



THE ADECCO GROUP
INSTITUTE



Monitor Adecco de Salarios

Introducción

La intervención normativa en las relaciones laborales ha sido notable en los últimos tiempos, especialmente en lo que respecta a los salarios. Entre las cuestiones destacables han sido las sucesivas e indiscriminadas subidas del salario mínimo interprofesional, así como su blindaje indiscriminado en casos de embargos por deuda.

En el proceso de establecimiento del salario mínimo interprofesional para 2023, el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, pareció obviar ciertos aspectos legales relevantes. Por un lado, no se tuvo en cuenta que el Estatuto de los trabajadores (art.27) establece que el gobierno debe consultar a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas antes de fijar el SMI. Por otro lado, se pasó por alto el artículo 4.2 del Convenio 131 de la OIT y la Directiva 2022/2041 de la Unión Europea sobre salarios mínimos adecuados, que estipula la necesidad de la participación de los interlocutores sociales en la determinación y actualización de los salarios mínimos legales, así como la claridad en los criterios de incremento, teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas nacionales.

Esta situación además ha generado inseguridad jurídica en la aplicación del citado Real Decreto, ya que contradice la doctrina del Tribunal Supremo en relación al SMI, tanto en términos de su cuantía como en lo referente a la compensación y absorción de salarios.

Otro de los aspectos que mayor rechazo ha generado entre las empleadoras tiene que ver con los incrementos en la imposición de la Seguridad Social sobre el empleo, en momentos de una enorme crisis para las empresas, y donde se ha registrado un incremento del 8,9% en las cuotas pagadas por empresas y trabajadores durante el año en curso. Este aumento se atribuye tanto a la mejora de la ocupación como a la implementación del *mecanismo de equidad intergeneracional*.

Hay quienes opinan que esta reforma puede restar 0,6 puntos al crecimiento, lo que podría traducirse en la pérdida de casi 200.000 puestos de trabajo, y se estima que para el año 2050, España tendrá la mayor proporción de cotizaciones sociales en relación con el PIB. Algunos expertos señalan que, por cada punto de aumento en las cotizaciones, el PIB podría experimentar una desaceleración del 0,6% anual, con un impacto negativo del 0,5% en el consumo y del 0,2% en la inversión privada.

Como resultado de estos cambios, se espera que las empresas deban pagar 9000 millones de euros adicionales en cotizaciones. En comparación con otros países europeos, las cotizaciones sociales en España representan el 10% del PIB, mientras que la media europea es del 5,6%. Alemania registra un 7,1%, Italia un 9%, Portugal un 6,4% y Grecia un 5,8%, siendo Francia el único país que supera a España, con un 10,1%.

Ante este panorama, el presidente de CEOE ha afirmado que, si se aplicaran las cotizaciones sociales de otros países de la Unión Europea en España, los salarios podrían aumentar en dos dígitos.

Salarios y precios

Otra de las manifestaciones relevantes que afectan a los salarios tiene que ver con la inflación. La relación entre los salarios y los precios es un factor importante por considerar, ya que puede tener un impacto en el consumo y en la economía en general. Por ejemplo, países como Alemania están experimentando una recesión técnica debido al aumento de los precios, lo cual no debe pasarse por alto.

Según el Instituto Nacional de Estadística, en el último trimestre de 2022 y el primer trimestre de 2023, el consumo de los hogares se redujo en un 1,6% y un 1,3%, respectivamente. Mientras tanto, los salarios están experimentando un crecimiento anual del 4%, y en el sector privado este aumento es aún mayor, alcanzando el 4,3%. Pero, aunque los salarios están aumentando más rápido que la inflación, es importante tener en cuenta que no se recuperará todo el poder adquisitivo perdido durante el último año.

La teoría económica clásica plantea que aumentar los salarios en tiempos de inflación es como el antecedente del *estallido de la burbuja*, lo que se conoce como efectos de segunda ronda. Sin embargo, el FMI sostiene que el aumento de los salarios puede ser neutral si se trata de un incremento moderado de los salarios nominales y no necesariamente debe interpretarse como un síntoma de una espiral de precios y salarios.

La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (Airef) ha señalado que el aumento de los salarios retrasará la contención del Índice de Precios al Consumo (IPC) en un entorno de crecimiento del PIB entre el 1,9% y el 2%. Además, se estima que los salarios crecerán más rápido que los precios, con un incremento del 4,4% y 4,7% en los años 2023 y 2024.

Es importante destacar que en España la inflación es menor en gran medida debido a que hay menos efectos de segunda ronda en comparación con otros países como Alemania o Francia, donde los salarios han aumentado en mayor medida.

Productividad

La vinculación de los salarios y la productividad es crucial en la economía actual. En países con un crecimiento de la productividad y altas tasas de empleo, los aumentos del salario mínimo interprofesional son una excelente noticia. Sin embargo, este no es el caso de España.

De acuerdo con los datos de la Comisión Europea, la productividad por hora trabajada en España en 2022 se encontraba rezagada en comparación con otros

países de la Unión Europea. Además, España tenía la cuarta tasa de empleo más baja y la tasa de desempleo más alta, tanto en general (13%) como en el desempleo juvenil y de larga duración.

Los análisis indican que, si tenemos en cuenta las horas trabajadas en lugar del número de puestos de trabajo, la productividad de España disminuyó en el cuarto trimestre de 2022 (-0,01% interanual), a pesar del aumento del PIB. Este patrón inverso entre el PIB y la productividad ya se ha observado en la historia reciente del país. Aunque se produjo un aumento en la productividad y el PIB durante cinco trimestres consecutivos, nuevamente nos enfrentamos a esta realidad contradictoria que nos distingue del resto de las economías de la OCDE.

Transitar de un modelo basado en el tiempo de trabajo a uno basado en la productividad es una buena noticia. Sin embargo, en el sistema retributivo español, la mayoría de los salarios no incluyen complementos salariales vinculados al rendimiento o la productividad. ¿Está preparada la negociación colectiva para enfrentar este desafío?

Es importante tener en cuenta que solo las regiones de Madrid y el País Vasco superan el PIB per cápita promedio de la Unión Europea. Las subidas salariales deben ir acompañadas de medidas que impulsen la productividad de las empresas. En términos de retribución, las empresas deben evitar aumentos indiscriminados y lineales de los salarios, y en su lugar, basarse en modelos que valoren la contribución individual a través del logro de objetivos.

Es por ello necesario realizar cambios para acercarnos a los países más destacados en términos de productividad. Por ejemplo, países como Irlanda han apostado por sectores altamente tecnológicos y por atraer y capacitar talento, lo que se considera un modelo a seguir en muchas escuelas de negocios.

Y es que España tiene los menores niveles de productividad de la UE, por mor de la mayoritaria estructura de pymes, poco peso de la industria, escaso nivel de digitalización y de cualificación profesional orientada al empleo... la robotización y la inteligencia artificial alterarán significativamente todos los aspectos de nuestro modelo productivo, incluido cómo y cuándo trabajamos. No cabe duda de que cuando un territorio se focaliza en potenciar el talento y los recursos intensivos en propiedad intelectual, se impulsa la actividad y se favorece el aumento del PIB per cápita. En un futuro cercano, es probable que veamos un aumento en los horarios de trabajo en remoto y más flexibles, y seguro que ello permitirá reducir el tiempo de trabajo, manteniendo o incluso incrementando la productividad.

Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

El debate sobre el salario mínimo interprofesional (SMI) es tan recurrente como *poliédrico*. Por un lado, las subidas del SMI se justifican como una medida para lograr la inserción social y elevar los umbrales salariales mínimos necesarios

para la supervivencia. Sin embargo, es importante considerar que niveles salariales demasiado bajos o demasiado altos pueden tener repercusiones negativas en la economía. Algunos territorios con un salario mínimo más alto en relación con el salario medio también experimentan tasas de desempleo más elevadas.

Es relevante destacar que el SMI ya supera el 60% del salario medio en 13 comunidades autónomas de España. Solo Madrid, Cataluña, País Vasco y Navarra se sitúan por debajo de ese nivel, lo cual puede ser un indicador de las altas tasas de desempleo y baja productividad que se observan en el país.

Existe preocupación en sectores como la agricultura, el trabajo doméstico, los trabajadores autónomos y los jóvenes en busca de empleo, así como en sectores intensivos en mano de obra, donde las subidas generalizadas de salarios pueden dificultar el acceso y la retención de empleos.

Es importante que las subidas del salario mínimo sean predecibles y estén sujetas a una evaluación y diseño dinámicos que permitan revisiones periódicas. Por eso, el reciente acuerdo para la negociación colectiva justifica uno de los tres elementos básicos de cualquier incremento del SMI, cual es esa evaluación.

Parece necesario encontrar un equilibrio que garantice la justicia social sin generar efectos negativos en la economía y el empleo.

Salarios y jubilación

La regulación de la jubilación en España presenta limitaciones en cuanto a la transición entre la etapa laboral y la etapa de pensionista, así como en la compatibilidad con el trabajo retribuido. Esto dificulta la creación de pasarelas que permitan una transición gradual y flexible hacia *el retiro*.

El envejecimiento de la población, junto con altas tasas de esperanza de vida y baja tasa de natalidad, ha llevado a una disminución de la tasa de dependencia entre los activos y los pasivos del sistema de pensiones. Ante esta situación, es necesario buscar mecanismos que permitan utilizar parte de los ingresos de las personas en edad de jubilación para generar riqueza, no solo a través del consumo, sino también mediante la prolongación de la vida laboral. Para lograr esto, es fundamental contar con incentivos suficientes que no desincentiven esa continuidad.

La subida de los salarios tiene dos consecuencias directas en el sistema de pensiones público. En primer lugar, supone un aumento en la recaudación por cotizaciones sociales, ya que las cotizaciones se calculan en función de las bases salariales. Este incremento de las cotizaciones se debe a las modificaciones en el salario mínimo interprofesional (SMI) y se refleja en un aumento del gasto en pensiones de jubilación. La segunda consecuencia afecta a otras prestaciones de la Seguridad Social, como las pensiones por incapacidad permanente.

Es evidente que la regulación actual de la jubilación en España requiere de ajustes para facilitar una transición gradual hacia la *tercera edad* y promover la prolongación de la vida laboral. Asimismo, es necesario considerar el impacto de las subidas salariales en el sistema de pensiones, tanto en términos de recaudación como de gasto en prestaciones.

Negociación colectiva

El reciente acuerdo para la negociación colectiva en materia de incremento salarial ha buscado generar seguridad jurídica y visibilidad para promover la competitividad de las empresas. El acuerdo propone aumentos salariales del 10% en el periodo 2023-2025, con una cláusula de salvaguardia adicional en caso de que la inflación supere los porcentajes anuales previstos.

El objetivo del acuerdo fue establecer incrementos salariales predecibles y adaptados a cada empresa, fortaleciendo el poder negociador sectorial y fomentando la productividad, aunque este último aspecto ha quedado desdibujado. Sin embargo, es importante considerar las circunstancias específicas de cada sector y promover cláusulas que vinculen los salarios a los resultados empresariales para lograr una retribución justa y transparente.

Actualmente, solo el 15,78% de los convenios negociados y firmados incluyen cláusulas de garantía salarial basadas en el IPC, y en total, el 26,26% de los convenios lo contemplan. Esto refleja la reticencia de los empresarios a vincular los salarios con los precios. Se ha evitado la inclusión de cláusulas de indexación al IPC para prevenir la inflación de segunda ronda, y es deseable que se incorporen cláusulas que vinculen los incrementos salariales a los resultados obtenidos por las empresas.

Es importante que los negociadores consideren las particularidades de cada ámbito para establecer los salarios, permitiendo variaciones adaptadas a los márgenes empresariales en sectores y empresas con crecimiento económico. Este acuerdo refuerza el poder negociador sectorial en términos salariales y consolida el modelo de salarios mínimos sectoriales con parámetros claros. También se busca dar relevancia a los convenios o acuerdos de empresa, vinculando los beneficios empresariales con los salarios y promoviendo una mayor productividad.

Salarios y gestión de personas

Para finalizar, hablemos de Personas y la gestión de Recursos Humanos. El concepto de *salario emocional* abarca aquellos aspectos no monetarios de la compensación laboral que contribuyen al bienestar y satisfacción de los empleados. Estos ingredientes pueden ser una respuesta a la inflación y a la dificultad de compensarla únicamente con incrementos salariales. Incluyen elementos como reconocimiento, desarrollo profesional, equilibrio entre trabajo y vida personal, ambiente laboral positivo, oportunidades de promoción profesional y formación, entre otros.

En el 2023, tres factores vienen influyendo en la evolución de las remuneraciones: el incremento del IPC y la inflación, las previsiones económicas a la baja en la Unión Europea y la escasez de talento cualificado en el mercado laboral. Las tendencias en materia de retribución se relacionan con la flexibilidad y el teletrabajo, la formación, el cuidado de la salud y la retribución basada en resultados y productividad. Los desafíos en compensación incluyen la promoción del bienestar, la transparencia salarial, la reducción de la brecha salarial, la atracción y retención del talento, y la equidad interna y competitividad externa.

El valor del capital humano en España ha disminuido un 19% desde principios de siglo, principalmente debido al envejecimiento de la población. Este valor depende de factores como la tasa de actividad, la tasa de desempleo, la productividad, la esperanza de vida, la formación y la experiencia. La retribución tendrá que ser más creativa y personalizada, adaptándose a las nuevas formas de trabajo, al tiempo que sea justa y transparente.

Entre los nuevos retos que deben abordar desde la dirección de Personas, el Tribunal Supremo ha establecido la obligación de respetar la proporcionalidad de los conceptos salariales en jornadas reducidas o a tiempo parcial, evitando la discriminación indirecta. Dado que las mujeres son quienes más utilizan la reducción de jornada por guarda legal, tratar la cuantía de manera proporcional puede introducir una discriminación. Asimismo, la Directiva 2023/970 ha venido a reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o trabajo de igual valor, mediante medidas de transparencia salarial y mecanismos de cumplimiento, buscando garantizar la equidad en la compensación y combatir la brecha salarial de género.



Francisco Javier Blasco de Luna
Director, The Adecco Group Institute

Los salarios en España

Situación actual y análisis de su evolución¹

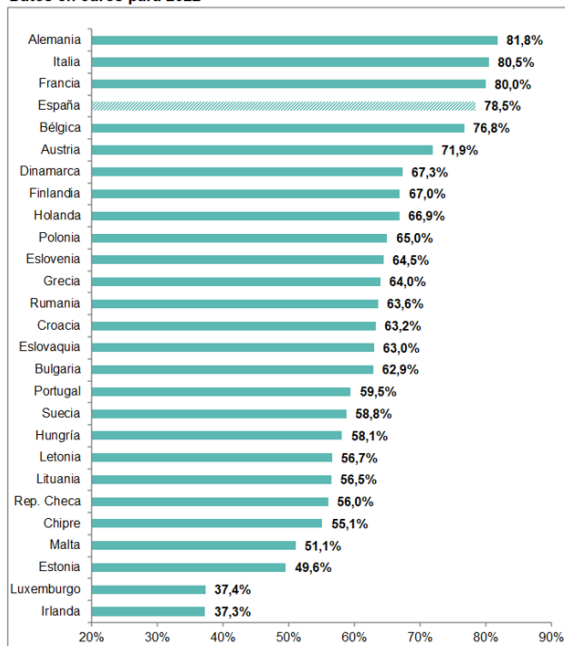
Primera parte

a) Salario medio

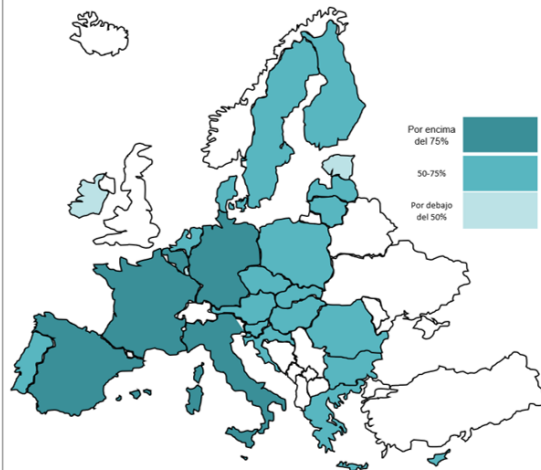
El nivel del salario medio en España se encuentra **acorde al nivel de riqueza de nuestra economía** si no analizamos en términos de comparación con otros países. Eso es lo que puede concluirse de la comparación de algunas ratios salariales relevantes entre todos los países de la Unión Europea.

Al relacionar el salario medio y el PIB per cápita de los países de la Unión Europea, obtenemos una ratio salarial que nos permite analizar la correspondencia del salario de cada país con el valor que se obtiene de dicho trabajo.

EL SALARIO MEDIO COMO % DEL PIB PER CÁPITA
Datos en euros para 2022



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE y Eurostat



Tomando datos de 2022, **España obtiene un 78,5%, situándose como el país con la cuarta relación más alta entre salario medio y PIB por habitante.** Esta

¹ De las distintas definiciones para referirse a los salarios, en este trabajo utilizaremos la de salario ordinario bruto. Esta definición incluye los pagos de regularidad mensual antes de computarse las deducciones y retenciones que correspondan. Quedan excluidos, por tanto, todos los pagos no regulares (pagos extraordinarios, horas extras, atrasos, indemnizaciones, etc.). Utilizaremos datos medios anuales. Todos los datos se mencionarán en euros por mes.

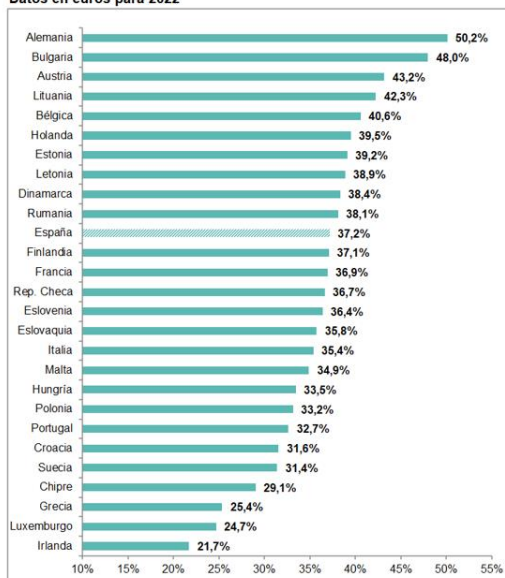
cifra es superada por **Alemania** (81,8%), seguida de **Italia** (80,5%) y **Francia** (80,0%).

Por lo tanto, la posición del salario medio español con relación al PIB per cápita es superior, por ejemplo, a la de **Bélgica** (76,8%), **Austria** (71,9%), **Dinamarca** (67,3%), **Holanda** (66,9%), **Polonia** (65%) y **Portugal** (59,5%), además de otros 18 países. Las dos relaciones más bajas corresponden a **Luxemburgo** (37,4%) e **Irlanda** (37,3%).

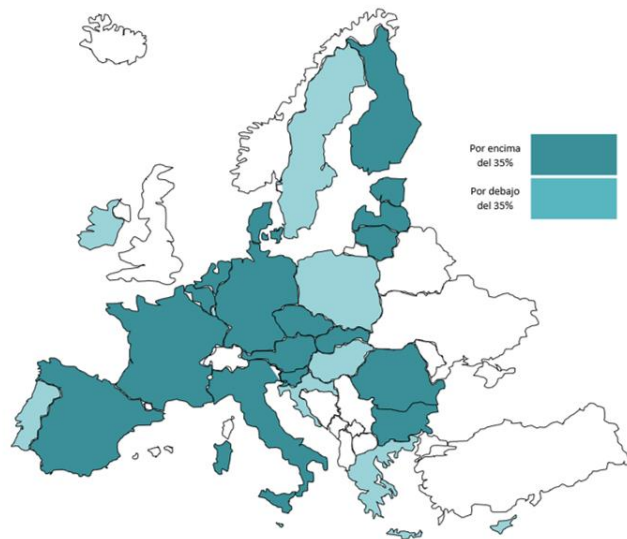
El salario, conceptualmente, es una contraprestación económica por un trabajo realizado. Por eso, en última instancia, los salarios deben guardar una cierta correspondencia con el valor de la producción que ese trabajo contribuye a realizar.

El salario medio español, como proporción de la productividad media, ocupa el 11º puesto en la Unión Europea. De este modo, en nuestro país el salario medio equivale al 37,2% de la productividad (entendida como PIB real por persona ocupada). A la cabeza se sitúa **Alemania** (50,2%), seguida de **Bulgaria** (48,0%) y **Austria** (43,2%).

EL SALARIO MEDIO COMO % DE LA PRODUCTIVIDAD MEDIA
Datos en euros para 2022



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE y Eurostat

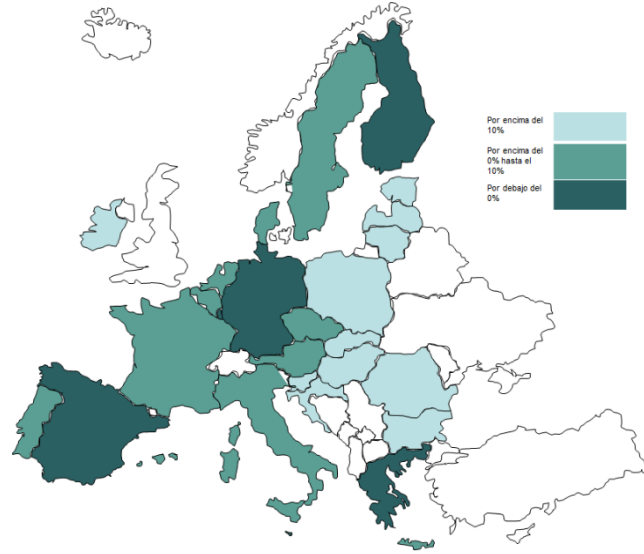
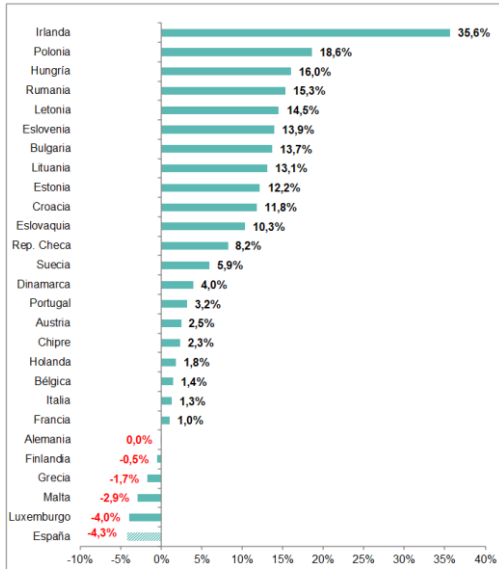


En cambio, **Irlanda** (21,7%) y **Luxemburgo** (24,4%) cuentan con los porcentajes más bajos. En general, los países con las proporciones más reducidas tienden a ser aquellos donde la productividad crece más rápido. Así, aunque los salarios crezcan, al hacerlo la producción por ocupado mucho más deprisa, la relación analizada cae.

Es precisamente **la evolución de la productividad lo que permite generar dudas acerca de la sostenibilidad de los actuales niveles salariales en España:** entre 2017 y 2022, nuestro país es el que exhibe la peor dinámica de esta variable (-4,3%), seguido por Luxemburgo (-4,0%), Malta (-2,9%), Grecia (-1,7%), Finlandia (-0,5%) y Alemania (0,0%).

VARIACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD MEDIA 2017-2022

Datos en %



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE y Eurostat

En cambio, Irlanda es el país cuya productividad media presenta el mayor aumento para este periodo (35,6%), seguido de Polonia (18,6) y Hungría (16,0%).

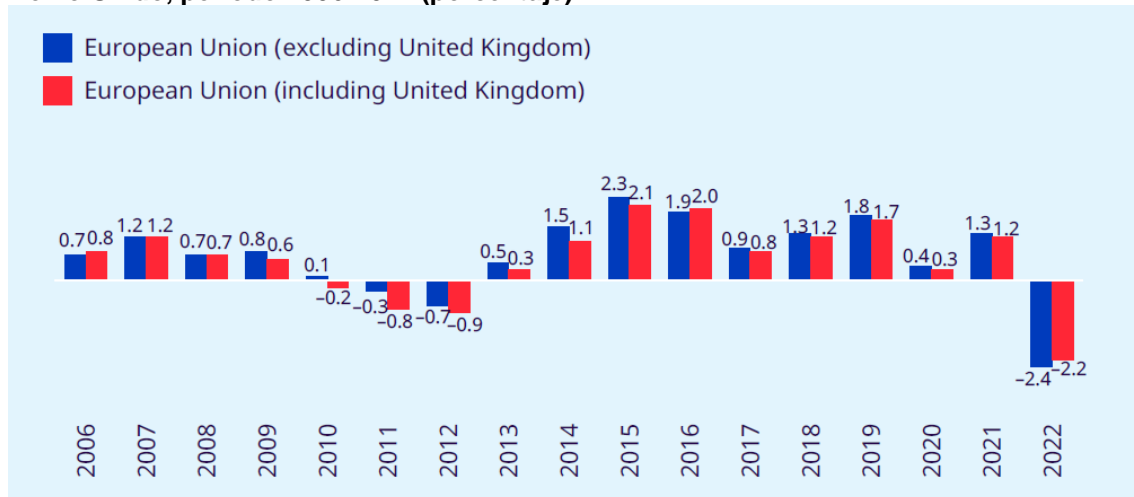
Es importante tener en cuenta esta variable, ya que un incremento en los salarios debe estar acompañado por un incremento en la producción para ser sostenible. Un descenso de la productividad significa que, para alcanzar un mismo nivel de producción, hacen falta más ocupados. O, de forma alternativa, que una misma plantilla produce menos que antes. Para aumentar los salarios sin que éstos estén respaldados por una mayor producción, se debe hacer a costa de reducir los márgenes comerciales.

En los últimos 10 años, se observó una brecha entre el crecimiento de los salarios y el crecimiento de la productividad en los países de la Unión Europea. El crecimiento salarial sostenible durante largos periodos **solo es posible cuando hay un crecimiento significativo de la productividad**. El gráfico de más abajo muestra los índices de salarios reales medios y productividad laboral en los países de la UE-27 entre 2009 y 2019. En general, puede verse que la productividad laboral (+12,3%) aumentó más rápidamente que los salarios reales (+8,4%) entre 2009 y 2019. En general, **la desvinculación de los salarios de la productividad laboral** explica por qué la participación del trabajo en la renta (la participación de la compensación laboral en el PIB) en muchos países sigue siendo sustancialmente inferior a la de la década de 1990.

Un descenso o incrementos bajos de la productividad significa que, para alcanzar un mismo nivel de producción, hacen falta más ocupados. O, alternativamente, que una misma plantilla produce menos que antes. Es evidente que se trata de un **contexto opuesto al necesario para permitir un incremento sostenible de salarios**: cualquier incremento de estos, al no estar respaldado con una mayor producción, debería hacerse a costa de reducir los márgenes comerciales.

Esto último, a su vez, implica menor capacidad de inversión, lo que dificulta la recuperación de la productividad, configurándose de esa forma una suerte de círculo vicioso. En términos más simples: **sin un incremento de la productividad, los aumentos de salarios son insostenibles.**

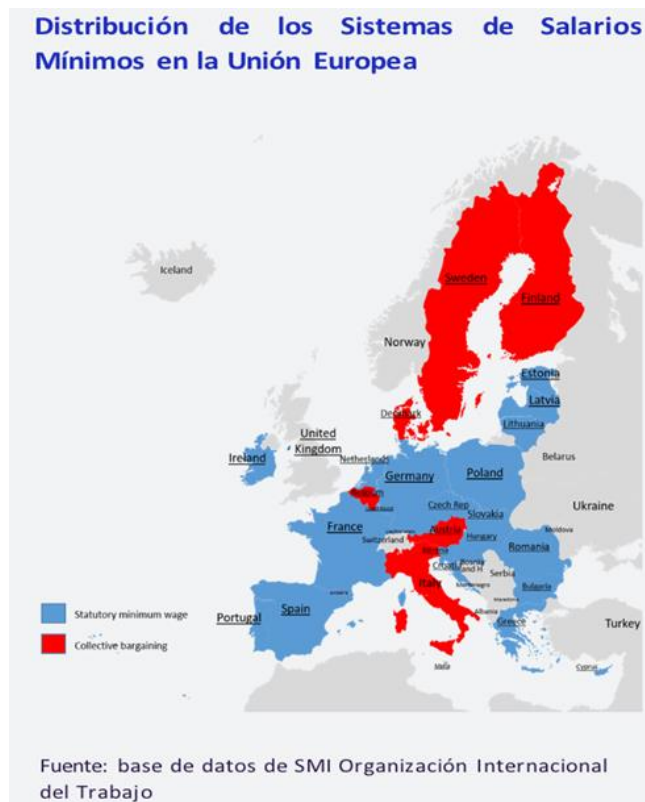
Promedio de crecimiento salarial anual en la Unión Europea, excluyendo e incluyendo el Reino Unido, periodo 2006-2022 (porcentaje)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo. Global Wage Report 2022–23

b) Salario mínimo

El derecho a un salario mínimo adecuado está consagrado en el principio 6 del **Pilar Europeo de Derechos Sociales**, que proclamaron conjuntamente en Gotemburgo, en noviembre de 2017, el Parlamento Europeo, el Consejo (en nombre de todos los Estados miembros) y la Comisión Europea. La **Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados** es una de las acciones clave del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales.



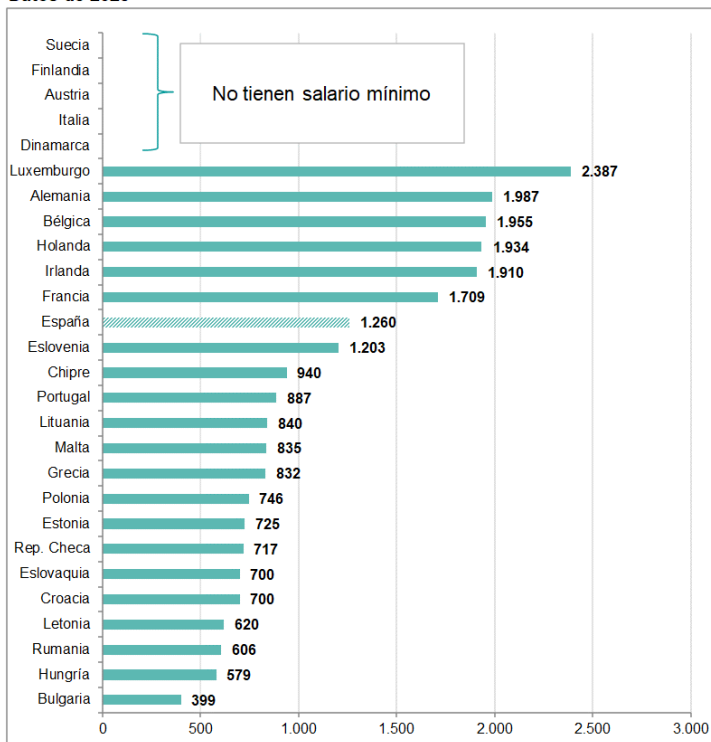
El 28 de octubre de 2020, la Comisión propuso una Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados, tras una consulta en dos fases de los interlocutores sociales realizada de conformidad con el artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

El pasado 25 de octubre se publicó la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. En la actualización del SMI se tendrá en cuenta, entre otras variables, el coste de la vida, la evolución de la productividad laboral, y otros valores de referencia indicativos.

El análisis del salario mínimo desde diferentes ángulos refuerza lo antedicho sobre la necesidad de que las subidas sean sostenibles: es difícil justificar ulteriores subidas de las remuneraciones si previamente no se recuperan los niveles de productividad perdidos.

SALARIO MÍNIMO

Datos de 2023



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE y Eurostat

Los datos para el 2023 muestran una subida generalizada del salario mínimo para todos los países de la UE con respecto a 2022. La única excepción es Grecia, que mantiene su salario mínimo en 832 euros. El salario mínimo más alto es el de Luxemburgo, que se sitúa en 2.387 euros, mientras que Bulgaria contaría con el más bajo con 399 euros. Al comparar con los datos de 2022, es Letonia el que más ha aumentado su salario mínimo (+24,0%), seguido de Rumania (+17,6%), Polonia (+16,2%) y Lituania (+15,1%).

El salario mínimo de 2023 se incrementó en España hasta 1.260 euros mensuales (1.080 euros en 14 pagas), que suponen un aumento del 8% con respecto al 2022, cuando éste era de 1.167 euros (por tanto, suponen 93 euros más con respecto a 2022).

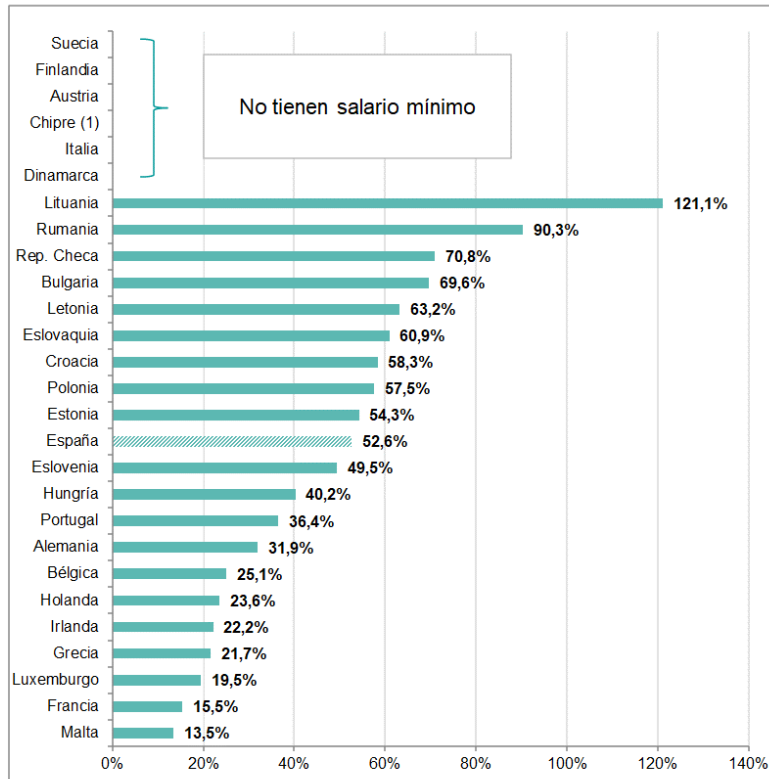
Si comparamos los actuales salarios mínimos para los diferentes países con los del año 2017, vemos que éstos han aumentado para todos los países, pero no en la misma medida. Entre los países cuyo SMI ha aumentado más en este periodo, se sitúan **Lituania** (+121,1%) y **Rumanía** (+90,3%), mientras que **Malta** (+13,5%) y **Francia** (+15,5%) son los que menos han aumentado su SMI en

comparación con los otros países. En el caso de **España**, la variación en el periodo 2017-2023 es de un +52,6% que se traducen en 434 euros más.

Además, Eurostat nos proporciona información sobre el porcentaje que representa el salario mínimo de cada país con respecto a su salario medio. No obstante, los últimos datos disponibles para la mayor parte de países se sitúan en el año 2021. En dicho año, el salario mínimo de **España** suponía un 47,5% del salario medio.

VARIACIÓN DEL SALARIO MEDIO 2017-2023

Datos en %



(1) No hay salario mínimo anterior a 2023
Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE y Eurostat

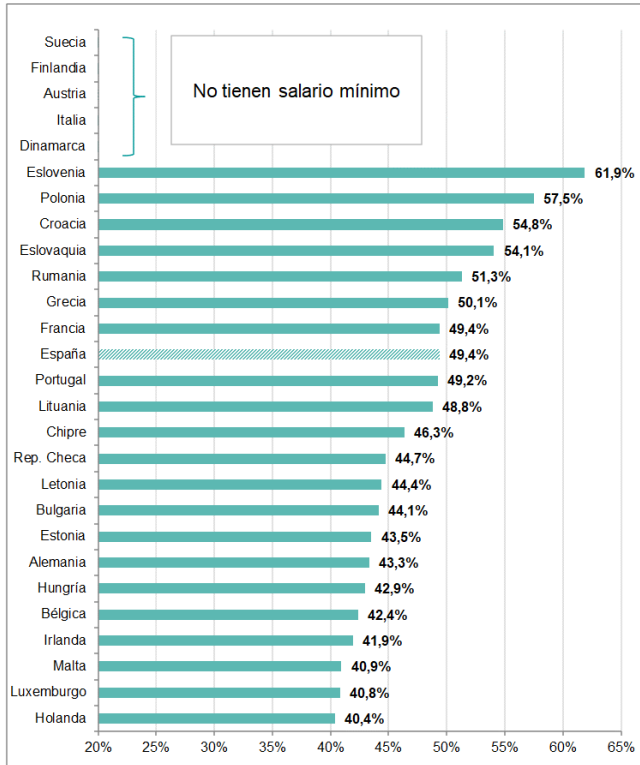
Por ello, realizamos una estimación a partir del salario mínimo actual de cada país con respecto al salario medio de 2022 (tomando como salario promedio el que gana una persona soltera sin hijos proporcionado por Eurostat para cada país). Al analizar la proporción que representa el salario mínimo de cada país con respecto a este salario medio, observamos que sólo en 6 países de la UE, el salario mínimo supera el 50% del salario medio: **Eslovenia, Polonia, Croacia, Eslovaquia, Rumanía y Grecia.**

De este modo, **España** (49,4%) es el octavo país en el que el salario mínimo es mayor en proporción al salario medio, siendo **Eslovenia** (61,9%) el que obtiene la relación más alta. En cambio, **Holanda** (40,4%) y **Luxemburgo** (40,8%) son los países cuya relación entre salario mínimo y salario medio es más baja.

Por otro lado, se analiza la proporción del salario mínimo con respecto al salario medio en función del **tamaño de empresa y sector** para **España**, ya que el salario promedio varía entre los distintos sectores y tamaños de empresa. Y, por tanto, el aumento del salario mínimo tendrá un mayor impacto en aquellos sectores y tamaños de empresa en los que el salario medio sea más bajo. En este caso, utilizamos los datos del INE, tanto para el salario mínimo de 2023 (1.080 euros en 14 pagas), como para el salario medio de 2022 (1.822 euros). Empleando estos datos, el SMI como porcentaje del salario medio, aumentaría hasta el 59,3% para España.

SALARIO MÍNIMO COMO % DEL SALARIO MEDIO

Salarios mínimos de 2023 en relación con los salarios medios de 2022



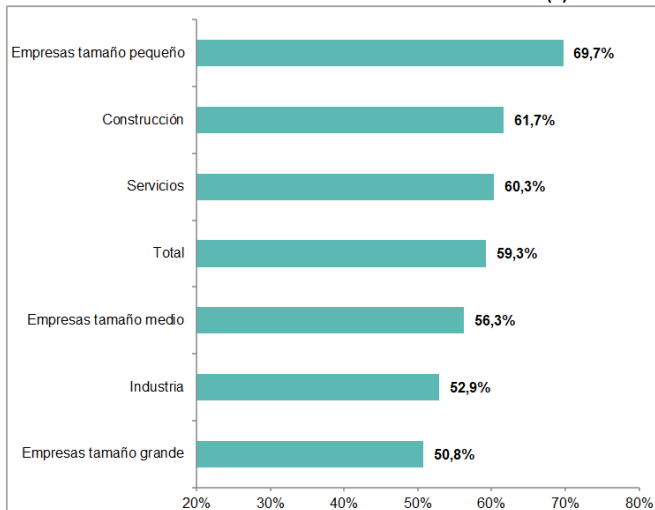
Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE y Eurostat

Así, mientras el salario mínimo de 2023 (1.080 euros) **equivale al 52,9% de la remuneración media del sector industrial, alcanza al 61,7% cuando se lo compara con el salario medio de Construcción y supone el 60,3% cuando se compara con el salario medio del sector Servicios.** Al comparar según el tamaño de empresa, el salario mínimo de 2023 supone el 50,8% del salario promedio de las empresas con 200 o más trabajadores. En cambio, alcanza el 69,7% de la remuneración promedio de las pequeñas empresas (aquellas con menos de 50 trabajadores) y supone el 56,3% del salario promedio de las empresas de tamaño medio (entre 50 y menos de 200 trabajadores).

Por otra parte, como la estructura económica es diferente en las distintas Comunidades Autónomas, también difieren sus respectivos niveles de productividad. A su vez, en cada autonomía el salario promedio está, en mayor o menor medida, vinculado con el nivel de productividad regional.

SALARIO MÍNIMO COMO % DEL SALARIO MEDIO SEGÚN SECTORES Y TAMAÑOS DE EMPRESA

Salario mínimo de 2023 en relación con el salario medio de 2022 (1)



(1) B_S Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como empleadores y de organizaciones y organismos extraterritoriales).

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE y Eurostat

Así, la remuneración media de unas y otras autonomías difiere de forma considerable (este análisis se ve con más detenimiento en la segunda parte de este informe).

De lo anterior se deduce una **gran disparidad en el coste real que supone un mismo salario mínimo para las empresas en cada comunidad autónoma.**

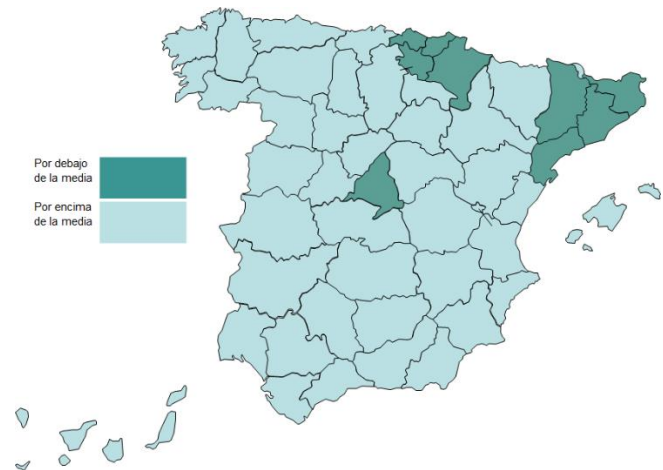
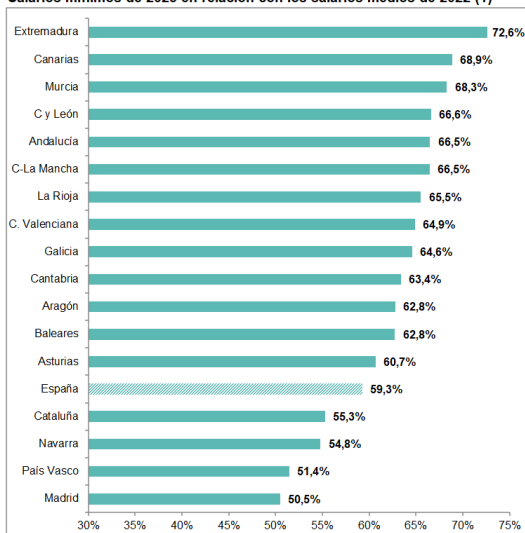
Por un lado, en **Madrid** y el **País Vasco**, el salario mínimo de 1.080 euros equivale a un 50,5% y 51,4% de sus respectivas remuneraciones

promedios. En el extremo contrario, para **Extremadura** y **Canarias**, esa relación es del 72,6% y 68,9% respectivamente.

Sólo hay cuatro comunidades autónomas donde el salario mínimo equivale a menos del 60% de la remuneración promedio (Madrid, País Vasco, Navarra y Cataluña).

**SALARIO MÍNIMO COMO % DEL SALARIO MEDIO
EN CADA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

Salarios mínimos de 2023 en relación con los salarios medios de 2022 (1)



(1) B_S Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como empleadores y de organizaciones y organismos extraterritoriales).

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE y Eurostat

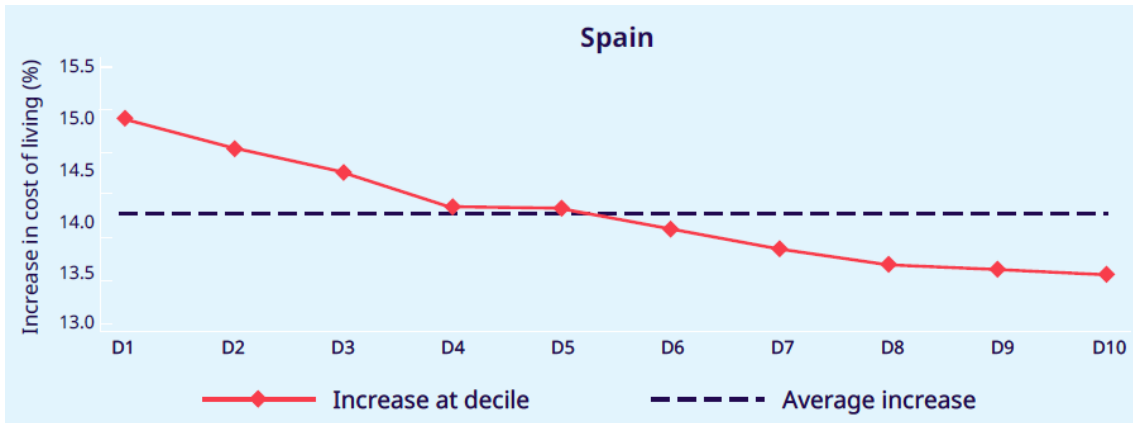
c) Salario e inflación

Un factor de máxima influencia en este último año ha sido la inflación que ha castigado a gran parte de los países: Por ejemplo, durante el periodo 2020–22, el salario mínimo disminuyó en términos reales debido al aumento de la inflación en países como Australia, Bulgaria, la República de Corea, España, Sudáfrica, Sri Lanka, el Reino Unido y los Estados Unidos. Estas tendencias reflejan la forma en que la crisis y la inflación han afectado especialmente a los trabajadores con salarios más bajos².

En España, los cambios de precios en 2021–22 aumentaron el costo de vida en un 15 % para los hogares del decil inferior, mientras que el aumento fue 2 puntos porcentuales menor (13 %) entre los hogares del decil superior. En Francia, la diferencia es menor entre los deciles (6,7 % en la parte inferior frente a 6,4 % en la parte superior), pero los cambios de precios entre 2021 y 2022 todavía significaron que el aumento en el costo de vida para los hogares en la parte inferior de la escala de ingresos la distribución fue 0,3 puntos porcentuales superior al aumento de los hogares con mayores ingresos.

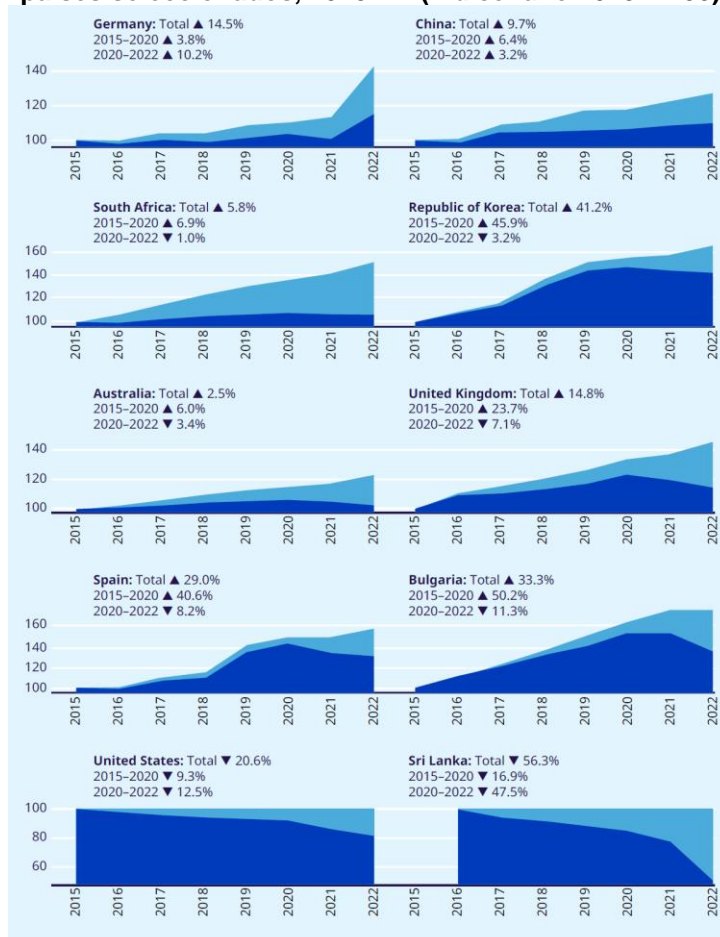
Cambio porcentual en el costo de vida de los hogares en cada decil de la distribución del ingreso en comparación con el aumento de precio promedio, 2021–22

² Organización Internacional del Trabajo. Global Wage Report 2022–23



Fuente: Organización Internacional del Trabajo. Global Wage Report 2022–23

Evolución de los salarios mínimos nominales y reales, países seleccionados, 2015–22 (índice: año 2015 = 100)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo. Global Wage Report 2022–23

Segunda parte

Análisis según sector económico, tamaño de la empresa, jornada, actividades, Comunidades Autónomas y deciles.

Salario por sector de actividad

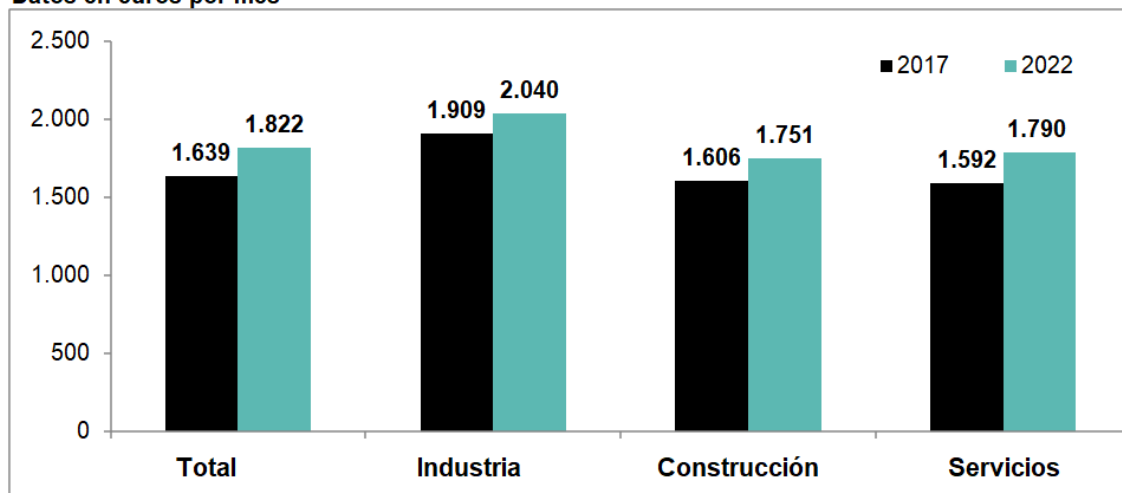
a) Datos nominales

El salario medio de la economía española durante 2022 fue de **1.822 euros mensuales**, el dato más alto desde 2008, y un 4% más alto que el salario del año anterior. Se mantiene así la etapa de incrementos que comenzó en 2018, con excepción del año 2020 donde hubo un decremento del 3%, y queda atrás el periodo 2011-2017 donde el salario medio español oscilaba entre los 1.630 y 1.640 euros mensuales. Al comparar el salario medio actual con el de hace 5 años (2017), éste ha aumentado un 11,2%, ganancia que se traduce en 183 euros más por mes.

La remuneración media de 2021 continúa siendo la que alcanzó el mayor incremento con respecto al año anterior (+6,6%) que muestran las estadísticas³, sin embargo, cabe destacar que el incremento para el año 2022 es el segundo dato más alto desde 2008.

SALARIO MEDIO POR SECTORES EN 2017 Y 2022

Datos en euros por mes



³ En 2020, con la pandemia y el confinamiento domiciliario, llegó a haber más de 3 millones de asalariados en situación de ERTE. Las personas en esa situación se consideran “ocupadas” en las estadísticas oficiales. Por lo tanto, sus ingresos se consideran “salario”, aunque en rigor se trate de una prestación por desempleo. Esa prestación equivale, normalmente, al 70% del salario, por lo que cuando muchos asalariados entran en ERTE, el salario medio sufre una caída anormal, ocurriendo lo contrario cuando salen de tal situación. Así, el “efecto ERTE” es lo que explica los atípicos movimientos de 2020 (la mayor caída nominal en al menos 70 años) y 2021 (la subida más grande desde 1993). Esto debe tenerse en cuenta para la correcta interpretación de todos los resultados de este trabajo.

Cada uno de los tres sectores productivos fundamentales (Industria, Construcción y Servicios) presenta particularidades en cuanto a la evolución del salario medio.

El salario medio del sector **Servicios** es el que más ha crecido en el año 2022 (+4,3%), 0,3 p.p. por encima de la media nacional, seguido de **Industria** (+3,4%) y **Construcción** (+2,9%).

El salario medio de **Industria** en 2022 alcanza los **2.040 euros mensuales**, su máximo valor histórico. Al comparar con 2021, se produce un incremento del 3,4% que se traducen en 67 euros más por mes. Continúa así el crecimiento tras la intensa caída del año 2020, donde **Industria** decreció un 3,6%, 0,6 p.p. más que la media (-3%).

Este crecimiento del 3,4% continúa por detrás del que presenta el sector **Servicios** (+4,3%) y por encima de Construcción (+2,9%).



Este patrón de crecimiento con **Servicios** al cabeza seguido de **Industria** y **Construcción**, se repite desde el año 2018, pero previo a este periodo (2010 a 2017, con excepción del año 2015) era el sector **Industria** el que presentaba los mayores crecimientos.

Al comparar con el año 2017, **Industria** crece un 6,9%, que suponen 131 euros más por mes.

El salario medio de **Construcción** en 2022 es de **1.751 euros mensuales**, el valor más alto desde 2008, pero que continúa siendo el salario medio más bajo de 2022 si comparamos con los otros dos grandes sectores. Presenta un crecimiento del 2,9% con respecto al año anterior, que suponen 50 euros más por mes. Al comparar con el año 2017, **Construcción** crece un 9%, que supone una ganancia de 145 euros mensuales. Cabe destacar que durante el 2020 fue el sector que menos decreció (-1%) y, al mismo tiempo, el que tuvo la recuperación más baja en 2021 (+4,7%).

El salario medio de **Servicios** en 2022 es de **1.790 euros mensuales**, el valor máximo para este sector. Es el segundo salario medio más alto si comparamos con los otros dos grandes sectores, 251 euros mensuales por debajo del salario medio de Industria. Crece un 4,3% con respecto al año anterior, que suponen 74 euros más por mes. Es el único sector que crece por encima de la media (4%), situación que también se repitió en el año 2021, donde creció un 7% (0,4 p.p. por encima de la media). Al comparar con el año 2017, **Servicios** crece un 12,4%, que se traducen en 198 euros más por mes y, se observa que también obtuvo crecimientos por encima de la media (11,2%).

De acuerdo con lo anterior, se observa que, aunque todos los sectores obtienen las remuneraciones históricas más altas, el salario medio de **Industria** es 289 y

251 euros por mes superior al de **Construcción** e **Industria** respectivamente. Además, si comparamos con el año anterior, la distancia entre **Industria** y **Construcción** se acentúa, ya que la diferencia fue de 272 euros por mes para el 2021 (frente a la diferencia de 289 para el 2022). En cambio, la distancia entre **Industria** y **Servicios** se reduce, ya que en año 2021 ésta era de 258 euros por mes. Con respecto a la media nacional, un asalariado de **Industria** percibe 218 euros más en 2022.

Cabe destacar que, a pesar de que **Industria** cuenta con el salario medio más elevado, es el sector **Servicios** el único que crece más que la media si comparamos con los últimos 5 años.

Si continuamos analizando la **brecha salarial entre los distintos sectores**, la diferencia máxima entre sectores se dio en el año 2017 con 317 euros por mes (3.804 euros al año) a favor de **Industria** respecto a **Servicios**.

Aunque el máximo se alcanzó en 2017, fue en el 2014 cuando se superó por primera vez la diferencia de 300 euros mensuales entre sectores, de nuevo entre **Industria** y **Servicios**, con aproximadamente 308 euros por mes más (3.698 euros al año) para **Industria**. Y no es hasta el año 2020 cuando la diferencia entre los distintos sectores se sitúa de nuevo por debajo de la cifra de 300.

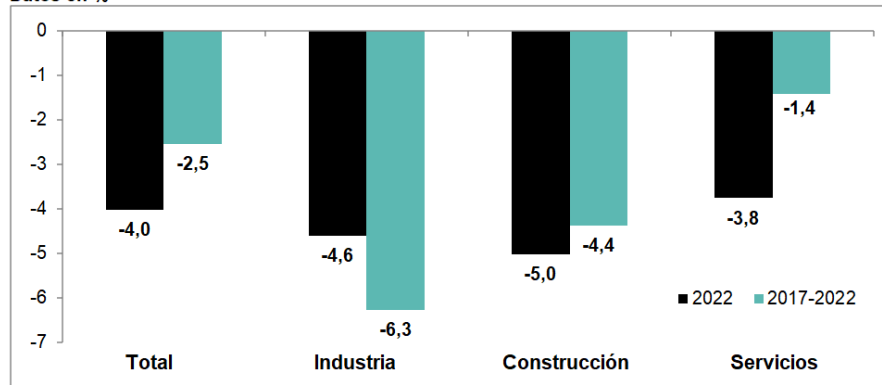
En 2022, aunque la distancia entre sectores continúa por debajo de esa cifra, observamos que mientras que la distancia entre **Servicios** e **Industria** decrece, **Construcción** aumenta la brecha salarial con respecto a los otros dos grandes sectores. Así, un asalariado medio de **Construcción** percibe 3.467 euros menos al año que uno en **Industria** y 458 euros menos al año que uno en **Servicios**. Esto equivale a decir que **un trabajador medio en la Industria obtiene en poco más de 10 meses lo mismo que un asalariado promedio en la Construcción cobra al cabo de un año completo**.

b) **Poder adquisitivo** (descontando la inflación)

Si descontamos la **variación de los precios al consumo** de la evolución del salario, podemos conocer cómo ha variado el poder de compra de las remuneraciones.

VARIACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO ENTRE 2017 Y 2022

Datos en %



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

En el periodo 2014-2016 hubo tres caídas consecutivas en el IPC (cosa que no había ocurrido desde 1933), a lo que siguieron 3 años de subidas (2017-2019) y un decremento en el precio del consumo para el 2020 (-0,3%). Tras esta caída,

el IPC volvió a incrementarse en el 2021 (+3,1%) y, en el 2022, continuó aumentando de forma más pronunciada (+8,4%).

Al tener en cuenta la información sobre los salarios medios junto con el IPC, observamos una pérdida de poder de compra entre 2016 y 2018 (-2,2%) seguida de una recuperación parcial en 2019 (+1,4%). En el año 2020 se produce una nueva caída (-2,7%), seguida de nuevo por una recuperación en 2021 (+3,4%). **En 2022, el salario medio pierde un 4% de capacidad de compra** a pesar del aumento en los salarios, ya que el aumento de los precios al consumo fue superior.

A lo largo de los últimos cinco años se acumula una caída en el poder adquisitivo de la remuneración media del 2,5%. Ese recorte equivale a una pérdida de casi 44 euros por mes o 523 euros por año en comparación con 2017.

Al comparar con los datos de 2008 estos resultados empeoran, ya que la capacidad de compra del salario medio de 2022 es un 7% más baja que la de 2008.



En 2022, el salario medio perdió poder de compra en los tres grandes sectores económicos. El salario medio de **Construcción** fue el más perjudicado, con una reducción del 5% para el poder de compra que se traducen en aproximadamente 85 euros menos por mes (1.022 euros al año). **Industria** fue el siguiente sector más

afectado, con una reducción del 4,6% para el poder de compra que suponen casi 91 euros menos al mes (1.088 euros anuales). El sector menos afectado fue **Servicios** con una reducción del 3,8% que se traducen en aproximadamente 64 euros menos al mes (772 euros anuales).

La evolución acumulada del poder de compra a lo largo del período **2017-2022** muestra que **Industria** es la más afectada con una reducción del 6,3%, seguida de una pérdida de capacidad adquisitiva del 4,4% en **Construcción** y del 1,4% en **Servicios**.

En términos de euros actuales, la **pérdida de poder de compra en Industria entre 2017 y 2022 equivale a aproximadamente 125 euros por mes** (1.504 euros menos al año). Por su parte, la pérdida de ésta en **Construcción** equivale a casi 74 euros mensuales (885 euros/año), mientras que en **Servicios** supone una pérdida de casi 24 euros mensuales (285 euros/año).

Salario medio por sector de actividad y tamaño de la empresa

a) Datos nominales

Utilizamos en este apartado los datos clasificados de acuerdo con la variable “**tamaño de la empresa según su número de asalariados**”. Se trata de tres grupos de empresas: aquellas con entre 1 y 49 asalariados (“pequeñas”), compañías con 50 a 199 empleados (“medianas”) y firmas con 200 o más asalariados (“grandes”).

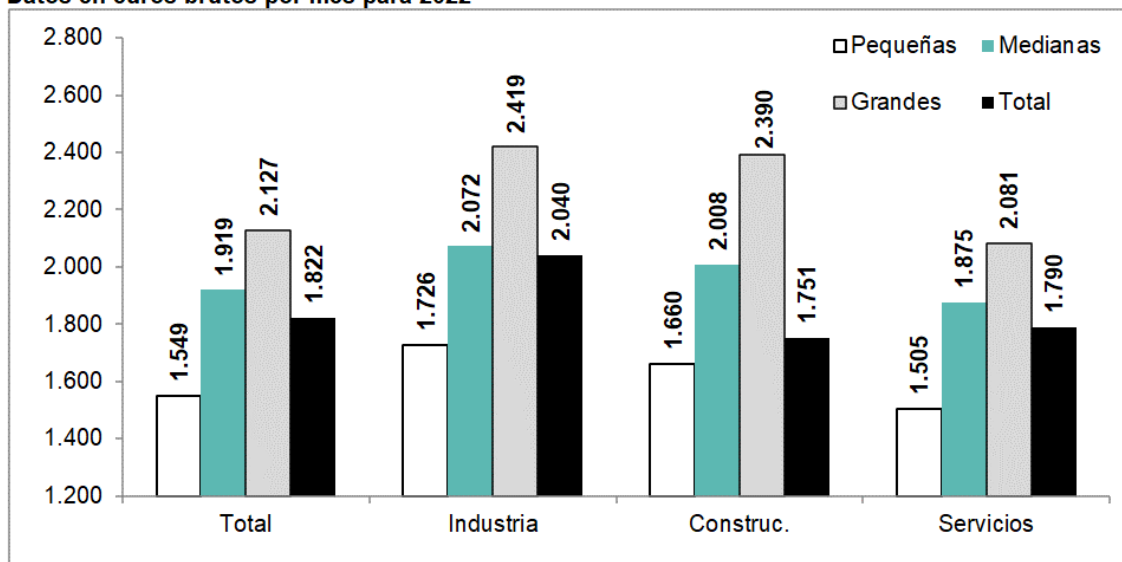
En el año 2022, **el salario medio es más alto cuanto mayor es el tamaño de la empresa**. Así, frente al promedio general de 1.822 euros por mes, las **empresas de tamaño grande** logran una remuneración media de 2.127 euros mensuales, es decir, 305 euros por encima de la media. En cambio, las **empresas pequeñas** se sitúan en una media de 1.549 euros por mes (273 euros por debajo de la media), y las **empresas de tamaño medio** alcanzan los 1.919 euros (97 euros por encima de la media).

Así, **la diferencia salarial entre las empresas de mayor tamaño y las más pequeñas en 2022 es de aproximadamente 578 euros por mes** (6.939 euros/año). Esta brecha expresada en términos porcentuales equivale al 37%, mientras que en 2021 fue del 41% y, si nos remontamos a 2017, era del 45%.

Por tanto, **la remuneración media de las pequeñas empresas está evolucionando mejor que la de las empresas grandes**.

LAS EMPRESAS MÁS GRANDES PAGAN LOS SALARIOS MÁS ALTOS

Datos en euros brutos por mes para 2022



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

Como puede observarse en el gráfico, **la remuneración media aumenta junto con el tamaño de empresa en los tres sectores económicos**. No obstante, cabe señalar que es en **Construcción** donde la brecha salarial entre las empresas grandes y pequeñas es más amplia. El salario medio en una empresa pequeña del sector **Construcción** es de 1.660 euros mensuales, mientras que

en las empresas grandes es de 2.390 euros mensuales, es decir, una diferencia de casi 730 euros por mes (8.754 euros por año). Esto supone que un asalariado medio de una empresa grande de **Construcción** gana en poco más de 8 meses lo mismo que uno de una empresa pequeña al cabo de un año.

No obstante, si nos remontamos a los datos de 2017, el sector que más ha reducido esta brecha salarial es **Construcción**, ya que pasa de un 61% en 2017 a un 44% en 2022. Si comparamos únicamente con 2021, es **Servicios** el que reduce en mayor medida esta distancia, pasando del 43% al 38% (-5 p.p.), seguido de **Construcción** (47% en 2021 a 44% en 2022) e **Industria** (42% en 2021 a 40% en 2022).

Tanto en las empresas pequeñas como en las medianas, el salario más elevado en 2022 corresponde a la **Industria**, con 1.726 y 2.072 euros mensuales, respectivamente. Esta diferencia a favor de las empresas pequeñas y medianas de Industria se repite desde el año 2011. No obstante, si nos remontamos al año 2017, observamos que las diferencias de las pequeñas y medianas empresas de **Construcción** y **Servicios** con respecto a las de **Industria** se han ido reduciendo, especialmente en **Servicios**.

Al poner el foco en las empresas más grandes, el salario medio más alto de 2022 se encuentra en el sector **Industria** con 2.419 euros mensuales. Esto supone un cambio con respecto a la serie histórica, ya que desde el año 2009 al 2021 eran las empresas grandes de **Construcción** las que tenían los salarios medios más altos.



En 2022, los niveles salariales más reducidos se encuentran, para los tres tamaños de empresas, en los **Servicios** (1.505 euros/mes en empresas pequeñas, 1.875 euros/mes en medianas y 2.081 euros/mes en grandes).

Al comparar los tres tamaños de empresas de **Industria, Construcción y Servicios**, se encuentra una **diferencia máxima de aproximadamente**

914 euros mensuales (que equivalen a 10.970 euros por año) entre el **salario medio más alto** (grandes empresas de **Industria** con 2.419 euros/mes) y el **más bajo** (empresas pequeñas de **Servicios** con 1.505 euros/mes). Por tanto, un asalariado medio de una empresa grande de **Industria** percibe un 61% más que un asalariado medio de una empresa pequeña de **Servicios**.

b) Poder adquisitivo (descontando la inflación)

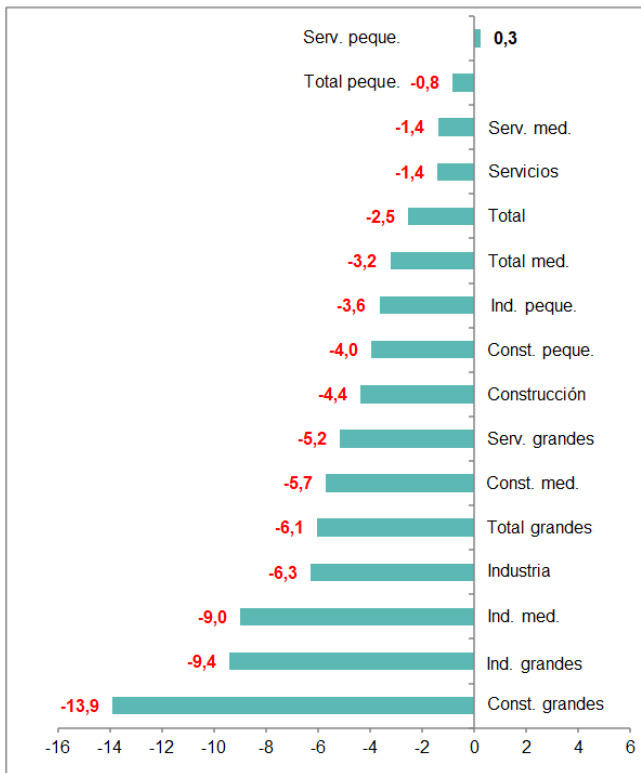
Que las empresas más grandes paguen salarios más elevados **no significa necesariamente que el poder de compra asociado a sus remuneraciones evolucione de forma más favorable.**

En el periodo 2017-2022, el poder adquisitivo de las empresas más grandes ha sido el más perjudicado (-6,1%). En contraste, han sido las empresas pequeñas las que han perdido menor capacidad de compra (-0,8%), seguido de las empresas de tamaño medio (-3,2%). Al poner el foco en el último año, las empresas grandes continúan siendo las más perjudicadas (-5,3%) con respecto a 2021, seguido de las empresas de tamaño medio (-4,1%) y pequeño (-2,7%). Al segmentar según sectores para el periodo 2017-2022, observamos que cuanto mayor es el tamaño de la empresa, peor es la evolución del poder adquisitivo en los tres sectores analizados.

En **Construcción**, las empresas grandes pierden un 13,9% de capacidad de compra, en **Industria** un 9,4% y en **Servicios** un 5,2%. Las empresas de tamaño medio más afectadas son las de **Industria**, que pierden un 9%, en **Construcción** presentan una pérdida del 5,7% y en **Servicios** pierden un 1,4%.

**EVOLUCIÓN DEL PODER DE COMPRA 2017-2022
SEGÚN SECTOR Y TAMAÑO DE LA EMPRESA**

Datos en %



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

En cambio, las empresas pequeñas son las menos perjudicadas, con una pérdida de capacidad de compra del 3,6% en **Industria** y del 4% en **Construcción**. Las empresas pequeñas del sector **Servicios** son las únicas que han mejorado su poder adquisitivo (+0,3%) en este periodo.

Al poner el foco en el último año y comparar con 2021, vemos que en **Industria** son las empresas de tamaño medio las que más capacidad de compra han perdido (-6,4%), seguidas de las empresas grandes (-4,8%) y las pequeñas (-3,5%).

En **Construcción** continuarían siendo las empresas grandes las más afectadas (-7,1%), seguido de las pequeñas (-5,2%) y las

medianas (-4,3%). En **Servicios** también serían las empresas de tamaño grande las más perjudicadas (-5,3%), seguido de las medianas (-3,3%) y las pequeñas (-2%). Así, observamos que, en comparación con 2021, la mayor disparidad en el poder adquisitivo dentro de cada sector se da en **Servicios** al comprar las

empresas grandes con las pequeñas, seguido de **Industria** (la mayor diferencia se da entre medianas y pequeñas) y **Construcción** (mayores diferencias entre grandes y pequeñas empresas).

Tomando de nuevo como referencia el tramo 2017-2022, la diferencia máxima en el poder adquisitivo al comparar los tamaños de empresa de los tres sectores es de 14,2 p.p., que es la que se encontraría entre las empresas pequeñas del sector **Servicios** (+0,3%) y las empresas grandes del sector **Construcción** (-13,9%).

Traducido a euros, la diferencia anterior implica que los asalariados de las empresas de servicios pequeñas ganaron un poder de compra equivalente a casi 4 euros por mes (43 euros/año), mientras que los de las empresas constructoras grandes perdieron aproximadamente 351 euros mensuales de capacidad de compra (4.217 euros/año).

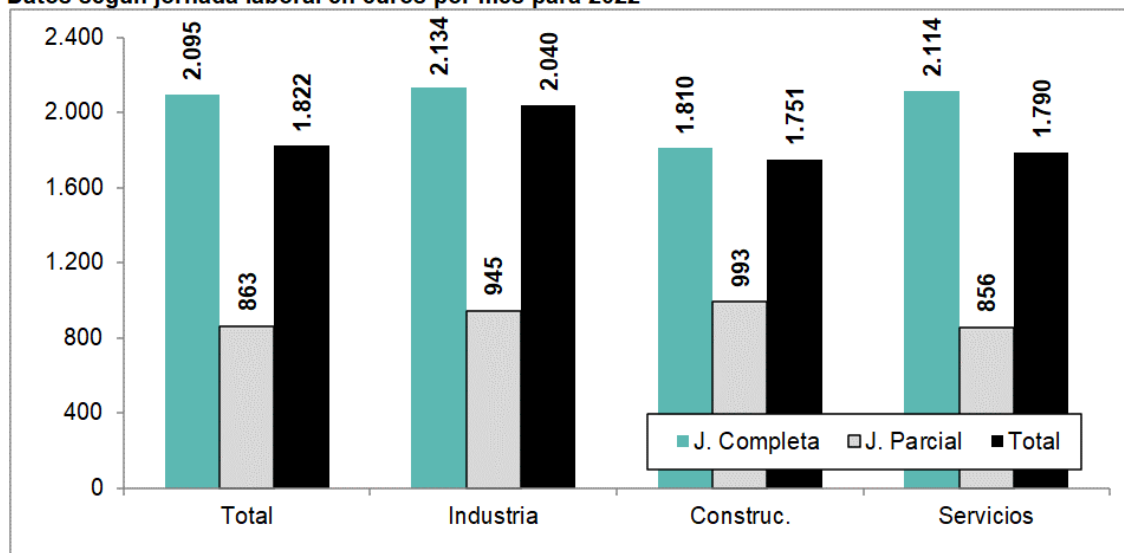
Salario medio por sector de actividad y jornada laboral

a) Datos nominales

En 2022, un trabajador promedio de **jornada completa** cobró 2.095 euros por mes, siempre en términos brutos. Asimismo, uno que trabajó a **tiempo parcial** percibió **863 euros mensuales**.

LA INDUSTRIA OFRECE LOS MAYORES SALARIOS MEDIOS

Datos según jornada laboral en euros por mes para 2022



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

Para los asalariados a tiempo completo, la remuneración media más elevada se percibió en la **Industria, con 2.134 euros**, mientras que, en el caso de los asalariados a tiempo parcial, la mayor remuneración correspondió a la **Construcción, donde alcanzó 993 euros**.

En cambio, el salario medio más bajo para los asalariados a jornada completa se registró en la **Construcción**, con **1.810 euros mensuales**, mientras que el menor para jornada parcial fue en **Servicios**, con **856 euros/mes**.

La relación entre la remuneración media de jornada completa y de jornada parcial oscila entre 1,8 veces en la **Construcción** y 2,5 veces en los **Servicios**. Cuando comparamos las retribuciones de tiempo **completo** para los diferentes sectores, encontramos una **diferencia máxima de casi 324 euros mensuales** (que equivale a 3.884 euros por año). Es la diferencia que hay entre los salarios promedios de la **Industria** (2.134 euros/mes) y la **Construcción** (1.810 euros/mes).



Esta diferencia es mayor que la que se dio en 2021 entre estos sectores (306). Si en cambio nos remontamos a 2017, esta diferencia es menor que la que hubo ese año (339) y los dos siguientes (342 en 2018 y 348 en 2019).

La brecha entre la mayor y la menor remuneración media a tiempo **parcial** en 2022 fue de 137 euros por mes (1.644 euros anuales), que es la diferencia entre el salario medio de la **Construcción** (993 euros/mes) y los **Servicios** (856 euros/mes).

Esta diferencia es la más grande de la serie histórica si comparamos entre ambos sectores. En 2017, la brecha a jornada parcial entre ambos era de 73 euros por mes y en 2021 de 121.

b) **Poder adquisitivo** (descontando la inflación)

El desglose del salario medio total entre los dos tipos de jornada permite ver que, a lo largo de los últimos cinco años (2017-2022), el poder de compra de la remuneración media de **jornada completa** cayó (-4,3%), mientras que la correspondiente a la **jornada parcial** se incrementó (+2,4%). Este patrón se repitió en cada uno de los tres grandes sectores económicos analizados.

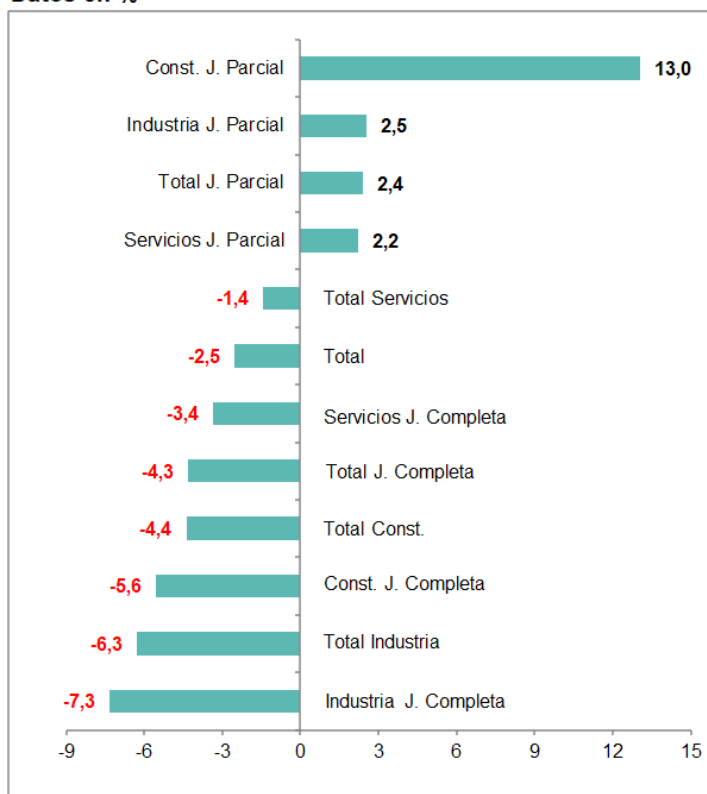
En la **Industria** (periodo 2017-2022), los trabajadores a tiempo parcial ganaron un 2,5% de poder adquisitivo, mientras que los de jornada completa perdieron un 7,3%. En el sector **Servicios**, los asalariados a tiempo parcial ganaron un 2,2%, mientras que los de jornada completa perdieron un 3,4%. Cabe destacar que **Servicios** es el sector que muestra menores diferencias entre tipo de jornada.

En cambi

o, en **Construcción** se observa la evolución más dispar, con un 13% de ganancia para los asalariados de jornada parcial frente a la pérdida del 5,6% de los asalariados a jornada completa.

EVOLUCIÓN DEL PODER DE COMPRA 2017-2022 SEGÚN SECTOR Y JORNADA LABORAL

Datos en %



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

Comparando la evolución del poder de compra para ambos tipos de jornada en los tres sectores productivos a lo largo de los últimos cinco años se encuentra una diferencia máxima de 20,4 puntos porcentuales. Es la que se observa entre los asalariados a tiempo completo en la **Industria** (-7,3%) y los que tienen jornada parcial en la **Construcción** (+13%).

En términos de euros, la **pérdida de los asalariados de jornada completa en la Industria equivale a casi 155 euros mensuales** (1.858 euros/año), mientras que la ganancia de los que trabajan a tiempo parcial en la **Construcción** equivale a casi 107 euros por mes (1.280 euros/año).

Salario por secciones de actividad

Cada sector económico agrupa diferentes secciones de actividad. Por tanto, desagregar los datos de los tres sectores permite advertir la diversidad de situaciones que coexisten dentro de cada uno de éstos.

Las secciones de actividad son **18**, que se agrupan de la siguiente manera: **i) cuatro** corresponden a **Industria** (Industrias extractivas, Manufacturas, Electricidad y gas, y Agua y saneamiento); **ii) trece** pertenecen a **Servicios** (Comercio, Transporte y Almacenamiento, Hostelería, Información y comunicaciones, Finanzas y seguros, Inmobiliarias, Servicios Profesionales, Actividades administrativas, Administraciones Públicas, Educación, Sanidad y servicios sociales, Actividades culturales, artísticas y recreativas, y Otros servicios); **iii) Construcción**, que a diferencia de los otros sectores, no se desagrega.

a) Datos nominales

Tanto en la **Industria** como en los **Servicios** hay una importante diversidad en el salario medio de las secciones que forman parte de los mismos.

De las cuatro secciones agrupadas en la **Industria**, tres aumentaron sus salarios medios en 2022. Para éstas, sus remuneraciones medias de 2022 son las más elevadas que muestran las estadísticas.

La sección **Agua y saneamiento** presentó el mayor crecimiento con un 4,5%, alcanzando un salario medio de 1.876 euros mensuales. Le sigue **Manufacturas** con un incremento del 3,6% y un salario medio de 2.010 euros/mes e **Industrias extractivas** con un aumento del 2,2% y un salario medio de 2.642 euros por mes. En cambio, **Electricidad y gas** disminuyó un 2,9% hasta los 4.007 euros mensuales. A pesar de ser la única sección dentro del sector Industria que disminuye su salario medio con respecto al año anterior, continúa siendo la que presenta el salario más elevado, no sólo dentro del propio sector, sino de todas las secciones analizadas.

De las 13 actividades que conforman el sector **Servicios**, 12 de ellas aumentaron su salario medio en 2022. No obstante, cabe destacar la amplia diferencia que muestran no sólo en sus salarios medios, sino también en la magnitud de los incrementos que presentan.



El mayor incremento en el salario promedio fue el de **Hostelería** (+28,4%). Esta sección presentó una gran caída en 2020 (-33,5%) que no pudo compensarse con el aumento del 2021 (+26,3%). Sin embargo, con este aumento consecutivo de 2022 logra superar el salario medio de 2019 (1.099) y alcanza los 1.186 euros mensuales. No obstante, continúa siendo la sección con menor salario medio dentro del sector.

La sección **Actividades artísticas y recreativas** sufrió una situación similar. Tras una caída del 14% en el año 2020 seguido de un incremento del 14,8% en 2021, no logró alcanzar el salario medio percibido en 2019 (1.285). En 2022, tras un incremento del 6%, logra superarlo y alcanza los 1.345 euros mensuales.

La sección **Otros servicios** logra un incremento del 8,6% en 2022 y alcanza los 1.369 euros/mes, seguida de **Educación** con un incremento del 6,7% (1.853 euros/mes), **Inmobiliarias** con un 6,1% (1.853 euros/mes), **Transporte y almacenamiento** con un 5,6% (1.837 euros/mes), **Comercio** con un 4,3% (1.585 euros/mes), **Servicios profesionales** con un 4% (2.282 euros/mes), **Administraciones públicas** con un 3,9% (2.249 euros/mes), **Actividades administrativas** con un 3,1% (1.304 euros/mes), **Información y comunicación**

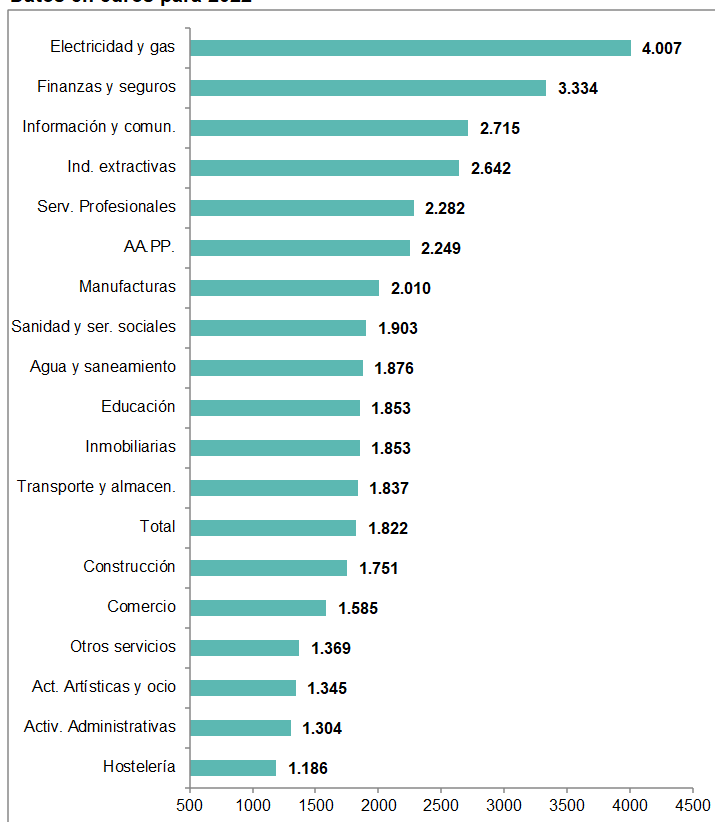
con un 1,7% (2.715 euros/mes) y **Sanidad y servicios sociales** con un 0,6% (1.903 euros/mes).

En cambio, **Finanzas y seguros** es la única sección dentro del sector que disminuye su salario medio con respecto al año anterior en un -0,04% (3.334 euros/mes). A pesar de ello, continúa siendo la sección con la mayor remuneración media dentro del sector Servicios. La diferencia con **Hostelería**, que es la sección con el salario medio más bajo, es de 2.148 euros mensuales. De lo anterior, extraemos que hay 8 secciones del sector Servicios con salarios inferiores a la remuneración más baja del sector industrial (Agua y saneamiento con 1.876 euros/mes). Por orden, son las siguientes: **Hostelería** (690 euros/mes más bajo), **Actividades administrativas** (572 euros/mes más bajo), **Actividades artísticas y recreativas** (532 euros/mes más bajo), **Otros servicios** (507 euros/mes más bajo), **Comercio** (292 euros/mes más bajo), **Transporte y almacenamiento** (39 euros/mes más bajo) y **Educación** (23 euros/mes más bajo).

Asimismo, el salario promedio en la **Construcción** (1.751 euros/mes) es también inferior al salario más bajo del sector Industrial, a pesar del aumento del 2,9% con respecto al año anterior.

SALARIO MEDIO EN 18 ACTIVIDADES

Datos en euros para 2022



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

La brecha máxima entre los salarios medios de las 18 secciones económicas es de casi 2.821 euros mensuales (33.849 euros/año), que es la diferencia entre el salario medio de **Electricidad y gas** y el de **Hostelería**. Es decir, que el salario de la primera supera en 3,4 veces el de la segunda. Se disminuye por tanto la brecha con respecto al año anterior, en el que la distancia entre ambas era de 3.201 euros/mes (4,5 veces más). Y se recupera así la diferencia que había entre ambas previo al año 2020 (cuando la diferencia entre ambos salarios rondaba las 3,5 veces).

Además de **Electricidad y gas** y **Finanzas y Seguros**, que como hemos mencionado anteriormente, cuentan con los salarios medios más altos (por encima de 3.000 euros/mes), hay 5 secciones de actividad económica (3 de

Servicios y 2 de Industria) cuyo salario se encuentra entre 2.000 y 3.000 euros/mes. Es el caso de **Información y comunicaciones** (2.715 euros/mes), **Industrias extractivas** (2.642 euros/mes), **Servicios profesionales** (2.282 euros/mes) **Administraciones públicas** (2.249 euros/mes) y **Manufacturas** (2.010 euros/mes). Esto supone un cambio con respecto al año anterior, donde **Manufacturas** se encontraba por debajo de los 2.000.

En las restantes 11 actividades, la remuneración media oscila entre 1.000 y 2.000 euros/mes. De éstas, sólo 4 se encuentran por debajo de los 1.500 euros/mes: **Otros servicios** (1.369 euros/mes), **Actividades artísticas y recreativas** (1.345 euros/mes), **Actividades administrativas** (1.304 euros/mes) y **Hostelería** (1.186 euros/mes).

Cabe destacar que **Educación** pasa del puesto 12 en 2021 al 10 en 2022, **Otros servicios** pasa del puesto 17 al 15, **Actividades artísticas y recreativas** cae del puesto 15 al 16 y **Actividades administrativas** cae del puesto 16 al 17.

b) **Poder adquisitivo** (descontando la inflación)

De las 18 secciones de actividad económica, sólo 5 presentan una mejoría en su poder adquisitivo en el periodo 2017-2022. Todas ellas pertenecen al sector Servicios. Es la sección **Inmobiliarias** la que cuenta con el mayor incremento (+5,4%), seguida de **Otros servicios** (+3,8%), **Administraciones públicas** (+1,6%), **Educación** (+1,2%) e **Información y comunicaciones** (+1%).

VARIACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO
Datos por sección de actividad para el periodo 2017-2022



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

Las restantes 13 secciones tuvieron reducciones en su capacidad de compra (2017-2022). La sección más afectada es **Sanidad y servicios sociales** (-6,6%), seguida de **Manufacturas** (-6,3%), **Industrias extractivas** (-5,8%), **Finanzas y seguros** (-5,6%), **Transporte y almacenamiento** (-5,3%), **Construcción** (-4,4%), **Agua y saneamiento** (-3,8%), **Electricidad y gas** (-2,9%), **Actividades artísticas y recreativas** (-2,2%), **Actividades administrativas** (-2,1%) y **Comercio** (-2%).

Si comparamos la revalorización del salario medio real de **Actividades inmobiliarias** (+5,4%) y la disminución de éste en **Sanidad y servicios sociales** (-6,6%), podemos observar que hay diferencias de 12,1 puntos porcentuales en la evolución del poder de compra del salario entre las distintas actividades.

Esa diferencia, expresada en términos de euros, significa que al mismo tiempo que los asalariados de **Inmobiliarias** ganaron un poder de compra equivalente a casi 89 euros por mes (1.063 euros/año) entre 2017 y 2022, quienes trabajan en la rama de la **Sanidad y servicios sociales** sufrieron una reducción equivalente a aproximadamente 124 euros por mes (1.491 euros/año).

Salario medio por Comunidad Autónoma

a) Datos nominales

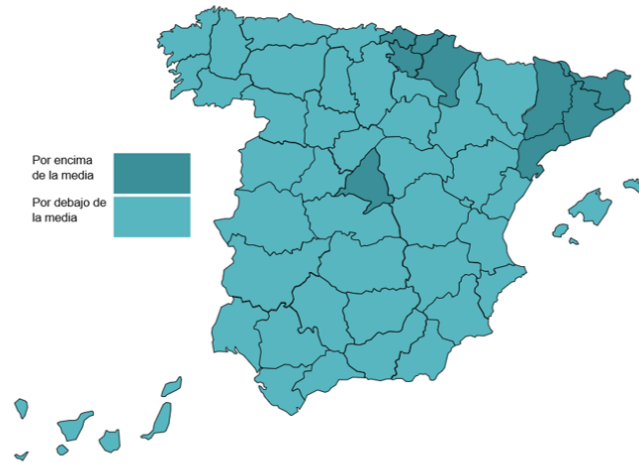
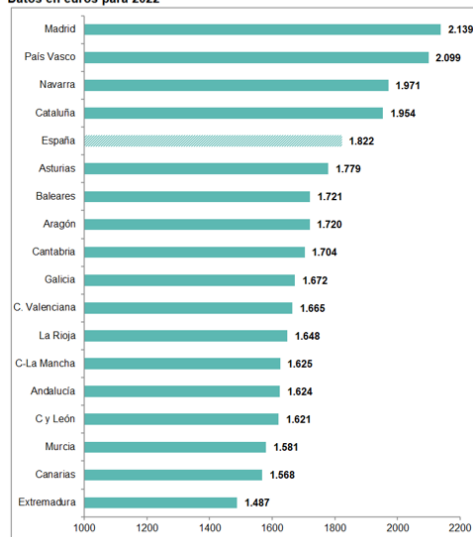
Sólo cuatro comunidades autónomas mostraron en 2022 un salario medio superior al promedio de todo el país (1.822 euros/mes). Por orden, son: **Comunidad de Madrid** (2.139 euros/mes), **País Vasco** (2.099 euros/mes), **Navarra** (1.971 euros/mes) y **Cataluña** (1.954 euros/mes). En cambio, **Extremadura** tiene salario medio más bajo (1.487 euros/mes), seguida por **Canarias** (1.568 euros/mes).

Cabe destacar que Asturias (1.799 euros/mes) cae por debajo del promedio nacional, cuando en 2021 se encontraba por encima de la media. Además, Canarias recupera el penúltimo puesto tras dos años consecutivos como la comunidad con el salario promedio más bajo, y pasa a ser Extremadura la que tiene peores resultados en la actualidad (como sucedía previamente entre 2010 y 2019).

De lo anterior se desprende una **brecha máxima aproximada de aproximadamente 651 euros mensuales** (7.814 euros por año) entre la mayor remuneración (Madrid) y la más reducida (Extremadura). Es decir, que **un asalariado medio en Madrid percibe, en promedio, un 44% más que un asalariado en Extremadura**. Por tanto, lo que percibe un trabajador medio en **Extremadura** en todo un año es lo mismo que ingresa un asalariado promedio en **Madrid** en poco más de ocho meses. Es una brecha proporcionalmente muy similar a la que hubo entre 2014 y 2019 y a la que hubo en 2021 entre Madrid y Canarias.

SALARIO MEDIO POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

Datos en euros para 2022



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

Los salarios medios de **Madrid** y el **País Vasco** superan en 5.400 euros anuales o más la remuneración promedio de otras siete comunidades autónomas: **Extremadura** (1.487 euros/mes), **Canarias** (1.568 euros/mes), **Murcia** (1.581 euros/mes), **Castilla y León** (1.621 euros), **Andalucía** (1.624 euros), **Castilla La Mancha** (también 1.625 euros) y **La Rioja** (1.648 euros/mes).

b) Poder adquisitivo (descontando la inflación)

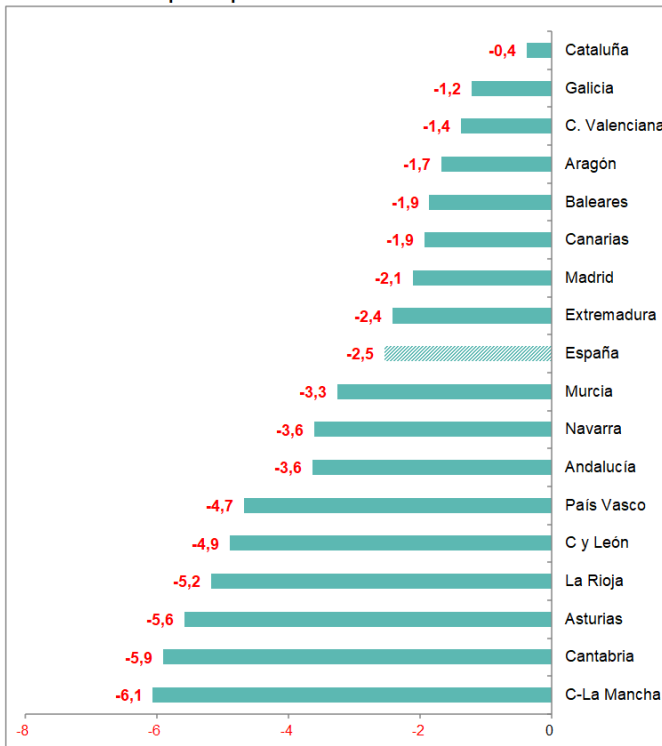
Cuando se observa la evolución de la capacidad de compra de la remuneración media de las autonomías desde 2017 hasta 2022, **observamos que, aunque todas las comunidades autónomas han perdido poder adquisitivo, no lo hacen en la misma medida.**

Castilla La Mancha es la comunidad que pierde mayor poder adquisitivo en este periodo (-6,1%), seguido de **Cantabria** (-5,9%), **Asturias** (-5,6%) y **La Rioja** (-5,2%).

Entre las autonomías cuyos salarios medios perdieron una capacidad de compra de entre el 3 y 5% se encuentran: **Castilla y León** (-4,9%), **País Vasco** (-4,7%), **Andalucía** (-3,6%), **Navarra** (-3,6%) y **Murcia** (-3,3%).

Con descensos en la capacidad de compra del salario medio inferiores al 2,5% en los cinco años que van desde 2017 hasta 2022, se colocan **Extremadura** (-2,4%), **Madrid** (-2,1%), **Canarias** (-1,9%), **Baleares** (-1,9%), **Aragón** (-1,7%), **Comunidad Valenciana** (-1,4%), **Galicia** (-1,2%) y, como comunidad menos perjudicada, **Cataluña** (-0,4%).

VARIACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO POR CC.AA. Datos acumulados para el período 2017-2022



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

Así, observamos que un salario más elevado no corresponde necesariamente con una mejor evolución en la capacidad de compra. Por ejemplo, **Madrid**, que tuvo el salario más alto en 2022, disminuyó un 2,1% su capacidad de compra en el periodo 2017-2022, mientras que **Comunidad Valenciana**, con un salario 28% inferior al de Madrid, se vio menos afectada al reducir su capacidad de compra un 1,4%.

Salario medio en el contexto europeo

Otra perspectiva para analizar el salario medio de España es compararlo con el de cada uno de los demás miembros de la Unión Europea⁴.

En 2022, el salario medio ordinario bruto de los **27 países de la Unión Europea fue de 2.302 euros mensuales de promedio**. Así, la remuneración media española resulta un 20,9% más baja. En términos absolutos, la diferencia es de **480 euros mensuales** (5.760 euros por año). El salario medio de España tiene, respecto de la media europea, una **desventaja algo mayor de la que tiene Extremadura con respecto a España** (-335 euros/mes).

A pesar de la desventaja en comparación con la remuneración media europea, España continúa en una situación intermedia: hay 15 países europeos cuyos salarios promedios son inferiores al de España, mientras que los restantes 11 tienen remuneraciones mayores que la española.

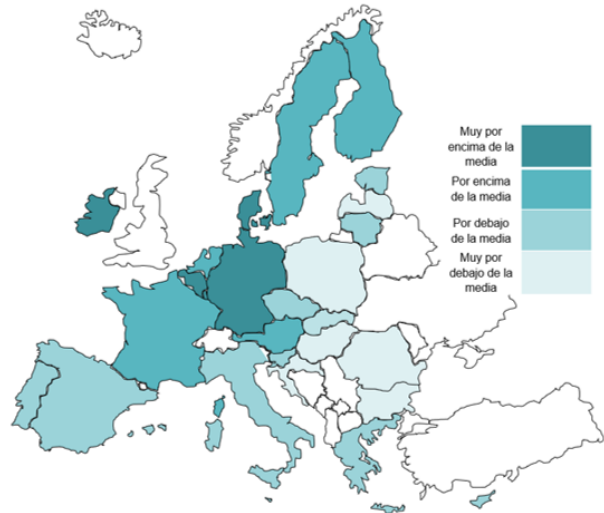
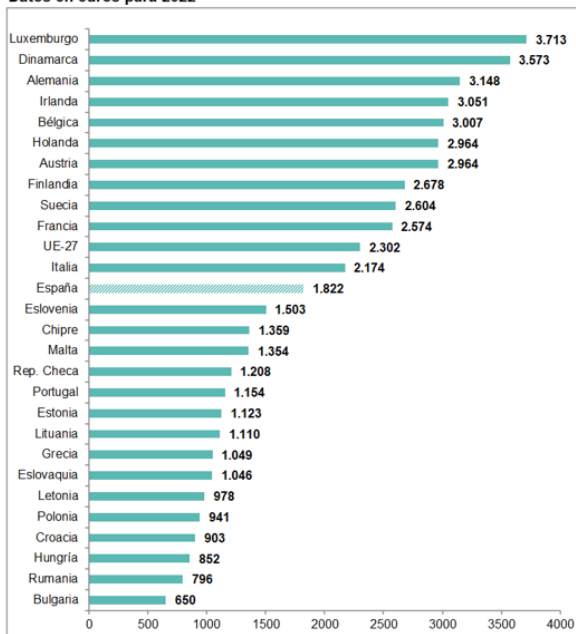
Podemos clasificar los 27 países comunitarios en tres grupos según cuál sea el nivel de su salario medio mensual. En primer lugar, hay **once países con un salario medio inferior a 1.200 euros por mes**. Entre ellos están: **Bulgaria** (650 euros/mes), **Rumanía** (796 euros/mes), **Hungría** (852 euros/mes), **Croacia** (903 euros/mes), **Polonia** (941 euros/mes), **Letonia** (978 euros/mes), **Eslovaquia**

⁴Eurostat no publica para todos los países el salario promedio ordinario tal como lo venimos utilizando en este informe. Por eso hemos utilizado información de los ingresos anuales brutos por persona, así como la relación entre el salario mínimo y el salario medio para poder construir una serie de datos totalmente comparable con los datos utilizados en las otras partes de este trabajo.

(1.046 euros/mes), **Grecia** (1.049 euros/mes), **Lituania** (1.110 euros/mes), **Estonia** (1.123 euros/mes) y **Portugal** (1.154 euros/mes). No obstante, cabe señalar que, aunque todos se encuentran por debajo de los 1.200 euros mensuales, hay una gran disparidad entre ellos, ya que el salario promedio de **Portugal** casi duplica al de **Bulgaria**.

Hay **siete países con una remuneración media de más de 1.200 euros, pero de menos de 2.600 euros**, que conforman el grupo con salarios intermedios. Entre ellos se encuentra **España** con 1.822 euros/mes. Además de nuestro país, se integran en este grupo **República Checa** (1.208 euros/mes), **Malta** (1.354 euros/mes), **Chipre** (1.359 euros/mes), **Eslovenia** (1.503 euros/mes), **Italia** (2.174 euros/mes) y **Francia** (2.574 euros/mes). Dentro de este grupo también se observan amplias diferencias. Por caso, el salario medio de **Francia** es de más del doble del salario de **Portugal**.

EL SALARIO MEDIO ESPAÑOL EN EL CONTEXTO EUROPEO
Datos en euros para 2022



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE y Eurostat

Por último, un grupo de **nueve países disfruta de remuneraciones promedio de más de 2.600 euros por mes**. Son los casos de **Suecia** (2.604 euros/mes), **Finlandia** (2.678 euros/mes), **Austria** (2.964 euros/mes), **Holanda** (2.964 euros/mes), **Bélgica** (3.007 euros/mes), **Irlanda** (3.051 euros/mes), **Alemania** (3.148 euros/mes), **Dinamarca** (3.573 euros/mes) y **Luxemburgo** (3.713 euros/mes). Este grupo es más homogéneo que los dos anteriores, ya que la diferencia máxima es inferior al 30%.

Los datos anteriores indican que **dentro de la UE se da el caso de países cuyo salario promedio supera en casi 6 veces la remuneración media de otros socios**. El caso extremo es el que surge de comparar las remuneraciones medias de **Luxemburgo** (3.713 euros/mes) y **Bulgaria** (650 euros/mes), que son separadas por una brecha de 3.063 euros mensuales. **En un solo mes, un**

trabajador medio en Luxemburgo cobra lo mismo que uno en Bulgaria en casi 6 meses.

Sin embargo, **la brecha entre los salarios europeos se reduce** desde 2010, cuando la remuneración más elevada (que en aquel momento era de 2.900 euros y correspondía también a Luxemburgo) multiplicaba por 11 a la más baja (265 euros, de Bulgaria). En 2021, la brecha entre ambos países era superior a 6, mientras que en 2022 es de 5,7.

Centrándonos en el caso español, su situación relativa es de clara ventaja en comparación con los países del **Este de Europa**, pero resulta desfavorable respecto de otros países de la UE.

La brecha salarial entre **España y Alemania alcanzó en 2022 a 1.326 euros mensuales** (15.911 euros anuales), lo que implica que **la remuneración española resultó un 42,1% más baja que la de Alemania** (+0,4 p.p. que en 2021). Esta diferencia significa, por ejemplo, que un asalariado medio español necesita trabajar casi 21 meses para tener un ingreso similar al que tiene un asalariado medio alemán en un año.



Al comprar con respecto a **Francia**, la diferencia entre ambas remuneraciones promedio alcanza a 752 euros por mes (9.026 euros anuales). Esto significa que **el salario medio español es 29,2% inferior al francés** (+0,8 p.p. que en 2021).

Pese a lo anterior, el nivel de las remuneraciones en España se encuentra por encima de quince países de la UE, duplicando o más el salario medio de cuatro de ellos. Los casos extremos surgen de la comparación con **Bulgaria y Rumanía**. En el primer caso, el salario medio español es **2,8 veces mayor** (1.822 y 650 euros/mes, respectivamente), con una diferencia mensual de 1.172 euros (14.064 euros/año). Por su parte, **la remuneración promedio de España multiplica por 2,3 la de Rumanía** (1.822 y 796 euros/mes, respectivamente).

En este último caso, la diferencia mensual es de 1.026 euros (12.316 euros/año). Las cifras anteriores son equivalentes a decir que **el ingreso percibido por un trabajador medio en Bulgaria al cabo de un año es similar a lo que cobra un asalariado medio en España en aproximadamente cuatro meses**. Al mismo tiempo, para cobrar lo mismo que un trabajador medio en Rumania al cabo de un año, un asalariado español necesita trabajar aproximadamente cinco meses.

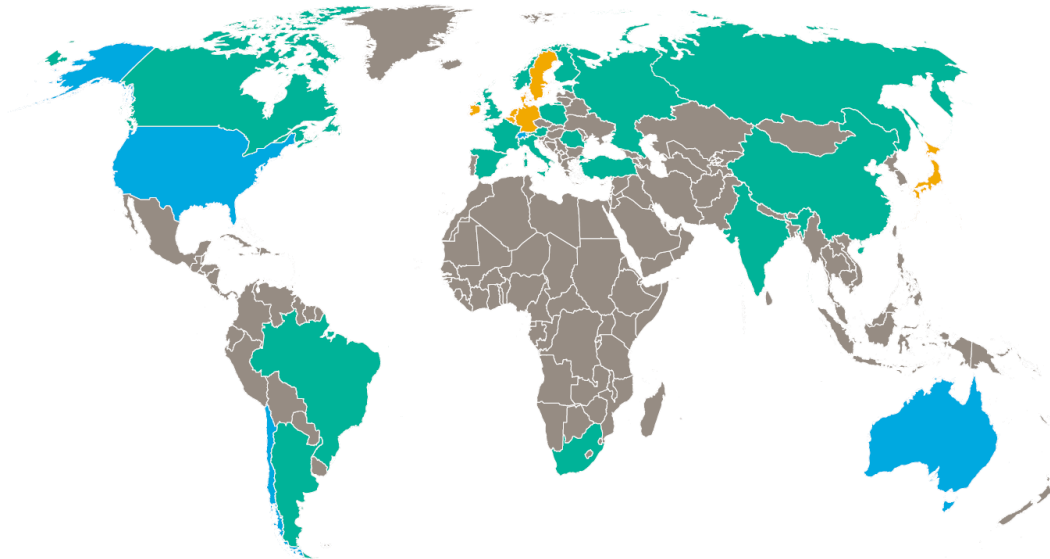
En cambio, al comparar con **Portugal**, con el que hay una menor distancia salarial, observamos que **el salario medio español (1.822 euros/mes) supera en un 57,8% al del Portugal (1.154 euros/mes)**, lo que se traduce en una diferencia de casi 668 euros mensuales (8.012 euros/año).

Igualdad de trato retributivo de los trabajadores en misión

La relación triangular entre trabajador y agencia privada de empleo conlleva que salarios y compensaciones de los trabajadores en misión se regulen conforme a la normativa local, el convenio colectivo aplicable en su caso, y el contrato de trabajo suscrito entre ambos. Sin embargo, al hacerlo, en la gran mayoría de los países, existen requisitos de igualdad salarial que requieren que la agencia privada de empleo pague a los trabajadores salarios que se alineen con trabajadores comparables en la empresa usuaria. Estas normas garantizan que los trabajadores que realizan actividades similares a las de los trabajadores empleados directamente reciban una remuneración comparable. Y esto garantiza que ningún trabajador de agencia o empresa de trabajo temporal pueda ser puesto a disposición con la intención de socavar los salarios mínimos vigentes a nivel nacional, sectorial, o a nivel de empresa⁵.

Regulaciones Nacionales de Igualdad Salarial en Vigor

● Yes ● No ● Yes: Possibility to derogate



Fuente: Paying attention: a report on Agency Work and Wages. 2023

Las normas sobre igualdad y equiparación salarial se implementan a través de diferentes medios. Predominantemente, existen regulaciones nacionales para garantizar la igualdad de remuneración para los trabajadores de agencias. No obstante y como excepción, en algunos países, el marco nacional permite la derogación del principio. Este suele ser el caso en circunstancias específicas y en su mayoría requiere el acuerdo explícito de los representantes de los

⁵ Véase informe Paying attention: a report on Agency Work and Wages. 2023

trabajadores, o solo se aplica en situaciones en las que la agencia de empleo y los trabajadores de la agencia han acordado un contrato de trabajo indefinido.

Es importante señalar que estas exenciones no necesariamente tienen un impacto negativo en los salarios de los trabajadores de agencias. En Suiza, por ejemplo, el Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de trabajo a través de agencias ha previsto una retribución adicional equivalente a un mes de salario ('13th month' benefit) que los empleados comparables en las empresas usuarias podrían no tener.

En la gran mayoría de los países que han regulado el trabajo a través de agencias, los salarios de los trabajadores de agencias están al menos al mismo nivel que los salarios de los trabajadores de las empresas usuarias. Los debates políticos sobre el trabajo a través de agencias a menudo implican comentarios sobre la remuneración insuficiente de los trabajadores a través de agencias⁶.

En la mayoría de los países desarrollados, la ley determina que los trabajadores de agencias deben ser remunerados por igual que los trabajadores equivalentes en las empresas usuarias a la que están asignados. Además, los sindicatos a menudo desempeñan un papel clave en el establecimiento de salarios mínimos por encima de los salarios mínimos legales que se aplicarían igualmente a los trabajadores de agencias. Por lo tanto, las declaraciones sobre el uso del trabajo a través de agencias como medio para socavar los salarios generalmente no tienen fundamento.

En el estudio referenciado, se demuestra que los trabajadores de agencias ganan significativamente más que los salarios mínimos legales en los países analizados. En muchas situaciones, los salarios de estos trabajadores son más altos que el promedio nacional. Especialmente en países con tasas más altas de trabajo informal, los salarios de los trabajadores de agencias son (mucho) más altos. Esto se puede explicar por el hecho de que en países con altas tasas de informalidad, estos sectores de la economía que pagan menos son de facto una "competencia" con la actividad económica en el sector informal (es decir, el trabajo no declarado), donde no se aplica ninguna regulación salarial.

⁶ Véase informe *Paying attention: a report on Agency Work and Wages*. 2023

Salario medio por decil

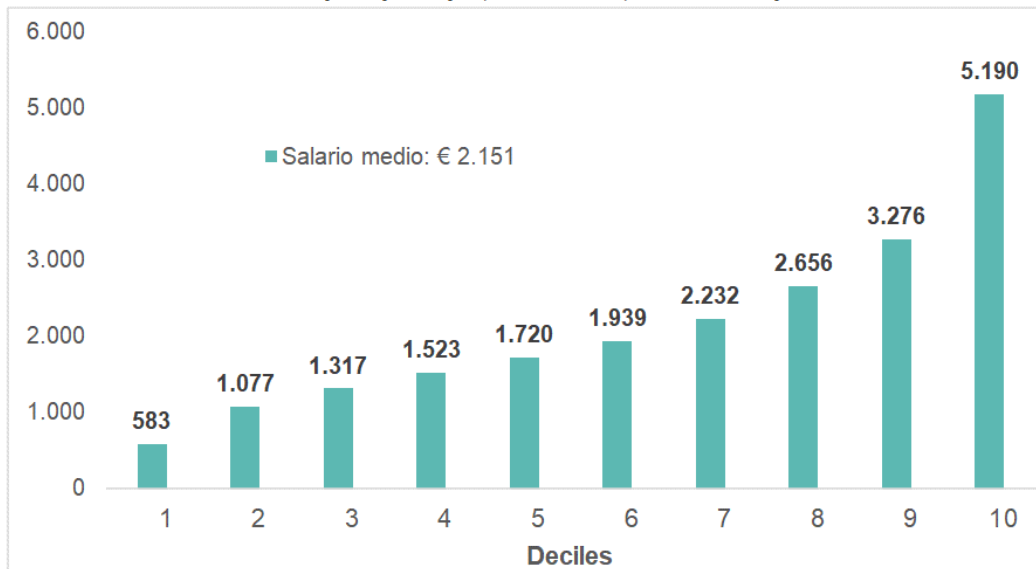
Varios factores influyen en el corto plazo en el nivel de los salarios. Por ejemplo, cuán alta sea la tasa de desempleo, el nivel de actividad económica, el grado de escasez de trabajadores de un oficio en particular, etc. Sin embargo, el salario no puede alejarse demasiado, ni de manera sostenida, de la cantidad de mercancías o servicios que el trabajador en cuestión contribuye a producir. En términos más técnicos, esto quiere decir que el **determinante último de los salarios es la productividad de cada trabajador.**

Aunque en economía siempre hay excepciones, por las razones antes apuntadas, **un salario mayor, en esencia, refleja la mayor productividad de quien lo percibe.** Por lo tanto, desde el punto de vista de la productividad, no cabe considerar “justa” o “injusta” una determinada remuneración.

Dentro de ese marco, tiene interés analizar los salarios desde un último ángulo: el de la **diferencia que hay entre los mayores y menores salarios.** Para ello, se ordenan todos los asalariados, desde el que percibe el salario más alto hasta el que cobra la remuneración más baja. Luego, se divide el total de asalariados en diez grupos con la misma cantidad de miembros, tomando primero al 10% que menos gana, después al siguiente 10% con menores salarios y así sucesivamente. Cada uno de esos grupos es un “decil”. El último paso es calcular el salario promedio de cada decil.

ESPAÑA: SALARIO MEDIO POR DECIL

Salario medio bruto del empleo principal; euros/mes; estimación para 2022



Nota: cada decil agrupa al 10% del total de asalariados, ordenados desde los que tienen salarios más bajos hacia los que perciben salarios más altos. Datos redondeados en decenas.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

Téngase en cuenta que cada decil incluye personas de diversas **regiones**, con un **nivel educativo** que no tiene por qué ser igual, que hacen **tareas** distintas, en diferentes **sectores** y que no necesariamente trabajan el mismo **número de horas.**

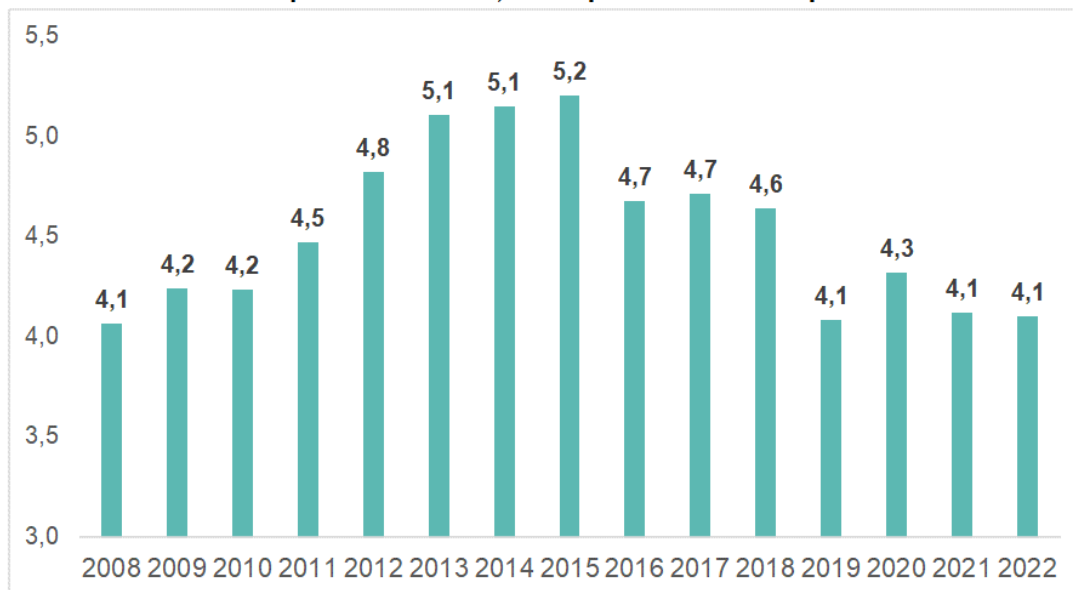
Como hay personas con más de un empleo, para este análisis solo se considera el **salario en el empleo principal**. Como siempre, expresado en términos brutos. De ahí que sea distinto al salario medio ordinario con el que trabajamos en las secciones anteriores. Hay datos anuales oficiales hasta 2021 inclusive, pero sobre la base de otra información oficial y mediante distintos procedimientos pueden estimarse los datos de 2022.

El 10% de asalariados que menos cobra tiene una remuneración media en su empleo principal de 583 euros por mes. En el otro extremo, el 10% con salarios más altos percibe un promedio de **5.190 euros mensuales**. El promedio general es de 2.151 euros por mes.

Comparando los salarios de los diferentes deciles se observa que el mayor incremento porcentual ocurre al pasar del primero al segundo, con una subida del 84,8% (equivalente a 494 euros) hasta 1.077 euros mensuales. El incremento hasta el tercer decil es de 22,3% (240 euros más que el decil anterior), con lo que se llega a 1.317 euros por mes. A partir de ahí, desde el cuarto hasta el octavo decil, los aumentos del salario medio al pasar de un decil a otro son más moderados y no superan el 20%.

¿CUÁNTA DIFERENCIA HAY CON LOS SALARIOS MÁS ALTOS?

Proporción entre el salario medio del 20% de asalariados que más cobra y el salario medio del 20% que menos cobra; datos para el total de España.



Nota: datos de 2022, estimados.

Los incrementos se hacen más grandes entre los últimos dos deciles. Pasar del octavo al noveno implica una ganancia adicional del 23,4% (620 euros mensuales más). Y alcanzar el décimo conlleva un nuevo incremento del 58,4% (que equivale a 1.914 euros, que es el incremento de mayor magnitud absoluta). En otros términos, **pasar de un decil a otro no significa siempre el mismo esfuerzo ni el mismo beneficio**. Por ejemplo, pasar del tercero al quinto decil implica una ganancia extra del 30,6%, que equivale a 403 euros adicionales. Es una ventaja menor que la que supone pasar del séptimo al octavo decil (+19%), con lo que se perciben 424 euros más al mes.

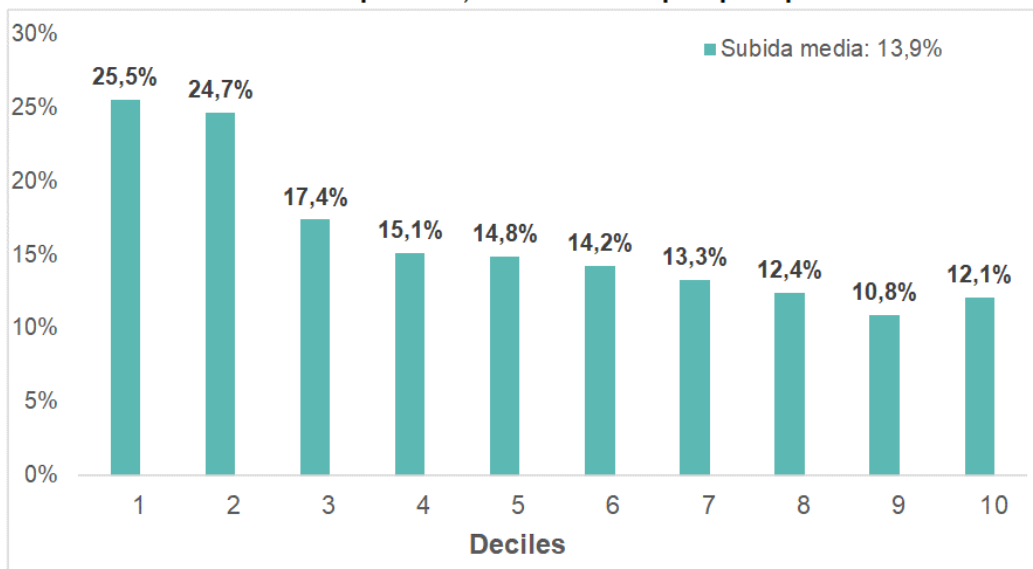
Conocidos los mayores y menores salarios medios, surge de inmediato la idea de calcular la relación entre ambos, que en 2022 fue de casi 9 veces. Es decir que **el 10% que percibe salarios más elevados cobra, en promedio, casi 9 veces más que los que ingresan las menores remuneraciones.**

A pesar de lo elevada que es esta relación, ésta es la menor que se registra desde 2010. La máxima disparidad se alcanzó en 2015, con una relación de 11,4 veces entre los mayores y los menores salarios. En 2021 la cifra fue similar a la actual, de 8,93 frente a 8,9 en 2022 (casi 9 veces en ambos casos).

Se puede repetir el cálculo comparando **el salario medio del 20% que menos cobra con la remuneración promedio del 20% que ingresa las mayores nóminas.** Para eso, incluimos en el cálculo el segundo decil (el segundo 10% que menos cobra), cuyo salario medio es de 1.077 euros por mes, y el noveno decil (el segundo 10% que más gana), que tiene una remuneración promedio de 3.276 euros mensuales.

ESPAÑA: VARIACIÓN % DEL SALARIO MEDIO 2017-2022

Variación % del salario medio por decil; salario en el empleo principal



Nota: cada decil agrupa al 10% del total de asalariados, ordenados desde los que tienen salarios más bajos hacia los que perciben salarios más altos. 2022, estimado.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

Comparando, entonces, la remuneración media del 20% que más gana (deciles 9 y 10) con la del 20% que menos percibe (deciles 1 y 2), encontramos una relación de 4,1 veces. Los resultados son similares: **es la segunda relación más baja desde 2009, sólo superada por la de 2019 (4,08) y similar a la del año 2021 (4,12).**

El dato actual implica una reducción de 0,6 puntos con respecto a 2017 (4,7). La reducción de la disparidad entre los mayores y los menores salarios se produce porque **las remuneraciones más bajas son las que más crecen.** En los últimos cinco años, desde 2017 hasta 2022, el salario medio de los dos

deciles más bajos creció más que los restantes 8 deciles, en algunos casos incrementándose más del doble (diferencia del primer decil con el octavo, noveno y décimo decil). En concreto, **el salario medio del primer decil aumentó un 25,5% en el periodo 2017-2022**, lo que implica una ganancia adicional de 119 euros mensuales. En el caso del segundo decil, su incremento fue del 24,7%, que suponen 213 euros más por mes. En cambio, el noveno decil fue el que menos aumentó con un 10,8%, seguido del décimo decil con un 12,1%, y octavo decil con 12,4%, que suponen respectivamente 321, 558 y 293 euros adicionales al mes.

Los deciles del 3 al 7 tuvieron un incremento acumulado de entre 13,3% (séptimo decil) y 17,4% (tercer decil).

Anexo:

ESPAÑA: COSTO SALARIAL ORDINARIO POR SECTOR Y TAMAÑO DE LA EMPRESA

Datos promedio en euros por mes

	Total				Industria				Construcción				Servicios			
	Total	Asalariados			Total	Asalariados			Total	Asalariados			Total	Asalariados		
		1 a 49	50 a 199	200 y +		1 a 49	50 a 199	200 y +		1 a 49	50 a 199	200 y +		1 a 49	50 a 199	200 y +
2017	1.639	1.369	1.739	1.985	1.909	1.571	1.996	2.341	1.606	1.516	1.867	2.434	1.592	1.316	1.667	1.925
2018	1.658	1.391	1.755	1.995	1.926	1.608	1.982	2.341	1.618	1.535	1.839	2.406	1.613	1.335	1.693	1.937
2019	1.694	1.424	1.789	2.026	1.949	1.631	1.996	2.350	1.642	1.559	1.826	2.391	1.652	1.372	1.735	1.971
2020 (1)	1.643	1.340	1.738	2.005	1.879	1.552	1.934	2.280	1.625	1.550	1.761	2.389	1.603	1.277	1.686	1.960
2021	1.751	1.469	1.846	2.071	1.973	1.650	2.041	2.344	1.701	1.616	1.935	2.372	1.716	1.417	1.789	2.028
2022	1.822	1.549	1.919	2.127	2.040	1.726	2.072	2.419	1.751	1.660	2.008	2.390	1.790	1.505	1.875	2.081
Variación % anual																
2017	0,2	1,0	0,1	-0,5	0,6	0,4	0,2	0,5	-0,0	0,4	0,4	-2,8	0,1	1,2	0,1	-0,7
2018	1,2	1,6	0,9	0,5	0,9	2,4	-0,7	-0,0	0,7	1,3	-1,5	-1,1	1,3	1,4	1,6	0,6
2019	2,2	2,4	2,0	1,6	1,2	1,5	0,7	0,4	1,5	1,5	-0,7	-0,6	2,5	2,8	2,5	1,8
2020 (1)	-3,0	-5,9	-2,9	-1,0	-3,6	-4,9	-3,1	-3,0	-1,0	-0,6	-3,6	-0,1	-3,0	-6,9	-2,8	-0,6
2021	6,6	9,6	6,2	3,3	5,1	6,3	5,5	2,8	4,7	4,3	9,9	-0,7	7,0	11,0	6,1	3,4
2022	4,0	5,5	4,0	2,7	3,4	4,6	1,5	3,2	2,9	2,7	3,7	0,7	4,3	6,2	4,8	2,7
2017-2022	11,2	13,1	10,4	7,1	6,9	9,9	3,8	3,3	9,0	9,5	7,6	-1,8	12,4	14,3	12,5	8,1
Var. % poder adquisitivo																
2017-2022	-2,5	-0,8	-3,2	-6,1	-6,3	-3,6	-9,0	-9,4	-4,4	-4,0	-5,7	-13,9	-1,4	0,3	-1,4	-5,2

(1) Los datos de 2020 están distorsionados por el impacto de los ERTE debidos a la pandemia. Dado que las personas en ERTE se consideran ocupados, sus ingresos (que son, en general un 70% de la base reguladora) siguen formando parte de las estadísticas de salarios, pese a que son algo más parecido a una prestación por desempleo que a un salario.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

COSTO SALARIAL ORDINARIO POR SECTOR Y JORNADA

Datos promedio en euros por mes

	Total			Industria			Construcción			Servicios		
	Total	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial
2017	1.639	1.920	739	1.909	2.019	808	1.606	1.681	771	1.592	1.918	735
2018	1.658	1.944	756	1.926	2.031	854	1.618	1.690	806	1.613	1.947	750
2019	1.694	1.981	782	1.949	2.056	867	1.642	1.708	859	1.652	1.990	776
2020 (1)	1.643	1.918	710	1.879	1.979	825	1.625	1.688	834	1.603	1.927	700
2021	1.751	2.021	791	1.973	2.070	875	1.701	1.764	905	1.716	2.034	784
2022	1.822	2.095	863	2.040	2.134	945	1.751	1.810	993	1.790	2.114	856
Var. % anual												
2017	0,2	0,0	1,2	0,6	0,7	0,8	-0,0	-0,8	3,3	0,1	-0,0	1,2
2018	1,2	1,2	2,3	0,9	0,6	5,7	0,7	0,5	4,6	1,3	1,5	2,0
2019	2,2	1,9	3,4	1,2	1,2	1,6	1,5	1,1	6,5	2,5	2,2	3,5
2020 (1)	-3,0	-3,2	-9,3	-3,6	-3,7	-4,9	-1,0	-1,2	-2,8	-3,0	-3,2	-9,7
2021	6,6	5,3	11,5	5,1	4,6	6,1	4,7	4,5	8,5	7,0	5,6	11,9
2022	4,0	3,7	9,1	3,4	3,1	7,9	2,9	2,6	9,7	4,3	3,9	9,2
2017-2022	11,2	9,1	16,8	6,9	5,7	16,9	9,0	7,7	28,9	12,4	10,2	16,6
Var. % poder adquisitivo												
2017-2022	-2,5	-4,3	2,4	-6,3	-7,3	2,5	-4,4	-5,6	13,0	-1,4	-3,4	2,2

(1) Los datos de 2020 están distorsionados por el impacto de los ERTE debidos a la pandemia. Dado que las personas en ERTE se consideran ocupados, sus ingresos (que son, en general un 70% de la base reguladora) siguen formando parte de las estadísticas de salarios, pese a que son algo más parecido a una prestación por desempleo que a un salario.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

	Euros corrientes					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
España	1.639	1.658	1.694	1.643	1.751	1.822
Andalucía	1.476	1.464	1.498	1.479	1.558	1.624
Aragón	1.523	1.541	1.595	1.535	1.653	1.720
Asturias	1.662	1.660	1.709	1.671	1.754	1.779
Baleares	1.544	1.593	1.619	1.429	1.598	1.721
Canarias	1.420	1.445	1.469	1.285	1.416	1.568
Cantabria	1.587	1.611	1.640	1.585	1.630	1.704
C y León	1.474	1.495	1.519	1.480	1.569	1.621
C-La Mancha	1.487	1.470	1.489	1.485	1.565	1.625
Cataluña	1.725	1.768	1.808	1.724	1.866	1.954
C. Valenciana	1.479	1.491	1.543	1.487	1.598	1.665
Extremadura	1.328	1.345	1.375	1.346	1.418	1.487
Galicia	1.472	1.491	1.556	1.528	1.620	1.672
Madrid	1.933	1.961	1.991	1.967	2.077	2.139
Murcia	1.436	1.430	1.443	1.454	1.542	1.581
Navarra	1.777	1.812	1.849	1.834	1.883	1.971
País Vasco	1.930	1.963	1.984	1.952	2.051	2.099
La Rioja	1.517	1.505	1.545	1.503	1.571	1.648

	Variación %					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
España	0,2	1,2	2,2	-3,0	6,6	4,0
Andalucía	0,0	-0,8	2,3	-1,3	5,3	4,3
Aragón	-0,4	1,2	3,5	-3,7	7,7	4,0
Asturias	2,4	-0,1	2,9	-2,2	5,0	1,4
Baleares	1,4	3,2	1,6	-11,7	11,8	7,7
Canarias	1,3	1,8	1,6	-12,5	10,1	10,8
Cantabria	0,4	1,5	1,8	-3,3	2,8	4,5
C y León	0,5	1,4	1,6	-2,6	6,0	3,3
C-La Mancha	0,8	-1,1	1,3	-0,2	5,4	3,8
Cataluña	0,2	2,5	2,3	-4,7	8,3	4,7
C. Valenciana	-0,5	0,8	3,4	-3,6	7,5	4,2
Extremadura	-0,4	1,3	2,2	-2,1	5,4	4,9
Galicia	1,8	1,3	4,4	-1,8	6,1	3,2
Madrid	-0,0	1,5	1,5	-1,2	5,6	3,0
Murcia	-2,3	-0,4	0,9	0,8	6,1	2,5
Navarra	2,4	2,0	2,0	-0,8	2,7	4,6
País Vasco	-0,6	1,7	1,0	-1,6	5,1	2,4
La Rioja	0,6	-0,8	2,6	-2,7	4,5	4,9

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

El análisis de datos ha sido realizado por Laura García Rueda, analista de datos del Adecco Group Institute.

¿Qué es el Adecco Group Institute?

El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos tiempos y su inmediatez. Todo ello, acompañado de la experiencia y el conocimiento de una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años.

Si quieres más información sobre el Adecco Group Institute visita la página web: <https://www.adeccoinstitute.es/>



Sobre el Grupo Adecco

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. Llevamos 40 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a 124.399 personas en nuestro país; de las que 35.144 son menores de 25 años. Hemos contratado a casi 20.000 (19.916) personas mayores de 45 años y hemos formado a casi 70.000 (69.714) alumnos.

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos 8 millones de euros en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de casi 300 (274) delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 2.200 empleados.