

La Gestión del Presupuesto Salarial ante las Rotaciones

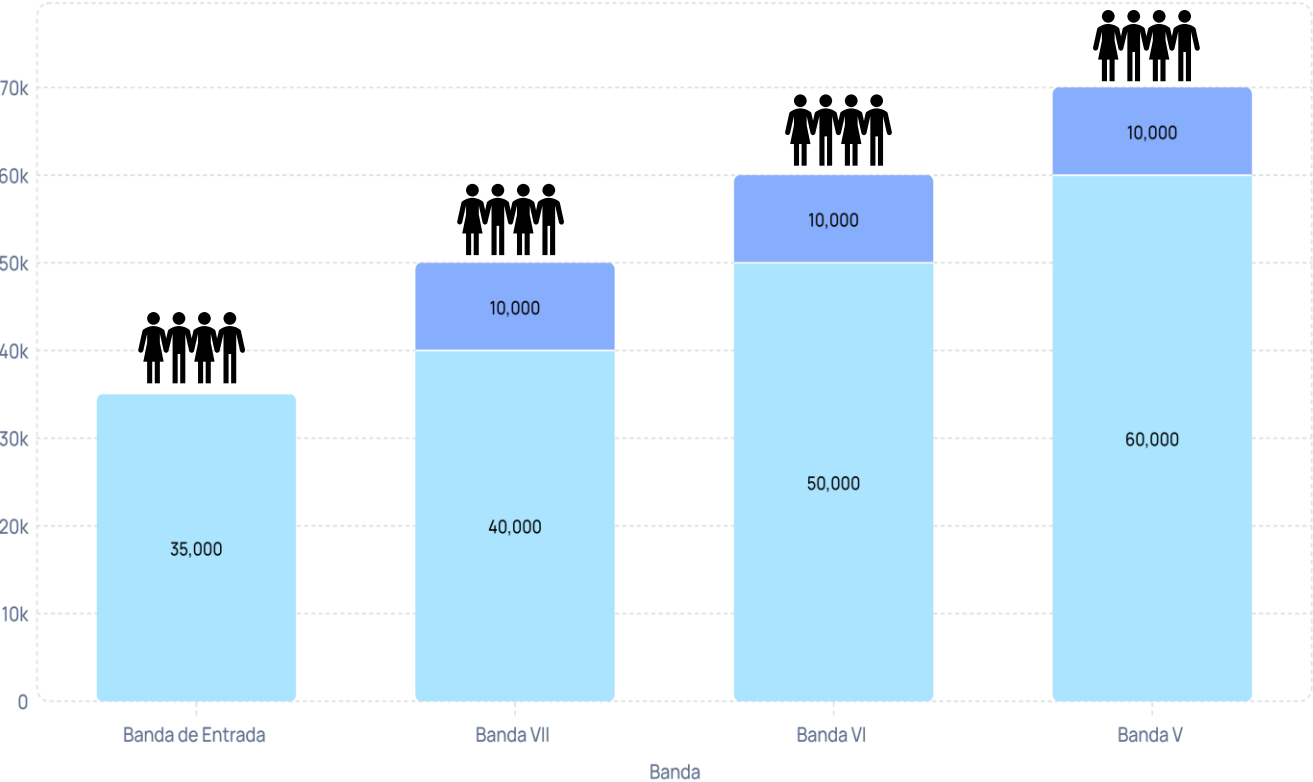
Cómo los ahorros generados por las salidas financian los cambios de banda y las revisiones salariales — y por qué el calendario de aplicación marca la diferencia.



La Estructura de Bandas Salariales

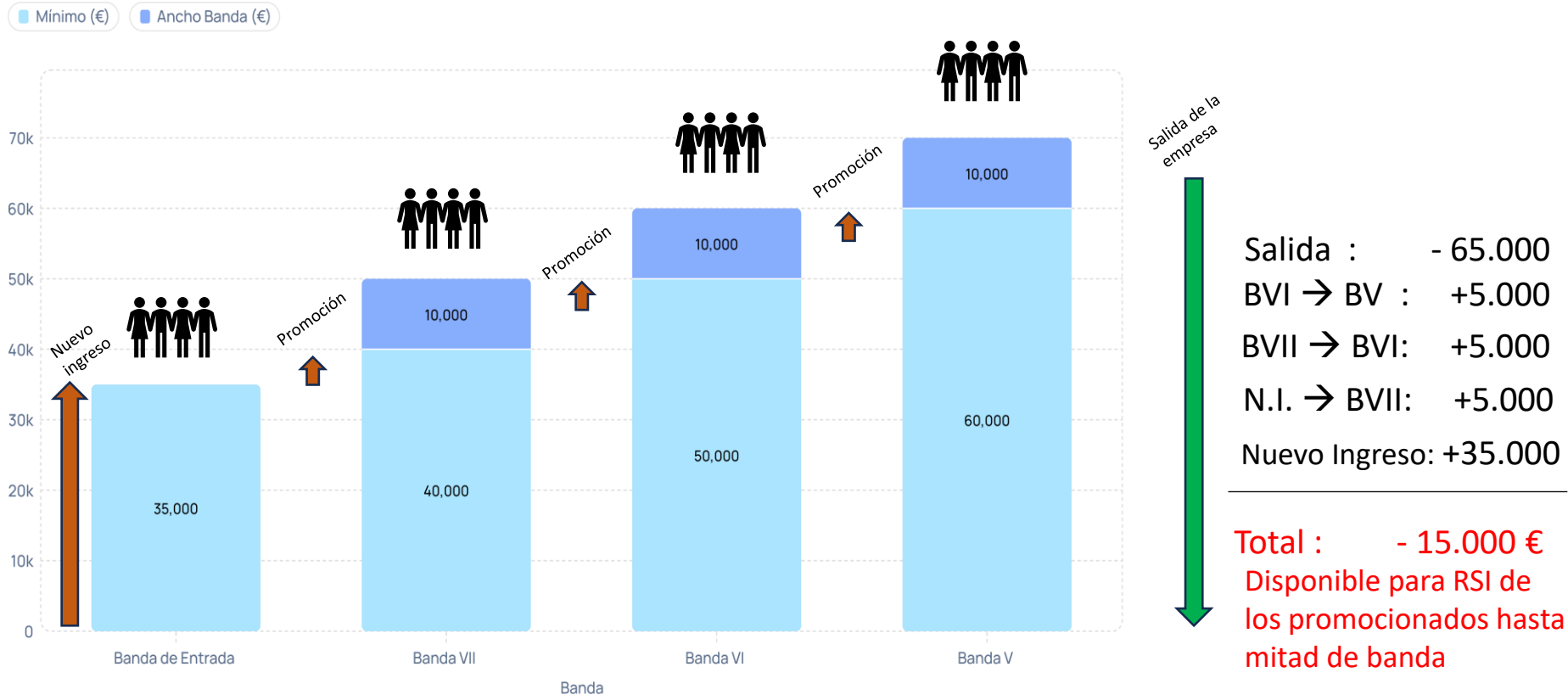
Para simplificar, supongamos que esta fuera la distribución de rangos de salarios por bandas. También asumimos que el numero de puestos totales y por banda son constantes.

■ Mínimo (€) ■ Ancho Banda (€)



El Efecto Cascada ante una Salida

Cuando un empleado de p.e. **Banda V** abandona la empresa, se libera su salario íntegro pongamos de **65.000 €**. Ese ahorro financia los incrementos necesarios para ascender a los empleados de bandas inferiores al mínimo de la siguiente banda. Como estos empleados ya están en la **mitad de su banda** (tras haber recibido RSI anteriormente), el coste de cada ascenso es menor, y también cubre la contratación de un nuevo empleado en Banda de Entrada.



El efecto cascada autofinancia los presupuestos de promociones y RSI

Las salidas de la empresa financian toda la cascada de promociones para cubrir ese puesto. Incluso financian el RSI de todos hasta el que tuvieron en la banda anterior como mínimo.



LOS PRESUPUESTOS DE PROMOCIONES Y RSI SE FINANCIAN CON LA VARIACION DE LA MASA SALARIAL EN CADA SALIDA. INCLUIR ESTE PRESUPUESTO EN LA NEGOCIACION DE LA RSG ES UNA ESTAFA.

El Calendario: El Factor que Multiplica el Ahorro

¿Cómo funciona en la práctica?

Los cambios de nivel no se aplican hasta **mayo**. Si un empleado accede a una nueva banda en la segunda mitad del año, **no percibe el incremento hasta el 1 de enero** del ejercicio siguiente.

Esto genera un **ahorro adicional no previsto** en el presupuesto del año en curso, que puede reasignarse a otras partidas.

Ejemplo ilustrativo

Salida en julio → ahorro inmediato del salario completo.

Ascenso en agosto → sin coste real hasta enero.

Resultado: varios meses de ahorro neto para la empresa.

El Uso del Presupuesto RSI para Cambios de Banda

La Revisión Salarial Individual (RSI) está concebida para recompensar el mérito y el rendimiento. Sin embargo, en la práctica se usa con frecuencia para financiar los cambios de nivel entre bandas.

Lo que debería ser la RSI

Un presupuesto específico para reconocer el desempeño individual, la antigüedad y el expertise, independiente de los movimientos de banda.

Lo que ocurre en la realidad

El presupuesto de RSI se consume habitualmente para cubrir los incrementos derivados de los ascensos de banda, **reduciendo o eliminando** la capacidad de recompensar el mérito real de los empleados.



Conclusiones

La clave está en entender que **los ahorros por rotación financian el sistema**. Las salidas generan el margen necesario para absorber los costes de los cambios de banda y, en muchos casos, también los de la RSI.

- Los presupuesto de **Promociones y RSI** se deben **excluir de la negociación** de revisión de tablas salariales ya que **se autofinancian con la rotación**. Las promociones deben ser automáticas e integra, no a plazos.
- Los **cambios de nivel** se deben pagar de forma retroactiva desde el **inicio de la actividad**.
-  El RSI no debe usarse para cambios de banda, si no ese presupuesto que ya está autogenerado se pierde.
- Los delays en los cambios de banda (RFP, selección, solape...) producen además un ahorro financiero extra a la empresa.