

invertia.com

Empleo & Trabajo

¿Es 2010 el año de la congelación masiva de salarios?

Hora : 09:00 Fuente : Invertia



Es raro encontrar un directivo que a fecha de hoy no considere que sea coherente cambiar los hábitos retributivos y que reconozca que **la congelación de salarios en este año 2009 sea una medida necesaria e incluso sana**. Ni que hablar de las opiniones de la clase política y de los principales responsables de organismos económicos, pero ¿es **necesario seguir congelándolos** o si no lo hemos hecho, hay que hacerlo en este nuevo ejercicio?, ¿habría que hacerlo para todo el mundo o sólo aplicarlo a **determinados colectivos**?, ¿es la solución a la situación de crisis en la que nos encontramos o una medida más de austeridad que nos ayudará?

Estas preguntas y reflexiones seguro han ocupado gran parte del pensamiento de los responsables económicos y de personas de nuestras organizaciones y han sido las protagonistas de reuniones de presupuestos durante estos últimos meses.

El estudio elaborado por PeopleMatters sobre Incrementos Salariales 2009-2010 señala que de la muestra de **89 empresas analizadas, un 21% no ha realizado incremento salarial a ninguno de sus empleados**. Del resto, el 52% de las empresas han congelado el salario a su primer nivel de dirección, y el 31% además al nivel de mandos intermedios. En torno al 25% de las empresas, congelaron el salario 2009 a técnicos, administrativos y operarios. Esta práctica, parece reducirse en 2010 ya que tan sólo el 28% de las empresas que no realizaron incrementos en 2009, repetirán medida. El resto, otorgarán subidas salariales principalmente a sus colectivos con menor poder adquisitivo.

De las empresas que en 2009 no subieron el sueldo a sus directivos, la mitad modifican su práctica y tienen previsto realizar algún tipo de aumento en 2010. Si miramos más allá de nuestras fronteras, estudios sobre el mercado británico informan de que el 47% de su mercado ha implantado en 2009 políticas de congelación salarial, el 15% está pensando en hacerlo y el 39% del mercado indica que no tiene intención de realizar este tipo de prácticas.

Estudios globales de todo tipo de puestos y en todo el mundo, indican que se prevé una caída del porcentaje de compañías que congelarán sus salarios del 37% de 2009, al 12% en 2010. Algo más de la mitad de las empresas que lo hicieron en 2009 pondrán en práctica un plan de "descongelación" para 2010. El resto por el momento no han decidido si seguirán con la misma política de control. De las compañías que no tomaron medidas en este sentido durante 2008 ó 2009, tan sólo un 1% tienen intención de poner en práctica un plan de congelación o reducción de salarios para 2010.

En tiempos de incertidumbre económica como los que vivimos, uno de los grandes retos para las organizaciones es la retención y quizá la atracción de los perfiles profesionales críticos para el negocio, los que ofrezcan el mejor rendimiento y contribución al éxito y crecimiento del negocio en condiciones complicadas. La necesidad de emplear bien los recursos es una cuestión de supervivencia y, en términos de retribución, esto se traduce en invertir fundamentalmente en aquellos que pueden ayudar a superarla.

Por eso, es clave discriminar positivamente el alto desempeño y el talento e implantar medidas que garanticen su continuidad en la empresa: bolsas de incremento específicas (o sólo) para los mejores, bonos de retención puntuales (mientras duren los problemas)... Son en estas situaciones cuando no podemos permitirnos aplicar el café para todos a la hora de definir salarios, presupuesto de incrementos o planes de control salarial. Nuestra toma de decisión sobre el mejor

plan y cómo aplicarlo deberá tener en cuenta las diferencias entre colectivos, puestos, sectores, tamaños, propiedad de la compañía, países...

Y si finalmente una de las medidas necesarias es la congelación salarial, miremos más allá del salario fijo. Salario debe entenderse como un concepto más amplio más allá de sólo dinero. Salario es la compensación en metálico, pero también los beneficios sociales, políticas y programas de conciliación, de desarrollo profesional, de reconocimiento y las posibilidades de carrera que la empresa ofrece. Cuando el dinero escasea, los demás elementos tienen que cubrir el hueco. Gestionemos el paquete de recompensa total. La Dirección de Recursos Humanos que quiera demostrar su contribución a la generación de resultados deberá preocuparse de diseñar, actualizar o rediseñar las estrategias y programas retributivos que den respuesta al entorno y a las expectativas del negocio.

peoplematters

* *Victoria Gismera, Director PeopleMatters*

Invertia.com está en: [Argentina](#) - [Estados Unidos](#) - [Chile](#) - [España](#) - [México](#) - [Perú](#)

© [Copyright 2009](#), Telefónica de España, S.A.U.