
8. SALARIOS

Después de la recuperación que observaron los salarios reales entre el segundo semestre de 2010 y el primer semestre de 2011, en la etapa posterior a la crisis financiera mundial, a partir del segundo semestre de 2011 comenzaron a presentar una disminución en su ritmo de crecimiento, incluso, desde junio de 2012, se aprecian tendencias negativas en el comportamiento del salario promedio de cotización en general y de algunos sectores económicos en particular.

No obstante lo anterior, durante 2015, los salarios reales mostraron los mayores incrementos interanuales de los últimos ocho años, debido a que la economía se desenvuelve en un contexto de una baja inflación. De esta manera, el salario real de los trabajadores del sector formal privado de la economía creció 2.6% en los diez meses transcurridos de 2015; el incremento interanual fue de 1.6 por ciento.

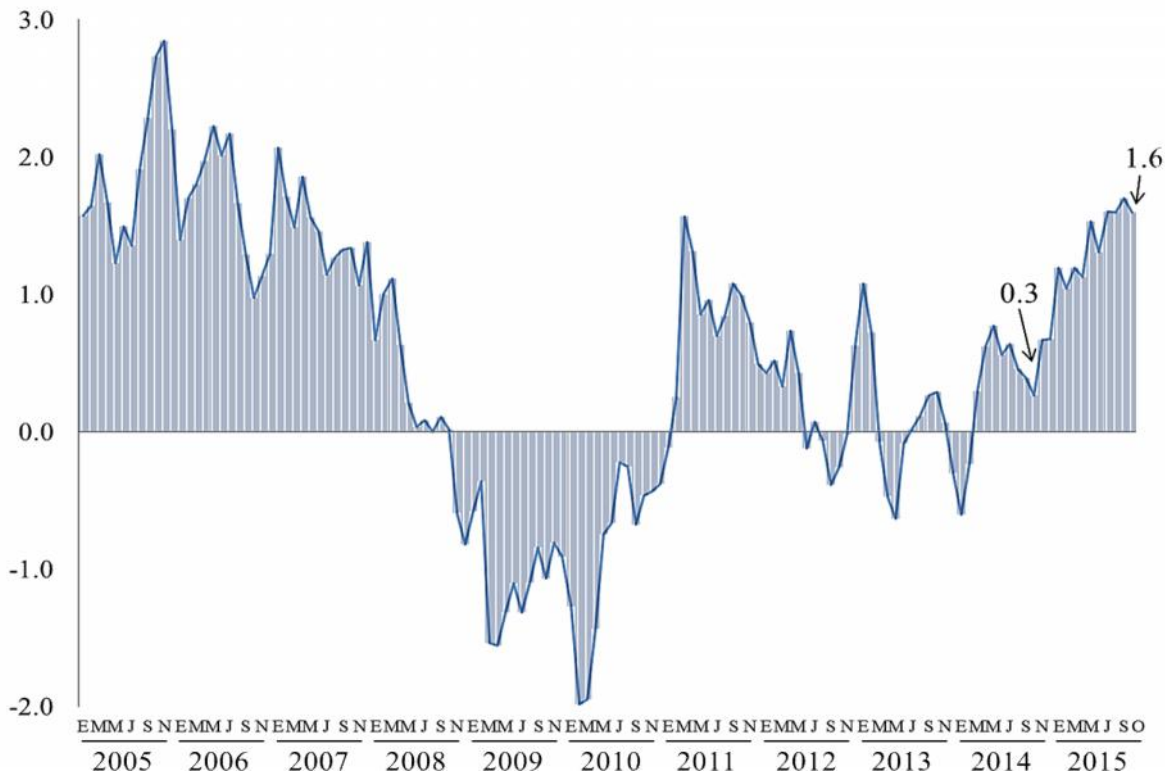
Adicionalmente, es importante señalar que en los procesos de revisión de los salarios contractuales, negociados con la más plena libertad de las partes, en un importante porcentaje de los casos se ha fomentado la instauración de bonos e incentivos de productividad y calidad, conforme a indicadores específicos libremente negociados y acordados, lo que ha influido en la recuperación del salario real integral de los trabajadores asalariados sujetos a contratación colectiva.

Salario promedio de cotización al IMSS

En octubre de 2015, el salario que en promedio cotizaron los trabajadores registrados en el IMSS fue de 291.62 pesos diarios (8 865.25 pesos al mes), cantidad que en términos nominales superó en 4.1% a la reportada un año antes.

La evolución real interanual de este salario permite observar un incremento de 1.6%. De igual forma, en los diez meses transcurridos del año en curso mostró un crecimiento real acumulado de 2.6 por ciento.

SALARIO PROMEDIO DE COTIZACIÓN REAL
Enero de 2005 – octubre de 2015^{2/}
-Variación respecto al mismo mes del año anterior-



^{2/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

Salario promedio de cotización por sector de actividad económica

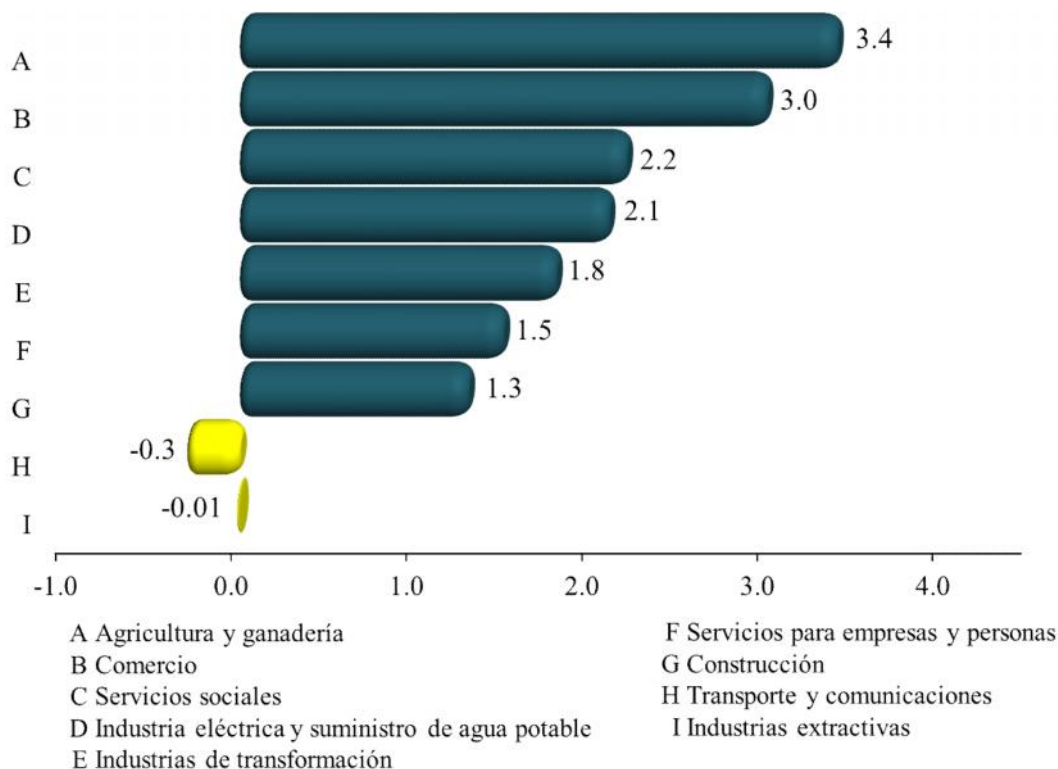
En octubre de 2015, en siete de los nueve sectores de actividad económica, el salario real de los trabajadores cotizantes reportó niveles superiores a los de doce meses antes; los incrementos más destacados se presentaron en el sector agropecuario (3.4%), en el comercio (3.0%), los servicios sociales (2.2%), y en la industria eléctrica y suministro de agua potable (2.1%); la proporción de la población trabajadora que ocuparon estos sectores fue de 31.5 por ciento.

En el período interanual de referencia, el sector de transporte y comunicaciones, y las industrias extractivas experimentaron descensos en el salario real de los cotizantes de 0.3 y 0.01%, respectivamente, lo que afectó al 6.3% de los trabajadores asalariados.

**SALARIO PROMEDIO DE COTIZACIÓN REAL, POR SECTOR
DE ACTIVIDAD ECONÓMICA ^{v/}**

Octubre de 2015

-Variación respecto al mismo mes del año anterior-



^{v/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

Con respecto a diciembre de 2014, el salario real presentó un comportamiento positivo en siete de los nueve sectores de actividad económica; los incrementos más elevados se registraron también en el sector agropecuario (5.2%) y en el comercio (4.6%), así como los servicios para empresas y personas (3.4%). Por el contrario, las sectores con pérdidas en el salario real de los trabajadores fueron la industria eléctrica y suministro de agua potable (4.4%), y las industrias extractivas (0.4%).

Salario promedio de cotización por rama de actividad económica

En octubre de 2015, los trabajadores cotizaron salarios superiores a 600 pesos diarios en ocho de las 62 ramas de actividad económica: generación, transmisión y distribución de energía eléctrica (935.45 pesos); extracción de petróleo crudo y gas natural (no incluye a PEMEX) (934.26); servicios de organizaciones internacionales y otros organismos extraterritoriales (833.69); comunicaciones (810.30); transporte aéreo (747.52); servicios financieros y de seguros (703.87); beneficio y fabricación de productos de tabaco (695.71); y explotación de sal (600.26). En estas ramas laboró el 3.0% del total de cotizantes. Debe mencionarse que en tres de ellas se registró una población superior a los 50 mil cotizantes cada una. La evolución de los salarios reales de esas ocho ramas, entre octubre de 2014 e igual mes de 2015, evidencia que en dos disminuyó dicho salario.

De las 48 ramas de actividad económica con más de 50 mil trabajadores, en su comparación interanual, 44 mostraron crecimientos reales en el salario promedio de cotización de los trabajadores, entre las que sobresalieron la compraventa de artículos para el hogar (7.2%); la compraventa de maquinaria, equipo, instrumentos, aparatos, herramientas, sus refacciones y accesorios (4.5%); la compraventa en tiendas de autoservicio y de departamentos especializados por línea de mercancías (4.0%); agricultura (4.0%); y las agrupaciones mercantiles, profesionales, cívicas, políticas, laborales y religiosas (3.9%).

Por el contrario, en el período de comparación mencionado, cuatro ramas con más de 50 mil cotizantes acusaron disminuciones salariales reales: comunicaciones (4.8%); compraventa de inmuebles y artículos diversos (3.1%); industrias editorial, de impresión y conexas (0.3%); y servicios de alquiler, excepto de inmuebles (0.2%).

**SALARIO PROMEDIO DE COTIZACIÓN REAL POR RAMA
DE ACTIVIDAD ECONÓMICA SELECCIONADA**

Octubre de 2015 ^{p/}

Sector de actividad económica	Número de cotizantes	Nominal -Pesos diarios-	Variación real interanual (%)
Total	18 233 795	291.62	1.6
<i>Ramas con los mayores salarios nominales</i>			
Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica	98 335	935.45	2.3
Extracción de petróleo crudo y gas natural (no incluye a Pemex)	14 378	934.26	3.5
Servicios de organizaciones internacionales y otros organismos extraterritoriales	3 048	833.69	-1.0
Comunicaciones	102 343	810.30	-4.8
Transporte aéreo	34 899	747.52	1.8
Servicios financieros y de seguros (bancos, financieras, compañías de seguros, etc.)	292 601	703.87	2.7
Beneficio y fabricación de productos de tabaco	3 814	695.71	1.2
Explotación de sal	2 158	600.26	6.3
Transporte por agua	46 475	556.85	-4.1
Extracción y beneficio de minerales metálicos	72 287	508.77	2.0
<i>Ramas con los mayores incrementos en los salarios reales*</i>			
Compraventa de artículos para el hogar	188 215	219.70	7.2
Compraventa de maquinaria, equipo, instrumentos, aparatos, herramientas; sus refacciones y accesorios	360 832	386.32	4.5
Compraventa en tiendas de autoservicio y de departamentos especializados por línea de mercancías	805 524	227.25	4.0
Agricultura	375 489	158.53	4.0
Agrupaciones mercantiles, profesionales, cívicas, políticas, laborales y religiosas	69 188	285.51	3.9
Ganadería	132 385	200.59	3.7
Servicios de administración pública y seguridad social	240 504	349.75	3.6
Servicios recreativos y de esparcimiento	191 190	296.47	3.3
Compraventa de equipo de transporte; sus refacciones y accesorios	227 561	297.37	3.3
Servicios personales para el hogar y diversos	617 298	165.04	3.1
Trabajos realizados por contratistas especializados	364 873	197.63	3.1
Fabricación de prendas de vestir y otros artículos confeccionados con textiles y otros materiales; excepto calzado	341 912	182.44	3.1
Compraventa de prendas de vestir y otros artículos de uso personal	617 190	235.42	3.0
Captación y suministro de agua potable	52 866	449.48	2.9
<i>Ramas con los mayores decrementos en los salarios reales*</i>			
Comunicaciones	102 343	810.30	-4.8
Compraventa de inmuebles y artículos diversos	138 585	320.94	-3.1
Industrias editorial, de impresión y conexas	149 383	275.04	-0.3
Servicios de alquiler; excepto de inmuebles	55 524	215.89	-0.2

* Ramas con más de 50 mil cotizantes.

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

Salario promedio de cotización por tamaño de establecimiento

En octubre de 2015, el salario real evolucionó positivamente en los cinco diferentes tamaños de establecimiento con respecto al mismo mes de 2014; los crecimientos más significativos se presentaron en las empresas pequeñas y medianas (de 11 a 50 y de 51 a 100 trabajadores, respectivamente) con 1.8 y 1.9% en cada caso; en conjunto, ocuparon al 27.1% de la población cotizante. Les siguió en importancia el incremento de 1.7% que experimentaron las empresas de 101 a 300 trabajadores, mismas que dieron empleo al 18.9% de los cotizantes. Por su parte, los micronegocios, de hasta 10 cotizantes, y las grandes unidades productivas, de más de 300 trabajadores, presentaron los menores incrementos en el salario real, de 1.6 y 1.2%, respectivamente; en ellas laboró el 54.0% del total de trabajadores cotizantes.

En el siguiente cuadro se aprecia la evolución interanual del salario real en los diferentes tamaños de establecimientos, así como en los diez primeros meses de 2015.

SALARIO PROMEDIO DE COTIZACIÓN POR TAMAÑO DE ESTABLECIMIENTO Octubre de 2015^{p/}

Tamaño de establecimiento (Según número de cotizantes)	Proporción de cotizantes (%)	Nominal - Pesos diarios -	Variación real (%)	
			Interanual	Con respecto a diciembre de 2014
Total	100.0	291.62	1.6	2.6
De 1 a 10	12.1	159.49	1.6	2.6
De 11 a 50	17.2	229.84	1.8	2.9
De 51 a 100	9.9	275.29	1.9	2.9
De 101 a 300	18.9	307.39	1.7	2.2
De 301 y más	41.9	353.59	1.2	2.2

^{p/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

Salario promedio de cotización por entidad federativa

Durante el período interanual de referencia, 30 de las 32 entidades federativas reportaron crecimientos reales en el salario promedio de cotización; las que sobresalieron por registrar los mayores crecimientos fueron las siguientes: San Luis Potosí (4.1%), Tlaxcala (3.7%), Baja California (3.2%), Chiapas y Chihuahua (2.7% cada una), Aguascalientes (2.6%), Guanajuato y Nuevo León (2.5% en cada caso). En estos estados se concentró el 27.4% de la población cotizante.

Por el contrario, las entidades federativas que evidenciaron caídas en el salario real de los trabajadores cotizantes fueron Campeche (2.4%) y Tabasco (1.2%); en ellas se empleó al 1.9% de los cotizantes.

En los diez meses transcurridos de 2015, de las 32 entidades federativas solamente Campeche y Tabasco experimentaron una disminución en el salario real de los cotizantes, de 2.2 y 0.1%, respectivamente; de las 30 que reportaron incrementos en el salario real de los trabajadores cotizantes destacaron Chiapas, San Luis Potosí, Sinaloa, Tlaxcala y Quintana Roo, como se puede apreciar en el cuadro de la página siguiente.

SALARIO PROMEDIO DE COTIZACIÓN POR ENTIDAD FEDERATIVA
Octubre de 2015^{D/}

Entidad Federativa	Proporción de cotizantes (%)	Nominal - Pesos diarios -	Variación real (%)	
			Interanual	Respecto de dic. de 2014
Promedio Nacional	100.0	291.62	1.6	2.6
San Luis Potosí	2.0	270.30	4.1	4.2
Tlaxcala	0.5	237.98	3.7	4.0
Baja California	4.6	278.72	3.2	2.7
Chiapas	1.0	235.44	2.7	4.3
Chihuahua	4.7	265.03	2.7	3.4
Aguascalientes	1.4	253.16	2.6	3.4
Guanajuato	4.9	243.43	2.5	3.4
Nuevo León	8.4	332.01	2.5	3.0
Coahuila de Zaragoza	4.1	285.69	2.3	2.6
Oaxaca	0.9	244.08	2.2	3.1
Hidalgo	1.2	252.42	2.2	3.4
Colima	0.7	249.87	2.2	3.1
Zacatecas	0.9	254.51	2.2	2.2
Sinaloa	2.8	216.16	2.1	4.0
Querétaro	2.8	332.44	1.9	2.8
Estado de México	8.1	286.84	1.9	2.9
Quintana Roo	2.0	223.26	1.8	4.0
Morelos	1.1	292.00	1.7	2.9
Puebla	3.0	268.06	1.6	0.6
Sonora	3.2	248.27	1.5	2.3
Veracruz de Ignacio de la Llave	3.4	259.08	1.5	1.7
Yucatán	1.6	214.11	1.4	2.5
Michoacán de Ocampo	2.1	255.07	1.1	2.8
Distrito Federal	18.0	384.17	1.1	2.8
Nayarit	0.7	224.53	1.0	1.9
Jalisco	7.8	263.75	0.9	2.3
Durango	1.3	221.05	0.7	1.8
Baja California Sur	0.9	262.72	0.5	0.1
Guerrero	0.9	239.21	0.4	1.8
Tamaulipas	3.4	271.38	0.05	0.5
Tabasco	1.1	258.15	-1.2	-0.1
Campeche	0.8	386.21	-2.4	-2.2

^{D/} Cifras preliminares.

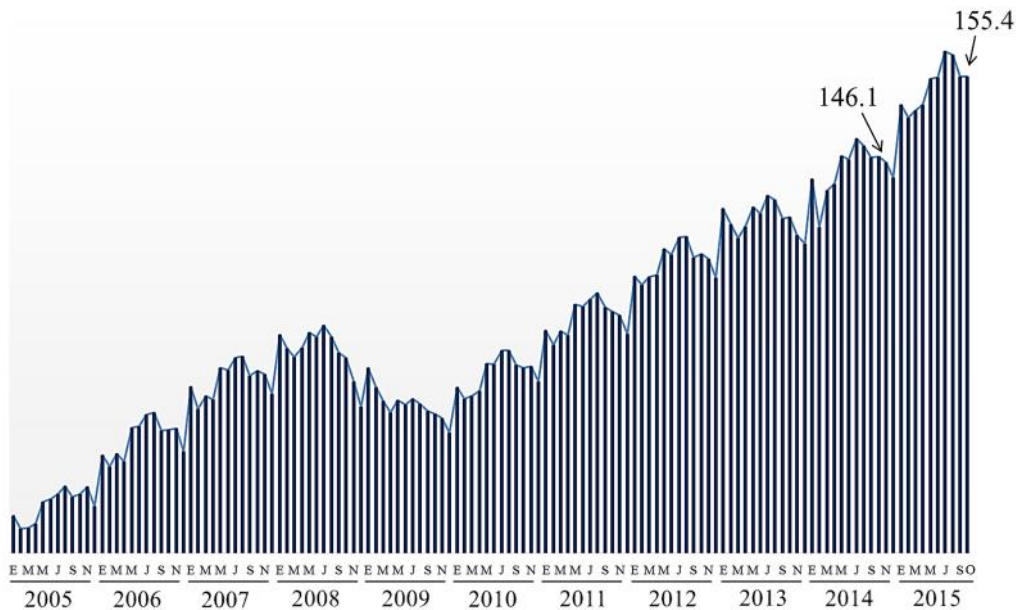
FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

Masa salarial real¹

De octubre de 2014 al mismo mes de 2015, la masa salarial acumuló un incremento real de 6.3%, como resultado del efecto combinado de un aumento de 4.6% en los cotizantes y del avance de 1.6% en el salario real.

En el transcurso de los primeros diez meses del presente año, el crecimiento de 8.1% de la masa salarial real estuvo determinado por el positivo comportamiento de la población cotizante, que aumentó su número en 5.4%, aunado al incremento de 2.6% del salario promedio real de cotización.

ÍNDICE DE LA MASA SALARIAL REAL DE LOS COTIZANTES AL IMSS
Enero de 2005 - octubre de 2015^{d/}
-Índice 2004 = 100-



^{d/} Cifras preliminares.

FUENTE: Elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con información del Instituto Mexicano del Seguro Social y del INEGI.

¹ La masa salarial es la suma de los salarios de todos los cotizantes inscritos al IMSS.

Indicadores de costos laborales en España

El Banco de España presentó en su “Boletín Económico” de octubre de 2015, un breve análisis sobre la evolución de los costos laborales en esa nación, de igual forma presenta el artículo *Un análisis de los resultados de la última encuesta de formación de salarios de las empresas españolas*, en los siguientes términos.

“En el ámbito de los costos salariales, el incremento retributivo medio acordado en los convenios registrados entre los meses de enero y septiembre asciende al 0.75%. Estos acuerdos afectan a algo más de cinco millones de personas, cifra superior a la observada en años precedentes en el mismo período. Los incrementos salariales medios pactados en los convenios firmados en ejercicios anteriores (a los cuales están acogidos unos 3.4 millones de asalariados) y en los convenios firmados este año (que afectan a los 1.6 millones de trabajadores restantes) son muy similares (0.74 y 0.77%, respectivamente). Por otro lado, según la información de grandes empresas proporcionada por la Agencia Tributaria, el crecimiento interanual de la retribución bruta media se aceleró cuatro décimas en agosto, hasta el 0.8 por ciento.”



^{a/} Tasas interanuales de las series originales.

^{b/} Sin incluir cláusula de salvaguarda. Datos hasta septiembre de 2015.

^{c/} Para el último trimestre, promedio de las tasas interanuales hasta agosto de 2015.

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España.

Fuente de información:

<http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/15/Oct/Fich/be1510.pdf>

Un análisis de los resultados de la última encuesta de formación de salarios de las empresas españolas (Banco de España)

El “Boletín Económico” de octubre de 2015, publicado el día 15 de ese mes por el Banco de España, presenta algunos análisis sobre la evolución económica en aquel país; en particular destaca el correspondiente a *Un análisis de los resultados de la última encuesta de formación de salarios de las empresas españolas (BE)*², mismo que se reproduce a continuación.

Introducción

Dado que el empleo y los salarios de la economía influyen de manera decisiva en la evolución y la persistencia de la inflación, los bancos centrales han prestado cada vez más atención al comportamiento de las variables laborales en los análisis que subyacen a la toma de decisiones de política monetaria.

En concreto, el Sistema Europeo de Bancos Centrales (SEBC) ha mantenido desde 2006 una red de investigación, denominada *Wage Dynamics Network* (WDN), dedicada a identificar los principales factores que determinan la respuesta del empleo a perturbaciones económicas de distinta índole y la dinámica salarial³. En el marco de esta red de investigación se han realizado tres encuestas a empresas europeas que recogen información sobre ambas cuestiones, así como sus estrategias de formación de precios⁴. La última de ellas fue realizada en los 26 países europeos participantes a lo largo del año 2014. En el caso español, recogió información sobre la naturaleza de las perturbaciones económicas y del tipo de respuesta de las

² Este artículo ha sido elaborado por Mario Izquierdo y Juan Francisco Jimeno, de la Dirección General del Servicio de Estudios del Banco de España.

³ Más detalles sobre los objetivos, funcionamiento y resultados de esta red de investigación están disponibles en https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-research/research-networks/html/researcher_wdn.en.html.

⁴ Para un resumen de los resultados de la primera encuesta realizada en 2008, puede verse Izquierdo y Cuadrado (2009).

empresas españolas a las citadas perturbaciones durante la fase final de la crisis, prestando particular atención al comportamiento del empleo y los salarios. Adicionalmente, la encuesta obtuvo información de la valoración de las empresas encuestadas sobre en qué medida los ajustes en empleo y salarios se han visto favorecidos por las reformas laborales introducidas desde 2010.

En este artículo, tras enumerar las principales características de esta tercera edición de la Encuesta sobre Formación de Salarios de las Empresas Españolas, se presenta una breve panorámica de sus resultados más importantes⁵. En concreto, en la tercera sección de este artículo se detallan las principales perturbaciones que afectaron a las empresas españolas en la segunda fase de la crisis y sus reacciones en términos de ajuste de salarios y empleo. Por su parte, en la cuarta sección se describen las percepciones de las empresas sobre el grado de flexibilidad aportado por los cambios legales ocurridos a lo largo del período.

Principales características de la encuesta

La tercera edición de la encuesta de la WDN se llevó a cabo en España entre septiembre y diciembre de 2014. El diseño del cuestionario incluyó, principalmente, preguntas cualitativas sobre las perturbaciones económicas que afectaron a las empresas entre 2010 y 2013, las características del ajuste realizado por las empresas en términos de empleo, salarios y precios y las percepciones de las empresas sobre los cambios legales que se han adoptado en los últimos años en el mercado laboral. La mayor parte de estas preguntas se ha diseñado de manera homogénea entre los 26 países participantes en esta tercera edición de la encuesta, aunque también se han incluido algunas preguntas específicas para las empresas españolas.

⁵ Este artículo resume los principales resultados de la encuesta realizada a las empresas españolas. Un análisis más detallado de estos resultados se publicará próximamente en un Documento Ocasional. Igualmente, la WDN recopilará y divulgará la información proporcionada por las encuestas realizadas en el resto de los países participantes y desarrollará varios proyectos de investigación sobre estas cuestiones.

La encuesta se realizó a partir de una muestra representativa, con un tamaño inicial de 3 mil 49 empresas españolas seleccionadas aleatoriamente con un muestreo estratificado por sector de actividad y tamaño. La cobertura de la encuesta incluyó, como en las dos ediciones anteriores, las empresas con más de cinco empleados en los sectores de las manufacturas, la energía y los servicios de mercado. La tasa de respuesta fue del 64.8%, por lo que el tamaño final de la muestra es de un mil 975 empresas. Los resultados que se presentan en este artículo están ponderados utilizando factores de elevación calculados para corregir las diferencias en las tasas de respuesta por estrato de sector y tamaño y las diferencias en la probabilidad de muestreo.

Cambios en la situación económica y reacciones de las empresas españolas

Ante una perturbación económica negativa (caída de la demanda, incremento de los costos de producción, dificultades financieras, etcétera), una empresa puede reaccionar actuando sobre varios márgenes de decisión, entre otros, contrataciones, rescisiones de contratos, horario laboral y organización del trabajo, y fijación de precios y salarios. Cuáles sean estas decisiones en el conjunto de las empresas acaba determinando el costo económico y social y la persistencia de tales perturbaciones, pudiendo condicionar, en último término, la toma de decisiones de política económica. De esta forma, un mayor conocimiento de los determinantes de las estrategias de ajuste de las empresas podría permitir la formulación de políticas más eficaces. A este respecto, la evidencia internacional durante la crisis sugiere que su costo y duración han sido menores en aquellos países en los que las empresas han utilizado diferentes márgenes de actuación para hacer frente a las perturbaciones económicas⁶.

⁶ Véase Boeri y Jimeno (2015).

Naturaleza de las perturbaciones y márgenes de ajuste

En el cuadro *Cambios en la Situación Económica en el Período 2010-2013 y Persistencia de dichos Cambios* se resumen los resultados de la encuesta relativos a las percepciones de las empresas españolas sobre el tipo y la intensidad de las principales perturbaciones que afectaron a la evolución de su actividad durante el período 2010-2013. En concreto, se muestra el porcentaje de empresas que declara haber experimentado algún cambio en el período 2010-2013 en la demanda de sus productos, en la incertidumbre sobre la evolución de esta demanda, en los problemas de acceso a la financiación externa, en la capacidad de pago de los clientes y en la disponibilidad de los suministros (*inputs* de producción) habituales.

En consonancia con la intensidad de la caída de la actividad económica en España a lo largo de este período, las empresas españolas señalan que el principal problema al que tuvieron que hacer frente en ese período fue la disminución de la demanda de sus productos: más del 70% de las empresas encuestadas identifican una reducción de su demanda (fuerte o moderada), que tuvo sobre todo un componente nacional⁷. Por otra parte, el 40% de las empresas declaran haber experimentado un aumento de la demanda externa, lo que es, de nuevo, coherente con el buen desempeño de las exportaciones en el período de referencia. Además de la caída de la demanda, las dificultades financieras fueron también bastante generalizadas: el 44.1% de las empresas percibió un empeoramiento en su acceso a la financiación externa⁸, y casi el 60% acusó una menor capacidad de sus clientes para hacer frente a sus compromisos de pago. Tanto la caída de la demanda como las mayores dificultades financieras fueron percibidas por las empresas como parcialmente permanentes (véase panel derecho del siguiente cuadro).

⁷ El 65% de las empresas declara una disminución de la demanda interna, y solo el 30.2%, una disminución de la demanda externa.

⁸ Según los resultados de la encuesta, estas mayores dificultades financieras procedieron, en mayor proporción, de unas condiciones del crédito demasiado onerosas, más que de una falta de acceso al crédito.

**CAMBIOS EN LA SITUACIÓN ECONÓMICA EN EL PERÍODO 2010-2013
Y PERSISTENCIA DE DICHS CAMBIOS ^{a/}**

	Cambio 2010-2013					Grado de persistencia		
	Fuerte disminución	Disminución moderada	Sin cambios	Aumento moderado	Fuerte aumento	Cambios transitorios	Cambios parcialmente permanentes	Cambios permanentes
Demanda de la empresa	30.1	40.6	13.8	14.3	1.2	26.7	46.8	26.4
Demanda nacional	27.3	37.5	19.7	14.4	1.1	--	--	--
Demanda exterior	7.1	23.0	29.9	32.5	7.5	--	--	--
Incertidumbre sobre la evolución de la demanda	18.5	26.9	28.0	19.6	7.0	23.8	51.1	25.1
Acceso a financiamiento externo	19.7	24.4	50.4	4.7	0.8	24.8	46.9	28.3
Capacidad de pago de los clientes	19.2	40.3	36.3	3.5	0.8	25.9	51.1	23.0
Problemas de acceso a los suministros a través de los proveedores habituales	3.6	17.8	71.8	6.0	0.8	26.5	52.3	21.2

^{a/} Porcentaje de empresas.

FUENTE: Encuesta de Formación de Salarios (2014).

Si bien los resultados no se muestran en el cuadro, existen notables diferencias en el impacto de las perturbaciones según el sector de actividad o el tamaño de la empresa: la proporción de empresas que declaran una caída de la demanda es superior en las ramas de servicios y en las empresas pequeñas (de menos de 20 empleados), entre las que se observa una caída de la demanda para el 74% de ellas, frente al 55% en las empresas más grandes (con más de 200 empleados)⁹.

En la encuesta se requirió a las empresas información adicional sobre el entorno económico en el que operaron entre 2010 y 2013; en particular, sobre la variación del grado de competencia en el mercado y su reacción en términos de los precios de sus productos y la evolución de sus costos. Como se observa en el siguiente cuadro, las empresas españolas percibieron una mayor presión competitiva tanto en el

⁹ En una estimación *probit* que intenta controlar por el impacto de diferentes características de las empresas sobre la probabilidad de haber sufrido cada uno de los *shocks* considerados no se encuentran diferencias apreciables por ramas de actividad, mientras que se mantiene el mayor impacto de la caída de la demanda en las empresas de menor tamaño, más afectadas por la disminución de la demanda interna.

mercado interno como en el externo, pero con más intensidad en el primero: casi dos tercios de las empresas encuestadas declaran un aumento del grado de competencia a lo largo de este período.

**EVOLUCIÓN DEL GRADO DE COMPETENCIA, LOS PRECIOS Y LOS COSTOS
A LO LARGO DEL PERÍODO 2010-2013 ^{a/}**

	Fuerte disminución	Disminución moderada	Sin cambios	Aumento moderado	Fuerte aumento
Grado de competencia					
Mercado interior	2.3	6.8	27.5	27.9	35.5
Mercado exterior	2.5	3.9	40.0	29.8	23.9
Precios					
Mercado interior	16.9	29.2	35.3	16.5	2.1
Mercado exterior	7.9	23.3	49.8	18.0	1.1
Costos					
Totales	7.5	22.7	17.6	41.7	10.4
Laborales	7.9	20.7	28.7	36.3	6.5
Financieros	3.4	10.6	36.7	33.8	15.6
Productos intermedios	2.4	13.8	34.7	40.8	8.3

^{a/} Porcentaje de empresas.

FUENTE: Encuesta de Formación de Salarios (2014).

Por otra parte, el contexto económico marcado por una menor demanda y una mayor presión competitiva llevó a que un 46.1% de las empresas redujeran los precios de sus productos o servicios en el mercado interior¹⁰ durante el período considerado, un porcentaje superior al observado en el mercado exterior (en 15 puntos porcentuales) (véase cuadro anterior). Por el contrario, menos del 20% de las empresas declararon haber realizado un aumento en sus precios entre 2010 y 2013.

¹⁰ Además de esta reacción de las empresas de reducir sus precios, las empresas españolas declararon en la encuesta haber incrementado la frecuencia de cambio de los precios, como reacción, principalmente, al entorno más competitivo al que han tenido que hacer frente.

En cuanto a la evolución de los costos, las empresas españolas parecen haber tenido dificultades para llevar a cabo un ajuste de sus costos en consonancia con el deterioro de la situación económica. En concreto, más del 50% de las empresas españolas declaran un aumento en los costos totales durante este período, como resultado del incremento de los costos laborales, financieros y de sus productos intermedios (véase cuadro anterior). En todo caso, una parte relevante de las empresas (cerca del 30%) logró reducir sus costos —en particular, su componente laboral—, mientras que la proporción de empresas que fueron capaces de disminuir los costos financieros o los derivados de sus productos intermedios fue más reducida. Por tipos de empresas, cuyos resultados no se presentan en el cuadro, las reducciones de costos fueron más frecuentes en aquellas más afectadas por perturbaciones negativas, de forma que el 35% de las empresas que se enfrentaron a una disminución de la demanda o al aumento de las dificultades en el acceso a la financiación declararon haber reducido sus costos laborales, mientras que estos porcentajes son del 11 y 22%, respectivamente, en el resto de las empresas.

Ajustes de los costos laborales y del empleo

Las empresas españolas se enfrentaron a la necesidad de ajustar sus costos laborales en un contexto económico caracterizado por una menor demanda de sus productos y mayores costos financieros. La forma en que se produjo dicho ajuste, de acuerdo con los resultados de la encuesta, se detalla en el cuadro de la siguiente página, que presenta la distribución de las empresas encuestadas en función de la evolución de los diferentes componentes de los costos laborales. Se observa, en primer lugar, que las reducciones del salario base fueron bastante infrecuentes a lo largo del período analizado, afectando al 6.3% de las empresas, mientras que en la mayoría de los casos el salario base se mantuvo sin cambios (41.4%) o se incrementó moderadamente (51.2%). El componente variable de los salarios, sin embargo, proporcionó a las empresas una importante herramienta de ajuste a lo largo de estos

años, ya que se observaron descensos en casi el 40% de las empresas entrevistadas, aunque hay que tener en cuenta que estos pagos variables suelen representar un porcentaje reducido de los costos laborales totales (4.2% en el promedio de las empresas encuestadas). Asimismo, solo el 14.7% de las empresas declararon la utilización de la disminución de las horas trabajadas como mecanismo de reducción de los costos laborales en el período. El principal instrumento utilizado por las empresas para ajustarse al deterioro del entorno económico fue la reducción del empleo, que afectó tanto a los trabajadores indefinidos como, especialmente, a los trabajadores temporales.

**EVOLUCIÓN DE LOS COMPONENTES DE LOS COSTOS LABORALES
EN EL PERÍODO 2010 -2013 ^{a/}**

	Fuerte disminución	Disminución moderada	Sin cambios	Aumento moderado	Fuerte aumento
Salario base	1.7	4.6	41.4	51.2	1.1
Componente variable de los salarios	3.1	35.2	44.5	16.6	0.6
Trabajadores indefinidos	5.7	28.5	28.4	33.5	4.0
Trabajadores temporales	18.3	28.7	30.8	19.0	3.2
Horas trabajadas por empleado	3.2	11.5	65.2	19.7	0.5

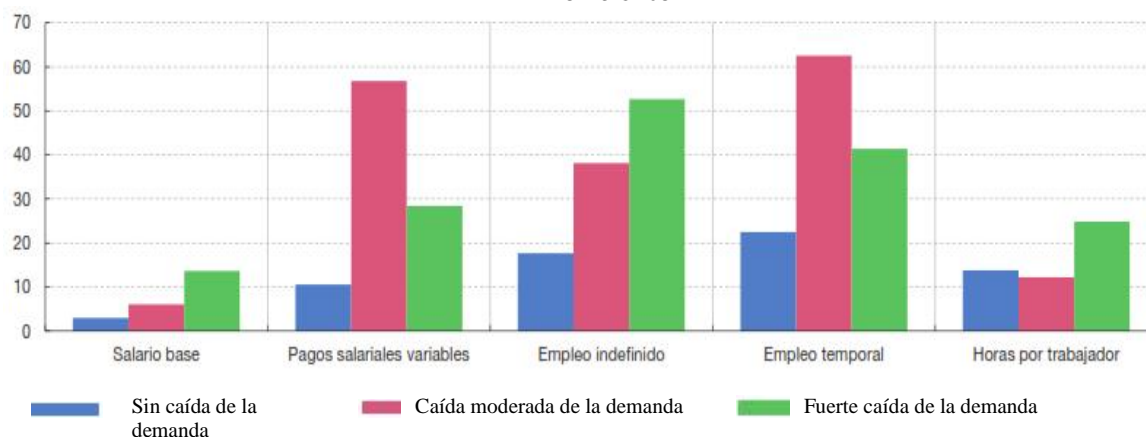
^{a/} Porcentaje de empresas.

FUENTE: Encuesta de Formación de Salarios (2014).

En el gráfico de la siguiente página se muestra cómo varían las estrategias de ajuste de los costos laborales de las empresas en función de la evolución de la demanda de sus productos. Se observa, en primer lugar, que, ante una caída moderada de la demanda, la estrategia más frecuente para las empresas españolas fue reducir el empleo temporal y los pagos salariales de carácter variable, aunque la proporción de empresas que redujo su nivel de empleo indefinido fue también elevada. Sin embargo, el porcentaje de empresas que procedieron a ajustar el salario base o las horas por empleado fue reducido. En presencia de una fuerte disminución de la demanda, el empleo permanente pasó a ser la fuente principal de ajuste para las empresas, mientras que el ajuste del empleo temporal y los pagos salariales variables

perdieron relevancia. Por último, incluso en el caso de una fuerte disminución de la demanda, solo el 13.7% de las empresas declararon haber realizado una reducción del salario base¹¹.

**AJUSTE DE LOS COSTOS LABORALES Y EVOLUCIÓN
DE LA DEMANDA DE LA EMPRESA ^{a/}**
-Por ciento-



^{a/} Porcentaje de empresas que respondieron haber reducido cada uno de los componentes de los costos laborales.

FUENTE: Banco de España.

Esta pauta general de concentración de las necesidades de ajuste de las empresas en el empleo no ha variado de forma significativa si comparamos estos resultados con los obtenidos en las dos ediciones anteriores de esta encuesta, realizadas en 2008 y 2009, respectivamente¹². En concreto, en la encuesta realizada en 2008, ante una pregunta hipotética sobre la estrategia de ajuste de los costos laborales ante una eventual caída de la demanda de la empresa, el empleo, sobre todo el temporal, fue el método mayoritario de ajuste de los costos, mientras que menos del 5% de las

¹¹ Ante un aumento de las dificultades financieras, la respuesta de las empresas españolas fue similar. En presencia de una disminución moderada en el acceso al financiamiento, las empresas españolas trataron de ajustar los costos laborales reduciendo los empleados temporales y el componente variable de los salarios, mientras que el empleo indefinido se ajustó especialmente ante dificultades financieras más fuertes. Los ajustes del salario base fueron muy poco frecuentes, independientemente de la intensidad de la perturbación financiera recibida por la empresa.

¹² Aunque las preguntas realizadas en las diferentes ediciones no permiten una comparación completamente homogénea.

empresas declararon que ajustarían el salario base de sus trabajadores¹³. Asimismo, en la encuesta de 2009, las empresas encuestadas declararon haber ajustado mayoritariamente el empleo temporal ante la caída experimentada por su demanda, aunque las empresas que se vieron más afectadas redujeron también de forma significativa el empleo indefinido.

En cuanto a las diferencias por tipos de empresa¹⁴, las más grandes tendieron a ajustar con mayor intensidad los salarios variables y el nivel de empleo temporal, mientras que, por ramas, las empresas del sector de servicios mostraron un mayor ajuste de todos los componentes de los costos laborales. Por otro lado, las empresas con un convenio firmado a nivel de empresa mostraron una probabilidad algo más elevada de ajustar el salario base, mientras que aquellas con mayor proporción de trabajadores temporales tendieron a ajustar este tipo de empleo con más intensidad.

En relación con el ajuste de los salarios, la encuesta profundiza en la incidencia de las caídas y las congelaciones salariales y en la relevancia de las cláusulas de salvaguarda frente a la inflación. Así, en el cuadro de la siguiente página se muestra que, en primer lugar, los datos recogidos por la encuesta sugieren la existencia de rigideces a la baja de los salarios nominales, ya que casi el 20% de las empresas declararon haber congelado los sueldos entre 2011 y 2013, mientras que, a pesar de la intensidad de la crisis, solo el 3.3% de las empresas declara haber aplicado un recorte de los salarios a sus empleados en 2013. En cuanto al grado de indexación de los salarios a la evolución de la inflación, la proporción de empresas que declara que los salarios fueron indexados a la inflación se redujo desde alrededor del 50% en el período anterior al año 2010 al 37.2% en 2013, principalmente como consecuencia

¹³ En concreto, el 58.3% de las empresas declararon que el método principal de ajuste de los costos laborales sería la reducción del empleo temporal [véase Izquierdo y Cuadrado (2009)].

¹⁴ Estos resultados se han obtenido a partir de la estimación de un modelo *probit* sobre la probabilidad de ajuste de cada uno de los cinco componentes de los costos laborales considerados utilizando como variables explicativas el sector de actividad, el tamaño de la empresa, el tipo y la intensidad de las perturbaciones que han afectado a la empresa, el tipo de convenio colectivo y el porcentaje de trabajadores temporales.

de la menor inflación, aunque también ha aumentado la proporción de empresas que declara que no existe una regla automática para ajustar los salarios a la inflación¹⁵.

INCIDENCIA DE CONGELACIONES SALARIALES, REDUCCIONES SALARIALES Y GRADO DE INDICIACIÓN SALARIAL ^{a/}

	2010	2011	2012	2013
Congelaciones salariales	16.2	19.9	19.1	17.9
Reducciones salariales	1.6	1.5	3.2	3.3
	Antes de 2010	2010-2012	2013	
Grado de indiciación				
Empresas con salarios indiciados	49.4	40.6	37.2	
Empresas sin salarios indiciados	50.6	59.4	62.9	
Debido a la baja inflación	6.2	11.4	14.1	
Debido a la ausencia de cláusulas de indiciación	44.4	48.0	48.8	

^{a/} Porcentaje de empresas.

FUENTE: Encuesta de Formación de Salarios (2014).

Finalmente, se recogió información de las empresas participantes sobre si en 2013 se había realizado un descuelgue de las condiciones pactadas en el convenio colectivo, o se habían adoptado otras medidas de flexibilidad interna distintas. En conjunto, el 3.4% de las empresas españolas declararon haber inaplicado el convenio colectivo en 2013, aunque se detectan diferencias apreciables según el tamaño de las empresas. En particular, como se observa en el cuadro de la siguiente página, los descuelgues fueron utilizados con mayor intensidad por las empresas de más de 200 empleados, sobre todo con el objetivo de inaplicar las condiciones pactadas en su propio convenio. La utilización de este tipo de medida fue menos frecuente entre las empresas pequeñas y medianas. Por otra parte, en el cuadro de la siguiente página se muestra que la aplicación de otras medidas de flexibilidad fue mucho más frecuente en 2013, llegando al 15.6% el porcentaje de empresas que aplicaron alguna de estas

¹⁵ Respecto a 2008, la información de la primera edición de la encuesta de la WDN mostró un grado de indexación más elevado en la economía española, con alrededor del 70% de las empresas ajustando automáticamente la evolución de sus salarios a la inflación.

medidas, que fueron, de nuevo, utilizadas con mayor intensidad por las empresas grandes.

INAPLICACIONES DE CONVENIOS Y OTRAS MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD ^{a/}

	Menos de 20 empleados	Entre 20 y 50 empleados	Entre 50 y 200 empleados	Más de 200 empleados	Total
Inaplicaciones de					
Convenios sectoriales	3.9	3	2.0	5.9	3.7
Convenios de empresa	1.3	3	0.0	16.6	1.9
Otras medidas de flexibilidad	14.3	193	18.9	25.1	15.6

^{a/} Porcentaje de empresas.

FUENTE: Encuesta de Formación de Salarios (2014).

En una primera comparación entre estos resultados y los referidos a otros países también participantes en la tercera edición de la encuesta de la WDN, España se sitúa entre los países en los que las caídas de la demanda nacional y externa percibidas por las empresas durante la segunda fase de la crisis son de las más acusadas, aunque también de las menos persistentes. También el porcentaje de empresas españolas que señalan que tuvieron problemas financieros de diverso tipo, tales como acceso a nuevo crédito o problemas para refinanciar su deuda, es de los más elevados. En cuanto a los mecanismos de ajuste, las empresas españolas mostraron, en respuesta a estas perturbaciones, una mayor rigidez de salarios (mayor porcentaje de trabajadores con congelaciones de salarios y menor porcentaje de reducciones de salarios), una mayor reducción del empleo temporal y una menor reducción del empleo indefinido que la media de las empresas de los 26 países participantes en la encuesta de la WDN¹⁶.

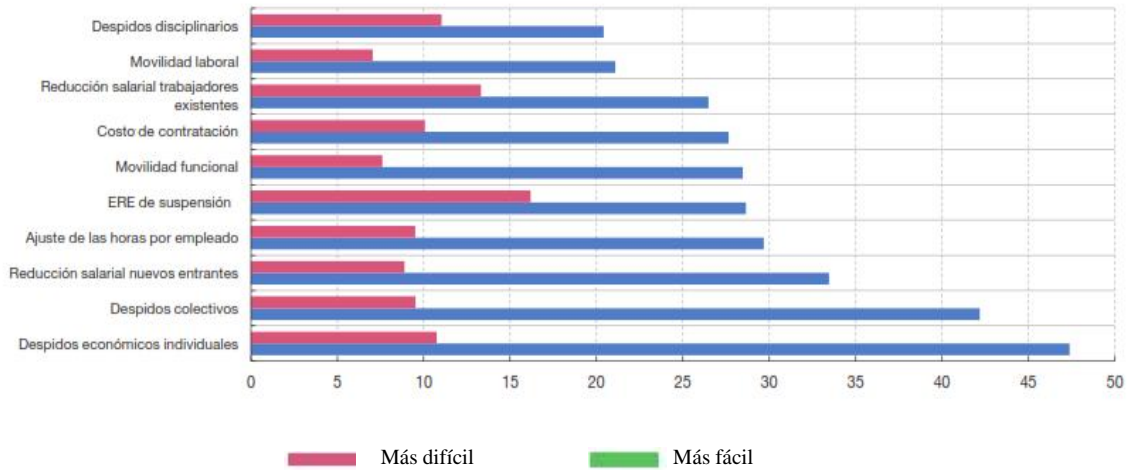
¹⁶ Para más detalles sobre esta comparación internacional, véase Boeri y Jimeno (2015).

Cambios en las posibilidades de ajuste de los costos laborales

A continuación se describen brevemente las opiniones de las empresas sobre en qué medida y en qué sentido han cambiado las diferentes posibilidades de ajuste basadas en variaciones del empleo o de los salarios. En este sentido, debe tenerse en cuenta que las reformas laborales aprobadas en los últimos años han ido dirigidas, sobre todo, a facilitar estrategias de ajuste basadas en los cambios salariales o de las condiciones laborales, para poder generar un menor recurso a la destrucción de empleo ante la llegada de perturbaciones negativas. En este sentido, las reformas aprobadas desde 2010 han tendido a favorecer la descentralización de la negociación colectiva y a incrementar la flexibilidad de las empresas en situaciones de deterioro de la actividad.

En general, en 2013, las empresas encontraron más fácil hacer uso de los distintos mecanismos que permiten ajustes de los costos laborales, frente a la situación vigente en 2010 (véase gráfico de la página siguiente). En particular, casi el 50% de las empresas considera que ahora es más fácil realizar un despido con base en razones económicas de lo que era en 2010, mientras que solo el 10.8% de las empresas declara que ahora es más difícil. Un resultado similar se encuentra en relación con los despidos colectivos. Respecto a las condiciones de trabajo, las respuestas de las empresas también tienden a considerar que es más fácil ahora ajustar las horas por empleado (29.7%) o modificar las tareas de los trabajadores (28.4%). En cuanto a los salarios, un tercio y un 27% de las empresas declaran que ahora es más fácil ajustar los salarios de los nuevos trabajadores o de los trabajadores en ejercicio, respectivamente.

**CAMBIOS EN LA POSIBILIDAD DE AJUSTAR LOS COSTOS LABORALES EN 2013
RESPECTO A LA SITUACIÓN DE 2010 ^{a/}**



^{a/} Porcentaje de empresas que respondieron que realizar cada una de las medidas era más fácil o más difícil en 2013 con respecto a la situación de 2010.

FUENTE: Banco de España.

Detrás de estos cambios en las percepciones de las empresas sobre las posibilidades de ajuste pueden encontrarse diferentes razones, desde los cambios legales ocurridos en los últimos años, hasta el impacto de la crisis en la actitud de las empresas y los trabajadores a la hora de establecer las condiciones laborales. En este sentido, la información de la encuesta muestra que la mayoría de las empresas perciben que los cambios legales habrían jugado un papel relevante en la mayor facilidad que encuentran en la utilización de los distintos mecanismos de ajuste (véase cuadro de la página siguiente), si bien la actitud de los trabajadores también sería un factor muy relevante para explicar la mayor flexibilidad percibida vía ajustes salariales, en las horas de trabajo o la movilidad funcional y laboral¹⁷.

¹⁷ La situación es similar cuando observamos los factores detrás de la facilidad de los cambios en las condiciones de trabajo (horario, movilidad), donde las empresas tienden a responder que los cambios legales recientes tienen una relevancia similar al cambio de actitud de los trabajadores.

RELEVANCIA DE DIFERENTES FACTORES A LA HORA DE EXPLICAR LA MAYOR FACILIDAD PARA ACOMETER LAS SIGUIENTES MEDIDAS ^{a/}

	Despidos económicos individuales	Despidos colectivos	Reducción salarial nuevos entrantes	Ajuste de las horas por empleado	ERE de suspensión	Movilidad funcional	Costo de contratación	Reducción salarial trabajadores existentes	Movilidad laboral	Despidos disciplinarios
% empresas que declaran que ahora es más sencillo	47.4	42.2	33.5	29.7	28.7	28.5	27.7	26.5	21.1	20.4
Debido a:										
Reformas legales	75.61	83.41	44.95	43.83	64.65	40.23	70.8	53.99	48.93	31.68
Cambios en la aplicación de las leyes	15.68	12.78	9.97	11.34	9.47	9.08	13.49	9.97	8.84	39.01
Actitud de los sindicatos	1.3	1.32	2.22	2.34	0.89	1.03	2.34	2.16	0.82	4.66
Actitud individual de los trabajadores	7.41	2.49	42.85	42.49	24.99	49.66	13.37	34.06	41.41	24.65

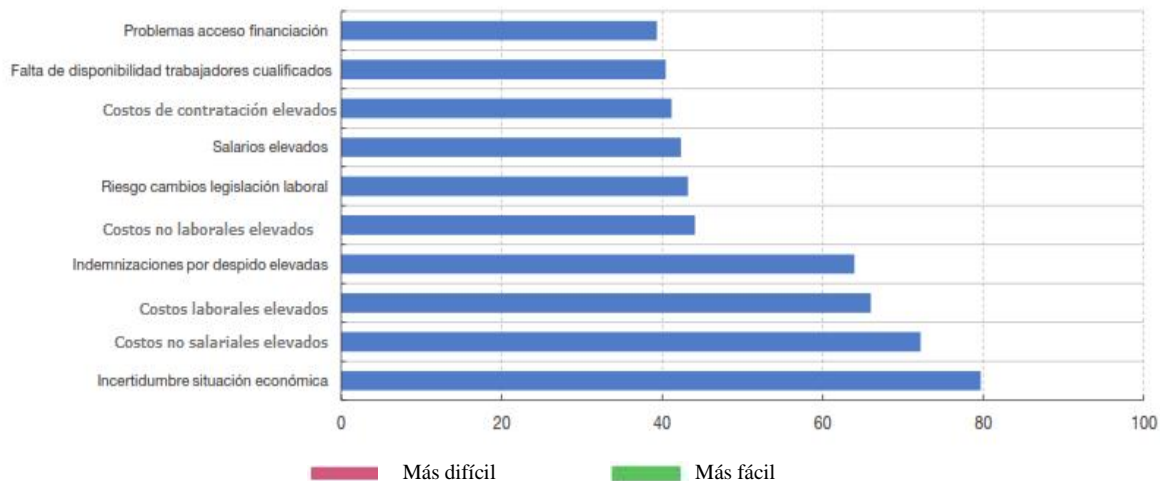
^{a/} Porcentaje de empresas.

FUENTE: Encuesta de Formación de Salarios (2014).

Respecto al descuelgue de los convenios colectivos, en la sección anterior se mostró que este tipo de medidas de flexibilidad se concentraron, fundamentalmente, en las empresas de mayor tamaño, lo que podría sugerir la persistencia de diferentes obstáculos para que las empresas más pequeñas se pudieran beneficiar de este tipo de medidas. Sobre este asunto, la encuesta muestra que las empresas muy grandes (más de 200 empleados) perciben una mayor facilidad para aplicar descuelgues, especialmente aquellas con convenio a nivel de empresa. En particular, un 53.5% de estas últimas empresas declararon que este procedimiento es más fácil en la actualidad, frente a solo el 20.5% de las empresas más pequeñas. Como posibles obstáculos a la aplicación de estas medidas, el 48% de las empresas respondió que el procedimiento legal es aún demasiado complicado o costoso, aunque un mayor porcentaje de estas empresas asoció las dificultades al impacto negativo que podrían tener sobre la motivación o el esfuerzo de los trabajadores (63.5%) o la reputación de la empresa (64.4%).

Por otra parte, la encuesta analiza los principales obstáculos percibidos por las empresas a la hora de incrementar la contratación de carácter indefinido. La mayor parte de las empresas españolas (cerca del 80%) declaran que la incertidumbre sobre las condiciones económicas es un obstáculo para la contratación indefinida, aunque los altos costos de mano de obra (incluyendo los costos laborales no salariales) y la magnitud de las indemnizaciones por despido también se mencionan para más del 60% de las empresas como un factor limitante (véase gráfico siguiente). La información recogida por la encuesta pone también de manifiesto la dualidad del mercado de trabajo español, ya que una parte significativa (30%) de las empresas declara como no habitual la transición de un contrato temporal a un contrato indefinido, si bien en las grandes empresas esta conversión es una práctica más común y tiene lugar antes que en las empresas más pequeñas (véase gráfico de la página siguiente).

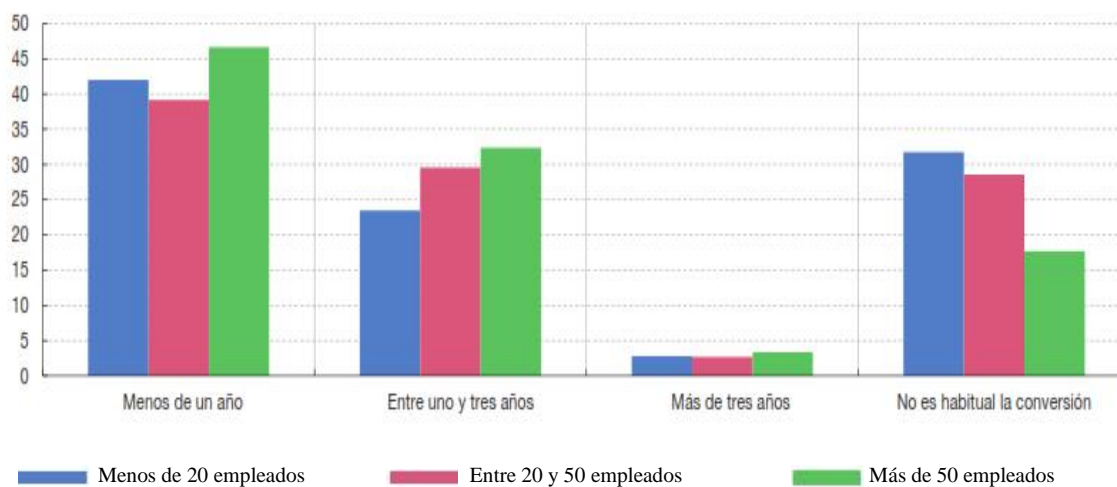
OBSTÁCULOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA ^{a/}
-Por ciento-



^{a/} Porcentaje de empresas que consideran relevante o muy relevante cada uno de los factores a la hora de realizar una nueva contratación indefinida.

FUENTE: Banco de España.

**PERÍODO HABITUAL PARA LA CONVERSIÓN DE UN
CONTRATO TEMPORAL EN UNO INDEFINIDO ^{a/}
-Por ciento-**



^{a/} Porcentaje de empresas.

FUENTE: Banco de España.

Conclusiones

Este artículo resume los principales resultados obtenidos a partir de la tercera edición de la encuesta de la WDN del SEBC en España, que proporciona información sobre la naturaleza de las perturbaciones recibidas por las empresas españolas en el período 2010-2013 y cómo las empresas reaccionaron a estas perturbaciones en términos de ajuste del empleo, los salarios o los precios. En general, se encuentra que la reducción del empleo fue el principal instrumento utilizado por las empresas españolas para ajustar sus costos ante el deterioro de la situación económica, si bien las reformas del mercado de trabajo introducidas durante la crisis han flexibilizado la forma en que las empresas españolas pueden ajustarse ante condiciones económicas adversas.

La gran cantidad de información microeconómica contenida en la encuesta y el hecho de que proporciona información armonizada para los 26 países europeos participantes hacen de este conjunto de datos una fuente de información muy útil para la investigación sobre el mercado laboral. En un futuro próximo se utilizará esta base de datos en diferentes proyectos definidos en el marco de la red de investigación del SEBC, y se pondrá, de forma anonimizada, a disposición de la comunidad investigadora¹⁸.

Fuente de información:

<http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/15/Oct/Fich/be1510.pdf>

¹⁸ Estas bases de datos se pondrán a disposición de los investigadores interesados de forma que sea imposible la identificación individual de las empresas participantes y con fines únicamente de investigación económica. La información de la encuesta española ya está disponible para los investigadores que la soliciten y que se comprometan a cumplir los necesarios requisitos de confidencialidad, y probablemente a finales del año próximo esté disponible el acceso a los datos de los 26 países participantes.

Los 20 empleos con el mayor incremento salarial en Estados Unidos de Norteamérica (CNNExpansión)

El 6 de noviembre de 2015, la casa editorial y de noticias CNNExpansión comunicó que el portal de empleos *Glassdoor* identificó los empleos mejor remunerados, ¿ejerces uno de ellos? pregunta CNNExpansión. Encabeza la lista el puesto de analista de sistemas para empresas. A continuación se presenta la información.

Estados Unidos de Norteamérica¹⁹ registró un crecimiento salarial promedio de 2% en el último año. Pero los trabajadores de ciertos sectores vieron un mayor aumento.

El portal de empleos *Glassdoor* identificó 20 empleos con el mayor crecimiento salarial durante 2014.

Encabeza la lista el puesto de analista de sistemas para empresas (*business systems analyst*), que hoy ofrece un salario medio de 81 mil dólares²⁰, aproximadamente 10% más que hace un año. Eso incluye salario base, bonos y comisiones.

Empatados en el segundo puesto están los empleos de agente de seguridad (24 mil dólares) y asesor de ventas (49 mil 8 dólares), ambos vieron un aumento salarial promedio de 7 por ciento.

La mitad de los 20 empleos listados ofrece un sueldo promedio muy por encima del ingreso familiar promedio de 53 mil 657 dólares en Estados Unidos de Norteamérica.

¿Los tres mejor pagados? Ingeniero de software (105 mil dólares); ingeniero de redes (87 mil 903 dólares) y científico investigador (85 mil dólares).

¹⁹ <http://www.bls.gov/news.release/empsit.nr0.htm>

²⁰ <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2015/09/30/querido-jefe-estoy-contento-pero-me-voy>

Glassdoor obtuvo el promedio salarial con base en al menos 500 informes salariales de empleados en cada posición entre mediados de septiembre de 2014 y mediados de septiembre de 2015.

1. Analista de sistemas para empresas: 81 mil dólares. Aumento respecto a 2014: 10 por ciento.
2. Agente de seguridad: 24 mil dólares, un aumento de 7 por ciento.
3. Asesor de ventas: 49 mil 8 dólares, un aumento de 7 por ciento.
4. Técnico farmacéutico: 26 mil dólares, un aumento de 6 por ciento.
5. Barista: 23 mil 600 dólares, un aumento de 6 por ciento.
6. Gerente de servicio al cliente: 34 mil 780 dólares, un aumento de 5 por ciento.
7. Asistente de enfermería certificado: 25 mil dólares, un aumento de 5 por ciento.
8. Analista financiero: 71 mil 550 dólares, un aumento de 5 por ciento.
9. Analista de sistemas: 80 mil dólares, un aumento de 4 por ciento.
10. Investigador científico: 85 mil dólares, un aumento de 4 por ciento.
11. Analista programador: 79 mil 638 dólares, un aumento de 4 por ciento.
12. Agente de banca personal: 41 mil 861 dólares, un aumento de 4 por ciento.
13. Gerente de la sucursal: 63 mil 500 dólares, un aumento de 4 por ciento.
14. Investigador asociado: 51 mil 948 dólares, un aumento de 3 por ciento.

15. Ingeniero de proyecto: 75 mil dólares, un aumento de 3 por ciento.
16. Cajero: 18 mil dólares, un aumento de 3 por ciento.
17. Cocinero: 20 mil dólares, un incremento de 3 por ciento.
18. Desarrollador web: 68 mil 407 dólares, un aumento de 3 por ciento.
19. Ingeniero de redes: 87 mil 903 dólares, un aumento de 3 por ciento.
20. Ingeniero de software: 105 mil dólares, un aumento de 3 por ciento.

Fuente de información:

<http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2015/11/05/los-20-empleos-con-el-mayor-incremento-salarial-en-eu>

Para tener acceso a información relacionada visite:

<http://www.bls.gov/news.release/empsit.nr0.htm>