

[...] rsonas «, dice Natalia Mariel Terlizzi, CEO de Hucap.

Segn la Ley de Contrato de Trabajo, el salario puede abonarse en especie (o en monedas extranjeras), pero slo hasta un 20 por ciento , recuerda Matiana Behrends, directora de Human Capital de Grant Thornton Argentina. Sin embargo, uno de los estudios laboristas ms cotizados del mercado local tiene fuerte flujo de trabajo en el armado de ingenieras legales para poder implementarlo.

«Lo ms comn en aquellas compaas que tienen esta prct [...]»

Siempre crtica, la definicin de los aumentos de sueldos ejecutivos y de personal fuera de convenio para el ao prximo ser, esta vez, particularmente difcil. Aunque hay algunas empresas que ya empezaron a trabajar en presupuestos -estimando diversos escenarios en materia inflacionaria-, son muchas las que postergaron esta delicada tarea, determinante a la hora de retener o atraer talentos. Una medida creciente para compensar el efecto de la inflacin es atar la remuneracin a monedas o activos ms slidos que el peso argentino, modalidad ms adoptada por el sector IT , que compite a nivel internacional para atraer y retener talentos. «La estabilidad monetaria brinda a estos perfiles seguridad en trminos de salario y de su capacidad para cubrir necesidades financieras, es percibido como una ventaja y tiene un fuerte impacto en la motivacin de las personas », dice Natalia Mariel Terlizzi, CEO de Hucap.

Segn la Ley de Contrato de Trabajo, el salario puede abonarse en especie (o en monedas extranjeras), pero slo hasta un 20 por ciento , recuerda Matiana Behrends, directora de Human Capital de Grant Thornton Argentina. Sin embargo, uno de los estudios laboristas ms cotizados del mercado local tiene fuerte flujo de trabajo en el armado de ingenieras legales para poder implementarlo.

«Lo ms comn en aquellas compaas que tienen esta prctica es pagar el 100 por ciento del bono neto en dlares y del salario slo una parte», ejemplifica Ivana Thornton, directora de Career de Mercer Argentina, Uruguay y Paraguay.

La instrumentacin, junto a las regulaciones y la disponibilidad de recursos, son restricciones para brindar este beneficio, apuntan en PwC. «Actualmente, y tomando como base el ltimo sondeo realizado a fines de junio, un 23 por ciento de la muestra otorga pagos en moneda extranjera, especialmente aplicados a posiciones de nivel superior . S es destacable la evolucin del beneficio, ya que, en 2022, era brindado por un 14 por ciento de la muestra», precisan Mariela Rendn, senior manager de People & Organisation de PwC Argentina y Damin Vzquez, socio de la consultora, a cargo de Management Consulting, quienes aaden que otro 4 por ciento lo est evaluando.

Respecto de qu ejecutivos que estn recibiendo este particular beneficio, el sondeo pone en primer lugar a los directores (el 45 por ciento); seguidos por los gerentes (27 por ciento); otras posiciones (16 por ciento); jefes (6 por ciento) y analistas (6 por ciento). Para Federico Carrera, cofundador y COO de la consultora de reclutamiento ejecutivo High Flow, son las grandes corporaciones, que disponen de ms recursos financieros, las que pudieron cambiar su esquema remunerativo y llevarlo a uno mensual que mezcla dlares y pesos. Pero tambin insertan otros activos. «Las startups y las empresas ms nuevas", que pertenecen al mundo tecnolgico, contratan a empleados pagando parte en acciones futuras, que son instrumentos de largo plazo », grafica. Asevera que tambin empresas cuyo core est en el sector cripto estn pagando con criptomonedas. «Todas estas variaciones hacen que el mercado laboral sea ms complejo: los ejecutivos, a la hora de evaluar su situacin actual ante posibles cambios, tienen que hacer un diagnstico ms exhaustivo de las condiciones actuales y futuras, asumiendo nuevos riesgos», considera.

La posibilidad de ofrecer mejoras, ajustes y actualizaciones no es homognea, hay diversos factores que hacen que sean diferentes. Por caso, segn la encuesta de PwC, hay perfiles especficos con los cuales las empresas buscan ser ms competitivas, como los correspondientes a las ingenieras, los tcnicos y los especialistas en IT. En tanto, el relevamiento de la consultora arroja que los rubros de las compaas que tienen ms herramientas para retener y atraer talentos estn relacionados con la actividad petrolera y de energia, con el consumo industrial y con el de tecnologa.

El texto completo de esta nota se puede leer en el nmero 357 de revista Apertura.

Palabras clave de esta nota:

#Empresas #pagan #parte #del #sueldo #DLARES #quines #pueden #acceder #este #beneficio

Fuente: cronista.com