



---

**Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias  
Económicas y Empresariales**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Grado en Marketing e Investigación  
de Mercados**

**Análisis comparativo del  
comportamiento de los salarios  
en la Industria y los Servicios**

Presentado por:

***Óscar López Simón***

Tutelado por:

***Jorge Julio Maté García***

*Valladolid, 16 de julio de 2019*



## **RESUMEN**

El objetivo fundamental de este Trabajo de Fin de Grado es analizar el comportamiento de los salarios en el sector de la Industria y en el sector de los Servicios de España. Para ello se utilizan los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística referentes a la Encuesta de Estructura Salarial.

A través del análisis, se comprueba, por un lado, que existen distintos factores directos que influyen en los salarios, como edad, sexo, ocupación, tipo de contrato, formación o nivel de estudios, experiencia y complementos salariales. Por otro lado, también influyen factores externos como las crisis económicas.

Se observa de qué manera influyen los factores en los salarios; se muestra la existencia de la brecha salarial; cómo los salarios aumentan con la edad; que los trabajos temporales son con diferencia los trabajos con menos nivel salarial y a su vez son los predominantes en el mercado laboral español.

Por último, se analizan los salarios medios por hora trabajada del sector Industria y del sector Servicios. Este análisis muestra que en ambos sectores la media salarial por hora trabajada aumenta en el período analizado. Además, se deduce que la crisis tiene un gran impacto en la evolución de los salarios.

Palabras clave: salarios, factores salariales, sector económico, crisis económica.

Códigos JEL: J24, J31.

## **ABSTRACT**

The fundamental aim of this Final Degree Essay is to analyze the behavior of salaries in both the Industrial sector and the Services sector of Spain. For this essay, the data published by the National Institute of Statistics referring to the Salary Structure Survey are used.

Through the analysis, it is verified, on the hand, that there are different direct factors that influence wages, such as age, sex, occupation, type of contract, academic level, experience and salary supplements. On the other hand, external factors such as economic crises also influence.

Studying the evolution of these factors, it is observed how they influence on salaries; the existence of a salary gap is shown; how salaries increase with age; that temporary jobs are by far the jobs with the lowest salary level and that they are also the predominant ones in the Spanish labor market.

Finally, average salary per hour worked in the Industry and Services sector are analyzed. This analysis shows that in both sectors the average salary per hour worked increases in the period analyzed. In addition, it can be deduced that the crisis has a big impact on the evolution of salaries.

Key Words: salaries, wage factors, economic sector, economic crisis.

JEL codes: J24, J31.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Introducción.....	1
2. Base teórica y fuentes estadísticas. ....	2
2.1. Salario y Teorías de Determinación de Salarios.....	2
2.2. Encuesta de Estructura Salarial.....	5
3. Análisis sociodemográfico de las diferencias salariales. ....	6
3.1. Remuneración salarial por sexo. ....	6
3.2. Remuneración salarial por sexo y edad.....	8
3.3. Ganancia salarial por sexo y ocupación. ....	11
3.4. Ganancia salarial por grupo de ocupación.....	13
3.5. Ganancia salarial por sexo y tipo de contrato. ....	16
3.6. Distribución de población activa por sexo y sector de actividad. ....	18
4. Análisis del comportamiento de los salarios en el sector Industria.....	18
4.1. Ganancia media por hora trabajada en el sector Industria. ....	19
4.2. Análisis del comportamiento de los salarios por Actividad Económica. .	19
5. Análisis del comportamineto de los salarios en el sector Servicios.....	22
5.1. Ganancia media por hora trabajada en el sector Servicios.....	22
5.2. Análisis del comportamiento de los salarios por Actividad Económica. .	24
6. Conclusiones.....	26
7. Bibliografía. ....	32

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.

Tabla 3.1.: Ganancia Media por hora trabajada: Sexo y Ocupación. ....	12
Tabla 3.2.: Nivel Salarial Medio según la Clasificación Nacional de Ocupaciones. Datos en euros. ....	14
Tabla 3.3.: Ganancia Media por hora trabajada: Sexo y Tipo de Contrato.....	16
Tabla 3.4.: Número de Contratos Totales, Indefinidos y Temporales. Año 2018. ....	17
Tabla 3.5.: Distribución Porcentual de la población Activa: Sexo y Sector de Actividad. Datos en Porcentaje (%). ....	18
Tabla 4.1.: Ganancia Media por Hora Trabajada: Sexo y Sector Industria. ....	19
Tabla 4.2.: Nivel Salarial Medio según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del Sector Industria. Datos en euros. ....	20
Tabla 5.1.: Ganancia Media por Hora Trabajada: Sexo y Sector Servicios.....	23
Tabla 5.2.: Nivel Salarial Medio según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del Sector Servicios. Datos en euros. ....	24
Gráfico 3.1.: Salario Medio Anual por Sexo: 2008 - 2016. ....	7
Gráfico 3.2.: Ganancia Media Anual por Trabajador: Sexo y Edad. ....	8
Gráfico 3.3.: Ganancia Media Anual por Trabajador: Menos de 25 años hasta 44 años. Ambos Sexos. ....	9
Gráfico 3.4.: Ganancia Media Anual por Trabajador: Desde 45 años en adelante. Ambos Sexos. ....	9

## **1. INTRODUCCIÓN.**

La investigación sobre el comportamiento de los salarios, en el sector de la Industria y los Servicios, de su evolución y factores causantes, es la base de este Trabajo de Fin de Grado.

El objetivo del trabajo es conocer las diferencias salariales que se dan en el mercado de trabajo, dependiendo de la edad, sexo, ocupación y tipo de contrato. Además, se pretende averiguar la respuesta de preguntas como qué sector es el que predomina con salarios más altos o más bajos, si esto se viene dando de manera uniforme en los últimos años y cuál es su tendencia a lo largo del tiempo. Para conseguir dichos objetivos, se utilizan los datos de la Encuesta de Estructura Salarial; y de dos encuestas basadas en dos clasificaciones nacionales, la de actividades económicas y la de ocupaciones. Todo ello publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

El trabajo sigue la siguiente estructura.

En el segundo apartado, se sintetizan los principales fundamentos teóricos sobre la determinación de los salarios, se comentan otros factores que pueden influir en dichos salarios y se analiza la fuente estadística principal utilizada en este trabajo.

En el tercer apartado, se hace un análisis de la distribución salarial, para así conocer los diferentes perfiles de remuneraciones existentes y tener una imagen global de los salarios en el mercado laboral, durante el período comprendido desde el año 2008 al 2016. Esto se realiza según diferentes variables sociodemográficas y económicas: sexo, edad, ocupación, tipo de contrato y población ocupada en cada sector de actividad. Además, se hace énfasis en la variable sexo para ver cómo influye esta en las demás variables analizadas. Las causas que modifican los salarios dependiendo de estos factores también se estudian.

En el cuarto apartado, una vez conocidos los diferentes tipos de remuneraciones, según las variables elegidas, se analiza el salario medio anual por hora trabajada dentro del sector Industria. Para profundizar más en el análisis de este sector, se subdivide por actividades económicas. Para ello se

utilizan los datos salariales recogidos según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE). Así se analiza de manera más detallada cómo se reparten los salarios medios dentro del sector, para conocer qué tipos de actividades están mejor remuneradas, cómo evolucionan dichos salarios en el tiempo y de qué manera influye la variable sexo. Estos análisis al igual que los del apartado tres, pertenecen al período de tiempo comprendido desde el año 2008 al 2016.

En el quinto apartado, se analiza lo mismo que en el apartado cuarto, pero en esta ocasión, el análisis se centra en el sector de los Servicios.

Por último, se exponen todas las conclusiones deducidas de los análisis llevados a cabo en el trabajo.

## **2. BASE TEÓRICA Y FUENTES ESTADÍSTICAS.**

En este apartado se llevan a cabo las siguientes tareas:

- Exponer las teorías de determinación de salarios a lo largo del tiempo, ya que, para hablar del comportamiento de los salarios, primero se ha de conocer qué es el salario y cómo este se modifica debido a diferentes factores. Para ello se ha seguido a Toharia (1999) y Álvarez et al. (2004).
- Dar a conocer la fuente de datos principal, que no es otra que la Encuesta de Estructura Salarial desarrollada por el Instituto Nacional de Estadística, utilizada en el trabajo para hallar los comportamientos salariales existentes en los distintos sectores de la economía, más concretamente en dos de ellos, la Industria y los Servicios.

### **2.1. Salario y Teorías de Determinación de Salarios.**

Saber qué parte del valor añadido le corresponde a cada factor productivo, es necesario para conocer cómo distribuir la renta inicialmente. En el caso del factor trabajo, el salario es la remuneración que equivale al valor de su producto marginal, es decir, el producto del precio de la mercancía por la productividad marginal del factor, siendo el mercado de bienes y el mercado de factores competitivos.

El producto marginal del trabajo se define como la variación de la cantidad producida de un bien, al emplearse una unidad más de un factor productivo, en este caso el trabajo, permaneciendo constantes los demás factores.

A lo largo del tiempo han surgido diversas teorías de cómo y de qué manera se deben calcular las cuantías de las remuneraciones:

1) Teoría del valor: Según el pensamiento económico clásico, el origen del valor se encuentra en el trabajo, por lo tanto, hay que conocer cuál es ese valor de dicho trabajo. El valor del trabajo tiene diferentes perspectivas:

- Para los fisiócratas: el valor era aquel producido por los campesinos en la tierra ya que estos generaban nuevo valor a partir de un input, en este caso la semilla.

- Para los clásicos: el valor es el coste de los bienes necesarios para que se produzca el trabajo, más el tiempo dedicado por trabajador para crear los bienes necesarios para su supervivencia.

Para medir este valor hay dos economistas importantes que aportaron su visión al problema:

- David Ricardo, usó como patrón de medida el trigo al ser este un bien común.
- Marx, expresó que debía depender de la situación social de cada época, dependiendo de las necesidades de los trabajadores y del tiempo invertido para producir un bien.

- Para los neoclásicos: Con la llegada de este pensamiento cambiara notablemente la perspectiva del valor del trabajo. Según este pensamiento cada factor productivo, en este caso el trabajo o salario, fija su propio precio dependiendo de la oferta y la demanda existente en su propio mercado. Además, se tiene en cuenta el grado de utilidad de los bienes y servicios, cuanta más utilidad es percibida por los consumidores más valor tendrá para ellos. Igualmente, si los bienes o servicios son escasos, los consumidores pagaran más por ellos.

Para explicar cómo varían los salarios, según el pensamiento neoclásico, se utiliza el modelo de mercado más común, el denominado de competencia perfecta. En este existe la oferta de trabajo, con pendiente positiva, que es el número de personas que están dispuestas a trabajar por un salario conocido; a más salario más cantidad ofrecida de trabajo. Por otro lado, tenemos la demanda de trabajo, con pendiente negativa, que es el número de puestos de trabajo que un conjunto de empresas está dispuesto a contratar por un salario determinado, un menor salario conduce a más trabajo demandado. En este tipo de mercado, el salario se determina por la igualdad entre la oferta y la demanda potencial, produciéndose en este punto el pleno empleo. Para que se dé este equilibrio de mercado se necesita, que el salario real por persona iguale el valor producido por dicha persona, de acuerdo a la información manifestada por De La Dehesa (2011).<sup>1</sup>

El desempleo se produce cuando algunos de los trabajadores desean cobrar un salario mínimo por encima del de equilibrio o las empresas no quieren contratar al número máximo de empleados que pudiesen. Esto es producido cuando se quiere obtener el máximo beneficio a costa de terceros.

Las diferencias salariales entre trabajadores también pueden darse en mercados no competitivos. Se deben, en general, al distinto grado de cualificación. También hay una teoría que explica cómo los empleados bien situados, privilegiados, con trabajos indefinidos, discriminan a otro grupo de empleados con trabajos eventuales.

2) Además de estas teorías, existen otros factores que influyen en la remuneración del factor trabajo:

Los trabajadores de una misma empresa, perciben remuneraciones distintas dependiendo de distintos factores: Cualificación, función de cada uno de los trabajadores, experiencia, logros laborales, beneficios de la empresa.

Además, hay que tener en cuenta rasgos en la conducta personal de cada individuo como: Puntualidad, esfuerzo, responsabilidad, etc. Y factores implantados por el tipo de trabajo: Nocturnidad, festividades, peligrosidad.

---

<sup>1</sup> [https://elpais.com/diario/2011/02/27/negocio/1298816068\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2011/02/27/negocio/1298816068_850215.html)

## **2.2. Encuesta de Estructura Salarial.**

En este trabajo se busca estudiar el comportamiento de los salarios, de los sectores Industria y Servicios, en un contexto socio-económico que abarca desde el año 2008 hasta el año 2016. Este período de tiempo ha sido seleccionado con la intención de ver las diferencias salariales que se dan en los dos sectores de la economía más importantes, desde que empezó la recesión económica española hasta dos años después del inicio de la recuperación. Según dice la Administración General del Estado fue en 2014 cuando dicha recuperación se dio, aunque en verdad todavía en el año 2018 no se habían recobrado las cifras de los años anteriores a la crisis.

Todos los datos utilizados para llevar a cabo la investigación han sido proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), específicamente en la Encuesta Anual de Estructura Salarial.<sup>2</sup> Los datos recogidos pertenecen a los salarios brutos; salarios que todavía no han sufrido las retenciones impositivas. Estos datos son recogidos anualmente por el INE. Los resultados de dichos datos son publicados un año y medio después de recogerse, por lo que los últimos datos con los que se puede trabajar son los del año 2016. Concretamente estos datos fueron publicados el día 29 de mayo de 2018. El ámbito geográfico de la encuesta es el comprendido por el territorio español.

Además, por lo que respecta a los datos salariales utilizados debe aclararse que, vienen recogidos anualmente o por hora trabajada. Si dichos datos se encuentran por hora trabajada, serán los utilizados. Esto sirve para evitar problemas de entendimiento ya que no son las mismas las horas teóricas trabajadas por una persona que las reales, ya que en las reales se tienen en cuenta cualquier ausencia en el trabajo. Visto desde otra perspectiva, el salario de una hora de trabajo es el que se acuerda entre contratado y contratante sin sufrir modificaciones durante el tiempo de contrato estimado; el salario anual que se recoge de los datos estadísticos puede que no sea el real, ya que puede que un determinado contrato no dure el año comercial.

Para la elaboración de la encuesta, se utilizan varias variables categóricas como: edad, ocupación, tipo de contrato y sector de actividad. Dentro de los

---

<sup>2</sup> Datos del INE (2016) referentes a la metodología de la Encuesta de Estructura Salarial.

sectores de actividad, para estudiarlos de manera más detallada, se utilizan los datos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) y la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) publicados en la propia Encuesta de Estructura Salarial. Todas las variables anteriores están cruzadas con la variable sexo. Gracias al estudio de estas variables se conocerán los niveles salariales de los ciudadanos españoles dependiendo de sus distintos perfiles según las variables categóricas utilizadas. Además, se verá dónde surgen las mayores diferencias salariales según cada variable.

Se trabajará con los datos, por medio de tablas cruzadas y gráficos para complementar cada análisis de manera objetiva, con el fin de alcanzar los objetivos de la investigación.

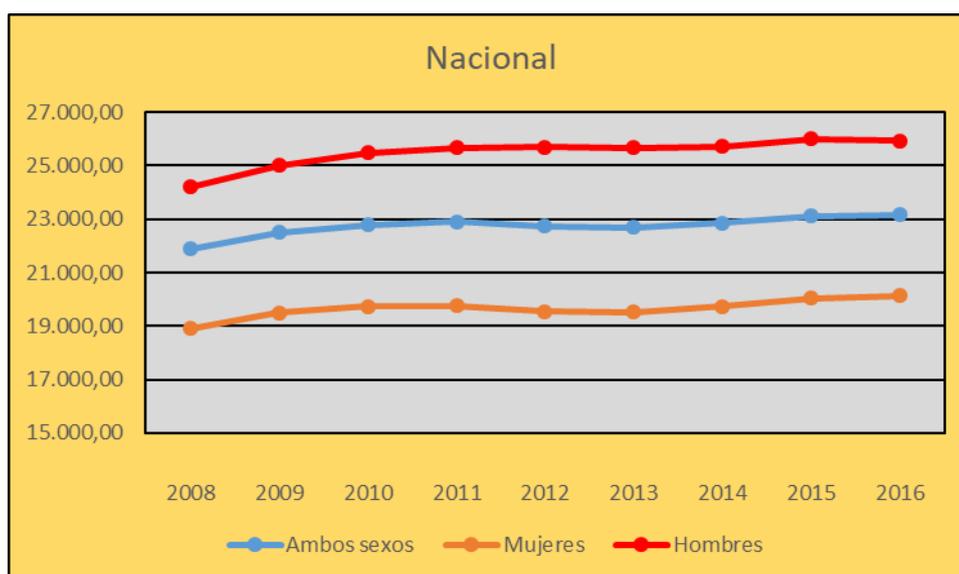
### **3. ANÁLISIS SOCIODEMÓGRAFICO DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES.**

En este apartado se estudia el nivel de salarios de los ciudadanos españoles según las siguientes variables: sexo, edad, ocupación y tipo de contrato. Se trabaja con los salarios medios anuales y con los salarios medios por hora trabajada. Así se obtiene una imagen de los diferentes perfiles salariales que se encuentran en la sociedad. Además, se comentan las causas que se pueden dar, para que existan diferencias salariales respecto a cada una de las variables utilizadas. Para concluir el apartado se analiza la distribución de la población ocupada por sector económico.

#### **3.1. Remuneración salarial por sexo.**

Para comenzar este trabajo se analiza la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en general, para tener una base y así poder analizar más tarde en el sector Industria y el sector Servicios.

Gráfico 3.1.: Salario Medio Anual por Sexo: 2008 - 2016.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Como se puede observar si se toma la media salarial total o de ambos sexos, el año de inicio de la crisis, el 2008, muestra el valor salarial más bajo, a medida que se avanza la media salarial no supera los 23.000€ hasta el año 2015, lo cual, muestra la incipiente recuperación de la economía.

Por otro lado, se ve claramente la brecha salarial entre hombres y mujeres la cual se aproxima a los 6.000€, estando el salario de los hombres por encima del de las mujeres en todo momento.

Por último, se observa cómo la diferencia salarial a principios de la crisis y en los años de recuperación también es mayor en favor de los hombres; es decir, el aumento que se ha dado en la media salarial de los hombres desde el año 2008 hasta el 2016, ha sido de 1.721€ y el aumento en la media salarial de las mujeres ha sido de 1.220€. El aumento bruto de los salarios ha sido mayor para los hombres.

Las causas que se dan para que haya diferencias salariales entre hombres y mujeres son: Principalmente que las mujeres trabajan más a tiempo parcial, para poder conciliar la vida familiar con la laboral, lo que conlleva a pausas en su desarrollo profesional, con lo que se amplía más la desigualdad salarial; se dedican en mayor medida al trabajo del hogar no compensatorio y al cuidado de personas que no se valen por sí mismas; trabajos en los que se prefiere una presencia femenina, como la atención al cliente, y ocupaciones donde trabajan

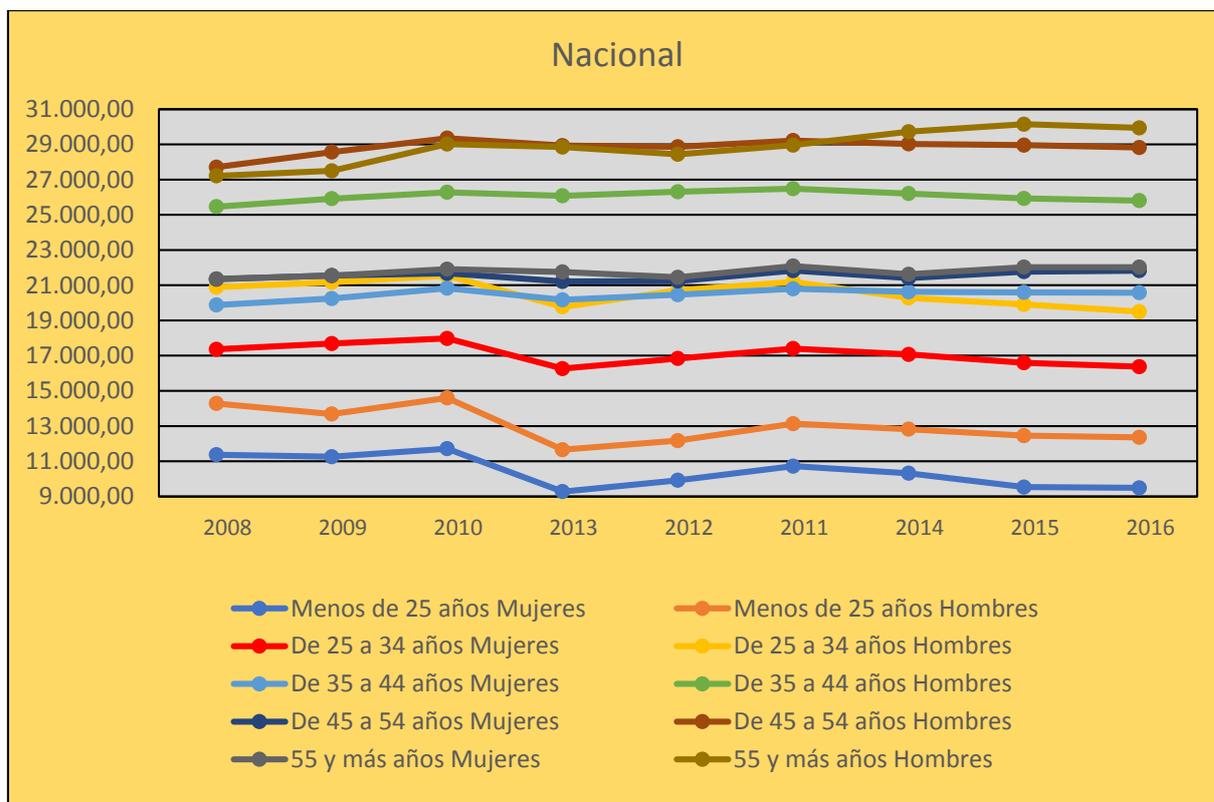
más número de mujeres, como la sanitaria, recogen los salarios más bajos; ocupan menos puestos de alta responsabilidad; y la existencia de discriminación directa y roles predefinidos en el tiempo.

### 3.2. Remuneración salarial por sexo y edad.

En este subapartado se estudia cómo los salarios medios anuales fluctúan desde el año 2008 hasta el 2016 dependiendo de la edad de los trabajadores.

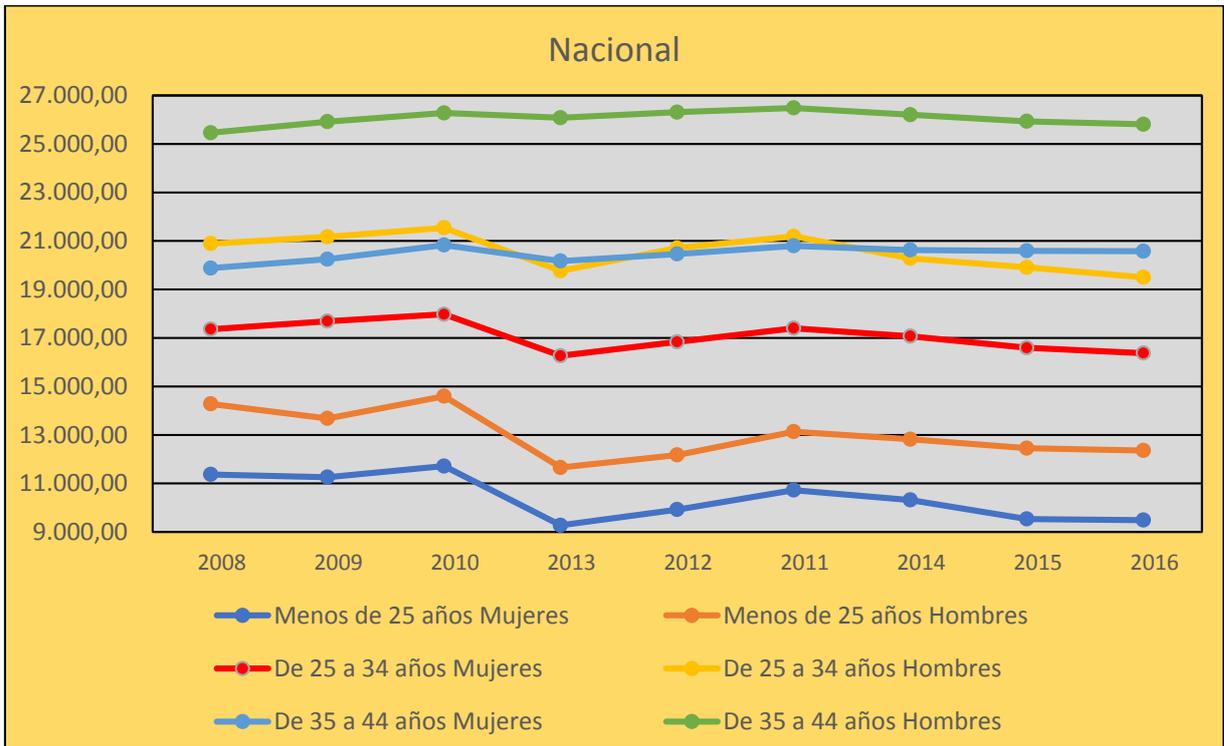
Se utiliza el primer gráfico (Gráfico 3.2.) para analizar los datos de manera global, y este mismo gráfico se divide en otras 2 partes (Gráficos 3.3. y 3.4.) para poder hacer un análisis de los datos más fiable. El primer gráfico muestra todos los salarios de las personas con edad de trabajar; el segundo desde menos de 25 años hasta los 44 años y el tercero de aquellos con 45 años de edad en adelante. Así se puede ver más detalladamente qué ocurre dependiendo del tramo de edad.

Gráfico 3.2.: Ganancia Media Anual por Trabajador: Sexo y Edad.



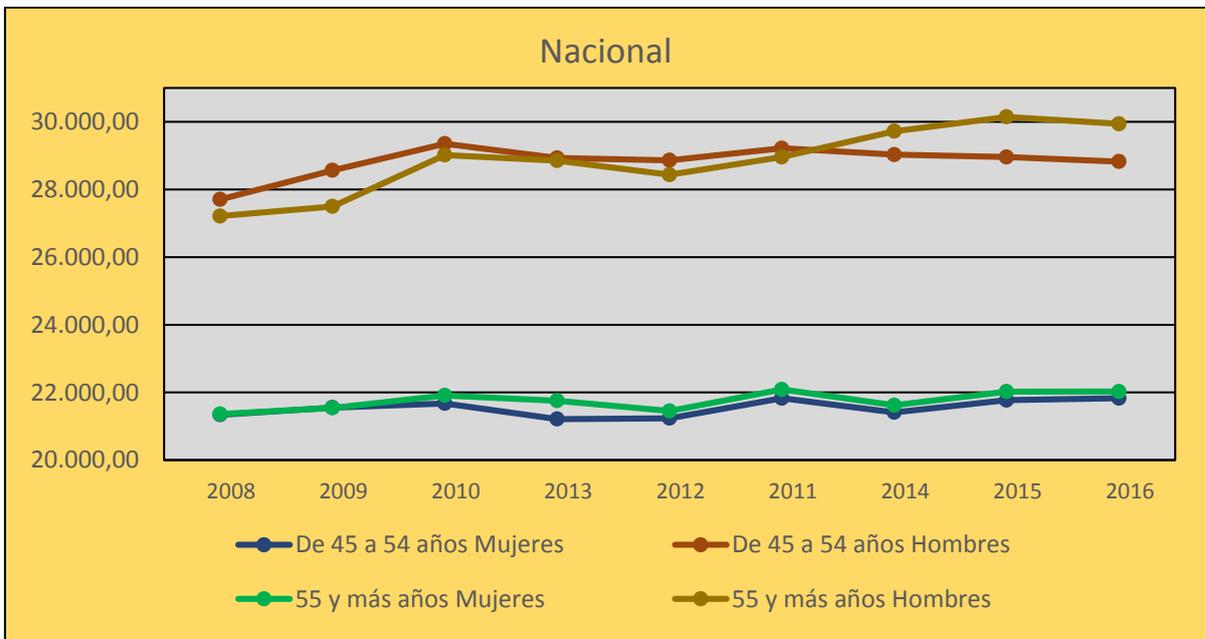
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 3.3.: Ganancia Media Anual por Trabajador: Menos de 25 años hasta 44 años. Ambos Sexos.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 3.4.: Ganancia Media Anual por Trabajador: Desde 45 años en adelante. Ambos Sexos.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Como se puede observar en los gráficos son destacables varios aspectos particularmente interesantes que se resumen a continuación:

En primer lugar, los salarios van aumentando a medida que la edad es más alta; esto es debido a la experiencia y a los incentivos por llevar determinado tiempo de trabajo en una misma empresa. (Gráfico 3.2.).

En segundo lugar, los salarios medios de aquellos que se encuentran en el intervalo de 34 años o menos, a medida que el tiempo ha ido avanzando, han ido disminuyendo. (Gráfico 3.3.).

En tercer lugar, los salarios medios de aquellos con más de 34 años han ido aumentando a lo largo del tiempo. (Gráfico 3.2.).

En cuarto lugar, se comprueba una vez más la existencia de la brecha salarial entre ambos sexos, viendo no solo que los salarios de los hombres superan a los de las mujeres, sino que a medida que la edad de la población avanza esta brecha se hace mayor, sobre todo en los últimos intervalos de edad a partir de los 45 años. (Gráficos 3.2. y 3.4.).

Por último, se observa que la media salarial de los hombres de edad comprendida entre los 25 y 34 años es casi la misma que las medias salariales de las mujeres mayores de 34 años, siendo las ganancias medias de los hombres con más de 34 años mucho mayores. (Gráfico 3.3.).

Las causas de diferenciación salarial entre diferentes edades son, fundamentalmente, los complementos salariales que se van obteniendo a lo largo de los años; la experiencia desarrollada en los puestos de trabajo; el nivel de formación y los diferentes tipos de contrato. Si el contrato es temporal la remuneración recibida por parte del trabajador es mucho menor que en los contratos indefinidos. Los contratos temporales están más asociados a edades que están por debajo de los 35 años de edad, y por ello las personas comprendidas en esa franja de edad tienen remuneraciones más bajas.

### **3.3. Ganancia salarial por sexo y ocupación.**

En este apartado se analiza la media salarial por hora trabajada teniendo como referencia la variable ocupación cruzada con la variable sexo. Se observa cómo los salarios varían a través de los años y cómo afecta el sexo en ellos.

Los datos de ocupación se clasifican en 3 categorías: alta, media y baja. Esto es debido a la ausencia de observaciones muestrales en las encuestas, es decir, no se pueden analizar los datos de los grandes grupos de ocupación porque en la encuesta no se llega al mínimo de observaciones para que esta sea fiable. Cada categoría de ocupación recoge varios grandes grupos de ocupación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). Más específicamente cada categoría recoge las siguientes ocupaciones:

- Alta: 1. Directores y Gerentes, 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y 3. Técnicos; profesionales de apoyo.
- Media: 4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina, 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, 6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, 7. Artesanos y trabajadores, cualificados de las industrias manufactureras y la construcción, y 0. Ocupaciones militares.
- Baja: 8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores, y 9. Ocupaciones elementales.

Una vez conocido cómo están compuestos los grupos, se procede al análisis de la tabla de ocupación. (Tabla 3.1.).

Tabla 3.1.: Ganancia Media por hora trabajada: Sexo y Ocupación.

Total Nacional						
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Alta		Media		Baja	
<b>2008</b>	17,31	20,81	9,80	12,33	8,77	11,19
<b>2009</b>	17,94	21,65	10,03	12,6	8,91	11,46
<b>2010</b>	18,67	22,29	10,49	12,9	9,22	11,66
<b>2011</b>	18,40	21,92	10,51	13	9,26	11,83
<b>2012</b>	18,43	22,12	10,36	12,99	9,37	11,95
<b>2013</b>	18,64	22,22	10,45	13,01	9,50	12,06
<b>2014</b>	18,69	22,35	10,55	13,06	9,57	12,17
<b>2015</b>	19,33	22,27	10,86	13,36	9,68	12,32
<b>2016</b>	19,02	22,21	10,64	13,28	9,65	12,11

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

A partir de estos resultados se observan los siguientes aspectos relevantes:

En primer lugar, cuanto más alto es el nivel de ocupación, más altos son los salarios.

En segundo lugar, los salarios que más han aumentado a lo largo del tiempo son, los pertenecientes a la alta ocupación, con un aumento de 1,5€ por hora trabajada. Los salarios de la media y baja ocupación no aumentan ni siquiera 1€ por hora trabajada. A partir de esta observación, se concluye que las desigualdades salariales entre las clases sociales han aumentado durante el período de tiempo analizado.

En tercer lugar, cabe destacar que hay muy poca diferencia entre el salario dependiendo si la ocupación es baja o media, alrededor de 1€, pero esto cambia si comparamos estos dos tipos de ocupación con el alta, aquí la diferencia se encuentra entre los 6 y 7 euros la hora, una importante diferencia.

Por último, la remuneración por hora media trabajada entre sexos tiene una diferencia de unos 3€ indiferentemente del tipo de ocupación desarrollada.

### **3.4. Ganancia salarial por grupo de ocupación.**

En este apartado se estudian los salarios anuales dependiendo del grupo de ocupación, los cuales formaban las categorías de ocupación anteriormente analizadas (Alta, media y baja). Para ello se utilizan los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (2012) y que siguen la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO).<sup>3</sup> El objetivo de esta clasificación es, el de poder hacer un buen uso de los datos estadísticos referentes a las ocupaciones nacionales.

La CNO, consta de cinco niveles, organizados jerárquicamente de la siguiente manera: Gran Grupo, Grupo Principal, Subgrupo Principal, Subgrupo y Grupo Primario.

Los datos recogidos por el INE, y que se analizan más adelante, son los del nivel intermedio, también llamado Grupo Principal, el cual consta de 17 epígrafes, de los cuales dos de ellos no son significativos para este Trabajo de Fin de Grado, y por ello no se analizarán. Son los referidos a Trabajadores del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (Grupo J) y a Ocupaciones militares (Grupo Q).

Los 15 epígrafes restantes y que se analizan en este apartado son: Directores y gerentes (Grupo A); Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza (Grupo B); Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales (Grupo C); Técnicos y profesionales de apoyo (Grupo D); Empleados de oficina que no atienden al público (Grupo E); Empleados de oficina que atienden al público (Grupo F); Trabajadores de los servicios de restauración y comercio (Grupo G); Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas (Grupo H); Trabajadores de los servicios de protección y seguridad (Grupo I); los Trabajadores cualificados de la construcción (Grupo K); Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras (Grupo L); Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores (Grupo M); Conductores y operadores de maquinaria móvil (Grupo N); Trabajadores no cualificados en servicios (Grupo O); y Peones (Grupo P).

---

<sup>3</sup> [https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/Introduccion\\_CNO11.V02.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/Introduccion_CNO11.V02.pdf)

No se podrá hacer un análisis por sector económico de estos grupos de ocupaciones más adelante, en apartados posteriores, porque algunos de estos grupos están formados por ocupaciones de varios sectores. Por ejemplo, los grupos Directores y gerentes (Grupo A), Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales (Grupo C) y Técnicos y profesionales de apoyo (Grupo D). Para explicarlo mejor se expone el caso del (Grupo C), en el cual hay ingenieros eléctricos que desarrollan su actividad en el sector secundario, y a la vez abogados o incluso actores pertenecientes al sector terciario.

Ahora se procede al estudio de los cambios en el salario durante los años 2008, 2012 y 2016. Estos datos son significativos, ya que el nivel salarial de los trabajadores, depende en gran medida del tipo de ocupación y las competencias que desarrollen estos.

Tabla 3.2.: Nivel Salarial Medio según la Clasificación Nacional de Ocupaciones. Datos en euros.

	Ambos sexos		
	2008	2012	2016
<b>A Directores y gerentes</b>	57.259,16	53.165,69	50.530,80
<b>B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza</b>	29.319,57	29.460,87	30.653,34
<b>C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales</b>	34.027,21	34.975,77	37.049,91
<b>D Técnicos; profesionales de apoyo</b>	27.771,52	28.360,42	28.585,99
<b>E Empleados de oficina que no atienden al público</b>	20.793,70	21.228,39	21.517,90
<b>F Empleados de oficina que atienden al público</b>	16.842,67	17.751,84	18.163,65
<b>G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio</b>	14.325,12	14.442,36	14.617,52
<b>H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas</b>	15.395,96	15.169,70	15.445,45
<b>I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad</b>	25.881,53	25.603,83	28.018,41
<b>K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas</b>	18.857,14	19.525,05	20.061,31
<b>L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas</b>	21.027,99	21.798,65	22.664,36
<b>M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores</b>	20.768,72	21.708,19	23.470,74
<b>N Conductores y operadores de maquinaria móvil</b>	19.677,69	20.051,99	20.009,83
<b>O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)</b>	13.302,41	12.819,51	12.826,40
<b>P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes</b>	15.328,05	15.939,96	15.946,65

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

En primer lugar, se observa que, el grupo Directores y gerentes (Grupo A) es el que más media salarial tiene respecto al resto de los grupos, con 50.530,8€ en 2016. De manera decreciente los grupos de ocupaciones que más media salarial tienen por ocupación son: Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales (Grupo C) con 37.049€, y Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza (Grupo B) con 30.653€.

Los grupos de ocupaciones con ganancias medias anuales más inferiores en 2016 son: Trabajadores no cualificados en servicios excepto transportes (Grupo O) con 12.826,4€, Trabajadores de los servicios de restauración y comercio (Grupo G) con 14.617,52€, y Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas (Grupo H) con 15.445,45€.

En segundo lugar, se estudian las diferencias salariales entre los años 2008, 2012 y 2016, se miden dónde se han dado las variaciones salariales más grandes, entre los grupos que componen la clasificación de ocupaciones.

El grupo que ha sufrido la variación más grande desde 2008 a 2016, paulatinamente, con exactamente 6.728,36€ es Directores y gerentes (Grupo A). Se trata curiosamente de una variación negativa, de modo que su remuneración media se ha reducido en el período estudiado.

Los dos grupos que menos variación han sufrido son, los Trabajadores de los servicios de restauración y comercio (Grupo G) y los Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas (Grupo H), con 291,88€ y 49,49€ respectivamente.

Las diferencias salariales entre distintos puestos como el de directivo (salarios altos) y los peones (salarios bajos), son causadas, por los requisitos necesarios para ocuparlos; como el nivel de formación y las responsabilidades de cada puesto de trabajo.

### 3.5. Ganancia salarial por sexo y tipo de contrato.

En primer lugar, se estudian en este apartado los datos estadísticos de las remuneraciones medias dependiendo del tipo de trabajo: Indefinido o Temporal. Además, se analiza la brecha salarial entre sexos y el porqué de este fenómeno según el tipo de contrato. Se cruza también la variable tipo de contrato con la variable sexo. (Tabla 3.3.).

En segundo lugar, se analiza el número de contratos nuevos en el año 2018. Se contabilizan dependiendo si son indefinidos o temporales. (Tabla 3.4.).

Tabla 3.3.: Ganancia Media por hora trabajada: Sexo y Tipo de Contrato.

Total Nacional				
	Indefinido		Temporal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2008	12,71	15,54	10,34	10,72
2009	13,02	15,99	11,36	11,33
2010	13,67	16,51	11,58	11,79
2011	13,55	16,54	11,27	11,66
2012	13,47	16,58	11,24	11,83
2013	13,61	16,69	11,15	11,51
2014	14,06	16,77	11,42	11,53
2015	14,17	16,77	11,92	12,02
2016	13,97	16,66	11,55	12

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Al observar la tabla 3.3. se pueden destacar tres aspectos:

- El salario con el tiempo, ha aumentado de media 1€ la hora trabajada independientemente del sexo y de si el contrato es indefinido o temporal.
- El salario por hora en los contratos temporales es mucho menor que en los indefinidos, alrededor de 4€ en lo que se refiere a hombres y 2€ en mujeres, otra señal de la brecha salarial entre sexos.
- La brecha salarial entre sexos es considerablemente mayor si el tipo de contrato es indefinido, siendo la diferencia por horas de unos 2,5€ o 3€ a lo largo de los años. Si el contrato es temporal la brecha es inexistente, siendo las medias de los salarios por hora trabajada muy parecidas.

En resumen, las diferencias salariales según el tipo de contrato se deben a la inexistencia de complementos salariales en los contratos temporales, ya

que estos transcurren en pequeños períodos de tiempo; y a que la mayoría de estos son a tiempo parcial. Estos tipos de contrato dan lugar a bajos salarios, y los empresarios se benefician de ellos, ya que la ley se lo permite.

Se estudia a continuación el número de contratos según los últimos datos del Servicio Público de Empleo Estatal o SEPE (2019) respecto al tipo de contrato.<sup>4</sup>

Tabla 3.4.: Número de Contratos Totales, Indefinidos y Temporales. Año 2018.

AÑO	MES	TOTAL CONTRATOS	INDEFINIDOS	TEMPORALES
		DATOS ABSOLUTOS	DATOS ABSOLUTOS	DATOS ABSOLUTOS
2018	ENERO	1.749.911	172.953	1.576.958
	FEBRERO	1.546.402	174.287	1.372.115
	MARZO	1.646.846	193.448	1.453.398
	ABRIL	1.772.557	189.671	1.582.886
	MAYO	2.058.400	200.078	1.858.322
	JUNIO	2.055.762	192.972	1.862.790
	JULIO	2.086.655	190.151	1.896.504
	AGOSTO	1.602.495	153.921	1.448.574
	SEPTIEMBRE	1.952.397	232.768	1.719.629
	OCTUBRE	2.243.453	242.324	2.001.129
	NOVIEMBRE	1.867.172	197.573	1.669.599
	DICIEMBRE	1.709.631	144.778	1.564.853
	TOTAL	22.291.681	2.284.924	20.006.757
% SOBRE TOTAL	(100%)	(10,2%)	(89,8%)	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal.

Se comprueba que, en el año 2018, últimos datos anuales acumulados por el Servicio Público de Empleo Estatal, de los 22.291.681 contratos totales solo 2.284.924 fueron indefinidos, es decir, el 10,2%. (Tabla 3.4.).

Se deduce que, al ser los contratos temporales el 89,8% de los contratos totales, durante el mes de Diciembre (Tabla 3.4.), nos encontramos con un problema en el sistema actual de empleo donde se dan pocas oportunidades de empleo indefinido. Como recoge el artículo de Vozpópuli (2018)<sup>5</sup>, este problema llega hasta el punto de que en el año 2017 el 30% de los contratos temporales del sector Servicios duraron menos de un mes. Estos tipos de

<sup>4</sup> <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>

<sup>5</sup> [https://www.vozpopuli.com/economia-y-finanzas/contratos-sector-servicios-duro-mes-temporales-empleo-restauracion\\_0\\_1101789950.html](https://www.vozpopuli.com/economia-y-finanzas/contratos-sector-servicios-duro-mes-temporales-empleo-restauracion_0_1101789950.html)

contrato implican, menor cuantía salarial, falta de seguridad y pérdida en los derechos de los empleados. El perfil de personas que más perjudicadas se encuentran, son las que trabajan con contratos temporales, dentro de este grupo más aún el sexo femenino.

### 3.6. Distribución de población activa por sexo y sector de actividad.

En este apartado, se analiza la distribución de las personas activas dependiendo del sector en el que desarrollen su actividad laboral. Los datos son los correspondientes al cuarto trimestre del año 2018.

Tabla 3.5.: Distribución Porcentual de la población Activa: Sexo y Sector de Actividad. Datos en Porcentaje (%).

	AÑO 2018. 4º TRIMESTRE.		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
<b>Industria</b>	12,6	17,4	7,1
<b>Construcción</b>	6,2	10,5	1,1
<b>Servicios</b>	69,6	60,1	80,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa.

El sector Servicios es en la actualidad el sector en el que más personas se encuentran empleadas en España, un 69,6%, seguido del sector secundario con 18,8% (Industria y Construcción), según la Encuesta de Población Activa elaborada por el INE. (Tabla 3.5.). A lo largo de los años el sector Servicios ha cogido más importancia, a costa de los demás sectores, según la idea que sugiere Pampillón (2017).

## 4. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO DE LOS SALARIOS EN EL SECTOR INDUSTRIAL.

Se procede en este apartado al análisis de los salarios de uno de los sectores laborales predominantes en España, la Industria. En primer lugar, se estudia cómo varían los salarios medios por hora trabajada en el tiempo y según el sexo. En segundo lugar, se profundiza más en el sector, se subdivide este por actividades laborales y se analizan los salarios medios anuales de las personas dependiendo de los distintos grupos de actividades.

#### 4.1. Ganancia media por hora trabajada en el sector Industria.

Se analiza el salario medio anual por hora trabajada para averiguar lo sucedido desde el período comprendido entre el inicio de la crisis en nuestro país hasta dos años después de la salida oficial de ella, es decir, de 2008 al 2016.

Tabla 4.1.: Ganancia Media por Hora Trabajada: Sexo y Sector Industria.

	Total Nacional		
	Industria		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
2008	14,35	11,79	15,21
2009	14,71	12,22	15,52
2010	15,28	12,88	16,06
2011	15,60	12,89	16,48
2012	15,86	13,18	16,75
2013	16,14	13,57	17,00
2014	16,21	13,96	16,94
2015	16,43	14,17	17,16
2016	16,35	14,11	17,08

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

##### ➤ Evolución de los salarios en el tiempo.

El salario medio más elevado por hora es de 16,43€ en el año 2015. El salario más bajo corresponde al año 2008 con 14,35€. A lo largo del período el salario por hora trabajada en la Industria ha aumentado 2€.

##### ➤ Diferencia Salarial entre sexos.

El salario máximo por hora percibida se da en el año 2015; esto es así para ambos sexos, siendo de 14,17€ para mujeres y 17,16€ para hombres. La diferencia entre sexos es de 3€ la hora media trabajada. La diferencia salarial de los años estudiados por hora, siempre ha rondado los 3€, siendo la máxima en 2011 con 3,59€ y la mínima en el 2016 con 2,97€. Se comprueba con estas cifras, que la diferencia salarial entre sexos se ha ido reduciendo a lo largo de los años.

#### 4.2. Análisis del comportamiento de los salarios por Actividad Económica.

En este apartado se profundiza más específicamente en el comportamiento de los salarios del sector Industria. Para ello se lleva a cabo el análisis de los

salarios subdividiendo cada sector por las actividades económicas que lo componen. Esto se hace con el objetivo de averiguar las actividades que representan los salarios más altos, más bajos, y cómo han variado con el paso del tiempo. La división se hace por Secciones, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) del 2009<sup>6</sup>, datos obtenidos del INE (2016).

Esta clasificación ordena las actividades económicas en secciones, para agrupar las actividades según sus similitudes.

La clasificación consta de 21 secciones de Actividades Económicas en total, de las cuales, 5 pertenecen al sector Industria y por tanto son analizadas en este apartado: Industrias extractivas (Sección B); Industria manufacturera (Sección C); Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (Sección D); Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (Sección E); y Construcción (Sección F).

Tabla 4.2.: Nivel Salarial Medio según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del Sector Industria. Datos en euros.

	Ambos sexos		
	2008	2012	2016
<b>B Industrias extractivas</b>	26.647,03	30.236,84	32.400,69
<b>C Industria manufacturera</b>	23.615,61	25.510,48	26.698,42
<b>D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	48.578,65	52.324,67	50.992,09
<b>E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</b>	22.590,49	25.188,51	26.319,91
<b>F Construcción</b>	20.706,74	22.686,24	22.163,46

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

En primer lugar, se analiza en qué actividades se encuentran los salarios más altos y más bajos, dentro del sector Industria.

En las actividades que se encuentran dentro del sector Industria se puede observar que la Construcción (F), es la que menor nivel salarial registra, 22.163€ en 2016, y la de más nivel salarial corresponde a las actividades relacionadas con el Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (Sección D), con 50.992€ en 2016. Estas mismas apreciaciones se pueden ver en la Revista Forbes (2016).

<sup>6</sup> [https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/int\\_cnae\\_2009.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/int_cnae_2009.pdf)

En segundo lugar, se analiza cómo varía el nivel salarial medio a través de los años; en qué actividades se encuentran las diferencias más grandes, y si hay una tendencia parecida entre unas actividades u otras.

Se percibe una tendencia creciente a través de los años en casi todas las actividades. Solo hay una actividad en la que la tendencia es negativa y se produce en entre el año 2012 y 2016. Esta actividad engloba a las referidas al suministro de diferentes energías (Sección D), de 52.324 a 50.992€.

Por otro lado, los salarios medios no tienen una gran variabilidad. Las diferencias más altas se dan concretamente en las actividades que conciernen a las Industrias extractivas (Sección B) con una diferencia de casi 6.000€, entre los años 2008 y 2016, y en las relacionadas con el Suministro de agua, saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (Sección E) con casi 4.000€ de diferencia.

De toda la información extraída en los apartados anteriores en relación con el sector Industria, se puede concluir lo siguiente:

En primer lugar, el aumento de 2€ la hora trabajada se debe al poder que tienen los sindicatos en este sector y los acuerdos que llevan a cabo con las empresas. Por otro lado, este aumento también se debe al fenómeno que se dio con la crisis, la cual produjo una cantidad alta de despidos; estos se produjeron en su mayoría en personas con contratos temporales y salarios bajos, de manera que estos datos estadísticos dejaron de aparecer y son los trabajos con salarios más altos los que permanecieron, concluyendo con la subida de la media por hora trabajada. Estas ideas son manifestadas por Pérez (2013).

En segundo lugar, se comprueba la existencia de la brecha salarial entre sexos, cuyas causas se expusieron en el apartado 3.1.; se observa que la diferencia de salarios ronda los 3€ de media por hora trabajada. En este sector más que en ningún otro se acentúa la brecha, debido a que la cantidad de mano de obra masculina es mayor que la femenina.

Por último, se ve que hay unas actividades que registran al año medias salariales más altas. Esto es debido a que, en estas actividades, la formación

previa para desarrollarlas es más exigente, más cara y de más alto nivel. Además, a lo largo del período analizado, se observa una tendencia creciente en los salarios posiblemente a causa de que el 31,9% de la producción es exportada, una de las maneras de las empresas para poder hacer frente a la crisis económica. Estas conclusiones están complementadas de acuerdo a los datos extraídos del INE (2016).<sup>7</sup>

## **5. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO DE LOS SALARIOS EN EL SECTOR SERVICIOS.**

En este apartado se analizan los salarios anuales brutos del sector Servicios. En primer lugar, se procede al análisis del sector Servicios por horas trabajadas, para ver la evolución de sus salarios a lo largo del tiempo y cómo varían estos respecto al sexo. En segundo lugar, se hace un análisis de los salarios medios de las actividades económicas correspondientes a dicho sector.

### **5.1. Ganancia media por hora trabajada en el sector Servicios.**

En este apartado se analizan los salarios medios anuales por hora trabajada, dentro del sector Servicios. Primero se analiza cómo varían estos salarios a lo largo de los años seleccionados y dónde se dan los más altos y los más bajos. En segundo lugar, se ve cómo varían los salarios respecto al sexo.

---

<sup>7</sup> Respecto a la Estadística Estructural de Empresas: Sector Industrial. [https://www.ine.es/prensa/eesi\\_2016\\_a.pdf](https://www.ine.es/prensa/eesi_2016_a.pdf)

Tabla 5.1.: Ganancia Media por Hora Trabajada: Sexo y Sector Servicios.

	Total Nacional		
	Servicios		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
<b>2008</b>	13,57	12,26	14,94
<b>2009</b>	14,1	12,78	15,54
<b>2010</b>	14,55	13,29	15,97
<b>2011</b>	14,43	13,15	15,85
<b>2012</b>	14,38	13,08	15,87
<b>2013</b>	14,4	13,17	15,79
<b>2014</b>	14,6	13,51	15,78
<b>2015</b>	14,81	13,77	15,97
<b>2016</b>	14,69	13,56	15,92

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

➤ Evolución de los salarios en el tiempo.

El salario medio por hora trabajada del sector Servicios, a lo largo de todos los años analizados, es entre 1€ y 2€ menor, respecto de la Industria. Se observa que los salarios aumentan 1,12€ desde el año 2008 al 2016.

El salario medio máximo por hora es de 14,81€ en el año 2015, mismo año de salario máximo que en el sector Industria. Por otro lado, el salario medio mínimo es de 13,57€ la hora, en el año 2008. El efecto de la crisis repercutió en estos salarios ya que en los años 2011 y 2012 se percibe una disminución.

➤ Diferencia Salarial entre Sexos.

Si nos fijamos en el sexo, vemos que la diferencia salarial entre hombres y mujeres, en el sector Servicios es de aproximadamente 2€ en todos los años. Ambos salarios han aumentado con el avance de los años, 1,6€ el salario de las mujeres y 0,98€ el salario de los hombres. Se puede deducir que las políticas de igualdad en el tema salarios están funcionando en este sector, pero es un largo proceso.

## 5.2. Análisis del comportamiento de los salarios por Actividad Económica.

En este apartado, se vuelve a utilizar los datos publicados en el INE (2016) basados en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas<sup>8</sup>, como en el apartado 4.2., pero esta vez se estudian las actividades pertenecientes al sector de los Servicios. El objetivo es comprobar qué actividades del sector Servicios son las que generan salarios más altos, más bajos y cómo han evolucionado estos salarios en el tiempo.

El Sector Terciario o Servicios, comprende desde Comercio al por mayor (Sección G) hasta Otros servicios (Sección S), incluida.

Tabla 5.2.: Nivel Salarial Medio según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del Sector Servicios. Datos en euros.

	Ambos sexos		
	2008	2012	2016
<b>G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	18.545,85	19.473,68	19.781,40
<b>H Transporte y almacenamiento</b>	21.823,95	23.454,25	23.611,32
<b>I Hostelería</b>	13.957,49	13.867,02	14.125,34
<b>J Información y comunicaciones</b>	30.628,48	32.522,11	32.448,31
<b>K Actividades financieras y de seguros</b>	41.619,07	41.905,60	42.684,65
<b>L Actividades inmobiliarias</b>	19.533,83	19.806,64	20.899,35
<b>M Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	24.733,75	25.098,86	26.520,32
<b>N Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	15.818,18	16.130,55	16.139,11
<b>O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria</b>	26.927,57	26.878,73	29.134,91
<b>P Educación</b>	20.883,28	21.596,16	22.289,73
<b>Q Actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	24.837,68	25.103,59	25.955,32
<b>R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	16.763,31	17.222,25	17.525,18
<b>S Otros servicios</b>	15.412,44	16.918,36	15.782,15

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

En primer lugar, en la Tabla 5.2. se aprecia menos salario en la Hostelería (Sección I) y Otros servicios (Sección S) relacionada esta sección con las actividades de diferentes organizaciones, como empresariales, políticas o sindicales. Las Actividades financieras y de seguros (Sección K) son en las que

<sup>8</sup> [https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/int\\_cnae\\_2009.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/int_cnae_2009.pdf)

más salario se percibe. Estas mismas apreciaciones se pueden ver en un artículo escrito en Forbes de Álvarez (2016).

En segundo lugar, se observa una tendencia creciente en la media salarial durante el período analizado en casi todas las actividades. Solo hay una dentro de este sector en la cual la tendencia es negativa y se produce en el tiempo que transcurre entre el año 2012 y 2016. Esta actividad es, Otros servicios (Sección S), de 16.918 a 15.782€.

Las actividades que menos varían entre el 2008 y 2016 se encuentran en Hostelería (Sección I) y Actividades administrativas y servicios auxiliares (Sección N), 167,85€ y 320,93€ respectivamente. La que más variación tiene en este sector es la sección de Administración pública y defensa; Seguridad social obligatoria (Sección O), con un aumento del salario medio de 2.207€.

Tras este análisis las conclusiones más relevantes relacionadas con el sector Servicios son las siguientes:

En primer lugar, se comprueba que los salarios medios por hora trabajada aumentan 1,12€ durante los años examinados. Este aumento se debe, al igual que en el sector Industria, al efecto de la crisis y la gran cantidad de despidos producidos, los cuales se dieron con más intensidad en trabajos temporales y con bajos salarios, haciendo que la media salarial por hora trabajada aumentara. Además, existen otros factores, como los convenios colectivos para incrementar los salarios, aunque es en el sector Industria donde más poder tienen estos.

En segundo lugar, se observa que la brecha salarial va disminuyendo, pero muy lentamente. El salario de la mujer aumentó más que el de los hombres, pero en ocho años la brecha no se redujo ni en 1€.

En tercer lugar, se detecta que aquellas actividades donde hay más contratos temporales, como en la hostelería, sobre todo en los meses de verano, recogen los salarios medios más bajos, así nos lo muestra Pérez (2018). Otro factor que determina la media salarial de las actividades es la formación necesaria para llevar a cabo dichas actividades; cuanto mayor es la formación, más alta es la remuneración percibida por trabajador. De esta manera se registra el salario

más alto en las Actividades financieras y de seguros (Sección K), donde para la mayoría de puestos se necesitan estudios superiores.

Por último, no se detectan aumentos significativos en las medias salariales, esto se debe a que este sector no tiene tanto poder de exportación como el de la Industria. A estas conclusiones se les ha añadido información extraída del INE (2016).<sup>9</sup>

## **6. CONCLUSIONES.**

El objetivo principal de este trabajo, ha sido el de estudiar el comportamiento de los salarios en la Industria y los Servicios; y ver qué causas originan estos comportamientos.

Para ello, se han analizado diferentes variables sociodemográficas y económicas que influyen en los salarios, estas son: sexo, edad, tipo de ocupación, tipo de contrato y porcentaje de población activa en cada sector. Además, se han analizado los datos estadísticos correspondientes a la ganancia por hora trabajada en el sector Servicios y en el sector Industria. Para profundizar más en cada sector, se ha hecho lo mismo con las actividades económicas que corresponden a cada sector. Todas estas variables estudiadas han sido cruzadas con la variable sexo.

Tras el análisis pormenorizado de las fuentes estadísticas utilizadas, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

En primer lugar, el salario medio anual de los hombres es superior al salario medio de las mujeres, aproximadamente de unos 6.000€. Es difícil que la brecha salarial se reduzca, si desde el año 2008 hasta el 2016, el aumento medio del salario de los hombres ha aumentado en mayor cuantía que el de las mujeres, 1.721€ y 1.220€ respectivamente. Hay que matizar que dentro del sector Servicios, el salario por hora de la mujer aumentó más que el de los hombres, pero con una cuantía muy baja. La brecha salarial puede deberse, en cierta parte, a la existencia de prácticas discriminatorias, pero también a otras causas más objetivas, como el tipo de contrato; las mujeres tienen muchos

---

<sup>9</sup> Respecto a la Estadística Estructural de Empresas: Sector Servicios. [https://www.ine.es/prensa/eess\\_2016\\_d.pdf](https://www.ine.es/prensa/eess_2016_d.pdf)

contratos temporales (de menor salario que los indefinidos) ya que se ven casi obligadas a aceptarlos, debido a su situación personal, al ser ellas las que más se encargan del trabajo en el hogar no remunerado, y a la falta de ayudas sociales para poder conciliar de mejor manera la vida familiar con la laboral. También contribuye a la reducción de ganancias de las mujeres: la existencia de ocupaciones donde se encuentra mayor número de trabajadoras y donde menos salario se percibe, aun teniendo titulaciones superiores como las vinculadas a la rama sanitaria; trabajos poco remunerados como la atención al cliente donde se requiere más presencia femenina; y por otro lado los hombres ocupan trabajos más peligrosos y por lo tanto reciben más complementos salariales que las mujeres.

En segundo lugar, se deduce que la variable edad está directamente relacionada con la formación y la experiencia. Cuanta más edad tiene una persona, más formación y experiencia habrá adquirido esta, y por lo tanto más salario percibe el trabajador. Además, aquellos de menos de 34 años de edad, son los que tienen salarios más bajos, porque los contratos temporales afectan más a los jóvenes. También estos son los que más se han visto afectados en la crisis, ya que la mayoría de despidos se dieron en este tipo de contratos. En lo referente a la brecha salarial por sexo, esta se hace más grande, según la edad de la población avanza, dándose los valores más grandes de salario entre hombres y mujeres, a partir de los 45 años de edad.

En tercer lugar, los empleados que desarrollan su actividad en ocupaciones de más alto nivel, obtienen remuneraciones por hora de mayor cuantía, es decir, en ocupaciones como Directores y gerentes; Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; y Técnicos y profesionales de apoyo. La diferencia salarial más significativa, por hora trabajada, se da entre ocupaciones de nivel alto, con respecto a las ocupaciones medias y bajas, la cual es de 6 € y 7 € respectivamente. La diferencia salarial entre hombres y mujeres que pertenecen al mismo nivel de ocupación es de 3€ la hora trabajada, es decir, la diferencia salarial por sexo es la misma en cada nivel de ocupación (alto, medio, bajo) por separado. Por otro lado, los que reciben menos salario, son los más afectados por la crisis, como los Operadores de maquinaria y montadores, o los Trabajadores de los servicios de restauración y comercio.

Además, hay que destacar que casi todos los grupos de ocupaciones han aumentado su salario a lo largo de los años, excepto algunos como Directores y gerentes que han disminuido su media salarial. Este grupo en particular lo ha hecho, además, con la variación salarial más alta recogida a lo largo del tiempo. Es posible que esto sea así, al ser Directores y gerentes el grupo con las remuneraciones más altas; con menos despidos y menor tasa de desempleados al ser sus contratos indefinidos; y por lo tanto su media salarial no se ha visto afectada por la desaparición de salarios bajos dentro del propio grupo. Por lo cual y a consecuencia de la crisis, sus salarios disminuyen, y esta bajada se ve bien representada en su media salarial anual.

Las diferencias salariales respecto a las distintas ocupaciones se deben, fundamentalmente, al nivel de cualificación y habilidades que se requieren para ocupar determinados puestos de trabajo; a más nivel de requisitos el salario aumenta. Lo mismo sucede con las responsabilidades que conlleva cada puesto de trabajo.

En cuarto lugar, el salario por hora trabajada es mayor en los contratos indefinidos que en los temporales, concretamente, 4€ entre los hombres y 2€ entre las mujeres. Por otro lado, la brecha salarial entre hombres y mujeres es más significativa en los contratos indefinidos; en los temporales la diferencia por hora media trabajada es muy baja. Esto es debido, a que los contratos indefinidos gozan de mayores complementos, suelen realizarse a empleados con una cierta experiencia, formación y que han demostrado su valía para la empresa que les contrata. Los contratos temporales, tienen remuneraciones muy bajas, y su diferencia salarial entre sexos es casi inexistente, ya que estos trabajos suelen ser a tiempo parcial, estacionales, para cubrir bajas de tiempo limitado o de prácticas para personas que empiezan en una nueva empresa u ocupación laboral. Además, en el año 2018, el 89,8% de los contratos fueron temporales; este dato unido a que este tipo de contrato tiene un salario más bajo, indica que existe un problema en el sistema actual de empleo, donde hay poca oferta de trabajos indefinidos. Los trabajadores más desfavorecidos son aquellos que tienen contratos de índole temporal, siendo estos contratos la mayoría en el mercado laboral, se deduce que un número elevado de la

población ocupada sufre las consecuencias de precariedad que este tipo de contratos conlleva.

En quinto lugar, el salario medio por hora trabajada en el sector de la Industria aumenta positivamente a lo largo del tiempo, concretamente 2€. Esto es debido, por una parte, a que el sector Industria es el más productivo por persona y hora trabajada, lo cual permite que los salarios puedan aumentar. Por otro lado, estos datos pueden resultar engañosos, ya que por causa de la crisis económica que azotó a España en 2008 y que a día de hoy todavía se sufren sus efectos, se produjeron bajadas salariales importantes. El aumento de 2€ la hora media trabajada también se explica de la siguiente manera: durante el período de crisis se produjeron multitud de despidos registrando altas tasas de paro, lo cual hizo que desaparecieran de los datos muchos salarios bajos, y a consecuencia la media salarial aumentó; los que ganaban poco disminuyeron más su salario y las personas ricas aumentaron los suyos, agrandando así las desigualdades salariales. Al no tener los datos de los salarios altos, por un lado, y los bajos por otro, la media resultante entre ambas puede resultar engañosa.

En el sector Industria la brecha salarial ronda los 3€ la hora trabajada; esta ha ido disminuyendo mínimamente a lo largo de los años. En este sector cuesta más que se reduzca la brecha ya que hay menos mano de obra femenina. El aumento de los salarios en este sector, se debe a que es el que goza de más complementos salariales por peligrosidad y nocturnidad, ya que las cadenas de producción de las industrias funcionan las 24 horas del día. También los sindicatos tienen un importante papel en el sector, los cuales acuerdan convenios para lograr mejores condiciones, y con ellas subidas en el salario.

Si se analiza el sector Industria por sus actividades económicas, se concluye que, la Construcción consta como la actividad donde hay menor salario, esto se debe a la crisis reciente y a la conocida burbuja inmobiliaria. El grupo de actividades más productivas y que mayores salarios generan son las referidas al suministro de energías, con el doble de importe que la construcción. Estas diferencias entre unas y otras, se debe fundamentalmente, a que hay actividades que requieren de mayor número de empleados o mano de obra con

estudios superiores, los cuales han de percibir mayores remuneraciones. En la construcción la mayoría de mano de obra tiene una formación mínima. Además, el posible aumento de los salarios y de la productividad se debe a la posibilidad y vías de explotación que tiene este sector.

En sexto lugar, el salario medio por hora del sector Servicios aumenta durante los años estudiados 1,12€, menos de lo que aumentó en el sector Industria. Esto puede deberse a que, en el sector Servicios la productividad por persona es menor, además los servicios tienen más dificultad para exportarse a otros países. Asimismo, se percibe que, durante los años 2013, 2014 y 2015 a consecuencia de la crisis, la media de los salarios por hora trabajada aumentó. Puede deberse, como en el sector Industria, al hecho de que, a consecuencia de la crisis económica, se produjo una gran cantidad de despidos con lo que la tasa de paro aumentó, al ser el número de despidos en trabajadores con remuneraciones bajas (contratos temporales) mayor que en aquellos con altos salarios (contratos indefinidos), la media de los salarios tendió a subir. Los datos de paro están de acuerdo a los datos recogidos por el SEPE (2016).<sup>10</sup>

La brecha salarial respecto a la media por hora trabajada, es de 2€ aproximadamente durante todos los años del período analizado. La diferencia salarial entre sexos es menor que en el sector Industria. Esto se debe a la mayor presencia femenina en actividades laborales que se desarrollan en este sector

Se deduce al analizar las actividades económicas que corresponden al sector Servicios que, la Hostelería es la que menos salario medio anual recoge con 14.125€. Puesto que es la actividad que más gente ocupada engloba dentro de dicho sector, no es casualidad que esta actividad sea la que más contratos temporales tiene dados de alta, siendo estos donde se dan los salarios más bajos. Las actividades financieras y de seguros son las que más salario medio recogen con 42.684€ en 2016. Esto es debido a la formación, experiencia y responsabilidades requeridas para este tipo de empleo. Las actividades que componen este sector, no tienen una gran variabilidad a lo largo de los años;

---

<sup>10</sup> <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/empleo/estadisticas-nuevas/2016/diciembre.html>

todas aumentan, pero no en mucha cuantía. Esto es así como consecuencia de la recesión económica, la cual influye en que los salarios aumenten menos durante los años afectados por dicha recesión. Esto hace que se pierda poder adquisitivo al aumentar el precio de los productos.

Para terminar, se concluye, por tanto, que el comportamiento de los salarios dependerá por un lado del sexo, la edad, tipo de contrato, antigüedad, nivel de estudios, en resumen características objetivas de los empleados; y por otro lado de factores externos a los empleados como, las crisis económicas, sus recesiones, la situación del mercado de trabajo; y las estrategias de los empresarios para conseguir más productividad, porque estos pueden aumentar los salarios en busca de resultados positivos en el factor trabajo, para motivar e incentivar a los trabajadores. Además, dependiendo del sector, ocupación y actividad económica, los salarios también varían, a causa de los factores indicados anteriormente, ya que cada sector, ocupación y actividad económica demanda unos requisitos a los empleados para que estos puedan desarrollar su actividad laboral. Si los requisitos son altos más remuneración han de percibir los empleados.

## 7. BIBLIOGRAFÍA.

Álvarez, C. y Palacio, J.I. (2004): El mercado de trabajo: Análisis y Políticas. Editorial Akal, Madrid.

Álvarez, I. (2016): “Así son los salarios en España en cada sector según el INE”, Forbes. Disponible en <http://forbes.es/up-down/9734/asi-son-los-salarios-en-espana-en-cada-sector-segun-el-ine/> [consulta: 25/03/2019].

De La Dehesa, G. (2011): “Salarios y productividad”, El País. Disponible en [https://elpais.com/diario/2011/02/27/negocio/1298816068\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2011/02/27/negocio/1298816068_850215.html) [consulta: 25/03/2019].

Instituto Nacional de Estadística (2016): “Encuestas de Estructura Salarial”. Disponible en [https://www.ine.es/dynqs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](https://www.ine.es/dynqs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596) [consulta: 29/11/2019].

Instituto Nacional de Estadística (2016): “Estadística Estructural de Empresas: Sector Industrial”. Disponible en [https://www.ine.es/prensa/eesi\\_2016\\_a.pdf](https://www.ine.es/prensa/eesi_2016_a.pdf) [consulta: 02/05/2019].

Instituto Nacional de Estadística (2016): “Estadística Estructural de Empresas: Sector Servicios”. Disponible en [https://www.ine.es/prensa/eess\\_2016\\_d.pdf](https://www.ine.es/prensa/eess_2016_d.pdf) [consulta: 06/05/2019 ].

Instituto Nacional de Estadística (2008): “Introducción a la CNAE-2009”. Disponible en [https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/int\\_cnae\\_2009.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/int_cnae_2009.pdf) [consulta: 04/02/2019].

Instituto Nacional de Estadística (2012): “Introducción a la CNO-11”. Disponible en [https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/Introduccion\\_CNO11.V02.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/Introduccion_CNO11.V02.pdf) [consulta: 17/01/2019].

Pampillón, R. (2017): “Estructura de la economía española por sectores económicos y empleo (2016)”, Economy Weblog. Disponible en <https://economy.blogs.ie.edu/archives/2017/03/estructura-de-la-economia-espanola-por-sectores-economicos-y-empleo-2016/> [consulta: 14/03/2019].

Pérez, J.I. (2013): “Los salarios ante la crisis económica”, Economistas Frente a la Crisis. Disponible en <https://economistasfrentealacrisis.com/los-salarios-ante-la-crisis-economica/> [consulta: 27/03/2019].

Pérez, R. (2018): “Días contados en la hostelería: el 46% de los contratos dura menos de una semana”, ABC Economía. Disponible en [https://www.abc.es/economia/abci-dias-contados-hosteleria-46-por-ciento-contratos-dura-menos-semana-201806250141\\_noticia.html](https://www.abc.es/economia/abci-dias-contados-hosteleria-46-por-ciento-contratos-dura-menos-semana-201806250141_noticia.html) [consulta: 26/02/2019 ].

SEPE (2016): “Datos Estadísticos de Empleo”. Disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/empleo/estadisticas-nuevas/2016/diciembre.html> [consulta: 19/03/2019].

SEPE (2019): “Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales (2010-2019)”. Disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html> [consulta: 22/03/2019].

Toharia, L. (1999): El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Editorial Alianza, Madrid.

Vozpópuli (2018): “Un 30% de los contratos de 2017 fue en el sector servicios y duró menos de un mes”. Disponible en [https://www.vozpopuli.com/economia-y-finanzas/contratos-sector-servicios-duro-mes-temporales-empleo-restauracion\\_0\\_1101789950.html](https://www.vozpopuli.com/economia-y-finanzas/contratos-sector-servicios-duro-mes-temporales-empleo-restauracion_0_1101789950.html) [consulta: 26/02/2019].