

En Chile, el componente fijo de los salarios es más alto:

## Crisis económica reduce en hasta un 30% el sueldo variable de altos ejecutivos chilenos

La creación de un "zar de los salarios" en EE.UU. llegó a poner límite a las remuneraciones de los ejecutivos de las empresas rescatadas por el gobierno. En nuestro país, pese a las dificultades económicas, las cosas son distintas, ya que es el mercado el que fija hasta los bonos que se entregan.

VICTORIA REYES y BERNARDITA SERRANO

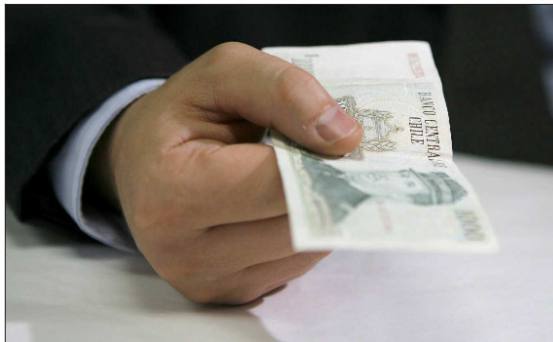
La era de los salarios libres tambalea, al menos en EE.UU. No sólo porque algunos senadores condicionaron los planes de rescate a la alicia industria automotriz a la renuncia de los máximos ejecutivos, sino también por la creación de una figura polémica: la del director de compensaciones a nivel federal, conocido popularmente como el

### CAPITAL HUMANO

"zar de los salarios", cuya tarea principal es evitar el florecimiento de sueldos considerados gigantesco.

La autoridad estadounidense ha decidido intervenir, y eso ni a los ejecutivos ni a las empresas les ha gustado mucho.

Es más, no son pocos los que aseguran que varios de los más altos ejecutivos de Merrill Lynch cobraron elevadas primas en secreto, mientras el banco recibía



bonos tendrán una caída entre 10% y 20%.

Juan Carlos Cubillos, gerente de Human Capital de Deloitte, comenta que en el mercado se habla de que la cifra estaría en torno al 15%. Eso sí, asegura que la baja debería comenzar a repuntar en el corto plazo. "En Chile, a diferencia de lo que ocurre en otros países, la proporción del sueldo fijo es superior al variable en el caso de los altos ejecutivos, alcanzando la renta variable entre un 20% y un 30% de la composición total", asegura.

Eso sí, Juan Pablo Swett, director general de Trabajando.com, tiene una visión más crítica, ya que asegura que la caída que ellos han visto en los sueldos variables de los trabajadores llega hasta el 30%.

### Retener talentos

A diferencia de lo que está pasando en el EE.UU. (ver recuadro),

donde se espera que producto de la reducción de salarios propuesta por el Gobierno central se produzca una "fuga de talentos", en Chile las empresas, sobre todo las más grandes, han optado por buscar fórmulas para que los mejores permanezcan en sus filas. Según cuenta Cubillos, las compañías, si bien han aplicado restricciones a los sueldos, también han recurrido a acciones localizadas en cierto tipo de trabajadores. "Los bancos con políticas fuertes en recursos humanos, por ejem-

### SI BIEN LAS EMPRESAS

han aplicado restricciones a los sueldos, también han recurrido a acciones focalizadas en cierto tipo de trabajadores.

pló, se centran en personas claves", asegura.

No importa si están en el cargo de gerente o son ejecutivos del área de informática o de ventas. Lo que se hace es definir caso a caso un aumento de remuneraciones, pese a las dificultades económicas.

En el mercado, lo que más se recomienda para poder tomar este tipo de decisiones es tener bien definido un mapa del talento que hay dentro de la empresa, ya que de esta forma se puede incentivar y mantener cautivos a los que se consideran trabajadores o ejecutivos claves.

Otra fórmula de retención es entregar una bolsa de dinero discrecional, que significa una o dos rentas extras para aquellos cargos específicos que ayudaron a generar una ventaja competitiva en la empresa.

También se evita la fuga de talentos por el lado de la capacitación y motivación.

una fuerte ayuda del Estado.

### La visión local

En Chile, la situación no ha llegado tan lejos. En nuestro país, los bonos para los ejecutivos están relacionados con las

metas de las empresas. Por lo tanto, estos indicadores de gestión se establecen a principios de año, y después no se cambian, dice Carolina Turati, gerente de Compensaciones de Ernst & Young. "En función de cuatro cuadrantes (el económico, ope-

racional, de clientes y clima interno) se fijan los bonos", explica. Este año las empresas bajaron sus metas, y, en consecuencia, los sueldos variables sufrieron una merma. Se calcula que las metas se cumplirán entre un 80% y un 90%, y por tanto los

## En Estados Unidos y Francia, ¿adiós a los bonos?

Lo que ha hecho el gobierno de Barack Obama para restringir los sueldos de los ejecutivos de las empresas rescatadas ha cambiado el escenario, e incluso podría llegar a impactar a las filiales que tienen operaciones en Chile, pero todavía no está claro qué tan profundas serán las reformas finales.

Alejandra Aranda, socia principal de Humanitas Executive Search, llegó hace pocos días desde Los Angeles, donde participó en una convención de Comerstone Group —grupo al que pertenece su empresa—, y cuenta que en el mercado

del *hunting* hay preocupación por los fuertes y "arbitrarios" cambios que se han dado. El que sea el gobierno el que entre a regular un aspecto que siempre ha estado definido por el mercado complica a empresas y ejecutivos.

"Se partió por acotar las indemnizaciones de los ejecutivos, después se cambió a ponerles cota máxima a los salarios. Lo que siguió fue ponerles tope a los bonos. Hay muchos cambios en distintas direcciones, porque son muy difíciles de implementar", cuenta Aranda.

Hay quienes cuentan que las empresas rescatadas, con tal

de no perder a sus mejores talentos, han decidido aumentar los sueldos fijos, o incluso han "pedido permiso" al zar de los salarios, Kenneth Feinberg, para volver a pagar bonos. Éste es el caso de la aseguradora AIG, que, según The New York Times, quiere pagar bonos por US\$ 2,4 millones a unos 40 altos ejecutivos.

Las medidas se han comenzado a replicar en otros países. Hace unos días, Christine Lagarde, ministra de Economía de Francia, dijo que los altos ejecutivos de entidades que recibieron apoyo gubernamental renuncien a sus bonos.

**"Crisis económica reduce hasta un 30% el sueldo variable de altos ejecutivos chilenos" en El Mercurio, 28 de julio de 2009, p. B6**