

Las 5 pautas para diseñar un sistema de retribución variable que no se vuelva en su contra

Un sistema de retribución variable permite a su empresa incentivar y motivar a sus empleados y obtener un mejor rendimiento y productividad al estar vinculada la remuneración a la consecución de unos objetivos determinados. Pero para evitar que los tribunales conviertan el sistema variable en una cuantía fija (por ejemplo, si consideran que se ha creado un derecho adquirido, o si se ha utilizado una cláusula que declaran nula por abusiva o fraudulenta...) es aconsejable que siga estas **cinco pautas** a la hora de diseñar su sistema de retribución variable:

1. Que efectivamente sea **variable** (es decir, que no se pague siempre la misma cantidad).
2. Que realmente esté vinculado a **resultados**, bien sean individuales o de equipo (o ambos) y de empresa.
3. Que el trabajador tenga muy claros cuáles son los **criterios** de medición de ese variable, si hay un mínimo o un máximo que puede percibir y en función de qué criterios.
4. Que estén muy claros los **objetivos** que tiene que cumplir el trabajador para percibirlo, cómo se definen dichos objetivos y que sean alcanzables (y no imposibles de conseguir).
5. Que se pacte **por escrito** en una cláusula o anexo al contrato el abono de la retribución variable, donde queden perfectamente definidos e inequívocos los cuatro puntos anteriores.