

# Cobrar el sueldo de forma diferente

El salario en especie, acciones, criptomonedas o por adelantado. Las fórmulas son muchas, pero menos novedosas de lo que parece

ZIGOR ALDAMA



**BILBAO.** Se puede cobrar el sueldo de muchas formas. La mayoría lo hace a final de mes mediante una transferencia a su cuenta bancaria. El efectivo se toca cada vez menos –su uso en España está limitado a transacciones por debajo de mil euros– y los cheques nunca han tenido mucho tirón. Pero cada vez son más las empresas que apuestan por otras formas para retribuir a sus empleados parte del salario o complementos adicionales.

El antiguo pago en especie perdura, la remuneración en opciones sobre acciones gana terreno entre las grandes empresas y desde Estados Unidos llega una nueva tendencia: pagar en criptomonedas, un modelo que Forbes considera interesante para contrarrestar el impacto de la inflación en el poder adquisitivo de los asalariados. A pesar de su gran volatilidad, los alcaldes de Nueva York y Miami ya se han mostrado favorables a cobrar hasta el 100% del sueldo en bitcoins, y ofrecerán la misma opción a sus funcionarios.

La atracción y retención de talento está en el centro de las diferentes estrategias que se alejan del tradicional abono del salario por transferencia. «Pagar con acciones de la empresa es una forma de hacer que los empleados se sientan parte de ella. Y esto genera un gran beneficio para las compañías», explica Mapfre en su página web. Añade que esto le permite «incrementar» la retribución de sus empleados «sin tener que pagarles más directamente». Además, hay beneficios fiscales para ambas partes.

Precisamente, la semana pasada se hizo público que el 43% de los empleados de la aseguradora se han adherido al plan para percibir parte del salario de 2022 en acciones: unos 4.700 trabajadores destinarán 18 millones de euros de su retribución a adquirir títulos de la compañía. Mapfre apunta que, a modo de incentivo, en 2023 recibirán también acciones adicionales de regalo.

Pero Massimo Cermelli, profesor de Economía en la Deusto Business School, considera que hay que ser cauteloso ante este tipo de remuneraciones, que pueden encerrar cierto chantaje. «En general, benefician más a las em-

## TRES MODALIDADES SIN DINERO DE POR MEDIO



### En especie

**Son servicios o productos que la empresa ofrece al trabajador. Solo pueden suponer el 30% de su retribución, siempre que cobre más del salario mínimo, y se deben declarar fuera del sueldo base.**

### En acciones

**Las opciones de acciones se consideran una fórmula para fidelizar a los empleados porque se ejecutan al cabo de cierto tiempo. A largo plazo, pueden beneficiar tanto al trabajador como a la empresa.**

### En criptomonedas

**Esta modalidad, nacida en Estados Unidos, puede resultar polémica si las operaciones se ocultan a Hacienda, ya que las 'cripto' están sujetas a tributación en el momento en que se venden.**

presas, que ahorran costes, hacen circular sus acciones y logran más estabilidad en las mismas. Los empleados a menudo las aceptan porque la alternativa es peor. Igual ofrecen 2.000 euros en dinero o 3.000 en acciones», sostiene. No obstante, Cermelli también incide en que, «si la empresa está saneada y el empleado tiene paciencia y cierta cultura financiera, a largo plazo, el trabajador también se puede beneficiar».

### La experiencia de Alibaba

Esta no es una estrategia exclusiva del mundo occidental. Un empleado del gigante del comercio electrónico chino Alibaba, que pide mantenerse en el anonimato, cuenta cómo hace ya años que la multinacional ofrece una parte de la remuneración en opciones de acciones. «Hay quienes no aguantan mucho

tiempo en China, así que se diseñó como un programa de fidelización a cinco años», comenta. Alibaba no ofrece ninguna acción el primer año, y luego va otorgando el 25% del paquete acordado en los cuatro siguientes. En su caso, el modelo ha resultado muy beneficioso.

Mucho más inmediato, extendido y sencillo de entender es el pago en especie –en productos o servicios de la empresa–. Uno de los sectores que más lo utiliza es el eléctrico, ya que sus empleados no abonan la electricidad que consumen. No obstante, todos los pagos en especie deben ser declarados como parte del sueldo, y el problema surge a la hora de cuantificarlos.

«El consumo se incluye en la nómina. Lo que ha cambiado, y ha provocado debate, es la valoración que se hace a efectos tri-

butarios, ya que Hacienda lo fija con la tarifa regulada, PVPC», expone Paloma Sevilla, directora general de la Asociación de Empresas de Energía Eléctrica (Aelec). En su opinión, esto no refleja el coste real, que es más bajo.

«Las empresas también se están inventando otras formas de pagar salarios. Por ejemplo, ofrecer formación que beneficia tanto al trabajador como a la sociedad», añade Cermelli, que vaticina la paulatina llegada de modelos que primero nacen y crecen en Estados Unidos. Como sucedió con el trabajo por objetivos.

Otra es el adelanto de los sala-

**El 43% de la plantilla de Mapfre ha aceptado cobrar parte del sueldo en acciones de la empresa**

rios, algo que en la superpotencia americana hace en torno al 10% de los trabajadores y que en España es aún testimonial. «Aunque se estipulen diferentes condicionantes, eso refleja un grado de confianza entre la empresa y el empleado que no siempre existe», apunta el docente.

En cualquier caso, el 'cobrar cuando quieras' parece un sistema en auge, sobre todo entre las 'startups', que lo consideran un buen modelo para facilitar que sus trabajadores pongan en marcha proyectos vitales más ambiciosos sin necesidad de acudir a la banca. Y al calor de este sistema han desembarcado productos de 'fintech' que ofrecen esos adelantos, como microcréditos con costes muy bajos. «La clave está en discernir cuál es el modelo que mejor se adapta a nuestras necesidades», resume Cermelli.

## De la escarabilla a las 'chapas de la Balco'

Z. ALDAMA

**BILBAO.** Hay quienes están convencidos de haber inventado la rueda a pesar de que lleva ya milenios dando vueltas. Algo similar sucede con formas de remuneración que se presentan como nuevas a pesar de que son tan viejas como la pana. No en vano, el pago en especie es, con el trueque, una de las más antiguas que

existen.

Pero no hay que remontarse a eras pretéritas para encontrar ejemplos que resultan mucho más cercanos. Por ejemplo, los Altos Hornos de Vizcaya pagaron durante muchos años parte del sueldo de sus trabajadores con escarabilla, el carbón que se utilizaba para fundir el acero y para calentar las cocinas económicas. Finalmente, ese pago acabó in-

corporándose a la remuneración dineraria a través de cartillas de compensación que se estuvieron distribuyendo hasta finales de los años setenta.

Curiosa fue también la divisa que Babcock&Wilcox creó para que sus empleados pudiesen utilizarla en el economato de la empresa. Aunque tenían poco de criptomonedas, las 'chapas de la Balco' se popularizaron hasta el

punto de que, como sucede ahora con el bitcoin, había negocios fuera de la compañía que las aceptaban como medio de pago. No obstante, el dicho «pagar en chapas de la Balco» se utilizaba para hacer mención a la poca credibilidad que tenían.

Ahora, el profesor de Deusto Business School Massimo Cermelli alerta de que lo mismo sucede con las criptomonedas. «Son los tulipanes del siglo XXI», asegura. O sea, la burbuja especulativa de siempre, adaptada a las nuevas tecnologías.