



THE ADECCO GROUP
INSTITUTE



Monitor Adecco de Salarios

Introducción

A nadie se le escapa que la evolución de los salarios está, y debe seguir estando, vinculada al devenir de la situación económica. El debate no radica en si la economía crece o no, sino en la sostenibilidad de dicho crecimiento, lo que genera incertidumbres. En primer lugar, los costes laborales están aumentando más rápidamente que los precios de venta de las empresas, lo que significa que sus márgenes se están reduciendo.

Esto ocurre al mismo tiempo que la productividad por empleado no ha recuperado sus niveles prepandemia y, de hecho, está disminuyendo. En efecto, la productividad media del cuarto trimestre de 2023 no solo fue un 4% inferior a la del mismo período de 2019, sino que también cayó un 0,6% en comparación con el último trimestre de 2022.

En tiempos en los que es necesario atraer y retener talento, la retribución y la formación son elementos clave en la gestión de personas. Los datos para los países de la UE muestran una correlación positiva entre la productividad laboral media y la cualificación. En el caso de España, la productividad, medida en términos de PIB por persona ocupada, se estima en 69.871 euros (+5,8% interanual), situándose por debajo de otros países como Italia (+2,7% interanual), Francia (+5,3% interanual) y Alemania (+5,2% interanual).

A esto se suma el continuo incremento del consumo público, que en los tres últimos trimestres creció más rápidamente que el PIB. El impacto de esto es significativo: si se excluye el consumo público de la demanda, se observa que el crecimiento del segundo semestre de 2023, en lugar de ser del 1,8%, habría sido del 0,9%, es decir, la mitad.

El PIB per cápita de España (medido en euros corrientes) fue en 2023 un 18,9% inferior a la media de la Unión Europea, mejorando así los datos con respecto al año anterior y reduciendo la brecha del 20,6% observada en 2022. Sin embargo, se encuentra en el puesto 15 desde el final de la lista cuando se compara con el PIB per cápita de los países analizados. Entre las variables que contribuyen a esta situación se encuentra el tamaño de las empresas, ya que España tiene la cuarta menor proporción de empresas con 10 o más empleados per cápita. Otra variable es la innovación y el grado de digitalización, donde la inversión española en I+D+i es la mitad de la media de la Unión.

Salarios, competitividad y personas

El salario emerge como el aspecto laboral que más preocupa a la ciudadanía, superando incluso al desempleo o la estabilidad contractual. Esta preocupación está bien fundamentada por los datos disponibles. Según la Encuesta de Estructura Salarial, el salario mediano en España es de 21.600 euros brutos anuales, siendo el salario más frecuente de 18.500 euros. El 75% de los salarios

en el país están por debajo de los 32.385 euros brutos anuales, y el 25% se encuentran por debajo de los 15.215 euros. Además, según datos de la OCDE, el salario medio real, ajustado por inflación, se ha mantenido prácticamente estancado en España durante los últimos treinta años, mientras que en las economías de la OCDE ha aumentado un 32% en el mismo periodo.

La renta real de los hogares españoles ha permanecido estancada desde 2007, en parte debido a nuestro bajo nivel de productividad, afectado por el escaso nivel tecnológico y la desalineación en la cualificación de la población trabajadora. La productividad en España ha caído un 7,3% desde el año 2000, mientras que en Alemania ha crecido un 11,8% y en Estados Unidos un 15,5%. Esta situación ha llevado a que la renta per cápita española, en comparación con la de la Unión Europea, haya disminuido de un -2,4% a un -14,4%.

España posee uno de los niveles más bajos de competitividad para atraer y retener trabajadores extranjeros. Los datos de 2023 muestran que las empresas españolas han perdido competitividad en la contratación, ya que nuestros salarios son nominalmente más bajos que los de los países de nuestro entorno y la estructura salarial es poco competitiva, con una escasa presencia de componentes variables que permitan mayores incrementos al alcanzar objetivos de productividad y desempeño.

El índice de competitividad fiscal ubica a España (55,8 puntos) muy por debajo de la media de la OCDE (68,7 puntos), y en un nivel similar a otros países del sur de la UE como Portugal, Francia e Italia. Las cotizaciones a la Seguridad Social representan en España un 25,2% del total de la recaudación, mientras que la media en la Unión Europea es del 17,7%. Los ingresos por cuotas sociales constituyen un tercio de los ingresos públicos y un 13,6% del PIB. La falta de ajuste de los tipos impositivos a la variación del IPC (con una inflación anual del 3,6% en mayo) ha resultado en un aumento de las cargas tributarias mayor que el de los ingresos reales en 2023, lo que diluye las subidas salariales debidas a la inflación tras pagar impuestos.

Asimismo, según los informes trimestrales de competitividad del Ministerio de Economía, el alza de los costes laborales, y en particular las cotizaciones sociales, se destacan como los principales responsables de la pérdida de competitividad, que ha disminuido en cuatro puntos durante 2023 en nuestro país.

Igualdad y tiempo de trabajo

La transparencia salarial representa tanto un desafío como una oportunidad para las empresas españolas, que deben adaptarse a las nuevas normas y obligaciones en materia de transparencia e igualdad salarial, así como a las expectativas y demandas de sus empleados y de la sociedad. La transparencia salarial puede proporcionar beneficios tangibles e intangibles a las organizaciones, tales como la reducción de brechas salariales, la mejora de la confianza y la equidad, el incremento de la motivación hacia el desempeño, y la atracción y retención de talento diverso. No obstante, también conlleva desafíos

y riesgos, tales como la resistencia al cambio, la complejidad y diversidad de los sistemas de compensación, la sensibilidad y subjetividad del tema retributivo, la incertidumbre y volatilidad del entorno externo, y la inseguridad jurídica. Para enfrentar estos desafíos y aprovechar las oportunidades, las empresas deben adoptar un enfoque integral y coordinado para abordar la transparencia salarial, que requiera la colaboración y el diálogo de todas las partes interesadas y agentes sociales relevantes.

La evidencia nos indica que la maternidad impacta significativamente en la carrera profesional. Según el Banco de España, a los 30 años las mujeres con hijos ganan un 30% menos que las trabajadoras sin hijos, y a los 50 años esta brecha no solo se ha cerrado, sino que las empleadas madres perciben salarios más de un 30% superiores. Esta brecha es aún más pronunciada en los niveles educativos más bajos.

La Directiva UE 2023/970, de 10 de mayo, que será de obligado cumplimiento a partir del 7 de junio de 2026, obligará a las empresas a revelar el sueldo de todos sus empleados y hacer público el salario en cada una de sus ofertas de empleo, lo que implica que, a partir de entonces, el sueldo dejará de ser un secreto tanto dentro como fuera de las organizaciones.

Por otro lado, el 22 de febrero de 2024, el Congreso aprobó una proposición no de ley relativa a la reducción de la jornada máxima legal de trabajo ordinario, que debería comenzar en 2024 con una jornada máxima de 38,5 horas y finalizar con una jornada máxima semanal de 37,5 horas. Sin embargo, la jornada real ha caído a 35 horas, lo que indica una economía que no crea empleo, sino que solo lo redistribuye. El FMI ha pedido esta semana que este recorte del tiempo de trabajo se diseñe con sumo cuidado para mitigar su impacto en la producción y en los ingresos de los trabajadores a largo plazo, ya que estos pueden acabar soportando al menos parte de los costes de la reducción de jornada. Incluso si los salarios no se reducen inicialmente, puede provocar años de moderación salarial. No podemos obviar que la base media mensual de cotización de un asalariado con contrato indefinido ha crecido un 2,9%, alcanzando los 2.192 euros, mientras que la retribución de los temporales ha ascendido un 26,5% hasta alcanzar una media mensual de 1.865,7 euros.

Negociación colectiva y vida laboral

El incremento salarial promedio registrado hasta el mes de abril ha sido del 2,92%, situándose ligeramente por debajo de las pautas establecidas en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) firmado hace un año. Sin embargo, los convenios colectivos firmados en 2024 contemplan un alza salarial media del 4,1%. El Banco Central Europeo, en su indicador salarial, sitúa para España un incremento por debajo del 4%, mientras que en Países Bajos y Alemania, los aumentos oscilan entre el 5,5% y el 7%.

Cabe destacar que el salario mínimo interprofesional ha aumentado un 26% en los últimos cinco años, mientras que el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) solo subió un 11,5%. El Ministerio de Trabajo ha anticipado

una subida del 3% del IPREM y ha propuesto la intervención en los salarios de los altos directivos de grandes empresas.

La propuesta de encarecer el despido, adecuándolo a las circunstancias personales de la persona trabajadora y fomentando un factor disuasorio, rompe con un modelo basado en salario y antigüedad que ofrece mayor seguridad jurídica. Además, el cuestionamiento del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre los modelos de indemnización tasada existentes en los países de nuestro entorno no ha vinculado a países como Finlandia, Italia o Francia, que, a pesar de pronunciamientos en contra, no han reformado su normativa de despido.

En materia de negociación colectiva y su impacto en los salarios, según un estudio del Banco de España (*Contract Staggering and Unemployment During the Great Recession: Evidence from Spain*, 2014), una caída de la actividad agregada conlleva una reducción de la demanda de empleo, siendo esta mayor cuanto más rígidos sean los salarios. El grado de rigidez salarial varía entre ámbitos de negociación, ya que los convenios negociados tras una caída de la actividad agregada pueden ajustar los salarios pactados, lo cual no es posible para los convenios ya firmados. Esta evidencia sugiere que la dificultad para renegociar convenios amplifica el efecto sobre el empleo de las fluctuaciones en la demanda agregada.

Según el *Ageing Report* de la Comisión Europea, la generosidad del sistema de pensiones en España debe cambiar, y las prestaciones públicas se reducirán hasta el 54% del salario medio dentro de 50 años, lo que supone una caída del 23% respecto al momento actual. Según Fedea, la reforma de las pensiones acordada con Bruselas implicará que el gasto irá creciendo hasta alcanzar el 17,8% del PIB en 2050, obligando al Estado a dedicar el 50% de los ingresos tributarios netos a saldar las cuentas públicas por este efecto.

Aunque los convenios colectivos que promueven la jubilación anticipada han repuntado un 39%, 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. Las sucesivas reformas en materia de desempleo -contributivo y asistencial- no favorecen la prolongación de la vida laboral ni la mejora de nuestro mercado de trabajo.



Francisco Javier Blasco de Luna
Director, The Adecco Group Institute

Los salarios en España

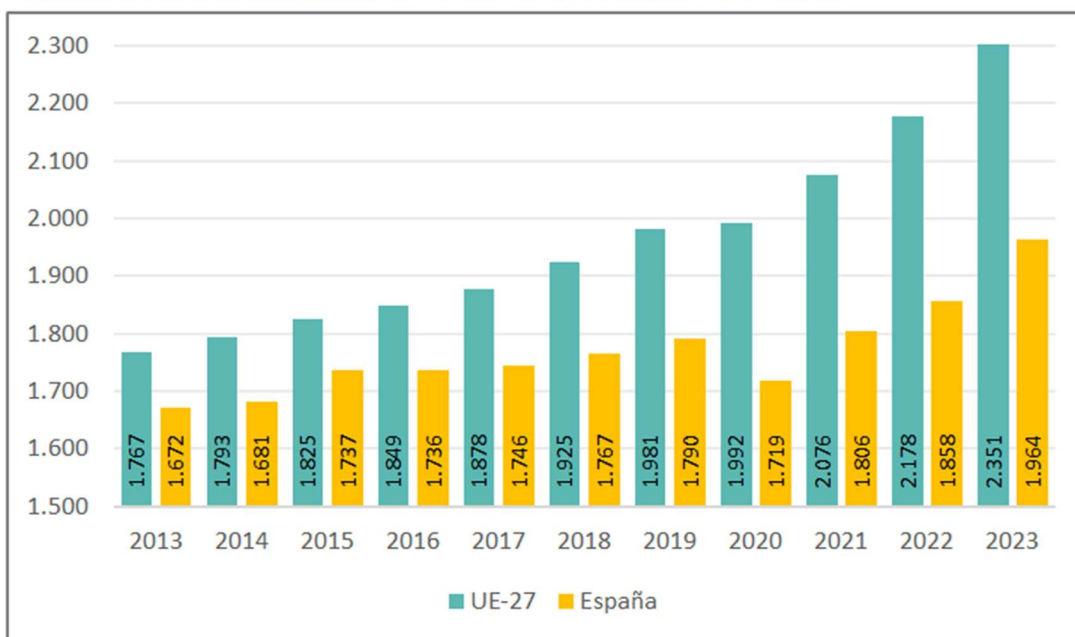
Situación actual y análisis de su evolución¹

Primera parte

a) Salario medio en el contexto europeo

En 2023, el salario medio de los 27 países de la Unión Europea fue de **2.351 euros mensuales**. Tomando como referencia la remuneración media española, la de la media de la Unión Europea fue un **19,7% más alta en 2023**. En términos absolutos, la diferencia es de **387 euros mensuales** o, lo que es lo mismo, **4.650 euros por año**. Además, esta brecha entre España y la UE se habría acentuado en comparación con el año anterior, donde la remuneración media de la U.E fue un 17,2% más alta que la de España.

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MEDIO EN EL CONTEXTO EUROPEO



Fuente: Adecco Institute sobre la base de Eurostat

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

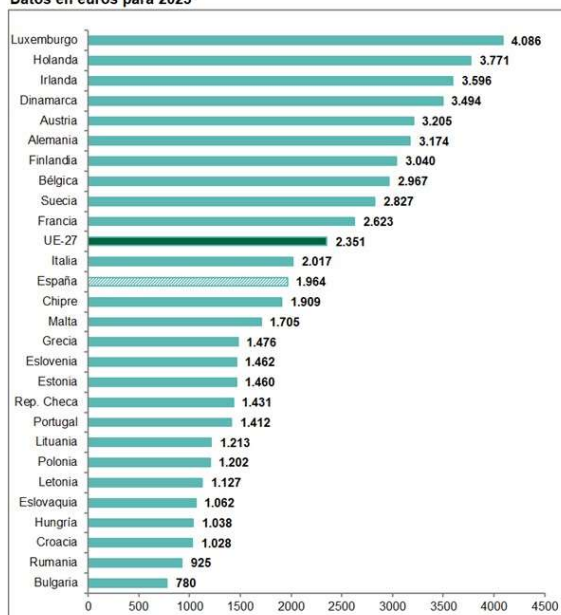
Podemos clasificar los 27 países comunitarios en tres grupos según cuál sea el nivel de su salario medio mensual. En primer lugar, hay **ocho países con un**

¹ De las distintas definiciones para referirse a los salarios, en esta primera parte del trabajo utilizaremos el salario neto medio que Eurostat proporciona por trabajador sin hijos y que nos permite comparar la situación de nuestro país en relación con otros países miembros de la Unión Europea. Esta definición incluye los pagos de regularidad mensual una vez realizadas las deducciones y retenciones que correspondan.

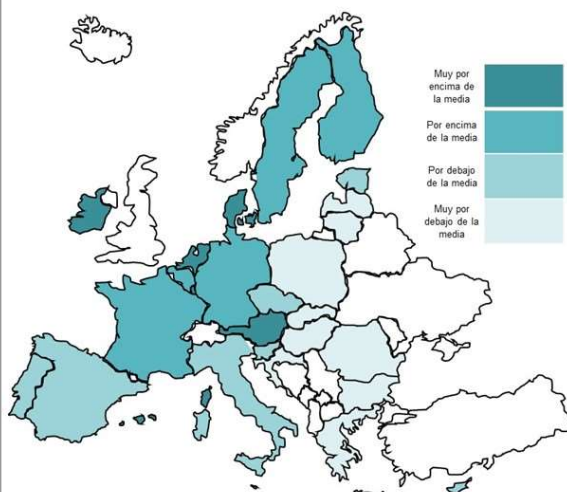
salario medio inferior a 1.250 euros por mes. Entre ellos están: **Bulgaria** (780 euros/mes), **Rumanía** (925 euros/mes), **Croacia** (1.028 euros/mes), **Hungría** (1.038 euros/mes), **Eslovaquia** (1.062 euros/mes), **Letonia** (1.127 euros/mes), **Polonia** (1.202 euros/mes), y **Lituania** (1.213 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 **Lituania** es 1,6 veces el de **Bulgaria**.

Hay nueve países con una remuneración media de más de 1.250 euros, pero de menos de 2.600 euros, que conforman el grupo con salarios intermedios. Entre ellos se encuentra **España** con 1.964 euros/mes. Además de nuestro país, se integran en este grupo **Portugal** (1.412 euros/mes), **República Checa** (1.431 euros/mes), **Estonia** (1.460 euros/mes), **Eslovenia** (1.462 euros/mes), **Grecia** (1.476 euros/mes), **Malta** (1.705 euros/mes), **Chipre** (1.909 euros/mes), e **Italia** (2.017 euros/mes). Dentro de este grupo también se observan amplias diferencias. Por caso, el salario medio de **Italia** es 1,4 veces el salario de **Portugal**.

EL SALARIO MEDIO ESPAÑOL EN EL CONTEXTO EUROPEO
Datos en euros para 2023



Fuente: Adecco Institute sobre la base de Eurostat



Por último, un grupo de **diez países disfruta de remuneraciones promedio de más de 2.600 euros por mes.** Son los casos de **Francia** (2.623 euros/mes), **Suecia** (2.827 euros/mes), **Bélgica** (2.967 euros/mes), **Finlandia** (3.040 euros/mes), **Alemania** (3.174 euros/mes), **Austria** (3.205 euros/mes), **Dinamarca** (3.494 euros/mes), **Irlanda** (3.596 euros/mes), **Holanda** (3.771 euros/mes), y **Luxemburgo** (4.086 euros/mes). De nuevo, la diferencia entre el mayor salario del grupo, que es el de Luxemburgo, es 1,6 veces el de Francia, que es el que menor salario presenta dentro de este grupo.

Los datos anteriores indican que **dentro de la UE se da el caso de países cuyo salario promedio supera en más de 5 veces la remuneración media de otros países.** El caso extremo es el que surge de comparar las remuneraciones medias de **Luxemburgo** (4.086 euros/mes) y **Bulgaria** (780 euros/mes), que son

separadas por una brecha de 3.307 euros mensuales. **En un solo mes, un trabajador medio en Luxemburgo cobra lo mismo que uno en Bulgaria en más de cinco meses.**

Sin embargo, **la brecha máxima entre los salarios europeos se reduce** desde al menos 2014, cuando la remuneración más elevada, que también era entonces la de Luxemburgo, era 9,5 veces la más baja, que también correspondía entonces a Bulgaria. En el caso de nuestro país, el salario de la UE es aproximadamente 1,2 veces el salario español. Y, aunque nuestra situación relativa es de clara ventaja en comparación con los países del **Este de Europa**, resulta desfavorable respecto de otros países de la UE.

Por ejemplo, la brecha salarial entre **España e Irlanda fue de 1.632 euros mensuales, es decir, un total de 19.584 euros anuales en 2023.** Por tanto, **la remuneración en Irlanda es un 83,1% más grande que la de España**, cifra que aumenta en 5,3 puntos porcentuales con respecto a 2022. Esta diferencia significa que un asalariado medio de Irlanda obtendría en menos de 7 meses el ingreso que un asalariado español percibe a lo largo de todo un año.

Otro ejemplo es el de **Suecia**, con una diferencia de 863 euros mensuales o, lo que es lo mismo, **10.358 euros al año.** Es decir, que **el salario medio de Suecia sería un 44,0% más alto que el de España (-14,1 p.p.).**



Si nos comparamos en cambio con **Italia**, la diferencia entre ambas remuneraciones promedio alcanza a 639 euros anuales en 2023. Así, **el salario medio italiano es un 2,7% superior al de un español.** Esta diferencia se habría reducido con respecto al año anterior en 5,4 puntos porcentuales.

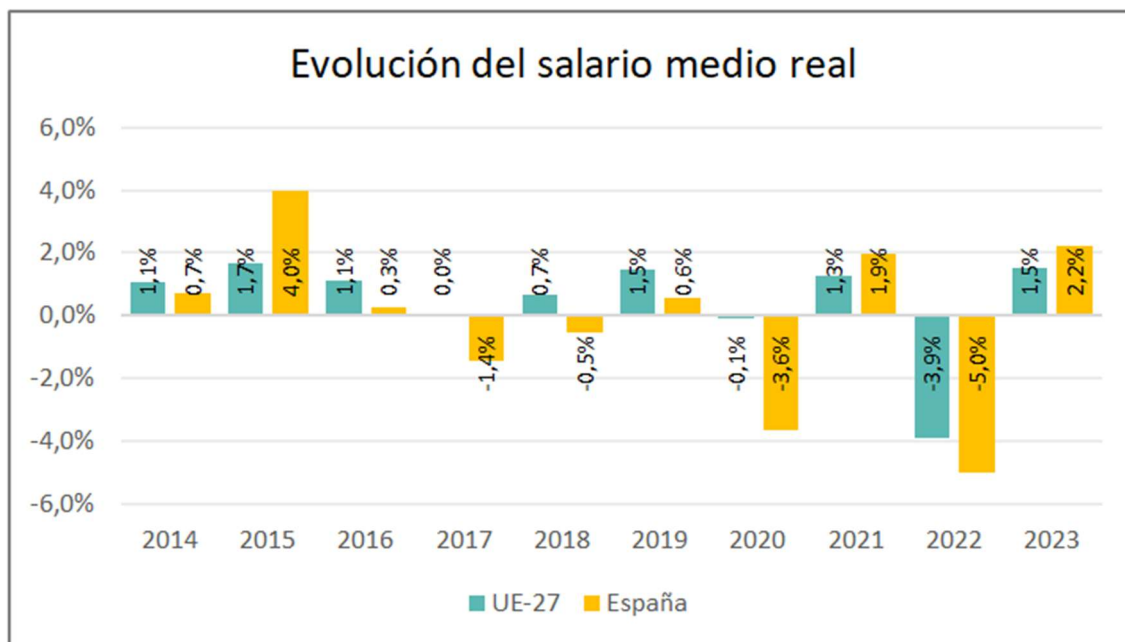
Como mencionamos anteriormente, el nivel de las remuneraciones en España se encuentra por encima de quince

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.** De este modo, el salario medio español es **2,5 veces el salario de Bulgaria**, y **2,1 veces el de Rumanía.** Presenta una diferencia de 1.184 euros con respecto a Bulgaria, es decir, 14.213 euros/año. Y en comparación con Rumanía, el salario de España es 1.039 euros más alto, es decir, 12.463 euros anuales. Por tanto, son un 60,3% y 58,9% más bajos que el salario español respectivamente.

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 menos de cinco meses.** De modo similar,

para cobrar lo mismo que un trabajador medio en Rumanía al cabo de un año, un asalariado español necesita trabajar poco más de cinco meses.

Aunque es útil comparar los salarios de los diferentes países, debemos tener en cuenta que la inflación entre los miembros de la U.E. también difiere significativamente, por lo que incluso países cuyos salarios estuvieran aumentando en gran medida, podrían estar experimentando una pérdida de poder adquisitivo en términos reales, es decir, una vez descontada la inflación de dichos salarios.



Datos 2023 estimados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de Eurostat

De este modo, observamos que, aunque en 2023 los salarios en términos nominales aumentaron un 8,0% en la U.E y un 5,7% en España, cuando tenemos en cuenta los efectos de la inflación, este aumento se reduce considerablemente.

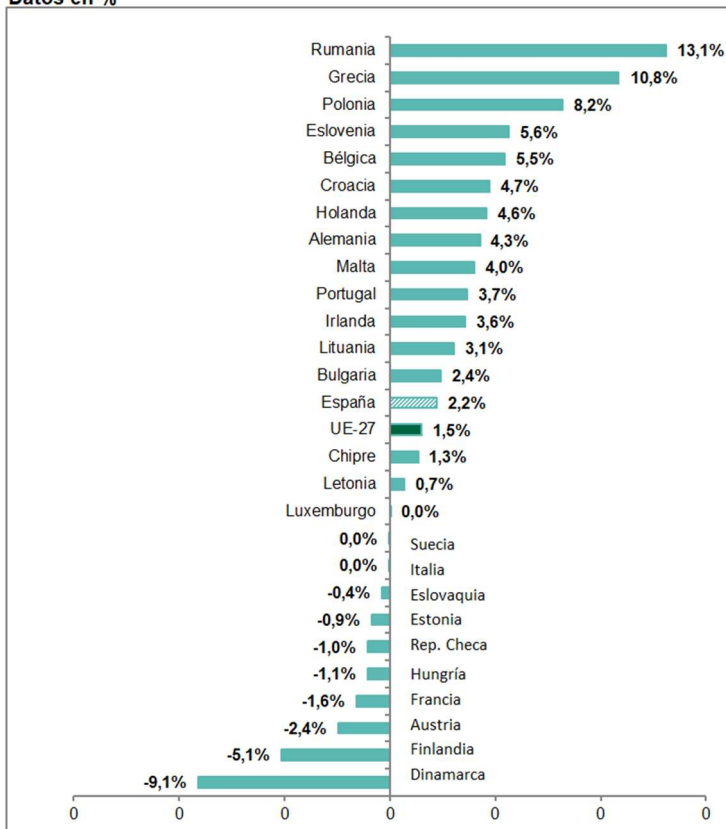
En el caso de España, el poder adquisitivo aumentó un 2,2%, frente al 1,5% de la U.E. Así, aunque los salarios españoles aumentaron en menor medida si lo comparáramos con la media de la U.E., los salarios reales crecieron por encima.

Si analizamos en mayor profundidad la situación de los diferentes miembros de la U.E., es Rumanía el que más aumentó su salario real en 2023 con un 13,1%, mientras que, en el caso opuesto, Dinamarca lo redujo un 9,1%.

De este modo, podemos observar que, si bien Dinamarca se encuentra entre los países con mayores salarios, ocupando el cuarto puesto en 2023 como hemos visto anteriormente, es al mismo tiempo, el país que más reduce en términos reales su salario. Asimismo, mientras que Rumanía se encuentra a la cola en términos nominales, resulta ser el país que más aumenta en términos reales su salario.

VARIACIÓN INTERANUAL DEL SALARIO MEDIO REAL

Datos en %



Estimaciones para 2023

Fuente: Adecco Institute sobre la base de Eurostat

En el caso de España, logra aumentar su salario real por encima de la media de la U.E. Lo hace con un 2,2% frente al 1,5% que obtiene la U.E.

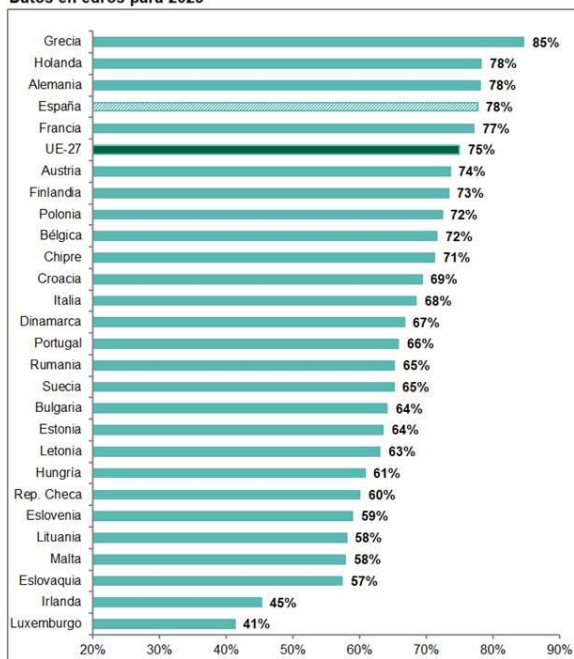
b) Salario medio y productividad

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

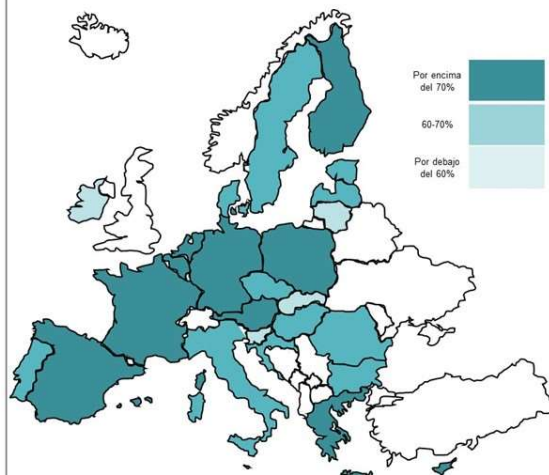
En términos generales, un alto porcentaje indicaría que gran parte del valor económico generado se distribuye como salarios. A su vez, esto sugiere que la economía depende más de la mano de obra en la generación de riqueza. En aquellos países donde haya una alta participación de ingresos no salariales, el PIB per cápita puede ser elevado, y que al mismo tiempo el salario medio (sin ser necesariamente bajo) represente un porcentaje menor de éste.

EL SALARIO MEDIO COMO % DEL PIB PER CÁPITA

Datos en euros para 2023



Fuente: Adecco Institute sobre la base Eurostat



España obtiene una ratio del 77,7% en 2023, situándose como el país con la cuarta relación más alta entre salario medio y PIB por habitante. Esta cifra es superada únicamente por **Grecia** (84,5%), **Holanda** (78,2%), y **Alemania** (78,1%).

Poniendo algunos ejemplos, la posición del salario medio español con relación al PIB per cápita es superior a la de **Francia** (77,2%), **Austria** (73,6%), **Dinamarca** (66,7%), y **Portugal** (65,9%). Se encuentra 2,7 puntos porcentuales por encima de la media para el conjunto de la U.E. Las dos relaciones más bajas corresponden a **Luxemburgo** (41,3%) e **Irlanda** (45,3%).

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.

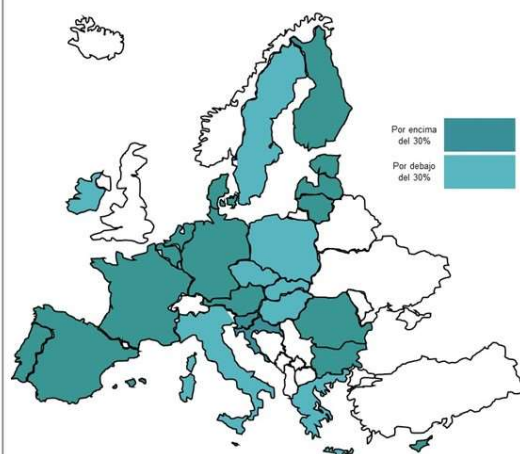
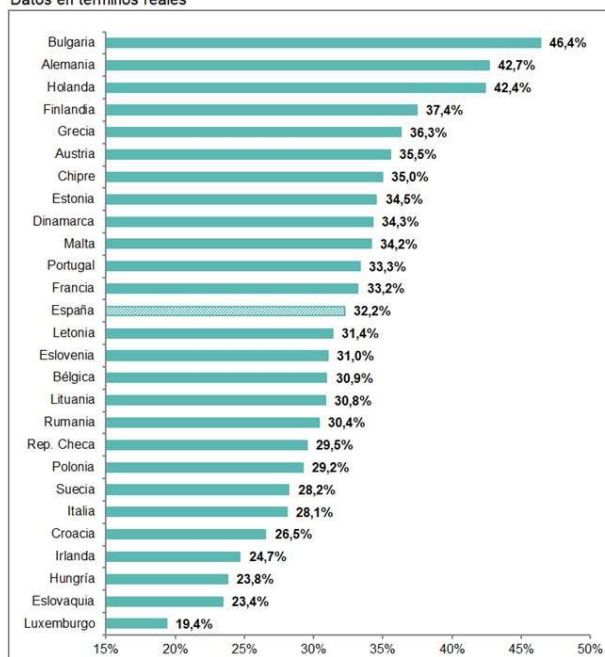
Para medir la productividad, podemos emplear el PIB real por persona ocupada (es decir, una vez eliminados los efectos de la inflación). Esta medida refleja la eficiencia con la que se utiliza la fuerza laboral para generar producción económica. Al dividir el salario medio real entre la productividad, obtenemos la participación del salario en el PIB por trabajador, es decir, qué proporción del valor económico generado por cada trabajador, se destina a los salarios.

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. En el caso opuesto, un porcentaje muy alto indicaría que una mayor parte de los beneficios se distribuyen en forma de salarios, dejando a su vez márgenes de beneficio más bajos.

El salario medio español, como proporción de la productividad media, ocupa el 13º puesto en la Unión Europea. De este modo, en nuestro país el salario medio equivale al 32,2% de la productividad (entendida como PIB real por persona ocupada).

A la cabeza se sitúa **Bulgaria** (46,4%), seguida de **Alemania** (42,7%), y **Holanda** (42,4%). En cambio, **Luxemburgo** (19,4%) e **Irlanda** (23,4%) cuentan con los porcentajes más bajos.

EL SALARIO MEDIO COMO % DE LA PRODUCTIVIDAD MEDIA
Datos en términos reales

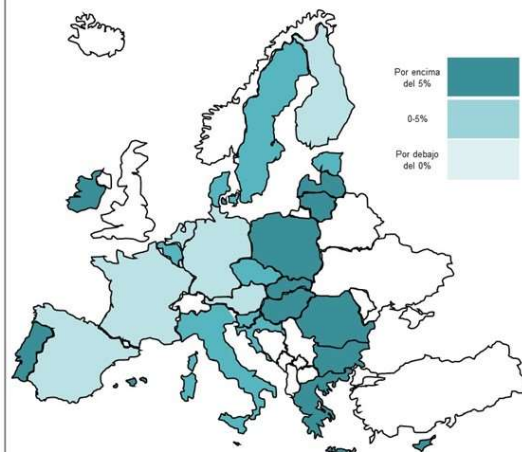
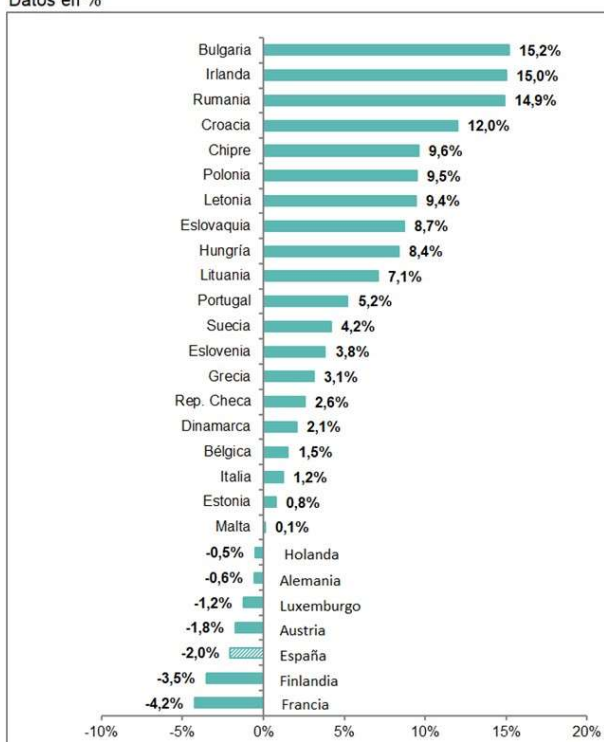


Fuente: Adecco Institute sobre la base de Eurostat

Toma relevancia por tanto la evolución de la productividad para analizar la sostenibilidad de los niveles salariales. Si observamos la productividad media de 2023 y la comparamos con la que hubo hace cinco años, **nuestro país muestra una dinámica negativa para esta variable (-2,0%)**. Sólo se encuentran por debajo Finlandia (-3,5%) y Francia (-4,2%). En el extremo opuesto, Bulgaria obtuvo un crecimiento del 15,2%, seguido por Irlanda con un 15% y Rumanía con un 14,9%.

VARIACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD MEDIA 2018-2023

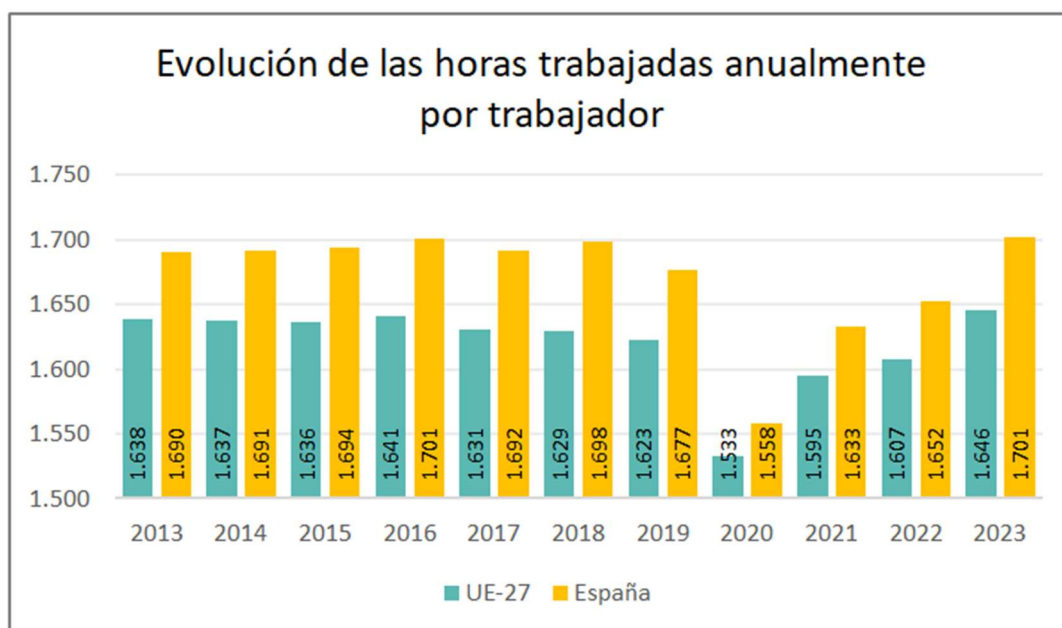
Datos en %



Fuente: Adecco Institute sobre la base de Eurostat

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, debería hacerse a costa de reducir los márgenes comerciales.

Para obtener una imagen más precisa, otra medida de la productividad que también debemos tener en cuenta es la producción real por hora trabajada. Pero primero, veamos una evolución de las horas trabajadas en España (por trabajador) y para la media de la U.E., ya que también es útil analizar si los aumentos salariales van de la mano con un aumento de las horas trabajadas.



Datos 2023 estimados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de Eurostat

En 2023, España aumentó un 2,9% el número de horas trabajadas hasta situarse en 1.701 horas por trabajador, superando las cifras de los últimos años y alcanzando la que obtuvo en 2016. En cuanto a la media de la U.E, también aumentó, pero lo hizo en un 2,4% hasta alcanzar las 1.646 horas, cifra que prácticamente iguala a la que obtuvo en el año 2012 (1.647).

De este modo, las horas por trabajador fueron un 3,3% inferiores en la U.E con respecto a España, aumentando de forma consecutiva la brecha con respecto a años anteriores (desde 2019 inclusive).

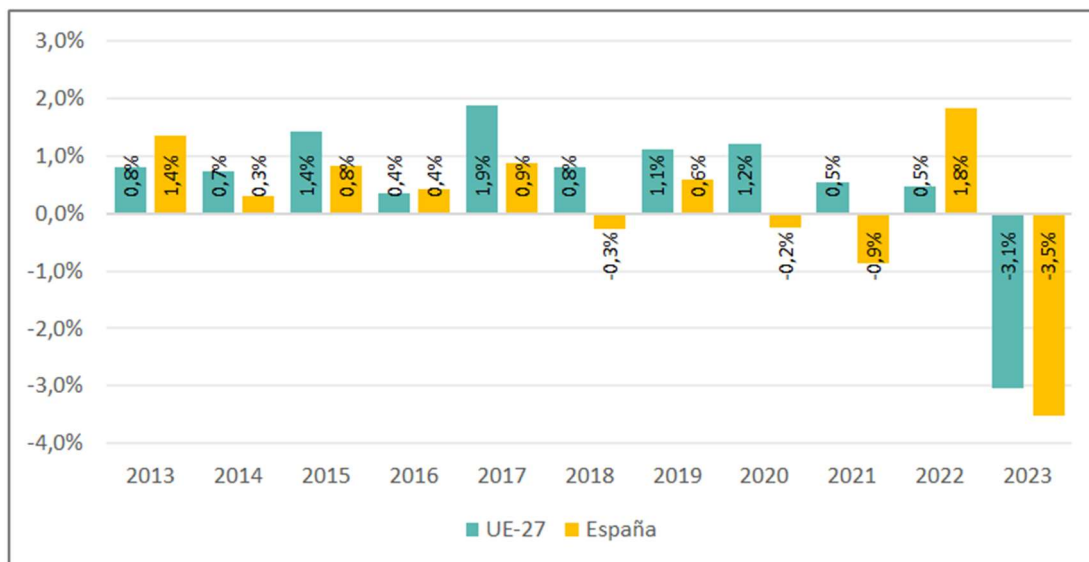
Por tanto, las horas por trabajador en España aumentan en mayor medida de lo que lo hace el salario medio real en 2023, ya que como mencionamos, éste subió un 2,2% interanual. En cuanto a la U.E, esta diferencia entre el aumento del salario medio real y el número de horas por trabajador, es aún mayor, ya que aumentan un 2,4% las horas frente al crecimiento del 1,5% para el salario real.

Una vez comparadas estas variables, medimos la evolución de la productividad real por hora trabajada, es decir, analizamos el PIB, una vez descontados los efectos de la inflación, entre el número total de horas trabajadas por todos los ocupados.

Idealmente, un crecimiento económico saludable de las horas trabajadas vendría acompañado de un aumento de la productividad. Si las horas de trabajo aumentan, pero la productividad real disminuye, la eficiencia del trabajo estaría disminuyendo, ya que se estarían empleando más horas de trabajo para producir la misma cantidad o incluso una menor de bienes y servicios.

VARIACIÓN INTERANUAL DE LA PRODUCTIVIDAD REAL POR HORA

Datos en %



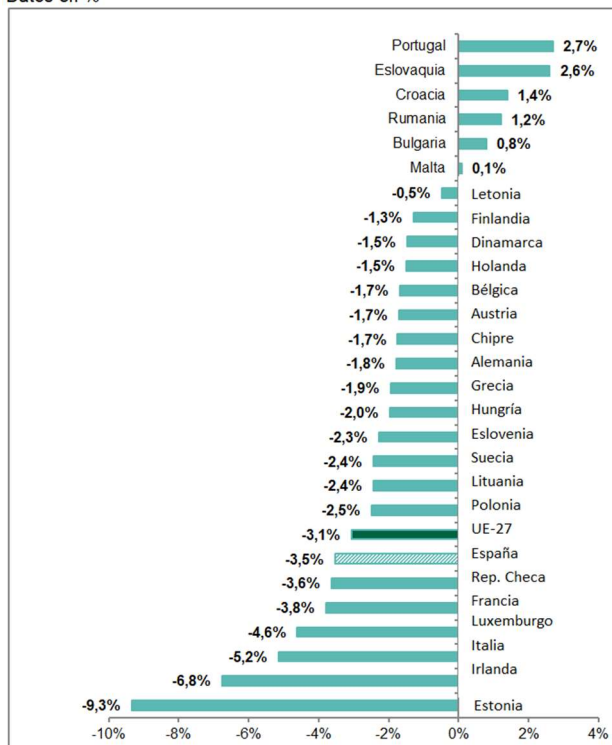
Datos 2023 estimados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de Eurostat

De este modo, observamos que la productividad (medida como PIB real entre horas trabajadas), ha disminuido un 3,5% en 2023 para España, y un 3,1% para la media de la U.E.

VARIACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD REAL POR HORA

Datos en %



Datos estimados para 2023

Fuente: Adecco Institute sobre la base de Eurostat

Analizando la situación para cada país, la productividad real por hora cae en mayor medida para Estonia con un -9,3% interanual en 2023. Le sigue Irlanda, Italia y Luxemburgo.

En cambio, Portugal, Eslovaquia, Croacia, Rumanía, Bulgaria, y Malta, son los únicos países que logran aumentar a nivel interanual su productividad.

En el caso de España, que como hemos mencionado anteriormente obtiene un -3,5%, estaría por debajo de otros 20 países, y justo por debajo de la cifra para la media de la U.E.

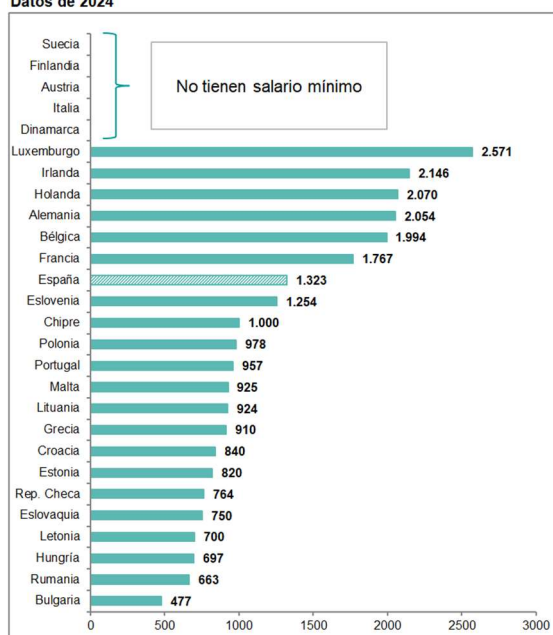
c) Salario mínimo²

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).

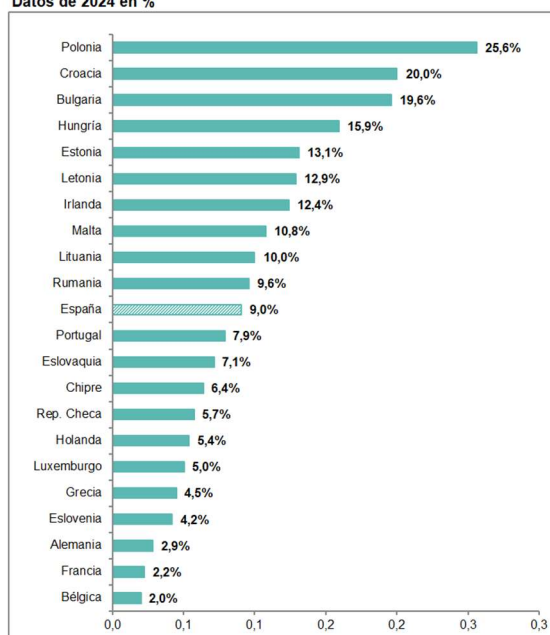
El pasado 25 de octubre se publicó la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. En la actualización del SMI se tendrá en cuenta, entre otras variables, el coste de la vida, la evolución de la productividad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

SALARIO MÍNIMO
Datos de 2024



Fuente: Adecco Institute sobre la base de Eurostat

VARIACIÓN INTERANUAL DEL SALARIO MÍNIMO
Datos de 2024 en %



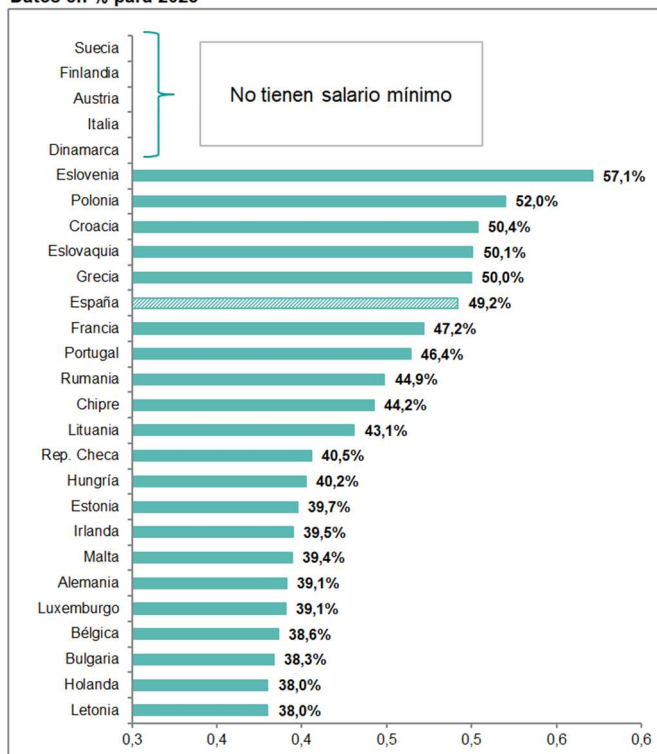
Fuente: Adecco Institute sobre la base de Eurostat

Los datos para el 2024 muestran que el salario mínimo más alto es el de Luxemburgo con 2.571 euros mensuales. En el extremo opuesto, se encuentra Bulgaria con 477 euros. La situación para España es de 1.323 euros mensuales para el salario mínimo (medida en 12 pagas). Si comparamos con los datos del 2023, observamos que es Polonia la que más ha aumentado su salario mínimo en 2024 con un +25,6% hasta situarse en 978 euros mensuales. En cambio,

² En este caso, calculamos el salario mínimo como porcentaje del salario medio bruto. Se considera salario medio bruto el que gana una persona soltera sin hijos proporcionado por Eurostat para cada país, antes de aplicar las deducciones y contribuciones que correspondan (incluye pagos regulares y no regulares, como pagos atrasados y extras, y excluye indemnizaciones por despido y pagos en especie). En el caso de los gráficos para España con fuente INE, se emplea el salario medio bruto ordinal, es decir, el salario medio bruto del que se excluyen pagos de regularidad no mensual.

Bélgica habría tenido el menor aumento con un +2,0% que la situó en 1.994 euros/mes en 2024. El salario mínimo de 2024 se incrementó en España un 9,0% hasta alcanzar los ya mencionados 1.323 euros mensuales (1.134 euros en 14 pagas).

SALARIO MÍNIMO COMO % DEL SALARIO MEDIO
Datos en % para 2023



Estimaciones para 2023

Fuente: Adecco Institute sobre la base de Eurostat

Cabe plantearse qué porcentaje representa el salario mínimo de cada país con respecto a su salario medio.

Al analizar la proporción que representa el salario mínimo de cada país con respecto a este salario medio en 2023, observamos que sólo en cinco países de la UE, el salario mínimo supera el 50% del salario medio: **Eslovenia, Polonia, Croacia, Eslovaquia, y Grecia.**

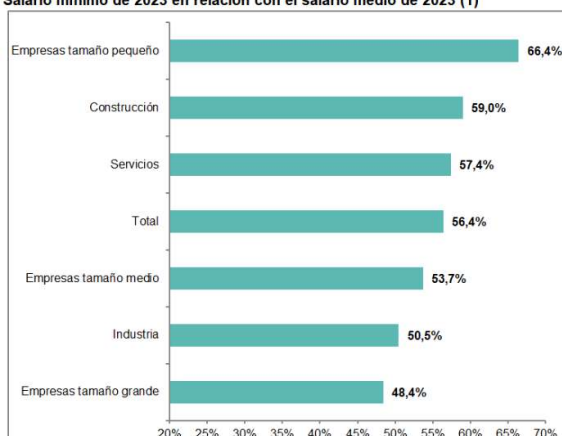
España (49,2%) es el sexto país en el que el salario mínimo es mayor en proporción al salario medio, siendo **Eslovenia** (57,1%) el que obtiene la relación más alta. En cambio, **Letonia** (38,0%) y **Holanda** (38,0%) son los

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 (1.134 euros en 14 pagas), como para el salario medio ordinario de 2023 (1.914 euros). Empleando estos datos, el SMI como porcentaje del salario medio, aumentaría hasta el 56,4% para España.

Así, mientras el salario mínimo de 2023 (1.134 euros) **equivale al 50,5% de la remuneración media del sector industrial, alcanza al 59,0% cuando se lo compara con el salario medio de Construcción y supone el 57,4% cuando se compara con el salario medio del sector Servicios.**

**SALARIO MÍNIMO COMO % DEL SALARIO MEDIO
SEGÚN SECTORES Y TAMAÑOS DE EMPRESA**
Salario mínimo de 2023 en relación con el salario medio de 2023 (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

Al comparar según el tamaño de empresa, el salario mínimo de 2023 supone el 48,4% del salario promedio de las empresas con 200 o más trabajadores. En cambio, alcanza el 66,4% de la remuneración promedio de las pequeñas empresas (aquellas con menos de 50 trabajadores) y supone el 53,7% 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

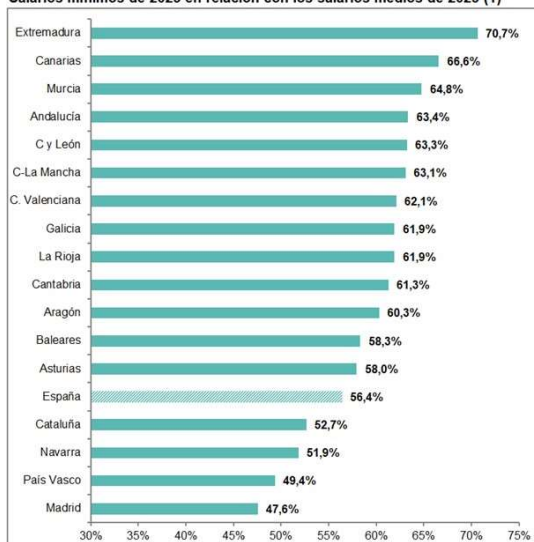
productividad. A su vez, en cada autonomía el salario promedio está, en mayor o menor medida, vinculado con el nivel de productividad regional.

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 1.134 euros equivale a un 47,6% y 49,4% de sus respectivas remuneraciones promedios. En el extremo contrario, para **Extremadura** y **Canarias**, esa relación es del 70,7% y 66,6% respectivamente. Sólo hay seis comunidades autónomas donde el salario mínimo equivale a menos del 60% de la remuneración promedio (Madrid, País Vasco, Navarra, Cataluña, Asturias, y Baleares).

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

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



Segunda parte

Análisis según sector económico, tamaño de la empresa, jornada, actividades, Comunidades Autónomas y deciles³.

Salario por sector de actividad

a) Datos nominales

El salario medio de la economía española durante **2023** fue de **1.914 euros mensuales** de acuerdo con los datos del INE. Esta cifra es un 5,1% más alta que el salario del año anterior, que fue de 1.822 euros/mes. Así, este incremento supone 92 euros más al mes, es decir, 1.107 euros más al año.

El aumento salarial de 2023 no es una excepción, sino que se suma a los incrementos interanuales de los últimos siete años (2017-2023), siendo el año 2020⁴ la única excepción de este periodo con un decremento del 3%. Además, cabe destacar que la subida anual del 2023 es la segunda más elevada de la serie histórica (2008-2023), únicamente por detrás de la que hubo en el año 2021 (+6,6%). De hecho, el salario medio apenas varió entre el 2011 y 2017, donde osciló entre 1.630 y 1.640 euros mensuales.

Al comparar el salario medio de 2023 con el de hace 5 años (2018), éste ha aumentado un 15,4%. Esta ganancia se traduce en 256 euros más por mes, es decir, 3.072 euros más al año. Si nos remontamos a 2008, el salario de 2023 es un 22,6% superior, que se traducen en una diferencia de 353 euros mensuales o 4.237 euros más al año.

No obstante, esta evolución del salario medio presenta diferencias para cada uno de los tres sectores productivos fundamentales (Industria, Construcción y Servicios).

Aunque todos los sectores han aumentado su salario medio en 2023, es el del sector **Servicios** el que más ha crecido (+5,2% interanual), situándose 0,1 puntos porcentuales por encima de la media nacional. Le sigue **Industria** con un aumento interanual del 4,9%, es decir, 0,2 puntos porcentuales por debajo de la media. Y es el sector de la **Construcción** el que menos crece con un incremento interanual del 4,5% (0,6 p.p. por debajo de la media).

³ En esta segunda parte del informe, cuando hablamos de salario medio nos referimos al salario medio bruto ordinal proporcionado por el INE. Se incluyen por tanto los pagos de regularidad mensual antes de computarse las deducciones y retenciones que correspondan. Quedan excluidos los pagos no regulares (pagos atrasados, extraordinarios, indemnizaciones, etc.).

⁴ 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.

Este patrón de crecimiento con **Servicios** a la cabeza, seguido de **Industria** y **Construcción**, se repite durante los últimos seis años (desde el 2018 hasta el 2023), siendo el año 2020 la única excepción. Si nos remontamos a un periodo previo (2010-2017), era en cambio el sector de la **Industria** el que presentaba los mayores crecimientos a nivel interanual (la única excepción fue el año 2015).

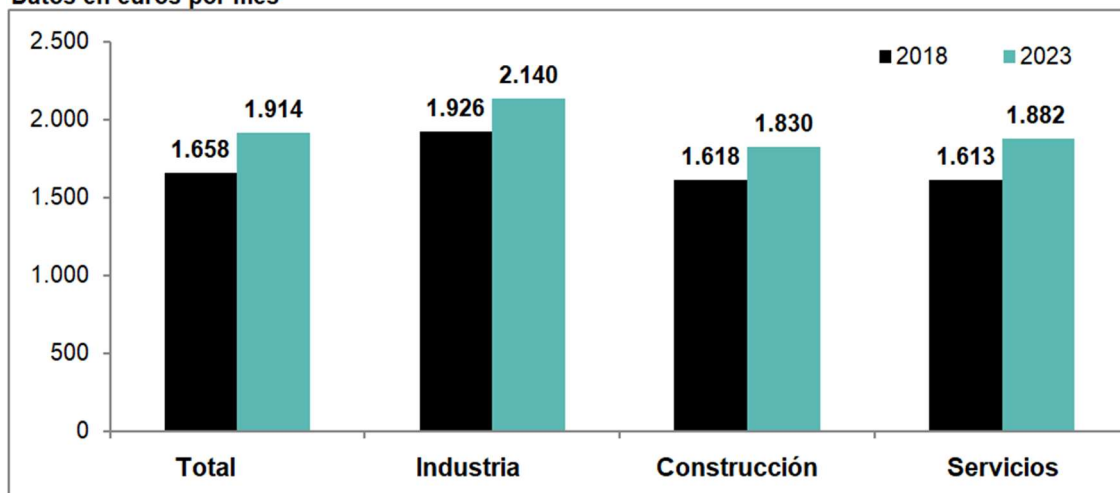
Cabe destacar que, aunque todos los sectores disminuyeron su salario medio en el año 2020, fue **Industria** el más afectado con una pérdida del 3,6% a nivel interanual. Le siguió **Servicios** con un decremento del 3,0%, y fue **Construcción** el sector menos perjudicado con un descenso interanual del 1,0%.

Si traducimos los incrementos anteriormente mencionados en euros, el salario medio de **Servicios** en 2023 aumenta 93 euros mensuales (1.113 euros al año) con respecto al año anterior. De este modo, se sitúa en **1.882 euros mensuales** en 2023. Esta cifra supone el valor máximo alcanzado para este sector y es el segundo salario medio más alto si comparamos con los otros dos grandes sectores (Industria y Construcción). Así, se encuentra 53 euros/mes (631 euros/año) por encima del salario medio del sector Construcción, y 258 euros/mes (3.095 euros/año) por debajo del de Industria.

Si comparamos el salario medio de **Servicios** con el que tuvo en 2018, el de 2023 se encuentra un 16,7% por encima. Esta diferencia supone 270 euros más al mes o, dicho de otro modo, 3.236 euros más al año. Además, cabe destacar que, en cinco de los últimos seis años (2018-2023), el sector Servicios crece por encima de la media nacional.

SALARIO MEDIO POR SECTORES EN 2018 Y 2023

Datos en euros por mes



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

El salario medio del sector de la **Construcción** aumenta hasta los **1.830 euros mensuales**, es decir, 78 euros/mes más con respecto al año anterior (940 euros más al año). Es también el salario medio más alto para este sector en el periodo 2008-2023. A pesar de ello, continúa siendo el salario medio más bajo si lo comparamos con los otros dos grandes sectores (Industria y Servicios). Se encuentra 311 euros mensuales por debajo del salario medio de Industria, es decir, 3.726 euros anuales por debajo de dicho sector. La diferencia con respecto

a Servicios es, como ya hemos mencionado, de 53 euros/mes (631 euros/año) por debajo.

Al comparar con el año 2018, el salario medio de la **Construcción** crece un 13,1%, que supone una ganancia de 212 euros mensuales (2.546 euros al año). Cabe destacar que, en siete de los últimos nueve años (2015-2023), se produjo un crecimiento interanual del salario medio nacional y, para todos ellos, Construcción creció siempre por debajo de la media.

El aumento del salario medio de **Industria** se traduce en una ganancia de 104 euros mensuales (1.246 euros al año) con respecto al año anterior, hasta alcanzar los **2.140 euros mensuales** para 2023. Al igual que sucede con los otros sectores, el salario medio de Industria es el más alto de la serie 2008-2023 para este sector. Además, es también el salario medio más alto si lo comparamos con las cifras para Servicios y Construcción en 2023. Como hemos mencionado anteriormente, su salario medio se encuentra 258 euros/mes por encima del de Servicios, y 311 euros/mes por encima del de Construcción.

A pesar de contar con el salario medio más elevado, su crecimiento interanual se encuentra por debajo del de la media nacional durante los últimos seis años (2018-2023), siendo el año 2020 la única excepción, en el que, como hemos mencionado anteriormente, hubo un decremento interanual para todos los sectores (siendo Industria la más perjudicada). Al comparar con el año 2018, el salario medio actual se encuentra un 11,1% por encima. Esta ganancia supone 215 euros mensuales más o, lo que es lo mismo, 2.576 euros anuales.



De acuerdo con lo anterior, se observa que, aunque todos los sectores obtienen las remuneraciones históricas más altas, existe una disparidad entre dichas remuneraciones. De este modo, surge la pregunta de si la magnitud de **la brecha salarial entre los distintos sectores** se está acentuando o, por el contrario, reduciendo.

La brecha máxima, entendida como la diferencia más grande que se da entre salarios medios de diferentes sectores, se incrementó con respecto a 2022. Es el segundo año consecutivo en el que la brecha se incrementa a nivel interanual. En términos absolutos, esta distancia máxima se da entre Industria y Construcción con los ya mencionados 311 euros/mes a favor de Industria. En 2022, esta diferencia era de 289 euros mensuales, de nuevo a favor de Industria frente a Construcción.

Con respecto a la media nacional, un asalariado de Industria percibe 226 euros más en 2023. Esta diferencia es mayor de la que obtuvo un asalariado de Industria con respecto a la media nacional en 2022, y si analizamos años anteriores, observamos que 2023 rompe con cinco años previos (2018-2022) de decrementos a nivel interanual para esta medida.

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. Cabe destacar que, aunque dicho 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 euros/mes.

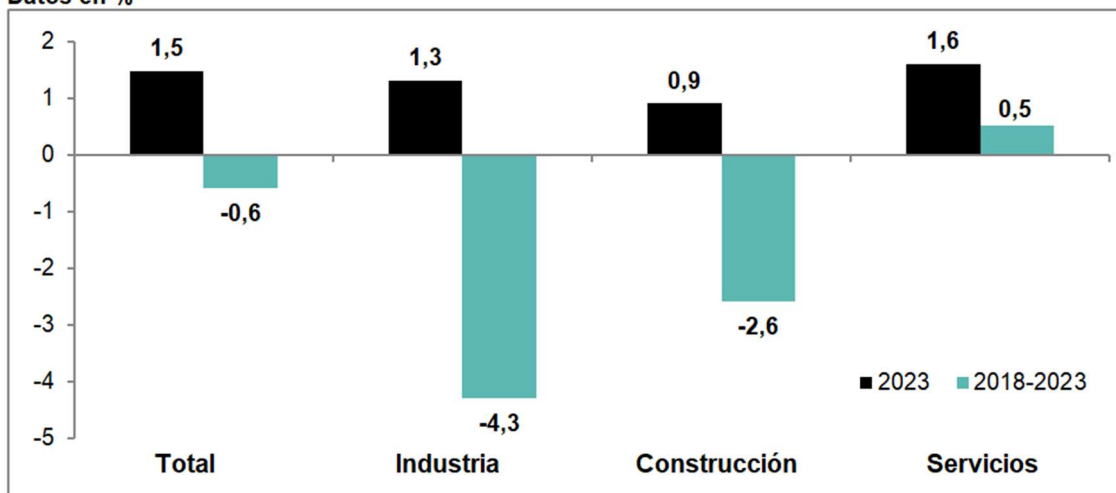
Otro modo de explicar esta brecha máxima de 2023 equivale a decir que **un trabajador medio en la Industria cobra en poco más de 10 meses lo mismo que obtiene un asalariado promedio en la Construcción al cabo de un año completo.**

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 2018 Y 2023

Datos en %



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

En el año 2023 se produjo un aumento interanual del 3,5% en el IPC. Esta subida se ha moderado si la comparamos con la que hubo en el año 2022, que fue del 8,4%. Así, se acumulan tres años consecutivos de subidas interanuales.

Si comparamos con años previos, durante el periodo 2014-2016 hubo tres caídas interanuales consecutivas en el IPC, 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 interanual en el año 2020, el IPC se incrementó de nuevo en el 2021 un 3,1%. Y, en el 2022, se produjo el ya mencionado aumento del 8,4%. Si nos remontamos todavía más en el tiempo y calculamos las variaciones interanuales del IPC, se suman un total de quince subidas interanuales desde el año 2002 hasta el 2023.

Al tener en cuenta la información sobre el IPC junto con los salarios medios, podemos calcular el poder adquisitivo de los trabajadores. De este modo, se produjo un aumento del 1,5% en el poder adquisitivo con respecto al año anterior. Este aumento en el poder de compra se traduce en una ganancia de 335 euros anuales en 2023.

Sin embargo, si comparamos con el año 2018, observamos que desde entonces se ha producido una caída del 0,6%. Este recorte equivale a una pérdida de 136 euros anuales en comparación con 2018. Si nos remontamos más en el tiempo, observamos que estos datos empeoran. Así, al comparar con las cifras del 2008, la capacidad de compra del salario medio de 2023 es un 5,6% más baja que la de entonces.



Además, aunque el salario medio ganó poder de compra, hubo diferencias entre los tres grandes sectores económicos. El poder adquisitivo del sector **Servicios** fue el que más aumentó con una ganancia del 1,6%. Dicha ganancia se traduce en aproximadamente 30 euros más por mes, es decir, 335 euros más al año. **Industria** fue el siguiente

sector más beneficiado, con un aumento del 1,3% para el poder de compra que suponen 28 euros más al mes, es decir, 335 euros anuales. El sector que menos aumentó su poder de compra fue **Construcción** con una subida del 0,9% que se traducen en aproximadamente 16 euros menos al mes o 197 euros anuales.

Si analizamos la evolución del poder de compra del período **2018-2023**, también ésta muestra diferencias entre sectores. **Industria** es la más afectada con una pérdida de poder adquisitivo del 4,3%. Le sigue **Construcción** con una pérdida del 2,6%. En cambio, el sector **Servicios** presenta una ganancia en el poder de compra del 0,5% durante dicho periodo.

En términos de euros, la **pérdida de poder de compra en Industria entre 2018 y 2023 equivale a aproximadamente 96 euros por mes**, es decir, 1.149 euros menos al año. Por su parte, la pérdida en **Construcción equivale a 49 euros mensuales menos o 584 euros anuales menos**, mientras que en **Servicios** se traduce en una **ganancia de casi 10 euros mensuales, es decir, 116 euros al 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”).

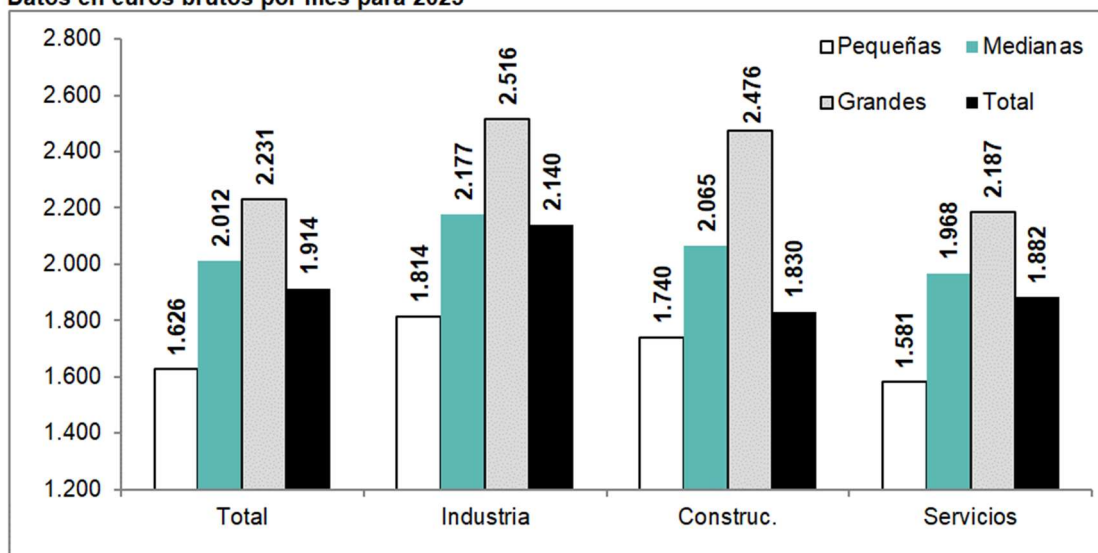
Tal y como viene sucediendo en años anteriores, **el salario medio es más alto cuanto mayor es el tamaño de la empresa** en 2023. Así, frente al promedio nacional de 1.914 euros por mes, las **empresas de tamaño grande** logran una remuneración media de 2.231 euros mensuales, es decir, 305 euros por encima de la media. En términos anuales, supone una diferencia de 3.800 euros a favor de las empresas de mayor tamaño.

En cambio, las **empresas pequeñas** se sitúan en una media de 1.626 euros por mes, es decir, 288 euros por debajo de la media. En términos anuales, suponen 3.455 euros menos para las empresas de menor tamaño. En cuanto a las **empresas de tamaño mediano**, éstas alcanzan los 2.012 euros/mes, es decir, 97 euros mensuales por encima de la media o 1.167 euros anuales más.

Así, **la diferencia salarial entre las empresas de mayor tamaño y las más pequeñas en 2023 es de aproximadamente 605 euros por mes** o, lo que es lo mismo, 7.255 euros al año. Esta brecha expresada en términos porcentuales equivale aproximadamente al 37%, la misma cifra que alcanzó en 2022. En cambio, en 2021 fue del 41% y, si nos remontamos a 2018, era del 43%. Es decir que, aunque de forma lenta, la brecha tiende a reducirse. 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 2023



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, las diferencias entre tamaños de empresas presentan diferencias en función del sector.

De este modo, **es en el sector de la Construcción donde la brecha salarial entre las empresas grandes y pequeñas es más amplia**. El salario medio de 2023 en una empresa pequeña del sector **Construcción** es de 1.740 euros mensuales, mientras que en las empresas grandes es de 2.476 euros, es decir, una diferencia de unos 736 euros por mes, o lo que es lo mismo, 8.830 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 un trabajador de una empresa pequeña al cabo de un año.

No obstante, si nos remontamos a los datos de 2018, el sector **Construcción** es el que más ha reducido esta brecha salarial, ya que pasa de un 57% en 2018 a un 42% en 2023. Si comparamos con las cifras de 2022, es también **Construcción** la que reduce en mayor medida esta distancia, pasando del 44% al mencionado 42% en 2023, seguido de **Industria**, que se sitúa en un 39% en 2023 frente al 40% de 2022 y, por último, **Servicios** con un 38% (misma cifra que en 2022).

En el sector de la **Industria**, el salario medio de las empresas grandes es de 2.516 euros mensuales en 2023 frente a los 1.814 euros/mes para las empresas de menor tamaño y mismo sector. Cabe destacar que **los salarios medios de este sector son los más altos con independencia del tamaño de empresa**, es decir, que las empresas pequeñas, medianas y grandes del sector Industria tienen una remuneración media mayor que las respectivas empresas pequeñas, medianas y grandes de Construcción y Servicios. **Es el segundo año consecutivo en el que esto sucede**.

No obstante, si únicamente comparáramos las empresas pequeñas y medianas de Industria con las de los otros grandes sectores, es decir, sin tener en cuenta a las de mayor tamaño, veríamos que esta diferencia a favor de Industria se repite desde el año 2011. Aunque estas 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 2023 se encuentra como ya hemos mencionado en el sector **Industria** con 2.516 euros mensuales. Y cabe destacar que es el segundo año consecutivo en el que las empresas grandes de este sector superan el salario medio de las empresas grandes de Servicios y Construcción, mientras que durante el período 2009-2021, eran las empresas grandes de **Construcción** las que tenían los salarios medios más altos.



En cambio, el sector **Servicios** cuenta con los niveles salariales más reducidos para los tres tamaños de empresas en 2023. La remuneración media de las empresas pequeñas en este sector se encuentra en 1.581 euros/mes, 1.968 euros/mes para las empresas medianas y 2.187 euros/mes para las empresas grandes.

Al comparar los tres tamaños de empresas de **Industria**, **Construcción** y **Servicios**, se encuentra una **diferencia máxima de aproximadamente 935 euros mensuales**, que equivalen a 11.218 euros por año, entre el **salario medio más alto** (grandes empresas de **Industria** con 2.516 euros/mes) y el **más bajo** (empresas pequeñas de **Servicios** con 1.581 euros/mes). Por tanto, un asalariado medio de una empresa grande de **Industria** percibe un 59% 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 2018-2023, el poder adquisitivo de las empresas más grandes ha sido el más perjudicado con una caída del 3,7%. En contraste, las empresas pequeñas han logrado una ganancia en la capacidad de compra del 0,7%. Entre medias de ambas situaciones, las empresas de tamaño mediano han sufrido una pérdida del poder adquisitivo del 1,3%.

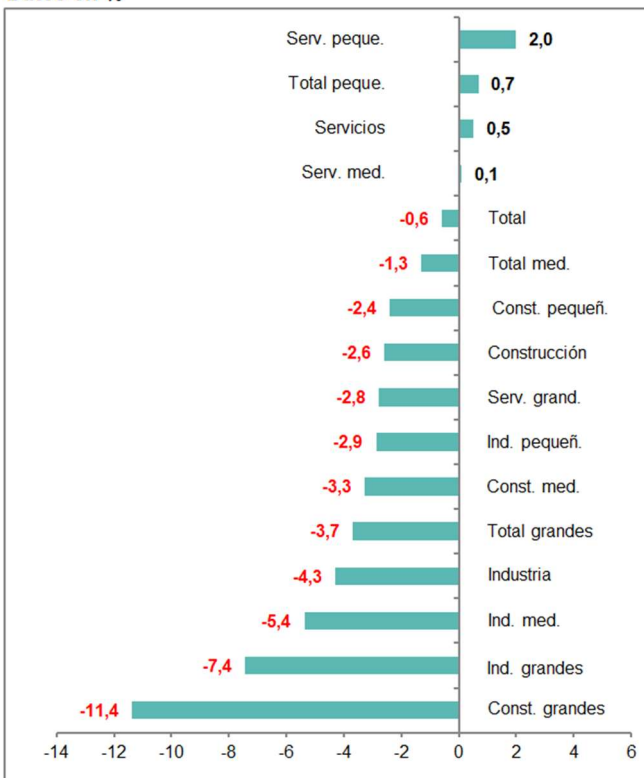
Al poner el foco en el último año, las empresas pequeñas continúan siendo las más beneficiadas, ya que aumentan su poder de compra un 1,4% con respecto a 2022, seguido de las empresas grandes (+1,2%) y las de tamaño mediano (+1,2%).

Al segmentar según sectores para el periodo 2018-2023, 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 11,4% de capacidad de compra, en **Industria** un 7,4%, y en **Servicios** un 2,8%. Las empresas medianas más afectadas son las de **Industria**, que pierden un 5,4%, mientras que en **Construcción** presentan una pérdida del 3,3% y en **Servicios** ganan un 0,1%.

EVOLUCIÓN DEL PODER DE COMPRA 2018-2023 SEGÚN SECTOR Y TAMAÑO DE LA EMPRESA

Datos en %



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

lograrían una ganancia del 1,2%. En cuanto a las empresas grandes, muestran una ganancia del 0,1% dentro de este sector.

En **Servicios** serían las empresas de tamaño grande y las más pequeñas las que logran el mayor incremento con un +1,5%, mientras que las empresas medianas lo harían con un 1,4%.

Así, observamos que, en comparación con 2023, la mayor disparidad en el poder adquisitivo dentro de cada sector se da en Construcción al comprar las empresas grandes con las pequeñas, seguido de Servicios e Industria. Tomando de nuevo como referencia el tramo 2018-2023, la diferencia máxima en el poder adquisitivo al comparar los tamaños de empresa de los tres sectores es de 13,2 p.p., que es la que se encontraría entre las empresas pequeñas del sector **Servicios** (+2,0%) y las empresas grandes del sector **Construcción** (-11,4%).

Traducido a euros, la diferencia anterior implica que los asalariados de las empresas de servicios pequeñas ganaron un poder de compra equivalente a unos 31 euros por mes (368 euros/año), mientras que los de las empresas constructoras grandes perdieron aproximadamente 318 euros mensuales de capacidad de compra (3.813 euros/año).

Por su parte, las empresas pequeñas son las menos perjudicadas, con una pérdida de capacidad de compra del 2,9% en **Industria** y del 2,4% en **Construcción**, mientras que las empresas pequeñas del sector **Servicios** mejoran un 2,0% su poder adquisitivo en este periodo.

Al poner el foco en el último año y comparar con 2022, vemos que en **Industria** son las empresas de tamaño pequeño y mediano las que más capacidad de compra han ganado con un +1,5%, mientras que las empresas grandes presentan un aumento del 0,5%.

En **Construcción** serían las empresas medianas las más afectadas (-0,6%), mientras que las empresas pequeñas

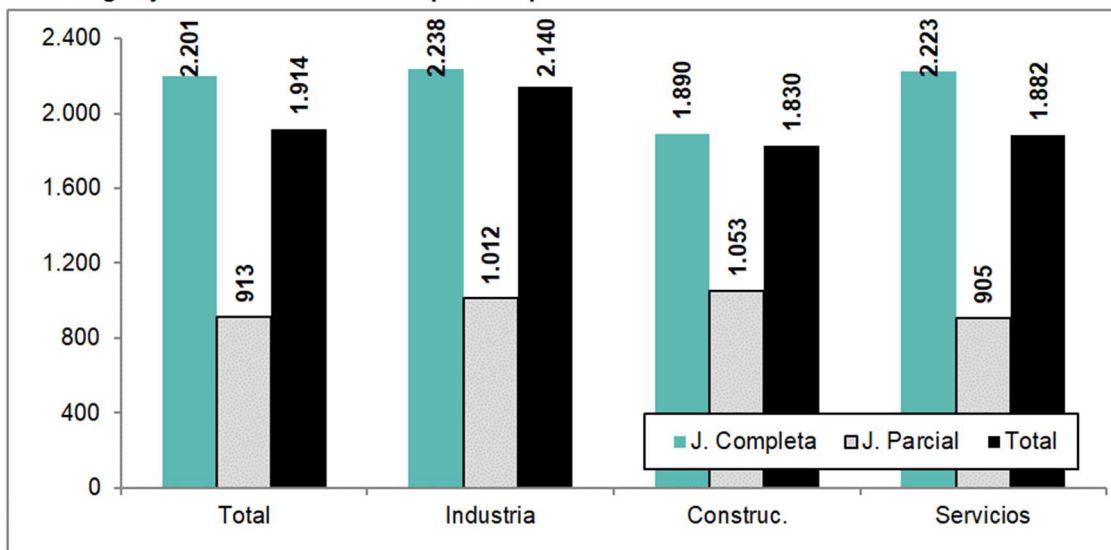
Salario medio por sector de actividad y jornada laboral

a) Datos nominales

En 2023, un trabajador promedio de **jornada completa** cobró **2.201 euros por mes**, siempre en términos brutos. Asimismo, uno que trabajó a **tiempo parcial** percibió **913 euros mensuales**.

LA INDUSTRIA OFRECE LOS MAYORES SALARIOS MEDIOS

Datos según jornada laboral en euros por mes para 2023



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 2.238 euros**, mientras que, en el caso de los asalariados a tiempo parcial, la mayor remuneración correspondió a la Construcción, donde alcanzó **1.053 euros**.

En contraste con esto último, el salario medio más bajo para los asalariados a jornada completa se registró también en la **Construcción, con 1.890 euros mensuales**, mientras que el menor para jornada parcial fue en **Servicios, con 905 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 348 euros mensuales**, que equivale a 4.179 euros por año. Es la diferencia que hay entre los salarios promedios de la **Industria** (2.238 euros/mes) y la **Construcción** (1.890 euros/mes).



Esta diferencia es mayor que la que se dio en 2022 entre estos sectores, acumulando cuatro años consecutivos de aumentos a nivel interanual. A pesar de estos aumentos, si nos remontamos a 2018, esta diferencia continúa siendo menor que la que hubo ese año.

La brecha entre la mayor y la menor remuneración media a tiempo **parcial** en 2023 fue de 148 euros por mes, es decir, 1.781 euros anuales, que es la diferencia entre el salario medio de la **Construcción** (1.053 euros/mes) y **Servicios** (905 euros/mes). Esta diferencia es la más grande de la serie 2009-2023 si comparamos entre ambos sectores. Por ejemplo, en 2018, la brecha a jornada parcial entre ambos era de 105 euros por mes.

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

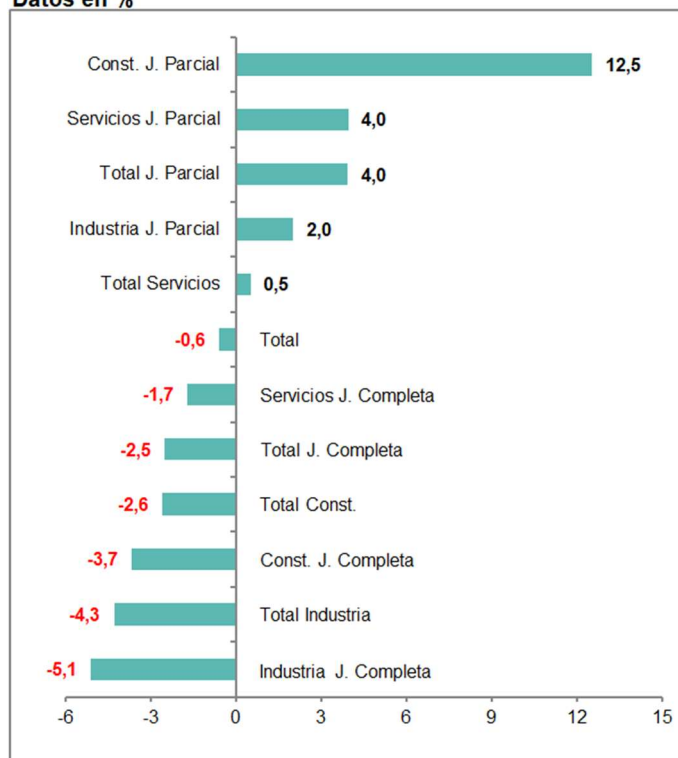
El desglose del salario medio total entre los dos tipos de jornada permite ver que, a lo largo de los últimos cinco años (2018-2023), el poder de compra de la remuneración media de **jornada completa** cayó un 2,5%, mientras que la correspondiente a la **jornada parcial** se incrementó un 4,0%. Este patrón se repitió en cada uno de los tres grandes sectores económicos analizados.

En la **Industria** (periodo 2018-2023), los trabajadores a tiempo parcial ganaron un 2,0% de poder adquisitivo, mientras que los de jornada completa perdieron un 5,1%. En el sector **Servicios**, los asalariados a tiempo parcial ganaron un 4,0%, mientras que los de jornada completa perdieron un 1,7%. Es además el sector que menos diferencias presenta entre ambas jornadas.

En cambio, en el sector de la **Construcción** se observa la evolución más dispar, con un 12,5% de ganancia para los asalariados de jornada parcial frente a la pérdida del 3,7% de los asalariados a jornada completa.

EVOLUCIÓN DEL PODER DE COMPRA 2018-2023 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 17,6 puntos porcentuales. Es la que se observa entre los asalariados a tiempo completo en la **Industria** (-5,1%) y los que tienen jornada parcial en la **Construcción** (+12,5%).

En términos de euros, **la pérdida de los asalariados de jornada completa en la Industria equivale a unos 121 euros mensuales**, es decir, 1.447 euros/año, mientras que la ganancia de los que trabajan a tiempo parcial en la **Construcción** equivale a casi 117 euros por mes (1.406 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.

Las cuatro secciones agrupadas en la **Industria** aumentaron sus salarios medios en 2023 (con respecto al año anterior). Además, sus remuneraciones medias son las más elevadas de la serie 2008-2023.

Dentro de Industria, la sección **Manufacturas** presentó el mayor crecimiento interanual con un 5,1%, alcanzando un salario medio de 2.113 euros mensuales. Le sigue **Agua y saneamiento** con un incremento del 3,4% y un salario medio de 2.010 euros/mes. **Industrias extractivas** aumentó un 2,4% y alcanzó un salario medio de 2.706 euros por mes. Por último, **Electricidad y gas** aumentó un 1,6% hasta los 4.071 euros mensuales. A pesar de que Electricidad y gas fue la sección dentro del sector Industria que menos aumentó 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.

Asimismo, las 13 actividades que conforman el sector **Servicios** aumentaron su salario medio en 2023. A continuación, analizamos sus diferencias, no sólo en sus salarios medios, sino también en la magnitud de los incrementos interanuales que presentan.



El mayor incremento en el salario promedio fue el de **Inmobiliarias** (+7,6%). Esta sección acumula ya nueve años de incrementos interanuales. Sin embargo, si comparamos con los salarios medios del resto de secciones de este sector, ocupa el quinto lugar con 1.994 euros mensuales en 2023, es decir, a 1.453 euros de distancia de la sección con mayor salario promedio en 2023, que fue Finanzas y seguros.

Paradójicamente, es Finanzas y seguros la sección que menos aumentó su salario medio en 2023 con un +3,4%. Además, fue la única que redujo su salario dentro del sector en el año 2022. No obstante, se encuentra a la cabeza del sector con un salario promedio de 3.446 euros mensuales.

La sección **Información y comunicaciones** logra el segundo incremento más alto de 2023 con un 7,4% y alcanza los 2.915 euros/mes. Le sigue **Transporte y almacenamiento** con un incremento del 6,0% (1.948 euros/mes), **Inmobiliarias** con un 6,1% (1.853 euros/mes), **Comercio** con un 6,0% (1.680 euros/mes), **Act. administrativas** con un 6,0% (1.382 euros/mes), **Act. artísticas** con un 5,7% (1.421 euros/mes), **Servicios profesionales** con un 4,9% (2.393 euros/mes), **Hostelería** con un 4,7% (1.242 euros/mes),

Administraciones públicas con un 4,6% (2.353 euros/mes), **Educación** con un 4,4% (1.936 euros/mes), **Otros servicios** con un 4,4% (1.430 euros/mes), y **Sanidad y servicios sociales** con un 4,0% (1.979 euros/mes).

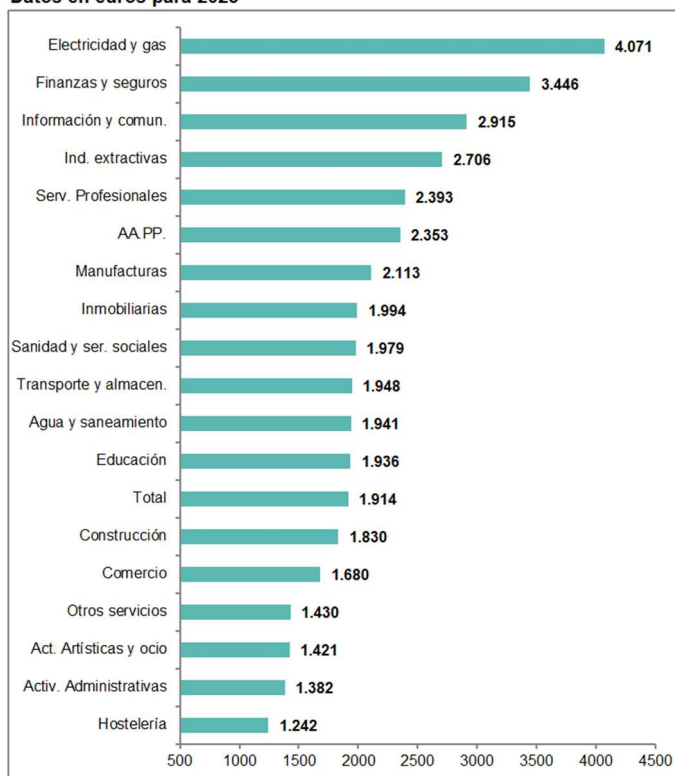
La diferencia entre **Finanzas y seguros** con **Hostelería**, que es la sección con el salario medio más bajo, es de 2.204 euros mensuales. Así, la brecha salarial dentro de este sector crece un 2,6% con respecto al año anterior.

De la comparación anterior extraemos además que hay seis secciones del sector Servicios con salarios inferiores a la remuneración más baja del sector industrial (Agua y saneamiento con 1.941 euros/mes). Por orden, son las siguientes: **Hostelería** (699 euros/mes más bajo), **Actividades administrativas** (559 euros/mes más bajo), **Actividades artísticas y recreativas** (519 euros/mes más bajo), **Otros servicios** (511 euros/mes más bajo), **Comercio** (261 euros/mes más bajo), y **Educación** (5 euros/mes más bajo).

Asimismo, el salario promedio en la **Construcción** (1.830 euros/mes) es también inferior al salario más bajo del sector Industrial, a pesar del aumento del 4,5% con respecto al año anterior.

SALARIO MEDIO EN 18 ACTIVIDADES

Datos en euros para 2023



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

La brecha máxima entre los salarios medios de las 18 secciones económicas es de casi 2.829 euros mensuales (33.952 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 3,3 veces el de la segunda. Disminuye por tanto la brecha con respecto al año anterior, en el que el mayor salario superaba en 3,4 veces al menor. Previo al año 2020 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** (2.915 euros/mes), **Industrias extractivas** (2.706 euros/mes), **Servicios profesionales** (2.393 euros/mes) **Administraciones públicas** (2.249 euros/mes) y **Manufacturas**

(2.113 euros/mes). Son las mismas secciones que se encontraron en esta posición el año anterior.

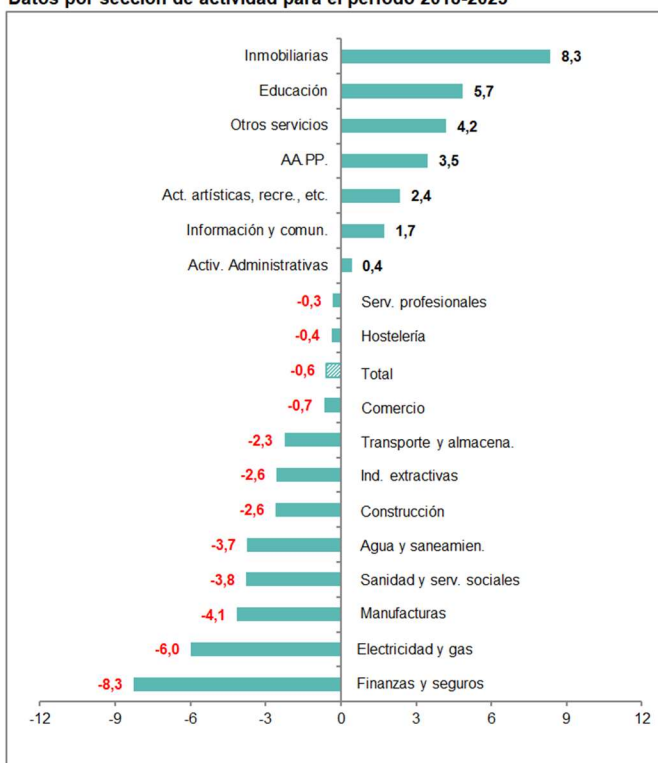
En las restantes 11 actividades, la remuneración media oscila entre 1.000 y 2.000 euros/mes. De éstas, sólo 4 se encuentran por debajo de los 1.500 euros/mes: **Otros servicios** (1.430 euros/mes), **Actividades artísticas y recreativas** (1.421 euros/mes), **Actividades administrativas** (1.382 euros/mes) y **Hostelería** (1.242 euros/mes). Son a su vez los mismos puestos que obtuvieron en el año anterior.

b) Poder adquisitivo (descontando la inflación)

De las 18 secciones de actividad económica, sólo siete presentan una mejora en su poder adquisitivo en el periodo 2018-2023. Todas ellas pertenecen al sector Servicios. Es la sección **Inmobiliarias** la que cuenta con el mayor incremento (+8,3%), seguida de **Educación** (+4,9%), **Otros servicios** (+4,2%), **Administraciones públicas** (+3,5%), **Act. artísticas** (+2,4%), **Información y comunicaciones** (+1,7%), y **Act. Administrativas** (+0,4%).

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%).

VARIACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO
Datos por sección de actividad para el periodo 2018-2023



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

Si comparamos la revalorización del salario medio real de **Actividades inmobiliarias** (+8,3%) y la disminución de éste en **Finanzas y Seguros** (-8,3%), podemos observar que hay diferencias de 16,6 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 unos 154 euros por mes (1.842 euros/año) entre 2018 y 2023, quienes

trabajan en la rama de la **Finanzas y Seguros** sufrieron una reducción equivalente a aproximadamente 311 euros por mes (3.732 euros/año).

Salario medio por Comunidad Autónoma

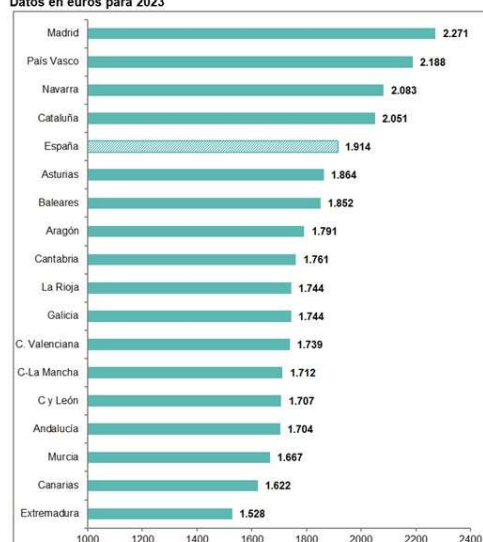
a) Datos nominales

Sólo cuatro comunidades autónomas mostraron en 2023 un salario medio superior al promedio de todo el país (1.914 euros/mes). Por orden, son: **Comunidad de Madrid** (2.271 euros/mes), **País Vasco** (2.188 euros/mes), **Navarra** (2.083 euros/mes) y **Cataluña** (2.051 euros/mes). En cambio, **Extremadura** tiene salario medio más bajo (1.528 euros/mes), seguida por **Canarias** (1.622 euros/mes).

Asturias (1.864 euros/mes) continúa por debajo del promedio nacional por segundo año consecutivo, pero entre 2017 y 2021 se encontraba por encima de la media. Canarias se mantiene en el penúltimo puesto por segundo año consecutivo, mientras que Extremadura obtiene los peores resultados. Ésta último obtuvo la peor posición en doce de los últimos catorce años.

De lo anterior se desprende una **brecha máxima aproximada de aproximadamente 743 euros mensuales** (8.913 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 49% 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 en 2013, y se encuentra por encima de la que hubo entre 2014 y 2022 (con excepción del año 2020).

SALARIO MEDIO POR COMUNIDAD AUTÓNOMA
Datos en euros para 2023



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

Los salarios medios de **Madrid** y el **País Vasco** superan en 5.300 euros anuales o más la remuneración promedio de otras nueve comunidades autónomas: **Extremadura** (1.528 euros/mes), **Canarias** (1.622 euros/mes), **Murcia** (1.667

euros/mes), **Andalucía** (1.704 euros), **Castilla y León** (1.707 euros), **Castilla La Mancha** (1.712 euros), **C. Valenciana** (1.739 euros/mes), **Galicia** (1.744 euros) y **La Rioja** (1.744 euros).

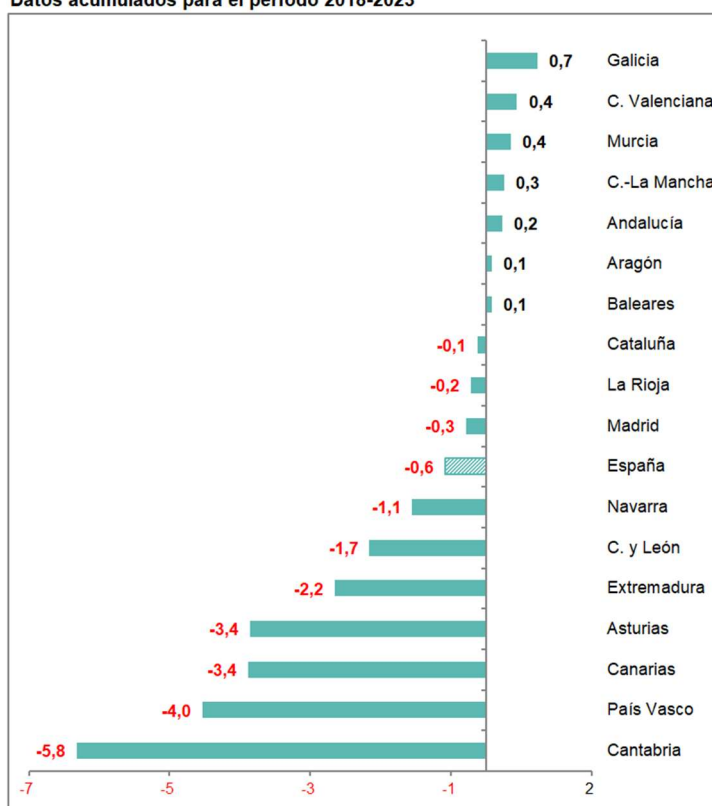
b) Poder adquisitivo (descontando la inflación)

Cuando se observa la evolución de la capacidad de compra de la remuneración media de las autonomías desde 2018 hasta 2023, observamos que no pierden poder adquisitivo en la misma medida y, hay incluso las que lo ganan en dicho período.

Cantabria es la comunidad que pierde mayor poder adquisitivo en este periodo (-5,8%), seguido de **País Vasco** (-4,0%), **Canarias** (-3,4%) y **Asturias** (-3,4%). Le siguen **Extremadura** (-2,2%), **Castilla y León** (-1,7%), **Navarra** (-1,1%), **Madrid** (-0,3%), **La Rioja** (-0,2%), y **Cataluña** (-0,1%).

En el extremo contrario hay siete comunidades que muestran aumentos en el periodo de 2018 hasta 2023. La comunidad que más aumenta su poder de compra es **Galicia** (+0,7%), seguida por **Comunidad Valenciana** (+0,4%), **Murcia** (+0,4%), **C. La Mancha** (+0,3%), **Andalucía** (+0,2%), **Aragón** (+0,1%), y **Baleares** (+0,1%).

VARIACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO POR CC.AA.
Datos acumulados para el período 2018-2023



Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

Así, observamos que un salario más elevado no tiene por qué corresponder necesariamente con una mejor evolución en la capacidad de compra. Por ejemplo, **Madrid**, que tuvo el salario más alto en 2023, disminuyó un 0,3% su capacidad de compra en el periodo 2018-2023, mientras que **Murcia**, con un salario 27% inferior al de Madrid, aumentó su capacidad de compra un 0,4%.

Salario medio por decil

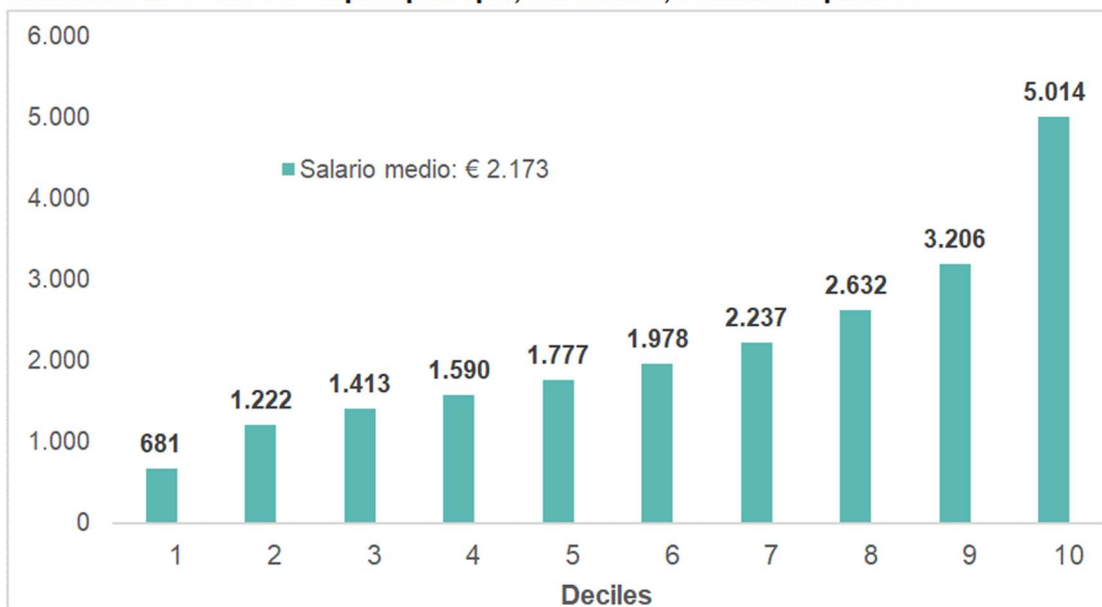
Varios factores influyen en el corto plazo en el nivel de los salarios. Por ejemplo, cuán alta sea la tasa de desempleo, el nivel de actividad económica, el grado de escasez de trabajadores de un oficio en particular, etc. Sin embargo, el salario no puede alejarse demasiado, ni de manera sostenida, de 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 2023



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**, expresado en términos brutos. De ahí que sea distinto al salario medio ordinario con el que trabajamos en esta segunda parte del informe. Hay datos anuales oficiales hasta 2022 inclusive, pero sobre la base de otra información oficial y mediante distintos procedimientos pueden estimarse los datos de 2023, que detallaremos a continuación.

El 10% de asalariados que menos cobra tiene una remuneración media en su empleo principal de 681 euros por mes. En el otro extremo, el 10% con salarios más altos percibe un promedio de **5.014 euros mensuales**. El promedio general es de 2.173 euros por mes.

Comparando los salarios de los diferentes deciles en 2023 se observa que el mayor incremento porcentual ocurre al pasar del primero al segundo, con una subida del 79,4% equivalente a 541 euros, que sitúa el segundo decil en 1.222 euros mensuales. En cambio, el incremento hasta el tercer decil es de 15,6% (191 euros más que el decil anterior), con lo que se llega a 1.413 euros por mes. Los incrementos son similares a este último, con variaciones entre el 13-18% hasta alcanzar el octavo decil.

En cambio, los incrementos se hacen más grandes entre los últimos dos deciles. Pasar del octavo al noveno implica una ganancia adicional del 21,8%, que suponen 620 euros mensuales más. Y pasar del noveno al décimo decil conlleva un incremento del 56,4%, que equivale a 1.808 euros (el incremento de mayor magnitud en términos absolutos).

De este modo, observamos que **pasar de un decil a otro no significa siempre el mismo esfuerzo ni el mismo beneficio**. Por ejemplo, pasar del tercer al cuarto decil implica una ganancia extra del 12,5%, que equivale a 176 euros adicionales. Y es una ventaja menor que la que supone pasar del quinto al sexto decil, con lo que se perciben 202 euros más al mes con una ganancia del 11,3%.

Conocidos los mayores y menores salarios medios, surge de inmediato la idea de calcular la relación entre ambos, que en 2023 fue de aproximadamente 7 veces. Es decir que **el 10% que percibe salarios más elevados cobra, en promedio, unas siete veces lo que ingresan las menores remuneraciones**.

A pesar de lo elevada que es esta relación, se observa un decrecimiento entre ambos extremos a lo largo de los años. Así, en 2022, el salario más alto fue 8 veces el más bajo. En 2021 la cifra fue de casi 9 veces, y si nos remontamos a 2018, esta cifra aumenta hasta 10 veces. De este modo, el dato de 2023 es el menor que se registra desde 2007. La máxima disparidad se alcanzó en 2015, con una relación de 11,4 veces entre los mayores y los menores salarios.

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 1.222 euros por mes, y el noveno decil (el segundo 10% que más gana), que tiene una remuneración promedio de 3.206 euros mensuales.

¿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 2023, estimados.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

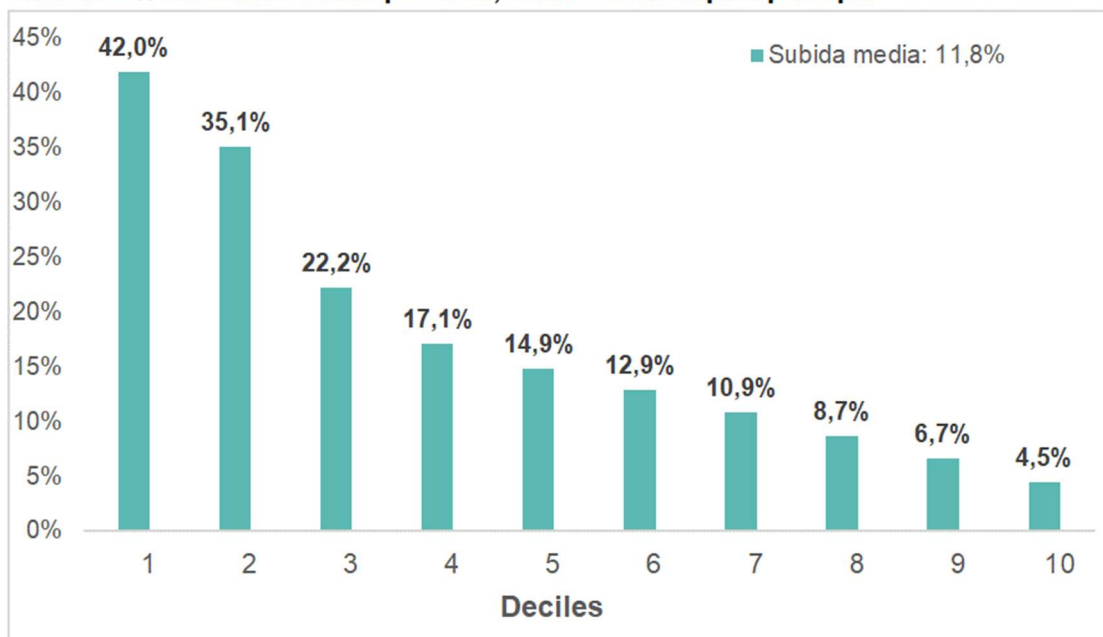
Comparando, entonces, la remuneración media del 20% que más gana (deciles 9 y 10) con la del 20% que menos percibe (deciles 1 y 2), encontramos una relación de 3,3 veces. **Es la relación más baja desde 2008.**

El dato actual implica una reducción de 1,3 puntos con respecto a 2018. 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 2018 hasta 2023, el salario medio de los dos deciles más bajos creció más que los restantes 8 deciles.

En concreto, **el salario medio del primer decil aumentó un 42% si lo comparamos con su situación en 2018**, lo que implica una ganancia adicional de 201 euros mensuales. En el caso del segundo decil, su incremento fue del 35,1%, que suponen 317 euros más por mes. En cambio, el décimo decil fue el que menos aumentó con un 4,5%, seguido del noveno decil con un 6,7%, y octavo decil con 8,7%, que suponen respectivamente 214, 200 y 210 euros adicionales al mes.

ESPAÑA: VARIACIÓN % DEL SALARIO MEDIO 2018-2023

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. 2023, estimado.

Fuente: Adecco Institute sobre la base de INE

Los deciles del 3 al 7 tuvieron un incremento de entre 10,9% (séptimo decil) y 22,2% (tercer decil). De este modo, se observa que los deciles más altos son los que menos incrementan su salario medio con respecto a 2018, mientras que a medida que nos acercamos a los deciles más bajos, éstos muestran los mayores incrementos.

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 +
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
2023	1.914	1.626	2.012	2.231	2.140	1.814	2.177	2.516	1.830	1.740	2.065	2.476	1.882	1.581	1.968	2.187
Var. % anual																
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
2023	5,1	5,0	4,8	4,9	4,9	5,1	5,1	4,0	4,5	4,8	2,9	3,6	5,2	5,1	5,0	5,0
2018-2023	15,4	16,9	14,6	11,8	11,1	12,8	9,9	7,5	13,1	13,3	12,3	2,9	16,7	18,4	16,2	12,9
Var. % poder adquisitivo																
2018-2023	-0,6	0,7	-1,3	-3,7	-4,3	-2,9	-5,4	-7,4	-2,6	-2,4	-3,3	-11,4	0,5	2,0	0,1	-2,8

(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
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
2023	1.914	2.201	913	2.140	2.238	1.012	1.830	1.890	1.053	1.882	2.223	905
Var. % anual												
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
2023	5,1	5,1	5,7	4,9	4,9	7,1	4,5	4,4	6,0	5,2	5,2	5,7
2018-2023	15,4	13,2	20,7	11,1	10,2	18,5	13,1	11,9	30,7	16,7	14,1	20,7
Var. % poder adquisitivo												
2018-2023	-0,6	-2,5	4,0	-4,3	-5,1	2,0	-2,6	-3,7	12,5	0,5	-1,7	4,0

(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				2022	2023
	2018	2019	2020	2021		
España	1.658	1.694	1.643	1.751	1.822	1.914
Andalucía	1.464	1.498	1.479	1.558	1.624	1.704
Aragón	1.541	1.595	1.535	1.653	1.720	1.791
Asturias	1.660	1.709	1.671	1.754	1.779	1.864
Baleares	1.593	1.619	1.429	1.598	1.721	1.852
Canarias	1.445	1.469	1.285	1.416	1.568	1.622
Cantabria	1.611	1.640	1.585	1.630	1.704	1.761
C y León	1.495	1.519	1.480	1.569	1.621	1.707
C-La Mancha	1.470	1.489	1.485	1.565	1.625	1.712
Cataluña	1.768	1.808	1.724	1.866	1.954	2.051
C. Valenciana	1.491	1.543	1.487	1.598	1.665	1.739
Extremadura	1.345	1.375	1.346	1.418	1.487	1.528
Galicia	1.491	1.556	1.528	1.620	1.672	1.744
Madrid	1.961	1.991	1.967	2.077	2.139	2.271
Murcia	1.430	1.443	1.454	1.542	1.581	1.667
Navarra	1.812	1.849	1.834	1.883	1.971	2.083
País Vasco	1.963	1.984	1.952	2.051	2.099	2.188
La Rioja	1.505	1.545	1.503	1.571	1.648	1.744

	Variación %				2022	2023
	2018	2019	2020	2021		
España	1,2	2,2	-3,0	6,6	4,0	5,1
Andalucía	-0,8	2,3	-1,3	5,3	4,3	5,0
Aragón	1,2	3,5	-3,7	7,7	4,0	4,1
Asturias	-0,1	2,9	-2,2	5,0	1,4	4,7
Baleares	3,2	1,6	-11,7	11,8	7,7	7,6
Canarias	1,8	1,6	-12,5	10,1	10,8	3,4
Cantabria	1,5	1,8	-3,3	2,8	4,5	3,4
C y León	1,4	1,6	-2,6	6,0	3,3	5,3
C-La Mancha	-1,1	1,3	-0,2	5,4	3,8	5,3
Cataluña	2,5	2,3	-4,7	8,3	4,7	4,9
C. Valenciana	0,8	3,4	-3,6	7,5	4,2	4,5
Extremadura	1,3	2,2	-2,1	5,4	4,9	2,7
Galicia	1,3	4,4	-1,8	6,1	3,2	4,3
Madrid	1,5	1,5	-1,2	5,6	3,0	6,2
Murcia	-0,4	0,9	0,8	6,1	2,5	5,4
Navarra	2,0	2,0	-0,8	2,7	4,6	5,7
País Vasco	1,7	1,0	-1,6	5,1	2,4	4,2
La Rioja	-0,8	2,6	-2,7	4,5	4,9	5,8

El análisis de datos ha sido realizado por Laura García Rueda, Data Analyst 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/>



THE ADECCO GROUP

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.