

## **CHEP y su Política de Retribución de Recursos Humanos**

**M<sup>a</sup> del Carmen De la Calle Durán, *Universidad Rey Juan Carlos***

CHEP es una multinacional australiana perteneciente al GRUPO BRAMBLES, que se dedica a la gestión de pallets, contenedores y cajas, siendo líder en la distribución de pallets a nivel mundial. La cifra neta de negocio de CHEP Iberia en 2010 fue de 277,99 millones de euros, gestionando más de 26 millones de pallets y 6 millones de contenedores. Cuenta con más de 30 centros de servicios, 55.000 puntos de distribución y 3.000 clientes. Su capital humano es superior a 300 personas.

CHEP, dentro de su política de recursos humanos apuesta por ofrecer a sus empleados un plan de compensación flexible con diferentes tipos de beneficios sociales competitivos dentro del mercado laboral como:

1. Los seguros de salud. La empresa ofrece a sus empleados y descendientes un seguro de salud privado, siempre que exista contrato indefinido y hayan transcurridos 6 meses desde la incorporación. Además para el cónyuge o la pareja de hecho (legalmente inscrita) del empleado, se ofrece la posibilidad de contratar un seguro con similares condiciones e igual prima que la pagada por CHEP en el seguro colectivo de sus empleados y descendientes.
2. Los seguros de vida. Se trata de una póliza de seguro suscrita por CHEP con VIDACAIXA, SA. que cubre, fundamentalmente, la incapacidad absoluta y el fallecimiento, por importe referido al salario bruto anual efectivamente percibido en el momento del hecho que determine la ejecución de la póliza.
3. Los planes de pensiones. Con el objetivo de favorecer el ahorro finalista (a largo plazo) de sus empleados, CHEP promueve un Plan de Empleo de Aportación definida para su etapa no activa, es decir, cuando se jubilen o en situaciones de especial necesidad.
4. *Myshare*, accionariado CHEP. Un método atractivo de compra de acciones de la empresa con todos los beneficios a largo plazo del que disfrutaban otros accionistas. Además transcurridos 2 años de la compra de acciones, la empresa aportará a los empleados el doble de lo adquirido.

5. **Manutención.** La compañía hace una entrega mensual para manutención durante 11 meses al año, que en el año 2010 ascendía a 153,36 euros por empleado.
6. **Retribución variable BONUS.** Además del salario base fijado en el contrato, los empleados cuentan con un % adicional que se pagará una vez al año siempre y cuando se hayan cumplido los objetivos que se les haya fijado previamente.
7. **Flexibilidad horaria.** Se puede comenzar la jornada laboral entre las 7.30 y las 10.00 horas. A las 20.30 las luces de la oficina se apagan y media hora después saltan las alarmas. Esta es una medida que favorece que los empleados se vayan de la oficina a una hora razonable y no se quede nadie dentro de las instalaciones.
8. **Reducciones de jornada.** Se puede reducir la jornada de trabajo por cuidado directo de un menor hasta los 8 años. Reducción mínima: 1/8, lo que supone pasar a tener una jornada efectiva del 87,5%
9. **Posibilidad de solicitar una excedencia por maternidad** para el cuidado de cada hijo menor de 3 años
10. **Posibilidad del disfrute de 24 horas anuales en horario laboral** para llevar a cabo gestiones personales como visita a médicos, cuidado de un menor, firma de hipoteca, etc.
11. **Family Day:** Con el objetivo de involucrar a la familia de los empleados con el ambiente laboral, tanto para motivación propia del personal como para lograr nuevas formas de vinculación, CHEP ha implantado el *Family Day*, mediante el cual se organiza durante el período de navidades un encuentro de los empleados y sus familias en las diferentes oficinas con diferentes actividades para la diversión de los niños y el disfrute de los padres. El objetivo es crear un clima laboral agradable más allá de la oficina y conseguir con ello la fidelización del personal.
12. **Todos los empleados CHEP, independientemente del tipo de contrato** (indefinido, temporal o de prácticas) reciben una cesta de navidad con iguales productos. Así mismo, aquellos que hayan sido padres se les obsequia con una cesta bebé.
13. **Por último, la empresa cuenta con diferentes premios para sus trabajadores** entre los que destacan: primero, el *RECOGNITION*, que se otorga a aquellas personas que hayan desempeñado algún trabajo de manera excepcional o hayan colaborado en algún proyecto notable para la empresa. Y segundo el *REFERAI*

mediante el cual se entrega 600 euros a aquel empleado que haya recomendado a un candidato para una vacante y que, posteriormente haya sido contratado.

### **Fuentes de información empleadas**

- Página web *CHEP*: <http://www.chep.com> [19/03/2013].

**Fecha del caso:** Marzo de 2013.

**Palabras clave:** retribución, incentivos, plan de compensación flexible, beneficios sociales.

### **Preguntas sobre el caso**

- 1.- Ventajas e inconvenientes para la empresa y los empleados del plan de retribución flexible de *CHEP*.
- 2.- Identifique la estructura salarial de *CHEP* diferenciando entre salario, complementos, incentivos y prestaciones de entre todas las que aparecen en el caso.
- 3.- ¿Cómo vincularías el sistema retributivo de *CHEP* con otras prácticas de recursos humanos?