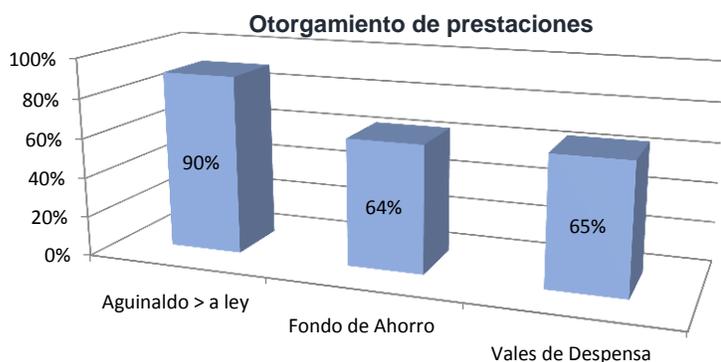


Sueldo base vs prestaciones en efectivo

Febrero 2015

Como sabemos, en el mercado existen prestaciones en efectivo adicionales al sueldo de los empleados; por una parte encontramos las prestaciones de ley que corresponden al Aguinaldo y Prima Vacacional, e igualmente, es frecuente que encontremos prestaciones como Fondo de Ahorro y Vales de Despensa, o bien conocidas como Previsión Social.

La recurrencia con la que se otorgan estas prestaciones en el mercado se muestra a continuación:



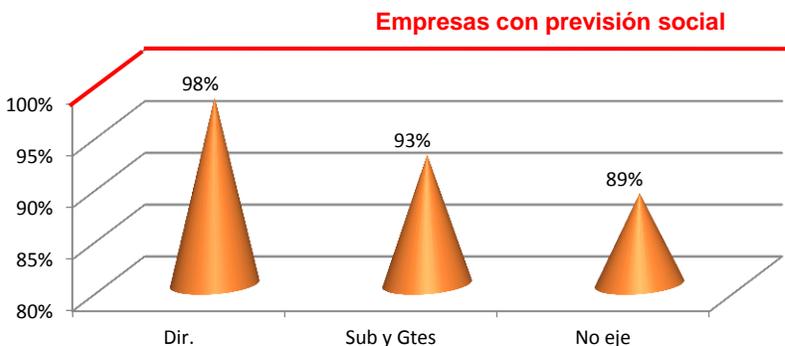
Se puede apreciar que el 90% de las empresas del mercado otorga un aguinaldo mayor a los 15 días que indica la ley; con una moda de 30 días.

Por otra parte, también encontramos una prevalencia de 64% y 65% para el otorgamiento de Fondo de Ahorro y Vales de Despensa respectivamente.

Con respecto a la prima vacacional, el mercado otorga en promedio el 50% de sueldo según los días que le correspondan al empleado de acuerdo a la LFT.

En **Data Compensation** analizamos la relación que existe entre el nivel de competitividad del sueldo de las empresas que otorgan estas cuatro prestaciones en efectivo (legales y de previsión social) con respecto a las que únicamente otorgan aguinaldo y prima vacacional, es decir, las prestaciones que indica la ley.

Este análisis se origina por la duda de algunos de nuestros clientes de saber si las empresas que no cuentan con previsión social, de algún modo compensan su ausencia mediante un sueldo base más competitivo.



La gráfica hace referencia al sueldo base de las empresas que otorgan prestaciones de ley vs el sueldo base de las empresas que otorgan previsión social.

Identificamos que las empresas que otorgan prestaciones de ley, cuentan con un sueldo base, en promedio, 7% más bajo. Esta desventaja tendrá mayor impacto en las posiciones no ejecutivas (inferiores a gerentes), donde el sueldo base llega a ser hasta un 11% inferior.

Lo anterior nos lleva a la conclusión de que las empresas que otorgan prestaciones de ley no compensan la ausencia de fondo de ahorro y vales de despensa con un sueldo base más competitivo que el de las empresas que cuenten con este paquete de prestaciones completo.

Será objeto de un siguiente análisis encontrar la correlación que existe entre el sueldo base y el nivel de compensación variable de las empresas.

El presente estudio se elaboró con el apoyo de bases de datos que consideran información de una muestra de 150 empresas de los sectores financiero, químico, farmacéutico, consumo, servicios, entre otros; con datos del 2014.

Data Compensation