

## SALARIOS

# ¿Está usted bien pagado?

MONTSE MATEOS MADRID 27 ENE. 2019 - 17:14

**Acceda al sueldo de más de 90 posiciones, en empresas de distintos tamaños y en nueve áreas de actividad para comprobar si está bien pagado. Aquí también encontrará las tendencias salariales y las pistas que le darán los argumentos necesarios para conseguir un aumento de sueldo.**

Los científicos de datos pueden seguir presumiendo de estar entre los profesionales más demandados por las empresas, pero ya no se pueden permitir alardear de su salario. Aunque siguen entre los mejor pagados, en algunos sectores como banca su retribución es de 66.000 euros brutos anuales, 30.000 euros menos que en 2018. En este caso se trata de empresas que superan los 1.000 empleados. En plantillas más reducidas, entre 300 y 1.000 personas, y por debajo de 300, la reducción ha sido de 20.000 y 10.000 euros respectivamente. Esta es una de las conclusiones de la investigación que, en exclusiva para EXPANSIÓN, ha realizado por tercer año consecutivo Robert Walters. En total ha analizado el sueldo de casi un centenar de posiciones en organizaciones de distintos tamaños en nueve áreas distintas -ventas, automoción, ingeniería, tecnologías de la información, finanzas, farma, infraestructuras y construcción, recursos humanos y promoción inmobiliaria-. Este año, además, incorpora los sueldos de los 13 puestos más punteros en interim management - ejecutivos con recorrido profesional que trabajan por proyecto-.

Y si los data scientist experimentan un retroceso salarial, en otros sectores, como ingeniería, los sueldos se mantienen en niveles similares. En concreto, el director general en empresas de energía mantiene, con una retribución bruta anual de 400.000 euros, el primer lugar en el ranking de los mejor pagados en las grandes empresas; le siguen en compañías de ese tamaño, el director general en automoción con 399.000 euros -375.000 euros en 2018-; y el CEO en las firmas de promoción inmobiliaria, que con 355.000 euros incrementa en 5.000 euros el salario bruto anual del año pasado.

Junto con la construcción, este es uno de los sectores que entran con más fuerza en este análisis de Robert Walters, en el que destacan tres posiciones entre las mejor pagadas en interim management: director general, director de ventas y director financiero, con una retribución bruta mensual de 28.600, 16.800 y 16.250 euros, respectivamente.

Existen además otras novedades en materia retributiva que ayudan a tener una panorámica más que real para



19:40 Repsol culmina su salida de la Bolsa argentina

19:08 Dia retira un lote de 24.576 latas de sardinas por un posible defecto de...

19:07 El duelo de la Tagliatella elevó un 23% sus ventas en 2018, hasta los 443...

## LO MÁS LEÍDO



1. ¿Está usted bien pagado?
2. España suspende en las opciones directivas para las mujeres
3. Cuánto subirá su sueldo en 2019
4. Qué hacer si han pasado 15 días de 2019 y nada cambia en su trabajo
5. Estos son los profesionales más buscados en 2019

los sectores más cotizados, el comportamiento de la retribución flexible, la brecha salarial entre los puestos mejor y peor retribuidos, y qué posición ocupa España respecto a otros países en materia retributiva son las pistas con las que podrá construir su estrategia.

## Incrementos

El incremento salarial medio previsto para el año que acaba de comenzar se sitúa en 2,5%, siendo las posiciones directivas las más favorecidas por un aumento que puede suponer hasta el 5% en algunos casos. Jorge Herraiz, pay products leader southern Europe de Korn Ferry, estima en 2,4% el incremento de la retribución fija: "Si analizamos posiciones directivas por separado, la previsión es algo superior, un 2,5%. Estas cifras están bastante por encima de la inflación prevista, por lo que el incremento salarial o poder de compra se incrementará en todos los colectivos". Yolanda Gutiérrez, socia del departamento de consultoría de RRHH de Eversheds Sutherland, apunta que "en determinados sectores y posiciones volveremos a hablar de incrementos en torno al 4,5% o 5%, así como en posiciones directivas".

Nöelia de Lucas, directora comercial de Hays España, destaca que "en determinadas prácticas los profesionales más junior están viendo aumentar su salario; y, sobre todo, de forma novedosa, el incremento en aquellos con una experiencia entre dos y tres años". Susana Marcos y Victoria Gismera, socia y directora de PeopleMatters respectivamente, estiman un incremento del 2,5% como promedio para todos los niveles organizativos. Y desde Robert Walters, Miren Sáenz de Valluerca Solana, HR, Tax & Legal Manager, y Guillermo Julio Sáenz, experto en proyectos retributivos, manejan una horquilla entre el 1% y el 5% dependiendo del sector y la experiencia.

Rafael Barrilero, socio de Mercer, establece un incremento salarial medio del 2,3%, pero hace algunas matizaciones al respecto: "Destaca el sector de banca un 2%, el de gran consumo y retail con un 2,2%, el de energía y life sciences con 2,5%, y el 2% en IT.

Si echamos la vista atrás, el año pasado el 43% de las empresas aumentó el salario fijo a sus empleados, según la última Guía del Mercado Laboral 2019 de Hays, que anticipa que el 67% de las compañías desea aumentar el sueldo de sus empleados este año. Las grandes empresas (72%) y las pymes (66%) son las que más prevén subir los salarios a sus profesionales, mientras que en el caso de las start up menos de la mitad (42%) tiene pensado hacerlo. La comunidad autónoma que mayores incrementos estima es Cataluña (74%), seguida de Andalucía (67%), País Vasco (65%), Madrid (63%) y Levante (56%).

## Los sectores y los puestos

Los sectores químico y farmacéutico son los que, según PeopleMatters, tirarán de la retribución este año. Barrilero destaca energía y life sciences: "Son los que necesitan captar y retener más profesionales para puestos del ámbito digital y con alta especialización técnica, lo que provocará el incremento salarial".

El análisis de Robert Walters incluye algunos otros sectores y matizaciones respecto al 2018. Sáenz de Valluerca y Julio señalan que "el sector IT y real estate seguirán siendo los que mayores incrementos presenten debido a la escasez de perfiles técnicos. En el área IT los senior vinculados a data science y ciberseguridad continuarán viendo sus salarios aumentados; mientras que en los junior se están moderando debido a la mayor oferta de profesionales". En real estate destaca Robert Walters al director de operaciones y mandos intermedios técnicos como los perfiles que registrarán las mayores subidas; los abogados de M&A del sector de energía y protección de datos son los que más oportunidades tienen en el sector legal. En cuanto a funciones, en el área de recursos humanos, un año más resaltan los perfiles de compensación y beneficios, que "serán los más buscados junto con los de relaciones laborales y reclutaje IT". Por último, en el apartado financiero, controllers y perfiles de desarrollo

La Guía Laboral de Hays menciona las empresas del sector químico (88%), telecomunicaciones (86%), banca (85%) y farma (84%) como las que más intención tienen de mejorar el salario de sus empleados, coincidiendo con las estimaciones de PeopleMatters. Asimismo, Herranz, de Korn Ferry, observa incrementos muy por encima en el sector químico, "más acentuado en mandos y directivos". En lo que se refiere a puestos, subraya como las funciones mejor pagadas las correspondientes a los puestos de producción, administración e I+D, "existiendo también un repunte importante en la retribución total (fija más variable) en las posiciones comerciales. También, dependiendo del sector de actividad, se observan incrementos salariales en puestos clave y a todos los niveles". Gutiérrez cree que serán "las posiciones más vinculadas a la transformación digital y a la gestión del cambio las que este año obtengan mayores incrementos salariales. Al no estar equilibrada la oferta y la demanda serán profesionales muy deseados por las empresas".

## El sueldo fijo

La retribución fija se mantiene estable. De Lucas lo justifica porque "aún no ha llegado a los niveles de precrisis"; y Herranz cree que "es posible que exista una mayor contención especialmente en posiciones de mandos y profesionales de nivel intermedio". Aclara el responsable de Korn Ferry que "teniendo en cuenta que las decisiones sobre incrementos de retribución fija se están tomando en un momento de incertidumbre política, drástica caída del índice de confianza del consumidor con más de 10 puntos en un año, y la irrupción de algunas noticias sobre ajustes de plantilla en empresas españolas y multinacionales. Esto claramente afectará a todos los puestos no sujetos a convenios negociados con carácter plurianual".

Según Barrilero, de Mercer, el fijo seguirá basándose en horquillas amplias que permitan cubrir distintas posiciones: "Esto responde a la voluntad de las compañías de establecer la transversalidad en las políticas retributivas y que ésta sea equiparable por niveles".

Quiénes parecen más optimistas con la evolución de este elemento retributivo son los portavoces de PeopleMatters. Reconocen Marcos y Gismera que aunque es el ingrediente de mayor coste para las empresas, es el fundamental. En su opinión, "seguirá creciendo despacio, pero posiblemente recuperando parcialmente el poder adquisitivo perdido durante años. Las organizaciones, conscientes de su importancia, de su coste y de sus implicaciones en el negocio, están trabajando en rediseñarla y ajustarla para asegurar que reconoce la aportación real de los empleados, no sólo considerando el puesto que ocupan, sino sus capacidades, competencias y potencial para aportar valor a la empresa como profesionales y personas". Explican esta evolución porque "las compañías con estructuras tradicionales, jerárquicas, de jefes y subordinados, centradas en lo transaccional, están pasando a la historia para dar paso a nuevas formas de organización del trabajo, de relaciones con empleados y otros colaboradores, de metodologías ágiles, organizaciones líquidas, flexibles... Esto está abriendo una nueva etapa de transformación profunda en la gestión de los salarios".

Desde Robert Walters también confían en un ligero incremento del sueldo fijo, pero creen que "no es la parte protagonista en los paquetes de compensación, aunque muchos profesionales así lo desean por que al final, es la que determina el nivel de vida inmediato de un trabajador". Coinciden con Marcos y Gismera en que para encontrar un equilibrio, las empresas están explorando nuevos horizontes temporales para estructurar sus incentivos.

## Dime qué aportas...

Una vez más, pagar más a aquellos profesionales que más aportan, es la política más extendida en las organizaciones para fidelizar y atraer a los mejores. Barrilero asegura que "son las posiciones ligadas a negocio las que están teniendo un mayor peso progresivo en la retribución variable. Las organizaciones establecen cada vez



aprecia más desigualdad en este ingrediente retributivo en el sector bancario porque "es muy importante, ya que puede llegar a doblar el sueldo fijo. Eso es debido a que funcionan con objetivos marcados y, en la actualidad, se están cumpliendo de forma muy positiva". Añade la directora comercial de Hays España que en el sector inmobiliario, legal o de seguros, la partida en función de objetivos conseguidos también es muy relevante, junto con el área de ventas en la que "puede suponer el 30% del salario".

Teniendo en cuenta su investigación salarial, desde Robert Walters concluyen que "en la mayoría de los puestos directivos el peso de la retribución variable está entre el 15% y el 35%, mientras que en técnicos tienen variables de entre el 7% y 15% sobre la retribución fija. En perfiles con desarrollo de negocio oscilan en su mayoría entre el 20% y 50%". Sin embargo aprecian que "la falta de definición en los objetivos tiende a difuminar el camino y el esfuerzo por conseguirlos. Por ello, las empresas están empezando a ofrecer retribución variable en varios pagos anuales para acortar los plazos de consecución e involucrar a los trabajadores, así como grados de sobre consecución para premiar a los que más contribuyan".

En este sentido, las dos expertas de PeopleMatters aseguran que el gran avance en esta materia está en el diseño de los programas y en la implantación de los mismos: "Las empresas más exitosas están preocupándose y ocupándose muy seriamente de que la retribución variable no sea un elemento más (como un "fijo diferido" o un derecho adquirido que se gana pase lo que pase), sino que tenga un mayor retorno para la organización, discrimine más y mejor los diferenciales de rendimiento y esté autofinanciada". Afirmar que "están aprendiendo a distinguir entre lo que es un mero reconocimiento por el esfuerzo (por salir al campo a jugar) y un incentivo que refuerza la orientación a resultados e incrementa la probabilidad de alcanzar los objetivos deseados (por ganar los partidos)".

## Diseñe su sueldo

Los paquetes de retribución flexible, que permiten diseñar el sueldo en metálico y en especie (por un valor que no supere el 30% de la retribución total), son una de las opciones más arraigadas en las empresas. Sodexo BI, Edenred, Compass Group y Up son algunas de las firmas que operan en nuestro país y que prestan servicios de beneficios sociales y retribución con ventajas fiscales, a trabajadores y empresas, que entran en juego en el diseño de este tipo de compensación.

Miriam Martín, directora de marketing y comunicación de Sodexo BI (beneficios e incentivos), explica que su uso se ha extendido debido a la utilización de beneficios como el vale de comida, "cuyo importe exento se incrementó con la reforma reglamentaria aprobada para el ejercicio 2018 o por la diversidad de servicios que se pueden ofrecer a los empleados". Entre las novedades que se incorporan a los paquetes de retribución flexible, Manuel Asla, director de marketing y venta a pyme de Edenred España, menciona los seguros de salud y la alimentación saludable. Martín añade que la composición básica no ha cambiado, "incluyendo seguros de salud, cheques restaurante y de guardería, tarjetas de transporte y ayuda a la formación. No obstante, la legislación ha favorecido en momentos puntuales otros servicios que responden a demandas sociales, como fue en su día la ayuda al alquiler o a la compra de equipamiento informático. El momento actual se caracteriza por un interés creciente por servicios que ayudan a mantener un estilo de vida saludable". Uno de los productos a los que hace referencia Martín es Gym For Less, una plataforma que ha incorporado recientemente Sodexo BI que permite a los empleados disponer de un bono de acceso mensual libre a una red de gimnasios.

Sin embargo, no todos los expertos son partidarios de este tipo de retribución. Algunas de las voces en contra advierten de que un elevado número de opciones para conformar el paquete de productos y servicios mina la satisfacción del empleado. Asla opina lo contrario: "Cuanto más opciones tengan los empleados para conformar estos planes, más capacidad de adaptación a sus necesidades tendrá la empresa". Afirmación que refuerza con los resultados del estudio Prácticas empresariales sobre la retribución flexible en España, realizado con la Universidad



comprensión y ayude al empleado a tomar la decisión que mejor se adapté a él".

## Primer empleo

Un leve incremento de los salarios de entrada, sobre todo para los perfiles de formación superior e ingenieros, y la mejora del paquete de beneficios para atraer a jóvenes con una cualificación específica resume la situación a la que se enfrentan aquellos que acceden a su primer empleo. De Lucas aprecia una mejora salarial notable en posiciones más técnicas, como ingenierías, logísticas o tecnológicas.

Saénz de Valluerca y Julio, de Robert Walters, afirman que "los salarios de entrada en el primer empleo han ido al alza en los últimos años, principalmente en las grandes ciudades que se nutren de talento que ha de cambiar de residencia a ciudades en las que ha aumentado el precio de los alquileres. La mayoría de primeros empleos cualificados se mueven en una banda de entre 17.000 euros y 24.000 euros, con escasa presencia de variable. En el sector IT, legal y banca estamos encontrando salarios de entrada de 25.000 y 34.000 euros".

El diseño de los paquetes retributivos resulta clave para enganchar a los más jóvenes. Gutiérrez, de Eversheds Sutherland, explica que la presencia de variable en el primer empleo es cada vez mayor, "incluso en posiciones junior se establece adicional a la retribución fija un 5%, como mediana de mercado. Las organizaciones la contemplan de manera estándar en sus paquetes retributivos para empleados sin experiencia, y la capacidad de negociación no suele ser alta".

Marcos y Gismera discrepan al asegurar que el variable no es un elemento utilizado para atraer ni fidelizar en estos casos: "Tiene escaso valor para el candidato y escaso retorno para la empresa". Tampoco creen que los planes de retribución flexible sirvan para hacer más atractiva la oferta de valor a los más jóvenes. Las expertas subrayan que las empresas están diseñando paquetes más atractivos desde el punto de vista de la cuantía y de otros elementos menos tangibles relacionados con el contexto de trabajo, las posibilidades de desarrollo, la autonomía o el trabajo en equipo.

Bañilero apunta que "los paquetes retributivos para el primer empleo están aumentando la retribución media de entrada y el paquete de beneficios para hacerlo más atractivo".

Sin embargo, pese a la tendencia alcista que se apunta, Herraiz afirma que tras un período de crecimiento importante, los salarios de entrada para este colectivo parece que se estabilizan: "Un recién licenciado puede cobrar un salario de entrada de 26.200 euros, de acuerdo con las políticas existentes en las empresas, que podrán variar la retribución final en función del perfil, titulación o máster". Matiza que observa una clara estabilización de la progresión salarial en los primeros tres años de la vida laboral de los recién licenciados, "aunque sí se cumplen las expectativas de desempeño sigue existiendo una subida moderada del 14% para el segundo año y del 10% para el tercero".

## Talento sénior

En los perfiles con experiencia, la negociación desempeña un papel clave para conseguir un sueldo de mercado, sobre todo, si se trata de profesionales que buscan un retorno al empleo después de un tiempo en situación de desempleo. Gutiérrez subraya que "el candidato tendrá mayores posibilidades de negociación exitosa en la medida en que haya sido la empresa directa o indirectamente la que haya ido a buscarlo". Añade que esos procesos se caracterizan por cierta flexibilidad por parte de la empresa "para ser capaces de captar ese talento necesario en formación y experiencia profesional requerida".

de la experiencia y madurez acumuladas, y los profesionales no se acomodan a la menor oferta salarial que las compañías pueden ofrecer. Este desajuste entre capacidades, posibilidades y expectativas de unos y otros sigue poniendo trabas a la fluidez del mercado laboral para los profesionales más sênior. Algunas organizaciones, muy pocas todavía, estân empezando a trabajar en programas orientados a específicamente a este talento sênior y, sobre todo, en no volver a producir generaciones de trabajadores que pierdan su empleabilidad por falta de previsi3n en compañías y queden atrapados en ellas". Las expertas de PeopleMatters añaden que "algunas compañías, excepciones a tener en cuenta, estân incluso volviendo a contratar a profesionales de los que se desvincularon en el pasado y cuya pèrdida no han sido capaces de cubrir con un mercado más joven".

## Brecha salarial

La diferencia entre los mejor y peor pagados se mantiene, y todo apunta que así continuará durante los próximos años aunque, según Robert Walters, "trabajadores, empresas e instituciones estân cada vez más comprometidos con la reducci3n de la brecha salarial en todos sus ámbitos, tanto de género como de estructura entre el equipo directivo y los trabajadores, más llamativa en compañías del IBEX en las que el diferencial entre el sueldo medio de la alta direcci3n y el sueldo medio es cercano a 100".

Añaden que en el ámbito global sucede lo mismo en compañías cotizadas, "por ejemplo, en Estados Unidos este diferencial es de hasta 300. Debido a esta situaci3n, diversos organismos han pedido encontrar un equilibrio con diferenciales de 1 a 8 o 1 a 20". Aún así, es una evidencia que crecen más los salarios altos que los bajos. Para Marcos y Gismera, "la tendencia mundial a reestructurar y externalizar las actividades periféricas para que las lleven a cabo subcontratistas o concesionarios se sitúan en gran parte en el origen de esta desigualdad salarial tan perniciosa".

A partir de los datos del último informe salarial de Korn Ferry, publicado en octubre de 2018, Herralz cree que no se han producido variaciones significativas en los últimos ocho años: "Podemos afirmar que el directivo de nivel medio gana en España 3,8 veces más que un supervisor, cifra muy similar a la existente en países de nuestro entorno (5,3 en el sur de Europa y 2,7 en países Nórdicos) o de otras regiones desarrolladas (3,3 en EEUU y Canadá). Y por supuesto, mucho más equitativa que la de Asia (8,4) u Oriente Medio (7,9). A nivel global sí se ha producido un incremento de este abanico, desde el 5,9 de 2011 al 7,1 de 2017".

No obstante, Herralz confiesa que "si somos más extremos y comparamos a operarios o administrativos con altos directivos, observaremos importantes diferencias: los primeros han perdido poder adquisitivo en los últimos años, mientras que los directivos tienen un balance de subidas muy por encima de la inflaci3n". Según Barrilero, la brecha salarial está relacionada con la evoluci3n de la búsqueda y retenci3n de talento: "La necesidad cada vez mayor de posiciones técnicas especializadas, hasta ahora de bajo nivel, puede provocar el aumento salarial de estos sectores y con ello la reducci3n de la brecha salarial. Todo ello unido a la reducci3n del desempleo que, en general, obliga a contratar en niveles inferiores a mayor coste".

## España en el mundo

España ocupa un lugar lejos de la pole respecto de sus vecinos europeos. De Lucas señala que en los años de crisis España "tuvo que mantener la productividad bajando salarios y fue la única forma de mantenernos competitivos. Sin embargo, aún no vemos esa recuperaci3n y estamos en la cola de nuestros compañeros europeos, junto con Portugal y Grecia". Sin embargo, el resto de los expertos coinciden en que estas diferencias se estân acortando. Guillermo Jullo subraya que "las estadísticas muestran que España está a la cola de Europa en términos nominales, pero en ellas no se tiene en cuenta el nivel de vida. Esta distorsi3n salarial se debe principalmente a la escasa

Gutiérrez también cree que en las posiciones directivas y mandos intermedios y técnicos existe cierto acercamiento: "Esto no quiere decir que estemos al nivel salarial de Reino Unido, Alemania o los países nórdicos, pero podemos hablar de una situación intermedia".

Herráiz dice que hay que diferenciar por colectivos: "Los perfiles más operativos se referencian más al coste de la vida, siendo los salarios en España inferiores a los de Francia, Italia o Reino Unido, pero superiores a los de Portugal. En posiciones de dirección, las diferencias se reducen: en Chile o en EEUU un directivo puede aspirar a un 30% más que uno en España, pero estamos bastante igualados ( $\pm 10\%$ ) con directivos de países como Francia, Polonia, Irlanda, Holanda, Italia o Alemania". Puntualiza que "para posiciones intermedias, hay que tener en cuenta que la antigüedad media de nuestra fuerza laboral es muy alta en comparación con la de otros países, lo que puede afectar positivamente en una comparativa de este tipo".

¿Cuándo podré tener las vacaciones de mis sueños?:

## El diccionario salarial

**Compensación total.** Todos los elementos percibidos como resultado de la relación profesional con la empresa: retribución (fija, variable y en especie), formación, beneficios sociales y/o flexibilidad horaria.

**Retribución fija.** Cantidad dineraria que la empresa ofrece con un mínimo fijado por la ley.

**Retribución variable.** Remuneración no incluida en la retribución fija y que varía en función del rendimiento, desempeño o logro de unos resultados fijados.

**Retribución flexible.** Permite diseñar el sueldo en metálico y en especie. Este último supone el uso, consumo u obtención de bienes o servicios de forma gratuita o por un precio inferior al de mercado, por un valor que no supere el 30% del sueldo total.

**'Bonus target'.** Cuantía económica por la consecución del 100% de los objetivos.

**Escala de logro.** Instrumento que establece la relación entre el nivel de consecución alcanzado y la retribución variable.

**Nivel de consecución.** Nivel alcanzado en el cumplimiento de los objetivos establecidos.

**'Stock options'.** Opción de compra sobre acciones. Conviene concretar antes el 'vesting' -horizonte temporal en el que se devengará las acciones-, y el 'cliff' -período mínimo que deberá permanecer en la empresa para devengar el primer tramo de acciones y por el que si va antes, no tendrá derecho a ellas-.

**Salario emocional.** Retribuciones no económicas obtenidas de la empresa, por ejemplo, horario flexible, días libres, formación, voluntariado, espacios de ocio/distracción, teletrabajo, etcétera.

**'Golden parachute'.** Contrato blindado por el que el empleado pacta una serie de beneficios en caso de rescisión del contrato.

**Estructura salarial.** Conjunto de intervalos retributivos que sirven de referencia para establecer los



**Mix retributivo.** Indicador que refleja el peso que tiene cada elemento retributivo (fijo, variable, beneficios...) tiene sobre la retribución total.

## Cómo pedir un aumento de sueldo

---

**Contexto.** Confirme que la empresa se encuentra en un momento propicio, es decir, si ha mejorado sus ingresos en el último año y si realmente está en mejor situación que la competencia.

**Momento.** Anticípese a la preparación de los presupuestos para el próximo año, sólo así conseguirá que su petición se tenga en cuenta. De lo contrario, tendrá que esperar al siguiente ejercicio.

**Política salarial.** Analice cuál es la política salarial de la compañía. Si no es posible una subida en el sueldo fijo, la retribución variable o los paquetes flexibles pueden ser una solución para una mejora.

**Negociación.** Prepare a fondo la entrevista para conseguir sus objetivos. Acuda con datos tangibles - resultados, rendimiento o éxitos logrados en el último año-. Con un discurso sólido aumentan sus opciones.

**Interlocutor.** Localice e identifique una persona con autoridad. A veces un intermediario con mano izquierda puede ser el mejor canal para que el máximo responsable decida a su favor.

## ¿Cuál es el precio de un proyecto?

---

Trabajar por proyecto por un tiempo determinado es una de las salidas profesionales más factible para los sênior, es decir, profesionales con un gran recorrido que salen del mercado laboral. Las jubilaciones anticipadas y los expedientes de regulación de empleo expulsan un talento que opta por el 'Interim management' como una oportunidad más que rentable. Iván Baltasar, 'head of interim management' en Robert Walters, explica que "en los últimos años está despertando un mayor interés entre los perfiles sênior y las compañías de todo tipo en España debido al mejor entendimiento de sus posibles aplicaciones y su potencial rentabilidad a corto plazo".

En cuanto a la posible distorsión salarial de estos perfiles, Baltasar aclara que "el paquete retributivo del resto de la plantilla no se ve afectado en absoluto, ya que en la mayoría de los casos los profesionales independientes o 'Interim managers' no entran dentro de los costes de estructura de la compañía, sino que están puestos a disposición por empresas de selección con categoría de ETT y/o son profesionales autónomos que facturan a las empresas por sus servicios mediante un relación "mercantil". Por tanto, los costes pueden dirigirse a áreas concretas como costes de proyecto, generales, proveedor, etcétera, pudiendo incluso beneficiarse fiscalmente".

## RELACIONADOS

---



**España suspende en las opciones directivas para las mujeres**

La medida, los impostores y otros impecunentos



Reciba de manera gratuita toda la información de su interés por email.

Apuntarme [https://seguro.expansion.com/newsletters.html?intcmp=MODNEWSLETTER]

Te recomendamos

Enlaces promovidos por Taboola

Una experta en lingüística explica como hablar inglés con solo 15 minutos de estudio al día. Babel

Si tienes un ordenador tienes que probar este juego Vikings: Juego en Linea Gratis

Benzema y su alfombra mágica El Mundo

Así afecta la 'Tasa Tobin' a los pequeños inversores Expansión

Álvaro Peña ficha por el Albacete Marca

Duras críticas de Iberdrola, BBVA y Telefónica al hachazo fiscal Expansión

COMENTARIO



joan\_1234

28/01/2019 | 19:40 horas

#1

En serio????!!! Clickeo en Ingeniería y solo aparecen puesto de Director de Proyectos, Director de Operaciones, Gerente, etc.. donde están los puestos mas rasos de Ingeniero como Consultor Junior, Senior etc.. Ni Leer más

EDICIONES

OTRAS WEBS DE UNIDAD EDITORIAL

Table with 4 columns and 6 rows of dotted lines.

Apúntate a nuestras newsletters

Apuntarme