El verdadero costo oculto no es el salario.

Es la falta de estructura organizativa y funcional, y la improvisación legal.

Proteger el patrimonio familiar y empresarial del hato, la finca o la agroindustria requiere pasar de la reacción al diseño de estrategias basadas en la realidad de la organización.

Dos preguntas para empezar

“¿Si hoy les tocara liquidar a todo su personal, saben cuánto les costaría?”

“El problema no es la ley ni los posibles cambios. Es no saber cuánto debe su empresa y a quién.”

Cuatro vértices que su empresa debe tener diseñados a su medida, controlados y en ejecución diaria

1 Organizativa

- Misión, visión y valores.
- Organigrama.
- Cargos, tareas y actividades.
- Políticas y normas organizacionales.

2 Laboral

- Políticas del área de RR. HH.
- Estructura de remuneración y compensación.
- Estrategia de tratamiento del pasivo.
- Un reclamo cuyo salario y beneficios no se pueden sustentar.

3 Contable y tributaria

- Políticas contables.
- Pagos sin soporte, gastos no deducibles e inconsistencia entre nóminas y pagos parafiscales.
- Políticas tributarias.

4 Financiera

- Costos ocultos.
- Pasivos no cuantificados.
- Capital de trabajo comprometido, zafra en riesgo.

Semáforo de autodiagnóstico

		No lo tengo	Parcial	Sí lo tengo
1	Todo pago realizado a trabajadores tiene recibo o soporte.	☐	☐	☐
2	Existe una política escrita del impacto de bonos e incentivos considerados no salariales en el pasivo laboral.	☐	☐	☐
3	La contratación de trabajadores temporeros o por zafra está documentada en un contrato según el caso, elaborado por un experto.	☐	☐	☐
4	Las finanzas del dueño de la empresa están separadas de las finanzas de la organización.	☐	☐	☐
5	El costo laboral real es considerado en su totalidad en el costo de producción.	☐	☐	☐

Diagnosticar

1

- Revise y analice si su estructura organizativa y funcional le ayuda o le perjudica.
- Revise y analice si la estrategia de contratación por tiempo determinado le protege o le crea una posible contingencia.
- Revise y analice si la estrategia de pagos de salario en negro, sin soporte, le beneficia o le crea un costo oculto.
- Determine el nivel de riesgo que le impone cada estrategia usada.
- Califique su empresa con el semáforo de autodiagnóstico.

Ordenar

2

- Organigrama.
- Cargos, tareas y actividades.
- Políticas de remuneración y compensación.
- Políticas contables y tributarias.
- Normas de RR. HH.: contratos de trabajo, recibos de pago, reconocimiento de horas extras, cuadro de prestaciones sociales, reconocimiento del pasivo, vacaciones y utilidades.

Seguimiento

3

- Mecanismos de control.
- Calendario de cumplimiento.
- Trazabilidad entre campo, administración y contabilidad.
- Auditoria 1 vez al año.

No se trata de sobrevivir a la ley o a los cambios, sino de blindar la rentabilidad y la sostenibilidad con organización y estrategias diseñadas de acuerdo con su realidad.

Diagnostique. Ordene. Dé seguimiento. Empiece hoy.