

Salarios: de cuánto serán las próximas subas y qué mes se perfila como clave



Los ejecutivos y profesionales aún tienen una chance de mejorar sus remuneraciones antes de que finalice el año. ¿Qué incremento piensan dar las empresas?

A los profesionales y empleados que ocupan posiciones ejecutivas en las empresas aún les queda una chance de mejorar su poder adquisitivo antes de que finalice el año. Es que, en los próximos meses, el grueso de las compañías actualizará sus presupuestos y echará mano a la caja para volver a ajustar los salarios de su personal fuera de convenio.

No estaba dentro de sus previsiones, pero ante la disparada de los precios, proyecciones inflacionarias del 25% anual y negociaciones paritarias que, en su mayoría cerraron en el orden del 30%, los empresarios tuvieron que barajar y dar de nuevo.

Tras el brusco cambio de escenario, a los altos ejecutivos locales **no les quedó otra alternativa que ir a golpear las puertas de sus directorios o casas matrices en busca de una ampliación de las partidas** destinadas al ajuste de las remuneraciones de su staff no sindicalizado.

Así, si bien **hasta febrero los empleadores calculaban otorgar mejoras salariales en torno al 17% anual**, con el correr de los meses esta proyección fue en aumento y en muchos casos hoy ya estiman subas por encima del 20 por ciento.

Aunque con esta mejora los profesionales y ejecutivos no le ganarán –y ni siquiera empatarán- a la inflación real, al menos no perderán por “goleada”. Para la Universidad del CEMA, en julio la Canasta del Profesional Ejecutivo (CPE) tuvo un incremento del 2% respecto de junio. Este dato confirma que se mantiene desde hace ya seis meses una tasa anual de aumento superior al 20 por ciento.

La CPE evalúa el costo de una canasta de consumo representativa para el grupo familiar de un profesional ejecutivo, residente en el área metropolitana del Gran Buenos Aires, **cuyo nivel mensual de gasto llegó a \$18.094 en julio**.

A nivel anual, de acuerdo a las mediciones de UCEMA, **los alimentos lideran el incremento del índice con una suba del 31,9%**, seguidos por atención médica y esparcimiento, con aumentos del orden del 28 por ciento.

De cuánto fueron y serán los ajustes

Según datos de la consultora Towers Watson, **durante el primer semestre el 95% de las empresas del mercado hicieron movimientos salariales** para sus analistas, supervisores, jefes, gerentes y directores. Pero, en promedio, los incrementos rondaron entre el 15 y el 16 por ciento.

Para lo que resta del año, Marcela Angeli, directora del área de Capital Humano y Data Services de Towers Watson, destacó que muchas de las compañías que en mayo habían solicitado a los *headquarters* un *extra budget* para dar un segundo ajuste ya lo consiguieron, mientras que otras aún lo están negociando.

“Estimo que las organizaciones que todavía están conversando y revisando los presupuestos con sus casas matrices, antes de fin de año van a lograr una actualización”, destacó Angeli ante la consulta de **iProfesional.com**. Y añadió que **“las partidas adicionales serán de entre 4 y 6 por ciento.”**

Tras coincidir con que los presupuestos aprobados a fines del 2009 crecieron movilizados por la inflación y por el alto porcentaje con el que se cerraron los acuerdos gremiales, la gerente senior de Talento y Total Rewards de Hewitt Associates, Florencia Deverill, confirmó que muchas empresas tuvieron que salir a buscar dinero para dar más puntos y trabajar sobre **el solapamiento de los salarios**.

A su vez, la ejecutiva enfatizó que este año, a diferencia de los anteriores, **no quedó -ni habrá en los meses venideros- lugar para dar incrementos por mérito**, “porque con una inflación tan alta no hay forma de gestionarlo”.

En tanto, Oscar Banegas, líder de Servicios de Compensaciones de Hay Group Argentina, hizo hincapié en que allá por febrero, la mayoría de las empresas hablaban de otorgar una mejora del 17% anual.

“Sin embargo –añadió el consultor- **a la fecha ya dieron entre un 13 y 14% y se espera que muevan algunos puntos más**, por lo que el pronóstico no se cumplió, ya que en realidad los ajustes serán superiores.”

De acuerdo a datos recientes que manejan en Hay Group, este año las mejoras promedio se ubicarán **en el orden del 20 o 21%**. Según estos pronósticos, la recomposición que va de septiembre a diciembre estará aproximadamente en un 6 por ciento.

Más o menos del 20% ¿de qué depende?

Al momento de enfrentar los mayores costos laborales que implica conceder subas salariales, existe una fuerte disparidad en la situación que atraviesan los distintos sectores económicos. **Que dispongan de más o menos caja depende tanto del contexto interno y externo, del tipo de negocio e incluso de la buena o mala relación que tengan con el Gobierno**.

Así, mientras las compañías mejor paradas para hacer frente a los ajustes son las vinculadas a las actividades financieras, los laboratorios, las automotrices, las de consumo masivo, las petroleras y mineras, las menos competitivas son las de alta tecnología (IT) y las de medios y entretenimientos, entre otras.

Para la experta en compensaciones de Hewitt, **hay dos niveles de empresas**:

- Aquellas con productos más acomodados a la demanda de la economía, que terminarán concediendo a su personal fuera de

convenio mejoras en torno al **23 por ciento**.

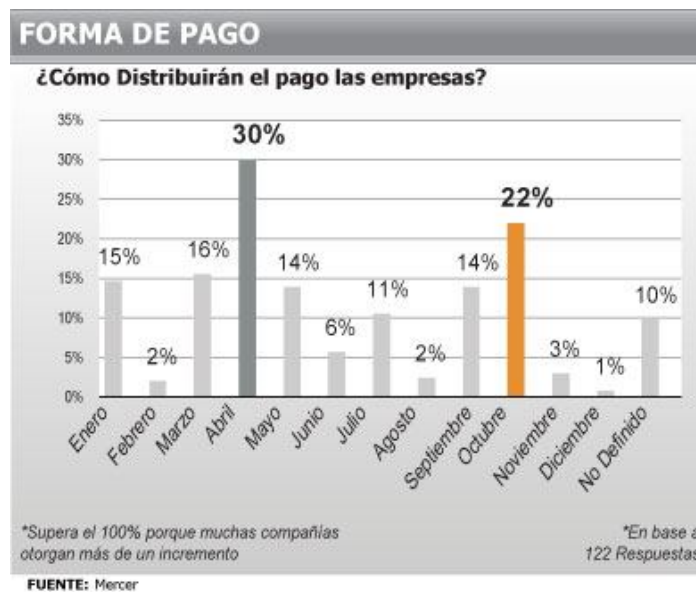
- **Y las que brindan servicios.** Como a este tipo de compañía les es y será más difícil trasladar el incremento de los costos laborales a sus tarifas, las subas serán –con suerte– del 18 por ciento.

Entre este último grupo, Deverill también ubicó a **los comercios**, un sector para el que el margen de rentabilidad es mínimo. Y a las firmas que prestan servicios de correo que, en lo que va del año, dieron subas de entre un 10 y 12 por ciento.

Respecto a las posiciones, **las vinculadas a las áreas de producción y Relaciones Laborales**, por ser hoy las más críticas, serán las mayormente beneficiadas a la hora de decidir los porcentajes de subas.

El mes clave está cerca

De acuerdo a los especialistas consultados por **iProfesional.com** -y tal como se evidencia en la infografía a continuación-, en el segundo semestre la mayoría de los empleadores **otorgará los aumentos en octubre**.



A diferencia de años anteriores, en 2010 **septiembre no será un momento fuerte de revisión salarial**.

En este sentido, Angeli explicó que "septiembre era el mes en el que ajustaban aquellas empresas que no habían dado incrementos en el primer semestre. Pero este año, ante una inflación tan alta y tras los acuerdos paritarios, estas compañías tuvieron que hacer un adelanto entre abril y mayo, por lo que ahora la mayoría va a estar ajustando más hacia fin de año".

¿De cuánto serán estas mejoras adicionales? Según los expertos, rondarán el 6%, dependiendo de la importancia que cada puesto tenga para el funcionamiento del negocio y de la necesidad de la organización de retener a su personal.

El junior, cada vez más cerca del senior

Una consecuencia del avance de los acuerdos salariales fue **el acercamiento entre los salarios de los perfiles junior, semi senior y senior**.

Al respecto, Angeli señaló que "hasta años anteriores lo que se veía era que

el salto entre las posiciones era entre 28 y 30%, incluso 35% en algunos casos. Ahora, estos valores se están concentrando más y **el gap es de entre 20 y 22 por ciento.**"

En definitiva, lo que se evidencia es **un achique de la diferencia entre lo que cobra un profesional que recién comienza y aquél que cuenta con más años de experiencia** y antigüedad.

Para la consultora de Towers Watson, "esto **es una consecuencia del solapamiento salarial**, porque al junior hubo que llevarlo más arriba y en la misma proporción no se subió al semi senior y al senior ya que, en estos últimos dos casos, el impacto en los costos laborales es mucho más alto."

El pago variable vuelve al centro de la escena

En tanto, otra novedad del 2010 es el mayor énfasis que los empleadores están poniendo en el componente variable de la compensación.

En esta línea, el líder de Hay Group comentó que "**desde hace unos meses las empresas están dándole mayor importancia a los bonus** basados en el rendimiento del empleado y en los resultados de la compañía. Es decir, están poniendo más gente dentro de esa caja con el fin de que haya más puestos comprendidos por la remuneración variable".

Según Banegas, esta política "**para los empresarios es la única manera de darle una mejora al personal cuando por razones de rentabilidad no pueden tocar demasiado los sueldos**. Así, si a la persona le va bien y mejora su productividad, la empresa podrá obtener mayores ganancias y por lo tanto pagarle más".

¿Por cuánto pegar el salto?

Todos los expertos en búsquedas laborales consultados por **iProfesional.com** coincidieron en que al momento de decidir un cambio de empleador, **un ejecutivo aspira a recibir como mínimo un 25% más del salario** que percibe al momento de la oferta.

"Un profesional senior, para cambiarse, busca mínimamente un 25% más. Este es el piso, porque en estas posiciones el riesgo que implica el cambio es muy alto. Salen de una zona de confort a un nuevo desafío con todos los riesgos que esto implica y para moverlos el costo de oportunidad es muy alto", enfatizó Guillermo Varona, director del portal de búsquedas Execuzone.com

Sin embargo, desde BDO, el director del área de Soluciones en RR.HH. & Organizaciones, Mariano Vinocur, hizo hincapié en que **dada la distorsión salarial existente, al cambiar de industria, empresa o rubro, el ejecutivo puede conseguir un incremento en su remuneración.**

"Puede haber un candidato que por la misma posición en la misma industria, al saltar de compañía, se encuentra con que su puesto vale **entre un 15 y 25% más**", explicó.

Sin embargo, aclaró que se trata de una medida coyuntural, ya que algunas firmas, al tener una importante porción del personal en convenio, trasladaron los porcentajes de aumentos a sus ejecutivos.

Más allá de estas diferencias, Vinocur contó que en la actualidad los candidatos que están dentro del mercado, ante una nueva oferta laboral, **hacen mucho hincapié y evalúan seriamente la compensación total.**

Según Vinocur, "para los ejecutivos no solo computa el sueldo. Claramente están buscando una opción de mejor **empleabilidad, equilibrio, horarios flexibles**, sobre todo las mujeres con hijos, y todo tipo de beneficios, ya que muchas veces quieren moverse de empresas "picadoras de carne" a otras

con mejor cultura".

También para César Contino, socio gerente de CONA Consultores, "además de un 25% de mejora, las pretensiones de los candidatos que actualmente tienen empleo están incluyendo **beneficios adicionales** tales como medicina prepaga, días de vacaciones completos y/o adicionales, planes de capacitación y comedor, entre otros".

En opinión de Alejandra Figini, directora de la consultora de Recursos Humanos Gi Group, a nivel ejecutivo los candidatos están más selectivos a la hora de cambiar de compañía, muchos a causa de haber tomado, en algún momento de su carrera, una decisión de cambio equivocada.

En tanto, Agustina Paz, directora de la consultora homónima, resaltó que un piso de aumento salarial del 25% sobre el cual los profesionales deciden hacer un cambio, **genera un problema en las empresas ya que se les "rompe" su estructura salarial.**

Según afirmó la experta en selección de personal, frente a la necesidad de cubrir una vacante y como no hay profesionales libres, **son pocas las opciones que tienen las compañías.**

Y detalló: "Pueden decidir dar ese aumento y asumir el costo interno que representa este salto, pueden dejar el puesto ´vacante´ hasta que aparezca alguien con menos pretensiones salariales, o pueden decidir capacitar y promocionar a algún colaborador interno".

Cecilia Novoa

© iProfesional.com