



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

“La Gestión de Recursos Humanos del Especialista en Retribución”

Leticia Astiz Monroy

DIRECTOR

Alberto Bayo Moriones

Pamplona-Iruña

11 de Junio de 2014

ÍNDICE

RESUMEN.....	3
PALABRAS CLAVE.....	3
1. .INTRODUCCIÓN.....	4
2. DESCRIPCIÓN PUESTO.....	7
2.1. ¿Qué es la retribución en una empresa?.....	7
2.2. Departamento y posición en la empresa.....	10
2.3. Denominaciones del puesto trabajo.....	11
2.4. Funciones, habilidades y conocimientos requeridos.....	11
2.4.1. <i>Funciones</i>	11
2.4.2. <i>Habilidades</i>	13
2.4.3. <i>Conocimientos</i>	14
3. REMUNERACIÓN.....	17
3.1. Composición del salario.....	17
3.2. Abono del salario.....	18
3.3. Pagas extraordinarias.....	19
3.4. Simulación salario.....	19
4. FORMACIÓN.....	23
5. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.....	25
5.1. Reclutamiento.....	25
5.2. Selección.....	26
6. CONCLUSIONES.....	27
7. BIBLIOGRAFÍA.....	29

RESUMEN

En el siguiente documento se tratará de entender de forma más profunda en qué consiste el puesto de Especialista de Retribución.

Para ello en primer lugar se ha realizado una descripción exhaustiva del puesto de trabajo, donde primero se trata de explicar en qué consiste la retribución en una empresa y porque es tan importante este puesto de trabajo, y después se analiza el puesto dentro de la empresa, en qué parte de las organizaciones lo podemos encontrar, cuales son las denominaciones que tiene el puesto y que funciones, habilidades y conocimientos hacen falta para desarrollarlo.

En segundo lugar se procede a realizar una valoración de la remuneración para el puesto de trabajo en concreto, gracias a un simulador del salario se ha podido conocer un poco más en profundidad cual es la retribución que recibe un Especialista en Retribución.

A continuación, se trata el tema de la formación, algo muy importante en cualquier tipo de trabajo, poniendo de ejemplo varios cursos formativos que se han podido encontrar relacionados con el puesto.

Y por último, se ha elaborado un análisis del reclutamiento y selección que se debería llevar a cabo en una empresa para el puesto de especialista en retribución.

PALABRAS CLAVE

Especialista en Retribución, remuneración, salario, puesto de trabajo.

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente para optar a un puesto de trabajo se deben conocer muy bien cuáles son las características y cometidos del mismo, debemos conocer las funciones a desempeñar una vez nos encontremos en él y las habilidades individuales que tenemos que adquirir para optar al mismo, con este trabajo lo que se busca es eso, tener un conocimiento de una forma más minuciosa de un puesto de trabajo en concreto.

Por otro lado las empresas también deben ser conocedoras y realizar estudios sobre los diferentes puestos que tengan en la organización, ya que de esta manera pueden obtener datos que les puede ayudar a la hora de gestionar tanto a los puestos de trabajo como a las personas que en ellos se encuentren.

En este caso el puesto elegido es el de Especialista de Retribución. Es un puesto especial ya que desempeña funciones que en muchas ocasiones las empresas lo integran en el puesto de RRHH.

Para su realización se ha echado mano de diversas fuentes, una de ellas es Infojobs, en la cual se ha realizado una exhaustiva búsqueda de ofertas de trabajo de este puesto, cosa que no ha sido fácil, puesto como he comentado antes, no es de existencia general en todas las empresas. Un dato importante que nos proporciona *el Ministerio de Empleo Eurostat* es el hecho de que en España la mayoría de las empresas son Pymes (Véase Cuadro 1), lo cual hace muy difícil la existencia de este puesto, el cual se encuentra incluido en el departamento de recursos humanos.

Cuadro 1: Aportación al empleo según tamaño empresarial

Aportación al empleo según tamaño empresarial. Año 2013. (%)

	Micro empresa (a)	Pequeña empresa (b)	Mediana empresa (c)	PYME (a+b+c)	Gran empresa	Total
España	30,2	17,4	15,2	62,8	37,2	100
UE-27	28,8	20,4	17,4	66,6	33,4	100

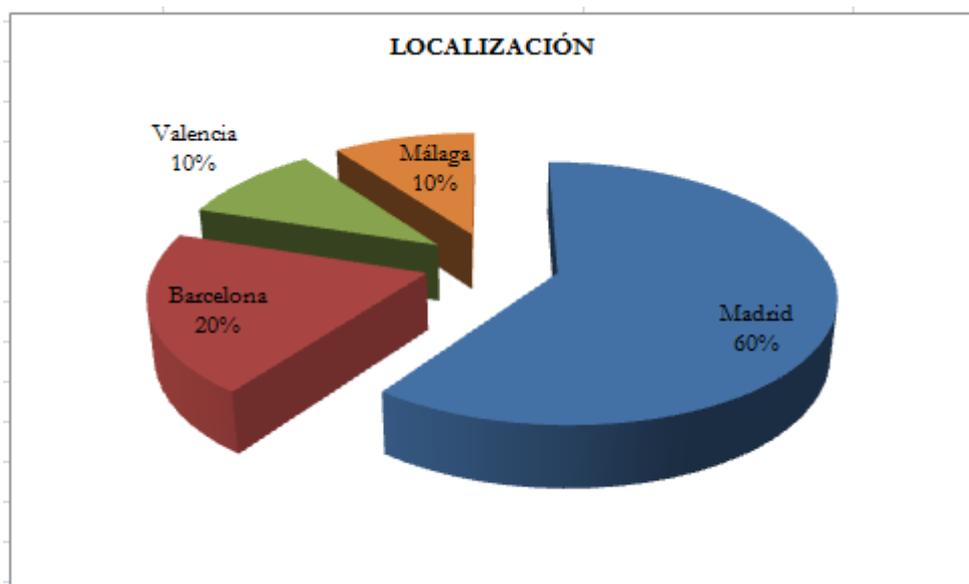
Fuente: Ministerio Empleo
Eurostat, DIWecon, CE

Juan R. - Amanece Metrópolis

Con los datos recogidos en Infojobs sobre las ofertas de trabajo, los cuales tenemos adjuntados en el Anexo, podemos realizar un primer análisis del puesto de Especialista en Retribución.

Comenzaremos por la Localización, la cual podemos observar en el siguiente cuadro.

Cuadro 2: Porcentaje según la localización de la oferta de trabajo



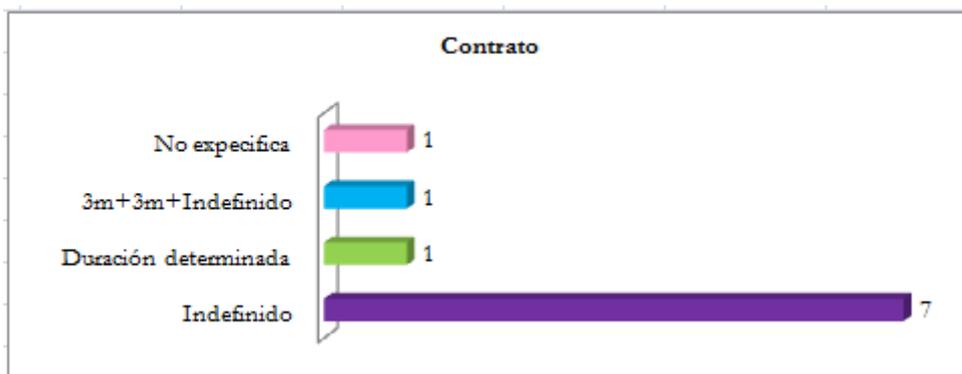
Fuente: Elaboración propia, con la información obtenida en Infojobs

De todas las ofertas analizadas vemos que la gran mayoría, más de la mitad de ellas (en concreto el 60%) se encuentran localizadas en Madrid, después le sigue Barcelona con el 20% de todas las ofertas, para completar las ofertas estarían Valencia, y Málaga con el 10% cada una.

Esto nos puede indicar que aquellas personas dedicadas a esta profesión y que estuviesen buscando trabajo, tendrían que desplazarse a las grandes ciudades como son Madrid o Barcelona, que es donde se encuentran la mayor parte de los trabajos. Esto se puede deber a que en las grandes ciudades podemos encontrar a empresas cuyo tamaño es el adecuado para la existencia de este puesto en concreto.

Por otro lado en cuanto al tipo de contrato laboral que podemos observar en cada una de las ofertas es variado, así pues, se ha elaborado un gráfico que vemos a continuación (Cuadro 3).

Cuadro 3: Tipos de Contratos ofertados para el puesto de trabajo

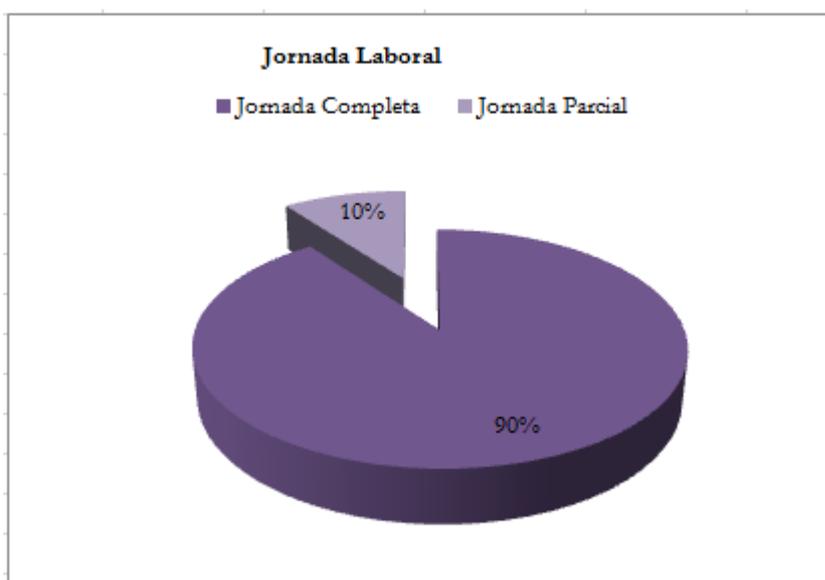


Fuente: Elaboración propia, con la información obtenida en Infojobs

El contrato indefinido es el que más se oferta, después tenemos alguna empresa que lo que hacen es ofrecer unos meses y si el trabajador cumple se le puede hacer indefinido. Esta es una forma de hacer que los trabajadores se animen a presentarse a aceptar el trabajo, ya que si la duración es determinada puede que algún trabajador no le interese. También el creciente aumento de los contratos indefinidos se puede deber en el cambio de las leyes en el Gobierno, que premian a aquellas empresas que contraten trabajadores con contrato indefinido.

Por último en esta introducción se hablará de la jornada laboral ofertada por las empresas en sus diferentes ofertas (véase Cuadro 4)

Cuadro 4: Porcentaje de empresas que ofertan jornada completa frente a parcial



Fuente: Elaboración propia, con la información obtenida en Infojobs

En cuanto a la Jornada laboral, se puede observar que el 90% de las ofertas de las empresas son a jornada completa frente al 10% de que son a jornada parcial. Es un dato relevante que el 90% de las ofertas sean a Jornada Completa, ya que en los últimos años y debido a la crisis las empresas han optado por reducir las jornadas a sus trabajadores, esto puede deberse al hecho de que sea un puesto que se encuentra en más en las grandes empresas.

A continuación, primero se realizará una descripción exhaustiva del puesto, razonando la importancia que tiene el Especialista en Retribución dentro de la empresa y las actividades que este realiza en la misma. En segundo lugar, se procederá a conocer cuál es la remuneración aproximada que tiene un Especialista en Retribución y su comparación con otros puestos en la empresa. En tercer lugar, encontramos la formación, un aspecto muy importante en cualquier empresa, en este apartado se enfoca la formación al puesto de Especialista en Retribución en concreto. Por último, está el reclutamiento y selección, donde se analizará cómo debe actuar la empresa a la hora de contratar a un Especialista en Retribución.

2. DESCRIPCIÓN PUESTO

Con la descripción del puesto se trata de identificar los diferentes aspectos relativos a qué se debe hacer en él, cómo y por qué se hacen las cosas. A su vez se deben detallar los conocimientos, habilidades y aptitudes que son necesarios para desarrollar el trabajo. También se debe identificar cuáles son las obligaciones y responsabilidades que implica el puesto de trabajo. Las descripciones se deben realizar por escrito y deben ser lo suficientemente detalladas para que la persona que realiza el trabajo entienda cuáles son sus funciones. (Dolan et al, 2007).

2.1. ¿Qué es la retribución en una empresa?

La retribución es la contraprestación que reciben los empleados por el trabajo aportado a la empresa. Es uno de los elementos más importantes que tiene la organización, ya que gracias a ello puede atraer y retener al personal, además de mantener satisfecho al trabajador y conseguir con ello que aumente su productividad, lo cual acaba siendo beneficioso para el futuro de la empresa. (Gómez-Mejía y Sánchez Marín, 2006).

Cuadro 5: Organización de la retribución salarial



Fuente: Blog de Sistema Retributivo, Mire la Solución

- **Retribución intrínseca:** Es lo que motiva el trabajo por sí mismo, la satisfacción que proporciona el propio trabajo.
- **Retribución extrínseca:** La motivación del trabajador viene dada por una recompensa que no tiene que ver con el trabajo en sí. Puede dividirse en Retribución financiera y no financiera
 - **Retribución no financiera:** Se trata de recompensas no dinerarias, como el horario flexible, un programa de conciliación de vida familiar y laboral, permitir teletrabajar o nombrar “el empleado del mes”
 - **Retribución financiera:** Es la recompensa dineraria. Puede ser directa o indirecta.
 - **Retribución directa:** Se trata del salario monetario del empleado. Puede ser a su vez retribución fija o variable.
 - **Retribución fija:** Es la parte del sueldo que es fija todos los meses
 - **Retribución variable:** Es la parte del sueldo que varía en función de la consecución de objetivos y resultados para la empresa.

- **Retribución indirecta:** Son las recompensas que reciben los empleados en forma de programas de protección, beneficios sociales o retribución en especie.

Al hablar de compensaciones estamos hablando términos como sueldos y salarios, remuneración en especie, subvenciones para viajes, beneficios (como servicio de comedor, planes de retiro privados, etc.) e incentivos (premios, gratificaciones, etc.). Por lo tanto, se refiere a todos aquellos pagos que reciben los trabajadores de una organización, ya sea en metálico o en especie.

El tipo de compensación en la empresa se fija según la aportación que el empleado haga a la misma. A medida que un empleado sea más productivo para la empresa, mayor será su salario. Por ello, no todos los puestos de trabajo tienen las mismas remuneraciones, por ejemplo, un peón en una empresa no recibirá el mismo dinero que el director de recursos humanos.

Otra forma que tiene la empresa de remunerar a los empleados, es mediante la consecución de objetivos, es decir, que al trabajador se le establece una meta, si llega a conseguirla con su esfuerzo y trabajo tendrá una recompensa dineraria, esta forma de remuneración puede tener dos caras, por una parte ser beneficioso para la empresa ya que los empleados se pueden sentir motivados al tener una meta que lograr y con ello aumentará la producción, pero por otra parte puede suponerles estrés o demasiada presión que puede hacer que su rendimiento disminuya. El Especialista en Retribución se encargará de buscar la fórmula que mejor se adecue a cada uno de los empleados y lograr que esto sea beneficioso para la empresa.

A continuación se presentan los principios básicos para el diseño de un sistema de retribución, que debe tener en cuenta el especialista en retribución para poder cumplir con los objetivos para los que es creado. (Dolan et al, 2007) Estos son:

- Consistencia o equidad interna: Se refiere a las comparaciones salariales que se realizan entre puestos de trabajos, deben ser iguales si desempeñan las mismas habilidades y se necesitan los mismos conocimientos para el puesto.
- Competencia externa: Se refiere a los niveles retributivos que tiene la empresa en comparación con otras empresas competidoras.
- Reconocimiento de las diferencias individuales: Se trata de reflejar la retribución según los diferentes niveles de conocimientos, competencias, habilidades, etc.

- Administrar el sistema retributivo: Hace referencia al nivel de transparencia de la empresa en cuanto al sistema retributivo.

2.2. Departamento y posición en la empresa

Antes que nada, se debe comentar que el puesto de Especialista en Retribución no existe en todas las organizaciones. Generalmente su existencia depende del tamaño de la empresa. Así pues, si se trata de una empresa pequeña, las funciones de este puesto estarán ejecutadas por el departamento de Recursos Humanos, el cual se encargará de todo lo relacionado con retribución, formación, contratación, seguridad laboral, etc. En algunos casos incluso, estas tareas estarán subcontratadas a otras empresas, como consultorías, gestorías, asesorías, etc.

En cambio si se trata de una gran empresa, el departamento de Recursos Humanos si puede estar dividido en diferentes áreas (como se ve en el Cuadro 6), las cuales realizarán sus propias tareas y tendrán sus propios mandos y trabajadores.

Cuadro 6: Organigrama de una gran empresa



Fuente: Elaboración propia con los datos del manual Dolan et al, 2007

2.3. Denominaciones del puesto trabajo

El puesto de Especialista en Retribución o Compensación se encarga directamente de diseñar el sistema de retribución del personal de la empresa y evaluar sus resultados. Su principal finalidad consiste en realizar un estudio de las formulas salariales, establecer los niveles salariales para los las diferentes categorías de los puestos y llevar a cabo la política de incentivos.

Una de las características de este puesto de trabajo, es que por medio de sus funciones puede recibir varias denominaciones, aunque todas ellas al final requieran de la realización de las mismas tareas. De las muchas denominaciones que puede haber, las más frecuentes son, Administrador de la Compensación, Especialista en Retribución, Manager de Compensación y Organización, Especialista en Compensación y Puestos o Especialista en Compensación y Beneficios. Todas estas denominaciones se podría decir que están dirigidas a grandes empresas, ya que el Especialista en Retribución tendría su propia área o su propio puesto de trabajo.

Por otro lado, podemos encontrar otras denominaciones como es el caso de Controller de Recursos Humanos, Especialistas en Recursos Humanos, Controller de Gestión del Departamento de RRHH, Técnico de Administración de Personal, Técnico de Nóminas, que estarían integrados en empresas de menor tamaño, debido a que su función no es únicamente la de retribución del personal, sino que además se encarga de desempeñar otras funciones.

2.4. Funciones, habilidades y conocimientos requeridos

A continuación, con los datos obtenidos en Infojobs de las ofertas de trabajo y la búsqueda de información sobre Especialista en Retribución en OnetOnline, se ha podido realizar un perfil profesional del puesto, explicando a fondo las funciones, habilidades y conocimientos requeridos para este puesto.

2.4.1. Funciones

En primer lugar se van a conocer las funciones más características que desempeña un Especialista en Retribución. Con esto se busca entender qué papel desempeña dentro de la empresa y todas las actividades que conlleva el cargo.

Cumplimiento la legislación

El Especialista en Retribución debe desarrollar su puesto de trabajo de acuerdo con las leyes, reglas y normativas que se le impongan. Así pues, debe diseñar, evaluar y modificar las políticas de beneficios asegurándose de que estén actualizadas y basadas en los requisitos legales. Debe analizar las políticas de compensación, regulaciones gubernamentales y los salarios para desarrollar el plan de compensación de la empresa. Algunas de las leyes en las que deben basarse las empresas Españolas son el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), Ley de Empleo, Bases y tipos de Cotización de la Seguridad Social, entre otras. Además debe cumplir con todas las obligaciones de información, de las reglas y las regulaciones gubernamentales pertinentes.

Prestaciones Económicas

Su trabajo en la empresa está relacionado con la remuneración del personal, por lo que debe mantener a los empleados informados, tanto verbal como por escrito de toda lo relacionado con las prestaciones, pagos en especie, compensaciones y políticas que les afecten directamente. Deberá administrar y revisar los programas de prestaciones para los empleados directos, teniendo especial importancia esta actividad en los casos de fusiones y adquisiciones. También estará encargado de identificar e implementar prestaciones para así aumentar la calidad de vida de los empleados de la organización. Por otra parte, deberá desarrollar y diseñar herramientas que ayuden a los empleados en la selección de las prestaciones o pagos en especie, para orientar a los administradores a través de las decisiones de compensación. Finalmente, deberá preparar presupuestos para las operaciones de personal.

Análisis y evaluación de puestos de trabajo

En este apartado el Especialista en Retribución se encargará de planificar, dirigir, controlar y coordinar las actividades de trabajo de los subordinados y del personal, que estén relacionados con el empleo, la remuneración, las relaciones laborales y las relaciones con otros empleados. Describirá los puestos de trabajo de forma detallada y también clasificará y definirá los niveles de empleo y las familias.

Analizando las diez ofertas de trabajo encontradas para el puesto en Infojobs, las empresas solicitan a los candidatos al puesto que realicen en su puesto laboral descripciones de los diferentes puestos de la empresa y definir los niveles y familias laborales, con la evaluación de las posiciones actuales. A su vez, deberán encargarse de la contratación del personal, asegurándose que éste sea el adecuado para desempeñar las funciones y también encargarse

de la retención del personal que se encuentra ya en la empresa y que es de vital importancia para la misma. Cuando realice el proceso de incorporación de nuevos empleados tendrá que comunicarlo a la Seguridad Social. Por otra parte, el Especialista en Retribución se encargará de desarrollar planes de compensación muy competitivos, incluyendo retribución fija, variable, beneficios sociales y programas de reconocimiento. Otra de sus funciones es la de garantizar la igualdad entre los empleados, fijando y velando por el cumplimiento de los niveles de equidad interna y competitividad externa. Con la implantación del sistema retributivo adecuado deberá conseguir motivar a los empleados y controlar los costes, el se encargará de controlar el presupuesto de costes de personal.

2.4.2. Habilidades

Según la RAE, las habilidades se refieren a la capacidad, disposición y destreza para realizar algo. Es decir aquellas capacidades propias que tiene o ha adquirido el trabajador. Éstas se refieren tanto a sus estudios, experiencia, como a las propias asociadas a la persona. Las habilidades personales que se deberían tener para desarrollar este puesto son muy variadas.

El trabajador debe tener una elevada comprensión escrita y oral para poder tener la capacidad de leer, escuchar y entender la información o ideas que se le presenten tanto en forma de palabras y oraciones como por escrito. A su vez su expresión escrita y oral deberá ser la adecuada. Con ello se busca que tenga la capacidad de comunicar la información e ideas a otras personas y que éstas sean capaces de entenderle. Deberá gestionar adecuadamente tanto su propio tiempo como el de los demás.

Por otro lado deberá tener la capacidad de escuchar y poner atención a lo que otras personas le estén diciendo, tomándose el tiempo necesario para entender lo que le solicitan, así como para responder sus dudas o preguntas sin interrumpir en momentos inapropiados, fijándose en las reacciones de la persona con la que esté tratando y adelantarse e intuir a el modo en el que van a actuar.

Debe ser una persona que tenga la habilidad de razonar tanto deductiva como matemáticamente, para aplicar reglas generales a problemas específicos y sacar de ahí respuestas con sentido y para ser capaz de elegir los métodos o fórmulas más adecuados para cada tipo de problema. Debe usar la lógica y el razonamiento para identificar las fortalezas y debilidades de soluciones alternativas, conclusiones o enfoques a los problemas. Esto le será útil a la hora de fijar el sistema de retribución.

Deberá tomar las decisiones de la empresa teniendo en cuenta los beneficios y los costes para elegir así las que más convenga y tratará de entender las implicaciones de la nueva información para la resolución de los mismos y la solución de los problemas.

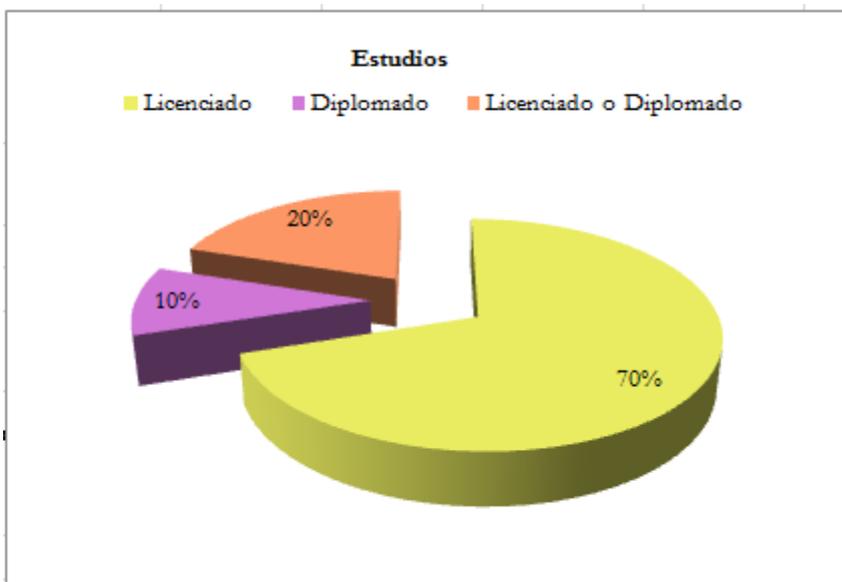
Como se ha comentado anteriormente, se encargará de motivar y dirigir a las personas en su trabajo, identificando y seleccionando los mejores para cada puesto.

2.4.3. Conocimientos

Estudiando los diferentes puestos de trabajo ofertados en Infojobs, incluidos en el Anexos, y realizando un análisis descriptivo de los mismos, los principales conocimientos requeridos por las empresas a sus trabajadores en este puesto serían los que se mencionan a continuación.

En cuanto a estudios mínimos, el aspirante al puesto generalmente se le exige ser Licenciado/Diplomado Administración y Dirección Empresas, Relaciones laborales y Economía. En algún caso se solicita tener un postgrado en Recursos Humanos.

Cuadro 7: Estudios de los aspirantes al puesto de Especialista en Retribución



Fuente: Elaboración propia, con la información obtenida en Infojobs

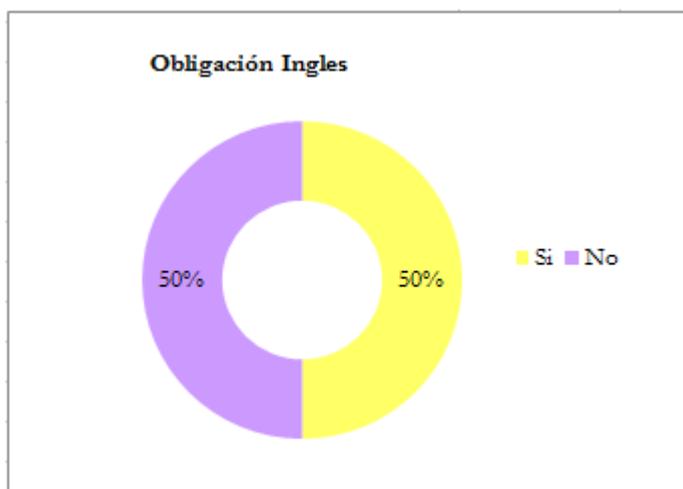
Según las ofertas en el 70% de los casos las empresas piden que sea Licenciado, en el 20% de los casos Licenciado o Diplomado y en el 10% Diplomado.

Como se puede ver en el Cuadro 7, una persona que quiera ser Especialista en Retribución deberá contar con estudios universitarios, no hay ninguna oferta que no lo exija. Con esto nos podemos hacer a la idea de la importancia que requiere el puesto.

Otro de los aspectos que exigen las empresas y que cada vez está adquiriendo más fuerza, es el tener conocimientos de inglés. Debido a la globalización y a que las empresas cada vez tienen más facilidad para exportar al exterior y con ello entablar relaciones con empresas extranjeras, solicitan a los trabajadores conocimientos de inglés. Observando el Cuadro 8 y el Cuadro 9 podemos observar lo comentado anteriormente.

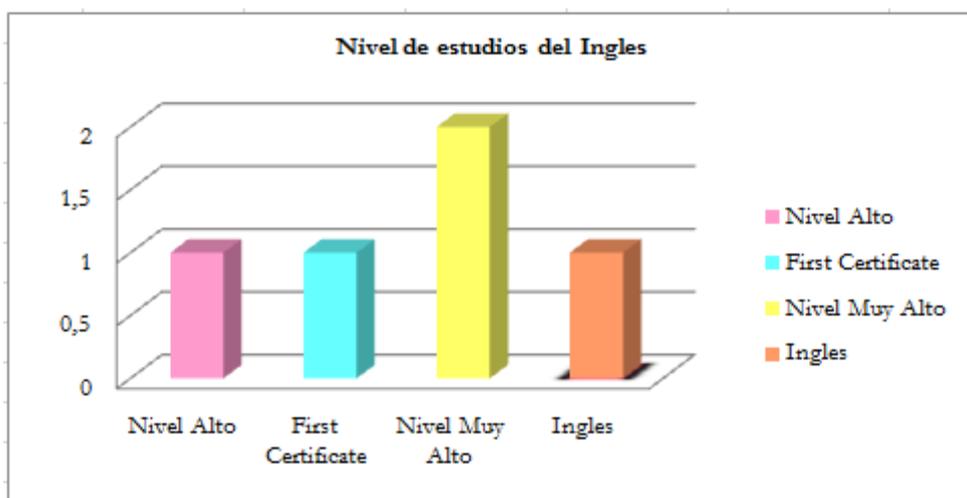
Como se puede apreciar en el Cuadro 8 de la totalidad de puestos observados el 50% de ellos exigen tener conocimiento de inglés, en cambio, en el otro 50% no se exige. Esto nos sirve de ejemplo para ver el aumento significativo de la exigencia de idiomas en los puestos de trabajo.

Cuadro 8: Obligación de conocimiento de Ingles en las Empresas



Fuente: Elaboración propia, con la información obtenida en Infojobs

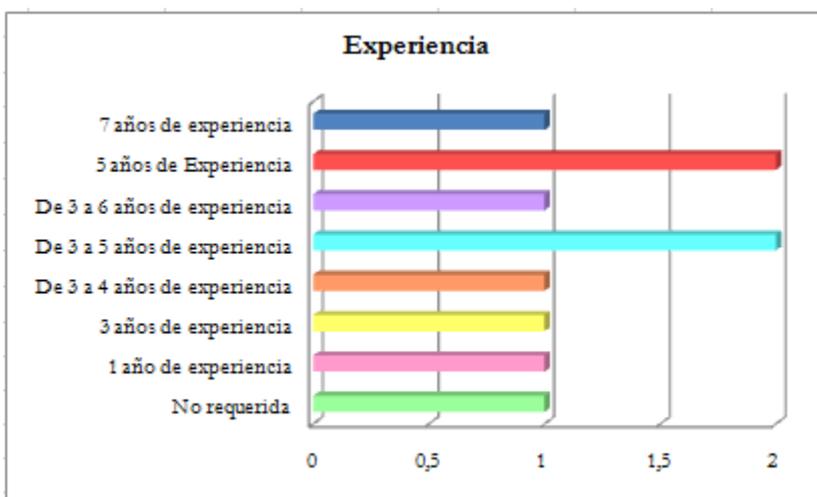
Cuadro 9: Nivel de estudios de inglés solicitado



Fuente: Elaboración propia, con la información obtenida en Infojobs

En el Cuadro 9 se puede apreciar que, de la totalidad de ofertas que solicitan tener un nivel de inglés, la mayoría exige un nivel que se encuentra entre el First (Intermedio) o Muy alto. En cambio, alguna de las empresas no especifican el nivel que exigen.

Cuadro 10: Experiencia profesional anterior



Fuente: Elaboración propia, con la información obtenida en Infojobs

En lo que se refiere a la experiencia mínima, el candidato deberá haber desarrollado una actividad de similares aptitudes durante un periodo de 3 a 7 años (Ver cuadro 10).

Como vemos en el Cuadro 10, para poder trabajar de Especialista en Retribución por lo general, hay que tener una experiencia mínima profesional. Únicamente en un caso analizado la empresa no requiere de experiencia para desempeñar el trabajo. Esto significa que para optar a este puesto se debe haber trabajado antes en un puesto en el que se desempeñen funciones parecidas, al menos algún año, siendo la media de años requeridos alrededor de tres años y medio. La mayoría de las empresas requieren que la persona tenga entre tres y cinco años de experiencia previa.

Otros conocimientos básicos exigidos son, Derecho laboral, así como manejo de programas de ordenador como Microsoft Excel, Office, etc., así como programas o herramientas más avanzadas como SAP, Logic, Control, Meta 4 y la utilización de cuadros de mando.

3. REMUNERACIÓN

En este apartado se procederá a realizar un estudio de cuál es la remuneración que se le ofrecerá por parte de la empresa al Especialista en Retribución, cuáles serán las partes de su salario, así como una comparación del sueldo recibido en este puesto, con puesto de igual y diferente nivel.

Según la Ley 3/12 de (R.D.L.G. 1/95) del Salario y tiempo de trabajo de la Guía laboral, el salario es: “La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, sin discriminación por razón de sexo, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo”

3.1. Composición del salario

La estructura del salario se establece mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual y deberá comprender:

1. El salario base

Es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra. El salario base viene constituido por convenio colectivo de cada sector, o puede referirse al salario pactado en el contrato individual de trabajo. El salario base, es fijo en su cuantía y periódico en su vencimiento. Su titular tiene derecho a su percepción sin ser perturbado por cambios en el trabajo. Se conserva el salario base aunque se realicen trabajos de nivel inferior a este, o aunque haya falta de trabajo por causas no imputables al trabajador y este permanezca en el lugar de trabajo.

2. Complementos salariales

Es la retribución fijada en función de circunstancias relativas a las condiciones personales que tenga el trabajador, al trabajo que haya realizado en el puesto de trabajo y a la situación y resultados que haya obtenido la empresa. Puede pactarse que sean considerables o no, no teniendo el carácter consolidable, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Entre los complementos salariales que normalmente se pactan en la negociación colectiva cabe destacarse la antigüedad del trabajador (cuantos más años permanezca trabajando en la empresa su sueldo se verá incrementado), las pagas extraordinarias, la participación en beneficios, los complementos del puesto de trabajo (tales como penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnos, trabajo nocturno, etc.), las primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo y la residencia en provincias insulares y Ceuta y Melilla, etc.

En cuanto a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, tendrá prioridad aplicativa el convenio colectivo de empresa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior.

No tienen consideración de salario aquellas indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, así como las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, tampoco tendrán la consideración de salario los pluses de distancia y transporte, las indemnizaciones correspondientes a traslados y las correspondientes a suspensiones o despidos, por último las dietas por alojamiento y manutención, tampoco se considerarán salario.

3.2. Abono del salario

El trabajador tiene derecho a percibir el salario en la fecha y el lugar que haya acordado con la empresa y a que la empresa le entregue un recibo de salarios. Por otra parte también tendrá derecho a que el abono de las retribuciones periódicas y regulares no se efectúe por períodos de tiempo superior al mes y a percibir él o sus representantes legales, con su autorización, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

El empresario procederá a efectuar de forma delegada la retención de las cargas fiscales y de Seguridad Social que legalmente procedan sobre las retribuciones de los trabajadores.

3.3. Pagas extraordinarias

Los trabajadores tienen derecho anualmente, al menos, a dos pagas extraordinarias:

- **Importe de las pagas:** La cuantía será la pactada por Convenio Colectivo o por acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores.
- **Fecha de abono:** Se hacen efectivas una por Navidad y otra en el mes que se fije por Convenio Colectivo o por acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores. Si se acuerda en convenio, se podrá prorratear su importe mensualmente.

3.4. Simulación salario

No se ha podido conocer con exactitud cuál es la remuneración de un Especialista en Retribución, por lo que, para conocer aproximadamente cuál es el salario que un empleado debería cobrar según sus estudios, experiencia, habilidades y conocimientos existen herramientas que se puede utilizar. Una de ellas es un simulador de salario, que permite hacer una aproximación de cuál es la remuneración que se recibe. A continuación se presentan los más relevantes.

- [InfoJobs Trends Salarios](#)

Es un buscador que te permite conocer y comparar tendencias salariales a través de la búsqueda de determinados términos relacionados con el empleo.

- [Cuanto me pagan](#)

ICSA Recursos Humanos ofrece la posibilidad de contrastar un nivel salarial con el del mercado sin coste alguno. Para el uso de este simulador es preciso aportar algunos datos (el salario actual, cifra de negocio de tu empresa, etc.) para obtener un rango salarial.

- [Compara tu salario](#)

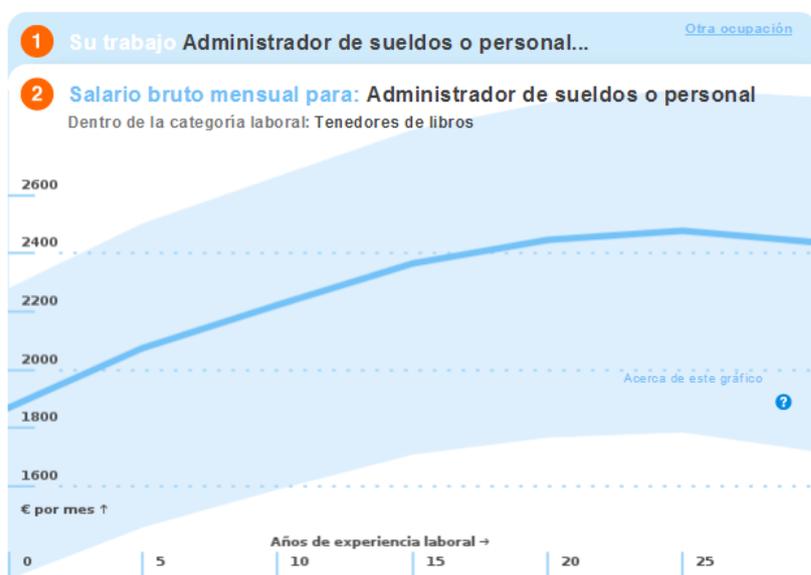
"Compara Tu Salario" es un simulador que permite conocer qué es lo que ganan otros trabajadores por realizar las mismas funciones en el trabajo. También se puede utilizar esta herramienta para comparar los ingresos con trabajadores que estén en otros sectores.

- Los estudios de remuneración de Michael Page

Los estudios de remuneración han sido realizados a partir de la base de datos de candidatos de Michael Page. Para cada función, Michael Page ha determinado las vinculaciones y las responsabilidades del puesto

Aplicando el simulador de “Compara Tu Salario”, hemos introducido los datos de sector, departamento y puesto que estamos buscando; en este caso sería de Administrador de Sueldo o Personal y nos aparece el Cuadro 11, donde se ve para cada año de experiencia el sueldo que le correspondería.

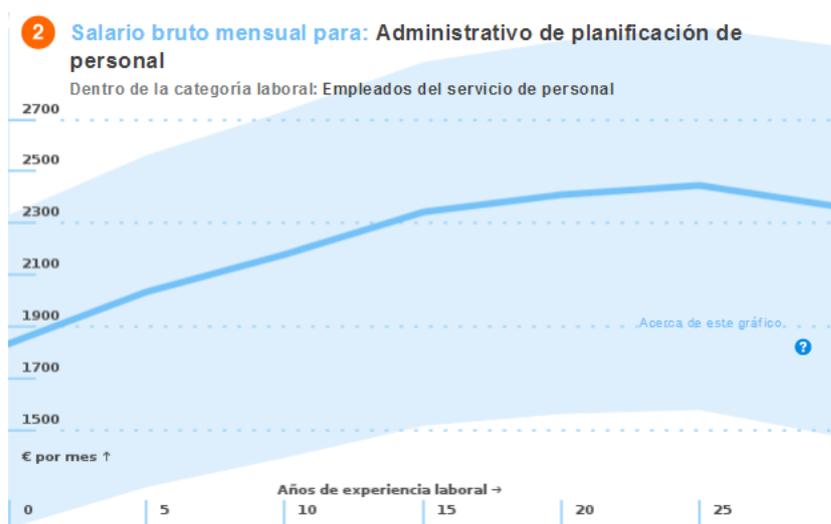
Cuadro 11: Salario bruto mensual para Especialista en Retribución



Fuente: Elaboración de gráfico en “Compara tu salario”

Se puede ver que un Especialista en Retribución tendrían una remuneración mensual que va desde los 1800 € hasta los 2400€, esto dependerá de los años de experiencia laboral que tenga, la remuneración irá aumentando conforme más experiencia laboral se tenga.

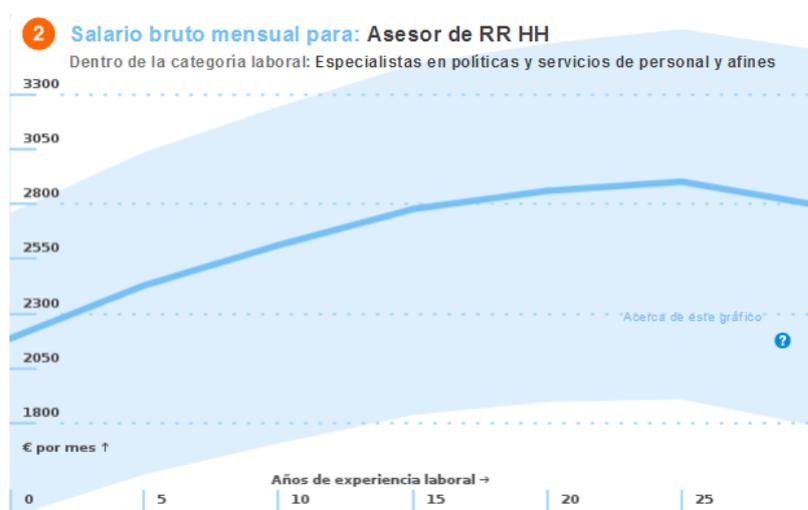
Cuadro 12: Salario bruto mensual para Administrativo de Planificación Personal



Fuente: Elaboración de gráfico en “Compara tu salario”

A continuación, se ha realizado una comparación del puesto de Especialista en Retribución (Cuadro 11) con el de Planificación de Personal (Cuadro 12) los dos puestos se encuentran integrados en el mismo departamento (Departamento Recursos Humanos) y su nivel es el mismo. Debido a que en los dos puestos se desarrollan las mismas o parecidas actividades o funciones y se requieren los mismos conocimientos y habilidades personales para desempeñar cada uno de los puestos, la retribución se puede observar que es similar.

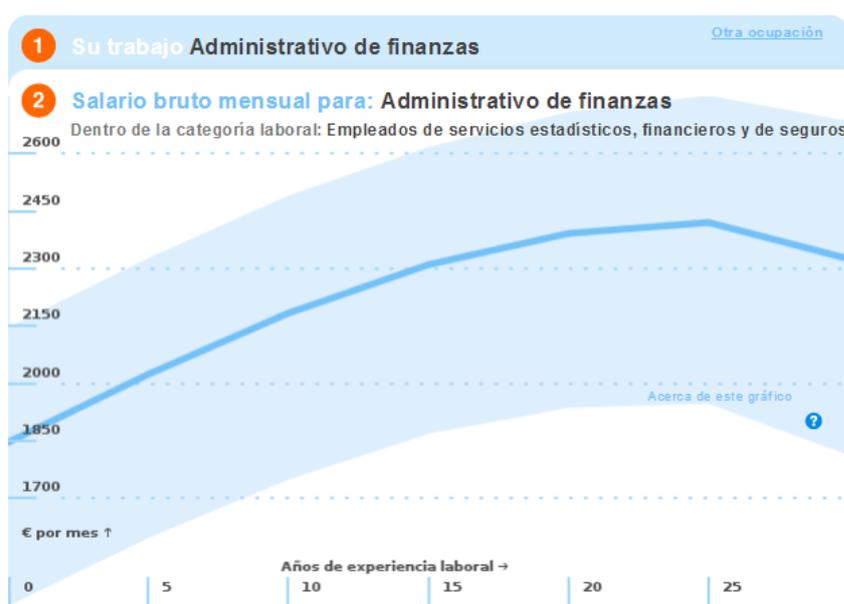
Cuadro 13: Salario bruto mensual para Asesor de RRHH



Fuente: Elaboración de gráfico en “Compara tu salario”

En este caso se procede a comparar el salario bruto mensual de un Asesor de RRHH (Cuadro 13) con el Especialista en Retribución (Cuadro 11), en este caso se está comparando puestos de diferente nivel, y se puede apreciar que la diferencia en este caso es bastante elevada, la variabilidad de la remuneración del Asesor de RRHH puede llegar a ser casi el doble que el de un Especialista en Retribución, esto quiere decir que las funciones que realiza el Asesor de RRHH son de una mayor complejidad que las que puede llegar a realizar el Especialista en Retribución.

Cuadro 14: Salario bruto mensual para Administrativo de Finanzas



Fuente: Elaboración de gráfico en “Compara tu salario”

Por otro lado, se va a realizar una comparación entre distintos departamentos dentro de una organización. Con esto se quiere conocer si la retribución varía entre los diferentes departamentos aunque los departamentos se encuentren en el mismo nivel, en este caso la comparación se realizará entre un Administrador de Finanzas (Cuadro 14) con un Especialista en Retribución (Cuadro 11), se puede apreciar que ambos tienen un sueldo parecido que ronda entre los 1800€ y 2400€ mensuales. Por lo que se podría decir que ante puestos del mismo nivel dentro de una empresa y aunque estos se encuentren en diferentes departamentos, la remuneración será parecida.

4. FORMACIÓN

La formación en este caso se refiere a la de los trabajadores de las empresas. Su finalidad es la de mejorar la capacidad profesional de los trabajadores, tanto en el puesto de trabajo que desempeñan actualmente en la empresa, como facilitarles el conseguir la promoción dentro de la organización (Dolan et al, 2007).

La formación es ventajosa tanto para el trabajador como para la empresa. Al trabajador le supone una ayuda para poder adquirir conocimientos, habilidades y destrezas, le ayuda a integrarse en su equipo y en la empresa, también es una forma de conocer las nuevas tecnologías y las nuevas formas de trabajar y con ello conservar su puesto de trabajo. Les beneficia tanto en su desarrollo personal como profesional. Con la formación pueden tener más opciones de promoción, y esto les hará aumentar el status y el salario. Por otra parte, también mejora su participación en la empresa, ya que le anima a aportar ideas y mejorar procesos y con ello se consigue aumentar la eficacia y eficiencia en su área.

En cuanto a los beneficios para la empresa invertir en la formación del personal le ayuda a transmitir y consolidar su cultura y la consecución de objetivos. La empresa, gracias a la formación que reciba el trabajador podrá conseguir cubrir sus necesidades, lograr mayores niveles de productividad, competitividad, rentabilidad y calidad. Con la formación, la empresa consigue disponer en cada puesto de trabajo de las personas más capacitadas y con los mejores conocimientos. Además se conseguirá que los trabajadores estén integrados en los equipos y en la empresa y que se adapten mejor a los cambios del entorno y el mercado.

Mediante la búsqueda en Internet de cursos de formación dirigidos a Especialistas en Retribución, se han encontrado algunos que pueden ser muy útiles para aquellas personas que busquen seguir formándose y quieran ampliar sus habilidades, algunos de ellos son:

1. Por ejemplo en la página web de cursos formativos hay diferentes cursos ofrecidos por CEF (Curso de Estudios Financieros); en concreto, hay un Curso Monográfico en Retribución y Compensación, en el que se ofrece la realización de un curso con un triple enfoque metodológico:
 - Práctico, intercalando los conocimientos teóricos con la resolución de ejercicios y casos prácticos muy próximos a la práctica real y del día a día de la función de compensación en el ámbito de la empresa.
 - Dinámico, a través de la participación de los alumnos en clase y en los foros de debate del campus on-line.

- Útil, que permita al alumno poner en práctica todo lo aprendido y se encuentre capacitado para gestionar con cierto rigor y profesionalidad las retribuciones de una empresa.

Los contenidos que se darán en el curso es la retribución fija y variable, beneficios sociales, retribución flexible, elementos intangibles de la retribución, aspectos jurídicos y laborables de la retribución, tratamiento fiscal y cuadro de mando de retribución. La modalidad de la enseñanza es tanto presencial como a distancia, a distancia actualmente utilizando Moodle.

La duración del curso son unas 60 horas lectivas con un coste de 1165€ si es presencial y 582€ si es a distancia. La formación presencial se desarrollaría en Barcelona y Madrid.

2. También en CEF (Cursos de Estudios Financieros) podemos encontrar un curso llamado Curso de Práctica de Salarios y Cotizaciones. Se trata de un curso presencial dirigido a todas las personas que de alguna forma vayan a responsabilizarse de la gestión del pago de cuotas y salarios de los trabajadores de una empresa. La duración del curso es de 45 horas lectivas, con clases presenciales y estas se ofrecen en Madrid, Barcelona y Valencia, también dispone de clases no presenciales que se realizará de manera telemática, el curso tiene un coste de entre 525€, si las clases son presenciales y de 375€ si las clases no son presenciales.

El objetivo que se busca con la impartición de este curso es la de proporcionar los conocimientos necesarios para poder abordar, a través de los casos prácticos, las situaciones principales que afectan al ingreso de cuotas en la Seguridad Social, pago de los salarios de los trabajadores, retenciones del IRPF, tipos de cotización, análisis de los documentos de cotización, etc.

3. En Cegos, un líder internacional de la Formación y el Desarrollo a Empresas hay disponible un Curso de Gestionar las Retribuciones. El curso se dirige a Cargos ejecutivos y responsables implicados en el diseño e implantación de las políticas de retribución de la empresa.

El objetivo que se persigue lograr con esta formación es la de desarrollar la visión global y de detalle de los procesos asociados a la retribución, evaluar la competitividad del modelo y las posibilidades de flexibilización. Otro objetivo que se quiere conseguir es la de alinear la retribución con los desafíos y orientaciones

estratégicas que se marquen en las compañías y por último valorar los distintos componentes de un plan retributivo global.

El coste del curso es de 1245€ y se ofrece su realización en Madrid.

4. En EUDE, la Escuela Europea de Dirección y Empresa, hay un curso de Técnico en Planes de Retribución y Compensación. Con este curso el empleado conocerá de primera mano el modus operandi de la política retributiva de la empresa, así como los sistemas retributivos y todos los aspectos relacionados con la materia. El curso se puede realizar tanto de forma presencial como de forma online, la duración del curso es de 60 horas.
5. En WorldatWork, hay un curso formativo para profesionales de la compensación que tengan conocimientos intermedios de Excel. Se les ofrece un curso de mejora de habilidades y uso de técnicas avanzadas de Excel para así poder optimizar el trabajo a realizar.

El objetivo de este curso es el de aprender fórmulas avanzadas de Excel para agilizar sus tareas de compensación, crear un cuadro de mandos interactivo en Excel usando un escenario del mundo real que ilustra cómo las estructuras salariales comparan competitivamente al mercado, transformar grandes cantidades de datos y mostrar análisis y resultados clave en un espacio condensado, donde es fácil acceder, interactuar y comprender.

El curso tiene un coste de 1680 USD, con el material del curso incluido.

5. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

5.1. Reclutamiento

El Reclutamiento puede definirse como “el conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de personas cualificadas, de forma que la organización pueda seleccionar a aquellos más adecuadas para cubrir sus necesidades de trabajo” (Dolan et al, 2007)

Generalmente existen dos métodos de reclutamiento, el Interno y el Externo. El reclutamiento interno se produce en una empresa cuando se necesita cubrir un puesto de trabajo y para ello lo que hace es o promocionar a sus empleados o trasladarlos. El principal beneficio que le aporta a la empresa es que el empleado ya conoce como se trabaja en la organización, conoce cuales son los objetivos, el personal de la misma y puede

estar más integrado. A su vez, la empresa conoce de primera mano cómo trabaja la persona y lo que puede dar de sí.

El reclutamiento externo se produce cuando las organizaciones no logran cubrir el puesto de trabajo con los empleados propios de la empresa, ya sea porque no tienen los conocimientos y habilidades necesarios para el mismo o porque sus necesidades no se ajustan a lo existente. Cuando esto ocurre la empresa tiene que buscar fuera de la organización al candidato perfecto para el puesto. La ventaja del reclutamiento externo es que la nueva gente contratada tendrá ideas nuevas, puntos de vista diferentes y nuevas formas de resolver los problemas que surjan.

Personalmente, cuando una empresa necesita contratar a una persona para encargarse del tema de la retribución de los empleados, considero que debería decantarse principalmente por el reclutamiento interno, ya que debería ser una persona del entorno y conocedora de todos los aspectos relevantes para la empresa. Con esto las empresas se asegurarían de saber cómo trabaja el empleado y como puede responder ante su nuevo cargo. Así mismo el trabajador puede conocer de primera mano a los demás empleados y a la organización, algo que puede ser beneficioso para el desempeño de sus funciones como especialista en retribución.

5.2. Selección

La selección comprende por un lado el recopilar información sobre los candidatos y por el otro determinar cuál de ellos es el más adecuado para el puesto de trabajo. (Dolan et al, 2007)

Como métodos de selección podemos señalar varios:

Curriculum Vitae → Comprende toda la información relativa a la historia y situación actual del candidato. Esta información sirve como un conocimiento inicial de la persona.

Comprobación de Referencias → Cuando un empleado o una persona cercana a la empresa recomienda a un candidato a la empresa, esta debe asegurarse de la información que se le da del candidato. Para ello pedirá referencias a otras personas que lo conozcan, contrastará información con otros, etc.

Entrevista de Selección → La entrevista consiste en tener un contacto personal con el candidato, con ella se puede obtener información actual del mismo y la empresa puede tener una primera impresión del mismo.

Pruebas escritas de selección → Sirven para medir las habilidades, personalidad y preferencias del candidato.

Simulación de Trabajo → Consiste en presentar al candidato casos “reales” que se podrían dar en el puesto y dejar que el mismo los resuelva. Sirven para ver como se desenvuelve el candidato ante los diferentes problemas planteados.

Programas de Evaluación → Consiste en evaluar a los candidatos organizando grupos de trabajo entre 6 y 12 personas. Se realizan técnicas de grupo, entrevistas, pruebas objetivas, entre otros.

Parámetros médicos y físicos → Es utilizado como último paso en el proceso de selección, hace referencia a los reconocimientos médicos y físicos que se realizan a los candidatos, para ver si el rendimiento en el trabajo será el adecuado.

De todos estos métodos de selección, pienso que el más adecuado para el puesto de Especialista en Retribución sería por medio del Curriculum Vitae y Entrevista de Selección, son los más comunes y pueden ser complementarios. Creo que son los más convenientes ya que para este puesto se debe haber realizado anteriormente funciones similares, por lo que con el Curriculum Vitae se puede saber donde ha trabajado el candidato y las funciones que ha desempeñado, esto unido al contacto con el mismo a través de la entrevista, puede ayudar a la empresa a seleccionar a la persona adecuada para el puesto.

6. CONCLUSIONES

Para finalizar después de realizar un exhaustivo análisis del puesto de Especialista en Retribución puedo decir que es un puesto de existencia limitada a las grandes empresas, pero a pesar de esa limitación, es un puesto que es muy importante a nivel global en las organizaciones por la importancia que conllevan sus funciones. En general tiene que ver con la remuneración a los trabajadores ya sea en forma dineraria o no, y ello nos lleva a la satisfacción de los mismos, si los trabajadores están satisfechos con lo que obtienen, ofrecerán más valor a la empresa y ese valor se transformará en productividad, la cual hará de la empresa una empresa competitiva en el mercado.

Una persona interesada en optar a este trabajo debe ser una persona preparada y formada de acuerdo a las exigencias que se solicitan. En resumidas cuentas debe ser una persona que anteriormente haya trabajado en un puesto de similares características, que domine idiomas y tenga estudios universitarios.

Si la persona logra reunir todas las cualidades el puesto y consigue trabajar en él, este le ofrece una remuneración elevada, con la que puede situarse en una buena posición.

Por otro lado se ofertan cursos que pueden ayudar a los solicitantes a adquirir muchas de las habilidades y a seguir formándose.

A la hora de la realización y recolección de datos para elaborar el trabajo, ha sido bastante complicado acceder a la información necesaria, puesto que como se ha comentado no se trata de un puesto muy generalizado en todas las organizaciones, por lo que ha supuesto una limitación.

Pienso que la contribución que puede hacer este estudio de la gestión de los recursos humanos del Especialista en Retribución es introducir al lector a conocer profundamente un puesto de gran relevancia empresarial, así como servir de ayuda a empresas que deseen implantar el puesto en las empresas.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Dolan, S.L., Valle Cabrera, R., Jackson, S.E. y Schuler, R.S. (2007): La Gestión de los Recursos Humanos (3ª Ed.) McGraw Hill Interamericana de España, Madrid
- Gómez-Mejía, L.R., Sánchez Marín, G. (2006): La Retribución y los resultados de la organización : investigación y práctica empresarial Madrid [etc.] : Prentice Hall/Financial Times ; Madrid : Pearson Educación, [2006]
- Retribución variable: nuevas tendencias. (2013) Editorial: (Barcelona) : ACCID, (2013)
- Ley 3/12 de (R.D.L.G. 1/95) del Salario y tiempo de trabajo de la Guía laboral del Ministerio de Empleo y seguridad social «BOE» núm. 162, de 7 de julio de 2012
- Infojobs (2014) Bolsa de trabajo de Infojobs. Recuperado de <http://www.infojobs.net/>
- OnetOnline (2014) Occupations matching “compensation”. Recuperado de <http://www.onetonline.org/>
- Real Academia Española (2014) Definición de Habilidades. Recuperado de <http://www.rae.es/>
- Worldatwork (2014) Advanced Excel Skills for Compensation Professionals. Recuperado de <http://www.worldatwork.org/waw/adimLink?id=74135>
- Empleo (2014) Guía laboral del Ministerio. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_13_1.htm
- Cursos formativos (2014) Curso de práctica de salarios y cotizaciones. Recuperado de <http://www.cursosformativos.com/cursos/3231-curso-de-practica-de-salarios-cotizaciones-presencial-cef-centro-de-estudios-financieros.html>
- Donempleo (2014) Salario. Recuperado de <http://www.donempleo.com/salario.asp>
- Centro de estudios financieros (2014) Curso Monográfico en Retribución y Compensación. Recuperado de <http://www.cef.es/cursos/curso-monografico-retribucion-compensacion.html>
- CEGOS (2014) Curso Gestionar las retribuciones. Recuperado de <http://www.cegos.es/curso/formacion-gestionar-las-retribuciones>
- EUDE Business School (2014) Curso de Experto en Gestión Laboral. Recuperado de <http://www.eude.es/oferta-formativa/>

- Recursos Humanos Blog Spot (2007) Compensación Laboral. Recuperado de <http://recursoshumanosperu.blogspot.com.es/2007/09/compensaciones-laborales.html>
- Amanece Metrópolis, Juan Rico (2014) Retrato PYME: crisis, pymes y grandes empresas. Recuperado de <http://amanecemetropolis.net/retrato-pyme-2014-crisis-pyme-grandes-empresas/>
- Mire la solución, Confinem (2012) Cómo alcanzar los objetivos de la empresa a través del sistema retributivo. Recuperado de <http://www.mirelasolucion.es/blog/sistema-retributivo/>

ANEXO

Nº	PUESTO TRABAJO	UBICACIÓN	ESTUDIOS	EXPERIENCIA	CONOCIMIENTOS	CONTRATO LABORAL	FUNCIONES
1	Manager de Compensación y Organización	Madrid	-Titulación Superior (Licenciado) -Postgrado en RRHH -Nivel Alto Ingles	7 años en gestión de proyectos de organización y compensación en Empresas de Consultoría	-Compensación -Política Salarial -Proyectos de Organización -Estudios Salariales	-Indefinido -Jornada Completa	
2	Especialista en Compensación y presupuestos.	Valencia	-Licenciado en Administración y Dirección Empresas	3 años como Técnico de Compensación y Beneficios	- Gestión salarios y nóminas.	-Indefinido -Jornada Completa	
3	Controller RRHH	Barcelona	- Diplomatura - Licenciatura	No Requerida	-Conocimientos Excel -Tablas dinámicas -Conocimientos de convenios, subrogaciones, despidos, etc	-Duración determinada -Jornada Completa	
4	Técnico/a de Nómina	Barcelona	- Diplomado o Licenciado en Relaciones Laborales, Empresariales, Derecho, Ciencias del Trabajo. - Nivel First Certificate Ingles	5 años en confección de nóminas y administración laboral	-Conocimientos a nivel experto en META 4 y Excel	- Indefinido -Jornada Completa	
5	Controller de Gestión	Madrid	-Licenciado en Administración y Dirección de Empresas o Economía -Nivel Ingles muy Alto	De 3 a 5 años de experiencia profesional como Controller de Gestión en un entorno multinacional	-Elaboración Presupuestos -Microsoft Excel -Reporting -Cuadros de Mandos	-Indefinido -Jornada Completa	
6	Técnico de	Málaga	-Diplomado	3-6 años	-Conocimientos	-3m+3m+indef	

	Administración de Personal		Relaciones Laborales - Colegiado como Graduado Social		Office a nivel usuario -Conocimiento de la legislación laboral y de Seguridad Social	-Parcial de Mañana	
7	Técnico Adm.personal, Compensación y Reporting	Madrid	-Licenciado en en Derecho, ADE, Ciencias del Trabajo o Relaciones Laborales	3/4 años en una compañía de amplia plantilla, del sector distribución comercial	-Conocimientos de paquete Office -Conocimientos de herramientas informáticas (Logic Control, Meta4, Sap)	-Indefinido -Jornada Completa	
8	Controller RRHH	Madrid	-Licenciado en Ade o Económicas o Ingeniería en Organización Industrial - Nivel C1 Ingles	Al menos 1 año de Controller o en Departamento de RRHH	-Conocimientos de Microsoft Excel -Conocimientos de Microsoft Office	Jornada Completa	
9	Especialista en Compensación y Beneficios	Madrid	-Licenciado -Ingles	Más de 5 años	-Microsoft Excel -SAP	-Indefinido -Jornada Completa	
10	HR C&B Controller	Madrid	-Licenciado ADE -Nivel Ingles muy alto	De 3 a 5 años	-Conocimientos en Cuadro de Mandos -Elaboración Presupuestos -Microsoft Excel -Reporting	-Indefinido -Jornada Completa	

(Las funciones se adjuntan a continuación)

FUNCIONES:

1. Manager de Compensación y Organización:

- Definir la arquitectura global de puestos para todas las filiales. Será responsable de la definición e implantación del modelo de arquitectura de puestos y valoración de los mismos como estructura sobre la que basar los modelos de desarrollo de recursos humanos. Será asimismo responsable

de la vinculación de las valoraciones y categorías profesionales a estructuras retributivas.

- Desarrollar e implantar los procesos de análisis y valoración de los puestos de trabajo.
- Implantar las herramientas de descripción y valoración de puestos.
- Diseñar e implantar la política salarial de la Compañía teniendo en cuenta los diferentes colectivos, los convenios colectivos y otras condiciones pactadas.
- Diseñar los diferentes paquetes de compensación para los diferentes colectivos: retribución fija, variable, prestaciones en especie, beneficios de percepción diferida, etc.
- Realizar estudios salariales internos o contrastar estudios externos generales o sectoriales, para conocer las prácticas y tendencias del mercado.
- Asesorar a las diferentes unidades en temas puntuales relacionados con la retribución y compensación: promociones salariales, nuevas contrataciones, etc

2. Especialista en Compensación y presupuestos

- Implantar la política salarial de la compañía teniendo en cuenta los diferentes colectivos, los convenios colectivos y otras condiciones pactadas.
- Gestionar la compensación de la compañía en sus diferentes ámbitos: ofertas, retribución variable, beneficios sociales, revisión salarial, acuerdos para empleados con proveedores y participación en encuestas retributivas.
- Realización de estudios comparativos de las remuneraciones.
- Definir procedimientos de actuación en materia retributiva: revisiones salariales, etc..
- Fijar y velar por el cumplimiento de los niveles de equidad interna y competitividad externa.
- Gestión y control del presupuesto por centro de trabajo.

- Análisis de gestión.

3. Controller RRHH

- Elaboración de diversos estudios de costes de personal
- Interpretación de convenios

4. Técnico/a de Nómina

- Confección de nómina y administración laboral para el colectivo de plantilla asignado: seguros sociales, contratos, altas, bajas de trabajadores, IT, finiquitos, gestiones con la administración, etc.
- Actuar como experto en legislación laboral, garantizar la correcta aplicación de la misma en los colectivos de plantilla asignados.
- Mantener los sistemas de archivo.
- Realizar tareas de administración del departamento.

5. Controller de Gestión

- Colaboración en la elaboración y responsable del seguimiento del presupuesto asociado a los gastos de personal: (Salarios, Seguridad Social, Formación, Selección, Beneficios Sociales, etc...), y Reporting del mismo a la Casa Matriz.
- Coordinación y revisión de los presupuestos gestionados por el área de RRHH (incentivos, programa de retribución flexible, etc.)
- Elaboración de informes Ad-Hoc requeridos para el Departamento de Planificación/ Control de Gestión y RRHH.
- Análisis mensual de las desviaciones y Reporting.
- Colaboración en el diseño y seguimiento de los Cuadros de Mando.

6. Técnico de Administración de Personal

- Gestionar el proceso de incorporación de nuevos empleados.

- Comunicaciones con la Seguridad Social (altas, contratos).
- Comunicaciones internas.
- Contratación: revisión y entrega de contratos a empleados.
- Comunicaciones con Seguridad Social (variaciones, bajas, maternidades, finiquitos, etc).
- Compensación
- Comunicación de incidencias de nómina.
- Realización y control de nóminas.
- Gestión de pagos.
- Gestión de beneficios sociales

7. Técnico Admon.personal, Compensación y Reporting

- ·Coordinar y supervisar el proceso de incorporación de nuevos empleados.
- Coordinar y supervisar las comunicaciones con la Seguridad Social (altas, contratos).
- Supervisa la entrega de contratos a empleados.
- Comunicaciones con Seguridad Social o gestoría laboral (variaciones, bajas, maternidades, finiquitos, etc.).
- Control y comunicación de incidencias de nómina.
- Comprobación de los modelos de Declaración de Hacienda
- Entrega del Certificado Anual de Retenciones.
- Elaboración del calendario laboral y control de vacaciones.
- Realización de informes de gestión de personal.
- Gestión de archivo de expedientes
- Asesoramiento salarial, comunicación y contacto continuo con los empleados, aclaración de dudas en materia laboral.

- Recopilar, controlar y verificar la información completa del proceso de nómina.
- Supervisar los controles de pago
- Seguimiento contable.
- Compensación y Reporting
- Dar soporte en el desarrollo de las políticas de retribución y programas de beneficios de la compañía
- Gestionar las políticas de beneficios sociales y retribución flexible para asegurar la normativa vigente y política de la empresa.
- Controlar y analizar los datos salariales.
- Realizar los Reporting e informes requeridos.
- Supervisión y control de todos los procedimientos administrativos.

8. Controller RRHH

- Mantenimiento de la plataforma de Reporting de RRHH dando soporte a los usuarios de planta, haciendo mantenimientos y pequeños evolutivos de la plataforma...
- Realización del Reporting de RRHH y análisis del mismo detectando diferencias, analizando la situación de cada sociedad para la toma de decisiones por parte de la dirección.
- Definición del procedimiento de Reporting de RRHH

9. Especialista de Compensación y Beneficios

- Desarrollar planes de compensación muy competitivos, incluyendo retribución fija, variable, beneficios sociales y programas de reconocimiento.
- Preparar las descripciones de puestos y definir los niveles y familias laborales, con la evaluación de las posiciones actuales, de cara a mejorar el organigrama actual y promover una mejor equidad interna

- Controlar el presupuesto de costes de personal (AOP, Forecast)
- Comunicar la política retributiva tanto de forma escrita como verbal, actuando como figura de referencia para los trabajadores.
- Dar soporte general a todos aquellos compañeros del departamento de recursos humanos en cuestiones de administración de personal, procedimientos legales, relaciones laborales y políticas de PRL.

10. HR C&B Controller

- Colaboración en la elaboración y responsable del seguimiento del presupuesto asociado a los gastos de personal: (Salarios, Seguridad Social, Formación, Selección, Beneficios Sociales, etc...), y Reporting del mismo a la Casa Matriz.
- Coordinación y revisión de los presupuestos gestionados por el área de RRHH (incentivos, programa de retribución flexible, etc.)
- Elaboración de informes Ad-Hoc requeridos para el Departamento de Planificación/ Control de Gestión y RRHH.
- Análisis mensual de las desviaciones y Reporting.
- Colaboración en el diseño y seguimiento de los Cuadros de Mando.