

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

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

"Lo más común en aquellas compañías que tienen est [...]

Según un informe, ya hay un 23 % de empresas en Argentina que paga parte de sus sueldos en moneda extranjera, mientras otro 4 % lo está evaluando. Cuáles son los sectores donde más se ve este beneficio y a qué cargos aplica. Siempre crítica, la definición de los aumentos de sueldos ejecutivos y de personal fuera de convenio para el año próximo será, esta vez, particularmente difícil.

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 inflación es atar la remuneración a monedas o activos más sólidos que el peso argentino, modalidad más adoptada por el sector IT, que compite a nivel internacional para atraer y retener talentos. "La estabilidad monetaria brinda a estos perfiles seguridad en términos de salario y de su capacidad para cubrir necesidades financieras, es percibido como una ventaja y tiene un fuerte impacto en la motivación de las personas", dice Natalia Mariel Terlizzi, CEO de Hucap.

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

"Lo más común en aquellas compañías que tienen esta práctica es pagar el 100 por ciento del bono neto en dólares y del salario sólo una parte", ejemplifica Ivana Thornton, directora de Career de Mercer Argentina, Uruguay y Paraguay.

La instrumentación, junto a las regulaciones y la disponibilidad de recursos, son restricciones para brindar este beneficio, apuntan en PwC.

"Actualmente, y tomando como base el último 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. Sí es destacable la evolución del beneficio, ya que, en 2022, era brindado por un 14 por ciento de la muestra", precisan Mariela Rendón, senior manager de People & Organisation de PwC Argentina y Damián Vázquez, socio de la consultora, a cargo de Management Consulting, quienes añaden que otro 4 por ciento lo está evaluando.

Respecto de qué ejecutivos que están 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 más recursos financieros, las que pudieron cambiar su esquema remunerativo y llevarlo a uno mensual que mezcla dólares y pesos. Pero también insertan otros activos. "Las startups y las empresas más 'nuevas', que pertenecen al mundo tecnológico, contratan a empleados pagando parte en acciones futuras, que son instrumentos de largo plazo", grafica. Asevera que también empresas cuyo core está en el sector cripto están pagando con criptomonedas. "Todas estas variaciones hacen que el mercado laboral sea más complejo: los ejecutivos, a la hora de evaluar su situación actual ante posibles cambios, tienen que hacer un diagnóstico más exhaustivo de las condiciones actuales y futuras, asumiendo nuevos riesgos", considera.

La posibilidad de ofrecer mejoras, ajustes y actualizaciones no es homogénea, hay diversos factores que hacen que sean diferentes. Por caso, según la encuesta de PwC, hay perfiles específicos con los cuales las empresas buscan ser más competitivas, como los correspondientes a las ingenierías, los técnicos y los especialistas en IT. En tanto, el relevamiento de la consultora arroja que los rubros de las compañías que tienen más herramientas para retener y atraer talentos están relacionados con la actividad petrolera y de energía, con el consumo industrial y con el de tecnología.

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