

La empresa busca el salario justo para sus trabajadores

La crisis ha generado brechas salariales de entre el 20% y el 30% para un mismo desempeño

CARMEN SÁNCHEZ-SILVA

Madrid - 20 FEB 2016 - 22:08 CET



Empleados ejercen su trabajo en unas grandes oficinas /Antonio Espejo

Las compañías españolas quieren resolver [las desigualdades salariales](#) creadas a raíz de la crisis entre sus plantillas y para ello están recurriendo a consultoras especializadas en [remuneraciones](#), a quienes encargan estudios retributivos que les ayuden a decidir si sus sueldos se ajustan o no a los del mercado. Según estas firmas, se han generalizado brechas salariales de entre el 20% y el 30% para un mismo puesto e igual nivel de responsabilidad, desequilibrios que afectan especialmente a directivos, mandos intermedios y técnicos cualificados.

MÁS INFORMACIÓN

Casi 20.000 firmas contra las prácticas no remuneradas de la Complutense

El sueldo medio en las multinacionales sube por primera vez desde 2011

El aumento de los salarios pactados en enero se acelera hasta el 1,1%

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

Los sueldos pactados en convenios crecen un 0,74% en 2015

El salario mínimo sube 6,6 euros al mes en 2016, hasta 655 euros al mes

¿Paga adecuadamente su empresa? Ni siquiera ella lo sabe. Con tantas idas y venidas durante esta larga crisis, muchas compañías españolas buscan el salario justo para sus trabajadores. "Después de varios años de sueldos congelados y de presupuestos restrictivos, las empresas quieren saber si están pagando bien o no a sus empleados y para comprobarlo nos están encargando estudios salariales pormenorizados. Quieren saber si son competitivas", explica Victoria Gismera, directora de la consultora de recursos humanos PeopleMatters. Y confirma Ernesto Poveda, presidente de otra firma especializada en este tipo de investigaciones, ICESA Grupo: "Son organizaciones que piensan contratar personal y necesitan saber cómo retribuye la competencia para que sus ofertas sean competitivas. En otros casos están teniendo mucha rotación de personal y, para retener a sus trabajadores, se cercioran de si remuneran por debajo de mercado", precisa Poveda.

Publicidad

Tras las reducciones de plantilla que se han producido con la crisis (en muchas de las cuales ha salido la gente que no tenía que salir, la que más aportaba a la empresa), se han recortado los salarios de algunos puestos,

pero no de otros y se han generado situaciones de desequilibrio. Son empresas en las que conviven dos empleados que, desempeñando la misma función y con igual nivel de responsabilidad, ganan un sueldo distinto. Y la brecha no es baladí, de hecho, según PeopleMatters, puede haber una diferencia de uno a otro del 20% o el 30%.

EL 60% DE GRUPOS CONTRATARÁN EXPERTOS EN TECNOLOGÍA

La mayoría de las empresas afrontan su transformación digital. El 90% de las encuestadas por ICSA Grupo tienen claro que van a aparecer nuevas tecnologías que tendrán que incorporar a su actividad rápidamente. Y el 83% que, con ellas, surgirán nuevos perfiles profesionales. Es decir, que, sea como sea, necesitan contratar personal para afrontar esta revolución imparable. Seis de cada diez compañías así lo reconocen. Les hacen falta expertos tecnológicos ya. Y prevén ficharlos este año. Por eso es un buen momento para estos profesionales.

Los perfiles que precisan son diversos: analista de big data, desarrollador de aplicaciones, técnicos de ciberseguridad, programadores de realidad aumentada y directores y jefes de transformación digital, principalmente.

Personal técnico y mandos intermedios son los puestos más requeridos por las compañías españolas, al menos así lo reconocen el 100% y el 82% de las empresas consultadas por ICSA para su estudio de remuneraciones del sector de tecnologías de la información (IT). Las que buscan directivos son el 42% del total.

Todos estos profesionales del sector IT cuentan con salarios superiores a los que tendrían sus homólogos en otras actividades empresariales. Sobre todo esos cargos intermedios, cuya retribución anual ronda los 39.000 euros, frente a la media nacional de 36.800 euros.

[Estas desigualdades](#) se acusan más entre directivos, mandos intermedios y técnicos cualificados. Y tienen mucho que ver con la antigüedad en la empresa, ya que para los recién incorporados, las retribuciones son bastante más ajustadas como consecuencia de la devaluación salarial derivada de la crisis.

"En el sector tecnológico se aprecian desajustes de más del 20%, pero no en

todos los puestos. En los más demandados, es decir, aquellos relacionados con la transformación digital, como ingenieros de Big Data o cloud computing, esas brechas no se dan. Las desigualdades salariales se concentran en los puestos en los que existe sobreoferta en el mercado, como profesionales de soporte o de gestión de incidencias, en general, ligados a tecnologías que las empresas abandonan por obsoletas", explica el director de recursos humanos de la consultora tecnológica Sopra, Javier Merino, para quien los estudios salariales sirven para retribuir al personal "adecuadamente y sin pasarse".

Las brechas salariales más pronunciadas, del 30%, explica Gismera, se dan sobre todo entre los cuadros directivos. Y corresponden a los nuevos ejecutivos, a aquellos que han sustituido a jubilados anticipadamente o afectados por expedientes de regulación de empleo. En su opinión, las desigualdades remunerativas están generalizadas en las empresas españolas, pero se detecta mayor proporción en sectores como las ingenierías y construcción, servicios, comunicación y educación.

"En Liberty Seguros tenemos la misma referencia salarial para igual puesto. Pero, como somos el resultado de múltiples fusiones, dos personas que ejercen la misma función pueden tener sueldos distintos", indica el gerente de compensación de la aseguradora, Juan Carlos Domínguez. "Aunque esta dispersión se puede dar, trabajamos para que se vaya paliando a través de las políticas de revisión salarial", continúa. "El sueldo variable ha sido un refugio en estos años difíciles en los que no podíamos mover mucho los fijos", reconoce Domínguez.

Las compañías de seguros y finanzas junto a las energéticas, de distribución y consumo o las tecnológicas suelen ser las más preocupadas en comparar anualmente las retribuciones de sus plantillas con las de su competencia. Ahora empiezan a hacerlo las firmas de construcción, automoción y las hoteleras. Unas para contratar personal, otras porque están modificando su estructura organizativa y otras para incorporar perfiles digitales. "Tenemos que ser competitivos ahora que salimos al mercado a reclutar", dice el

gerente de Liberty.

ARCHIVADO EN:

Ajuste laboral · Crisis económica · Recesión económica · Coyuntura económica · Empleo
· Partidos políticos · Relaciones laborales · Empresas · Trabajo · Economía · Política

Y ADEMÁS...



Esta imagen de Carlos Baute indigna a la Guardia

(HUFFINGTON POST)



El plan de Carlos Herrera si gobiernan PSOE y

(HUFFINGTON POST)



“Me he divorciado y siento que he perdido el tiempo”

(CADENA DIAL)



Nuevo “pelotazo” de Shakira

(CADENA DIAL)

CONTENIDO PATROCINADO



Aprende a aprovechar oportunidades

(VICI)



5 cosas a considerar cuando llamas a un cerrajero

(TOPCINCO.ES)



10 vinos imbatibles a menos de 10€

(VIGNERONS)



Las pueblos más lluviosos de España

(EL TIEMPO)

recomendado por

© EDICIONES EL PAÍS S.L.

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