

# Todo lo que necesita saber para que le suban el sueldo en 2019

MONTSE MATEOS MADRID 21 OCT. 2018 - 23:36



Costhanzo

El incremento salarial estimado para el próximo año es del 2%. Serán los puestos directivos y los profesionales relacionados con el ámbito de las nuevas tecnologías los que más opciones tengan para acceder a un aumento por encima de la media prevista para el resto de los empleados. El desempeño profesional y la posición en el rango salarial serán definitivos para negociar un salario al alza.

Los perfiles IT mantendrán su liderazgo en el empleo y en los salarios el próximo año. Las profesiones de nueva hornada relacionadas con los datos, la ciberseguridad o los desarrolladores de nombre impronunciable han incrementado su remuneración un 6% respecto a 2017, según anticipa Hays, una tendencia que se mantendrá a lo largo del año que viene. Chris Dottie, director general de Hays, señala que "generalmente son necesarias las tendencias inflacionarias a nivel salarial, pero debido a la brecha de talento existente, éstas se concentrarán en ciertos perfiles, lo cual exagerará las desigualdades en el mercado laboral".

0

Comentar

## ÚLTIMA HORA

08:49 Barclays da alas a la remontada en Bolsa de Telefónica

07:52 El Ibex y los bancos mantienen las dudas en la nueva semana

## LO MÁS LEÍDO

Todo lo que necesita saber para que le suban el sueldo en 2019

Dónde estará su empleo en el futuro... y cómo lo conseguirá

Los temporales tendrán un salario mínimo de 1.000 euros

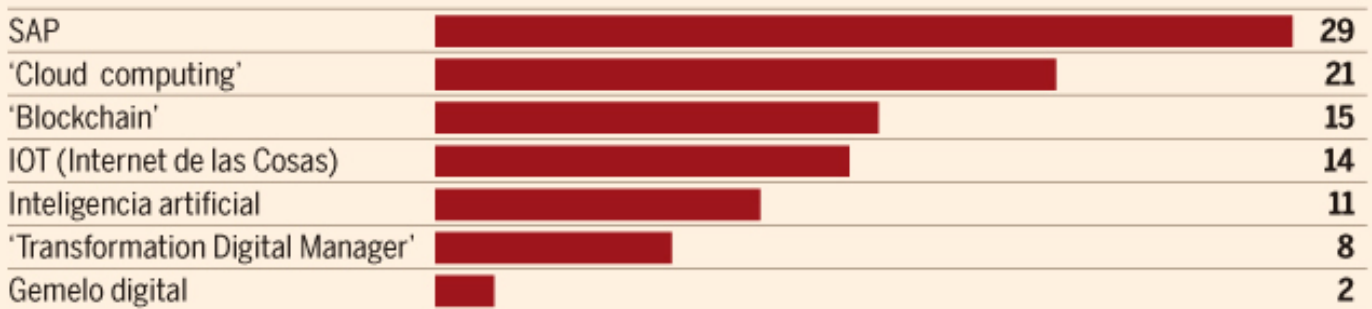
**NEWSLETTERS**

Personaliza la información económica que quieres recibir por secciones. [\[Suscríbete\]](#)

## EL EMPLEO DE LA ECONOMÍA DIGITAL

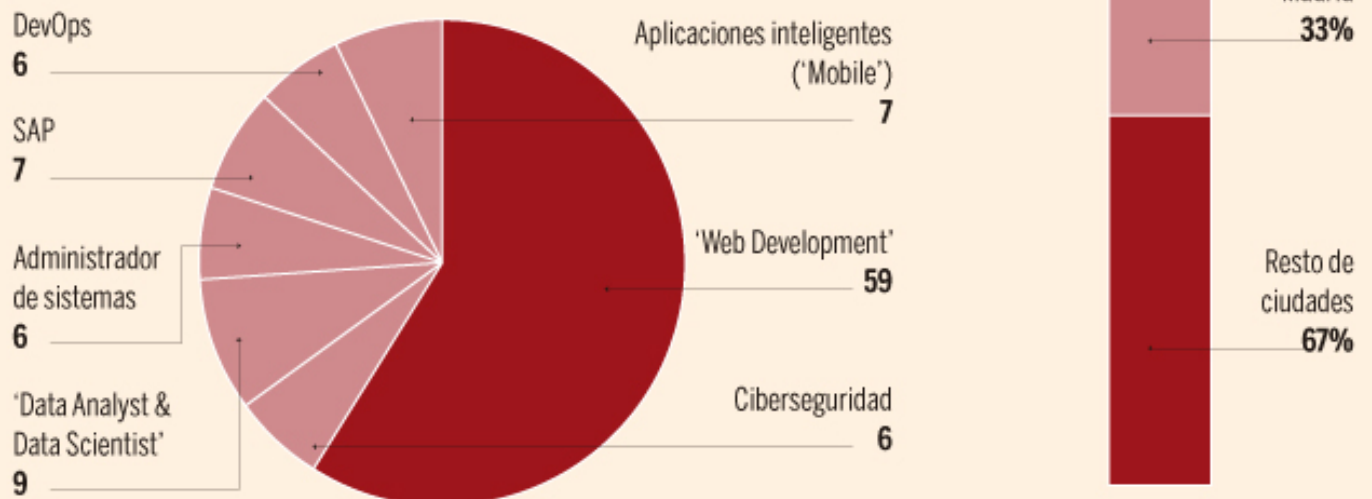
### > Tendencias de empleador (1<sup>er</sup> trimestre de 2018)

En porcentaje.



### > Perfiles más demandados

Segundo semestre de 2017. Porcentaje de ofertas publicadas por tecnología demandada.



## SALARIOS MEDIOS: PROFESIONES DIGITALES



	Mínimo	Máximo	Banda salarial, en euros.
Responsable de estrategia digital			80.000-200.000
Director de márketing y comunicación digital			80.000-200.000
Director de Seguridad de la información (CISO)			80.000-200.000
Gestor de e-commerce			50.000-130.000
Gestor de marketing digital			50.000-90.000
Gestor de comunicación digital			50.000-90.000
Analista de big data e inteligencia			40.000-90.000
Growth hacker			40.000-60.000
Analista digital			40.000-60.000
Gerente de cuenta digital			40.000-55.000
Especialista en marketing entrante			37.000-45.000
Gestor de CRM			35.000-50.000
Analista de inteligencia para clientes			33.000-50.000
Especialista en marca de empleador digital			30.000-45.000
Analista de recursos humanos			30.000-45.000
Gestor de tráfico			28.000-38.000
Gestor RTB			28.000-35.000
Gestor de medios sociales			27.000-45.000
Especialista en SEM y SEO			25.000-40.000
Especialista en SEO			25.000-40.000
Gestor de Contenidos			25.000-40.000
Especialista en cont. transmedia y publrreportajes			25.000-35.000
Copywriter			25.000-35.000
Diseñador digital			25.000-35.000
Community Manager			22.000-30.000

## SALARIOS MEDIOS: PROFESIONES TECNOLÓGICAS



Desarrollador de aplicaciones iOS o Android			40.000-55.000
Jefe científico de inteligencia artificial			40.000-55.000
Desarrollador backend			30.000-50.000
Desarrollador web			30.000-45.000
Gerente de proyecto			30.000-45.000
Consultor SAP			30.000-45.000
Desarrollador CRM			30.000-45.000
Diseñador UI/UX			28.000-45.000

Esto es el sólo el principio de una realidad retributiva que deberá conocer si quiere que le suban el sueldo en 2019. EXPANSIÓN ha recopilado los informes de las principales consultoras de retribución y hablado con los expertos en esta materia para conocer cuál es el aumento salarial previsto para este año, los sectores que mejor están pagando a sus profesionales y los sueldos por comunidades autónomas. También cuáles son los puestos más cotizados y a qué beneficios sociales puede acceder para lograr ese aumento salarial.

### Los incrementos

El incremento salarial previsto para 2019 es del 2%, cifra que oscilará en función de determinadas variables. La oferta y la demanda impera a la hora de marcar los niveles retributivos, de manera que algunas organizaciones están viendo cómo su mejor talento se va porque los que incorporan superan con creces el sueldo con el que contrataron a perfiles similares hace apenas un par de años. Desde Hays estiman que "estos altos niveles salariales impiden en muchos casos a las empresas, sobre todo pequeñas y medianas, fichar el talento tecnológico que necesitan para seguir creciendo. El mercado laboral de IT está muy desequilibrado y no permite absorber la alta demanda por parte de las empresas". Esta situación que se da en estos perfiles no es extrapolable a otros profesionales, que ven como su salario apenas se ha incrementado en los últimos años, a excepción del sector logístico, en el que se maneja un diferencial del 5% respecto al año pasado, y sobre todo el legal que, como también anticipa Hays, maneja una variación interanual de un 11%.

Maribel Rodríguez, manager HR division de Robert Walters, matiza que "los incrementos salariales estarán entre el 1,5% y 5% dependiendo de las posiciones, el sector y la comunidad autónoma". Yolanda Gutiérrez, socia del departamento de consultoría de RRHH de Eversheds Sutherland, asegura que 2019 será un año de consolidación de la tendencia al alza de este ejercicio: "En determinados sectores y puestos volveremos a hablar de incrementos salariales en torno al 4,5% o 5%, así como en puestos directivos. En posiciones por encima de convenio, podemos esperar incrementos del 3%". Susana Marcos, socia de PeopleMatters, y Rafael Barrilero, socio de Mercer, estiman subidas en torno al 2%.

## POR QUÉ LE PUEDEN SUBIR EL SUELDO

En porcentaje de empresas.

Resultados de la compañía		44
Antigüedad		7
Desempeño individual		92
Inflación		46
Nivel del puesto		31
Posición en rango salarial		64
Posición de mercado		52
Resto		19

### Los sectores y categorías

Nada mejor para saber si puede aspirar a un aumento como conocer con antelación aquellos sectores y posiciones que más cotizan. Marcos advierte de que no hay grandes variaciones por sectores: "Serán las posiciones las que marquen las diferencias, sobre todo en aquellas relacionadas con la digitalización y que tengan un impacto en el consumidor final, como el ámbito de gran consumo y banca". Barrilero identifica sectores como banca de inversión e ingeniería, donde los sueldos se han incrementado hasta un 20%. Subraya el socio de Mercer que son los mandos intermedios los que más están tirando del fijo, "no tanto los directivos, aunque éstos pueden optar a un variable más que generoso consolidando hasta el 30%".

En cuanto a los sectores, Gutiérrez insiste en que durante los últimos 3 o 4 años, "las empresas pertenecientes a los sectores tecnológicos siguen estando a la cabeza de muchos rankings de las compañías que mejor retribuyen, junto con el ámbito de servicios". Carlos Recarte, socio director de Recarte & Fontenla executive search, coincide en señalar las firmas de servicios entre las mejores pagadoras, "en especial las de consultoría, financiero, seguros y retail son las que mejor pagan a los profesionales digitales". El último estudio retributivo de Willis Towers Watson señala los profesionales del sector farmacéutico seguidos de la industria financiera como los mejor retribuidos: "Ofrecen a sus trabajadores un 10% y un 15% más que la media, respectivamente". Este análisis estima un incremento medio salarial del 2,4% para 2019.

Los puestos

## LOS PERFILES MEJOR PAGADOS

Remuneración anual en euros y variable en porcentaje

SECTOR	PERFIL	REMUNERACIÓN	VARIABLE
Banca	Managing Director	300.000 €	+140%
IT & Telco	Chief Information Officer (CIO)	250.000 €	+50%
Legal	Socio Despacho Internacional	230.000 €	+20%
Banca	Director	200.000 €	+75%
Seguros	Director Comercial	200.000 €	+50%
Legal	Socio Despacho Nacional	200.000 €	+20%
Finanzas	Director Financiero (CFO)	170.000 €	+20%
Lifescience	Director Comercial	160.000 €	+30%
IT & Telco	Chief Technology Officer (CTO)	150.000 €	+30%
Lifescience	Director Médico	150.000 €	+20%
RR.HH.	Director de Recursos Humanos	150.000 €	–
Ingeniería	Director Industrial	144.000 €	–
Digital & E-commerce	Chief Digital Officer (CDO)	140.000 €	+20%
Ingeniería	Director de Lean Manufacturing	140.000 €	–
Construcción & Inmobiliaria	Director General	140.000 €	–
Gran Consumo	Sales Director	130.000 €	+30%
Gran Consumo	Export Area Director	130.000 €	+30%
Finanzas	Director de Transformación	120.000 €	+15%
Construcción & Inmobiliaria	Director Técnico	120.000 €	–
Seguros	Responsable de Suscripción	100.000 €	+30%
Digital & E-commerce	E-Commerce Manager	100.000 €	+20%
Logística	Director de Supply Chain	100.000 €	+20%
Logística	Director de Compras	100.000 €	+20%
Retail	Director Comercial	90.000 €	+40%
Retail	Director de Expansión	90.000 €	+30%
RR.HH.	Responsable de RR.HH.	90.000 €	–
Hostelería y Turismo	Director de Hotel	65.000 €	+10%
Hostelería y Turismo	Sales Manager	60.000 €	+20%

Fuente: Spring Professional (Grupo Adecco)

Expansión

En cuanto a los puestos que pueden aspirar a un aumento, Guillermo Julio, experto en proyectos retributivos de Robert Walters, destaca en IT los CTO/CIO y perfiles de big data & cybersecurity como los más buscados y más cotizados del mercado y que registrarán aumentos superiores a la media. En legal identifica a los abogados de protección de datos y real estate, "que acaparan las mayores subidas al calor del boom que están viviendo estas áreas en España". Anticipa Julio que en recursos humanos destacarán los perfiles de compensación y beneficios y talent acquisition de perfiles IT; en ingeniería los profesionales de Supply Chain y R&D. Y, por último, en banca revela que son los investment manager y asset management los más representativos, junto con aquellas posiciones vinculadas a la generación de nuevo negocio y canales digitales en el área de sales & marketing.

Recarte suma a este colectivo que puede optar a un aumento las posiciones relacionadas con la logística supply chain manager y lean managers, "que serán demandadas por el impulso del comercio electrónico". Añade el responsable de riesgos, del análisis y control del riesgo crediticio y el director de compliance como otros puestos relevantes en el sector financiero, seguros y construcción.

## El fijo y el variable

La retribución variable, es decir, la que se incorpora al paquete salarial sujeta al cumplimiento de objetivos, ha experimentado en los últimos años un comportamiento positivo, tal y como se desprende del último informe de retribución de Korn Ferry que establece que el 40% de las empresas ya contempla este tipo de compensación para sus empleados. Maribel Rodríguez, manager HR division de Robert Walters, aunque reconoce que la retribución variable ha adquirido fuerza en los años de crisis como mecanismo de vinculación de la retribución estrictamente al cumplimiento de objetivos, aclara que "ahora, las empresas se están viendo obligadas a aumentar también el componente fijo, ya que es el que marca el nivel de vida de los profesionales y produce mayor satisfacción, aunque está demostrado que sus efectos como elemento motivador son temporales".

Sin embargo, Recarte apuesta claramente por el variable: "Son muchas las compañías que utilizan fórmulas de retribución variable, a corto y largo plazo, para alinear las remuneraciones de los profesionales con la consecución de resultados de negocio. Los tipos de remuneración variable que más se utilizan en el corto plazo son: bonos por desempeño, comisiones e incentivos especialmente para la fuerza de ventas. En el largo plazo se pueden señalar: bonos diferidos, stock options, phantom stocks y contribuciones de pensión definida". Las stock options es una opción de compra sobre acciones o participaciones de una sociedad sujeta al cumplimiento de objetivos; mientras que las phantom stocks o phantom shares sólo ofrecen un derecho económico vinculado al valor de las participaciones sociales de la empresa.

## Los beneficios

Los empleados felices están un 36% más motivados y son un 31% más eficientes, según un análisis de Willis Towers Watson. No es de extrañar que también de esta investigación se concluya que el 40% de las compañías españolas considere el aumento de costes de los beneficios como un desafío para cumplir con su estrategia. ¿Qué desean los empleados además de su salario? François Gaffinel, CEO de Sodexo BI, explica que las generaciones más jóvenes quieren más flexibilidad para crear una combinación perfecta de trabajo y vida, y son muy conscientes en lo relativo al cuidado de la salud: "Las empresas más vanguardistas están añadiendo elementos que mejoren el bienestar de los empleados incorporando paquetes para una vida saludable, acceso gimnasios, actividades deportivas, etcétera. Elwellness se está convirtiendo en un ingrediente importante en muchos paquetes retributivos junto con los beneficios sociales más clásicos como los cheques de comida, seguros de salud o guardería".

Oliver Bemon, director general de Up Spain, asegura que el beneficio número uno sigue siendo el vale de comida, junto con el de transporte y guardería, al que suma Up ACTiva para la transformación digital de los gastos profesionales. Manuel Asla, director de marketing y comunicación de Edenred España, asegura que "la verdadera evolución que han vivido los beneficios sociales se basa en la adaptación de los productos a cada tipo de empleado". La adaptación a las necesidades de los profesionales es el gran reto. Jorge Herraiz, director de productized services de Korn Ferry, menciona la irrupción de beneficios como llevar la mascota a la oficina o las mesas de trabajo con cinta de correr incorporada como algunas de las propuestas más imaginativas que ya están ganando fuerza en Estados Unidos.

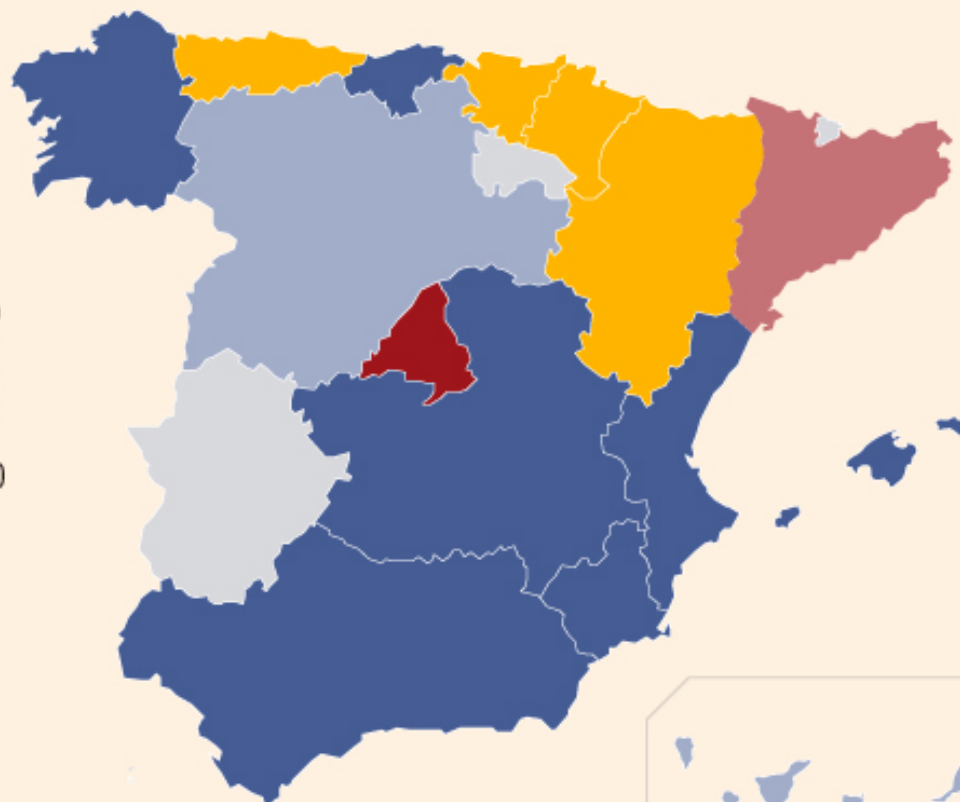
# RETRIBUCIONES MEDIAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

## > Directivos

En euros.

Media nacional  
**79.097 €**

- Más de 82.000
- De 80.000 a 82.000
- De 76.000 a 80.000
- De 72.000 a 76.000
- De 68.000 a 72.000
- De 64.000 a 68.000

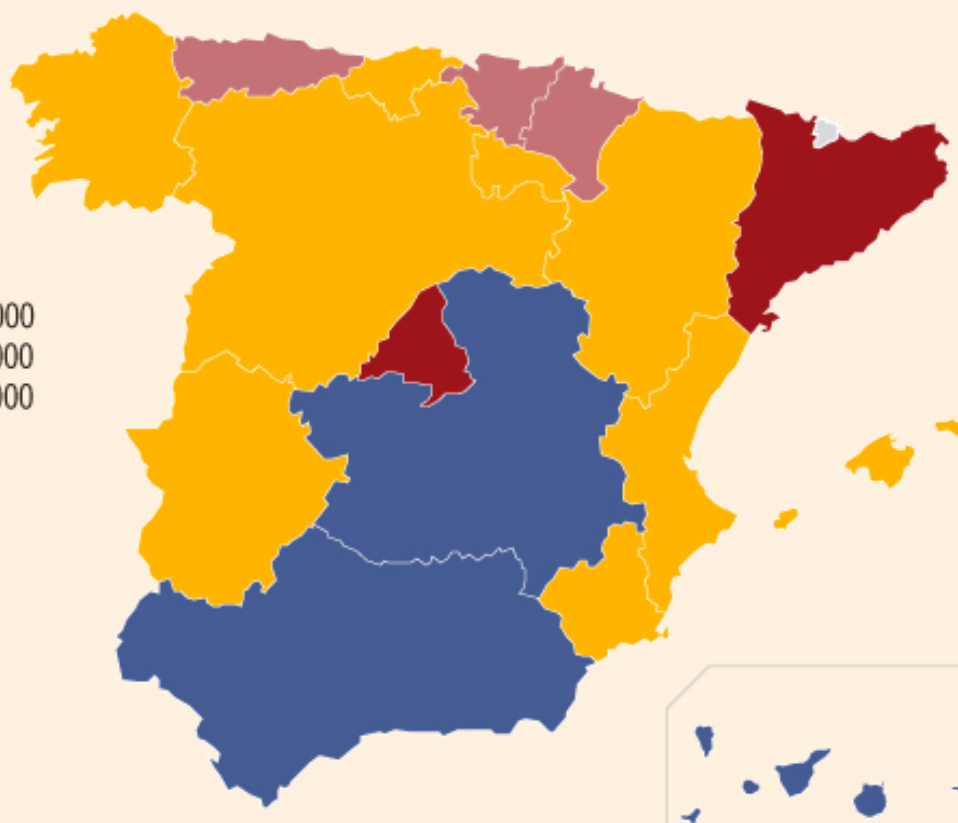


## > Mandos intermedios

En euros.

Media nacional  
**40.435 €**

- Más de 40.000
- De 38.000 a 40.000
- De 36.000 a 38.000
- De 34.000 a 36.000



## > Empleados

En euros.

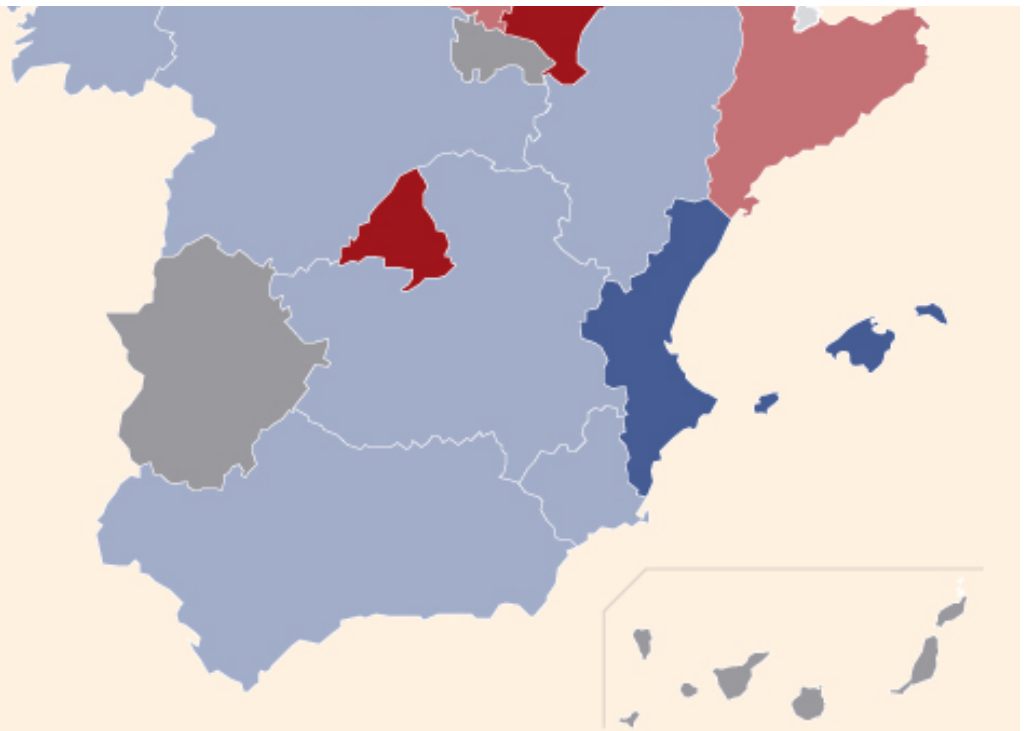
Media





nacional  
22.793 €

- Más de 24.000
- De 22.000 a 24.000
- De 20.000 a 21.000
- De 19.000 a 20.000
- De 18.000 a 19.000



Fuente: Grupo Icsa/CSA/Eada Business School Barcelona

Expansión

## MEDIA DEL SALARIO BRUTO FIJO POR COMUNIDADES

En euros

	Administrador de sistemas	SAP	'DevOps'	Aplicaciones inteligentes ('Mobile')	'Web Development'	Ciberseguridad	'Data Analyst & Data Scientist'
<b>Media global</b>	<b>27.450</b>	<b>35.500</b>	<b>35.300</b>	<b>31.500</b>	<b>30.900</b>	<b>35.500</b>	<b>35.000</b>
<b>Madrid</b>	32.500	43.000	42.000	37.000	37.000	45.000	42.000
<b>Barcelona</b>	35.000	45.000	44.000	38.000	38.000	47.000	44.000
<b>Valencia</b>	27.000	36.000	36.000	35.000	34.000	36.000	35.000
<b>Bilbao</b>	27.000	33.000	34.000	30.000	31.000	33.000	33.000
<b>A Coruña</b>	25.000	33.000	34.000	29.000	28.000	33.000	32.000
<b>Sevilla</b>	25.000	36.000	37.000	30.000	30.000	33.000	35.000
<b>Málaga</b>	24.000	32.000	34.000	30.000	30.000	31.000	33.000
<b>Zaragoza</b>	27.000	33.000	30.000	29.000	28.000	33.000	32.000
<b>Alicante</b>	27.000	32.000	30.000	29.000	27.000	32.000	32.000
<b>Gijón</b>	25.000	32.000	32.000	28.000	26.000	32.000	32.000

Fuente: Tech Cities, Experis IT

Expansión

Dime dónde trabajas... y te diré cuál es tu sueldo

Madrid es la comunidad autónoma en la que directivos y mandos pueden acceder a mejor media salarial, una 'pole' que ocupa Navarra cuando se analiza el sueldo de los empleados. Esta es la conclusión que se desprende del análisis de evolución salarial que realiza Grupo Icsa, en colaboración con Eada Business School. Para

realizar este informe ha analizado 80.000 datos salariales validados estadísticamente de empleados por cuenta ajena en el sector privado entre julio de 2016 y 2017. Icsa obtiene estos datos a través de dos plataformas online, en las que colaboran escuelas negocios, portales de empleo y colegios profesionales, y a través de encuestas directas a empresas. Se trata de retribuciones medias en las que no se hace distinción por tamaño de compañía. A la hora de valorar estos datos hay que tener en cuenta el nivel de vida, por ejemplo, una vivienda en Madrid puede duplicar el precio de una en Extremadura.

**Directivos.** Las comunidades que tienen una mayor media salarial serían Madrid (83.903 euros), Cataluña (80.916 euros) y Navarra (77.859 euros), en este orden. Sólo las dos primeras sobrepasan la media nacional para esta categoría profesional que se establece en 79.097 euros. Las comunidades autónomas más alejadas de la media y con retribuciones menores son Extremadura (65.940 euros), La Rioja (67.160 euros), Canarias (70.167 euros) y Castilla y León (70.705 euros).

**Mandos intermedios.** Madrid (43.013 euros), Cataluña (41.365 euros) y Navarra (39.802 euros) son las mejor remuneradas, sólo las dos primeras superan la media nacional (40.435 euros). Canarias (34.383 euros), Castilla-La Mancha (35.250 euros), Andalucía (35.410 euros) y Valencia (36.003 euros) son las más alejadas de la media.

**Empleados.** Éste es el único colectivo en el que Navarra (25.659 euros) desbanca a Madrid (24.035 euros), que junto con País Vasco (23.561 euros) y Cataluña (23.037 euros) están por encima de la media nacional (22.793 euros). En la parte baja de la tabla destacan Extremadura (18.748 euros), La Rioja (18.875 euros), Canarias (18.960 euros) y Murcia (19.124 euros).