

Garcia Carrion, se centra en una retribución financiera como forma de compensación de los empleados, aunque esto puede variar según el puesto de trabajo y de la persona.

Por ello, para poder diferenciar las distintas retribuciones nos vamos a fijar en estos tres tipos de trabajo:

- En el caso de los puestos de más alto nivel, se suele ofrecer una combinación de retribuciones financieras y beneficios directos e indirectos, por ejemplo:
 - Directo: el salario base, bonificaciones.
 - Indirecto: coche de empresa y seguros médicos.
- Línea media (Directivo Medio): Garcia Carrion se centra principalmente en la retribución directa con un salario base y bonificaciones.
- Núcleo de operaciones (Trabajador de la fábrica): principalmente utiliza la retribución directa en forma de salario base y otros incentivos, como el pago de horas extras.

Y esta retribución ¿es fija o variable? Veamos...

Pues principalmente es fija, es decir, sus empleados reciben un salario base estable en función del puesto de trabajo y experiencia laboral.

Sin embargo, también se suelen ofrecer incentivos extras que son variables, por ejemplo, para los trabajadores de las fábricas pueden tener bonificaciones por el rendimiento o por realizar horas extras.

- Ápice estratégico (Dueño de la empresa): más de 60.000€.
- Línea media (Directivo Medio): 40.000€ - 60.000€.
- Núcleo de operaciones (Trabajador de la fábrica): 20.000€ - 30.000€ brutos anuales

→ **Propuesta:** Como Garcia Carrion es una empresa muy tradicional y se basa principalmente en la retribución financiera, recomendamos la introducción de retribuciones no financieras:

- *Flexibilidad laboral:* es una opción muy atractiva para aquellos empleados que tienen familia o responsabilidades personales, por ejemplo, la implementación del teletrabajo o tener horarios flexibles...
- *Formación y desarrollo:* proporcionar oportunidades de formación y desarrollo para los empleados.

Ventajas de la implementación:

- *Retención de empleados:* los trabajadores sienten que el empleador se preocupa por su bienestar y desarrollo, y que se sientan más comprometidos.

- *Atracción de empleados: mejoramos nuestro employer Branding lo que provocará que seamos más atractivos para los candidatos potenciales.*
- *Mejora de la productividad y de la motivación de los empleados.*

Generalmente hay una equidad externa, interna e individual, ya que posee una banda salarial para cada puesto de trabajo, según las funciones, tareas y responsabilidades.

Existen ciertos casos en el que los dueños pueden ofrecer salarios mas altos a empleados que tienen cierta preferencia.

Propuesta: *sería recomendable que la empresa implemente una política salarial más transparente y equitativa, teniendo en cuenta las habilidades y responsabilidades de cada puesto de trabajo para fijar los salarios, ya que esto proporciona una imagen más profesional y justa.*

Propuesta: La empresa podría reconsiderar proporcionar remuneraciones personalizadas según las habilidades y rendimientos de los empleados, a través de sistemas de evaluación de desempeño. Así la empresa podría fomentar la cultura del reconocimiento y motivación