



RETRIBUCIÓN Los sueldos subirán de media poco más de un 3% en 2025. Los puestos de corte tecnológicos serán los que más se beneficiarán de unos incrementos que serán mayores en los perfiles especializados en ciberseguridad. Los sectores de energía, construcción y turismo tirarán de las retribuciones. Éstas son algunas de las tendencias que le darán pistas para solicitar un aumento de sueldo el año que viene. **Por Montse Mateos**

Todo lo que debe saber para pedir un aumento de sueldo en 2025

Si este año ha solicitado audiencia con su manager para pedir un aumento de sueldo, pertenece al 38% de los trabajadores españoles que ha dado ese paso. Un 52% no ha se ha atrevido, y un 9% prevé hacerlo este mes de diciembre, aún a tiempo de ser incluido en los presupuestos del año que viene. Estas cifras, sacadas de una encuesta realizada por Hays, arroja otro dato: del 38% de las que personas que han solicitado un aumento de sueldo, sólo el 14% ha cumplido su objetivo.

Parece que las cosas no han ido tan bien para los profesionales como pensaban a principios de año. En la *Guía del Mercado Laboral* que entonces publicaba Hays, el 72% de los profesionales confiaba en un aumento en sus sueldos este año, y la mayoría de ellos preveía un incremento del 5% o más. "Muchos empleados esperaban un aumento mucho más significativo en sus salarios este año. Sin embargo, la realidad ha sido diferente. El contraste entre sus expectativas y la realidad se ha debido, en gran parte, a que las empresas se ha priorizado la estabilidad financiera y la sostenibilidad a largo plazo, manteniendo un enfoque más conservador en los aumentos sala-

riales", explica Silvia Piqueras, directora de Outsourced & Perm Recruitment Services en Hays España. ¿Será 2025 el año del aumento de sueldo? Nadie sabe lo que nos depara un año nuevo, y dar una respuesta exacta es hacer un brindis al sol: el entorno social, económico y un nuevo marco laboral marcado por la reducción de jornada y la transparencia salarial pueden actuar a favor o en contra de nuevas políticas retributivas encaminadas a la mejora salarial

El 38% de los trabajadores españoles ha pedido un aumento en 2024, y un 9% lo hará este mes

de buena parte de los profesionales. En este panorama de incertidumbre lo único que puede ayudar son las tendencias salariales que identifican diferentes estudios. Entre los más recientes están el de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que con el título *Informe Mundial sobre Salarios* analiza si está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo; y el *Estudio de Remuneración 2025* de Michael Page. Ambos son una buena fuente de información para dibujar

el escenario, a lo que se suman algunos datos que aporta WTW del análisis que presentará este mes, y que anticipa EXPANSIÓN.

Cuánto subirá su sueldo

La investigación de Michael Page confirma que los sueldos mantendrán su tendencia alcista en 2025. El aumento medio del salario de todas las áreas entre 2022 y 2023 fue del 5%. El año pasado el incremento fue del 3,5%, y durante 2024 esta cifra ha variado muy poco, colocándose en un 3,2%. A pesar de que cada año se observa un incremento más ajustado, el mercado laboral español demuestra que sigue evolucionando y que el salario continúa aumentando, aunque a un ritmo desacelerado.

Jaime Asnai González, director general PageGroup España y Portugal, observa un aumento de remuneraciones en áreas clave: "Esperamos que esta tendencia, aunque moderada, continúe. Es una señal clara de que la fidelización y atracción de talento sigue siendo una prioridad estratégica para las empresas que buscan adaptarse a un mercado laboral cada

Cómo y cuándo

- El 66% de los profesionales cree que se debería pedir un aumento de sueldo cada año; tres de cada dos coinciden en que mejor cada dos, según una encuesta de Hays. Silvia Piqueras, directora de Outsourced & Perm Recruitment Services en Hays España, explica que "a los ojos de las empresas, es recomendable esperar al menos un año desde la última revisión salarial o desde el inicio de un nuevo puesto antes de solicitar un aumento. La clave es ser sensato y acumular logros que demuestren el valor aportado a la empresa". Subraya que este enfoque refuerza la posición al solicitar el aumento, y también muestra paciencia y

profesionalidad, "cualidades muy valoradas en cualquier entorno laboral".

- Los expertos de Hays advierten de que no siempre es favorable solicitar un aumento basándose en los incrementos salariales de otros compañeros, "sino que es fundamental argumentar la solicitud en méritos y contribuciones propias".

- Ante un 'no', recomiendan mantener la calma y explorar con la empresa las posibilidades en el futuro. "Solicitar 'feedback' específico y establecer un plan de acción con el manager", concluye Piqueras.



> VIENE DE PÁGINA 1

vez más competitivo". En WTW anticipan que la previsión de incrementos se mantendrá en un 3,5%, "pendiente del cierre de la inflación a final de año".

Qué pasa en el mundo

Desde una perspectiva internacional, el informe de la OIT recoge que tras una disminución del -0,9% en 2022, el crecimiento mundial de los salarios reales se recuperó en 2023 con un aumento del 1,8%. Si se excluye China –influye en el promedio mundial por un rápido crecimiento salarial–, el crecimiento de los salarios reales pasó del -1,5% en 2022 al 1,3% en 2023. La buena noticia es que los datos preliminares de los dos primeros trimestres del año indican que el crecimiento mundial de los salarios reales registró un aumento del 2,7%, la mayor subida en más de quince años (2,3% si se excluye China).

En 2024, y tras dos años de crecimiento negativo, el aumento de los salarios reales en las economías avanzadas del G20 volvió a ser positivo y ascendió al 0,9%, mientras que las economías emergentes del G20 registraron un aumento del 5,9%. Este incremento salarial difiere por regiones. Por ejemplo, el salario medio crece más rápidamente en Asia y Pacífico, Asia central y occidental y Europa Oriental, comparado con el resto del mundo.

Salvo en África y los Estados Árabes, donde los salarios reales medios se mantuvieron estables, los salarios medios reales crecieron en todas las regiones en 2024, con aumentos que variaron desde el 17,9% por ciento en Asia central y occidental hasta el 0,3% en América del Norte.

Los puestos

Marketing (11%), inmobiliario y construcción (10%) y seguros (5%) son los ámbitos en los que PageGroup aprecia un aumento en los procesos de selección este año. Reconocen que el mercado español continúa atravesando una fase de inestabilidad, cambio que se traduce en la falta de talento y de perfiles especializados en las áreas de más demanda. En este contexto parece lógico que las empresas opten por aumentar los sueldos, tanto para atraer talento como para fidelizar y evitar la fuga del que tienen en plantilla. PageGroup observa en los procesos de selección que ha llevado a cabo un incremento salarial significativo, especialmente en finanzas (13%), recursos humanos (9%) y marketing (6%).

Según WTW, los puestos con más incremento durante 2024 son los técnicos de mantenimiento, los especialistas en ciberseguridad y los relacionados con sostenibilidad. Entre los junior mejor pagados identifican los que trabajan en ingeniería, soporte técnico a la venta y ciberseguridad. En puestos más sénior y de gestión, los mejor remunerados son los de ventas, estrategia, y relaciones gubernamentales y con los inversores. En general anticipan que en 2025 los perfiles TIC con las habilidades específicas más demandadas, como ciberseguridad, machine learning, mobile application e inteligencia artificial serán los más favorecidos con incrementos salariales. Todo ello con el permiso de los puestos más buscados en el mer-



cado que, según WTW, son de ventas, atención al cliente y compliance.

Los sectores

Las áreas con más potencial en el mercado laboral seguirán tirando del empleo y de los sueldos. PageGroup identifica cuatro que, una vez más, serán las protagonistas del año que inaugura el primer cuarto del siglo XXI: energía, industrial, inmobiliaria y construcción, y hostelería y turismo. En el primer caso, la transición hacia energías renovables y los objetivos de sostenibilidad están impulsando una creciente demanda de profesionales, especialmente en energías limpias y eficiencia energética. En el caso del ámbito industrial, son la reindustrialización y la inversión en innovación tecnológica las que están generando un fuerte crecimiento y, por tanto, la necesidad de perfiles técnicos y de ingeniería.

La recuperación de proyectos residenciales y comerciales, y un renovado interés en la construcción sostenible, está animando la demanda en el área inmobiliaria y de construcción; al igual que en hostelería y turismo. España es uno de los destinos mejor valorados a nivel mundial, a lo que se suma un incremento de inversiones para poder dar cobertura a este crecimiento. Todo ello hace que las contrataciones en este ámbito aumenten. PageGroup observa entre las posiciones más demandadas las de dirección de hotel y, dirección de F&B –food and beverage–, responsable de controlar y gestionar los asuntos relacionados con la comida y la bebida de un hotel.

El boom del turismo

Esta semana Catenon ha publicado su informe de *Tendencias de salarios en el sector turismo en el mundo 2025*, que confirma el buen estado de salud de este sector. Una de las conclusiones más llamativas es que "se

Los sueldos medios mundiales crecieron entre el 17,9% en Asia y hasta el 0,3% en América del Norte

Entre los perfiles junior destacan como mejor pagados los de ingeniería, soporte técnico y ciberseguridad

Las retribuciones en el sector de turismo sostenible han crecido hasta un 12% en los últimos años

espera que los salarios en Europa crezcan a un ritmo del 3% al 5% en los próximos años, con España desempeñando un papel clave en esta transformación".

El Viejo Continente mantiene su liderazgo global en remuneraciones con sectores clave como la hostelería que protagoniza incrementos notables. En paralelo, destaca los sectores vinculados a la sostenibilidad y la tecnología. Según Catenon, los salarios en turismo sostenible han aumentado hasta un 12% en los últimos años, con España como uno de los mercados pioneros gracias a su apuesta por destinos responsables como Baleares, Canarias y Cataluña.

Por puestos, el informe de Catenon destaca incrementos entre el 5%

y el 7% en los gerentes de hotel; el 12% en los especialistas en tecnología aplicada al turismo y sostenibilidad; aumentos salariales del 9% anual en roles relacionados con tecnologías sostenibles, como movilidad verde y reducción de emisiones; y en destinos exclusivos como Mallorca e Ibiza, los salarios de chefs y gestores han crecido hasta un 8%, lo que refleja la alta demanda de experiencias de lujo.

El sueldo fijo y variable

Los sueldos fijos subirán un 3,2% en 2025, según las previsiones de PageGroup, que destaca que "aunque el porcentaje baja con respecto al año anterior, los sueldos mantienen una tendencia ascendente". El salario tradicional sigue siendo la prioridad para los candidatos, aunque cada vez valoran más la inclusión de otros beneficios. Esto implica que las empresas deben considerar también factores como el "salario emocional". Entre las demandas de los candidatos encuestados por la compañía a lo largo de 2024, lo que más han valorado como parte del sueldo variable son los bonus, los seguros de diferente índole, como los de salud o vida, la retribución flexible y planes de formación.

En cuanto al sueldo vinculado al cumplimiento de objetivos –variable o bonus– en WTW observan una tendencia a que los puestos más altos de profesionales y de manager consigan un porcentaje más alto de bono frente a su *target* que el de los puestos técnicos. Advierte esta firma algo que ya está dando qué hablar y continuará siendo objeto de debate: las compañías más avanzadas ya están poniendo el foco en el cumplimiento de la directiva de transparencia europea, asegurando valoraciones de puestos y estructuras salariales rigurosas e invirtiendo en formación y comunicación de la retribución.

Las eternas desigualdades

Visibilizar la desigualdad salarial en el mundo es el objetivo del último informe de la Oficina Internacional de Trabajo (OIT). Algunas de las conclusiones de esta investigación mundial revelan que, a veces, el sueldo no depende tanto de las empresas como del contexto sociopolítico en distintos puntos del planeta.

- El 10% de los trabajadores peor remunerados gana apenas el 0,5% de la masa salarial mundial, mientras que el 10% mejor pagado gana casi el 38% de esa masa salarial. La desigualdad salarial es mayor en los países de bajos ingresos, en los que cerca del 22% de los trabajadores asalariados está clasificado como mal remunerado.
- Uno de cada tres trabajadores no recibe un salario. En la mayoría de los países de ingresos bajos y medios, la mayoría son trabajadores autónomos, que sólo encuentran oportunidades de ganarse la vida en la economía informal.
- Las mujeres y los trabajadores asalariados de la economía informal tienen más probabilidades de estar entre los peor remunerados.
- En 2021, el 10% de los trabajadores asalariados en el mundo con niveles retributivos más bajos ganaba menos de 250 dólares EEUU en paridad del poder adquisitivo (PPA) al mes por un trabajo a tiempo completo; el 10% de los trabajadores asalariados con niveles retributivos más altos ganaba más de 4.199 dólares PPA mensuales por un trabajo a tiempo completo.
- Durante el periodo 1999-2024, la productividad laboral en los países de ingreso alto aumentó más rápidamente que los salarios reales (en total, un 29% frente al 15%, respectivamente).
- En 2022 y 2023, más países de lo habitual ajustaron el nivel de su sueldo o sueldos mínimos. Eso indica que las políticas de salario mínimo respondieron en general a la presión inflacionista. Sin embargo, en la mayoría de los casos, las medidas no bastaron para compensar el aumento del coste vida que soportaban los beneficiarios del salario mínimo.