

# Las empresas barajan sus proyecciones salariales

< POR ROBERTO ESTRADA\* >

Como se lo pronosticaba 2016 fue un año muy complejo para la mayoría de empresas en el país. Esto trajo como resultado descenso en las ventas, fuerte incremento en los costos, caída de las utilidades, reducción de personal y estancamiento de los salarios.

Un estudio realizado por Deloitte en aproximadamente 300 empresas del país lo refleja: 2016 será un año que muchas empresas querrán olvidar rápidamente, no sin antes haber obtenido aprendizajes acerca de la mejor manera de sobrellevar una crisis económica.



GRÁFICO 2  
Incremento salarial 2016

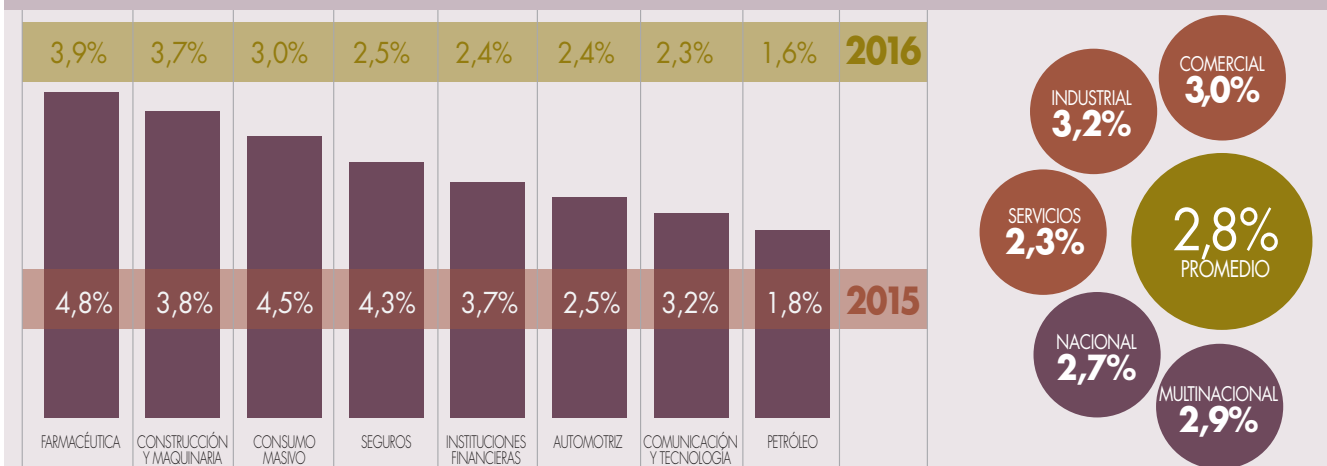


GRÁFICO 3

Evolución del incremento salarial, inflación y PIB

\* PIB PORCENTAJE 2016 PROYECTADO SEGÚN FMI. \*\* INFLACIÓN PROYECTADA AL CIERRE 2016.

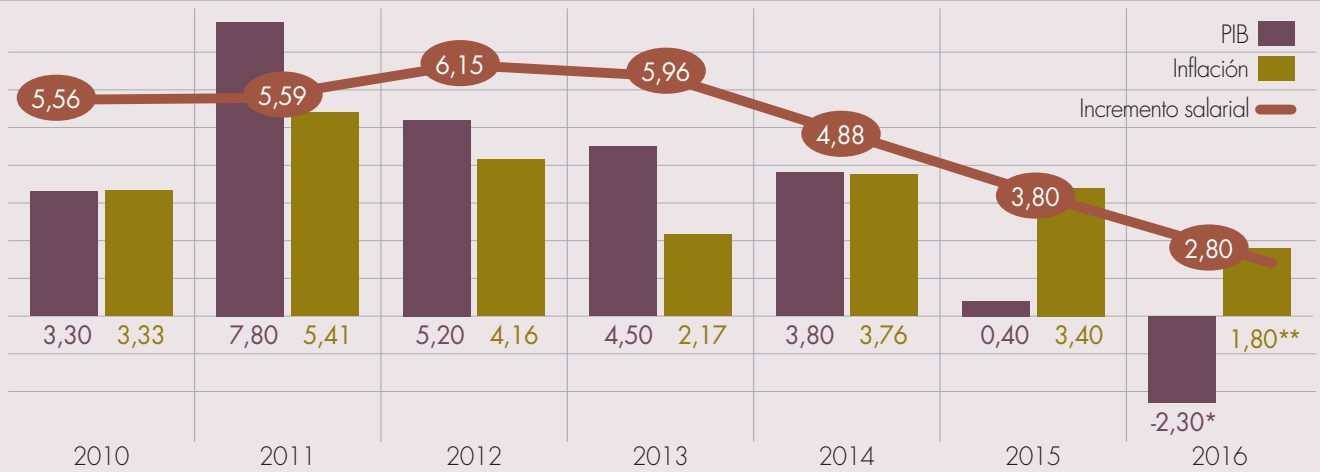
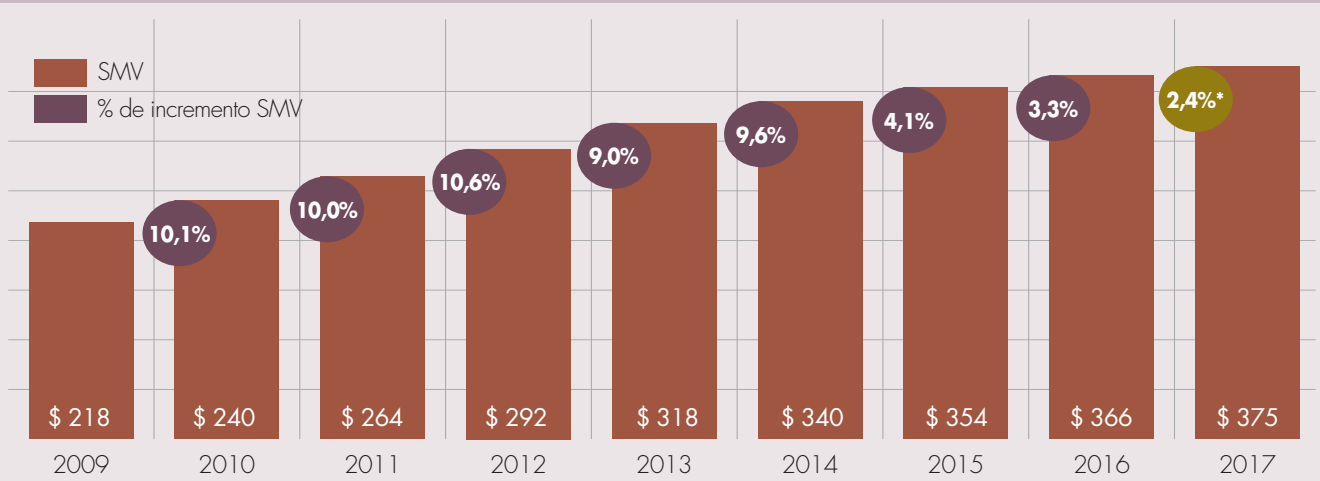


GRÁFICO 4

Luego de su rápida subida, el salario mínimo vital (SMV) se estabiliza

\* INFLACIÓN PROYECTADA AL CIERRE 2016, FMI.



## 2016: sin revisiones salariales o muy bajas

El presente análisis recopila información tomada de la encuesta de salarios realizada a empresas del mercado ecuatoriano, la cual se distribuye entre compañías nacionales y multinacionales, clasificadas por sector económico (Gráfico 1).

Como se puede observar (Gráfico 2) los resultados indican que el incremento salarial realizado en este año fue mínimo, ya que apenas alcanzó 2,8% a nivel país. Pero lo preocupante es que la tercera par-

te de la muestra (aproximadamente 100 empresas) no aumentaron las remuneraciones de sus colaboradores.

Los sectores más afectados por la situación siguen siendo los de 2015, con la única diferencia de que la profundización del problema fue mayor. Así se puede ver que los sectores automotor, petrolero, telecomunicaciones-tecnología y banca tuvieron los menores porcentajes en crecimiento de salarios. Cada uno a su manera vivió la crisis de distinta forma: el sector automotor con un descenso sostenido en las ventas, que se espera estén alrededor de 60.000 unidades frente a las 81.261 que se vendieron en 2015. Más de 30% de estas empresas

no hizo ninguna revisión salarial, al no contar con las condiciones económicas apropiadas.

El sector petrolero viene con dificultades desde el año 2014, por la caída sostenida del precio del barril. Esto se ha reflejado en un freno en sus políticas salariales.

La mitad de la muestra de instituciones financieras del estudio no realizó revisiones de salarios. Si bien es cierto las cifras de depósitos continúan mejorando, la colocación del crédito se ha detenido y la morosidad se ha incrementado. Con ese panorama muchos bancos optaron por detener las revisiones de sueldos en 2016.

GRÁFICO 5  
Comparativo utilidades 2015 vs. 2016

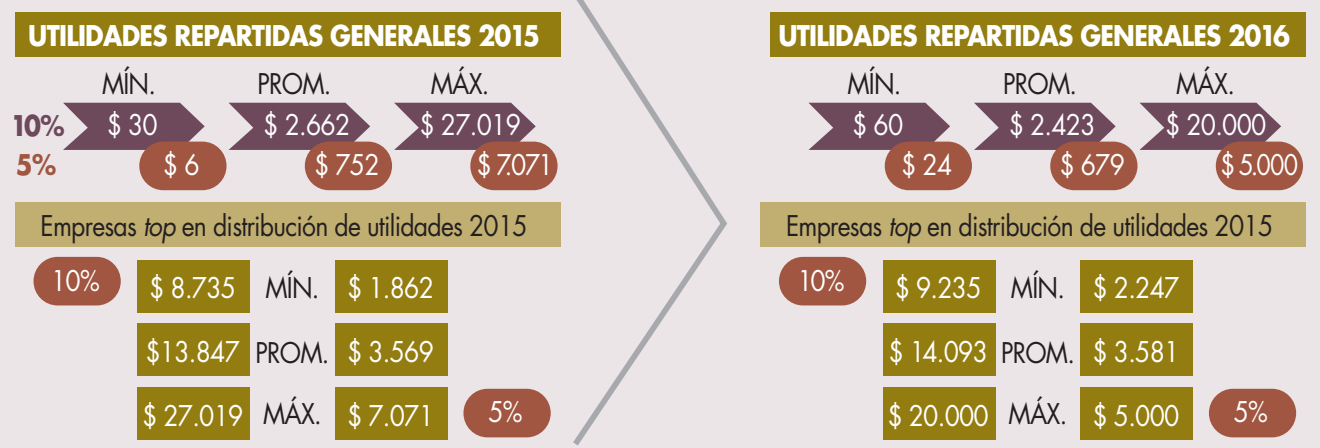
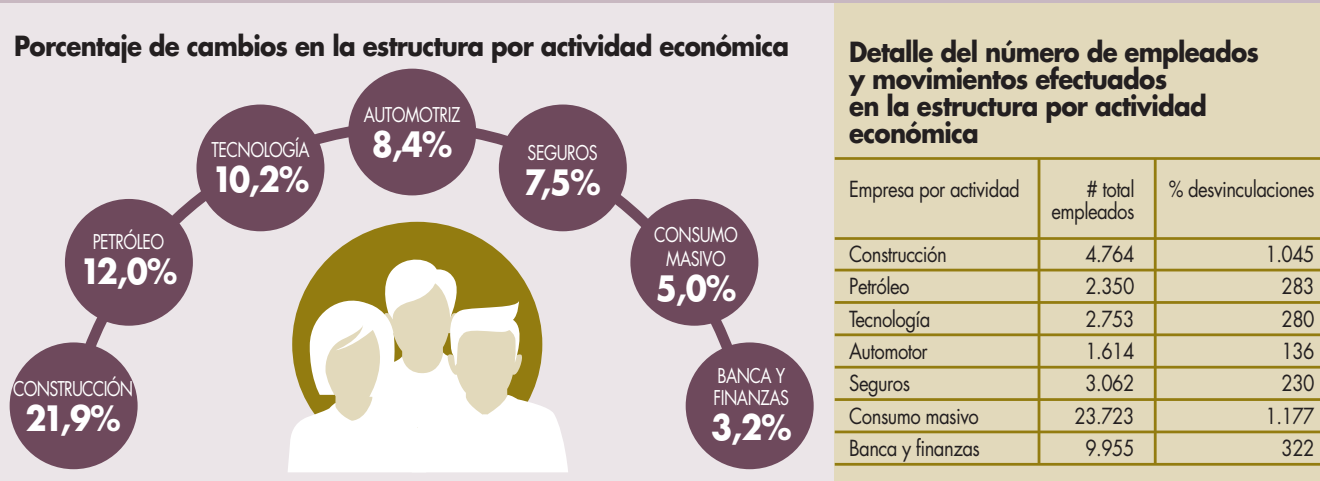


GRÁFICO 6  
Proyección de incremento salarial 2017



GRÁFICO 7  
Cambios en la estructura  
\* DATOS AL CIERRE DE NOVIEMBRE DE 2016.



Finalmente, las empresas de telecomunicaciones-tecnología reportaron que 60% no realizó aumentos salariales por la difícil situación que atraviesan. Aquí incluso hay que considerar una situación particular, que los colaboradores de algunas de ellas se verán afectados por el límite a las utilidades que entrará en vigencia a partir de este año.

Desde 2012 el PIB ha mostrado un decrecimiento sostenido, en consecuencia de la caída del precio del petróleo; sin embargo, otros factores, como la caída de exportaciones y la salida de divisas generadas por el fortalecimiento del dólar frente a las otras monedas de la región, también han afectado la economía nacional.

La comparación de tres variables (PIB, inflación e incrementos salariales) puede ilustrar acerca de la realidad ecuatoriana: como se ve en el Gráfico 3, los costos de remuneraciones han crecido más que la economía, volviendo improductivas a muchas empresas que no pueden sostener esta situación. El año 2016 reflejó el momento más hondo del problema, con un decrecimiento del PIB estimado por el FMI en  $-2,3\%$  que convierte al Ecuador en el tercer país con desempeño más bajo en la región (solo superado por Venezuela y Brasil). Con un modelo como el que se está viviendo, la única alternativa de ajuste que tienen las empresas es la reducción de personal.

Desde 2009 hasta 2016, el salario básico unificado (SBU) en el Ecuador aumentó 68% (\$ 148) (Gráfico 4). En 2016 el incremento se mantuvo conservador por parte del Gobierno, con el fin de proteger la economía nacional, impactada por la caída del precio del petróleo.

Siguiendo con la tendencia a aplazarse que ha mostrado el incremento del SBU en los últimos dos años, para 2017 el aumento no fue más allá de la inflación (estimada 2,4% por el FMI), con lo que se fijó un valor de \$ 375, es decir, \$ 9 más que el año previo.

Un indicador que refleja contundentemente el impacto de la situación económica es el reparto de 15% de utili-

dades a trabajadores, que depende de los resultados del ejercicio económico en las empresas. La caída del promedio de utilidades repartidas es de  $-9\%$  frente al año anterior (Gráfico 5). Y en el grupo *top* de empresas que repartían los valores más altos de utilidades, se registró la salida de cuatro empresas que en este año redujeron significativamente ese rubro.

Este año, como es conocido, el beneficio será modificado, al existir un techo de 24 SBU.

## 2017: proyección de incremento salarial

Las empresas encuestadas, con base en factores externos e internos propios de cada organización, estimaron que para el siguiente año los incrementos salariales se situarán como se indica en el Gráfico 6.

Las empresas comerciales, de servicios y multinacionales reportan una proyección de incremento salarial 2017 más alta que 2016, ya que indican que en 2017 piensan nivelar incrementos que han estado estancados desde hace dos años.

Adicionalmente, las compañías *top* en utilidades tienen una proyección de incremento mayor por la afectación del tope de utilidades.

La proyección de incrementos salariales para 2017 será ligeramente superior, con 2,9% a nivel nacional. La expectativa que tienen muchas empresas es que las medidas de ajuste tomadas en 2016 tengan un efecto positivo y les permitan mejorar en algo los salarios que desde hace dos años están prácticamente detenidos.

## Ajustes de las estrategias empresariales, cambios y desafíos

Como ya se indicó, muchas empresas han optado por reducir costos a través de

La caída del promedio de utilidades repartidas es de  $-9\%$  frente al año anterior.

Los sectores de la construcción, petróleo y tecnología fueron los más afectados.

Algunas compañías grandes esperan poder incrementar salarios en 2017, tras haberlos tenido congelados dos años.

reestructuración en sus plantillas de trabajadores. Y de la muestra investigada, se ve (Gráfico 7) que los sectores de la construcción, petróleo y tecnología fueron los más afectados.

## Visión cauta frente a 2017

Existe gran expectativa por lo que pueda suceder este año. Algunas empresas confían en que la recuperación se dará, aunque lentamente. Otras son más conservadoras y esperan al menos mantener lo logrado en 2016. Lo que sí queda claro es que todas buscarán con mucho énfasis cuidar sus gastos, mantener sano su flujo de caja y reforzar sus modelos de gobierno corporativo para que, a través del aporte de su directorio, puedan encontrar alternativas que les permitan salir de la crisis. Y para el área de recursos humanos, debe estar muy presente que ningún proyecto o iniciativa va a tener espacio si no es presentado como un caso de negocio, que demuestre el impacto económico que generará a la organización. **G**

\*Socio de Andean Ecuador-Deloitte Consulting.