

“Pueden pagarle más con el mismo sueldo”

Tengo 36 años. Nací en Barcelona y vivo entre Madrid, Barcelona y Palma. Soy del Espanyol sin remedio y además soy católico creyente y políticamente correcto en todo. Estoy casado con Chis y tengo dos hijos. Me gradué en Esade y ahora estudio en el IESE. Acabo de publicar mi tercer libro sobre retribuciones, “Mucho más que salario”

EXPERTO EN SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN



CARLOS DELGADO PLANAS

ELEGIR MÁS

El capitalismo de última hora se parece al manchesteriano o, al menos, la compensación total flexible recuerda al empeño de las colonias fabriles del Llobregat de pagar al obrero con vales para el economato de la fábrica; doble plusvalía para el amo. Pero la diferencia en la propuesta del consultor de PriceWaterhouse Delgado, inspirado en los “planes cafetería” de la América de los 70, está en que el asalariado siempre puede escoger entre el servicio que le ofrece su empresa o el dinerito de siempre. El nuevo negocio surge, claro está, para quienes gestionen estos planes retributivos y el reto es que consigan más bienes y servicios por el sueldo que los propios asalariados. Y a mí me parece bueno todo lo que ensanche nuestra capacidad de elegir

proveedor una clientela fija y solvente. Y, además, si cobra todo en dinero, Hacienda le pegará un hachazo directamente en su nómina. Un hachazo que sería menor si parte de su retribución fuera en esas especies.

—Pero pagar con coches, comidas y seguros ya se está haciendo hace años...

—Mal. Fui consultor para una empresa de alta tecnología que tenía un grupo de ingenieros jóvenes de élite a los que daba seguros de vida, de enfermedad, un coche. Y se les iban

—No les gustaría el color de la tapicería.
—Más o menos. Eran jóvenes y los seguros de vida no les interesaban; les daban un Audi A4 y ellos, según nuestra encuesta, hubieran preferido un pequeño utilitario...

—Pero imagínese al jefe de personal negociando descuentos con una floristería...

—Para eso hay especialistas.
—Que cobrarán... Y ellos en dinero.

—Aún incluyendo los gastos de gestión de este tipo de salario, resulta rentable porque se obtiene mayor satisfacción del asalariado con el mismo coste salarial. Es mucho más cómodo no hacer nada, claro.

—Eso siempre...
—Yo estoy diseñando trajes retributivos a medida para centenares de empleados y el resultado es justo, equitativo, competitivo con las empresas del sector y mucho más satisfactorio para el retribuido, y les ahorra tiempo.

—En qué?
—En buscar una guardería, en comprar un coche, en alquilar un piso... ¿Sabe usted que elegir un coche cuesta más de 30 horas y muchos se aburren haciéndolo?

—Y en esto quién sale perdiendo?
—Nadie. El empleador paga más con igual coste; los proveedores, aun descontando, consiguen clientes seguros y solventes; el asalariado tiene la posibilidad de optar por servicios o bienes en lugar de dinero y a Hacienda la he consultado y le parece bien...

LLUIS AMIGUET

Un granjero alimenta sus cerdos, se le acerca un señor y le pregunta: “¿Qué les da de comer?”. “¡Bah! Nada, basura, lo que sobra, los desperdicios de casa...” “Pues mire, soy inspector de Sanidad y tengo que multarle, son 6.000 euros.”

—Empezamos bien...
—Otro señor se le acerca al día siguiente y le pregunta: “¿Qué les echa a los cerdos?” Y le responde: “Oiga... ¡lo mejor: jabugo, caviar...!” “¿Qué escándalo! Soy inspector de Asuntos Sociales: multa de 6.000 euros.”

—Ya pasa...
—Así que cuando otro tipo le pregunta al día siguiente: “Y usted, ¿qué les pone a los cerdos de comer?”, el granjero responde: “¿Yo? Nada. Les doy 20 duros a cada uno y que se compren lo que quieran...”

—¿Y eso que tiene que ver con el sueldo?
—Pues que mi plan de compensación flexible variable es eso: dar a cada uno lo que quiere cobrar sin que eso cueste más al empleador. ¿Cuánto cobra usted?

—¿A usted se lo voy a decir...!
—¿Lo ve? En España tenemos un secretismo pernicioso con los sueldos. He dedicado mi carrera a estudiarlos y he constatado que o se ocultan o, lo que es peor, se miente al alza y eso es culpa de las empresas que deberían ser transparentes.

—Sus motivos tendrán: no sé si buenos...
—Lo preocupante es que hayamos modernizado nuestros sistemas de organización, de ventas, de logística, y en cambio, por pereza y rutina retributiva, estamos pagando igual ahora que hace cien años.

—Algunas veces, menos...
—Me refiero al sistema. Es rígido, obsoleto y a menudo injusto.

—A igual trabajo, igual salario...
—Pero, ¿hay alguien que trabaje igual que otro? ¿Por qué tenemos que cobrar igual? ¿Por qué hay que pagarnos del mismo modo,

sólo con una cifra de dinero, si cada uno tenemos necesidades diferentes?

—Es lo que hay.
—Sí, pero las empresas ya no pueden ser eficientes con empleados de fichar y horario con salario pactado por convenio que miran el reloj. Y si la empresa necesita compromiso personal y entrega y creatividad, innovación y autonomía personal, no puede pagar mecánicamente lo que toque y punto.

—Ojalá pagaran lo que toca.
—La verdad, en todas las encuestas retributivas que he hecho —y llevo muchas— los empleados sólo mencionan el salario como causa tercera de descontento. Cuando se van, casi siempre es por mala relación con los jefes.

—Entonces...
—Fidelicemos. Necesitamos “trajes a medida”; basta de “café para todos”. Ahora cada empleado con su sueldo compra cosas o contrata servicios él solo. Lo que propongo es que la empresa negocie y provea directamente a su asalariado con parte de esos bienes y servicios, que le ahorre tiempo y dinero, que le haga más feliz sin que le cueste más.

—¿Cómo?
—Consiguiéndole una guardería si es padre o un gimnasio si es deportista o las dos cosas, o un coche si conduce, o una bici si prefiere venir pedaleando, o un piso de alquiler o en propiedad, electrodomésticos, informática... Las posibilidades son infinitas: hasta floristerías, tintorerías, recaderos... Yo he catalogado 60 servicios y bienes posibles. En mi propia retribución yo ya recibo muchos.

—Pues a mí deme el dinerito.
—Si usted prefiere el dinerito, pues el dinerito, por supuesto. Yo lo que propongo es que se dé la opción de elegir a cada empleado. Pero si escoge sólo dinero se equivocará, porque si usted negocia solo frente al proveedor todo eso que necesita le costará mucho más caro. En cambio, la empresa tiene mucho más poder de negociar porque ofrece al