

Los sueldos no logran hacerle frente a la inflación: hay desorientación en las empresas sobre la política salarial

19 abril, 2024



Los sueldos de este año no logran compensar las pérdidas generadas frente a la inflación. A esto se suma que las empresas no tienen clara cual es la política salarial dispuesta y sus ingresos se han visto afectados producto de la recesión.

Las empresas están lidiando como pueden con la crisis de ventas, la inflación y la caída del salario. Muchos no pueden seguir el tren de la indexación de la economía y otro dato que llama la atención es que la expectativa de los trabajadores también está retrasada en materia de sueldos.

Según el último Index del Mercado Laboral de Bumeran, portal líder de empleo de Latinoamérica, en lo que va del 2024, el salario requerido tuvo un incremento acumulado del 45,75%. Este número, se ubica por debajo de la inflación acumulada del mismo periodo, que es de un 51,6%.

“En el último Index del Mercado Laboral podemos observar que el incremento acumulado en el salario requerido por los talentos es de un 45,75% durante el primer trimestre del 2024. A pesar de que este valor supera los registrados tanto en el primer como en el último trimestre de 2023, no logra equipararse a la inflación acumulada de este año”, explica Carolina Molinaro, Head of Marketing de Jobint.

En cuánto está el salario promedio

En marzo, el salario promedio de las posiciones de supervisor y jefe fue de \$942.807 por mes, con un aumento del 18,58% respecto al mes anterior; en las categorías semi senior y senior fue de 735.557 pesos por mes, con un incremento del 16,88%; y en los niveles junior fue de \$490.948 por mes, con una suba de 20,50%.

Las subas acumuladas más altas en las remuneraciones pretendidas promedio durante el primer trimestre del 2024 en los niveles semi senior y senior se registran en Otros con un 56,22%; Recursos Humanos con un 49,21%; Producción, Abastecimiento y Logística con un 47,99%; Comercial con un 47,68%; y Administración y Finanzas con un 45,65%. Todos estos sectores cuentan con incrementos acumulados superiores a la media del seniority que es de un 44,53%.

El salario pretendido es más alto que en 2023

Cabe mencionar que el incremento acumulado del salario requerido en 2024 supera ampliamente al del primer trimestre de 2023, que fue del 19,71% y también al de los últimos tres meses del mismo año, que fue de 16,89%. Pero, el año pasado, sólo el 24% de las empresas ajustó en 2023 el equivalente

al 100% del índice de precios al consumidor (IPC), según Carlos Contino, socio de CONA RH, y algunas que otorgaron un bono o premio por única vez para salir del paso. En definitiva, cada una “hizo lo que pudo”.

Asimismo, en cuanto a las expectativas de los trabajadores, también hubo novedades. La remuneración pretendida promedio alcanzó los \$706.426 en marzo, con una suba del 17,72% respecto a febrero. En la primera parte del año, la remuneración pretendida corrió al ritmo de la inflación: en enero, fue de \$510.935 por mes y, en febrero, de \$600.105.

No hay criterio unificado a ajustes salariales

Contino indica, sin embargo, que la tendencia de dispersión salarial se sigue dando este año, ya que en el primer trimestre de 2024, que acaba de finalizar, “no hay aún un criterio generalizado de ajustes salariales, ya que el fuerte impacto devaluatorio y liberación de precios encareció el costo de vida de los argentinos” y anticipa que, recién en este 2do trimestre las empresas fijarán sus políticas formalmente respecto de 2024.

Así, Contino subrayó que el trimestre enero-marzo fue muy irregular: no hubo un criterio empresarial generalizado ya que las empresas líderes que, predominantemente, son las que tienen políticas formales al respecto fueron las más impactadas por la merma en sus ventas y los consumidores pasaron a segundas y terceras marcas (algunos cuartas marcas) para sostener sus ingresos versus la nueva realidad de precios.

“En concreto, este primer trimestre fue de análisis con ajustes puntuales que estuvieron en torno al 30%, cuando en realidad el IPC fue de 36,6% más el 11% de marzo que daría un IPC del trimestre del orden de casi el 50%”, detalla. Y anticipa que, la perspectiva indica que “probablemente en el segundo trimestre, si las ventas se recuperan, las empresas

puedan ajustar algo más pero paralelamente habrá ajustes del headcount: no solo en el estado está ocurriendo”.

Los casos de las empresas

En el caso de las empresas Pyme, Alejandro Carrera, fundador de Adiras, dijo que “lo primero es que cambian el ritmo de aumento de los ingresos de su gente para acompañar la inflación en función de la evolución de sus negocios. Pero no han hecho muchas más cosas: la gente no se quiere ir porque no hay mucho trabajo”. Para el referente Pyme “hay casos de empresas donde la gente pide licencia sin goce de sueldo y va a trabajar igual para generarle ahorros a la compañía y les pagan los ingresos caídos por la licencia con una gratificación después. Esto lo han hecho con el personal fuera de convenio, para bajar gastos y mantener a la gente”.

Patricio Navarro, director de gente y cultura en iFlow, admite que se está en un “contexto difícil de inflación galopante, por lo que debemos enfocarnos en las variables blandas con foco en las recompensas no remunerativas, porque estas siguen estando atadas a variables económicas. Ejemplo: que la empresa cubra los gastos del automotor, comedor en planta, prepaga, bonos. El problema para muchas empresas medianas es salir a fidelizar con este tipo de compensaciones que no necesariamente son sostenibles, ya que están atadas a los vaivenes de la economía”.

En ese sentido, según Navarro Pizzurno, es recomendable “enfocarse en las variables blandas. Por un lado, la gestión del clima en contextos de emergencia donde los componentes que favorecen la ansiedad, la desesperanza, la imprevisibilidad. La cercanía de los líderes con sus equipos cobra un rol clave. Y, a su vez, de los cuadros de alta jerarquía con los mandos medios, ya que estos son los que en definitiva gestionan en clima. Debe haber una gestión semanal o quincenal del clima”.

Por otro lado, según el experto se hace imprescindible “dar

una visibilidad lo más clara posible del contexto de la empresa sobre todo para apaciguar rumores que típicamente salen en tiempos de crisis". Ante el rumor, suele surgir la peor lectura posible. "Es peor dar un mal pronóstico que la incertidumbre per se. Es clave entonces la gestión de la información en forma relativamente frecuente para que la gente sepa dónde está parada", recomienda.

Fuente: *Ámbito Financiero*