

La brecha salarial España-Alemania: buscando las razones en los números

El factor que más contribuye a explicar las diferencias salariales es la educación



Un trabajador se desplaza en bicicleta por el interior de una fábrica de Volkswagen, en Alemania.
ÓSCAR CORRAL

MANUEL ALEJANDRO HIDALGO

16 JUN 2025 - 05:45 CEST

🕒 f X 🦋 in 🔗 4🗨

Que los [salarios](#) en España son bajos comparados con otros países no merece discusión. Los datos lo confirman cuando nos centramos en países como Alemania, Francia o cualquiera de los países escandinavos. Nuestro salario medio bruto, según la Encuesta de Estructura Salarial, [es entre un 35 y 40% inferior al alemán](#). Al contextualizar estos salarios con otras variables macroeconómicas como la productividad, emerge una correlación fuerte: [es la productividad](#), en gran medida, la que sitúa a nuestro país en el nivel que le corresponde según su

capacidad de generar valor por persona.

Cuando debatimos [sobre salarios y su nivel](#), es esta relación causal [entre productividad e ingresos laborales](#) la que debe analizarse para entender por qué un español debe mirar hacia arriba —y con tanta distancia— a un alemán cuando ambos revisan su nómina cada final de mes. Explicar esta diferencia con datos usando un ejercicio metodológico riguroso es lo que trato de desarrollar en los siguientes párrafos.

Para entender el ejercicio realizado, vamos con lo siguiente. Imagine que selecciona al azar dos trabajadores: uno español y otro alemán. Imagine que toma nota de sus salarios y anota su diferencia. Imagine además que repite este proceso cientos o miles de veces y acompaña este aumento de la muestra mediante el cálculo de la media de estas diferencias que va obteniendo. Según diversas fuentes oficiales, casi seguro que obtendrá que dicha media se situaría entre el 35 y el 40% en contra del español.

Ahora imaginemos un ejercicio similar, pero seleccionando siempre trabajadores con las mismas características observables: mismo sexo, formación equivalente, edad similar, sector y ocupación idénticos, y tipo de contrato comparable. Si esto fuera posible, la diferencia encontrada sería algo menos de la mitad de la anterior. No llegaría al 17%. Así podríamos concluir que casi el 58% de las diferencias (casi un 22% de brecha) se explicarían por las características diferenciadas de los trabajadores españoles frente a los alemanes.

Este ejercicio se puede desarrollar con microdatos usando lo que llamamos descomposición de Oaxaca-Blinder. Esta técnica permite separar cuánto de la diferencia salarial se debe a que los trabajadores tienen características distintas y cuánto a que esas mismas características se “premian” de forma diferente en cada país.

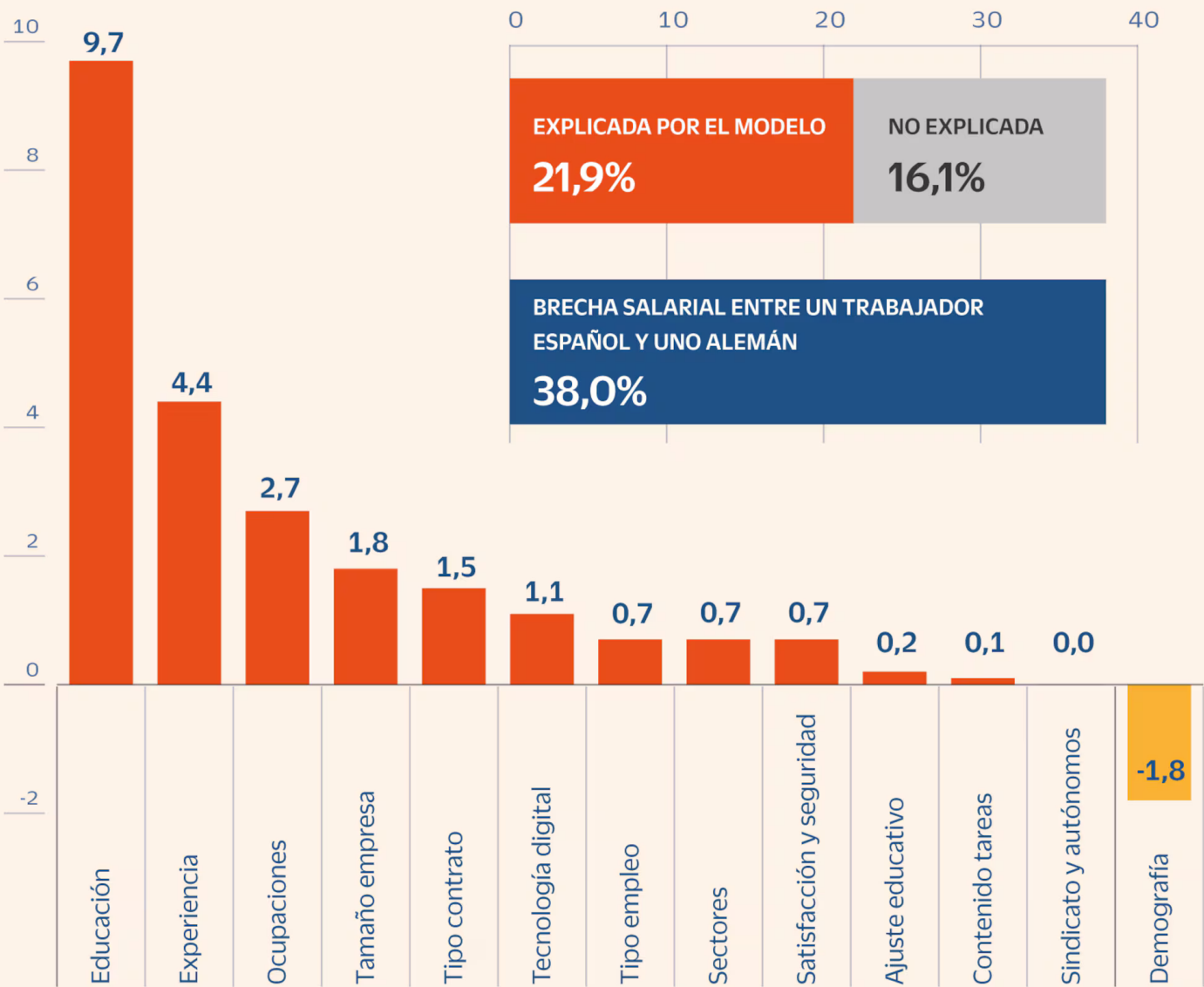
Para alimentar el análisis, he utilizado los datos de la Encuesta Europea de Competencias Laborales de 2021, que recoge información detallada de más de 50.000 trabajadores europeos, incluyendo no solo características demográficas y educativas, sino también el contenido específico de sus tareas, el uso de tecnologías digitales, tipos de contrato, sectores de actividad y salarios netos mensuales. Para España y Alemania se dispone de unos 2.500 registros limpios y dispuestos para ser usados para cada país.

Hecho este ejercicio, los hallazgos son esclarecedores: un 57,6% [de la brecha](#) se explica por diferencias en las características de los trabajadores, mientras que el 42,4% restante se debe a razones que desconocemos (por falta de información), es

decir, o bien porque hay características que no medimos y tienen impacto en los salarios o, simplemente, porque Alemania remunera mejor las mismas cualificaciones. Este 16,1% refleja, no obstante, un límite superior que vendría explicado por una mayor remuneración a similares características. Dicho de otro modo, que Alemania pague más a sus trabajadores con las mismas características explicaría una parte inferior de la brecha que observamos.

La educación y la experiencia, principales motores de la brecha salarial con Alemania

Diferencias salariales entre España y Alemania explicadas Por características de los trabajadores.
% de contribución de distintas características laborales y personales



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de CEDEFOP

BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS

BELÉN TRINCADO AZNAR

Yendo al detalle, el factor que más contribuye a explicar la brecha es la educación. Los trabajadores alemanes están, en promedio, mejor formados que los españoles, y esta diferencia educativa explica por sí sola una cuarta parte de toda la brecha salarial. Es el mayor peso de trabajadores con estudios secundarios vocacionales lo que marca gran parte de la diferencia, compensado en parte por nuestro mayor porcentaje de universitarios. La conclusión es clara: si queremos mejorar los salarios, la formación es fundamental, y la profesional, más aún.

En cuanto a la experiencia laboral, esta muestra patrones similares. Los trabajadores españoles aportan algo menos de experiencia en las empresas, en parte porque nuestra estructura y regulación laboral ha incentivado una excesiva rotación que impide acumular más y mejor experiencia laboral. Pero, además, esto propicia que, como se ve en los datos, la antigüedad en el puesto y las horas trabajadas se recompensen de forma muy diferente en ambos países. En Alemania, cada año adicional de experiencia se traduce en incrementos salariales sustancialmente mayores que en España.

A la educación y experiencia se añadieron en el análisis hasta 20 sectores económicos y 9 categorías ocupacionales diferentes. Aunque existe cierta especialización sectorial, las diferencias en la estructura productiva explican relativamente poco de la brecha total. Directivos, profesionales y técnicos están presentes en proporciones similares en ambos países, pero las mismas profesiones se pagan sistemáticamente mejor en Alemania.

Entre estas características explicamos ya mucho de esta brecha. Así, uno de los hallazgos más llamativos se refiere a que el uso de tecnologías digitales en el trabajo explica parte de la diferencia, aunque ya a distancia de las características anteriores. La base de datos permite medir desde el uso básico de ordenadores hasta programación avanzada e inteligencia artificial. No obstante, aunque las diferencias en adopción tecnológica entre países son menores de lo esperado, Alemania vuelve a premiar más el uso de tecnologías avanzadas. No se trata tanto de que tengamos menos programadores, sino de que estas competencias se valoran menos en nuestro mercado laboral.

Hay más variables introducidas, como afiliación a sindicatos, responsabilidad y tamaño de empresa. Todas ellas aportan explicación hasta ese casi 58% de brecha explicada. Todas ellas tienen, en mayor o menor medida, su influencia en el nivel de productividad y, por ello, en la remuneración del trabajador español.

Una vez realizado este análisis, ¿cómo traducir estos resultados a políticas públicas? Es evidente que la inversión en educación y formación profesional debe ser prioritaria. Además, necesitamos entender por qué existen estas diferencias sistemáticas en la valoración de las cualificaciones.

No obstante, parte de las causas son conocidas y pueden ser múltiples, desde diferencias en productividad empresarial y modelos de negocio, hasta marcos institucionales distintos o diferencias en la cultura empresarial. Reformar el mercado de trabajo, simplificar regulaciones, agilizar trámites, formar empresarios, crear un ecosistema innovador, impulsar la digitalización —sobre todo del trabajador y la pequeña empresa—... [Todo ello contribuiría a cerrar la brecha.](#)

En definitiva, la brecha salarial España-Alemania no es solo una cuestión de “ambición” individual, sino el resultado de diferencias estructurales en capital humano, sistemas de promoción y valoración del talento. Cerrar esta brecha requerirá políticas coordinadas en educación, productividad empresarial y digitalización. Solo así España podrá aspirar a una convergencia real con sus socios europeos.