

# Cómo y cuánto le pagarán en 2019

MONTSE MATEOS MADRID 18 DIC. 2018 - 16:53



El incremento salarial previsto para el año que viene es del 2% y disminuye el porcentaje de empresas que optan por la congelación de sueldos. El pago por consecución de objetivos es la mejor opción para ganar más.

¿Está usted bien pagado? Pocos profesionales están conformes con su sueldo y quienes lo están no se atreven a manifestar su satisfacción por miedo a ser señalados. Y es que los datos son más que reveladores. Según el último informe de la Organización Mundial de Trabajo (OIT), los salarios retrocedieron en España un 1,8% en 2017, pero también el desempleo del 20% al 15,6% en el mismo periodo. En la presentación de este análisis, Rosalía Vázquez, especialista en retribución de la OIT y una de las autoras de dicho estudio, comentó: "No sabemos si esa bajada es porque realmente se ha creado empleo o si hay desánimo entre la gente y han salido de las estadísticas". Descartó, no obstante, que el declive salarial tenga una relación con la productividad, que "no está cayendo" en nuestro país.

### Luz al final del túnel

Los estudios que cada año presentan las consultoras expertas en retribución prevén cierto respiro en los aumentos salariales para 2019 que se cifran por encima del 2%, un porcentaje que no se alcanzaba desde hace años y aún muy alejado del 5% con el que se descolgó 2008. Desde hace una década las empresas han optado por una moderación salarial que se mantendrá, salvo para algunas posiciones del espectro

digital que, según Hays, han incrementado su retribución hasta en un 6% respecto a 2017. Los datos que maneja Robert Walters concluyen incrementos que van desde el 1,5% al 5%, "dependiendo de las posiciones, el sector y la comunidad autónoma".

**Sólo el 3% de las organizaciones se plantea la congelación salarial, frente al 17% de años anteriores**

Acceder a un aumento salarial sigue siendo complicado para un gran número de profesionales, pero parece que las empresas comienzan a aflojarse el cinturón. El Informe sobre el mercado retributivo 2018 de Korn Ferry recoge que sólo un 3% de las organizaciones se plantea la congelación salarial, una cifra alejada del 17% de años anteriores. Y, para paliar la austeridad de la retribución fija, se apuesta por el variable vinculado a la consecución de objetivos: el 40% de las organizaciones ya contempla este tipo de compensación.

El Estudio de incrementos salariales 2018/19 de PeopleMatters confirma que el 91% de las empresas españolas realizó incrementos salariales en 2018, con un porcentaje medio de aumento del 2,56%. Para 2019 estiman la mayor subida salarial de la última década: "Un 2,6% de media entre las compañías que tienen previsto aplicarla, porcentaje que se sitúa en el 2,47% si se incluye en el cálculo a las empresas sin subida". Otra de las buenas perspectivas es que sólo el 5,6% de las organizaciones dejará a cero el incremento para el próximo año, frente al 8,1% de 2018.

Un informe de Adecco coincide con esta previsión: en 2019 el 64,8% de las empresas aumentará la retribución de sus empleados, frente al 35,2% que no lo hará. Y el mismo análisis señala que sobre el futuro a medio plazo y con el foco puesto en 2025, el 59,7% de las compañías cree que entonces se habrán recuperado los niveles salariales perdidos durante la crisis económica, frente al 40,3% que opina que en los próximos seis años aún no lo habremos conseguido.

En cuanto a los niveles salariales, el área de dirección y gerencia tiene los mayores salarios (44.063 euros), le siguen el área tecnológica, informática y de telecomunicaciones (30.747 euros), el área legal (30.229 euros) y la de marketing, comunicación y contenidos (30.030 euros). Los sueldos también varían notablemente de unas categorías profesionales a otras, siendo mayores en el caso de los directivos (49.924 euros), e inferiores para los contratados (19.220 euros). Un directivo medio recibe un salario que es 2,6 veces mayor que el de un empleado.

## La estrategia para solicitar un aumento

---

El principio de año y la vuelta de vacaciones son los momentos en los que muchos profesionales vuelven animarse a hablar con su jefe para solicitar una mejora salarial. Tener iniciativa es el primer paso, pero de nada sirve sin un plan premeditado. Estos son algunos de los argumentos que puede utilizar para conseguir sus objetivos:

**Situación empresarial.** Analice cuál es la situación de la empresa, es decir, si ha mejorado sus resultados respecto al año anterior, y su posicionamiento respecto a la competencia. Si trabaja en el departamento comercial o de marketing cuenta con datos más que poderosos para justificar que las cosas van mejor que el año pasado.

**El momento.** Averigüe cuándo prepara su empresa los presupuestos anuales y solicite un aumento un poco antes, no siempre coincide con el primer mes del año.

**Política de empresa.** Investigue la política salarial de la organización, es decir, cómo fija los salarios y si existe una política inamovible.

**Su rendimiento.** Haga un balance de su aportación en el último año: si ha cumplido sus objetivos, cuáles han sido sus principales éxitos -con datos contrastables- y cómo supero algún pequeño fracaso. También si han cambiado sus funciones o el número de personas que tiene a su cargo. Si es así, un buen argumento es demostrar cuál ha sido la evolución de su equipo y los resultados obtenidos.

**El interlocutor.** Identifique a la persona con autoridad para aumentar su sueldo o a aquella que pueda intermediar de manera favorable. En ocasiones dar con un buen embajador puede ser la mejor opción.

**Negociación.** Adopte una actitud firme, creíble y contundente manteniendo las formas. Haga sentir que de verdad merece un aumento y, llegado el momento, permita hablar a su interlocutor. Trate de pedir las explicaciones que considere oportunas y, si observa que la subida no va a ser factible, trate de negociar un incremento más adelante vinculado a su capacidad de trabajo. Y, por supuesto, nunca amenace con abandonar la empresa, corre el riesgo de salir del despacho sin un aumento y sin un empleo.

## El diccionario salarial

**Compensación total.** Todos los elementos que el empleado percibe como resultado de su relación profesional con la empresa: retribución (fijo, variable y en especie), formación, beneficios sociales, flexibilidad horaria, etcétera.

**Retribución fija.** Cantidad dineraria que la empresa ofrece a cada empleado con un mínimo fijado por la ley.

**Retribución variable.** Remuneración no incluida en la retribución fija y que varía en función del rendimiento, desempeño o logro de unos resultados fijados.

**Retribución flexible.** Permite al empleado diseñar la composición de su sueldo en metálico y en especie. Esta última supone el uso, consumo u obtención de bienes o servicios de forma gratuita o por un precio inferior al de mercado, por un valor que no supere el 30% de la retribución total.

**'Bonus target'.** Cuantía económica a la que tiene derecho un empleado por la consecución del 100% de sus objetivos.

**Escala de logro.** Instrumento que establece la relación entre el nivel de consecución alcanzado y la retribución variable correspondiente.

**Nivel de consecución.** Nivel alcanzado en el cumplimiento de los objetivos establecidos.

**'Stock options'.** El empleado tiene opción de compra sobre acciones. Conviene concretar antes el 'vesting' -horizonte temporal en el que se devengará las acciones-, y el 'cliff' -periodo mínimo que deberá permanecer en la empresa para devengar el primer tramo de acciones y por el que si abandona la organización antes, no tendrá derecho a acceder a ellas-.

**Salario emocional.** Retribuciones no económicas que el empleado obtiene de la empresa, por ejemplo, horario flexible, días libres, formación, voluntariado, espacios de ocio/distracción, teletrabajo, etcétera.

**'Golden parachute'.** También conocido como contrato blindado por el que el empleado pacta una serie de beneficios en caso de rescisión del contrato.

**Estructura salarial.** Conjunto de intervalos retributivos que sirven de referencia para establecer los niveles salariales deseados para cada puesto de la organización.

**Mix retributivo.** Indicador que refleja que peso que cada elemento retributivo (fijo, variable, beneficios...) tiene sobre la retribución total.