**Más del 50% de las empresas en México aumentarán salario en el T1 ‘19**

* ***Encuesta realizada por Edenred México determinó que un 64% de la muestra aumentaría hasta un 5% el salario de sus empleados.***
* ***Casi la mitad de los consultados considera que el mix adecuado para realizar este ajuste es “dar una parte en sueldo y la otra parte en el beneficio de vales de despensa”.***

El 54.3% de las empresas en México estarían dispuestas a aumentar, durante el primer trimestre del año, los salarios a sus empleados, el 15.7% todavía no define si lo realizará y el 30% decidió que no realizará ajustes. Esta información se desprende de una consulta que Edenred México, empresa líder en soluciones corporativas, realizó en enero de 2019 a su base de clientes de más de 40,000 empresas de diferentes tamaños y ubicadas en diferentes partes del país.

Dicha encuesta se realizó a raíz del anuncio hecho el 17 de diciembre de 2018 por el Gobierno Federal y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) en el que se dijo que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) aprobó incrementar el salario mínimo general de $88.36 pesos diarios a $102.68 pesos diarios a partir del 1 de enero de 2019.

En el mismo orden de ideas, el 10 de enero de 2019, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), publicó en el Diario Oficial de la Federación el nuevo valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) que regirá a partir del 1 de febrero de 2019, el cual será de $84.49 M.N. diarios, $2,568.50 M.N. mensuales y $30,822.00 M.N. anuales.

Si bien la mayoría de las empresas consultadas en el estudio pretende aumentar salarios hasta un 5% (64.29%), un tercio prevé realizar un ajuste de entre 5% y 10% (31.9%) y una pequeña parte estima dar más del 10% (3.81%). Al preguntar sobre cuál será la modalidad a través de la cual otorgarán dicho aumento, la balanza se presentó muy pareja: 53% lo realizará todo directo a sueldo y 47% dará una parte en sueldo y otra en vales de despensa. Adolfo Álvarez León, Director de Experiencia al Cliente y Marketing de Edenred México, explicó que cada vez son más las empresas que “sacan bien sus cuentas” al momento de definir su estrategia de aumentos salariales.

“Para ser competitivas y atractivas a sus talentos, las áreas de RH y Finanzas saben que un buen plan de compensación debe considerar una estrategia de *benefits mix*. Esto es, compensar los efectos de la inflación en los ingresos de sus colaboradores, no sólo en la parte monetaria del salario, sino en sus prestaciones sociales tales como los vales de despensa”, asegura Álvarez.

“En Edenred nos preocupamos por monitorear las expectativas de nuestros clientes, dado que tenemos la enorme responsabilidad de brindar soporte al portafolio más grande de empresas en México que otorgan el beneficio de despensa” añadió.

El estudio reveló que entre las 3 principales ventajas de otorgar el aumento salarial dando una parte en sueldo y otra en vales de despensa, se encuentran:

a) mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia (21%)

b) lograr ahorros en el presupuesto de nómina (16%);

c) permitir que el colaborador tenga mayor liquidez (12%).

**ANEXO: BENEFICIOS DE LA PRESTACIÓN DE VALES DE DESPENSA**

|  |  |
| --- | --- |
| **Empresa** | **Empleados** |
| Mayor ahorro al no generar cargas sociales por IMSS, INFONAVIT e ISN sobre el monto otorgado en despensa | Reciben el 100% del monto otorgado en despensa al no generar retención de impuestos de IMSS e ISN |
| Deducibilidad hasta del 53% sobre ISR | Aumento de poder adquisitivo |
| Conservar talento | Mejoran su calidad de vida y la de sus familias |