

De 4.51% en promedio, los aumentos salariales en 2011 (El Financiero 23/08/11)

De 4.51% en promedio, los aumentos salariales en 2011 (El Financiero 23/08/11) Zenyazen Flores Martes, 23 de agosto de 2011 • El 56% de las empresas mantendrá a su personal. • Disminuirá la rotación de trabajadores: AON Hewitt. • El país se encuentra en una "etapa conservadora". Las negociaciones salariales de los contratos colectivos de trabajo (CCT) al cierre del año en México se ubicarán en 4.51 por ciento promedio, y 1 por ciento en prestaciones, con una inflación de 3.55 por ciento, estimó AON Hewitt. El 2012 se vislumbra como un año de alta demanda salarial en las negociaciones de los CCT, con un alza promedio de 4.68 por ciento, y una inflación de 3.94 por ciento. Las prestaciones se mantienen en 1 por ciento. No obstante, ante el ambiente de incertidumbre por las fluctuaciones financieras y la evolución económica de Estados Unidos y Europa, nuestro país se encuentra en una "etapa conservadora", en la cual se presume que 56 por ciento de las empresas mantendrán su plantilla de personal y disminuirá la rotación de trabajadores. "Las tendencias de remuneración en efectivo para personal sindicalizado continúan encaminadas a incrementar el pago variable, pero habrá una disminución importante en la negociación de prestaciones y beneficios ligados al salario, buscando mecanismos de remuneración de pagos únicos." AON Hewitt analizó 343 CCT de las centrales CTM, CROC y CROM, en giros como el alimentario, autopartes y metalmecánica ubicados principalmente en el Estado de México, el norte y Bajío del país. Para 2011 la rotación de personal disminuirá respecto al año pasado, de 10.30 a 9.27 por ciento, siendo la que se da por renuncias la que tuvo una disminución contra la que se da por ausentismo laboral. El sureste del país, Distrito Federal, el Bajío y el Estado de México son las zonas donde se registra la mayor rotación de personal. Estrategias Entre las principales estrategias de revisiones salariales-contractuales entre empresas y sindicatos está diferir la fecha de negociación, otorgar un tabulador distinto al personal de ingreso, y sustituir el incremento salarial por prestaciones u otro beneficio para el trabajador. Al respecto, la firma de capital humano apuntó que las tendencias de remuneración al cierre de 2011 y en 2012 consideran que México es uno de los principales receptores de Inversión Extranjera Directa (IED), entre los países en vías de desarrollo. De tal modo que se verá reflejado en el pago de servicio médico, becas, transporte, uniformes, ayudas por nacimiento o defunción, y por matrimonio, por parte de los empresarios. Los bonos de productividad son una variable en la compensación de los trabajadores que también se contempla en el mercado laboral, aunque las empresas analizan los factores de pago para tal beneficio, entre los que se encuentra el volumen de producción, calidad, mermas y desperdicios, accidentes y cuidado de maquinaria y equipo. Asimismo analizan la medición de resultados individuales de su planta laboral, por línea de negocio y por resultados del equipo de trabajo, a fin de otorgar un bono de productividad, cuya frecuencia de pago que prefieren los industriales es anual, seguido de mensual y semanal.