

Circular 2343-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la inflación que pone en jaque el plan anual de ajustes salariales en las empresas.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 14 de octubre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

Inflación pone en jaque (otra vez) el plan anual de ajustes salariales en las empresas

Las compañías en México prevén incrementos salariales cercanos al 8% en promedio para el siguiente año para evitar que las remuneraciones sigan rezagadas, además de otras medidas que ayuden a contener los efectos de la inflación en los ingresos.

“Hay una fuerte presión porque hay muchas cosas que todavía vemos que pueden apuntar a que la inflación sea más alta de lo estimado”, expone Claudia Rodríguez Santoyo, líder de Productos de Carrera de Mercer México. De acuerdo con la *Encuesta de remuneración total* de la firma, mientras las empresas en el país prevén cerrar el año con ajustes salariales cercanos al 6.10%, el índice de precios al consumidor se estima que termine el ejercicio con un alza de 8.44 por ciento. Este escenario presiona los cálculos para el 2023, tal como lo fue para 2022.

Desde la perspectiva de la especialista, los altos niveles y la variación que ha tenido la inflación en los últimos meses está provocando que las empresas proyecten ajustes en los sueldos de hasta tres puntos por arriba de la estimación del alza de precios. “Justo para poder prevenir

estas brechas que hemos estado viviendo los últimos meses”. Para el próximo año, la proyección es de incrementos salariales cercanos a 8.0%, frente al dato de precios al consumidor que se proyecta en 4.76 por ciento.

En el desglose de los datos observados este año, según las mediciones de Mercer, los aumentos salariales fueron del 5.0% para ejecutivos, gerentes y profesionales, y del 6.0% para operativos. Claudia Rodríguez reconoce que en diversos casos estos aumentos se quedaron cortos ante el crecimiento en los [costos de los bienes y servicios](#) . “Ante este tipo de presiones, lo que están haciendo las empresas es protegerse”.

En este contexto, subraya en entrevista, si bien [la reforma de subcontratación](#) y las implicaciones que tuvo en el reparto de utilidades generaron un impacto en las finanzas de algunas empresas, la otra cara de la moneda es que el monto que recibieron los trabajadores que no habían tenido acceso a este derecho ayudó a disminuir el rezago que tuvieron los salarios que, aún con incrementos, quedaron cortos frente a los niveles inflacionarios.

Los ajustes salariales son importantes no sólo para conservar el poder adquisitivo de los colaboradores, también para mantener una oferta de remuneración competitiva en el mercado, puntualiza la consultora. “Lo más importante aquí es proteger y retener tu talento clave. Si tú no eres una empresa competitiva y atractiva para el empleado en temas de remuneración, te van a eliminar como una opción. Es importante tener estos ajustes salariales y siempre acorde a la movilidad de los empleados y lo que estamos viviendo como situación económica”, apunta Claudia Rodríguez.

Además de las proyecciones salariales para el 2023, las empresas también están contemplando otras acciones para enfrentar la inflación y su impacto en las remuneraciones. Según la encuesta de Mercer, las medidas que analizan las compañías son:

- Más recompensas como bonos de puntualidad o asistencia
- Aumentar la compensación de todos los que están por debajo del promedio
- Pago por habilidades
- Incrementar la compensación de todos
- Usar de base en la colaboración para el salario, en lugar de aportes individuales
- Apostar más por el trabajo con base en proyectos.

Para Claudia Rodríguez, las presiones que ejerce la inflación en los salarios están llevando a las áreas de Compensación y Beneficios a un rol clave para la competitividad de los negocios en materia de talento.

“Creo que los departamentos de Compensación hoy vuelven a ser un área estratégica por todos los cambios que estamos viendo, desde rediseñar el paquete de compensaciones hasta los beneficios. Toda esta parte de las vacantes y [las dificultades para cubrirlas](#) nos lleva a pensar en que tenemos que ser atractivos y ser coherentes entre los valores de la compañía y la recompensa que está ofreciendo a sus colaboradores”, señala.

Aunque la rotación voluntaria de personal es sólo de 11% en promedio en las empresas, la encuesta muestra que la principal razón por la que las personas abandonan un empleo es por la insatisfacción con el salario, la segunda causa son las razones personales, seguido del interés de cambiar de función en la misma industria, agotamiento y falta de trabajo flexible.

Esquema de beneficios flexibles al alza

Según el *Estudio de beneficios 2022* de Mercer Marsh, este año creció 40% el número de empresas que está invirtiendo en beneficios flexibles y al menos ocho de cada 10 compañías están apostando por educación virtual como parte de su oferta de prestaciones superiores a la Ley.

“Si bien las empresas ya tienen muy definidos [los beneficios que otorgan](#), la manera de otorgarlos es lo que está haciendo la diferencia entre las compañías”, afirma Gabriela Ruíz, subdirectora de Beneficios de Mercer Marsh.

Entre los paquetes de beneficios, opina la especialista, un área de oportunidad es todo lo vinculado con diversidad e inclusión. “Seguramente se va a empezar a desarrollar. Ya vemos empresas con un presupuesto definido, con beneficios específicos en las pólizas de gastos médicos mayores que tienen que ver con diversidad e inclusión, pero va lento y esa es la realidad”.

El primer paso de la flexibilidad en los paquetes de beneficios, puntualiza la especialista, es que las empresas conozcan a sus colaboradores, entender sus necesidades y cómo se está moviendo el mercado.

“Tenemos que estar integrando beneficios más que quitar y creo que hay que darle mucha fuerza a la salud mental, todo lo relacionado con *wellness* y *wellbeing* me parece básico, pero también [la telemedicina](#)”, considera.

Para la especialista, la pandemia ha sido un parteaguas para avanzar hacia la flexibilidad en los esquemas de beneficios y la incorporación de prestaciones superiores a las de ley vinculadas con la salud. “Nos hubiera tomado más años; la pandemia vino a acelerar todo esto. Siempre se hablaba de hacerlo en un futuro, pero lejano”.

Esperemos vuelvan a utilizar la figura del MIR (Monto Independiente de Recuperación) y el porcentaje de incremento directo al salario para que sea este porcentaje la base para los revisiones contractuales y poder evitar mayor inflación.

En el sector patronal se está hablando de un incremento directo al salario mínimo de 9% y un 6% por Monto Independiente de Recuperación (MIR), para que en las revisiones colectivas se tome como techo el 9 % directo al salario mínimo y no el total de 15%, lo que podría ser inflacionario.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”