



8.2c) del EBEP, al pasar a Aena Aeropuertos, su condición solo podía pasar a ser la de indefinidos sin más (art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores), rigiéndose desde la fecha de subrogación por el convenio colectivo.

Por otra parte, la cláusula contractual interpretada y aplicada por la empresa, por la que las plazas que ocupaban los actores pasarán a ser ocupadas por otras personas procedentes de una bolsa de trabajo, en la que los propios actores no figuraban incluidos, consti-

tuye un despido improcedente, por violación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, haciendo los despidos improcedentes y nulo, en el caso de una trabajadora embarazada (TOL4.538.550).

RECAE SOBRE EL ACREEDOR LA CARGA DE PROBAR REQUERIMIENTO DE PAGO,

PREVIAMENTE A LA INCLUSIÓN DE UN DEUDOR EN UN FICHERO DE SOLVENCIA

● La Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional ha desestimado, en sentencia del 17 de octubre, el recurso de una entidad comercial contra la sanción que le impuso el director de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), por la inclusión de un ciudadano en ficheros de solvencia, sin haber acreditado la comercial el requerimiento de

pago en la forma exigida por la ley.

La resolución recurrida no cuestiona la existencia o inexactitud de la deuda del denunciante, informada a los ficheros de solvencia patrimonial Asnef y Badexug. La vulneración del principio de calidad de datos se fundamenta por la AEPD en que la comunicación de los datos del denunciante a los citados ficheros de solvencia patrimonial se realizó sin haber efectuado, con carácter previo, el preceptivo requerimiento de pago en los

términos exigidos por la normativa vigente.

Rechaza la Audiencia que sea suficiente la mera afirmación de la entidad acreedora de haber realizado llamadas telefónicas o haber enviado correspondencia al deudor, sin que conste su recepción por el destinatario, máxime cuando no interviene ninguna tercera empresa en la gestión y tratamiento de la correspondencia.

Tampoco es suficiente la aplicación de un protocolo de la empresa para el cobro, para

cumplir con los requisitos exigidos por la ley. Reitera la doctrina de la Audiencia esta sentencia, en el sentido de que quien utiliza un medio extraordinario de cobro como es la inscripción de la deuda en un registro de morosidad, deberá garantizar el cumplimiento de los requisitos materiales y formales que permitan el empleo de este medio accesorio para garantizar el cobro de la deuda (TOL4.547.336).

MÁS INFORMACIÓN EN
www.tirantonline.com