

DESARROLLO DE CARRERA

¿Para cuándo una subida de sueldo?

MONTSE MATEOS MADRID 5 JUN. 2018 - 16:29



**ESCAPA
DEL CALOR
DEL VERANO**

/ DREAMSTIME / EXPANSION

Aunque algunos colectivos pueden aspirar a incrementos salariales que superan el 5%, la mayoría de los profesionales tiene el sueldo congelado desde hace años. Los expertos aseguran que habrá que esperar hasta 2020 para una subida lineal que rondará el 2%.

Ni este año ni el que viene. Los expertos en asuntos retributivos coinciden en que la gran mayoría de los profesionales tendrá que esperar hasta 2020 para tener un aumento de sueldo, pese a que las cosas este año no van tan mal. La encuesta anual de estructura salarial publicada esta semana por el Instituto Nacional de Estadística (INE) refleja que los sueldos están estancados y pierden poder adquisitivo. El salario medio en España ha subido un 0,2%, mientras que la economía crece a ritmos superiores al 3% en los últimos tres años. Lo que viene a decir que mientras las empresas mejoran sus resultados, la retribución de sus empleados no va en la misma dirección. El sueldo más habitual en España no supera los 16.500 euros.

PUBLICIDAD

inRead invented by Teads

ÚLTIMA HORA

- 09:08 **La producción industrial se dispara un 11% en abril y logra su mayor aumento en una década**
- 08:49 **Rajoy: "Mi intención es abandonar la política de manera definitiva"**
- 08:45 **Repsol prevé invertir 15.000 millones de euros hasta 2020 y aumentar el dividendo a 1 euro**

LO MÁS LEÍDO

1. **Un millón y medio de contratos disponibles para trabajar en verano**
2. **Los datos, un lastre para gestionar personas**
3. **¿Conoce la fórmula magistral para encontrar un empleo?**
4. **¿Para cuándo una subida de sueldo?**

5. **Cuál es el sueldo de los profesionales IT**

Maribel Rodríguez, manager de la división de HR de Robert Walters, matiza que a la hora de leer estos datos hay que tener en cuenta que "hacen referencia a la retribución de 2016. Los salarios sufren presiones al alza cuando la oferta de profesionales se va reduciendo. El paso previo a ver un alza sostenida y generalizada de los sueldos pasa por reducir el paro hasta un entorno cercano a los niveles de paro estructural de España que está en torno al 10%".

En octubre de 2016, Mario Draghi, entonces presidente del Banco Central Europeo, afirmaba: "Es el momento de que los salarios suban. Llevan mucho tiempo creciendo por debajo de la productividad". Desde entonces el gobierno y los sindicatos claman por una subida que haga frente al crecimiento del IPC... y es que según el VI Monitor Anual de Adecco sobre salarios la media retributiva española (1.639 euros mensuales) está por debajo de la europea. Es más, en el último año la diferencia entre el sueldo medio español y el de la Unión Europea ha pasado de un 15,4% a un 18% el último año. Por ejemplo, el sueldo medio en Francia es de 2.356 euros mensuales; 2.719 euros en el caso de Alemania.

El sueldo, una prioridad

En este contexto no es de extrañar que asuntos como el desarrollo de carrera y las políticas de flexibilidad laboral no sean prioritarios para los profesionales. El Estudio sobre la Retención del Talento Tecnológico en España de Hays asegura que los profesionales de IT valoran por encima de todo el paquete salarial, seguido de la flexibilidad horaria y la posibilidad de trabajar en remoto y la proyección de carrera. Y aún hay más. En el Employer Brand Research 2018 de Randstad, la retribución aparece como el factor más mencionado para elegir una empresa: lo valora el 63% de los 6.882 encuestados en España; ocupa el primer lugar por sexto año consecutivo. Le sigue la conciliación que por segundo año se sitúa en ese puesto con el 55%. Randstad aprecia un desajuste entre lo que buscan los profesionales y lo que las empresas ofrecen. Los primeros demandan salario (63%), conciliación (55%) y el ambiente de trabajo (50%), que según los encuestados están en las posiciones 6, 7 y 8 de lo que ofrecen las compañías.

El sueldo medio español es de 1.639 euros mensuales, un 18% inferior a la media europea

Pese a todo, la retribución es ya una de las preocupaciones de las empresas. Según el informe de Tendencias Retributivas y de RRHH 2018 de KPMG, el 44% de las 100 compañías encuestadas quiere reforzar la atracción y retención del talento, para lo cual es preciso revisar políticas salariales (34%), así como diseñar la estructura retributiva y realizar análisis de equidad interna (28%).

Contención salarial

Así las cosas, los expertos en retribución creen que ha llegado el momento de incrementos salariales reales, pero aún habrá que esperar un par de años. Carlos Delgado, presidente y consejero delegado de Compensa Capital Humano, asegura que "después de tantos años difíciles, es el momento de trasladar a los empleados parte de la recuperación económica. Pero al mismo tiempo, no deberíamos perder de vista la productividad a medio y largo plazo de las organizaciones. En definitiva, de ello depende su sostenibilidad". Advierte de que existe una elevada correlación entre productividad y salarios: "Tras los durísimos últimos años para el empleo, con destrucción de puestos de trabajo y una congelación salarial (si no reducción), y ante los datos positivos que comienzan a presentar las empresas, nos debemos plantear si ha llegado el momento de subir los sueldos, fomentar así el consumo y la inversión de los trabajadores, actuando como dinamizadores de la economía española".

Según Yolanda Gutiérrez, socia de Eversheds Sutherland Nicea, "la contención salarial como principio de gestión salarial supone una medida a corto plazo con impacto directo en la cuenta de resultados. Sin embargo, el mayor impacto viene a medio plazo, y con un signo contrario: el coste empresarial que supone una rotación no deseada". Añade que "la descapitalización de las organizaciones por la pérdida de talento, sería un enorme reto a afrontar".

A quien también le preocupa un exceso de contención salarial es a Maribel Rodríguez. Aunque la considera imprescindible

para mantener la competitividad empresarial y "más aún en un contexto de internacionalización de las empresas españolas que se reforzó con la crisis", cree que "la desventaja es la complejidad de recuperar el talento perdido durante la recesión; en ese sentido el colectivo exportado durante la crisis evaluará con detenimiento una vuelta al ámbito local, sobre todo porque nuestros paquetes salariales suelen ser menos competitivos".

Pagar más, una necesidad

Rafael Barrilero, socio de Mercer, es partidario de pagar más si las cuentas de resultados lo permiten. Explica que la economía va mejor porque las compañías ajustaron sus costes y han generado márgenes que permiten subidas. Apunta que los incrementos en 2018 han sido moderados pero más alegres que la inflación, algo que no ha ocurrido en años anteriores: "Aún así creo que para ver unos incrementos más generosos habrá que acomodar el discurso. Todos vivimos de que la economía esté sana y ahora es el momento de subir los salarios para animar el consumo interno y conseguir que se mantenga saludable por más tiempo".

Para el 34% de las empresas revisar la política salarial es clave para atraer y retener talento

No obstante, Delgado previene de que, pese a los efectos positivos a corto plazo de incrementar los salarios, no se puede afirmar que este aumento de costes fijos suponga una mejora de la productividad de las empresas que decidan abordarlos. El problema a medio plazo es que si volvemos a incrementar los costes y no la productividad, podríamos volver a vivir situaciones dramáticas".

Cambio de paradigma

Susana Marcos, socia de PeopleMatters, prevé unos incrementos en torno al 2%, y plantea un cambio de paradigma: "Tendremos que migrar del concepto de empleado tradicional (con relación laboral, contrato indefinido, puesto estable y con tareas en gran parte transaccionales) al de profesional independiente, que vende o alquila su conocimiento con un objetivo, que trabaja por proyectos y que mantiene una relación mercantil.

Dejaremos de hablar de salarios para comenzar a manejar los honorarios profesionales. Esto es un cambio de paradigma en las organizaciones, mucho más flexibles, mucho más líquidas, que requerirán esquemas de coste de personal muy diferentes y disruptivos".

Cómo lograr un aumento

En 2008 el incremento retributivo fue del 5,1%, una alegría salarial que ha tenido consecuencias dramáticas para el empleo. En estos años los diferentes análisis no se atreven a anunciar subidas superiores al 2%. Según el último estudio de KPMG, las empresas prevén que los aumentos salariales fuera de convenio oscilen entre el 2,7% y el 2,9%; el resto se situaría entre 2,6% y el 2,8%, considerando un IPC mediano del 1,42%. Los expertos de PeopleMatters y de Mercer cifran el incremento para 2019 en un 2%, una subida que no vaticinan para todos los puestos hasta 2020. Con estos datos, conseguir un aumento es un privilegio sólo al alcance de unos pocos. La negociación entre el jefe y el empleado es definitiva. Las pistas de los expertos pueden ayudarle a conseguir un aumento salarial a medio plazo:

"Los sectores más favorecidos serán el tecnológico, 'real estate' y los perfiles técnicos de fuerte demanda, como puedan ser los de las ingenierías y sectores cíclicos vinculados a la demanda interna de nuestro país. En determinadas posiciones podemos encontrar subidas de hasta un 10%". Maribel Rodríguez (Robert Walters).

"El mayor diferencial en los incrementos se va a producir entre las grandes empresas y el resto, a favor de las primeras, que entre sectores. Seguiremos viendo un encarecimiento de las posiciones relacionadas con la transformación digital de las empresas debido a la escasez de estos perfiles y a la guerra por conseguir profesionales expertos". Susana Marcos (PeopleMatters).

"La especialización, las responsabilidades corporativas y globales son un valor diferencial que debe ser retribuido. En el futuro, los incrementos salariales significativos en las carreras individuales vendrán por un incremento en la aportación de valor, por un cambio en las responsabilidades". Yolanda Gutiérrez (Eversheds

Sutherland Nicea).

RELACIONADOS

[Expansión y Empleo](#)
[Desarrollo de Carrera](#)

¿Conoce la fórmula magistral para encontrar un empleo?

Los datos, un lastre para gestionar personas

"El debate está en el tiempo que se tardará en implementar los robots"

COMENTARIOS

OTRAS WEBS DE UNIDAD EDITORIAL

[Masters - Escuela UE](#)
[Coches - Marcamotor.com](#)
[Unidad Editorial](#)
[Farmacia - Correo](#)
[Farmacéutico](#)
[Cuidate Plus](#)
[Medicina - Diario Médico](#)
[Trabajo - Expansión y Empleo](#)
[Hemeroteca](#)
[Expansión en Orbyt](#)
[El Mundo](#)
[Tienda MARCA](#)
[Nauta360](#)
[Madrid Fashion Week](#)
[Noticias de Agencias](#)
[Directorio Empresas](#)
[Directorio Autónomos](#)
[Directorio Ejecutivos](#)
[Diccionario Económico](#)
[Fuera de Serie](#)
[Suscripciones Expansió](#)
[Búho](#)
[Marca](#)
[Marca Apuestas](#)
[Marca eSports](#)