



Las empresas planean subir los salarios el 2,5% de media

El incremento de este año es inferior al registrado en 2019. Se premia más a los jefes y se intenta equiparar a las mujeres

CARMEN SÁNCHEZ-SILVA

Madrid - 11 ENE 2020 - 00:02 CET



Edificios de oficinas en Bilbao. GETTY IMAGES

Buenas noticias para los trabajadores españoles. Por fin. [Tras un largo periodo de congelación](#) salarial derivado de la Gran Recesión, es el momento de recuperar capacidad adquisitiva. En 2019 los salarios dieron un estirón como no se veía en la última década, afirma Victoria Gismera, directora de la consultora de recursos humanos PeopleMatters. Del *Estudio de incrementos salariales 2019-2020* que ha elaborado se desprende [que la subida media de las retribuciones](#) en el año que acaba de terminar se situó en el 2,95% y fue superior a la prevista por las organizaciones porque, cuando diseñaron sus políticas remunerativas en 2018, parecía que iban a disfrutar de un año de estabilidad económica (que luego no ha sido así) y que era la hora de que las plantillas se beneficiasen de la buena marcha de sus resultados.

Igual que entonces se mostraron optimistas, ahora, [con la vista puesta en las revisiones salariales](#) de 2020, se mantienen más cautas. La inestabilidad de la economía global y la incertidumbre política que se ha saldado esta semana con la [investidura de un nuevo Gobierno](#) han llevado a las empresas a ser más prudentes, opina Gismera. Para 2020 se espera una subida más contenida, del 2,5%.

Rafael Barrilero, socio de la consultora Mercer, hace referencia a los últimos resultados del sondeo periódico que realizan entre las organizaciones, en el que han detectado una revisión a la baja en los últimos tres meses. Su pronóstico de incremento salarial para el nuevo año ha pasado del 2,4% al 2,2%. Posiblemente en esta rebaja [de expectativas empresariales](#) también tenga que ver el aumento del SMI que planea el Gobierno de coalición entre PSOE y Unidas Podemos, por la que las compañías estiman unos mayores costes laborales, agrega Gismera.

Barrilero destaca que desde 2018 se está produciendo una recuperación salarial importante porque la revalorización de los sueldos supera ampliamente a la de los precios al consumo. Si antes de la crisis, cuando la revisión de los emolumentos se vinculaba a la inflación en vez de a la productividad o los resultados empresariales como posteriormente, la diferencia entre unos y otra era de 0,5 puntos, ahora es de más del doble. El IPC de 2019 está previsto que cierre en el 0,7%, mientras que los salarios lo harán por encima del 2% (los convenios colectivos firmados hasta noviembre recogen un incremento del 2,3%).

“Hay que celebrar este aumento salarial, que refleja una cierta normalización de su comportamiento en una etapa expansiva como la que atraviesa España desde 2014”, señalaba recientemente en un comunicado el sindicato UGT. Para decir después que los incrementos son muy moderados tras casi una década de austeridad y devaluación salarial. “Afortunadamente, la inflación mantiene también una evolución muy controlada: el aumento medio del IPC hasta el mes de noviembre es del 0,7%, lo que permite que los salarios por trabajador estén ganando 1,2 puntos de poder adquisitivo”.

Por escalafones, los poderosos verán más recompensas por su trabajo, como habitualmente apostilla el presidente de ICESA Grupo, Ernesto Poveda. Las empresas subirán el sueldo un 2,85% a sus directivos en 2020, en tanto que los operarios se verán reconocidos con solo un 1,96%, según el estudio de PeopleMatters. Entre medias, los administrativos tendrán un alza del 2,16%, los comerciales del 2,43%, los mandos intermedios del 2,80% y los técnicos cualificados del 2,65%. Según Poveda, si entre 2007 y 2019 la inflación acumulada es del 17,40%, el aumento retributivo de los directivos ha superado en casi 6 puntos ese nivel, casi como los mandos intermedios, mientras que los empleados rasos han ganado apenas 1,3 puntos.

Pero si hay un elemento que destaque en las políticas retributivas actuales de casi la mitad de las compañías encuestadas por PeopleMatters, ese es que están introduciendo medidas correctivas para cerrar la brecha salarial de género. “La ley está ayudando a que la igualdad se sitúe en primera línea en los comités de dirección de las empresas y entre los responsables de retribuciones. Aunque hay compañías que llevan años trabajando en reducir la brecha salarial, es una buena noticia que cerca del 50% lo hayan puesto entre sus prioridades para 2020”, opina Gismera.

Las medidas que están introduciendo para allanar las diferencias retributivas entre hombres y mujeres tienen que ver con la revisión y, sobre todo, rediseño de las políticas de evaluación del desempeño, analizando las subjetividades que se han repetido históricamente, las posibles discriminaciones y corrigiéndolas con herramientas que midan criterios cuantificables o de resultados, tangibles en lugar de subjetivos, indica la directiva de PeopleMatters. En cuanto a los salarios, las empresas se comparan con el mercado a fin de saber si están o no alineadas con él y, en caso negativo, aplicar incrementos especiales o de mérito. Ese aumento salarial, analiza Gismera, puede ser del 3% o 4%, frente a la media del 2,5%. Y de entre el 10% y el 12% en el caso de las promociones o ascensos.

AstraZeneca España, con 730 empleados, es una de las compañías que trabajan para cerrar la brecha salarial. Lo hace desde hace un lustro, cuando llegó su directora de recursos humanos, comunicación y RSC, Ana Mutis, explica ella misma. Entonces estaba por encima del 10%, aunque no concreta el porcentaje, y hoy es del 6% a favor del hombre. Pero en la dirección la diferencia entre el sueldo de hombres y mujeres es del 8%, en este caso curiosamente más alto para las mujeres.

El objetivo de la farmacéutica es que ese desnivel se mantenga por debajo del 10% y para ello mira con lupa las revisiones salariales, que este año se situarán en el 2,5%, destinando un paquete adicional del 0,50% de la masa remunerativa para corregir las diferencias y cerrar la brecha, dice Mutis. Este paquete suele repartirse entre 20 o 30 personas. La segunda medida, prosigue, es ofrecer sueldos ajustados a las categorías de la multinacional farmacéutica a las mujeres que fichan en lugar de elevar un 10% los que percibían en su anterior compañía.

MÁS DINERO

Eso es lo que piden a 2020 los trabajadores españoles. De acuerdo con la encuesta que realiza Grupo Adecco a final de año, el 72,3% de los consultados demandan un aumento de sueldo, más facilidades para conciliar (42,5%), mayor formación (31,7%) y un ascenso (20,7%). El dinero manda. En el caso de los directivos, su sueldo medio en España es de 84.773 euros anuales; el de los

mandos medios, de 42.929 euros, y el de los empleados rasos, de 23.250 euros brutos, según ICSA Grupo. Sepa que en 2019 donde más han crecido ha sido en las pequeñas empresas.

Se adhiere a los criterios de

[Más información >](#)

ARCHIVADO EN:

[Calendario laboral](#) · [IPC](#) · [Salarios](#) · [Indicadores económicos](#) · [Horarios trabajo](#) · [Derecho laboral](#) · [Condiciones trabajo](#) · [Trabajo](#) · [Economía](#)

CONTENIDO PATROCINADO

¿Un afeitado perfecto?

BRAUN

Calcula cuánto vale tu piso de Barcelona

PRONTOPISO BARCELONA

Descubra IBM Garage y transfóme digitalmente su negocio de la mano de expertos

IBM

Y ADEMÁS...

Ni olvida ni perdona: Kroos desvela el motivo por el que se fue del...

AS.COM

"La rebelión de Barcelona", el vídeo de skate que se grabó tras...

DEPORTES ACCIÓN

La influencer Tammy Hembrow: "Todos los deportistas del mundo..."

TIKITAKAS

recomendado por

NEWSLETTER

Recibe la mejor información en tu bandeja de entrada

