

# Salarios fuera de convenio versus inflación, una pelea desigual

Muchos CEOs y mandos medios vienen de un 2020 en el que sufrieron reducción de sueldos. Este año siguen corriendo desde atrás al costo de vida y están entre los peores de la región.

Marysol Antón  
Buenos Aires



Promediando el año, prácticamente alcanzamos la inflación que estaba prevista para todo 2021. Por eso, ya podemos decir que por cuarto año consecutivo los aumentos de precios estarán por encima de la recomposición salarial, lo que empuja que hoy las paritarias se estén cerrando largamente por encima del 40%, en la mayoría de los casos. ¿Qué sucede con los sueldos de los CEOs, ejecutivos y mandos medios?

Primero es preciso resaltar cómo es el escenario que dejó 2020. "Por la crisis del Covid-19, en muchas organizaciones, hemos visto que sus CEOs no recibieron incrementos salariales e incluso, en algunos casos, sobre todo los primeros meses de la cuarentena, redujeron sus salarios hasta en un 50% o decidieron no aumentarse conforme a la pauta anual. Esto no solo sucedió en la Argentina, sino que se vio como una tendencia en distintos países, hasta fue un gesto de austeridad", describe Miguel Terlizzi, presidente de HuCap.

Quienes sí dieron aumento a las cabezas de las organizaciones durante 2020 los ubicaron en torno del 20 al 30% anual. "Este año se planifica un incremento anual entre el 31 y el 40%", dice Sebastián Maciarello, responsable de Reclutamiento y Selección de Auren.

A esto se suma lo que evidenció en febrero la encuesta de PwC Argentina, que dice que el sueldo base promedio para la posición de Gerente General asciende a \$ 823.528 brutos por mes, con valores que van de \$539.000 a \$1.000.000.

"La tendencia es que las empresas realicen dos incrementos anuales para recomponer la pérdida del poder adquisitivo, pero siempre detrás de la inflación. Es por eso que los empleados buscan en otras oportunidades laborales lo que provoca, un movimiento constante en el mercado laboral", agrega Maciarello, haciendo visible una preocupación de varios: la pérdida de talento a nivel local.

Ahora bien, en números concretos, ¿cuánto están ganando hoy los CEOs? "Para empresas que facturan menos de u\$s 20 millones anuales, los sueldos pueden rondar los \$ 700.000. De ahí para arriba empieza a haber una gran dispersión, dependiendo de la industria, el estadio de la empresa, su nivel de facturación y otras variables correspondientes al origen de la empresa y del CEO", observa Federico Carrera, Managing Partner Grupo DNA - High Flow.

"Podríamos decir que los salarios del C-Level están en empate técnico en cuanto al impacto de la pandemia. En



general no ganaron, pero tampoco perdieron. Los más complicados y los más beneficiados fueron los que tienen una parte importante de su compensación total anual anclada a performance. Si la pandemia potenció el negocio, el bono le permitió sacar diferencia y en los casos de sectores e industrias con caídas importantes, también los directivos pagaron el precio", explica Alejandro Servide, director de Professionals y RPO de Randstad Argentina.

En el grupo de los ganadores están las fintechs, las empresas de logística, de e-commerce, los bancos, las empresas de medicina (sobre todo las de telemedicina), farmacia y los sectores en torno a la transfor-

**"En muchas empresas, los CEOs no recibieron incrementos salariales e incluso, redujeron sus salarios"**

**"La tendencia es realizar dos incrementos anuales para recomponer la pérdida del poder adquisitivo"**

mación digital. "En un modelo de pensamiento, de industrias en general, los que pudieron escalar sus procesos productivos y de servicios a esquemas digitales fueron los grandes ganadores. Pudieron continuar trabajando virtualmente, aun con bastantes complicaciones, pero recibiendo los beneficios de muchas reducciones en sus costos fijos/operativos", agrega Servide.

"Los sectores más golpeados siguen siendo los ligados al turismo, hotelería, gastronomía y entretenimiento, desde deportes hasta música, cine y todo lo que requiera público en vivo. Hubo mucha reducción de estructuras, no tuvieron ajustes salariales y por el contexto no llegan a los resultados por ende los bonos son cero", enumera Ezequiel Palacios, director asociado de Glue Executive Search.

Por ejemplo, las compañías de turismo de base tecnológica hoy valen la mitad de lo que valían antes de la pandemia. "En ese sentido, si no se llega a los resultados o se desploma la acción, difícilmente alguien perciba compensaciones variables, por ende los salarios se derrumban. Asimismo, los shoppings y la indumentaria aún son sectores a los que les falta bastante para recuperarse", suma Palacios.

En cuanto a las cláusulas, "estamos viendo algunas

**"Ganaron los que pudieron escalar sus procesos productivos y de servicios a esquemas digitales"**

**"Los mandos medios y altos que están por fuera de convenio suelen ser la variable de ajuste en estos contextos"**

compañías en las que, por ejemplo, el 10% del salario, o bien el bono, lo pagan dolarizado. Esto es algo que los propios ejecutivos piden y para algunas compañías con filiales en la región en ocasiones es posible, si bien para el resto es muy difícil de materializar en general", observa el director de Glue.

Para Matiana Behrends, directora de Gestión de Personas en Grant Thornton Argentina, "este año todavía se mueve al ritmo de la pandemia, por lo tanto, es posible que, en la medida que la vacunación avance y la situación sanitaria mejore, se vea un repunte en la actividad de las empresas y eso repercute en la situación sa-

larial de los directores".

#### MANDOS MEDIOS

Los mandos medios y altos que están por fuera de convenio suelen ser la variable de ajuste en estos contextos. Básicamente esto sucede porque la empresa centra su esfuerzo en cumplir con el gremio, y entonces el resto de la organización se acomoda con lo que resta.






Entonces, según el especialista de HuCap, en función de los resultados del Estudio de Compensaciones, Beneficios y Tendencias Edición Mayo 2021 de la consultora, "el porcentaje de incremento promedio como pauta para el 2021 para el personal fuera de convenio al finalizar la presente edición es de 40,6%; en el caso de las empresas de IT, sistemas, el promedio es superior alcanzando el 45-46%".

"Las empresas tienen un gran esfuerzo por delante para tratar de otorgar incrementos salariales que permitan atraer, retener y motivar a sus colaboradores. Si bien a fines del año pasado se estimaban incrementos promedio del 39% para todo este año para el personal fuera de convenio, en función del contexto económico, el porcentaje considerado por las organizaciones que participan en nuestra Encuesta de Remuneraciones asciende a un 41%. Lamentablemente,

# Salarios fuera de convenio versus inflación, una pelea desigual

Argentina - El Cronista [Diario] Suplemento - Management & RRHH

Tier:N/D Circulación: 39000 Audiencia 156000

 P. 1  1594 cm<sup>2</sup>  10221 cc  N/D  Marysol Antón

Ref.: 306588253

aún no se logra la tan esperada reactivación económica y control de la inflación que permitiría disminuir la brecha actual", estima Damián Vázquez, socio de PwC Argentina a cargo de Management Consulting.

En esta misma línea de análisis se ubica Nicolás Rocha, director regional de Bumeran Selecta, quien asegura que las compañías están intentando evitar que los salarios pierdan a nivel real versus la inflación.

"A comienzo de año, en promedio se pensaba aumentar entre un 40% y un 42%, mayormente en 2 etapas. Sin embargo, dados los niveles mensuales de inflación que estamos viendo, es esperable que este número quede justo y que las compañías intenten hacer un esfuerzo extra por fuera de lo presupuestado. Al menos, este esfuerzo será basado en la meritocracia e intentando cuidar algunos perfiles puntuales", anticipa Rocha.

Marcela Angeli, directora de Talent & Rewards de Willis Towers Watson, resume la realidad de los sueldos en pocas palabras: "podríamos decir que prácticamente todos los años, desde 2001, los salarios del personal fuera de convenio tuvieron una evolución menos acelerada que la inflación. Esto claramente se traduce en una pérdida del poder adquisitivo. Son muy pocos los años, desde el mencionado, que los ajustes salariales estuvieron por encima". Y todo parece indicar que 2021 no romperá esta triste tendencia.

#### EN LA REGIÓN, LOS ARGENTINOS PIERDEN

Servide, de Randstad, advierte que hay una dispersión salarial que podría orbitar en un 20% en moneda dura entre los salarios top management de la región versus los de los argentinos. Aunque advirtió: "si pensamos en un dólar libre el número se complica un poco

"El incremento promedio para 2021 del personal fuera de convenio es 40,6% y en empresas de IT de 45%"

"Todos los salarios argentinos pasaron a valores ínfimos en comparación a los de la región"

inflacionario de por sí, hace que una parte de la compensación ejecutiva (sobre todo sabiendo que los presupuestos y salarios se negocian de manera anual) queda en el camino. Hay grandes esfuerzos de las casas matrices por cuidar el talento y tratar de mantener los salarios ejecutivos en un nivel moderado y lógico, pero la macro local no ayuda en nada en estos momentos", analiza Servide.

A esto Carrera agrega: "todos los salarios argentinos pasaron a valores ínfimos en comparación a los de la región, sea para directores, gerentes o mandos medios. Cuando se los mide objetivamente en función del alcance de sus responsabilidades, se ven todavía más afectados, porque muchas veces inciden sobre los resultados de negocios en otros países, pero sin verlo reflejado en sus salarios. Es entonces cuando muchos piensan en emigrar o en transformarse en individual contractors de empresas del exterior".

"Vemos casos en los que, por ejemplo, el número uno que maneja todo el Cono Sur de una importante multinacional hoy gana la mitad que su reporte en Chile (en términos de dólares), quien maneja un cuarto de su territorio, y por supuesto una facturación mucho menor a la

más".

"Al compás de la inflación, si ésta sigue impactando el gap de salarios entre Argentina y la región se seguirá ampliando la brecha. Cualquier contexto

que gestiona el primero. Por ahí pasa la discusión en los CEOs, va mucho más allá de los porcentajes de los ajustes salariales que se puedan lograr", concluye Palacios, de Glue.

## Salarios fuera de convenio versus inflación, una pelea desigual

Muchos CEOs y mandos medios vienen de un 2020 en el que sufrieron reducción de sueldos. Este año siguen corriendo desde atrás al costo de vida y están entre los peores de la región

Marysol Antón

Buenos Aires Promediando el año, prácticamente alcanzamos la inflación que estaba prevista para todo 2021. Por eso, ya podemos decir que por cuarto año consecutivo los aumentos de precios estarán por encima de la recomposición salarial, lo que empuja que hoy las paritarias se estén cerrando largamente por encima del 40%, en la mayoría de los casos. ¿Qué sucede con los sueldos de los CEOs, ejecutivos y mandos medios?

Primero es preciso resaltar cómo es el escenario que dejó 2020. `Por la crisis del Covid- 19, en muchas organizaciones, hemos visto que sus CEOs no recibieron incrementos salariales e incluso, en algunos casos, sobre todo los primeros meses de la cuarentena, redujeron sus salarios hasta en un 50% o decidieron no aumentárselo conforme a la pauta anual. Esto no solo sucedió en la Argentina, sino que se vio como una tendencia en distintos países, hasta fue un gesto de austeridad`, describe Miguel Terlizzi, presidente de HuCap.

Quienes sí dieron aumento a las cabezas de las organizaciones durante 2020 los ubicaron en torno del 20 al 30% anual. `Este año se planifica un incremento anual entre el 31 y el 40%`, dice Sebastián Maciarelo, responsable de Reclutamiento y Selección de Auren.

A esto se suma lo que evidenció en febrero la encuesta de PwC Argentina, que dice que el sueldo base promedio para la posición de Gerente General asciende a \$ 823.528 brutos por mes, con valores que van de \$539.000 a \$1.000.000.

`La tendencia es que las empresas realicen dos incrementos anuales para recomponer la pérdida del poder adquisitivo, pero siempre detrás de la inflación. Es por eso que los empleados buscan un crecimiento económico en otras oportunidades laborales lo que provoca, un movimiento constante en el mercado laboral`, agrega Maciarelo, haciendo visible una preocupación de varios: la pérdida de talento a nivel local.

Ahora bien, en números concretos, ¿cuánto están ganando hoy los CEOs? `Para empresas que facturan menos de u\$s 20 millones anuales, los sueldos pueden rondar los \$ 700.000. De ahí para arriba empieza a haber una gran dispersión, dependiendo de la industria, el estadio de la empresa, su nivel de facturación y otras variables correspondientes al origen de la empresa y del CEO`, observa Federico Carrera, Managing Partner Grupo DNA - High Flow.

`Podríamos decir que los salarios del C-Level están en empate técnico en cuanto al impacto de la pandemia. En general no ganaron, pero tampoco perdieron. Los más complicados y los más beneficiados fueron los que tienen una parte importante de su compensación total anual anclada a performance. Si la pandemia potenció el negocio, el bono le permitió sacar diferencia y en los casos de sectores e industrias con caídas importantes, también los directivos pagaron el precio`, explica Alejandro Servide, director de Professionals y RPO de Randstad Argentina.

En el grupo de los ganadores están las fintechs, las empresas de logística, de e-commerce, los bancos, las empresas de medicina (sobre todo las de telemedicina), farmacia y los sectores en torno a la transformación digital. `En un modelo de pensamiento, de industrias en general, los que pudieron escalar sus procesos productivos y de servicios a esquemas digitales fueron los grandes ganadores. Pudieron continuar trabajando virtualmente, aun con bastantes complicaciones, pero recibiendo los beneficios de muchas reducciones en sus costos fijos/operativos`, agrega Servide.

`Los sectores más golpeados siguen siendo los ligados al turismo, hotelería, gastronomía y entretenimiento, desde deportes hasta música, cine y todo lo que requiera público en vivo. Hubo mucha reducción de estructuras, no tuvieron ajustes salariales y por el contexto no llegan a los resultados por ende los bonos son cero`, enumera Ezequiel Palacios, director asociado de Glue Executive Search.

Por ejemplo, las compañías de turismo de base tecnológica hoy valen la mitad de lo que valían antes de la pandemia. `En ese sentido, si no se llega a los resultados o se desploma la acción, difícilmente alguien perciba compensaciones variables, por ende los salarios se derrumban. Asimismo, los shoppings y la indumentaria aún son sectores a los que les falta bastante para recuperarse`, suma Palacios.

En cuanto a las cláusulas, `estamos viendo algunas compañías en las que, por ejemplo, el 10% del salario, o bien el bono, lo pagan dolarizado. Esto es algo que los propios ejecutivos piden y para algunas compañías con filiales en la región en ocasiones es posible, si bien para el resto es muy difícil de materializar en general`, observa el director de Glue.

Para Matiana Behrends, directora de Gestión de Personas en Grant Thornton Argentina, `este año todavía se mueve al ritmo de la pandemia, por lo tanto, es posible que, en la medida que la vacunación avance y la situación sanitaria mejore, se vea un repunte en la actividad de las empresas y eso repercute en la situación salarial de los directores`. MANDOS MEDIOS Los mandos medios y altos que están por fuera de convenio suelen ser la variable de ajuste en estos contextos. Básicamente esto sucede porque la empresa centra su esfuerzo en cumplir con el gremio, y entonces el resto de la organización se acomoda con lo que resta.

Entonces, según el especialista de HuCap, en función de los resultados del Estudio de Compensaciones, Beneficios y Tendencias Edición Mayo 2021 de la consultora, `el porcentaje de incremento promedio como pauta para el 2021 para el personal fuera de convenio al finalizar la presente edición es de 40,6%; en el caso de las empresas de de IT, sistemas, el promedio es superior alcanzando el 45-46%`.

`Las empresas tienen un gran esfuerzo por delante para tratar de otorgar incrementos salariales que permitan atraer, retener y motivar a

sus colaboradores. Si bien a fines del año pasado se estimaban incrementos promedio del 39% para todo este año para el personal fuera de convenio, en función del contexto económico, el porcentaje considerado por las organizaciones que participan en nuestra Encuesta de Remuneraciones asciende a un 41%. Lamentablemente, `Ganaron los que pudieron escalar sus procesos productivos y de servicios a esquemas digitales` `Los mandos medios y altos que están por fuera de convenio suelen ser la variable de ajuste en estos contextos`

`En muchas empresas, los CEOs no recibieron incrementos salariales e incluso, redujeron sus salarios`

`La tendencia es realizar dos incrementos anuales para recomponer la pérdida del poder adquisitivo` aún no se logra la tan esperada reactivación económica y control de la inflación que permitiría disminuir la brecha actual`, estima Damián Vázquez, socio de PwC Argentina a cargo de Management Consulting.

En esta misma línea de análisis se ubica Nicolás Rocha, director regional de Bumeran Selecta, quien asegura que las compañías están intentando evitar que los salarios pierdan a nivel real versus la inflación.

`A comienzo de año, en promedio se pensaba aumentar entre un 40% y un 42%, mayormente en 2 etapas. Sin embargo, dados los niveles mensuales de inflación que estamos viendo, es esperable que este número quede justo y que las compañías intenten hacer un esfuerzo extra por fuera de lo presupuestado. Al menos, este esfuerzo será basado en la meritocracia e intentando cuidar algunos perfiles puntuales`, anticipa Rocha.

Marcela Angeli, directora de Talent & Rewards de Willis Towers Watson, resume la realidad de los sueldos en pocas palabras: `podríamos decir que prácticamente todos los años, desde 2001, los salarios del personal fuera de convenio tuvieron una evolución menos acelerada que la inflación. Esto claramente se traduce en una pérdida del poder adquisitivo. Son muy pocos los años, desde el mencionado, que los ajustes salariales estuvieron por encima`. Y todo parece indicar que 2021 no romperá esta triste tendencia. EN LA REGIÓN, LOS ARGENTINOS PIERDEN Servide, de Randstad, advierte que hay una dispersión salarial que podría orbitar en un 20% en moneda dura entre los salarios top management de la región versus los de los argentinos. Aunque advirtió: `si pensamos en un dólar libre el número se complica un poco más`.

`Al compás de la inflación, si ésta sigue impactando el gap de salarios entre Argentina y la región se seguirá ampliando la brecha. Cualquier contexto inflacionario de por sí, hace que una parte de la compensación ejecutiva (sobre todo sabiendo que los presupuestos y salarios se negocian de manera anual) queda en el camino. Hay grandes esfuerzos de las casas matrices por cuidar el talento y tratar de mantener los salarios ejecutivos en un nivel moderado y lógico, pero la macro local no ayuda en nada en estos momentos`, analiza Servide.

A esto Carrera agrega: `todos los salarios argentinos pasaron a valores ínfimos en comparación a los de la región, sea para directores, gerentes o mandos medios. Cuando se los mide objetivamente en función del alcance de sus responsabilidades, se ven todavía más afectados, porque muchas veces inciden sobre los resultados de negocios en otros países, pero sin verlo reflejado en sus salarios. Es entonces cuando muchos piensan en emigrar o en transformarse en individual contractors de empresas del exterior`.

`Vemos casos en los que, por ejemplo, el número uno que maneja todo el Cono Sur de una importante multinacional hoy gana la mitad que su reporte en Chile (en términos de dólares), quien maneja un cuarto de su territorio, y por supuesto una facturación mucho menor a la que gestiona el primero. Por ahí pasa la discusión en los CEOs, va mucho más allá de los porcentajes de los ajustes salariales que se puedan lograr`, concluye Palacios, de Glue. `El incremento promedio para 2021 del personal fuera de convenio es 40,6% y en empresas de IT de 45%` `Todos los salarios argentinos pasaron a valores ínfimos en comparación a los de la región`