



# La prima salarial del empleo verde

¿Vale la pena cambiar a un empleo verde?

Documento normativo

**THE ADECCO GROUP**

Adecco AKKODIS LHH

 draup

## Contenido

Resumen ejecutivo

**3**

---

Recomendaciones sobre políticas

**4**

---

1. Introducción

**5**

---

2. ¿Cuánto pagan los empleos verdes?

**6**

---

3. Conclusión: ¿Son competitivos los salarios de empleos verdes?

**9**

---

Anexo: Mapeo de empleos verdes según las complejidades laborales - Metodología

**10**

---

Agradecimientos

**12**

---

Bibliografía

**13**

---



## Resumen ejecutivo

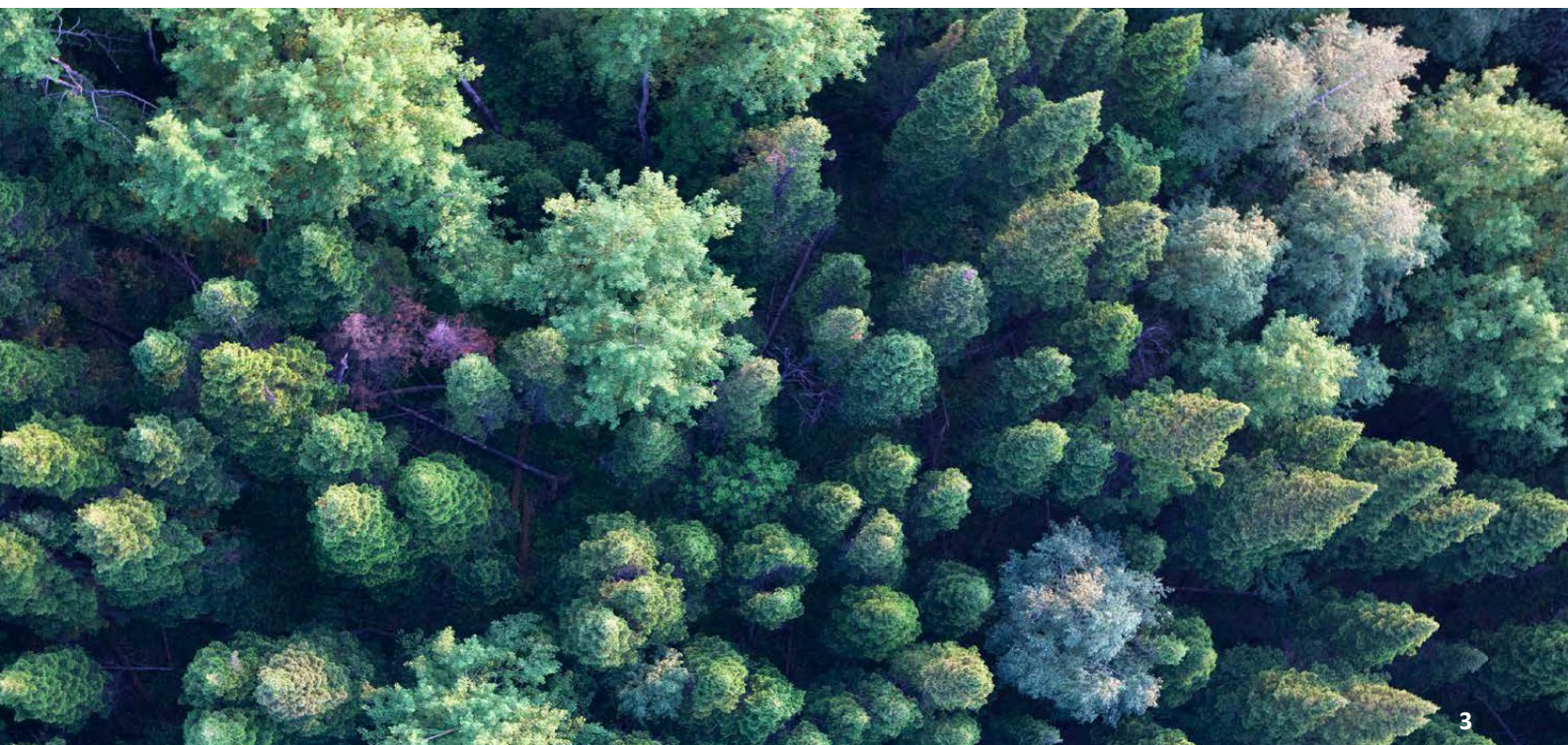
- Las personas que migran a empleos verdes podrían ver afectados su ingreso salarial a pesar de su experiencia. En general, la mediana de la brecha salarial de empleos verdes es de -0.46 %. Si bien esta brecha es modesta en términos generales y oculta grandes variaciones entre los países, las ocupaciones y las complejidades laborales evaluadas, sí indica que la urgencia del cambio climático (y en particular el desafío del talento relacionado con su mitigación) no se refleja en los salarios base.
- Las grandes variaciones entre los salarios verdes y no verdes, tanto a nivel ocupacional como de complejidad, indican ineficiencias en el mercado laboral. Esto reduce las oportunidades de cambiar de trabajo sin alcanzar umbrales de competencia adicionales (significativos). Una mayor conciencia de los sectores, empleos y habilidades verdes (y los niveles salariales correspondientes) ayudaría a los empleadores y a las personas trabajadoras a negociar mejor por empleos comparables en puestos verdes y no verdes.
- Permanecer en la misma ocupación mientras se hace la transición entre sectores verdes y no verdes tiene un fuerte impacto en el salario de una persona, tanto de manera positiva como negativa. Aunque hay variaciones importantes entre los diferentes países y ocupaciones, la variación media general observada es del 16 %. Estas amplias diferencias entre los salarios apuntan a ineficiencias del mercado que obstaculizan una transición laboral de sectores no verdes a sectores verdes.

Sin embargo, a pesar de que se destaca la ligera tendencia negativa en general, hay oportunidades para que las personas se tornen del lado verde.

Las administradoras de inversiones en [Canadá](#), [Australia](#) e [India](#) podrían ver un aumento de ingresos del 12 % o más al pasarse a un sector verde. "Pasarse a lo ecológico" para las gerencias de marketing en [Australia](#), [Francia](#) y el [Reino Unido](#) podría aumentar los salarios del 9 % al 15 %. Lo más importante es que los roles de alta complejidad, como el consultor de sostenibilidad o el gerente de tecnología limpia, pueden generar ganancias significativas en comparación con los roles de alta complejidad en general.

Lo que es válido para todo el mercado laboral, sin duda se aplica a las habilidades verdes. En general, las personas que tienen empleos de menor complejidad ganan relativamente mucho menos que otras personas con el mismo historial de habilidades. Para que se beneficien del cambio a un empleo verde, necesitan capacitarse y mejorar sus habilidades para un empleo de complejidad media o alta. Esto subraya los obstáculos que enfrentan las personas trabajadoras poco calificadas y destaca el importante desafío del mercado laboral y de las habilidades que enfrentan las sociedades cuando disminuyen los empleos poco calificados en sectores con altas emisiones de gases de efecto invernadero.

- En el caso de los empleos verdes de complejidad media, el mercado laboral parece funcionar mejor que en el caso de los empleos de baja y alta complejidad. La brecha salarial verde general para este grupo es de -1 %, con desviaciones relativamente menores (4.6 %). Las primas más grandes se observan en Canadá, Italia y Australia.
- Los empleos verdes altamente especializados producen la mejor prima de salario verde en comparación con los empleos especializados no verdes. No se han identificado brechas salariales verdes para este grupo. En general, se observa una prima de salario verde del 22 %.
- En el análisis, los países de la Unión Europea obtienen peores resultados que los demás países de este informe. Nuestro análisis revela mayores brechas salariales verdes y primas salariales verdes más bajas en todas las categorías de complejidad, en comparación con los demás países.



## Recomendaciones sobre políticas

La capacidad y el valor para reducir las emisiones de carbono y mitigar los impactos del cambio climático deberían estar mejor representados en los salarios y otras remuneraciones. Los equipos responsables de la formulación de políticas del mercado laboral, incluidos las personas interlocutoras sociales, deben integrar más activamente el cambio climático en la fijación de los salarios para garantizar que el valor superior se reconozca y contabilice adecuadamente.



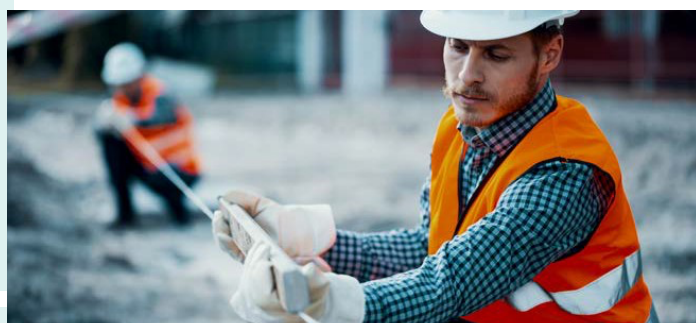
Un posible aumento de los costos laborales (relativos) para las empresas, los sectores y el trabajo sostenibles debería compensarse en parte con políticas fiscales públicas e incentivos para reducir y mitigar el cambio climático.



Los esfuerzos de reciclaje profesional y mejora de las habilidades deberían reforzarse aún más mediante la creación de incentivos específicos dirigidos a aquellas personas trabajadoras que pueden beneficiarse más de la adquisición de habilidades verdes.



Para apoyar la ecologización de la economía, cada vez es más urgente que las personas trabajadoras del extremo inferior del espectro de competencias se centren en las políticas salariales y del mercado laboral para reducir la polarización del mercado laboral en todos los niveles de ingresos.



Todas las políticas y medidas deben estar plenamente respaldadas por información de calidad y fácilmente accesible sobre el mercado laboral sobre lo que son las competencias, los empleos y los sectores verdes.



## 1. Introducción

El cambio climático es un problema crítico con impactos de largo alcance. Las temperaturas globales han aumentado 1.2 °C desde la época preindustrial, lo que ha provocado el derretimiento de los casquetes polares y el aumento del nivel del mar. Los fenómenos meteorológicos extremos, como los huracanes y los incendios forestales, han aumentado en frecuencia e intensidad. Abordar el cambio climático es esencial para proteger los ecosistemas, la salud humana y la seguridad alimentaria. Al reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y hacer la transición a las energías renovables, podemos mitigar estos efectos.



La mitigación depende de la disponibilidad de talento competente para todas las empresas e industrias involucradas. Frenar y amortiguar el cambio climático es una tarea predominantemente humana, antes que cualquier otra cosa. Y, como lo hemos señalado, los recursos humanos son un importante obstáculo en todos estos esfuerzos.

Grupo Adecco, como proveedor líder mundial de soluciones de recursos humanos, es un socio para las empresas, las personas trabajadoras y los gobiernos que buscan hacer el cambio y trabajar hacia la neutralidad de carbono y la productividad sostenible. Siempre desde el ángulo del talento, este informe se sumerge en una dimensión clave de la motivación de las personas trabajadoras y el atractivo laboral: los salarios.

¿Vale la pena pasar a un puesto más ecológico; un puesto que contribuya a un medio ambiente más sostenible y una economía de cero emisiones netas? ¿Existe un incentivo para pasar a un sector diferente (más sostenible) o invertir en habilidades que produzcan resultados más sostenibles? O, potencialmente, ¿existe una compensación perjudicial entre hacer lo que es correcto para el medio ambiente a largo plazo y llegar a fin de mes a corto plazo?

Responder a estas preguntas es complejo: de hecho, ¿qué son los sectores, los empleos y las competencias verdes? Como en cualquier análisis, nos apoyamos en entidades influyentes. Las investigaciones de la OCDE (2024), O\*NET (Dierdorff, 2019) y CEDEFOP (2019) han abierto brecha para llegar a las conclusiones de esta investigación. En estrecha colaboración con la plataforma de inteligencia de talentos Draup, hemos diseñado una metodología para mapear los empleos verdes en todos los niveles de complejidad y evaluar sus respectivos niveles salariales.

En base a este análisis<sup>1</sup>, constatamos que las primas salariales en los puestos verdes son muy diversas en los distintos países y niveles de

exigencia laboral (“complejidad laboral”). En general, parece que no hay un incentivo claro para pasarse a un empleo verde. De hecho, en general, los salarios anunciados de los empleos verdes en los países evaluados para este informe son un 0.46 % más bajos. Por lo tanto, la principal conclusión es que los salarios en un empleo verde no reflejan la urgencia de una situación climática cambiante con los correspondientes efectos perjudiciales sobre el medio ambiente y el sustento de las personas. En resumen, trabajar en un empleo verde con más frecuencia de lo deseable implica un recorte salarial en comparación con los pares ocupacionales. Esto es un problema: hacer un trabajo tiene, por supuesto, mucho más valor que los salarios por sí solos, pero el mundo no puede permitirse que la transición verde dependa únicamente de las buenas intenciones y la filantropía. Trabajar en un empleo verde debe ser competitivo para ser atractivo, también en el frente salarial.

Estos hallazgos deberían impulsar a las personas responsables de las políticas, en primer lugar, y a las personas interlocutoras sociales, en segundo lugar, a determinar la capacidad cero emisiones netas de un empleo que sea parte del valor del recurso humano involucrado. Esto con el fin de lograr la competitividad dentro de un campo ocupacional, vertical y/o sector; pero las medidas de apoyo salarial potencialmente específicas deberían promover el atractivo de trabajar en un rol verde. Actualmente, estos incentivos específicos faltan a menudo. Los apoyos fiscales ahora se dirigen a la demanda de empleos verdes (promoviendo soluciones innovadoras y reduciendo las emisiones por un lado) y apoyando el aprendizaje permanente hacia más habilidades digitales y verdes. Como tal, este último incentivo es indirectamente un apoyo a un cambio de trabajo, pero no incentiva salarios más altos para empleos verdes.

<sup>1</sup> Para mayor información sobre Metodología, favor de referirse al Anexo.

## 2. ¿Cuánto pagan los empleos verdes?

Evaluamos las diferencias salariales entre los empleos verdes y los no verdes de dos maneras. En primer lugar, abordamos cómo, dentro de amplias categorías ocupacionales (por ejemplo, 'Gerencia de proyectos', 'Gerencia de finanzas' o 'Analista de datos'), los salarios de quienes se desempeñan en ese rol dentro de una vertical verde difieren de los salarios generales para esa categoría operativa. En segundo lugar, hemos identificado un conjunto de ocupaciones verdes en varios niveles de complejidad (en función de la antigüedad, los requisitos de habilidades (verdes), la competencia para la toma de decisiones, etc.) y las hemos comparado con las cifras salariales generales del país. El primer enfoque mapea los incentivos salariales para avanzar hacia una función verde dentro del campo ocupacional de cada uno; por ejemplo, pasar de un rol de "Analista de negocios" a un "Analista de informes ESG". El segundo enfoque identifica el valor de las habilidades verdes en varios niveles de requisitos profesionales; o 'complejidad del trabajo'. Este segundo enfoque identifica cómo los mercados laborales valoran las habilidades verdes en todos los segmentos de competencia, dominio y antigüedad, reconociendo así que el nivel educativo en sí no refleja de manera suficiente la realidad de la demanda del mercado laboral.

### a) Salarios verdes en el contexto laboral

La Tabla 1 muestra la diferencia porcentual entre los empleos verdes dentro de un campo ocupacional en particular y los salarios del campo ocupacional en general. Estos resultados muestran que dentro de los campos ocupacionales dentro de los países no es

sencillo que una transición a una actividad económica, industria o sector más sostenible pueda contribuir al crecimiento salarial. Todo lo contrario, en general, el incentivo es negativo, ya que da como resultado una brecha salarial verde media de -0.46 % (varía según el país entre -8 % y 6 %). Por lo tanto, las personas que podrían verse atraídas por aprovechar sus competencias, habilidades y experiencia ocupacional preexistentes en una parte más sostenible de la economía podrían muy bien enfrentarse a un recorte salarial si lo hacen. Debe decirse que estas cifras agregadas ponen de relieve variaciones significativas entre ocupaciones y países. Debido a esa gran variedad, la mejora de la eficiencia y la transparencia de los salarios y del mercado laboral podría nivelar las diferencias sectoriales (a veces significativas) en la remuneración para funciones comparables.

La siguiente tabla identifica un conjunto de ocupaciones que están presentes en las industrias verdes y no verdes. A través de la evaluación de los anuncios de empleo y las descripciones, se comparan los salarios medios de ocupación de dichas funciones con el promedio de las ocupaciones dentro de las actividades verdes. Esto identifica la oportunidad salarial para que las personas trabajadoras existentes pasen a un trabajo más ecológico sin la necesidad de una (re)capacitación extensa.

Puesto de trabajo	Australia	Canadá	Francia	Alemania	India	Italia	Países Bajos	España	Reino Unido	EE. UU.
Responsable de cuentas	-9,4%	-6,1%	-7,6%	-5,1%	0,0%	-6,2%	-29,9%	-29,8%	-17,6%	-3,0%
Arbolista*	-20,0%	4,8%	-29,5%	-22,5%			-0,9%	18,1%	58,7%	35,2%
Gerencia de Tecnologías Limpias	27,4%	45,8%	31,5%	11,6%	73,6%	18,9%	16,2%	29,2%		
Oficial de Sostenibilidad Climática	34,9%	52,2%	57,3%	18,8%	84,5%	19,9%	22,0%	30,0%		
Análisis de Datos	5,6%	5,9%	-6,5%	9,9%	-3,8%	3,6%	-4,5%	-4,5%	-4,1%	0,3%
Ingeniería Ambiental	5,4%	19,8%	-15,9%	15,3%	46,3%	5,9%	0,8%		5,4%	14,9%
Gerencia de Finanzas	-7,7%	18,8%	-22,0%	-15,0%	-2,2%	13,1%			-5,2%	-5,5%
Jardinería*	-32,7%	-45,9%	-38,5%	-34,9%	-16,7%	-13,7%	-17,5%	-13,5%	23,1%	-28,0%
Horticultura*	-13,1%	-2,2%	-15,3%	-9,5%	-1,5%	7,9%	-7,3%	-2,2%	34,4%	18,4%
Gerencia de Recursos Humanos	-2,7%	2,6%	6,5%	-9,3%	1,7%	-12,5%		6,7%	1,8%	0,3%
Gerencia de Inversiones	14,9%	23,4%	3,1%	-6,8%	12,3%	9,0%		-15,8%	-13,3%	-2,5%
Especialista en Logística	4,3%	12,0%	-16,8%		23,9%	7,8%			9,3%	0,6%
Gerencia de Mantenimiento	12,0%	-3,3%	-1,4%	-6,8%	25,0%		-21,1%	-21,1%	-5,3%	-5,6%
Gerencia de Marketing	10,7%	0,2%	9,0%	-7,1%	-6,3%	6,2%			-13,2%	-7,7%
Ingeniería Mecánica	-5,1%	2,6%	-11,6%	7,4%	7,5%	-2,7%	-7,4%	-7,4%	2,3%	1,9%
Ingeniería de Procesos	4,6%	26,0%	-9,0%	-0,8%	-3,4%	-4,1%	8,6%	20,8%	2,4%	0,8%
Gerencia de Proyectos	10,3%	3,8%	-6,0%	-2,7%	-8,6%	3,4%	-1,5%	-5,8%	-3,7%	0,2%
Gerencia de Reparaciones		-16,1%	-7,0%		9,9%			3,6%	-10,3%	
Gerencia de Ventas	-0,4%	-2,3%	-1,3%	3,1%	-3,7%	6,5%	-6,1%	-3,9%	5,0%	-2,3%
Ingeniería de Desarrollo de Software	7,3%	-0,7%	-3,9%	-5,3%	-6,9%	0,5%	-3,6%	-2,9%	1,4%	-2,2%
Consultoría de Sostenibilidad	0,8%		-14,6%	17,2%	24,3%	21,3%	3,9%	4,8%	15,0%	19,9%
Ingeniería de Transporte	-11,1%	20,0%		4,1%	-7,6%				1,7%	-3,0%

Tabla 1: Prima salarial verde y brechas por campos ocupacionales. \* indica que el puesto se ha comparado con el salario nacional corregido en función de los ingresos relativos por nivel educativo (OCDE, 2024).

Existen variaciones significativas entre países y ocupaciones por igual, ya que identificamos brechas muy grandes que son tanto positivas como negativas. Una persona en gerencia de inversiones 'verde' en España recibe una remuneración de un 15.8 % menor que sus homólogos no verdes. Por otro lado, una persona en gerencia de finanzas en **Canadá** gana un 18.8 % más que sus pares no verdes. Por lo tanto, las habilidades verdes se aprecian de manera muy diferente. En particular, las personas en puestos de "Gerencia de tecnologías limpias" y las personas "Oficiales de sostenibilidad climática" obtienen resultados particularmente buenos, con primas medias entre países de 28 % y 32 %). Sin embargo, la gran

variación entre las brechas de salarios verdes sugiere que el mercado de habilidades verdes todavía está en movimiento, y que la apreciación de estas habilidades verdes no se ha consolidado en todo el mercado laboral. Además, la investigación adicional podría revelar otras dimensiones clave del empleo, en particular la diferencia de ubicación entre empleos verdes y no verdes comparables, así como otros componentes de la remuneración y las condiciones de trabajo. Aun así, estas grandes variaciones contribuyen a la incertidumbre de las personas trabajadoras a la hora de considerar un cambio de trabajo hacia la economía verde.

### Primas y brechas laborales de salarios verdes por país

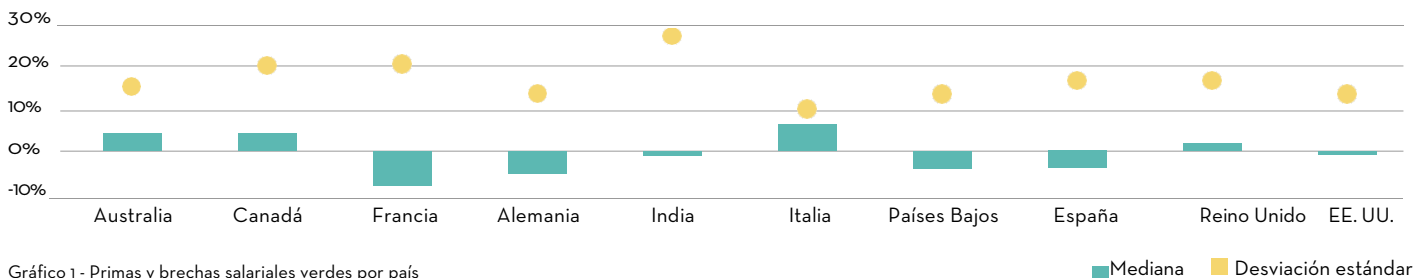


Gráfico 1 - Primas y brechas salariales verdes por país

En **Australia, Canadá e Italia**, el incentivo general para trabajar en un sector verde es más alto. Aun así, la mediana de la prima del salario verde es modesta, oscilando entre el 4 % y el 6 %. En **España, Alemania, Países Bajos y Francia** la mediana del incentivo oscila entre el -3 % y el -8 %. Sin embargo, como se muestra en el gráfico 1, las diferencias más notables se encuentran dentro de los campos ocupacionales y no entre países. En los países en los que los sectores verdes tienen en general salarios relativamente más altos, las variaciones (las diferencias entre el salario ocupacional medio y el salario familiar de empleo verde) tienden a ser más bajas. Esto indicaría una convergencia de los salarios entre los sectores económicos verdes y no verdes, y una transición infra ocupacional más eficiente entre las industrias verdes y no verdes.

Las diferencias más notables se encuentran dentro de los grupos ocupacionales. **Responsables de cuentas españoles u holandeses** que estén considerando cambiar de trabajo a un sector verde, podrían enfrentarse

a un recorte salarial del 30%! Mientras que en **Canadá y Australia**, una persona en gerencia de inversiones que se traslade a un sector más ecológico podría mejorar su salario en más de un 15 %. Estas variaciones son grandes (véase la figura 1); en promedio 16 % en los 10 países. Esto significa que pasar de verde a no verde o al revés tiende a impactar seriamente en el salario de uno, positiva o negativamente. Si bien se reconoce que los mercados laborales difieren significativamente, los resultados muestran que, en general, las personas en gerencia de inversiones, en dirección de marketing, así como las personas especialistas en logística son aquellas que más tienen que ganar cuando hacen la transición a un sector verde; mientras que las personas responsables de cuentas, las de ingeniería mecánica y las desarrolladoras de software tienen mucho que perder si se "vuelven verdes". Dicho esto, el aumento salarial potencial para el primer grupo es ligeramente superior al recorte salarial para el segundo grupo. Y, de nuevo, esto difiere mucho según el país.

### b) Salarios verdes por nivel de complejidad del empleo

La siguiente dimensión del análisis se centra en los distintos niveles agregados de complejidad del trabajo. Esto arroja luz sobre la prima o brecha salarial verde en los distintos segmentos del mercado laboral. Este análisis es crucial para ver hasta qué punto las personas trabajadoras de todos los niveles de competencia están incentivadas a hacer la transición entre trabajos, no solo dentro de su propio campo ocupacional, sino también dentro de segmentos con requisitos de habilidades y competencias comparables. Estas ideas identifican aún más el funcionamiento del mercado laboral para las habilidades y empleos verdes y hasta qué punto tiene sentido que las personas trabajadoras de baja, media y alta calificación cambien a un trabajo verde dentro de sus respectivos antecedentes de competencia. Para ello, nos fijamos en la complejidad del trabajo, que combina los requisitos del puesto en las descripciones de los puestos de trabajo en cuanto a formación académica, habilidades y competencias, responsabilidad y antigüedad para llegar a tres niveles de complejidad: bajo, medio y alto. A continuación, se comparan con los promedios de sus respectivos segmentos.

Los hallazgos, tal y como se expresan en la Figura 2, destacan notablemente que existen importantes brechas de salario verde (-6 %) para los roles de baja complejidad; mientras que existen primas salariales importantes para empleos verdes (22 %) para los puestos de alta complejidad, lo que indica que las personas empleadas menos calificadas percibirían un sueldo inferior al pasar a un empleo verde dentro de su rango de habilidades. Para recibir mayores beneficios, tendrán que capacitarse para desempeñar funciones más complejas con el fin de combinar un trabajo verde con un salario base más alto. Las excepciones notables son los **Estados Unidos** y el **Reino Unido**, pero incluso en **Canadá**, donde los empleos verdes de complejidad media y alta están relativamente bien valorados, la prima para los puestos de baja complejidad es negativa. La brecha entre alta y baja se amplifica aún más porque las habilidades y competencias de alta complejidad son más fácilmente transferibles. Esto significa que los umbrales para que las personas trabajadoras mejor calificadas hagan la transición a un papel verde comparativamente complejo son más bajos. Por lo tanto, la prima del salario verde para las personas trabajadoras altamente especializadas es más fácil de alcanzar y requiere relativamente menos capacitación y actualización adicionales.

## Prima salarial verde y brechas por complejidad laboral

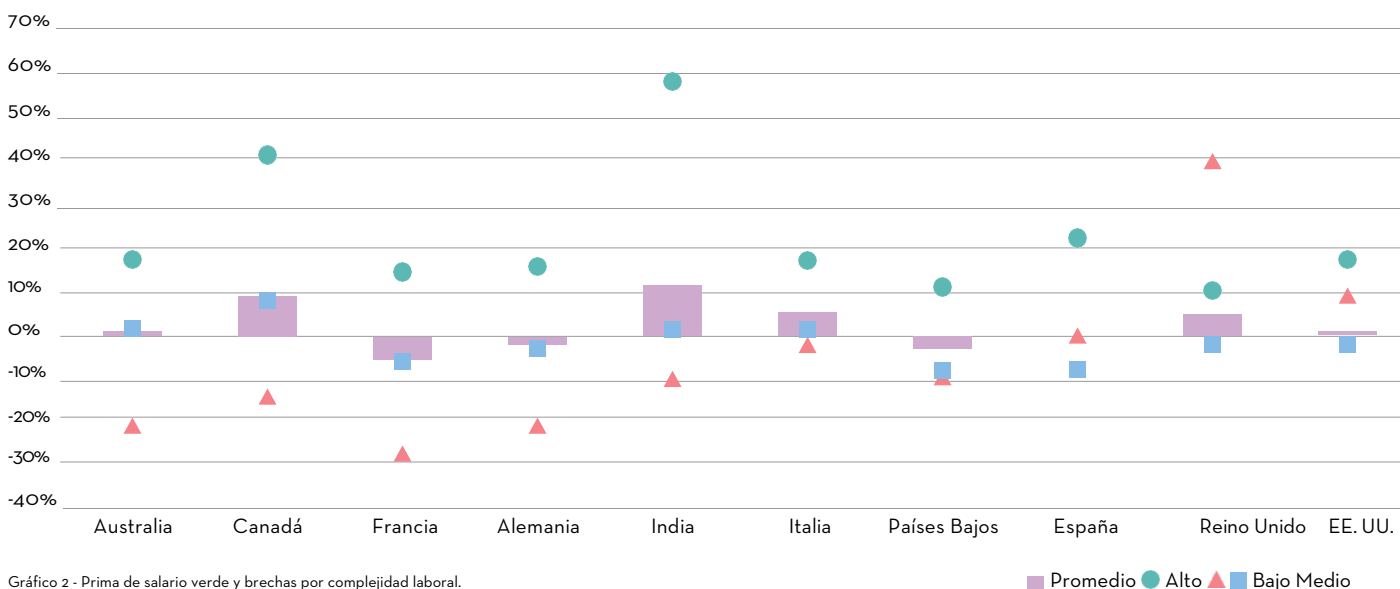


Gráfico 2 - Prima de salario verde y brechas por complejidad laboral. Francia, Alemania, Italia, Países Bajos y España son países de la UE.

En general, los puestos de complejidad media verde en **Canadá** e **Italia** están mejor remunerados que los de funciones complejas similares, mientras que en **Francia**, **España** y los **Países Bajos** las retribuciones son más bajas. En general, los puestos medios tienen una prima ligeramente negativa (-1 %), pero esto enmascara la alta varianza entre países.

Existe un incentivo general particularmente alto (22 %) para los puestos de alta complejidad, sobre todo en **India** (57 %), **Canadá** (40 %) y **España** (21 %). Desde una perspectiva regional, pareciera que los países de la Unión Europea evaluados tienden a valorar menos los empleos verdes que **Australia**, **Canadá**, **India**, **Estados Unidos** y el **Reino Unido** (Figura 3).

## Brechas salariales verdes y primas en la UE por complejidad

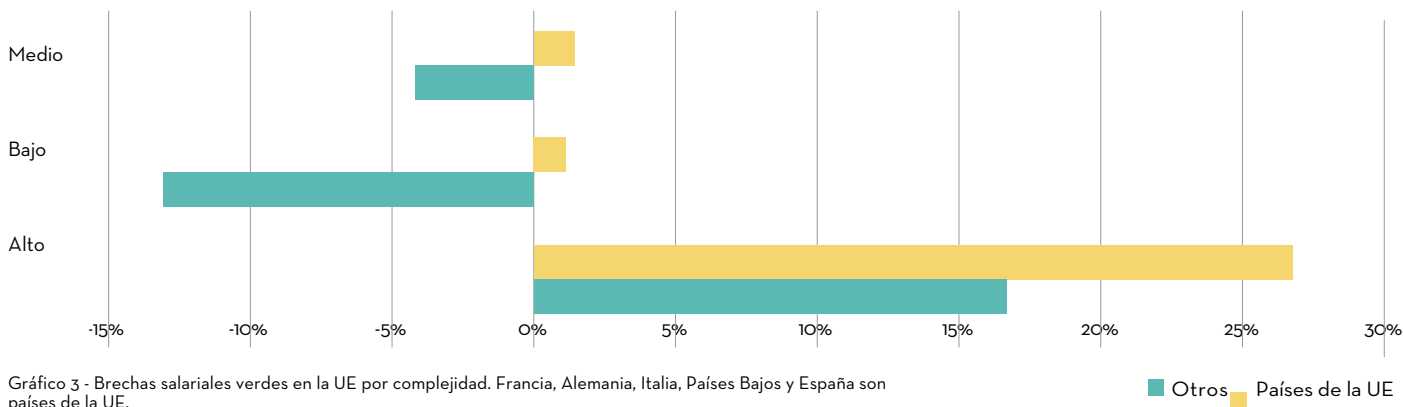


Gráfico 3 - Brechas salariales verdes en la UE por complejidad. Francia, Alemania, Italia, Países Bajos y España son países de la UE.

Los hallazgos anteriores son preocupantes. Indican que, en particular, las personas que trabajan en actividades manuales menos calificadas no se benefician de estar o pasar a un empleo verde. Mientras que las personas trabajadoras de calificación media y alta en determinados países solo tienen ventajas salariales limitadas. Por tanto, esto implica que, hasta ahora, la transición a las competencias verdes solo es beneficiosa para las personas trabajadoras más calificadas.

La OCDE (2024) ya ha identificado el problema, indicando que las personas trabajadoras menos calificadas requerirán la mayor

(re)capacitación para cumplir con los requisitos de los (nuevos) empleos (más) verdes. Esto se ve amplificado aún más por la conclusión de la OCDE de que muchas personas trabajadoras poco calificadas en sectores con altas emisiones de gases de efecto invernadero tienen salarios relativamente altos. La inversión en la formación de nuevas competencias, así como el alto potencial de un recorte salarial cuando se busca un empleo en una ocupación y/o sector más sostenible, es un umbral escarpado para las personas trabajadoras, el cual debe abordarse.



### 3. Conclusión: ¿Los salarios verdes son competitivos?

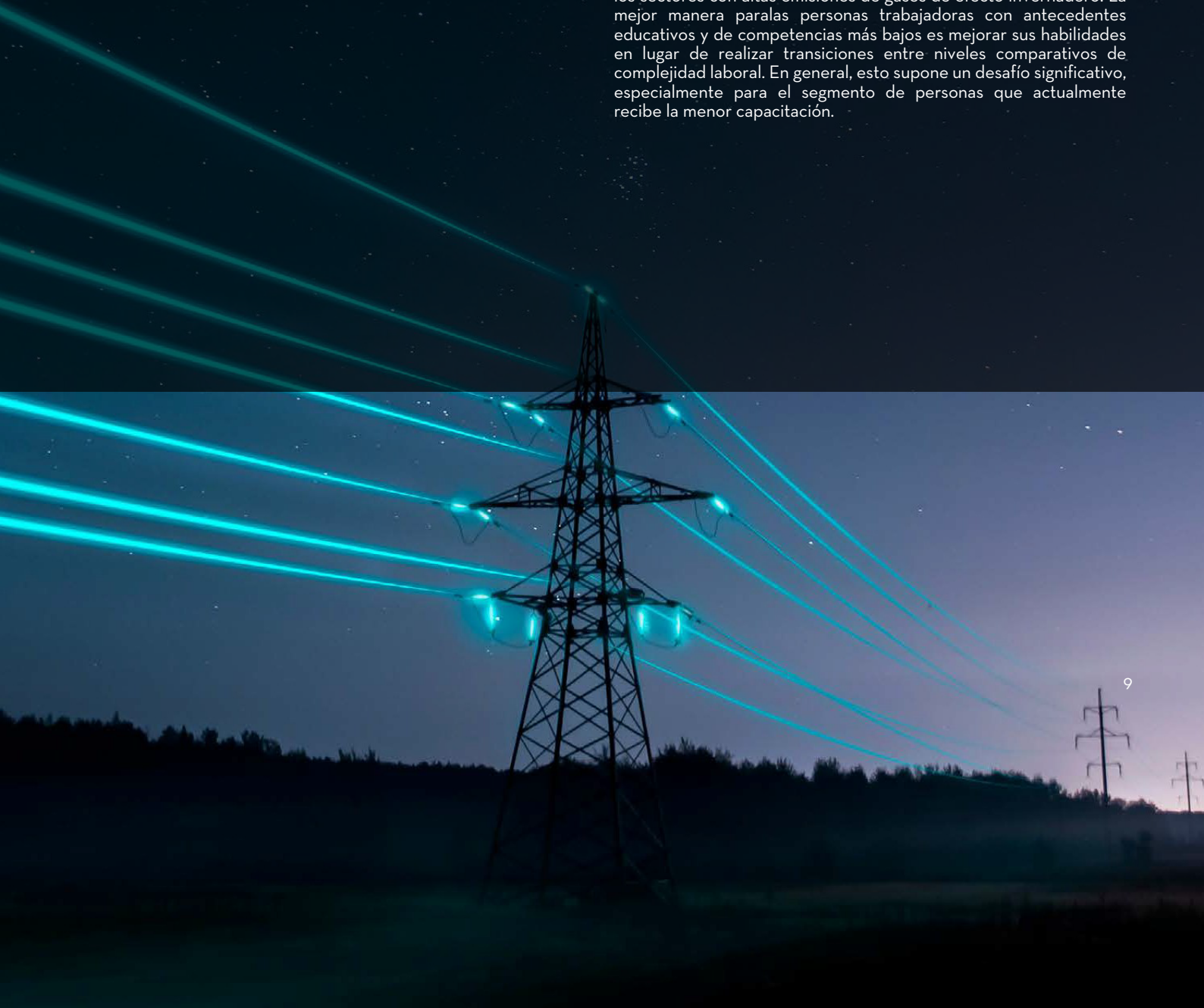
Desde el punto de vista del mercado laboral, este informe examina la crisis climática y el cambio social y económico necesario para mitigarla. Investiga el incentivo positivo o negativo para que las personas trabajadoras hagan la transición a un empleo verde y/o adquieran habilidades verdes: La prima de salario verde o la brecha de salario verde. Analiza los campos ocupacionales y la complejidad del trabajo a través de la lente de las descripciones de puesto y sus respectivos salarios publicados.

Para la elaboración de este análisis, se están evaluando diez países.

El principal hallazgo es que el incentivo salarial para "volverse verde" profesionalmente es muy variable según el nivel de habilidad, el país y el campo ocupacional. Por ello, es muy complejo para las personas trabajadoras el poder determinar si tiene sentido para ellos cambiar a un trabajo o industria más ecológicos, para los empleadores sostenibles fijar los salarios o para los responsables de las políticas del mercado laboral identificar la necesidad de políticas, orientación y regulaciones. A pesar de que cada vez hay más avances en la comprensión de lo que son los sectores verdes, los empleos y las competencias, esta información se combina insuficientemente con la dimensión de la remuneración, lo que impide la transparencia general del mercado laboral, el funcionamiento y, en particular, la transición hacia una economía capaz de contener el cambio climático.

En segundo lugar, en todas estas variaciones hay una modesta brecha salarial verde del -0.46 %. Por lo tanto, los salarios verdes en general no son competitivos, per se. Lo que es más importante, los salarios verdes no son competitivos en relación con el papel que los salarios, entre otros factores, deben desempeñar, es decir, impulsar la innovación y la productividad. Interpretado de manera más amplia, el valor de una remuneración como contribución a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero no se refleja en los niveles de salario base. A medida que los problemas del costo de la vida continúan afectando a muchas vidas y hogares en todo el mundo, aceptar un recorte salarial para estar en un empleo verde es un paso, o más bien un sacrificio que no muchas personas están dispuestas a asumir. Además, conduce a la suposición de que los salarios en trabajos insostenibles no tienen suficientemente en cuenta los riesgos relacionados con el clima.

En tercer lugar, existe una importante brecha salarial verde para los empleos de baja complejidad, mientras que existe una prima salarial significativa para los trabajos de alta complejidad. Esto significa que las personas que se desempeñan en empleos verdes de baja complejidad ganan menos que aquellas con salarios promedio en empleos de baja complejidad "general" en sus respectivos países. Esto es preocupante, ya que las destrezas en ocupaciones que requieren menos habilidades no se pueden implementar fácilmente en otros lugares. Además, se espera que los roles de baja complejidad se vean más afectados por la transición verde, ya que están representados desproporcionadamente entre los sectores con altas emisiones de gases de efecto invernadero. La mejor manera para las personas trabajadoras con antecedentes educativos y de competencias más bajos es mejorar sus habilidades en lugar de realizar transiciones entre niveles comparativos de complejidad laboral. En general, esto supone un desafío significativo, especialmente para el segmento de personas que actualmente recibe la menor capacitación.



## Anexo:

### Mapeo de empleos verdes a través de complejidades laborales - Metodología

Para este análisis, Grupo Adecco y Draup desarrollaron un modelo propio para identificar la prima salarial verde; la diferencia porcentual entre un "rol selecto" desplegado en la industria verde y un rol similar desplegado a un nivel más amplio independiente de una industria específica en las geografías respectivas. Para identificar la prima salarial, primero se identificó una familia de empleos verdes dentro de un campo ocupacional ampliamente definido (por ejemplo, 'Gerencia de proyecto', 'Gerencia de ventas', etc.). En segundo lugar, se evaluó la complejidad del puesto para poder diferenciar las primas del salario verde en función de los requisitos del puesto (competencias, competencias, responsabilidades, etc.). A continuación, se elaboran los dos pasos. Por último, se detalla el método para identificar los salarios de los puestos de trabajo.

#### Identificando a la "familia de empleos verdes"

La determinación de empleos verdes es un ejercicio complejo. Si definimos a grandes rasgos un empleo verde como un trabajo que contribuye a la reducción y/o transparencia de las emisiones de carbono, entramos en una compleja combinación de sectores y habilidades. En general, existen dos formas de llegar a una lista de empleos verdes; ya sea adoptando un enfoque de abajo hacia arriba: analizando los sectores que reducen empíricamente las emisiones o analizando habilidades y tareas específicas dentro de los requisitos de un trabajo y su respectiva contribución a la reducción de emisiones. Es importante tener en cuenta que no existe un consenso internacional sobre lo que realmente es un empleo o habilidad verde. Dicho esto, la amplia investigación internacional y los mapas existentes de habilidades, competencias y ocupaciones proporcionan una ventaja significativa y una convergencia en las definiciones de empleo y capacidades verdes (CEDEFOP, 2019) (Dierdorff, 2019) (OCDE, 2024).

Con el fin de identificar la prima de salario verde, hemos identificado una serie de empleos verdes y hemos creado una "familia de empleos verdes" dentro de "categorías de roles laborales" ampliamente definidas. La identificación de la familia de empleos verdes implicó el análisis de poco más de 30,000 habilidades para llegar a aproximadamente 300 habilidades verdes<sup>2</sup> en 14 verticales<sup>3</sup>. Estas verticales pueden existir dentro de varios sectores e industrias diferentes. Al identificar estas habilidades dentro de más de 400 millones de descripciones de

puestos de trabajo procedentes de vacantes y perfiles profesionales públicos, la familia de empleos verdes se identificó como parte de un rol laboral más amplio. Esto permitió identificar hasta qué punto existe una diferencia salarial entre una ocupación en la familia de empleos verdes y el rol laboral general y/u otras estadísticas salariales. Para concluir, sobre la base de los mapas internacionales de empleo verde y habilidades, definimos un rol verde

a través de una perspectiva de habilidades y verticales, asumiendo que una combinación de habilidades, competencias y verticales reduce esta emisión.

#### Identificación de la "complejidad de las funciones laborales"

Al identificar un incentivo salarial relacionado con el impacto de un rol (asumido) en la reducción de las emisiones de carbono, debe incluir una perspectiva de competencia. De hecho, el mapeo de los incentivos salariales a través de los requisitos de un trabajo en términos de habilidades, competencias, conocimientos, experiencia y/o responsabilidades permite identificar incentivos salariales y primas en todo el rango de complejidad. Esto proporciona una comprensión más granular de dónde podrían existir estos incentivos (negativos) y cómo esto podría repercutir en la búsqueda de empleo, en la fijación de salarios por parte de las empresas y en la toma de decisiones sobre el mercado laboral. Y, por lo tanto, en qué parte del mercado laboral se justifica la posible intervención de las personas interlocutoras sociales o de aquellas responsables de las políticas.

Grupo Adecco y Draup han esquematizado los trabajos en tres niveles de "complejidad": bajo, medio y alto. Al llegar al nivel de complejidad, se evaluaron y ponderaron las siguientes dimensiones de los requisitos del trabajo: Nivel de experiencia en dominio verde (ponderación: 30 %), autoridad para la toma de decisiones (20 %), grado de superposición con la biblioteca de competencias verdes (20 %)<sup>4</sup>, escala operativa de impacto ambiental (15 %), necesidades de formación especializada (5 %), participación de las fracciones interesadas (5 %), requisitos de cualificación educativa (2.5 %) y conocimiento de los marcos regulatorios (2.5 %). Esto da como resultado la identificación de empleos verdes arquetípicos en los tres niveles de complejidad. Tomando esto diferenciado, podemos proporcionar una visión relevante para todos los segmentos del mercado laboral.

<sup>2</sup> Se puede acceder a la metodología completa aplicada a este informe poniéndose en contacto con [el equipo de Asuntos Públicos de Grupo Adecco](#).

<sup>3</sup> Estas verticales son: Cambio climático y gestión del carbono, energía y sistemas de energía, evaluación ambiental y ecológica, ciencia y monitoreo ambiental, finanzas e inversión verde, tecnología e ingeniería verdes, gestión de recursos y residuos, hidrógeno y combustibles renovables, infraestructura y planificación urbana, política e informes, gestión de riesgos y cumplimiento, sostenibilidad y gestión ambiental, eficiencia técnica y operativa, gestión del agua y el riego.

<sup>4</sup> Los profesionales manuales especializados pueden tener un <5 % de superposición de habilidades ecológicas, pero tienen un alto nivel de competencia en su profesión. Por ejemplo, una persona en jardinería puede tener experiencia de alto nivel en el campo, pero un <5 % de superposición de habilidades verdes.



Roles de baja complejidad	Roles de complejidad media	Roles de alta complejidad
Arboricultura	Gerencia de hidrógeno y biocombustibles	Consultoría de transición cero neto / energías renovables
Restauración de hábitats acuáticos	Gerencia financiera de energías renovables	Consultoría de transición cero neto / renovables OEMS
Compostaje	Analista de datos de sostenibilidad/ESG	Ingeniería de procesos de hidrógeno verde
Gerencia de desperdicio de alimentos	Gerencia de ventas y marketing productos verdes (protección del medio ambiente)	Ecología de restauración de humedales
Jardinero	Educación ambiental	Consultoría de sostenibilidad
Asistente de casa verde	Responsable de cuentas en la nube cero neto	Ingeniería de diseño de construcción solar y profesional de operaciones
Horticultura	Gerencia de sustentabilidad de empaques y R&D	Aeroespacial y renovable (eólica, pila de combustible, solar). Consultoría energética
Operación de vertedero	Gerencia de proyectos ambientales	Especialista en riesgo climático / Gerencia de cambio climático
Personal de manejo de plagas	Especialista en logística inversa (verde) / sostenible	Especialista en captura de carbono
Diseño de jardines polinizadores	Gerencia de inversiones - energías renovables	Ingeniería de descarbonización y cero neto
Personal de recolección de agua de lluvia	Gerencia de reparación y mantenimiento de recuperación verde	Asesoría de transporte verde
Personal de salud del suelo	Ingeniería mecánica - Gerencia comercial (hidrógeno verde)	Ingeniería de sustentabilidad petrolera
Jardinería de árboles	Ingeniería de software, riesgo climático (ESG)	Especialista en materia de energías renovables
Recolección de residuos	Ingeniería de diseño solar fotovoltaico	Coordinación del proyecto de descarbonización   h2 verde , BESS, calderas eléctricas y estaciones de carga para vehículos eléctricos
Asistente de rehabilitación de fauna silvestre	Especialista en finanzas verdes	Ingeniería solar
Asistente de inspección de fauna silvestre	Gerencia de RR. HH. - ESG / sostenibilidad	Especialista en hidrógeno

Tabla 2 - Empleos verdes en todos los niveles de complejidad

## Identificación de salarios

En este informe, solo analizamos los salarios primarios y no consideramos los derechos y/o beneficios secundarios o terciarios. Si bien esto limita la evaluación integral de los incentivos laborales, sí aborda el incentivo más importante para las personas trabajadoras: el salario base.

El análisis de los salarios de los distintos grupos de trabajo y ocupaciones abordados en este informe se realiza utilizando datos de anuncios de empleo, salarios declarados por las propias personas trabajadoras en bolsas de trabajo de redes sociales

y estadísticas salariales presentadas públicamente. Los puestos se agrupan y estandarizan en función de las similitudes en la descripción del puesto. Para estos puestos y categorías de trabajo se identifica un salario base para las geografías abordadas en este estudio en función del análisis de regresión de los datos salariales de los últimos 24 a 36 meses. Para llegar al salario comparativo general para los puestos de baja complejidad, se ajustó el promedio nacional a los promedios de los países en cuanto a ingresos por nivel educativo.



## Agradecimientos

Este informe es el resultado de un esfuerzo de colaboración entre el Departamento de asuntos públicos de Grupo Adecco y Draup. La redacción principal fue realizada por Jochem de Boer, quien se desempeña como analista de datos de políticas en The Adecco Group (TAG). Las aportaciones de Devesh Gaurav, líder de diseño de Draup, y Shreya Maheshwari, consultora de Draup, han sido clave y medular en la elaboración de este reporte.

Bettina Schaller (vicepresidenta sénior de asuntos públicos del grupo, TAG), Menno Bart (director de promoción de políticas, TAG) y Casper Henke (gerente de sostenibilidad, TAG) aportaron ideas y comentarios importantes que fueron fundamentales para dar forma al documento final. Su experiencia y contribuciones fueron invaluable para garantizar la exhaustividad y precisión del informe.

## Sobre Grupo Adecco

Grupo Adecco es la empresa de talento líder en el mundo. Nuestro propósito es hacer que el futuro funcione para todos. A través de nuestras tres unidades de negocio globales: (Adecco, Akkodis y LHH) con presencia en 60 países, facilitamos la empleabilidad sostenible y permanente de las personas, ofrecemos soluciones digitales y de ingeniería para impulsar la transformación de la industria inteligente y

empoderar a las organizaciones para optimizar sus fuerzas de trabajo. Grupo Adecco predica con el ejemplo y está comprometido con una cultura inclusiva, fomentando la empleabilidad sostenible y apoyando a las economías y comunidades resilientes. Grupo Adecco AG tiene su sede en Zúrich, Suiza (ISIN: CH0012138605) y cotiza en la Bolsa de Valores de Suiza SIX (ADEN).

## Acerca de Draup:

Draup es una plataforma líder de estrategia de talento que ofrece datos multidimensionales del mercado laboral global para impulsar las iniciativas de planificación de la fuerza laboral, reclutamiento y arquitectura de habilidades transformadoras de las empresas. Draup apoya a las personas líderes de RR. HH. a optimizar sus estrategias de personal ayudándolos a abordar las necesidades cambiantes de la fuerza laboral, evaluar el panorama global

de talentos y grupos de pares y diseñar trayectorias profesionales para el éxito a largo plazo. Con acceso en tiempo real a datos específicos e información personalizada, Draup brinda a los clientes información y recomendaciones prácticas para fortalecer sus estrategias de talento.

Diciembre  
group.publicaffairs@adecgroup.com

2024.



## Fuentes

Alexander, N. e. (2024, septiembre). Empleos verdes y el futuro del trabajo para mujeres y hombres. Notas de debate del personal 2024/003.

CEDEFOP. (2019). Competencias para empleos verdes: actualización 2018. Informe de síntesis europeo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. doi:<http://data.europa.eu/doi/10.2801/750438>

Dierdorff, E. (2019, septiembre). Ecologización del mundo del trabajo: implicaciones para la O\*NET-SOC y las ocupaciones nuevas y emergentes. Consulta: <http://www.onetcenter.org>.

OCDE. (8 de noviembre de 2024). Ingresos de las personas trabajadoras en relación con los ingresos del personal con un nivel educativo inferior al segundo ciclo de la enseñanza secundaria, por grupo de edad, sexo y nivel educativo. Consulta: OECD Data Explorer.

OCDE. (2024). Perspectivas del empleo de la OCDE 2024: La transición a las cero emisiones netas y el mercado laboral. París: Editorial de la OCDE. doi:<https://doi.org/10.1787/ac8b3538-en>

Söderholm, P. (2020). La transición a la economía verde: los retos del cambio tecnológico para la sostenibilidad. Tierra Sostenible 2020 3:1, 1-11.

**THE ADECCO GROUP**

Adecco AKKODIS LHH

