

VII Monitor Adecco sobre Salarios: la brecha salarial en la empresa española

Los empleados de las multinacionales cobran salarios un 43% mayores que los de las pequeñas empresas, aunque pierden mucho más poder de compra (-3,1% vs -0,1%)

- El salario medio en nuestro país es de 1.658 euros mensuales (un 1,2% mayor que hace un año y el más elevado desde que hay datos), aunque hay una diferencia de 7.248 euros anuales entre la remuneración en la gran empresa y la pequeña (43% de diferencia). En cambio, entre 2013 y 2018 el salario medio ha perdido capacidad de compra en los tres tamaños de empresas, siendo ese deterioro más importante en las firmas grandes: frente a una pérdida acumulada de un 3,1% en el poder adquisitivo del salario medio de las grandes empresas, en las medianas se produjo una caída de un 0,2%, mientras que en las pequeñas el deterioro fue de solo un 0,1%.
- El 10% de asalariados que menos cobra tiene una remuneración media de 464 euros por mes mientras que el 10% de asalariados que más cobra la tiene de 4.618 euros mensuales, es decir, 10 veces más que los menores salarios.
- Los precios al consumo han crecido un 1,7% en el último año teniendo un impacto negativo en la capacidad de compra del salario medio español. Así, la remuneración media en nuestro país está perdiendo un 0,6% de capacidad de compra.
- Por sectores, el salario medio de la Industria (1.926 euros/mes; +0,9%) y el de los Servicios (1.613 euros; +1,3%) se encuentran en sus máximos históricos mientras que el de la Construcción (1.618 euros mensuales; +0,7%) apenas es un 0,3% mayor que hace un lustro.
- Aunque el poder de compra del salario medio total haya caído en el último lustro (-1,1%), vemos que la remuneración media de jornada completa apenas ha tenido una pérdida de milésimas y que la de jornada parcial ha ganado capacidad de compra a lo largo de dicho período (+3,2%). Esto se explica porque ahora hay una menor proporción de personas trabajando a media jornada.
- Las actividades económicas que más poder de compra han ganado en el último año han sido Finanzas y seguros y Servicios profesionales, ambas con un crecimiento de un 6,3% (3.236 euros/mes y 2.067, respectivamente) mientras que la que más deterioro ha experimentado es Actividades artísticas y de ocio (-8,7%; 1.196 euros mensuales).
- Los salarios medios del País Vasco (1.963 euros al mes) y de Madrid, de 1.961 euros (los dos más elevados) superan en 5.400 euros anuales o más a los de otras nueve autonomías: La Rioja (1.505 euros al mes), Castilla y León (1.495 euros), la Comunidad Valenciana (1.491 euros), Galicia (1.491 euros), Castilla-La Mancha (1.470 euros), Andalucía (1.464 euros), Canarias (1.445 euros/mes), Murcia (1.430 euros/mes) y Extremadura (1.345 euros mensuales).

Madrid, 22 de octubre de 2019.- El salario es una variable clave tanto del mercado laboral como de la economía en su conjunto. Por ejemplo, de lo que ocurra con los salarios dependerá en gran medida la evolución del consumo privado y de la competitividad de un país frente al exterior. De igual forma, la recaudación del sistema de Seguridad Social tampoco es ajena a la marcha de los salarios.

Es por ello que el [Adecco Group Institute](#), el nuevo centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, en colaboración con los investigadores de Barceló y Asociados, ha elaborado su [VII Monitor Anual Adecco sobre Salarios](#), en el que, basados en datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, se analiza la evolución de la remuneración media española, tanto en el último año, como su evolución en los últimos seis (2013-2018).

De las distintas definiciones para referirse a los salarios, en este Monitor utilizamos 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 (pagas extraordinarias, horas extras, atrasos, indemnizaciones, etc.). Utilizamos los datos medios de cada uno de los últimos seis años, es decir, desde 2013 hasta 2018. Todos los datos se mencionarán en euros por mes de ahora en adelante.

La remuneración en España: en máximo histórico

El salario medio de la economía española durante 2018 ha sido de **1.658 euros mensuales, un 1,2% más alto** que el del año anterior. Entre 2011 y 2017, el salario medio español ha estado oscilando entre 1.630 y 1.640 euros mensuales. Es decir que, en 2018, la remuneración media al fin ha podido superar esa barrera y alcanzar **su mayor valor desde que hay estadísticas**.

Pero si descontamos la variación de los precios al consumo de la evolución del salario, que nos permite conocer cómo ha variado el poder de compra de las remuneraciones, el resultado no es tan positivo.

Tras tres años consecutivos de caídas en el IPC (cosa que no ocurría desde 1933), en 2017 los precios al consumo crecieron un 2% y en 2018 un 1,7% adicional. El **cambio de tendencia en la inflación** ha tenido un impacto negativo en la capacidad de compra del **salario medio: pierde un 0,6% de capacidad de compra**.

En los últimos cinco años se ha acumulado una caída en el poder adquisitivo de la remuneración media de un 1,1%. Este recorte equivale a una pérdida de 18 euros al mes o 216 anuales.

El salario medio por decil

El determinante último de los salarios es la productividad de cada trabajador. Por tanto, **los salarios - como regla general- no pueden alejarse permanentemente de la productividad** pues si una empresa pagara salarios permanentemente superiores a la productividad de sus empleados, acabaría siendo desplazada por otros competidores, que podrían ofrecer el mismo producto a precios más bajos. El caso contrario, que una empresa pague permanentemente salarios inferiores a la productividad de sus empleados, tampoco es sostenible: antes o después, los trabajadores acabarían abandonando la empresa.

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, un salario no puede considerarse “justo” o “injusto”.

Dentro de ese marco, tiene interés analizar los salarios desde un ángulo diferente: 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 medio de cada decil¹.

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 2017 inclusive, pero sobre la base de otra información oficial y mediante distintos procedimientos pueden estimarse los datos de 2018.

El 10% de asalariados que menos cobra tiene una remuneración media en su empleo principal de 464 euros por mes. En el otro extremo, el 10% con salarios más altos percibe uno de 4.618 euros mensuales. El promedio general es de 1.911 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 de un 85% (equivalente a 396 euros) hasta 860 euros mensuales. El incremento hasta el tercer decil es de un 33% (282 euros más que el decil anterior), con lo que se llega a 1.142 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 e inferiores al 20%.

Los incrementos se hacen más grandes entre los últimos dos deciles. Pasar del octavo al noveno implica una ganancia adicional del 23% (550 euros mensuales más). Y alcanzar el décimo conlleva un nuevo incremento del 56% (que equivale a 1.661 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.

Conocidos los mayores y menores salarios medios, surge de inmediato la idea de calcular la relación entre ambos, que en 2018 ha sido de 10 veces. Es decir que el 10% que percibe salarios más elevados cobra, de media, 10 veces más que los que ingresan las menores remuneraciones.

Pese a lo elevado que pudiera parecer tal relación, es más baja que la registrada entre 2012 y 2015. Además, es la misma que el año pasado, aunque levemente superior a la de 2016. La máxima disparidad se alcanzó en 2015, con una relación de 11,4 veces entre los mayores y los menores salarios.

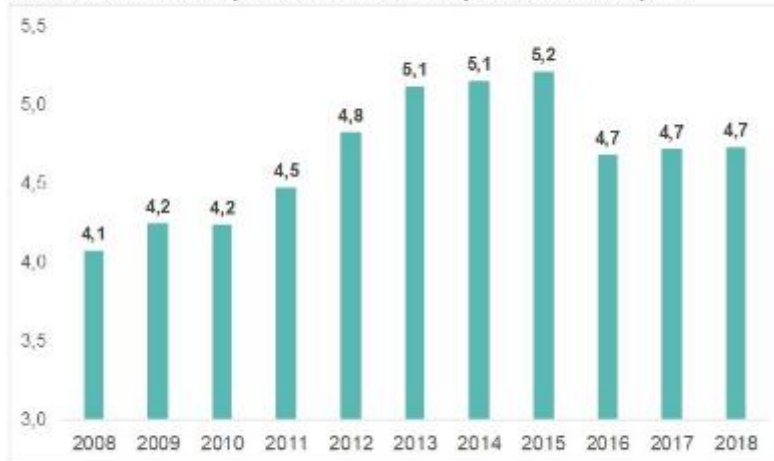
Para evitar una eventual distorsión, se puede repetir el cálculo comparando el salario medio del 20% que menos cobra con la remuneración media del 20% que ingresa las mayores nóminas. Para eso, incluimos en el cálculo el segundo decil (el segundo 10% que menos cobra), cuyo salario medio es de 860 euros por mes, y el noveno decil (el segundo 10% que más gana), que tiene una remuneración promedio de 2.957 euros mensuales.

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 4,7 veces. Los resultados son similares: es una relación más baja que la que hubo entre 2012 y 2015 y es similar a la de los últimos dos años. El dato actual implica una reducción significativa respecto del 5,2 registrado en 2015.

¹ 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.

¿CUÁNTO MÁS ALTOS SON 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 2018, estimados.

Fuente: Adecco/Barceló & asociados sobre la base de INE

La reducción de la brecha 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 2013 hasta 2018, el salario medio del primer decil aumentó un 12%, lo que implica una ganancia adicional de 50 euros mensuales. El segundo decil tuvo también el segundo salario medio que más se incrementó, con una subida de un 5,8% en el mismo período (47 euros más por mes).

En los demás deciles, el incremento acumulado en los últimos cinco años osciló entre un 0,9% y un 3,5%. El incremento más reducido, de un 0,9% en los últimos cinco años, corresponde al décimo decil, lo que equivale a un beneficio de 43 euros mensuales.

Estos incrementos implican que **los únicos tres deciles cuya remuneración media aumentó más que la inflación** (es decir, los únicos salarios que ganaron poder de compra), **fueron los tres más bajos**.

El salario por sector de actividad

a) Datos nominales

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 de la **Industria** (donde se incluyen también las actividades extractivas y aquellas vinculadas con la energía) presenta la evolución más estable y **no ha dejado de crecer a lo largo de la crisis**. Sin embargo, en los últimos cuatro años su ritmo de incremento se ha moderado, siendo inferior al 1% anual. En 2018, su avance ha sido de un **0,9%, con lo que alcanza a 1.926 euros mensuales, que es su máximo valor histórico**. Así, acumula un incremento de un **3,5%** en comparación con su nivel de 2013.

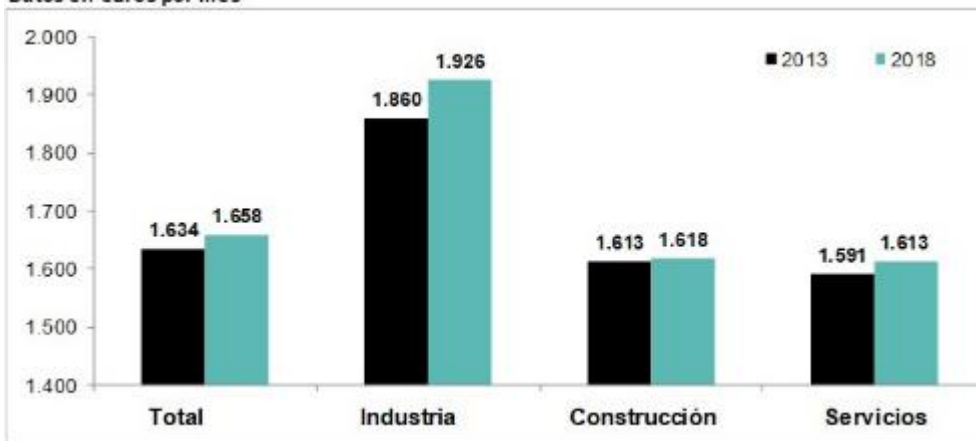
La remuneración media de la **Construcción** ha dejado atrás dos años de reducciones con un incremento de un **0,7%**. Así, queda establecido en **1.618 euros mensuales**. Sin embargo, en comparación

con su nivel de 2013, el salario en la Construcción es apenas mayor, con una ganancia de 5 euros, que equivale a un 0,3%. De hecho, el salario medio de la Construcción de 2018 es inferior a los de 2014 y 2015.

El salario medio de los Servicios ha tenido su mejor año desde 2009, con un incremento de un 1,3% que le ha permitido alcanzar los 1.613 euros (es la mayor remuneración histórica del sector). El salario medio de los Servicios resulta un 1,3% más alto que el de 2013 (una ganancia equivalente a 22 euros por mes).

SALARIO MEDIO POR SECTORES EN 2013 Y 2018

Datos en euros por mes



Fuente: Adecco/Barceló & asociados sobre la base de INE

De acuerdo con lo anterior, a lo largo de los últimos cinco años, el salario medio de la Industria es el único que ha evolucionado mejor que la media, por lo que continúa siendo el único sector con un salario medio más elevado que el promedio general. Un trabajador medio en la Industria percibe cada mes 267 euros más que en asalariado medio de todos los sectores. Esa diferencia es más amplia que la que había en 2013, cuando el salario medio industrial superaba el promedio general en 227 euros mensuales.

La brecha salarial entre los distintos sectores se viene ampliando. En 2013, la máxima diferencia salarial se producía entre la Industria (1.860 euros) y los Servicios (1.591 euros), con un total de 269 euros por mes (3.228 euros/año). Ahora, la misma también se registra entre las remuneraciones medias de la Industria (1.926 euros) y de los Servicios (1.613 euros), pero se ha ampliado hasta 313 euros/mes (3.756 euros/año). Esto equivale a decir que un trabajador medio en la Industria obtiene en 10 meses lo mismo que un asalariado medio en los Servicios cobra al cabo de un año completo.

b) Poder adquisitivo

Durante el pasado año, y por segundo año consecutivo, el salario medio ha perdido poder de compra en los tres grandes sectores económicos. El salario medio industrial ha perdido un 0,8% de poder de compra, mientras que el de los Servicios ha sufrido un recorte de un 0,4%. En la Construcción, el poder de compra de la remuneración media ha tenido el peor resultado, con un descenso de un 1%.

La evolución acumulada del poder de compra a lo largo del período 2013-2018 muestra que solo en la Industria el salario ha tenido una mejoría real: +0,9%. En la Construcción la pérdida de capacidad adquisitiva a lo largo del último lustro ha sido de un 2,2%, en tanto que en los Servicios alcanza a un 1,2%.

El salario por sector y tamaño de 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”).

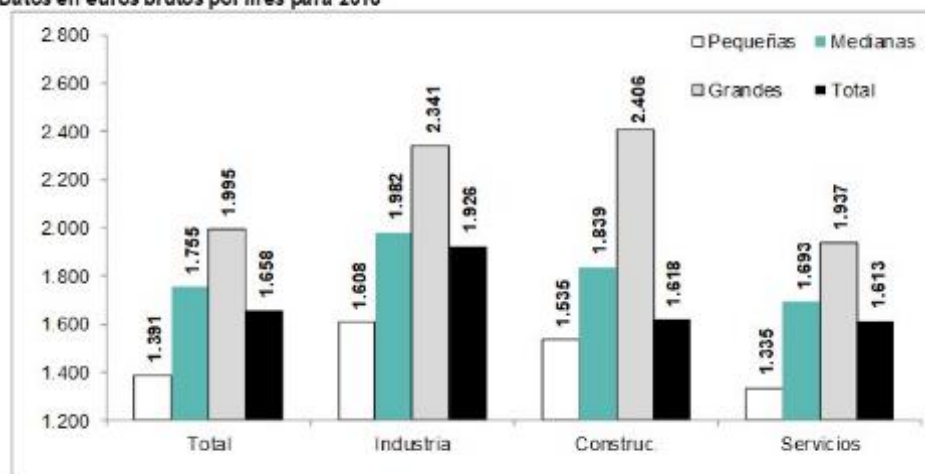
A lo largo de todo el período analizado, el salario es más alto cuanto mayor es el tamaño de las empresas. Frente a un promedio general de 1.658 euros, en las grandes empresas la remuneración media mensual es de 1.995 euros, en tanto que en las pequeñas la misma es de 1.391 euros.

Así, la diferencia salarial entre las empresas de mayor tamaño y las más pequeñas es de 604 euros por mes (7.248 euros/año). La misma brecha expresada en términos porcentuales es ahora de un 43%, un poco menos que en 2013, cuando era de un 48%. Esto implica que la remuneración media de las pequeñas empresas ha evolucionado mejor que la correspondiente a las empresas grandes.

En los tres sectores económicos se repite el hecho de que el nivel de la remuneración media aumenta junto con el tamaño de la empresa. Dentro de ese marco general, la Construcción se diferencia por presentar la brecha más amplia entre el salario de las empresas pequeñas (1.535 euros) y de las grandes (2.406 euros), con una diferencia de 870 euros por mes (10.440 euros/año). Esto implica que un asalariado medio de una empresa grande de la Construcción gana en 7 meses y medio lo mismo que un colega de una empresa pequeña al cabo de un año. Sin embargo, la brecha de remuneraciones en la Construcción es la que más se ha reducido, pasando del 69% en 2013 hasta un 57% ahora.

Tanto en las empresas pequeñas como en las medianas, el salario más elevado corresponde a la Industria, con 1.608 y 1.982 euros mensuales, respectivamente. Entre las empresas de mayor tamaño, la remuneración más alta se encuentra en la Construcción, donde es, como ya se ha indicado, de 2.406 euros/mes. Los niveles salariales más reducidos se encuentran, para los tres tamaños de empresas, en los Servicios (1.335 euros/mes, 1.693 euros/mes y 1.937 euros/mes, respectivamente).

LAS EMPRESAS MÁS GRANDES PAGAN LOS SALARIOS MÁS ALTOS
Datos en euros brutos por mes para 2018



Fuente: Adecco/Barceló & asociados sobre la base de INE

Comparando los tres tamaños de empresas de los tres sectores analizados, se encuentra una diferencia máxima de 1.071 euros mensuales (que equivalen a 12.852 euros por año) entre el salario

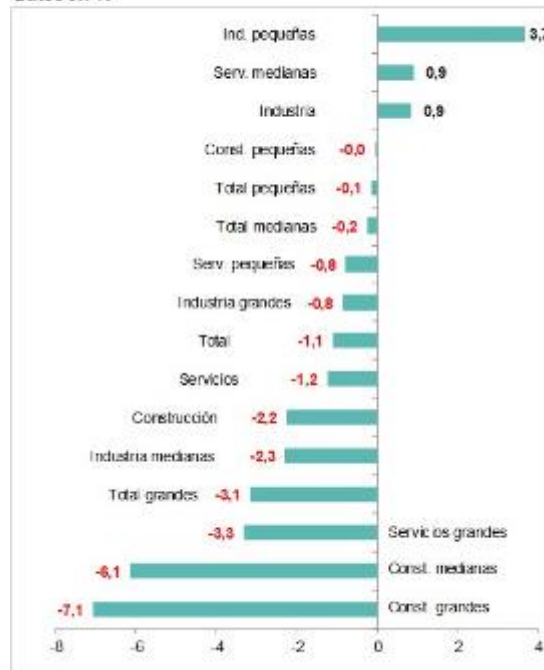
medio más alto (grandes empresas de la Construcción, 2.406 euros/mes) y el más reducido (empresas pequeñas de Servicios, 1.335 euros/mes). Es decir que quienes trabajan en relación de dependencia en la Construcción en empresas de 200 y más trabajadores cobran, de media, un 80% más que quienes trabajan en empresas de menos de 50 trabajadores de los Servicios.

b) Poder adquisitivo

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

Entre 2013 y 2018 el salario medio ha perdido capacidad de compra en los tres tamaños de empresas, siendo este deterioro más importante en las grandes empresas. Concretamente, frente a una pérdida acumulada de un 3,1% en el poder adquisitivo del salario de las grandes empresas, en las medianas se producido una caída de un 0,2%, mientras que en las pequeñas el deterioro ha sido de solo un 0,1%.

EVOLUCIÓN DEL PODER DE COMPRA 2013-2018
SEGÚN SECTOR Y TAMAÑO DE LA EMPRESA
Datos en %



Fuente: Adecco/Barceló & asociados sobre la base de INE

Cada uno de los tres sectores presenta una situación diferente en este terreno. En la **Industria**, el salario medio ha ganado capacidad de compra en las empresas pequeñas, pero la ha perdido en los otros dos tamaños. Entre 2013 y 2018 ha crecido un 3,7% en las empresas pequeñas. Al mismo tiempo, en las empresas grandes se ha registrado un deterioro de un 0,8%, en tanto que en las firmas medianas la pérdida acumulada ha sido de un 2,3%.

En la **Construcción** ha perdido poder de compra el salario medio de los tres tamaños de empresas, aunque en medida diferente. En tanto que en las empresas medianas la remuneración media ha perdido un 6,1%, en las pequeñas lo ha hecho apenas unas centésimas. Paralelamente, la capacidad adquisitiva del salario ha retrocedido un 7,1% en las firmas grandes, siempre entre 2013 y 2018.

En el caso de los Servicios, solo ha ganado poder de compra el salario medio de las empresas medianas, que avanza un 0,9%. En este caso, el recorte de mayor magnitud ha correspondido a las firmas más grandes (-3,3%), al tiempo que en las empresas medianas el deterioro ha alcanzado a un 0,8%.

De los datos anteriores surge una amplia disparidad, con una **diferencia máxima de 10,8 puntos porcentuales**, que es la que se encuentra entre la evolución del poder de compra del salario medio de las empresas pequeñas de la Industria (+3,7%) y la del salario promedio de las firmas grandes de la Construcción (-7,1%).

El salario por sector y jornada laboral

a) Datos nominales

Un trabajador medio de jornada completa cobra 1.944 euros brutos por mes. Al mismo tiempo, uno que trabaja a tiempo parcial percibe 756 euros mensuales.

Tanto para los asalariados a tiempo completo como para aquellos que trabajan a media jornada, la remuneración más elevada se registra en la Industria, con 2.031 euros y 854 euros, respectivamente.

El salario medio más bajo de jornada completa se encuentra en la Construcción, con 1.690 euros mensuales, en tanto que el menor de media jornada corresponde a los Servicios, con 750 euros/mes.

En los tres sectores, la relación entre la remuneración media de jornada completa y de jornada parcial es similar, de **entre 2,1 y 2,6 veces**.

Cuando comparamos las retribuciones de tiempo completo para los diferentes sectores, encontramos una diferencia máxima de 342 euros mensuales (que equivale a 4.104 euros por año). Es la diferencia que hay entre los salarios medios de la Industria (2.031 euros/mes) y la Construcción (1.690 euros/mes). Esta diferencia se ha ampliado en los últimos años, ya que en 2013 se situaba en 277 euros/mes.

b) Poder adquisitivo

El desglose del salario medio total entre los dos tipos de jornada permite encontrar una situación a primera vista sorprendente: aunque el poder de compra del salario medio total ha caído entre 2013 y 2018, vemos que **la remuneración media de jornada completa ha tenido una pérdida de apenas milésimas** y que la de **jornada parcial ha ganado capacidad de compra** a lo largo de dicho período. ¿Cómo se explica eso? Se explica porque ahora **hay una menor proporción de personas trabajando a media jornada**. Esa menor proporción de trabajadores a tiempo parcial hace que la remuneración media total pierda más, aunque el salario medio de cada tipo de jornada haya evolucionado mejor que esa media (es lo que se llama, en la jerga estadística, el “efecto composición”).

El mejor resultado ha sido para los **asalariados a tiempo parcial, cuyo salario medio ha aumentado su capacidad de compra un 3,2%**. Para los asalariados de jornada completa, el poder adquisitivo ha quedado prácticamente igual (la pérdida de milésimas antes referida). Pero la situación de cada uno de los tres grandes sectores económicos ha sido diferente.

En la **Industria**, ambos grupos de asalariados han tenido ganancias en el poder de compra de sus salarios entre 2013 y 2018. Esta ha sido más amplia entre los trabajadores de **tiempo parcial (+6%)** que entre los de **jornada completa (+0,7%)**.

En los **Servicios** también ha crecido el poder de compra del salario medio para ambos tipos de jornada, aunque el salario medio total lo ha perdido (por la misma razón del antes mencionado “efecto composición”, derivado de una menor proporción de ocupados a tiempo parcial). En concreto, quienes

trabajan a tiempo completo han ganado un 0,1% al tiempo que aquellos que lo hacen a media jornada han mejorado su salario un 3,1% en términos reales.

En la Construcción se observa una evolución dispar: el poder adquisitivo del salario medio de quienes trabajan a jornada completa ha caído un 2,5% entre 2013 y 2018; al mismo tiempo, el de aquellos que realizan una jornada laboral parcial ha ganado un 4,7%.

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 8,5 puntos porcentuales. Es la que se observa entre los asalariados a tiempo completo en la Construcción (-2,5%) y los que tienen jornada parcial en la Industria (+6%).

EVOLUCIÓN DEL PODER DE COMPRA 2013-2018
SEGÚN SECTOR Y JORNADA LABORAL
Datos en %



Fuente: Adecco/Barceló & asociados sobre la base de INE

La remuneración por secciones de actividad

Cada sector económico agrupa un diverso número de secciones de actividad. Desagregar los datos de los tres sectores permite advertir la diversidad de situaciones que coexisten dentro de cada uno de aquellos.

Las secciones de actividad son 18: i) cuatro corresponden a la Industria (Industrias extractivas, Manufacturas, Electricidad y gas, y Agua y saneamiento); ii) trece pertenecen a los 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); y iii) Construcción, que 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 ellos.

Tres de las cuatro secciones agrupadas en la **Industria** han visto crecer sus salarios medios durante el año pasado. El único descenso corresponde a las **Industrias extractivas** (-2,8%), que ya sufre **tres reducciones anuales consecutivas**. En cambio, la remuneración media de **Electricidad y gas**, que disminuyó en 2015, 2016 y 2017, ha tenido el año pasado un aumento de un **3,1%**, que le permite consolidarse como la más alta entre todas las secciones de actividad de todos los sectores, **con 3.730 euros**. Las **Manufacturas** han tenido un incremento en su salario medio de un 0,9%, que lo deja en 1.898 euros. Así, el salario medio manufacturero **es el único dentro de la Industria que ha crecido todos los años, incluso durante la crisis económica**. El menor salario dentro del sector industrial corresponde a **Agua y saneamiento**, con 1.736 euros (+1,5%).

Dentro de los **Servicios** la disparidad es mayor. Por una parte, hay diez secciones de servicios en las que el salario medio ha aumentado, al tiempo que en las restantes tres ha disminuido. Por otra, **el salario más elevado triplica al más reducido**.

Información y comunicaciones ha tenido el mayor aumento salarial en 2018 dentro de los Servicios, con un incremento de un **4,6%**, seguida por **Finanzas y seguros** (+4,5%). El mayor retroceso durante el año pasado ha sido el de **Educación**, con una caída de un 1%.

Finanzas y seguros es la única sección de los Servicios cuyo salario medio no ha dejado de crecer en ningún año desde 2008. Con el aumento antes referido, pasa a situarse en 3.236 euros, el más alto en los Servicios y el segundo mayor de todas las secciones de actividad. El salario medio de la **Hostelería** ha crecido en cada uno de los últimos seis años (+1% en 2018), aunque eso no ha evitado que permanezca como el más reducido entre todas las secciones de actividad, ahora con 1.074 euros.

Comparando las remuneraciones medias de las 18 actividades de los tres sectores, se observa que la **brecha máxima alcanza a 2.656 euros mensuales** (31.872 euros por año), que es la diferencia entre el salario medio de **Electricidad y gas**, y el correspondiente a la **Hostelería**. El salario de la primera de estas actividades supera al segundo en 3,47 veces. Aun así, es una diferencia más baja que la registrada entre 2012 y 2016.

b) Poder adquisitivo

De las 18 secciones de actividad, nueve presentan una mejoría en el poder adquisitivo de su salario medio entre 2013 y 2018. Son dos secciones de la Industria más siete de los Servicios. Las mayores ganancias son las de **Finanzas y seguros** y **Servicios profesionales**, ambas de un **6,3%** por encima de la inflación. Le siguen las de **Actividades administrativas** (+3,8%), **Actividades inmobiliarias** (+3,6%), **Información y comunicaciones** (+2,9%) y **Hostelería** (+2,7%). En las otras tres secciones, el aumento de la capacidad adquisitiva del salario medio es inferior al 2%.

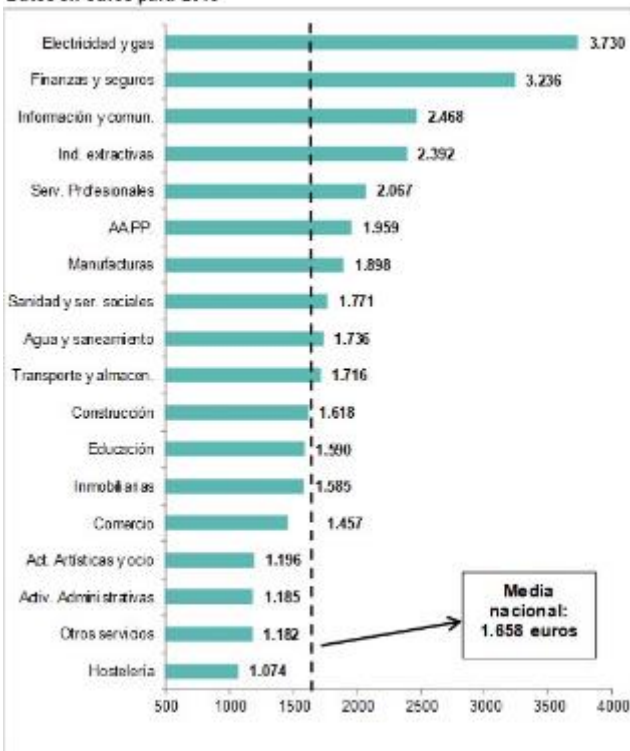
Las restantes nueve secciones han tenido **descensos en su capacidad adquisitiva** en un rango que va desde el **1,4% hasta el 8,7%**. Los peores resultados son: **Actividades artísticas y de ocio** (-8,7%) y **Otros servicios** (-6%). Les sigue **Sanidad y servicios sociales**, con una merma acumulada de un 4,6%, siempre entre 2013 y 2018.

Tanto en **Transporte y almacenamiento** como en **Industrias extractivas**, la pérdida acumulada de capacidad de compra del salario medio ha sido de un 3%. En la **Construcción** y **Electricidad y gas**, el recorte ha sido de un 2,2%. En las restantes dos secciones el deterioro ha sido inferior al 2%.

Si comparamos la revalorización del salario medio real de Finanzas y seguros (+6,3%) y la disminución del mismo en Actividades artísticas y de ocio (-8,7%), podemos derivar que **hay diferencias de hasta 15 puntos porcentuales en la evolución del poder de compra del salario entre las distintas actividades.**

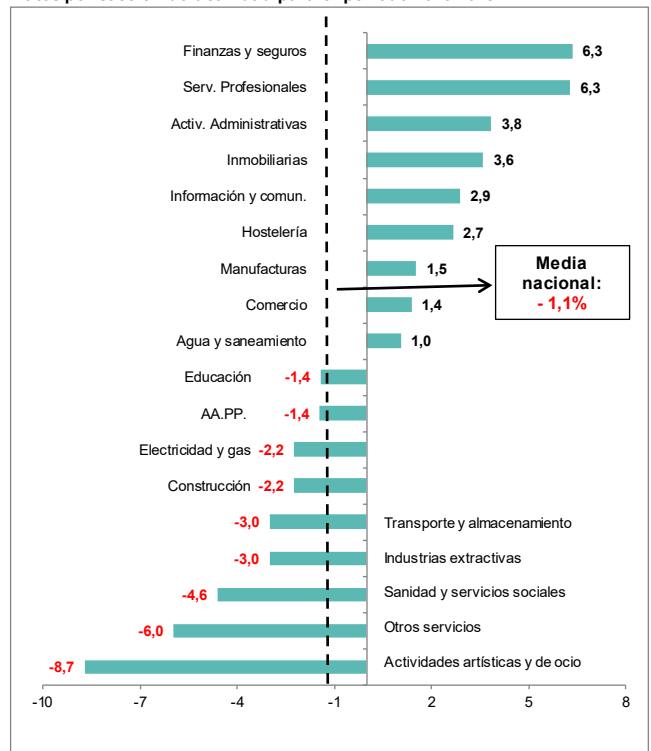
Esa diferencia, expresada en euros, significa que al mismo tiempo que los asalariados de Finanzas y seguros han ganado un poder de compra equivalente a 193 euros por mes (2.316 euros/año) entre 2013 y 2018, quienes trabajan en Actividades artísticas y de ocio han sufrido una quita equivalente a 114 euros por mes (1.368 euros/año).

SALARIO MEDIO EN 18 ACTIVIDADES
Datos en euros para 2018



Fuente: Adecco/Barceló & asociados sobre la base de INE

VARIACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO
Datos por sección de actividad para el período 2013-2018



Fuente: Adecco/Barceló & asociados sobre la base de INE

El salario por autonomía

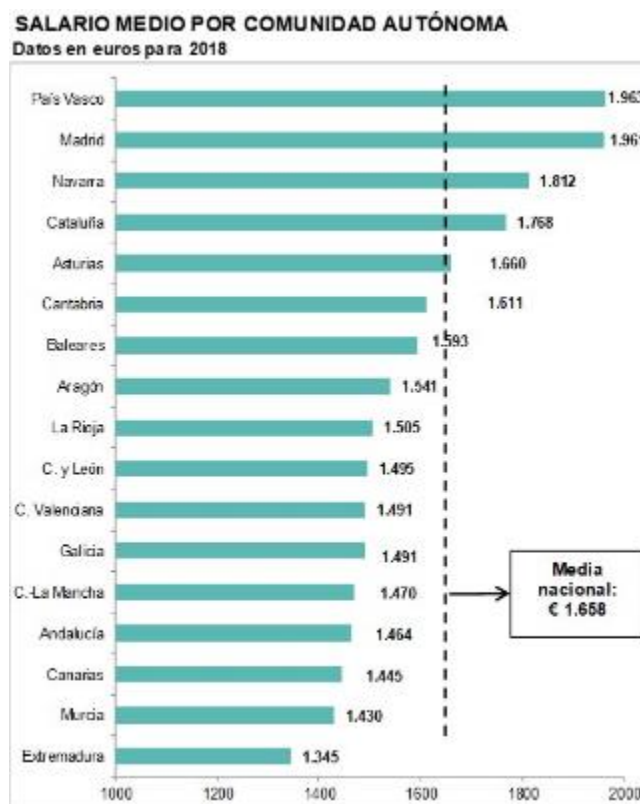
a) Datos nominales

Solo cinco comunidades autónomas han mostrado el pasado año un salario medio superior a la media de todo el país (1.658 euros/mes). Ellas son el País Vasco (1.963 euros), la Comunidad de Madrid (1.961 euros), Navarra (1.812 euros), Cataluña (1.768 euros) y Asturias (1.660 euros). En el otro extremo, Extremadura continúa como la región con menor salario medio, con 1.345 euros mensuales, ahora escoltada por la Región de Murcia, con 1.430 euros.

De lo anterior se desprende una brecha máxima de 618 euros mensuales (7.416 euros por año) entre la mayor remuneración (País Vasco) y la más reducida (Extremadura). Es decir que un asalariado medio vasco percibe, de media, un 46% más que un colega extremeño. En otros términos, lo que percibe un trabajador medio extremeño en todo un año es lo mismo que ingresa un asalariado medio en el País Vasco en poco más de ocho meses. Con todo, esa brecha es inferior que la de 2013, cuando la diferencia entre el mayor y el menor salario medio alcanzaba a 649 euros (7.788 euros/año).

Los salarios medios de Madrid y el País Vasco superan en 5.400 euros anuales o más la remuneración media de otras ocho comunidades autónomas, además de Extremadura: La Rioja (1.505 euros/mes), Castilla y León (1.495 euros/mes), la Comunidad Valenciana (1.491 euros/mes), Galicia (también 1.491 euros), Castilla-La Mancha (1.470 euros), Andalucía (1.464 euros), Canarias (1.445 euros/mes) y Murcia (1.430 euros/mes).

Comparando los salarios de 2018 con los de 2013 se encuentra que **ahora doce autonomías tienen remuneraciones medias más altas, mientras las restantes cinco sufren un descenso**. Los avances más marcados corresponden a **Cantabria (+9,5%)** y **Baleares (+5,2%)**, en tanto que los retrocesos más pronunciados se encuentran en **Castilla-La Mancha (-2%)** y **Murcia (-1,4%)**. La remuneración media del conjunto de España, tal como se mencionó más arriba, muestra un incremento de un 1,5% respecto a 2013.



Fuente: Adecco/Barceló & asociados sobre la base de INE

b) Poder adquisitivo

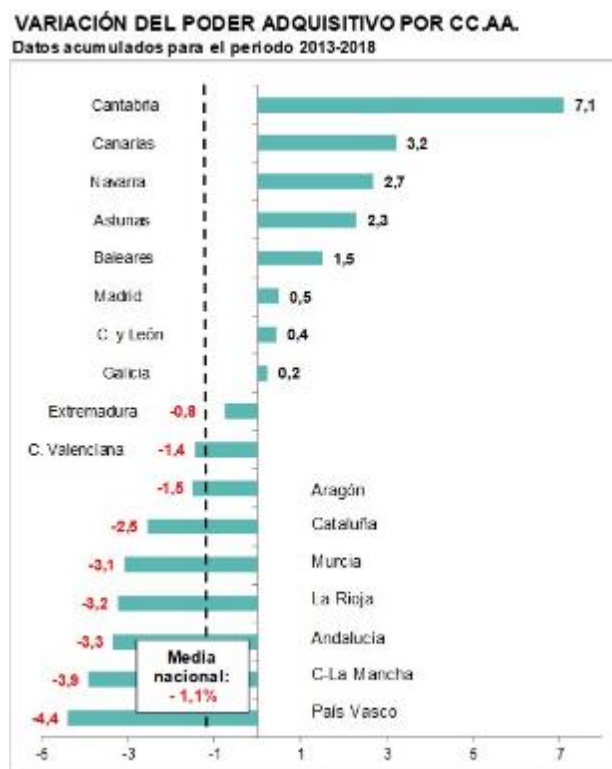
Cuando se observa la evolución de la capacidad de compra de la remuneración media de las autonomías desde 2013 hasta 2018 también hay una amplia diversidad: **el poder de compra del salario medio se ha reducido en nueve autonomías y ha aumentado en las otras ocho**.

Cantabria (+7,1%) y **Canarias (+3,2%)** son las únicas autonomías donde la capacidad de compra del salario medio ha tenido una mejoría superior al 3%. El incremento es de entre un 1% y un 3% en **Navarra (+2,7%)**, **Asturias (+2,3%)** y **Baleares (+1,5%)**, mientras que en **Madrid**, **Castilla y León** y **Galicia** el mismo resulta inferior al 1% (+0,5%, +0,4% y +0,2%, respectivamente).

Entre las autonomías cuyos salarios medios han perdido capacidad de compra, se encuentran cinco regiones que registran una pérdida acumulada de al menos el 3%. Son el País Vasco (-4,4%), Castilla-La Mancha (-3,9%), Andalucía (-3,3%), La Rioja (-3,2%) y Murcia (-3,1%).

Con descensos en la capacidad de compra del salario medio de entre el 1% y el 3% en los cinco años que van desde 2013 hasta 2018, se colocan Cataluña (-2,5%), Aragón (-1,5%) y la Comunidad Valenciana (-1,4%). Extremadura tiene el deterioro más suave, de un 0,8%.

Lo anterior muestra que no hay una relación determinada entre la evolución del poder de compra del salario y su nivel en términos de euros. Por ejemplo, el País Vasco, que tiene el salario más elevado, ha tenido el mayor desgaste en su capacidad de compra, mientras que el de Canarias, que es la tercera remuneración media más baja, ha sido el segundo que mejor se comportó, con un avance de un 3,2%.



Fuente: Adecco/Barceló & asociados sobre la base de INE

¿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. En Iberia en 2018 hemos facturado 1.127 millones de euros. Llevamos 37 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 y llevamos 6 años consecutivos en el top 6 de las mejores empresas para trabajar en España según Great Place to Work. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a más de 132.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 37.744 menores de 25 años, un 32% más que el pasado año. Hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 58.000 alumnos.

A través de nuestra Fundación, en el año 2018 hemos orientado a 22.503 personas que se encontraban en situación de riesgo de exclusión social (personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género y/o con responsabilidades familiares no compartidas, personas mayores de 45 años paradas de larga duración y otras personas en situación de exclusión social).

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos más de 8 millones de euros al año 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 más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 1.900 empleados. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias / Irene González
Dpto. Comunicación Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adecgroup.com
patricia.herencias@adecgroup.com
irene.GAmo@adecco.com

Miriam Sarralde / Ana Maillo
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
ana.maillo@trescom.es