

Circular 612- 2019

Como se ve la problemática salarial en el país a principio de 2019.

Fuente: Universal, jueves 7 de marzo

“Replantan empresas incrementos salariales para 2019 por ajuste al salario mínimo. Los recientes incrementos en el salario mínimo de 16.2% a nivel nacional, y del 100% en la Zona Libre de la Frontera Norte, están obligando a las compañías a modificar sus presupuestos asignados para los aumentos salariales, así como a rediseñar su estrategia enfocada a atraer y retener a su fuerza laboral.

De acuerdo con el estudio de Willis Towers Watson, compañía global de asesoría, corretaje y soluciones, realizado entre 250 empresas, el 14% de éstas cuentan con posiciones que se han visto impactadas directamente por el efecto del salario mínimo.

Estas compañías, cuya población quedó por debajo del salario mínimo representa el 21% del total, están otorgando en promedio el 33% de incremento en la Zona Libre de la Frontera Norte y 8% en el resto del país, buscando con estas medidas, al menos, cumplir con el nuevo mínimo requerido por ley.

Sólo el 15% plantea que también harán cambios en los niveles inmediatos superiores en aquellas posiciones impactadas directamente por el salario mínimo, incrementos que en promedio se esperan sean de un 12% para supervisores y especialistas.

Adicionalmente a los aumentos salariales, el alza en los costos derivada de estos ajustes al

salario mínimo podría estar planteando al 41% de las empresas impactadas directamente, a tomar algunas otras medidas, como son: 33% realizará algunas reestructuras organizacionales; 29% revisará sus modelos de trabajo, buscando efectividad de las horas laboradas; 21% prevé realizar recortes de personal; y 14% disminuirá su plantilla actual a través de la rotación natural.

De las organizaciones sin posiciones afectadas directamente por el aumento en el salario mínimo, el 8% prevé realizar ajustes a niveles de pago de entrada para mantener competitividad ante los nuevos salarios en el mercado.

Prestaciones

Como parte de las estrategias de las empresas para ser más efectivos y atraer talento, el 24% de las firmas encuestadas está evaluando realizar algún ajuste a su paquete de prestaciones para 2019 en lo siguiente: 45% prestaciones de previsión social (fondo de ahorro y/o vales de despensa); 19% política de automóvil; 15% aguinaldo y/o prima vacacional; y 11% Seguro de Gastos Médicos Mayores.

“Las empresas seguirán revisando y evaluando un posible re-diseño de sus paquetes de prestaciones, incluyendo aquellas en efectivo y especie como los beneficios médicos. La flexibilización seguirá siendo una buena solución, acompañada de comunicación y bienestar de salud y financiero”, advirtieron los especialistas de Willis Towers Watson.

“La clave en administración salarial y el pago de compensación variable serán altamente enmarcados por la diferenciación, donde encontraremos dos principales efectos: Incrementos salariales hasta 15% más altos que el presupuesto establecido para posiciones claves, talentos con alto potencial y habilidades críticas a futuro, altos desempeños y algunos salarios de entrada; y pago de bonos altamente diferenciados, desde el fondeo de las bolsas a repartir como la asignación misma de los pagos variables”, concluyeron los expertos.”

Para cualquier información en relación con la presente, nos ponemos a sus órdenes.