

[...] ser contratados desde el exterior ", resaltó Federico Carrera, co-founder & Chief Operating Officer (CCO) de High Flow.

" En líneas generales, en un contexto de alta inflación nadie gana ", señaló Matiana Behrends, Directora en Human Capital de Grant Thornton Argentina , adelantando el escenario macro que anticipan consultoras económicas y el propio Gobierno. Y con esta afirmación anticipó el cierre de 2023.

"En el mejor de los casos, los ajustes salariales alcanzaron el aumento de la i [...]"

Los especialistas del mercado laboral anticipan un escenario desafiante en materia de salarios para 2024. Hay un punto en el que las principales consultoras de recursos humanos coinciden: difícilmente la tendencia se revertirá, por lo que estiman que el año próximo los sueldos volverán a perder contra la inflación

Si se cumple este pronóstico, el año entrante será el séptimo en el que los sueldos perderán contra la suba general de precios, teniendo en cuenta que 2017 fue el último ejercicio beneficioso para los ingresos de los asalariados, coinciden.

Este número lo confirma Marcela Angeli, directora de Work & Rewards Willis Towers Watson (WTW). "Si tomamos el costo de vida oficial, los últimos dos años que los salarios le ganaron a la inflación fueron 2015 y 2017. Luego, en 2020 ambos parámetros quedaron empatados. Fue el primer año de la pandemia", explicó la ejecutiva.

" Desde el gobierno de Mauricio Macri hasta el cierre del gobierno de Alberto Fernández, los sueldos locales perdieron terreno ante los de países vecinos . Cualquier comparación con Chile, Perú, Colombia, Uruguay, y ni hablar de México, deja a los profesionales argentinos mal parados a la hora de competir y muy baratos para ser contratados desde el exterior ", resaltó Federico Carrera, co-founder & Chief Operating Officer (CCO) de High Flow.

" En líneas generales, en un contexto de alta inflación nadie gana ", señaló Matiana Behrends, Directora en Human Capital de Grant Thornton Argentina , adelantando el escenario macro que anticipan consultoras económicas y el propio Gobierno. Y con esta afirmación anticipó el cierre de 2023.

"En el mejor de los casos, los ajustes salariales alcanzaron el aumento de la inflación, aunque la mayoría de las empresas no lo lograron . Si bien no hay grandes brechas entre sector, la industria de servicios financieros fue en la que identificamos un mayor porcentual en los aumentos ", describió Behrends.

Pero cuando le toca hablar de lo que sucederá en 2024, los parámetros se desdibujan. "Es difícil hacer una predicción, porque por un lado se espera una alta inflación que requerirá de más aumentos salariales , pero por el otro hay que ver cómo eso influye en el nivel de actividad de las empresas y la capacidad de absorber la inflación y trasladarla a salarios . En esa dinámica se irán acomodando las iniciativas salariales", analizó.

En este panorama, en una encuesta realizada por Adecco, las empresas consultadas ya prevén que 2024 será un año negativo para sus ingresos . A su vez, un 39% planea un ajuste de salarios trimestrales. "Pero esto ya cambió. El ajuste por inflación se adelanta en muchas compañías, y ya se piensa en mensual o bimestral. Esta tendencia se disparó en el último trimestre a raíz de la situación actual", indicó Patricio Dewey, director de Marketing y Desarrollo Comercial para Adecco Argentina y Uruguay.

En sintonía, Angeli describió que muchas compañías hablaban de cuatro a seis ajustes salariales al año, pero "ahora seguramente algunas pasen de seis a ocho" . " Otras optarán por dar cuatro aumentos , pero más suculentos. Aunque no creo que esto sea prevalente", aclaró. " Sí habrá algunas que van a tratar de aumentar los beneficios a la par de la inflación , como el pago de almuerzos, guardería y valor del kilómetro", agregó.

Compensación de salarios

Hay empresas que todavía están reviendo si darán un ajuste para el sueldo de diciembre que se cobrará en enero. Es que la pelea contra la inflación no termina el 31 de diciembre. Por eso, varias extendieron la posibilidad de dar batalla al aumento de precios al año que viene y analizan aplicar incrementos en los salarios de 2023 en los primeros días del año que viene.

Gustavo Aguilera, director de Talent Solutions y People & Culture de ManpowerGroup Argentina , anticipó que "para el personal dentro de convenio, los aumentos dependerán, en primer lugar, de cada convenio colectivo de trabajo". "No obstante, si consideramos que en el ámbito privado el desafío para las empresas será mantenerse competitivas y justas en el pago, se buscará nivelar los ajustes que quedaron pendientes de 2023 para igualar o superar a la inflación . Por este motivo es posible que algunos presupuestos incluyan un extra ", describió.

" En cuanto al personal fuera de convenio, las áreas de capital humano deberán identificar al talento que podría llegar a cambiar de trabajo por mejores ofertas , como los de Tecnología de la Información (IT) y las áreas comerciales y de recursos humanos. En este sentido, tendrán que implementar planes especiales para retener a estos colaboradores ", sumó Aguilera.

Por su parte, Alejandro Servide, director de Professionals, RPO & Technologies de Randstad Argentina , señaló que " el salario se recupera en la medida en que la inflación se logra contener y entra en caída sostenida en el tiempo". " El 2024 aún es un partido con final abierto e interrogantes que no vislumbran optimismo para el primer semestre pero sí alguna esperanza para el segundo. En general, las empresas están haciendo foco en intentar acompañar la inflación lo mejor posible por otra vía, cuidando los beneficios que ofrecen ", remarcó.

" Los sectores con mayores posibilidades de incrementos son la industria financiera (bancos y fintech) logística, petróleo, la industria pesada y de la construcción . En contraparte, las de mayores problemas para acompañar la inflación son turismo, salud y servicios en general, y la agropecuaria, con una mala cosecha en 2023 producto de la sequía, aunque para 2024 los pronósticos son positivos. Además, los rubros vinculados al consumo interno están con pronóstico incierto hasta tanto se tenga una mayor claridad sobre el impacto de la crisis y las medidas económicas", añadió Servide.

La tendencia no es crear nuevos beneficios, sino tratar de mantener los actuales.

En cuanto a cómo enfrentarán las empresas este contexto, según el director de Randstad , " la tendencia no es crear nuevos beneficios, sino tratar de mantener los actuales como la flexibilidad laboral, los eventos de engagement y otros beneficios personales directos". " Esto ocurre independientemente de los aumentos monetarios , aunque las empresas harán el esfuerzo de reforzar salarios y compensar en función de sus posibilidades y recursos", resaltó.

Por último, los especialistas adelantaron que los recortes en la esfera estatal tendrán un correlato en personas que pierdan sus puestos laborales . Por ende, "ya se prevé que las empresas privadas absorberán trabajadores de la esfera pública ", consideró Adriana Villanueva, gerente de Capital Humano en Grupo Ceta.

"Creemos que para que esto pueda darse será importante la capacidad, la buena predisposición y las habilidades blandas que puedan evidenciar los talentos para atravesar un proceso de transformación en cuanto al modelo de trabajo que venían desarrollando hacia uno

con mayor acceso a las tecnología. La brecha entre un ámbito y otro puede ser más grande de lo que se piensa en algunas tareas o puestos concretos ", concluyó.