

Economía

El panorama laboral en España

La mejora de los salarios se concentra en los directivos

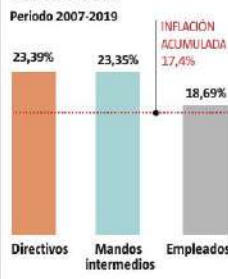
La brecha se ensancha respecto a mandos medios y empleados, pese a la subida del SMI

EVOLUCIÓN DE LOS SUELDOS, POR CATEGORÍAS



FUENTES: ICSA y Eada

CRECIMIENTO DEL SALARIO DESDE EL 2007



LA VANGUARDIA

LUIS FEDERICO FLORIO
Barcelona

Los directivos, los trabajadores mejor pagados, son los que más vieron aumentar sus salarios en el 2019, lo que acrecentó la brecha salarial entre este grupo y los mandos intermedios y especialmente con los empleados rasos, que cobran de media unos 61.500 euros brutos menos anuales. La diferencia se amplía incluso en un año en el que el salario mínimo interprofesional (SMI) se elevó un 22%, hasta los 900 euros, y tiró de las retribuciones más bajas, según un informe presentado ayer por la consultora ICSA Grupo y Eada, en base a datos recogidos entre 80.000 trabajadores.

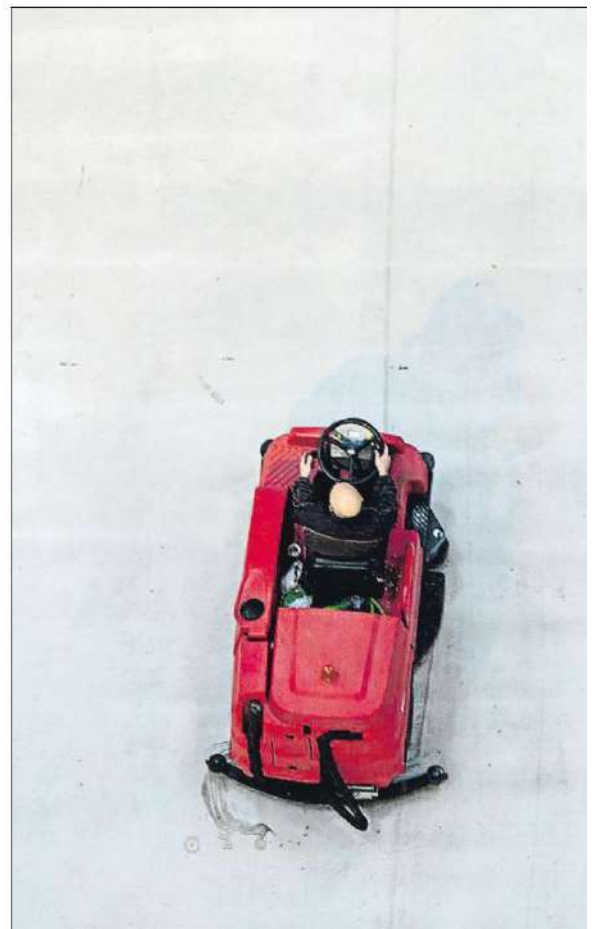
Como resultado, mientras el salario medio de los directivos se situó en 84.773 euros brutos tras crecer el 4,6% (en términos absolutos se dispara 3.714 euros), el de los mandos intermedios se elevó menos, el

3,43% (1.422 euros, a 42.929 euros), y el de los empleados aún menos, un 1,89%, hasta los 23.250 euros, 431 euros más que el año anterior. "La evolución es positiva globalmente, pero la distribución de los aumentos perpetúa la desigualdad", destacó Ernest Poveda, presidente de ICSA. "La falta de equidad profundiza en las desigualdades y a largo plazo no beneficia a nadie", alertó.

Esta evolución no es nueva. El panorama se repite ampliando la mirada. Desde el 2007, justo antes de la crisis, la retribución de los directivos ha crecido el 23,39%, la de los intermedios el 23,35% y la de los empleados el 18,69%. Pero mientras que los dos primeros ganan poder adquisitivo de forma notoria —superan en seis puntos la inflación acumulada estos años, del 17,4%—, entre los empleados la ganancia de poder de compra es mínima, sólo 1,3 puntos por encima de los precios. Por lo tanto, además de tener un au-

mento mucho mayor, sus salarios han rendido mejor para afrontar el coste de la vida. "Las rentas más bajas han recuperado poder adquisitivo, pero no es suficiente", aseguró.

Otro de los fenómenos que se ven en el estudio es que no hay correlación entre el avance del PIB y la evolución de los salarios. Es un hecho que castiga especialmente a los empleados, cuyos salarios evolucionan de forma sistemática por debajo del crecimiento de la economía en los últimos años, algo que no se repite en las otras categorías. Y la introducción de cambios en la reforma laboral o un aumento de los costes para las empresas como plantea el nuevo Gobierno pueden contener una subida futura, advirtió Jordi Costa, profesor de Eada. "El coste de la Seguridad Social para la empresa es un freno al incremento salarial y creación de empleo en las pymes", expuso. Las empresas de menor tamaño que emplean al 60%



Diferencias

Entre los empleados la retribución ha crecido un 18,7%

desde el 2007, mucho menos que la de directivos y mandos medios.

la construcción retribuye peor a los empleados. ¿Qué hacer? "El cortoplacismo debe morir. Pensemos a medio y largo plazo el modelo industrial, económico y profesional. También hay que cambiar el modelo retributivo, olvidar que todo gira en torno a salvar la cuenta de resultados. En caso contrario, no vamos a ninguna parte", analizó Poveda. Sobre la propuesta de aumentar el SMI por encima de los 1.000 euros, posible solución para los tramos bajos, no gusta si es unilateral. "A partir de ahora todo debería ser negociar, negociar y negociar, sin impo-

de la masa laboral y pueden tener dificultades al afrontar más costes.

Estos salarios más bajos se ven asimismo afectados por la temporalidad y precariedad, que incluso hace que los sueldos en servicios, comercio y turismo, sectores donde más se da, vayan a la baja en los últimos dos años. Son las que peor pagan a los mandos intermedios y sólo

Una empresa de Jaén, pionera en la semana laboral de cuatro días

ADOLFO S. RUIZ
Sevilla

Ni Finlandia, ni Japón. Una empresa de Mengibar (Jaén) se ha convertido en la primera que adopta la semana laboral de cuatro días, una

experiencia que ha comenzado a funcionar desde el 2 de enero. Software Delsol, ubicada en el Parque Científico Tecnológico Geolite, es la primera compañía española que implanta esta reducción de horas de trabajo, que se traduce en 36 ho-

ras semanales en invierno y 28 en verano. Todo ello sin que afecte al salario de los trabajadores.

Juan Antonio Mallenco, responsable de Comunicación de la empresa, dedicada a ofrecer soluciones de facturación, contabilidad y asesoramiento laboral a pymes y autónomos que cuenta con 181 trabajadores, señala a este diario que "la decisión es una consecuencia lógica de algo que la empresa inició hace años y es la decisión de facilitar en todo lo posible la conciliación familiar y la calidad de las condiciones laborales de su personal".

Parte de los trabajadores de esta



LA empresa dispone de gimnasio

empresa asistirán a su puesto de trabajo sólo de lunes a jueves, y el resto lo harán en bloques de cuatro días continuados, rotando de lunes a viernes y manteniendo un día libre a la semana. La empresa apuesta por la motivación y la productividad de su equipo, reduciendo sus estrés, y permitiendo una menor carga de trabajo y un mayor descanso en su plantilla.

Hasta ahora, Software Delsol había llevado adelante iniciativas poco usuales como disponer de zonas de ocio, gimnasio, piscina, pista de pádel o un tobogán, así como comedor con menú gratuito para los

LOS SALARIOS EN LOS DIFERENTES PUESTOS DE TRABAJO**Directivos**

En Madrid se les paga más (89.873 euros), y en Extremadura (70.486 euros), donde menos

Mandos intermedios

La media está en 45.511 euros y según el estudio va al alza por la escasez de talento

Empleados

Son los que menos ven crecer su salario: los peor pagados están en el comercio y turismo (17.401 euros) y en servicios (21.227 euros)

**El tamaño importa**

Los empleados reciben unos 7.600 euros más en una gran empresa que en una pyme



MIGUEL ESPINOSA

ner a nadie", afirmó Poveda. De vuelta a las comparativas, en Catalunya, es donde "se está reaccionando mejor en el reparto de la riqueza creada" según Poveda. Los salarios están algo mejor que la media: los directivos cobran el 2,15% más, los mandos intermedios el 2,31% más y los empleados el 2,27% más. En cualquier caso, queda por debajo de las autonomías con mejores pagos. Madrid tiene los directivos y mandos medios mejor retribuidos, con 89.873 euros y 45.511 euros respectivamente, por la alta concentración de empresas gran-

PODER ADQUISITIVO

Los salarios de los empleados apenas baten la inflación acumulada desde el 2007

RETRIBUCIONES

Los trabajadores de los servicios, el comercio y el turismo ven caer sus sueldos

des y medianas, que abonan mejor; mientras que los empleados con mejor salario están en Navarra, con 25.666 euros, por su entramado industrial. Por áreas, banca y seguros es la que más paga a sus directivos y mandos medios, mientras que los empleados encuentran los mejores salarios en la industria, donde hay un déficit de talento, se apunta. Por eso, Costa apostó por un cambio en el sistema educativo, adecuando las universidades "a las nuevas necesidades que pueda tener la empresa", en plena digitalización, y "repen-sando la formación profesional".●

trabajadores que lo deseen. "Llevamos 27 años innovando y este es un ejemplo más de cómo miramos al mercado y nos adaptamos a un entorno cambiante y a un cliente cada vez más exigente", asegura Luis Salido, jefe de marca de la firma.

Software Delsol espera obtener un aumento de la productividad de su equipo, como demuestran otros ejemplos en Europa y en el resto del mundo, a la vez que un retorno positivo a través de la reducción del absentismo laboral, la fidelización de su plantilla y la atracción de talento a su equipo de trabajadores. "No ha sido un proyecto fácil.

FIRMA

Software Delsol cuenta con una plantilla de 181 trabajadores

SECTOR

La firma es conocida por cuidar la calidad de las condiciones laborales

Nos ha llevado muchas horas de negociaciones con el comité de empresa, ya que no teníamos ejemplos de otras empresas ni legislación a la que agarrarnos", dice el responsable de comunicación, para quien los beneficios no se quedan únicamente en los trabajadores. "Con esta decisión contribuimos en nuestra pequeña medida a disminuir el consumo energético, la emisión de gases, ya que se emplea menos el coche para acudir al trabajo y, además, hemos creado empleo puesto que se ha contratado a 16 personas más desde este 2 de enero".●

Josep Oliver
Alonso



Hogares, liquidez y riesgo

Financieramente, la década iniciada no parece que nos vaya a permitir regresar al pasado, al menos en los próximos años. Echando la vista atrás, el cambio ha sido sistémico y sísmico: ¿alguien recuerda cuando los depósitos a plazo rentaban un 3% o 4%? Hoy la situación es radicalmente distinta, tanto para los que continúan colocando sus ahorros en depósitos, que ven como su capital va perdiendo lentamente valor, como por las caídas de las cotizaciones bursátiles de los últimos años. Menor rentabilidad en inversiones aseguradas y mayor riesgo en las que no lo están, este es el nuevo paradigma.

¿Cómo se han adaptado al mismo las familias? A mediados del 2019, cerca de dos tercios de sus activos financieros (unos 2,4 billones de euros) estaban colocados, justamente, en depósitos y efectivo (39%) o en participaciones en capital (27%). Pero las nuevas tendencias de estos años se comienzan a sentir. Según las cuentas financieras del Banco de España, entre los segundos trimestres del 2014 y del 2019, y frente a un aumento del 10% para el total de activos financieros, el efectivo y depósitos crecieron sólo un 5% y un todavía menor 1% para las participaciones en capital, mientras caían los valores de deuda (-57%); en cambio, fondos de inversión y seguros avanzaban intensamente (un 57% y un 28%, respectivamente).

Estos agregados, sin embargo, esconden parte de lo sucedido. Así, el bajo aumento del efectivo y los depósitos refleja la intensa contracción del efectivo (un -38%) y la redistribución en depósitos, desde los de plazo o similares (con caídas del 60%) a los que pueden movilizarse sin penaliza-

Los efectos de la política del BCE llevan a los hogares a tener más liquidez, invertir en fondos y seguros y también en inmuebles

ción (aumento del 97%). Por su parte, el mantenimiento de las participaciones en el capital resulta del hundimiento de las acciones cotizadas (del -29%), parcialmente compensado por el aumento de las no cotizadas; finalmente, en el ámbito de los seguros y pensiones, el elemento más dinámico es el de los derechos de seguros de vida, una alternativa parcial a los fondos de pensiones.

Son efectos secundarios de la política del BCE que, para los hogares, ha implicado acumular un volumen insólito de recursos ultralíquidos, en depósitos a la vista y similares: con un aumento cercano a los 340.000 millones entre junio del 2014 y del 2019, se sitúan cerca de los 700.000 millones, casi el 30% de la riqueza financiera familiar. Añadan a ello la reducción del efectivo por el creciente uso de tarjetas y los aumentos en fondos de inversión, seguros de vida y derechos de pensión, que conjuntamente comienzan a sumar ya tanto como los depósitos a la vista.

Liquidez embalsada, menor uso de efectivo y desvío de recursos hacia inversión colectiva definen la nueva situación. Dado lo esperable del BCE, bolsa y deuda, no parece que a las familias les queden muchas más opciones. En estas circunstancias, no se extrañen si la inversión inmobiliaria se refuerza. ¿Un mundo mejor? En absoluto: la incertidumbre no es jamás buena consejera. Pero es lo que hay: una herencia más de la crisis.