

Exclusivo

Sueldos 2023: qué aumentos darán las empresas para ganarle a la inflación y qué sectores ya pagan en dólares

Con una inflación anual que podría superar el 90 por ciento, los salarios dentro y fuera de



¿Querés seguir leyendo esta noticia?

Esta nota es exclusiva para suscriptores. Elegí tu plan y accedé a todos nuestros contenidos.

PERÍODO DE SUSCRIPCIÓN

MENSUAL

ANUAL

Plan Digital

Cronista.com ilimitado

~~\$300~~

2020

Recomendado

Plan Plus

Cronista.com ilimitado + Revistas Digitales

~~\$450~~

\$350/mes*

¡Lo quiero!



- ✓ Lectura ilimitada en Cronista.com
- ✓ Contenidos en profundidad solo para suscriptores.
- ✓ Versión digital de El Cronista en todos los dispositivos.

*Después de los 3 meses, \$750. Promoción vigente hasta 31/12/2100.

Plan Super Plus

Plan Plus + Revistas impresas:

~~\$1400~~

\$1250/mes*

\$450/mes*

¡Lo quiero!



- ✓ Lectura ilimitada en Cronista.com
- ✓ Contenidos en profundidad solo para suscriptores.
- ✓ Versión digital de El Cronista y Apertura en todos los dispositivos
- ✓ Acceso sin límites a la sección Financial Times en Cronista.com
- ✓ Newsletters exclusivos para suscriptores.
- ✓ El Cronista ON AIR; streaming interactivos con nuestros periodistas y columnistas destacados
- ✓ Suscripción bonificada al FT.com por 2 meses.

*Después de los 3 meses, \$850. Promoción vigente hasta 31/12/2100.

Plan Premium

Plan Plus + Diario y Suplementos especiales impresos

\$3949/mes*

¡Lo quiero!



- ✓ Todos los beneficios del Plan Plus
- ✓ Revista Apertura impresa.

*La distribución de Productos impresos aplica únicamente para CABA y Buenos Aires.

*Después de los 12 meses, \$1600. Promoción vigente hasta 31/12/2022.

¡Lo quiero!



- ✓ Todos los beneficios del Plan Plus
- ✓ Diario, suplementos, especial Quién es Quién y Visión de los Líderes impresos.

*La distribución de Productos impresos aplica únicamente para CABA y Buenos Aires.

*Después de los 1 mes, \$3949. Promoción vigente hasta 31/12/2022.

Plan Full

Plan Plus + Todos los productos impresos

~~5.200~~
\$4050/mes *

¡Lo quiero!



Plan Corporate

Paquete para empresas

Tel: 0800-222-7664

Atención al Cliente



✓ Paquetes de productos impresos

- ✓ Todos los beneficios del Plan Plus
- ✓ Diario, suplementos, especial Quién es Quién y Visión de los Líderes impresos.
- ✓ Revista Apertura impresa.

*La distribución de Productos impresos aplica únicamente para CABA y Buenos Aires.

*Después de los 3 meses, \$4465. Promoción vigente hasta 31/12/2022.

paquetes de productos para compañías y equipos de trabajo.

Antes de la pandemia, le resultaba mucho más difícil a un country manager de una multinacional en la Argentina explicarle a su casa matriz por qué se debían hacer actualizaciones en los salarios por fuera de lo presupuestado en octubre del año anterior, cuando se empezaba a proyectar el año. Palabras como inflación, incertidumbre económica, volatilidad y depreciación de la moneda podían ser mucho más ajenas para un ejecutivo sentado en una posición global que en la actualidad.

Ahora, en esta era posCovid-19, y en pleno conflicto bélico en Europa, los aumentos en los precios y en el costo de vida no son una novedad para las empresas de capitales extranjeros que operan en el país. Para ellas, hoy es más fácil comprender la situación de la Argentina, aunque el escenario y las causas sean muy diferentes.

Históricamente, las firmas nacionales fueron más ágiles para adaptarse a los vaivenes locales, sumando tramos a sus aumentos salariales. Sin embargo, en este 2022 muchas multinacionales están siendo más flexibles en este sentido, entendiendo que es lo que demanda la coyuntura.

A nivel local, las empresas que empezaron a calcular los aumentos en el segmento ejecutivo a finales del 2021 o principios de este año estipularon una suba del 60 por ciento, considerando un IPC anual similar al del 2021. Muy pronto, la escalada inflacionaria obligó a repensar la cifra. Es que, a medida que se reabrían las negociaciones paritarias para la plantilla dentro del convenio, los equipos de Recursos Humanos apuntaban a incrementar los ingresos de los talentos clave de las empresas, a fin de evitar el solapamiento y la pérdida de perfiles fundamentales para la operación.

POLÉMICA

Nueva clausura del Patio de los Lecheros en Caballito: ningún local gastronómico tenía permiso para vender comida

En julio, el IPC se disparó al 7,4 por ciento según datos del Indec, y la inflación acumulada llegó al 46,2 por ciento, lo que hizo sonar las alarmas en toda la economía. En paralelo, las consultoras privadas ajustaron sus proyecciones de inflación anual, que, según el último Relevamiento de Expectativas de Mercado (REM) publicado al cierre de esta revista, alcanzaría el 90,2 por ciento. Incluso, ya hay especialistas que aventuran que el incremento tocará las tres cifras al final de este 2022.

Y, con esos niveles, el 60 por ciento pautado en enero se traduce en una pérdida del poder adquisitivo que las empresas no pueden promover dentro de los mandos medios y el C-Level. Además, para estos perfiles, la caída del salario en dólares representa una mayor apertura a captar posiciones regionales o en otros países, incluso operando desde la Argentina, algo que la pandemia facilitó gracias al trabajo remoto.

Así, los ajustes trimestrales se convirtieron en moneda corriente en la Argentina. Las empresas que otorgan solo dos incrementos al año quedaron atrasadas frente a la inflación, a pesar de que las que tienen la posibilidad de dar entre cuatro y cinco subas también corren por atrás.

Pero claro, ¿qué tan sustentable es para una compañía sostener este ritmo de aumentos? En ese marco, muchas firmas optan por otras estrategias para proteger el salario de los ejecutivos. Cada vez más, para aquellos casos que pueden, se otorga una parte del sueldo en dólares, aunque, según las consultoras del sector, en general no se supera el 50 por ciento de los ingresos. En tanto, otra herramienta para evitar que el sueldo se licúe es dar el bono en moneda extranjera.

De todas maneras, los especialistas consideran que, si bien las estrategias -reactivas en lugar de proactivas- son variadas, no alcanzan para frenar una realidad que se vive hace al menos cinco años en la Argentina: los salarios corren detrás de la inflación, y el 2022 no será la excepción.

Aumentos 2022: no todo está escrito

Antes de empezar a hablar del 2023, las consultoras de la industria aclaran que el 2022 todavía no se cerró. Tras los fuertes incrementos en el costo de vida del tercer trimestre del año, los últimos tres meses son de pura incertidumbre para las compañías y las áreas de Recursos Humanos.

Con todo, según los analistas del sector, que recolectan datos de distintos rubros, el segmento ejecutivo registrará subas de entre el 70 y el 80 por ciento anual en este 2022. Si bien algunas industrias y perfiles en particular podrían igualar al IPC, en general los sectores terminarán por debajo de la inflación, una vez más, estiman.

Ivana Thornton, directora de Career de Mercer, asegura que, según la última encuesta realizada por la firma, las empresas darán un aumento del 71 por ciento en el año. "Por el momento, no vemos a ninguna industria, a nivel de mediana, que le gane a la inflación", agrega en este sentido, aunque al mismo tiempo avisa que en los últimos años sí hubo algunos sectores que pudieron dar más que el promedio, como las fintech y las high tech. Según ella, en este 2022 se destaca el rubro de Oil & Gas, que venía rezagado en años anteriores, así como también el de Ingeniería y Construcción y el de Retail, muy golpeados por la pandemia en el 2020 y 2021.

Por su parte, Federico Carrera, cofundador & COO High Flow Latam, diferencia el escenario entre las empresas más ágiles, que instauraron hasta una cuarta instancia de ajuste, frente a las que mantienen dos aumentos anuales. "Muchas empresas tienen metodologías de revisión trimestral, y hay otras que incluso pusieron una cláusula gatillo, en la que si el trimestre supera los dos dígitos ya en el segundo mes se aplica el aumento", detalla para graficar lo que algunas firmas hicieron en casos como el de julio, que en un solo mes el IPC superó el 7 por ciento. De esta manera, se adelanta el incremento y el golpe en el bolsillo se siente menos, interpreta.

La necesidad de sumar tramos de aumentos se replica en todas las empresas e industrias. Mariela Rendón, senior manager de People de PwC Argentina, y Damián Vázquez, socio a cargo de Managing Consulting, aseguran que en el primer semestre del año el incremento promedio que dieron las compañías estuvo cerca del 30 por ciento. "Hoy tenemos ya algunos gremios que están renegociando paritarias en torno al 80 por ciento para el año, con lo cual es de esperar que para el personal fuera de convenio se siga una tendencia similar", avisan.

De esta manera, según Thornton, hoy por hoy, casi el 90 por ciento del mercado hace tres ajustes o más. En esta línea, la especialista aclara que desde fines del año anterior a la actualidad, el porcentaje de empresas que hacen cuatro incrementos subió del 18 por ciento al 31 por ciento, lo que habla de una tendencia que se profundizó ante la aceleración del IPC de este año. En tanto, las compañías que hacen cinco subas o más aumentaron del 15 al 22 por ciento. "Se confirma algo que ya sabíamos, cuanto más volátil el contexto, más

instancias de revisión salarial hacen las compañías", sintetiza.

Distorsión en las góndolas y en las oficinas

Este panorama generó otro fenómeno distinto al solapamiento. Así como la inflación se traduce en una pérdida de los valores de referencia en los diversos costos cotidianos, como en las góndolas, también tiene como consecuencia una distorsión en lo que se paga por posición en la Argentina.

Según los especialistas consultados por APERTURA, ante el aumento de precios y la crisis económica muchos ejecutivos valoran la seguridad laboral, y deciden no irse de una empresa a menos que en el cambio se le pague mucho más. De esta manera, se observa una tendencia en la que los nuevos ingresos demandan sumas muy elevadas. Así, se generó que en muchos casos se equiparen los salarios frente a otros de la región. Esto, principalmente, se observa en los rubros de Tecnología y en las posiciones dedicadas al software, que exigen salarios muy altos, sostiene las consultoras.

Matiana Behrends, directora de Gestión de Personas de Grant Thornton Argentina, habla del solapamiento, así como también de esta situación que se registra principalmente en los niveles por debajo del ejecutivo. "Al no haber salario de referencia hay mucha distorsión y volatilidad, lo que termina generando que algunas posiciones cobren lo mismo o más que los ejecutivos, dependiendo de la industria", grafica.

A su vez, otro factor que contribuye a esta distorsión es el nivel de empleo en el segmento ejecutivo. Natalia Terlizzi, CEO de Hucap, afirma que en el mercado profesional se registra un momento de pleno empleo, en el que muchas empresas deben salir a buscar gente, lo cual genera que los perfiles soliciten un salario más alto. "De esta manera se generan inequidades internas en las compañías", expresa. Además, otro factor fundamental para estos perfiles tiene que ver con la flexibilidad, por lo que solo las compañías con esquemas de trabajo híbridos están logrando conseguir talento en la actualidad.

Proteger el salario: el dólar, la principal herramienta

A la hora de invertir, los especialistas en finanzas hablan de la importancia de no mantener una cartera en pesos, ante la volatilidad y la depreciación constante de la moneda local. De la misma manera, las empresas buscan retener a sus talentos y proteger sus ingresos pagando sus sueldos por fuera del peso argentino.

Sin embargo, vale aclarar que esta estrategia no es posible para todas las compañías, por lo que esta herramienta no es la que reina en el mercado, sino que es un método incipiente, que va ganando terreno.

\$ 685.070 por mes

Índice de la Canasta del Profesional Ejecutivo del 1º Semestre 2022

Fuente: Ucema

"Estamos observando una clara tendencia a endurecer remuneraciones con una mirada en crecimiento de anclar salarios dólar link', como también contemplar consumos en canastas ejecutivas que están vinculadas a bienes que anclan su costo a precios internacionales, como viajes, vehículos, entre otros", explica Alejandro Servide, director de Professionals, RPO & Technologies de Randstad, sobre esta solución que encontraron las empresas para sostener los salarios en un contexto de caída del poder adquisitivo.

De hecho, en algunas empresas fintech, con una raíz 100 por ciento tecnológica, ya se está comenzando a pagar una porción del salario en criptomonedas, principalmente a los perfiles de software, que son muy demandados a nivel regional.

Para Fabiana Gadow, country manager de Korn Ferry, en un contexto como el actual, en el que la inflación demanda aumentos pero los resultados económicos no acompañan, empiezan a aparecer los incrementos selectivos. "Se busca racionar los recursos disponibles y se hace un mapeo para ver qué porcentaje se le da a algunos perfiles para retenerlos", explica.

Así, estos talentos son principalmente los digitales, que son altamente valorados, al igual que las posiciones de Supply Chain y Logística, que se vieron revalorizadas ante el boom del e-commerce. "En minería y en la industria petrolera también se ve una mirada hacia los ingenieros técnicos, que se buscan retener", menciona la especialista de Korn Ferry.

Gonzalo Mata, managing partner de Wall Chase, pone la lupa en la regionalización de las posiciones, lo que implica una dolarización de los salarios. "Hay algunos casos en los que se paga una parte en pesos y el bono en dólares, por ejemplo, pero estas situaciones dependen de la compañía, del tamaño, y también está atado a si el bono sale de casa matriz o de la Argentina", diferencia.

De esta manera, Mata ejemplifica haciendo referencia a un ejecutivo que trabaja para la Argentina y Uruguay, cuyo bono se paga en dólares en el país vecino, y con un salario que se divide entre la moneda local y la uruguaya. "Así logra cobrar buena parte del sueldo en monedas más duras", relata.

Por poner un ejemplo concreto, en el caso de Los Grobo, una de las estrategias para cuidar el ingreso de los ejecutivos fue adelantar el 50 por ciento del bono target en agosto, que habitualmente se entrega en septiembre. "Estamos haciendo constantemente monitoreos spot con las consultoras, y hacemos zooms en las áreas de Sistemas y Comercial, donde buscamos comparar con las compañías colegas", dice Sandro Cosentino, head de Recursos Humanos de la empresa, quien además reconoce que dentro de los profesionales de RR.HH. el tema de las compensaciones está en el top of mind en todas las compañías locales e internacionales.

20% de las empresas ya están dolarizando algunos de las componentes de pago y 19% está pensando hacerlo.

Fuente: Willis Towers Watson (datos a julio 2022)

En la firma agropecuaria, a principio de año se presupuestó un aumento del 53 por ciento, que luego se incrementó al 60 por ciento. "Y esto lo vamos a tener que modificar nuevamente, teniendo en cuenta que el personal dentro de convenio también está apuntando para arriba. Por ejemplo, en el gremio de los Químicos volvieron a abrir las paritarias y se fijó en el 72 por ciento. Así, se da un solapamiento, entonces tenemos que aumentar también el salario fuera de convenio", explica el titular de RR.HH. de Los Grobo. De esta manera, hasta el momento la firma dio incrementos en dos tramos, aunque ya está estipulado un tercero en octubre y el cuarto en enero, ya que el año fiscal cierra en junio.

"La atracción y retención de talento es una problemática muy importante. Los rubros y los puestos en los que las organizaciones sienten que no solamente compiten a nivel local sino también con empresas de otros países están muy marcados en ciertas industrias, como por ejemplo IT y economía del conocimiento", suman los representantes de PwC.

Thornton, de Mercer, hace referencia a los incentivos de largo plazo con el objetivo de retener a los talentos target. "Estos vehículos, mayoritariamente, están nominados en moneda extranjera, como las acciones cotizantes en bolsas del exterior. Y hemos visto que las compañías han mantenido o incrementado estos otorgamientos, tanto en monto como en elegibilidad", explica la especialista de la consultora.

Las proyecciones para el 2023

Con todos estos frentes abiertos para el 2022, a la hora de hablar del 2023 reina la incertidumbre. Además, esto se ve potenciado por ser un año eleccionario, lo cual incrementa la volatilidad argentina. Las pocas empresas que ya están armando los presupuestos para el año que viene son las multinacionales, y aclaran que el número que se entregue tendrá que ser revisado a lo largo de los próximos meses. Mata, de Wall Chase, asegura que los números del 2023 están muy abiertos. "Va en real time, recientemente hablaba con empresas y decían, en broma, que se deberían hacer aumentos por semana prácticamente", sumó el especialista sobre cómo se percibe este escenario de alta inflación dentro de las áreas de Recursos Humanos puertas adentro en las compañías.

En general, en estos casos las multitis hablan de cifras que ya superan el 60 por ciento. Según Marcela Angeli, directora del área de Work & Rewards de Willis Towers Watson, son pocas las empresas que ya están presupuestando el 2023, a pesar de que saben que "en la Argentina no hay planes concretos". Así, dentro del acotado grupo que ya empezó a debatir el incremento del año que viene un 25 por ciento plantea que se presentó un aumento del 60 por ciento, abierto a que se ajuste al alza, informa la representante de WTW. En algunos casos, dentro de las industrias más holgadas en términos de rentabilidad, se apunta a proyectar un poco por encima de lo que podría ser la inflación del año que viene, considerando que el 2022 se cerrará por debajo. De todas maneras, las áreas de Recursos Humanos están atentas a la coyuntura política, económica y social más que nunca, para definir cuál será el panorama para los próximos meses de este año.

La versión original de esta nota se publicó en el número 345 de revista Apertura.