

## **El salario promedio en el sector de actividades financieras y seguros se sitúa un 81,1% por encima del salario medio nacional**

**The Adecco Group, a través de sus divisiones Adecco y LHH, acaba de publicar su Informe Situación actual y tendencias de RR. HH. en banca y seguros, que analiza los retos y las tendencias actuales en el ámbito de los Recursos Humanos para el sector de la banca y los seguros**

El sector de la banca y los seguros en España está experimentando una profunda transformación impulsada por la aceleración digital, las nuevas expectativas de los clientes y el endurecimiento de las regulaciones. Estos factores están redefiniendo cómo las empresas gestionan su talento y se adaptan a un entorno cada vez más competitivo y tecnológico.

La irrupción de las fintechs, con sus enfoques ágiles y centrados en la tecnología, ha añadido presión a las entidades tradicionales, obligándolas a innovar para mejorar la experiencia del cliente y hacer que las transacciones sean más accesibles. Además, los cambios regulatorios, con un enfoque en la transparencia, la ciberseguridad y la protección del consumidor exigen que las empresas sean más precisas y eficientes en la gestión de sus operaciones.

En este contexto, The Adecco Group, a través de sus divisiones Adecco y LHH, acaba de publicar su informe sobre la Situación actual y tendencias de RRHH en banca y seguros con el objetivo de analizar el estado actual del mercado laboral del sector y proporcionar una visión sobre las dinámicas y los desafíos a los que se enfrentan las organizaciones de banca y seguros en el contexto actual.

A pesar de la pérdida de más de 100.000 empleos en la banca española desde 2008, debido a la digitalización, automatización y fusiones entre grandes entidades, la demanda de nuevos perfiles profesionales sigue creciendo. Los puestos tradicionales han dado paso a una creciente necesidad de expertos en tecnología, ciberseguridad y análisis de datos, reflejando el cambio estructural del sector.

En este contexto, la flexibilidad laboral ha surgido como una solución estratégica esencial para el sector. Las empresas buscan contar con plantillas flexibles que les permitan ajustarse rápidamente a la variabilidad de la situación del negocio sin comprometer su continuidad ni aumentar la estructura fija. Esto es especialmente relevante en funciones clave como la atención al cliente, el análisis de riesgos o la gestión financiera, donde la contratación temporal facilita una respuesta ágil a picos de demanda o contingencias imprevistas.

En palabras de María Serrano, directora sectorial de Adecco Banca y Seguros: "La contratación de plantillas flexibles facilita la adaptación por motivos del negocio, optimiza el control del coste directo de personal por su uso limitado a la necesidad prevista o imprevista, así como por la liberación de la gestión, contratación y procesos administrativos sobre el personal de la empresa de trabajo temporal.

Gracias a esta modalidad, las organizaciones pueden responder rápidamente a picos de demanda o contingencias imprevistas, como el absentismo o la dificultad para encontrar perfiles adecuados. Desde la perspectiva del talento, la contratación temporal ofrece acceso a proyectos desafiantes y puede abrir la puerta a contrataciones indefinidas en empresas que valoran la experiencia y la capacidad de adaptación de los profesionales".

#### Análisis de la situación actual

El salario del sector de Actividades financieras y de seguros obtuvo un promedio de 3.446€ en 2023 (+3,4% interanual) y alcanza en el segundo trimestre de 2024 los 3.588€ (+2,2% interanual), un 81,1% más que el salario para la media nacional, que se sitúa en 1.981€ (+3,9% interanual).

Si además segmentamos por tipo de jornada, completa y parcial, para el segundo trimestre de 2024, ambos fueron de 3.747€ (+2,1% interanual) y 1.296€ (-2,6% interanual), respectivamente. Ambos se encuentran, respectivamente, un 64% y un 36% por encima de los datos para la media nacional.

En el segundo trimestre de 2024, la tasa de absentismo del sector banca y seguros subió ligeramente al 5,2% (+0,3 p.p. interanual), mientras que para Incapacidad Temporal se encuentra en el 3,8% (+0,2 p.p. interanual). Un total de 19.347 asalariados (-2,0% interanual) no acudieron a su puesto de trabajo durante este trimestre, de los cuales 14.026 se ausentaron por una incapacidad temporal (-0,8% interanual), es decir, el 72,5% del total de ausentes en actividades financieras y seguros.

Por otro lado, en el segundo trimestre de 2024 hubo un total de 138.694 accidentes en jornada de trabajo (+1,5% interanual), de los cuales 181 pertenecieron a Actividades financieras y de seguros (+9,0% interanual). Dentro de este sector, Servicios financieros tuvo un total de 79 accidentes en jornada de trabajo (-3,7%), 69 en Actividades auxiliares (+25,5%), mientras que en Seguros, reaseguros y fondos de pensiones hubo 33 (+13,8%).

El número de empresas inscritas en la Seguridad Social se sitúa en 1.325.904 (+0,6% interanual) en agosto de 2024. De éstas, 18.609 pertenecen a Actividades financieras y seguros (+3,3% interanual). Las empresas dentro de este sector muestran el dato más alto de la serie histórica, mientras que el número de empresas totales todavía no ha alcanzado los valores correspondientes al mismo periodo de 2019.

Dentro de las empresas de Actividades financieras y seguros, en el segundo trimestre de 2024 hay un total de 18.120 empresas pequeñas (+3,2% interanual), 411 empresas de tamaño medio (+4,1%) y 78 empresas grandes (+5,4%). Como se observa en el gráfico, las empresas pequeñas se encuentran en su cifra máxima para el periodo señalado. En cambio, las empresas de 500 o más trabajadores se encuentran un 6% por debajo de la cifra más alta, y las empresas medianas un 1,4% por debajo. Si se compara con el mismo periodo de 2019, las empresas de 1 a 49 trabajadores han crecido un 16,7% y las medianas un 1,9%, mientras que las empresas grandes lo hacen sólo en un 6,8%.

En materia de ocupación, en 2023, el sector de actividad Actividades financieras y de seguros [1] mostró un crecimiento moderado del 1% interanual, con una media de 477.700 ocupados, aunque en

el segundo trimestre de 2024 el número de ocupados descendió a 441.800 (-6,6% interanual), marcando dos trimestres consecutivos de caídas. Los servicios financieros representaron el 56,2% del total de empleos, mientras que seguros, reaseguros y fondos de pensiones disminuyeron su peso al 27,2%, la cifra más baja desde 2008.

En cuanto al desempleo, el sector acumuló 8.425 parados en 2023 (-32,7% interanual), pero la cifra subió a 11.600 en el segundo trimestre de 2024 (+38,1% interanual), aunque tras seis trimestres anteriores de caídas. El número de afiliados al sector creció de forma constante, con 376.511 afiliados en promedio en 2023 (+1,9% interanual) y 384.777 en agosto de 2024 (+2,1%). Servicios financieros lideró este crecimiento, acumulando 20 meses consecutivos de incremento (+2,5% interanual), mientras que seguros y fondos de pensiones (+0,3%) y actividades auxiliares (+2,2%) también experimentaron avances.

Por último, en el segundo trimestre de 2024 la productividad del sector financiero ha crecido significativamente un 23,5% interanual en 2024, muy por encima de la media nacional. Si en cambio utilizamos las horas trabajadas como medida de unidad de trabajo para calcular la productividad real, ésta ha crecido un 23,1% en el segundo trimestre de 2024. Sin embargo, las horas trabajadas del sector financiero caen un 4,9% en el segundo trimestre hasta alcanzar las 132.217,3 mil horas trabajadas en este sector, mientras que a nivel total crecen un 2,4% hasta las 8.880.925,0 mil horas. Al dividir las horas trabajadas entre el total de empleados en actividades financieras y seguros, esta variable aumenta un 0,4% con respecto al mismo periodo del año anterior, lo que refleja una mayor eficiencia, pero una menor demanda de trabajo.

Las reestructuraciones en el sector banca y seguros

Durante los últimos quince años en la banca española las prejubilaciones han sido una herramienta clave utilizada por las entidades financieras para ajustar sus plantillas y mejorar la eficiencia operativa en un contexto de transformación digital y reestructuración del sector.

Las prejubilaciones permiten a los empleados de mayor edad salir del mercado laboral con condiciones favorables. Tradicionalmente, la edad mínima para acogerse a una prejubilación ha sido en torno a los 55 años y con un sueldo anual pensionable de entre el 80% y el 95%. En los últimos años se ha visto como la edad mínima se ha flexibilizado ampliando el espectro de empleados prejubilables, pero ofreciendo condiciones peores con programas de rentas que no llegan al 80% del sueldo.

Además de las jubilaciones y prejubilaciones, las principales medidas adoptadas en los procesos de reestructuración del sector bancario han sido las salidas voluntarias, pactadas entre empresas y sindicatos a través de despidos colectivos con listas abiertas. Por otro lado, recurren a indemnizaciones superando el mínimo legal, acercándose a las condiciones de despido improcedente (33 días por año trabajado). Además, los programas de recolocación externa, obligatorios para EREs de más de 50 personas, suelen mejorar el mínimo legal de 6 meses, ofreciendo hasta 12 meses de acompañamiento y altas tasas de éxito en la recolocación, especialmente para mayores de 45 años.

En especial, los programas de recolocación han cobrado gran importancia para el colectivo de empleados menores de 55 años donde se suele establecer el límite de la prejubilación. El 41% de los

participantes en estos programas tiene entre 41 y 50 años. A este grupo le siguen los menores de 30 años, que aglutinan el 23% del total, y los candidatos de entre 31 y 40 años, que suponen un 24%.

Según las estadísticas de LHH, en los últimos tres años en el sector de banca y seguros las personas que inician el programa de recolocación y se mantienen activos en el mismo, se recolocan un 62% antes de 6 meses, mientras que un 35% lo hace entre el mes 7 y el 12. Es decir, un 97% han conseguido una solución satisfactoria en los 12 meses siguientes a su despido.

Retos y tendencias del sector: la necesidad de contar con el mejor talento

El sector de la banca y los seguros se enfrenta a grandes desafíos en la gestión de su talento, especialmente en un entorno marcado por la transformación digital, la competencia por profesionales altamente capacitados y las nuevas expectativas tanto de clientes como de empleados. La atracción y retención de talento desarrollando estrategias que vayan más allá de una oferta salarial competitiva, el dominio de las habilidades digitales, crucial debido a la transformación digital que atraviesa el sector o el aprendizaje continuo son aspectos relevantes a la hora de enfrentarse a los cambios del sector.

Además, la flexibilidad y adaptabilidad, cultura organizacional y el bienestar de los empleados son prioridades que no pueden pasarse por alto. Este enfoque no solo mejora el clima laboral, sino que también contribuye a la productividad y satisfacción de los empleados.

Diversidad, equidad e inclusión, uno de los mayores retos

Actualmente, el 100% de las empresas del sector consideran a las personas con discapacidad un consumidor estratégico que puede ganarse a través de la digitalización, mediante la oferta de productos y servicios accesibles, superando el 84% que se registra en otros sectores. Sin embargo, pese a este reconocimiento, aún persiste una brecha entre la percepción social y la práctica empresarial. Las estrategias de diversidad, equidad e inclusión (DE&I) están avanzando, pero se encuentran en una etapa donde, en muchos casos, los cambios se perciben más a nivel estético que en términos de impacto real en la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral.

Este es uno de los principales retos a los que se enfrenta el sector, que está estrechamente relacionado con la creciente visión y conciencia social en torno a la diversidad y la inclusión que están tomando una mayor relevancia en el mundo empresarial. En la banca y los seguros, estos conceptos adquieren especial atención debido a la exigencia regulatoria que se aplica a este sector. De hecho, hoy en día, 6 de cada 10 empresas del sector bancario han implementado medidas específicas para facilitar la inclusión de personas con discapacidad en el contexto de la transformación digital. Las más destacadas incluyen la adopción de tecnologías accesibles, tanto a nivel de software como de hardware, y la capacitación en accesibilidad y sensibilización para todas las medidas de la plantilla, utilizando medios digitales.

Sin embargo, este impulso regulatorio también trae consigo el riesgo de acciones simbólicas con bajo compromiso real, conocidas como "diversity washing" y "tokenismo". Ante esta amenaza, es fundamental que las organizaciones establezcan alianzas estratégicas con socios especializados y desarrollen planes de DE&I sólidos que no solo respondan a los retos actuales, sino que también generen un impacto social positivo y sostenible.

## Transformación digital, clave para lograr la inclusión

Un 70% de las empresas del sector bancario considera que la transformación digital, junto con el uso de inteligencia artificial (IA), impulsará la contratación de personas con discapacidad, eliminando barreras históricas en su acceso a oportunidades laborales. Este dato es indicativo de una tendencia prometedora en el ámbito de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I), ya que permite integrar talento diverso de manera más efectiva y eficiente.

La transformación digital no solo está revolucionando la operativa de las entidades financieras, sino que también está abriendo nuevas oportunidades para avanzar en la inclusión social, en particular para personas con discapacidad. De hecho, la adopción de soluciones digitales está ayudando a fidelizar a clientes que normalmente se han enfrentado a obstáculos más grandes en su interacción con los servicios bancarios, como las personas mayores o con discapacidad.

Además, la utilización de herramientas como los sistemas ATS (Applicant Tracking Systems), que agilizan los procesos de reclutamiento, refuerza el compromiso del sector bancario con la inclusión. El 75% de las empresas del sector utilizan ATS, y el 60% de ellas incorporan criterios inclusivos, superando los medios de otros sectores. Esto refleja un enfoque más avanzado hacia la contratación de talento diverso, lo que facilita no solo la integración laboral de personas con discapacidad, sino también el aprovechamiento de las ventajas competitivas que conlleva contar con una fuerza laboral más inclusiva.

## Diseño universal y accesibilidad

Tradicionalmente el sector bancario ha estado muy señalado debido a su complejidad en la forma de comunicar. Como respuesta, se han implementado esfuerzos para garantizar que la información sobre sus servicios, de gran trascendencia para la sociedad, sean accesibles y comprensibles permitiendo a cualquier persona interpretar con precisión el contenido de contratos, pólizas y demás documentación relevante. Este proceso de transformación constituye un avance de notable importancia.

Asimismo, las empresas del sector están trabajando en la accesibilidad universal de espacios, canales de comunicación e incluso en la formación de equipos de atención al cliente para un trato adecuado a diferentes situaciones de diversidad. No solo tiene que ver con la inclusión de personas con diferentes tipos de discapacidad en sus equipos y servicios, sino con la accesibilidad para personas mayores, para usuarios que no disponen del idioma local o para personas con distintas realidades y culturas.

[1] La sección de actividad K. Actividades financieras y de seguros, está compuesta por la actividad 64. Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones, 65. Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria, y 66. Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros.

## Datos de contacto:

Pablo Parrilla  
Trescom  
691574217

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Finanzas](#) [Madrid](#) [Cataluña](#) [Seguros](#) [Recursos humanos](#) [Actualidad](#) [Empresarial](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>