

---

## ECONOMÍA

---

# Las grandes empresas plantean subidas salariales del 1,6% en 2016

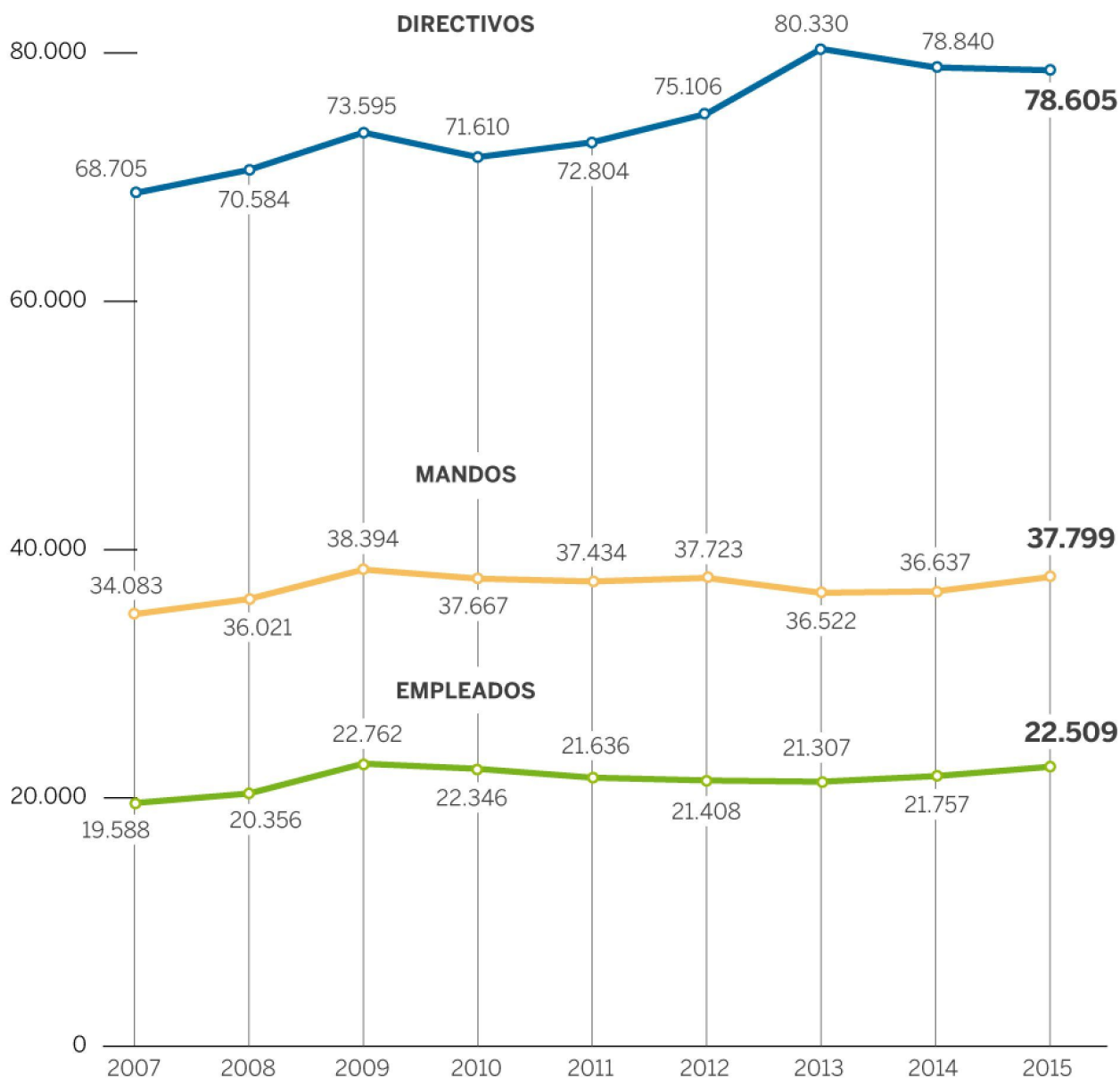
Los sueldos de los directivos perdieron poder adquisitivo en 2015, según un estudio de ICOSA

**CARMEN SÁNCHEZ-SILVA**

**Madrid** - 8 FEB 2016 - 12:17 CET

**SALARIOS POR CATEGORÍAS**

En euros al año



Fuente: Grupo ICOSA.

EL PAÍS

La mayoría de las empresas medianas y grandes revisarán los sueldos al alza en 2016 por primera vez desde que comenzó la crisis. La subida media rondará el 1,6% en las de mayor tamaño y en algunas, como Telefónica, se acercará al 2%. Las compañías buscan retener a sus empleados con estos aumentos, tras varios años de congelación salarial en los que han perdido poder adquisitivo pese a la bajada del IPC. En 2015 los directivos cedieron un 0,30% de poder de compra, algo que no sucedía hasta ahora. En cambio, empleados y mandos intermedios lo ganaron, según el estudio de ICOSA Grupo.

Por primera vez desde que comenzó la crisis las empresas están invirtiendo en mejorar los salarios de sus empleados, gravemente devaluados desde 2012. Lo dice Susana Marcos, socia de la consultora de Recursos Humanos PeopleMatters, a la vista de los resultados de la encuesta anual de la consultora entre un centenar de medianas y grandes compañías. Casi el 85% de ellas van a revisar al alza los sueldos. La subida de 2015, que se está aplicando ahora, alcanza una media del 1,58%, frente al 1,12% que las compañías preveían a principios del año pasado; y la que pretenden ofrecer a sus plantillas este año estará en el mismo entorno. En ambos casos, por encima de las medias pactadas en la negociación colectiva, el 0,74% a finales de 2015, según el Ministerio de Empleo.

“La situación ha cambiado. 2016 va a ser el año de la resaca de la crisis, en el que las congelaciones salariales quedarán como algo residual”, apoya David Díaz, socio responsable del área laboral del bufete de abogados Baker & McKenzie. “Porque cuando se sale de la crisis se recuperan las revisiones salariales para retener el talento. Tras varios años de sueldos congelados, ha llegado la hora de subirlos, pero con prudencia”, añade el letrado.

El secretario de Acción Sindical de UGT, Toni Ferrer, lo llama justicia social. Y cree que se trata de una tendencia que se viene consolidando desde 2015. “El cambio de paso en la política de retribuciones es cierto”, asegura. De hecho, más de dos millones de trabajadores tienen ya firmado un alza salarial media del 1,22% para 2016, continúa, consciente de que la recomendación del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017 es el 1,5%, porcentaje máximo que los empresarios no ven con tan buenos ojos.

Las empresas quieren recuperar la confianza perdida de sus empleados. “Con la recesión no solo han sufrido los trabajadores despedidos. Quienes se han quedado en las organizaciones, asumiendo más trabajo y peores condiciones, se sienten víctimas. Se ha roto la confianza con la empresa y ésta intenta recuperarla a través de las subidas de sueldo y la compensación emocional, es decir, la flexibilidad horaria, con ambientes de trabajo

agradables, medidas de desarrollo del personal, etcétera”, explica Marcos.

Sin embargo, sus modelos retributivos no han cambiado, se queja Ernesto Poveda, presidente de ICSA Grupo. “Que las organizaciones serias se planteen que van a solucionar los problemas de sus plantillas con un leve incremento salarial es totalmente equivocado. El efecto motivador de una subida se diluye en tres meses. No se puede retener a la gente solo con dinero, pues siempre habrá alguien que pague más”, afirma.

ICSA está a punto de presentar su informe anual de remuneraciones, elaborado a partir de 80.000 datos. Entre sus conclusiones destaca que, por primera vez desde 2007, los directivos han perdido poder adquisitivo en 2015. No mucho, eso sí, un 0,30% o el equivalente a 253 euros anuales. En cambio, empleados y mandos intermedios lo han ganado; algo más del 3%. Así, si hasta hace bien poco los dirigentes eran los únicos que ganaban poder de compra; gracias a la inflación negativa y a las pequeñas revisiones salariales, los empleados rebasan en un 1,71% al IPC desde 2007. Y se espera que así continúe en 2016.

## **Aumentos excepcionales**

Telefónica es la empresa que está marcando la pauta, con un incremento previsto del 1,9% (contabilizando el plus acordado de 1.000 euros). “Está dando ejemplo con un aumento que es una excepción en el sector”, sostiene José Luis Paniagua, representante de telecomunicaciones de UGT. Pero hay otras compañías, como Merck Sharp & Dohme (MSD), que elevaron en 2015 una media del 2% los salarios gracias a la consecución de objetivos de su plantilla de 1.000 empleados, según explica su director de recursos humanos, Alfonso Mostacero, que para 2016 tiene previsto subir un mínimo del 1,5% sin contar con la remuneración variable a que están sujetos todos sus trabajadores.

Rentokil Initial ha aplicado un alza del 1,5% en 2015 y para 2016 prevé un mínimo del 1%, “porque aunque se han acabado las congelaciones, hemos

de actuar con prudencia”, dice Jesús Torres, director de recursos humanos para el Sur de Europa de la compañía química. “Es una tendencia europea, que están protagonizando sobre todo los países del sur, que han sido intervenidos o rescatados”.

Con poco más de un centenar de trabajadores la empresa logística Vopak Terquimsa, cree que ha llegado el momento de hacer un gesto con sus empleados, más aún cuando la inflación está en negativo, dice Eduardo Sañudo, su responsable de recursos humanos. Desde hace tres años, la firma participada por CLH, vincula sus revisiones de sueldos a sus resultados económicos, lo que arroja un porcentaje inferior al fijado por el convenio de la industria química. Pero, en todo caso, subida de salario.

## CUÁNTO GANA UN DIRECTOR Y CUÁNTO UN “CURRITO”

Un empleado medio en España gana 22.500 euros anuales, que suben a 37.800 si es mando intermedio y a 78.605 euros en el caso de ser directivo. Como muestran los datos de ICESA, la remuneración de este último “gremio” duplica de largo la del anterior, algo que no ocurre entre el trabajador de base y el jefe de equipo.

También hay diferencias salariales en función del territorio en que se viva. Mientras que Madrid y Cataluña son las comunidades que mejor pagan a directivos y cuadros medios, es Navarra quien retribuye mejor al empleado. Por sectores, banca y seguros, industria y servicios son los más generosos con todos y cada uno de los estamentos empresariales, en tanto que entre los que peor pagan, comercio es el que menos remunera a sus empleados de base y mandos intermedios, pero en el caso de los directivos supera a construcción, que es el siguiente.

---

### ARCHIVADO EN:

Salario · Relaciones laborales · Condiciones trabajo · Empresas · España · Economía  
· Trabajo

---

### Y ADEMÁS...



### El dato privado de Alberto Rodríguez en Facebook que

(HUFFINGTON POST)



### La pregunta de Iñaki Gabilondo que sonroja a Felipe

(HUFFINGTON POST)



### 10 reglas a cumplir en la cama

(CADENA DIAL)



### Sara Escudero la lía abriendo el debate de la “no higiene”

(CADENA DIAL)

## CONTENIDO PATROCINADO



### Vacaciones de verano: 15 ciudades baratas que tienes

(SKYSCANNER)



### 5 cosas a considerar cuando llamas a un cerrajero

(TOPCINCO.ES)



### Graba tus llamadas, y escúchalas después

(MOVILZONA)



### 5 pueblos blancos andaluces ideales para perderse

(TRIVAGO)

recomendado por

© EDICIONES EL PAÍS S.L.

Contacto | Venta | Publicidad | Aviso legal | Política cookies | Mapa | EL PAÍS en KIOSKOyMÁS | Índice | RSS