

La política retributiva de Meliá Hotels International

Marta Ortiz-de-Urbina Criado, *Universidad Rey Juan Carlos*

Meliá Hotels International

En el año 1956, Gabriel Escarrer Juliá fundó una compañía de carácter familiar denominada “Sol Meliá”. En 2011 se cambió la denominación social de la empresa, que ha pasado a denominarse “Meliá Hotels International”.

Meliá Hotels International es líder en hotelería, encabezando el ranking de las compañías españolas, y situándose entre las 20 primeras empresas hosteleras a nivel internacional. La expansión internacional de la empresa ha permitido que en la actualidad posea más de 350 hoteles en 35 países, entre los que se destacan China, el Golfo Pérsico, los Estados Unidos, Europa, Latinoamérica o el Caribe. Posee una plantilla de 35.000 empleados de 100 nacionalidades diferentes y es la primera compañía hotelera certificada como Compañía hotelera de la Biosfera, y la única incluida en el exclusivo índice “responsable” de la bolsa FTSE4Good Ibex.

La política retributiva de Meliá Hotels International

Meliá Hotels tiene un sistema de Evaluación de Desempeño sistemático y periódico que permite determinar la actuación de cada uno de los empleados en relación con una serie de objetivos establecidos de antemano y teniendo en cuenta las necesidades de actuación específicas de cada puesto de trabajo. Meliá Hotels evalúa a los empleados anualmente y realizar una revisión y seguimiento semestral.

La empresa tiene un sistema de retribución en el que se incluye una parte variable. Esta retribución variable se asigna en función del cumplimiento de una serie de objetivos (p ej. económicos, estratégicos, de calidad, de desempeño y corporativos) y se fija como un porcentaje sobre el salario base fijo bruto anual. En 2011, el 18,90% del total de empleados de Meliá Hotels están incluidos dentro del sistema de evaluación de desempeño, frente al 20,23 % de 2008. Por otra parte, en 2009 la empresa aprobó la inclusión del criterio de sostenibilidad en la retribución variable de los directivos de la Compañía, tanto en las oficinas corporativas como en las unidades de negocio, incluyendo el 100% de los hoteles en régimen de propiedad, alquiler y gestión (92% del

total de hoteles). Además de esto, la empresa realiza aportaciones a pólizas de jubilación de prestación definida por un total de 558.465 EUR anuales, cuyo fondo se constituye y gestiona por separado a través de una empresa externa.

El salario mínimo que Meliá Hotels paga a sus empleados es, en promedio, un 56% superior al salario mínimo legal de los países en los que está presente (tabla 1).

Tabla 1: Salario bruto mensual mínimo: Meliá vs. salario mínimo legal

EUROPA (€)	Mínimo Legal	Mínimo Meliá Hotels
España	633,30	1.218,80
Reino Unido	1.130,00	1.318,26
Portugal	475,00	612,00
Francia	1.420,61	1.420,61
Alemania	NA	1.300,00
Italia	NA	1.494,42
Bulgaria	123,00	324,67
Croacia	385,00	585,61
Grecia	739,56	1.298,50
Luxemburgo	1.682,76	1.851,50
Egipto	16,75	56,45
AMERICA (\$)	Mínimo Legal	Mínimo Sol Meliá
Rep. Dominicana	170,50	363,63
Brasil	279,48	371,22
Perú	193,05	193,05
Argentina	388,50	587,03
México	135,21	163,27
Venezuela	244,78	399,44
Puerto Rico	1.160,00	1.160,00
Costa Rica	380,00	380,00
ASIA (\$)	Mínimo Legal	Mínimo Sol Meliá
China (Shanghai)	142,00	308,00
Vietnam	71,00	92,00
Indonesia	86,00	108,00

Malasia	NA	128,00
---------	----	--------

Fuente: <http://sostenibilidad.solmelia.com/politica-rrhh.php> [28/11/2011].

Por otra parte, en el 2009, la empresa diseñó un Sistema de Retribución Flexible que puso en marcha en enero de 2010. Este sistema ofrece la posibilidad de cambiar, voluntariamente, parte del salario bruto anual, por algunos de los siguientes bienes y servicios a su precio de coste: seguro de salud, formación, compra de ordenadores, alquiler vivienda y vales comida. Este sistema de retribución tiene las siguientes ventajas:

- Permite beneficiarse de mejores precios.
- Los beneficios seleccionados tienen un tratamiento favorable en el marco del IRPF, produciéndose un ahorro significativo en los impuestos a deducir.
- Permite optimizar el sistema retributivo actual adaptándolo a las necesidades de las personas y a las preferencias individuales.

Fuentes de Información

- <http://sostenibilidad.solmelia.com/politica-rrhh.php> [28/11/2011].
- <http://es.solmelia.com/corporate/acerca-de-sol-melia.htm> [29/11/2011].

Fecha del caso: Noviembre de 2011.

Palabras clave: evaluación del desempeño, retribución

Se pide:

- 1.-. Analice el sistema de evaluación del desempeño de la empresa.
- 2.-. Explique la relación entre el sistema de evaluación del desempeño y la política retributiva de Meliá Hotels.
- 3.- Explique la política retributiva de la empresa e indique cuáles son los componentes de la retribución.
- 4.- ¿Qué ventajas puede tener para la empresa que su salario bruto mensual mínimo sea mayor que el legal en todos los países en los que está presente?
- 5.- ¿Dónde se puede buscar la información sobre los componentes salariales y las cuantías de las retribuciones de las empresas del sector hotelero en España?