

Revisión salarial cuando todo sube

Segura, Inmaculada

Capital Humano, Nº 379, Sección Compensación y Beneficios, Octubre 2022, Wolters Kluwer

Los bajos salarios o el sentirse injustamente tratados, retributivamente hablando, puede provocar un ajuste del compromiso del empleado para compensar la pérdida económica provocada por la inflación.



Inmaculada Segura

Senior manager en Peplematters



De acuerdo con el 49th *Salary Budget Survey* de *WordatWork* la previsión de incremento salarial en España para 2023 es de un 3,7%. Las empresas están aún trabajando en los presupuestos de incrementos salariales para el próximo año, pero es de esperar que se quedarán muy lejos del 8%-9% con el que se estima que cerramos la inflación en 2022.

La inflación ha sido baja durante la última década y los economistas nos dicen que probablemente volverá a caer pronto, ¿qué pasa cuando baja la inflación y sigues pagando salarios altos?

Un incremento en salario fijo pasará a ser coste de personal durante el resto de la vida laboral del empleado, por eso hay que pensarlo bien antes de intentar igualar el coste de vida subiendo los salarios fijos.

Las empresas no van a poder incrementar salarios en línea con la inflación, lo que va a conllevar la pérdida de poder adquisitivo. Los bajos salarios, o el sentirse injustamente tratados, retributivamente hablando, puede provocar un ajuste del compromiso del empleado para compensar la pérdida económica provocada por la inflación, lo conocido como «*inflation adjusted effort*».

Si quiere evitar esta desconexión y controlar costes, tómese unos minutos para reflexionar sobre los siguientes consejos antes de preparar su presupuesto de incrementos salariales del próximo año:

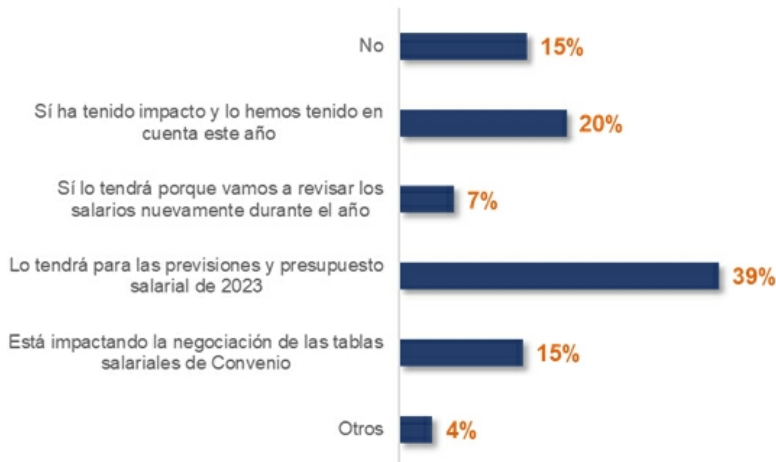
1. Prepare el presupuesto de incrementos teniendo en cuenta los costes de personal y el mercado, pero no la inflación.

La inflación normalmente no debería ser el factor determinante del establecimiento de los presupuestos de compensación, a menos que se trate de una inflación alta y sostenida. En su lugar, el mercado salarial y los costes de mano de obra deberían ser los factores principales a la hora de decidir los incrementos salariales.

Sin embargo, el 84% de las empresas indica que la inflación es un factor que impacta en sus incrementos salariales, según un estudio llevado a cabo por Peplematters antes de verano con la participación de 168

empresas.

¿Ha tenido o tendrá impacto la inflación en el incremento salarial?



Fuente: Peoplematters: Pulse Retribución: incrementos salariales y retribución variable.

2. Considere el variable como una alternativa a incrementar el salario fijo.

Revise la elegibilidad de sus programas de retribución variable o considere su introducción. Los planes de bonos o pagos puntuales pueden ser una solución que no compromete a largo plazo.

Utilice todo el kit de herramientas de compensación, incluidos los bonos de retención, por referencia y por proyecto.

La apuesta por medidas salariales no consolidables es una forma importante de contención salarial.

3. Seleccione bien dónde poner el esfuerzo salarial.

Concentre sus esfuerzos de compensación en la oferta y demanda de talento.

El presupuesto es limitado. Es importante decidir quién debe recibir los posibles ajustes basados en la inflación: ¿todos los empleados, solo grupos de empleados específicos, puestos de trabajo críticos, empleados en niveles más bajos, empleados peor pagados en cada nivel?

De especial consideración a los trabajadores más afectados por la inflación. Considere adoptar un enfoque de «salario digno» y establezca salarios mínimos internamente.

4. Aumente la transparencia para demostrar a los trabajadores que su salario es competitivo.

La mayoría de las organizaciones no comparten con sus empleados las reglas básicas de su política salarial: ni cómo se fijan los salarios, ni cómo se construyen los rangos salariales, ni siquiera si éstos existen. Esto hace que los empleados asuman que están mal pagados.

Explique cómo se construye la compensación en términos generales y cómo el salario de los trabajadores es competitivo con el mercado en general y equitativo a nivel interno.

5. Considere la experiencia del empleado en su sentido amplio.

A menudo, no es la compensación sino los problemas subyacentes en la experiencia laboral lo que impulsa a los empleados a comenzar a buscar un nuevo empleador.

Explore para comprender y descubrir estos problemas y tome medidas para abordarlos antes de que sea demasiado tarde.

6. Revise y actualice su filosofía de compensación.

Recuerde a sus empleados que su estrategia de recompensa debe responder a las leyes de oferta y demanda del mercado en el que compiten por el talento y no a los vaivenes del coste de vida.

7. Piense en Recompensa Total más que en el salario fijo

Entienda cómo la inflación afecta a sus empleados y revise todos sus programas de recompensa para asegurarse de que está abordando sus necesidades.

Introduzca cambios en las políticas de beneficios, de bienestar, de teletrabajo, de desarrollo. Los beneficios más interesantes en este entorno económico son:

- Mayor flexibilidad de horarios
- Prolongar o aumentar la duración del trabajo remoto
- Ayudas para comidas /tickets restaurante
- Reembolso de transporte
- Guardería
- Club de descuentos en productos y servicios
- Pólizas de salud

Haga uso de recompensas no financieras altamente apalancadas, como el desarrollo profesional, iniciativas de transformación de la organización y planes de reconocimiento.