



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas
y Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Economía

Diferencias Salariales

Presentado por:

Andrés María Domínguez Pérez

Tutelado por:

Raquel Almudena Plaza Acero

Valladolid, 22 de junio de 2023

RESUMEN:

Este trabajo trata de analizar las razones de las diferencias salariales que se dan entre los distintos trabajadores.

Los diferentes puntos que se han marcado para realizar esta labor son los siguientes: explicación de las diferentes teorías sobre las posibles causas de las diferencias salariales, análisis y explicación de la situación actual sobre las diferencias salariales que se da entre los hombres y las mujeres, los trabajadores de las diferentes comunidades autónomas, trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, trabajadores con contrato temporal y contrato indefinido, y entre trabajadores nativos y extranjeros, centrándonos, principalmente, en el caso de España.

Para respaldar este estudio, se ha llevado a cabo la realización de gráficos y tablas en la aplicación de Excel gracias a los datos obtenidos en los sitios web del Instituto Nacional de Estadística (INE) y Eurostat, dando información sobre la situación actual de España y otros países europeos sobre este tema.

Palabras clave: Salarios, diferencias salariales, mercado laboral.

Códigos JEL: J40, J71

ABSTRACT:

This work is about analysing the reasons of the salary differences that exist between different workers.

The diferents points that have been marked to realice this job are the next: explanation of the different theories on the possible causes of salary differences, analysis and explanation of the current situation regarding salary differences between men and women, between the workers of the different regions, full-time and part-time workers, workers with temporary contracts and indefinite contracts, and between natives and foreig workers, being more focused, mainly, in the case of Spain.

To support this study, graphs and tables have been created on Excel thanks to the data obtained from the websites of “Instituto Nacional de Estadística” (INE) and Eurostat, giving information about the actual situation about Spain and other european countries about this topic.

Key words: wages, wage differences, laboral market.

JEL Codes: J40, J71

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN, JUSTIFICACIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....	7
1.1 Introducción.....	7
1.2 Justificación de la elección de este tema	7
1.3 Objetivos	7
1.4 Metodología	7
2. TEORÍAS DE LAS POSIBLES CAUSAS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES	8
2.1. Competencia perfecta: trabajadores y puestos de trabajo homogéneos	8
2.2. Diferencias salariales: heterogeneidad entre los puestos de trabajo	9
2.3 Heterogeneidad entre los trabajadores	13
2.4. La teoría hedonista de los salarios.....	14
2.5. Las imperfecciones del mercado de trabajo.....	17
2.6. Diferencias por sexo	18
3. DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	23
3.1 Brecha salarial.....	22
3.2 Educación.....	24
3.3 Diversos aspectos del mercado de trabajo.....	26
3.4 Medidas para disminuir la Brecha Salarial de Genero.....	30
4. DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE COMUNIDADES AUTÓNOMAS .	32
5. DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE TRABAJADORES: A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL; CON CONTRATO TEMPORAL Y CONTRATO INDEFINIDO.	34
5.1. Trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial	34
5.2. Trabajadores con contrato temporal y contrato indefinido	36
6. DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE NATIVOS Y EXTRANJEROS	38
7. CONCLUSIONES.....	40
8. BIBLIOGRAFÍA.....	41

ÍNDICE DE GRÁFICOS:

-Gráfico 2.4.1: Mapa de curvas de indiferencia de los salarios y los aspectos no salariales.....	13
-Gráfico 2.4.2: Curva de isobeneficio del empresario.....	14
-Gráfico 2.4.3: Emparejamiento de los trabajadores y los puestos de trabajo heterogéneos.....	16
-Gráfico 2.6.1: La discriminación salarial en el mercado de trabajo.....	18
-Gráfico 2.6.2: Segregación ocupacional.....	20
-Gráfico 3.1.1: Brecha salarial efectiva en España, periodo 2010-2020.....	22
-Gráfico 3.2.1: Nivel de formación de la población adulta por grupos de edad y sexo en España en 2020, hombres.....	24
-Gráfico 3.2.2: Nivel de formación de la población adulta por grupos de edad y sexo en España en 2020, mujeres.....	24
-Gráfico 3.2.3: Mujeres matriculadas en enseñanza de grado por rama de enseñanza en 2020.....	25
-Gráfico 3.3.1: Distribución ocupacional por ramas de actividad, salario y sexo en España, 2020.....	27
-Gráfico 4.1: Salarios Medios Brutos Mensuales por Comunidad Autónoma en España, año 2020.....	31
-Gráfico 5.1.1: Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total en España, periodo 2010-2020.....	33
-Gráfico 5.1.2: Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total en Europa, 2020.....	34
-Gráfico 5.2.1: Porcentaje de trabajadores con contrato temporal en el empleo total en Europa, 2020.....	37
-Gráfico 6.1: Distribución ocupacional por ramas de actividad y salario de los extranjeros en España, 2020.....	38

ÍNDICE DE TABLAS:

-Tabla 3.1.2: Brecha Salarial de Género en forma no ajustada en Europa, 2020.....	23
-Tabla 3.3.2: Órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado en España en porcentaje de mujeres, periodo 2015-2020.....	29
-Tabla 3.3.3: Porcentaje de mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35, periodo 2015-2020.....	29
- Tabla 5.2.1: Porcentaje de trabajadores con contrato temporal en España, periodo 2010-2020.....	35

1. INTRODUCCIÓN, JUSTIFICACIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

1.1 Introducción

En este trabajo se analiza las posibles causas que pueden explicar por qué en el mundo (y más específicamente en España) existen diferencias entre los salarios de distintos grupos de personas. Esto está provocado por diferencias entre estos grupos, como pueden ser la formación, trabajos más o menos arriesgados, pertenencia a un lugar geográfico distinto, etc.

1.2 Justificación de la elección de este tema

Elegí este tema porque me parece importante conocer las principales razones de por qué hay algunas personas que ganan más que otras, ya que el poder adquisitivo que una persona tenga es uno de los condicionantes más fuertes para su vida.

1.3 Objetivos

Conocer las principales causas de las diferencias salariales entre las personas siguiendo un análisis objetivo.

1.4 Metodología

Para la realización de este trabajo se ha llevado a cabo la recopilación de manuales y libros sobre las diferencias salariales para su posterior lectura. De esta manera, se ha logrado obtener una visión general sobre este tema para poder tratar y explicar sus diferentes aspectos.

Después, se ha realizado una búsqueda y lectura de diferentes artículos sobre este tema para complementar la información obtenida de los manuales y libros.

Por último, se ha efectuado la realización de gráficos y tablas para respaldar los argumentos y conclusiones de este trabajo, consiguiendo estos datos a través de los sitios web del Instituto Nacional de Estadística (INE) y Eurostat.

2. TEORÍAS DE LAS POSIBLES CAUSAS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES

La sociedad actual en la que vivimos se rige por un sistema capitalista en el que las personas son remuneradas por hacer una serie de trabajos que aportan un valor a la sociedad. Esta remuneración es diferente entre los diferentes tipos de personas y las ocupaciones que tengan: una persona que trabaje en el McDonald's cuarenta horas semanales llega a cobrar el salario mínimo, en este caso, de España (1080€ mensuales en este momento); una persona que es un jugador de baloncesto profesional puede llegar a cobrar cientos de miles de euros anuales en España por su oficio; y otra persona que tiene un nivel de formación alto en derecho y que desempeña el oficio de abogado de una importante empresa nacional cobra 3.500€ mensuales.

Entre las diferencias salariales que existen se pueden diferenciar: las **diferencias salariales de equilibrio**, que no conllevan un movimiento de las personas de un trabajo peor remunerado a otro mejor remunerado, y las **diferencias salariales transitorias**, que son las que si atraen a los trabajadores de los puestos peor remunerados hacia los puestos mejor remunerados, existiendo la movilidad de trabajo, lo que hace que las remuneraciones entre los diferentes puestos de trabajo se igualen o sus diferencias se acorten.

A continuación, expondré distintas explicaciones sobre las posibles causas de las diferencias salariales basándome en McConnell, Brue y McPherson (2007).

2.1. Competencia perfecta: trabajadores y puestos de trabajo homogéneos

Partimos de una situación inicial donde los trabajadores y los puestos de trabajo son homogéneos, es decir, todos los trabajadores tienen las mismas características y lo mismo pasa con los puestos de trabajo. Si aparte de esto no hay costes de transporte ni de búsqueda de trabajo y la información es perfecta, habrá una movilidad de trabajadores entre los puestos de trabajo y las regiones de tal manera que todos los trabajadores tengan el mismo salario real.

2.2. Diferencias salariales: heterogeneidad entre los puestos de trabajo

En la realidad, los puestos de trabajo no son iguales entre sí, sino que son heterogéneos, es decir, presentan una serie de características entre ellos (tamaño de la empresa, grado de formación, situación sindical, ...) que hacen que los salarios entre los distintos puestos de trabajo sean diferentes.

2.2.1. Diferencias Compensatorias

Estas diferencias salariales se definen como *“la remuneración adicional que debe proporcionar un empresario para compensar a un trabajador por una característica poco agradable de un puesto de trabajo que no existe en otro”* (McConnell, Brue y McPherson, 2007, pp. 214).

Un ejemplo de esto último sería la diferencia entre un puesto de trabajo de barrendero que realiza su trabajo en los interiores (**X**), y otro puesto de trabajo de barrendero, pero, en este caso, teniendo que realizar su trabajo en los exteriores (**Y**). Suponiendo homogeneidad en los trabajadores, el primer puesto de barrendero (**X**) tiene la ventaja de ser un trabajo más agradable que el segundo (**Y**), ya que las condiciones medioambientales son más seguras y cómodas, por lo que la oferta de trabajo en **X** será mayor que la oferta de trabajo en **Y**, lo que conllevará a que el salario de equilibrio en **Y** sea mayor que en **X**, habiendo una diferencia salarial entre los dos puestos de trabajo que es denominada como **diferencia salarial compensatoria o igualadora**.

Dicho esto, hay que explicar que existen una serie de aspectos no salariales en los puestos de trabajo que hacen que la oferta de trabajo sea diferente, siendo estos aspectos los siguientes:

- 1) Riesgos de sufrir un accidente laboral: cuanto mayor es la probabilidad de sufrir un accidente en un trabajo, menor es la oferta de este y mayor será la diferencia salarial.
- 2) Compensaciones extrasalariales: se refieren a compensaciones que una empresa ofrece a sus trabajadores como el seguro médico y/o dental, mayor número de días de vacaciones, etc.

- 3) Estatus del puesto de trabajo: hay algunos puestos de trabajo que están mejor vistos que otros en la sociedad o tienen más prestigio, mientras que hay otros puestos de trabajo que están peor vistos o que tienen menos prestigio porque son rutinarios, monótonos o sucios entre otras razones. Los puestos con mayor prestigio tendrán una oferta de trabajo mayor que las de los puestos de trabajo menos prestigiosos, por lo que el salario será mayor en los puestos de trabajo que están vistos de peor manera en la sociedad.
- 4) Localización del puesto de trabajo: las regiones o ciudades que tengan unas condiciones agradables de habitabilidad pueden atraer a mayor mano de obra que otras regiones que no tienen estos aspectos, por lo que puede aparecer una diferencia compensatoria que se traduzca en una mayor remuneración de los trabajadores que habiten las regiones con menos aspectos agradables.
- 5) Regularidad de las ganancias: hay algunos puestos de trabajo que no tienen la garantía de que vayan a tener un empleo y unas ganancias estables a lo largo del tiempo, a diferencia del resto de puestos de trabajo que sí que tienen esta característica. Esto va a hacer que los puestos con mayor inestabilidad sean menos deseados y tengan menos oferta de trabajo que los puestos de trabajo estables, por lo tanto, los trabajadores en puestos de trabajo menos estables, en media, cobrarán más que los trabajadores que están en los puestos de trabajo estables, existiendo una diferencia compensatoria.
- 6) Posibilidad de obtener mejoras salariales: hay puestos de trabajo donde se puede subir de categoría y, con el tiempo, tener una remuneración mayor, mientras que hay otros puestos de trabajo que son constantes en cuanto a esto. La oferta de trabajo será mayor en los puestos donde pueden ganar más con el tiempo, pudiendo haber una diferencia compensatoria al inicio en estos puestos de trabajo.

2.2.2. Diferencias entre las cualificaciones exigidas

Están diferencias salariales se dan, por ejemplo, cuando existen dos tipos de puestos de trabajo, en el primero no te pide formación o solo la formación básica (que en España sería la ESO) mientras que en el segundo se requiere tener un nivel de formación adicional (tener un grado medio, superior, universitario, etc.), todo esto suponiendo que el resto de los aspectos entre los trabajos se mantienen constantes. Si en los dos puestos de trabajo se cobrase un mismo salario, no tendría sentido invertir en esa formación adicional, ya que lo único que obtendrías en esa situación serían las pérdidas provocadas por esa inversión, teniendo una menor rentabilidad que los trabajadores que no se han formado, por lo que en esta situación todos los trabajadores no realizarían ninguna formación adicional e irían a trabajar al puesto de trabajo que te pide una formación básica.

Para que la situación anterior no se dé, el empresario debe ofrecer una remuneración mayor a los trabajadores del puesto de trabajo con formación adicional que a los del puesto con formación básica.

Además, puede darse el caso de que exista una diferencia no salarial entre los puestos de trabajo, como puede ser la peligrosidad que haya en uno de ellos. Por ejemplo, si hay un puesto de trabajo que no requiere formación pero que es peligroso y hay otro puesto de trabajo que es seguro pero que requiere de una formación adicional. El salario puede ser mayor, menor o igual entre los dos puestos de trabajo, dependiendo del grado de la peligrosidad de un puesto de trabajo y del coste de formación del otro puesto.

2.2.3. Diferencias basadas en los salarios de eficiencia

Estas diferencias en los salarios son diferencias de equilibrio, es decir, los empresarios pagan una remuneración mayor a los trabajadores para que el mercado no se vacíe y así se crea desempleo. Esto puede ser útil en estas circunstancias:

- Modelo de los trabajadores que eluden sus obligaciones: para controlar el rendimiento de los trabajadores, los empresarios pagan un salario de eficiencia, superior al salario que vacía el mercado. De esta forma el coste

de pérdida de trabajo aumenta en los trabajadores, lo que hace que se esfuercen más y el empresario maximiza su beneficio.

- Modelo de rotación: en el caso donde los costes de formación y contratación son altos, los empresarios pagan un salario de eficiencia, superior al salario que aclara el mercado, para reducir la tasa de baja voluntaria, y con ello aumentar la experiencia laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa.

2.2.4. Otras heterogeneidades de los puestos de trabajo:

1. El poder de los sindicatos: en las empresas donde los representantes de los trabajadores tengan más poder conseguirán mayores salarios.
2. Tendencia a discriminar: algunos empresarios tienen preferencia a contratar más o a contratar menos a ciertos grupos de trabajadores, pudiendo haber diferencias salariales entre los distintos grupos por el aumento de la demanda de trabajo hacia unos grupos y el descenso de la demanda de trabajo hacia otros. Más adelante analizaremos este aspecto con más detalle.
3. Tipo de contrato: dependerá del tipo de contrato que tengan los trabajadores, temporal o indefinido, pudiendo ser mayor el salario del trabajador temporal para compensarle su corta duración en el puesto de trabajo. O ser mayor el salario del trabajador indefinido, esto porque al estar poco tiempo en el puesto de trabajo para el trabajador temporal, los incentivos a tener una formación específica disminuyen. Empíricamente, prevalece el segundo caso frente al primero.
4. El tamaño absoluto y relativo de la empresa: los trabajadores de las grandes empresas suelen tener salarios más altos que los de las empresas de menor tamaño, esto es debido a que el poder sindical suele ser mayor, o puede ser que los trabajadores sean más productivos (mayor capital por trabajador). También puede haber compensaciones por tener ambientes de trabajo menos agradable o haber un coste de vida mayor en las zonas de estas empresas. Finalmente, porque las empresas grandes tienen mayor beneficio económico y, con ello, el poder de

negociación de los trabajadores puede aumentar y así obtener salarios más altos.

2.3 Heterogeneidad entre los trabajadores

Los trabajadores no son homogéneos, es decir, no poseen el mismo nivel de formación ni las mismas preferencias ante aspectos no salariales de los puestos de trabajo.

2.3.1. Diferencias de capital humano:

Los individuos tienen diferencias en los stocks de capital humano, es decir, diferencias en la formación y educación. Además, los individuos tienen distintas capacidades para aprender o realizar un trabajo, ya que no todo el mundo puede realizar una serie de trabajos, o no de manera eficiente.

2.3.1. Diferencias entre las preferencias personales

Entre los individuos, también son diferentes las preferencias entre la renta presente frente a la renta futura, y las preferencias sobre aspectos no salariales del trabajo.

En cuanto a las preferencias entre la renta presente frente a la renta futura, los individuos que tengan las preferencias más sesgadas hacia el presente, no cambiarán fácilmente su consumo actual por uno futuro, y serán menos propensos a invertir en educación. En cambio, las personas con las preferencias más sesgadas hacia el futuro, cambiarán fácilmente su consumo actual por uno algo más elevado en el futuro, es decir, este tipo de individuos tendrá más frecuencia a invertir en capital humano.

En cuanto a las preferencias en los aspectos no salariales del trabajo, habrá diferencias entre lo que ganen los distintos trabajadores dependiendo de las preferencias que tengan sobre algunos aspectos del trabajo (como puede ser el riesgo, los días de vacaciones, el prestigio, etc.).

2.4. La teoría hedonista de los salarios

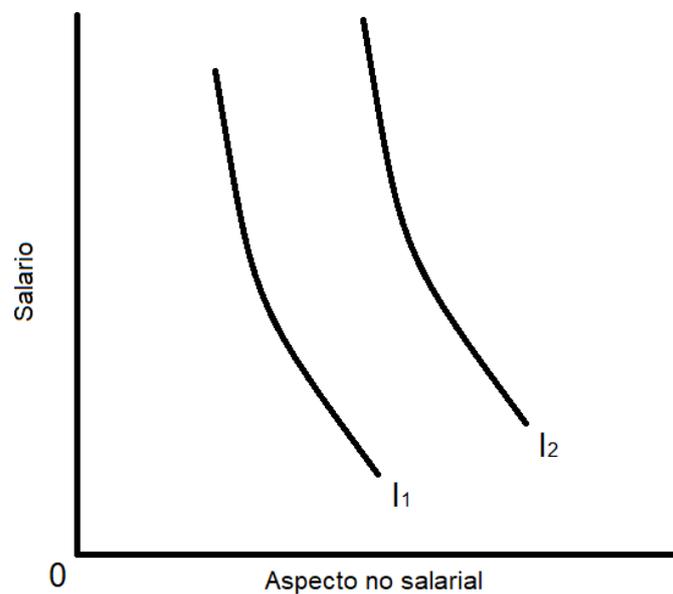
El concepto “hedonismo” tiene como significado la búsqueda del placer y la disminución del dolor.

Esta teoría parte de la base de que tanto los puestos de trabajo como los trabajadores son heterogéneos.

2.4.1. Mapa de curvas de indiferencia del trabajador

Los trabajadores tienen que elegir una combinación entre los salarios y los aspectos no salariales (por ejemplo, la seguridad del trabajo) que maximice su utilidad. Tanto los salarios como los aspectos no salariales generan utilidad al trabajador.

Gráfico 2.4.1: Mapa de curvas de indiferencia de los salarios y los aspectos no salariales:



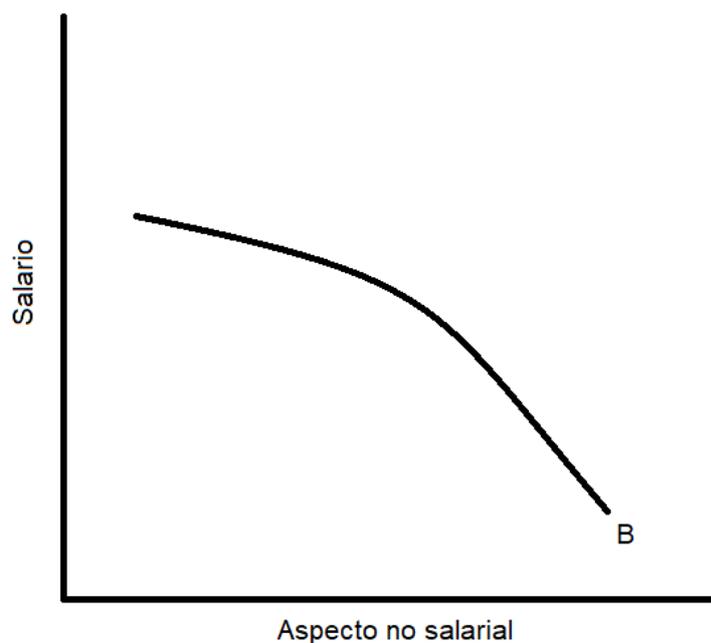
Estas combinaciones entre salario y aspectos no salariales se presentan a través de un mapa de curvas de indiferencia (Gráfico 2.4.1), donde cada curva representa una combinación que genera la misma utilidad para el individuo. Las curvas que están más alejada del origen, representan una combinación que

genera una mayor utilidad que las que están más cerca. La forma de las curvas de indiferencia cambia de unos individuos a otros.

2.4.2. Curva de isobeneficio del empresario

Esta curva representa las distintas combinaciones entre el salario y los aspectos no salariales que dan como resultado la misma cantidad de beneficios (Gráfico 2.4.2).

Gráfico 2.4.2: Curva de isobeneficio del empresario



La razón por la que esta curva es cóncava es porque a medida que va aumentando el nivel de una compensación salarial (como el bienestar en el puesto de trabajo), esta compensación se va a volver más cara y va a requerir de un mayor descenso en el salario para poder tener la misma cantidad de beneficios. Al igual que pasaba con los trabajadores, cada empresario (o empresa) tendrá diferentes curvas de isobeneficio, es decir, dependiendo de que el coste de la compensación salarial sea mayor o menor.

2.4.3. Emparejamiento de los trabajadores y de los puestos de trabajo

Suponemos que tenemos dos individuos, cada uno de ellos tiene el mismo nivel de capital humano que el otro, pero sus preferencias son distintas: el individuo 1 tiene unas preferencias más sesgadas hacia los aspectos no salariales que el individuo 2. También suponemos que existen dos empresarios con curvas isobeneficio, diferentes entre sí.

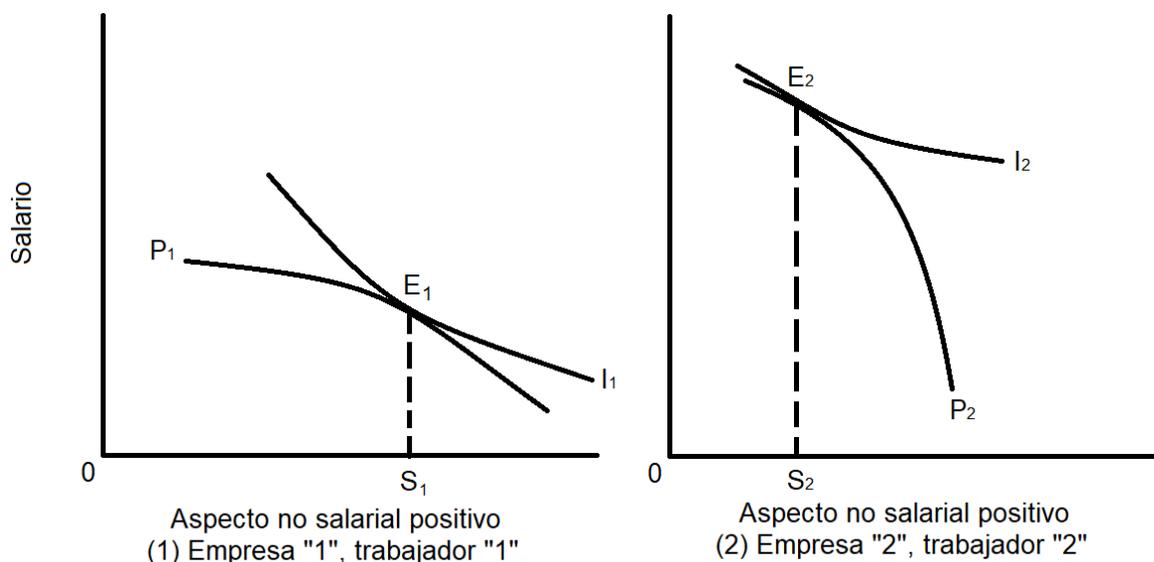
Cada trabajador maximizará su utilidad, dando como resultado que la curva de indiferencia con mayor utilidad de cada trabajador sea tangente a la curva de isobeneficio de su respectivo empresario. Se puede ver como el individuo 1 gana menos dinero, pero a cambio de tener algunos aspectos no salariales mejores que el individuo 2, el cual gana más, pero tiene unas condiciones no salariales peores (Gráfico 2.4.3).

También hay que tener en cuenta que cada trabajador elige al empresario donde su utilidad es mayor, es decir, si el individuo 1, por ejemplo, hubiera elegido trabajar para el empresario 2, el punto de tangencia óptimo para él estaría en una curva de indiferencia con menor utilidad que si trabajase con el empresario 1, por ello elige trabajar con el empresario 1. Lo mismo pasaría si el trabajador 2 trabajase para el empresario 1.

2.4.4. Implicaciones para el mercado de trabajo.

1. Existen diferencias salariales entre personas con mismos niveles de capital humano.
2. Posibilidad de que existan diferencias salariales entre ambos géneros por tener diferentes preferencias entre ellos, respecto a los aspectos no salariales del trabajo.

Gráfico 2.4.3: Emparejamiento de los trabajadores y los puestos de trabajo heterogéneos:



2.5. Las imperfecciones del mercado de trabajo

Otra de las causas por las que pueden existir diferencias salariales es por las imperfecciones del mercado de trabajo, como pueden ser la información imperfecta sobre el mercado de trabajo o la inmovilidad de los trabajadores.

2.5.1. Información imperfecta sobre mercado de trabajo

En la realidad, la información sobre los distintos aspectos del mercado de trabajo, como el salario, las condiciones de trabajo, las compensaciones salariales, la productividad de los trabajadores, etc., no se conoce a la perfección, sino que tanto los trabajadores como los empresarios tienen que captarla y a partir de ahí, tomar una decisión, pero esta captación de información conlleva unos costes y no es completa, es decir, no sabes con total certeza todas las características del mercado laboral. Como consecuencia de esto, pueden existir diferencias salariales entre los distintos puestos de trabajo.

2.5.1. Inmovilidades

Una de las condiciones para que exista un mercado de trabajo perfecto y con salarios iguales en las mismas ocupaciones, es que exista perfecta movilidad de

trabajo, pero esto, por lo general, no se suele dar, esto es debido a que existen impedimentos por los que esta movilidad se dificulta.

Uno de estos impedimentos es la inmovilidad geográfica, por ejemplo, un individuo que cobra un salario en una zona geográfica si descubre que en otra puede cobrar más, puede emigrar hasta ese lugar y trabajar allí, pero existen una serie de costes que puede que se lo impidan, como los costes de transporte, de vivienda, irte lejos de tu familia, etc., lo que puede implicar a que este individuo no se movilice y se quede donde esté. Si estos costes son tan altos que no atraen a los inmigrantes suficientes como para reducir el salario de la zona mejor remunerada, seguirá persistiendo la diferencia salarial.

También pueden existir diferentes requisitos para conseguir los mismos puestos de trabajo entre las zonas debido a que las instituciones de estas zonas los impongan, como puede ser el caso de, por ejemplo, tener un nivel alto de catalán en Cataluña en algunos puestos de trabajo, lo que dificulta el acceso y la movilidad de los trabajadores.

2.6. Diferencias por sexo

En este apartado analizaré las teorías que explican la diferencia salarial por sexo basada en la discriminación. La discriminación salarial se da cuando las mujeres ganan menos que los hombres en el mismo trabajo. Hay una serie de teorías que intentan encontrar una explicación a este problema:

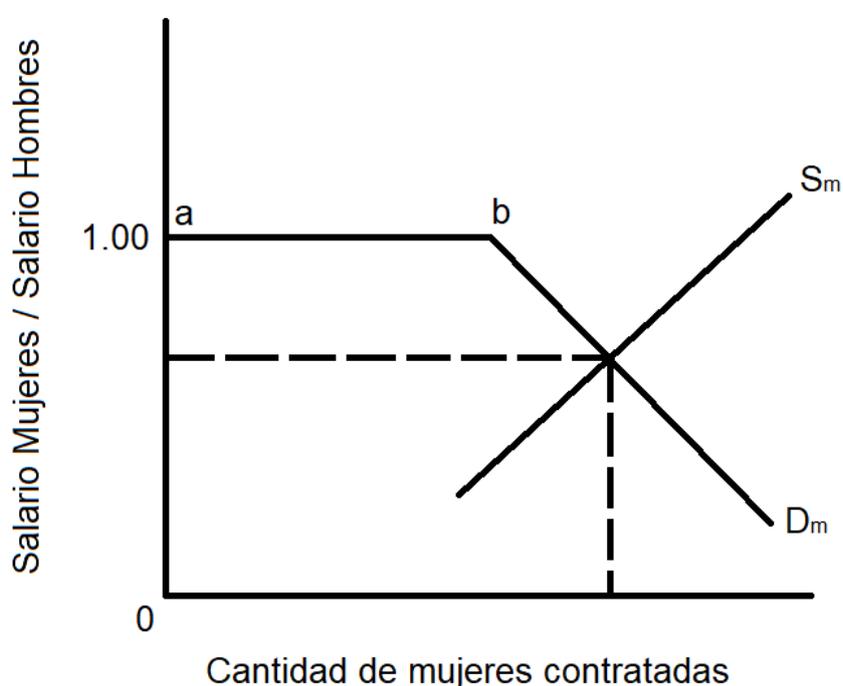
2.6.1. Modelo del gusto por la discriminación

En esta teoría, Becker explica que, suponiendo que tanto hombres como mujeres son igualmente productivos, hay dos tipos de empresarios, uno no discriminador que identifica tanto a trabajadores hombres como a trabajadoras mujeres como sustitutivos perfectos, teniendo salarios idénticos. Pero existe otro tipo de empresario, el discriminador, el cual concibe la contratación de una mujer para un puesto de trabajo como un coste extra, llamado también coste subjetivo, por los prejuicios que tienen hacia ellas. Este coste se refleja en un coeficiente de discriminación "d". A los hombres los contratará por un salario W_h , ya que no tiene prejuicios contra ellos, pero a las mujeres las contratará por un salario W_m

más el valor monetario del coeficiente de discriminación, es decir, W_m+d , por lo que este empresario solo contratará mujeres si $W_h > W_m+d$.

Esto también significa que el salario de las mujeres es menor al de los hombres, ya que el salario de las mujeres es el salario de los hombres menos el coeficiente de discriminación, $W_m = W_h - d$, siendo el salario idéntico si este coeficiente fuera igual a cero, es decir, si no existieran prejuicios contra las mujeres.

Gráfico 2.6.1: La discriminación salarial en el mercado de trabajo:



En el anterior gráfico (Gráfico 2.6.1), la curva de demanda de las mujeres se ha dibujado ordenando a los empresarios de menor a mayor coeficiente de discriminación de izquierda a derecha. El tramo horizontal muestra a los empresarios no discriminadores ($d=0$), mientras que la decreciente muestra a los empresarios discriminadores ($d>0$), siendo mayor el coeficiente de discriminación a medida que nos desplazamos hacia la derecha. Junto a la curva de oferta de trabajo de las mujeres, se determina el salario de equilibrio del mercado, donde se cruzan la oferta y la demanda.

Según esta teoría:

- El salario de las mujeres será igual al de los hombres si la oferta de trabajo femenino cortara por el tramo horizontal de la curva de demanda de trabajo, pero si la oferta de trabajo femenino es mayor y corta por el tramo decreciente de la demanda de trabajo, el salario de las mujeres será menor al de los hombres y existirá discriminación.
- Un cambio en las leyes o en las actitudes sociales variará el coeficiente de discriminación de los empresarios y la forma de la curva de demanda.

2.6.2. Teoría de la discriminación estadística

La discriminación estadística existe cuando una persona es juzgada por las características medias del grupo al que pertenece y no por sus características personales.

En los mercados de trabajo, los empresarios buscan maximizar su productividad en cada puesto de trabajo, lo que hace que busquen a los trabajadores más aptos para ello. De esta forma, recogen información sobre todos los solicitantes del puesto, como, por ejemplo, su raza, su edad y su sexo. El problema es que recoger toda la información es una labor muy costosa y solo se recoge una parte. Con esta información no va a poder predecir de forma óptima cuál de los solicitantes va a ser la mejor opción. Como consecuencia, los empresarios deciden a quien contratar utilizando datos “subjetivos” como la raza, la edad y el sexo.

Hay que decir que, con esto, el empresario:

- Resulta beneficiado por discriminar, ya que minimiza los costes de contratación.
- No discrimina de una forma maliciosa, ya que sus decisiones, en media, pueden ser racionales, correctas y rentables.
- No existe ninguna razón de que la discriminación estadística se vea reducida por el paso del tiempo, esto es debido a que quienes las practican suelen ser los beneficiados.

2.6.3. El modelo de la concentración

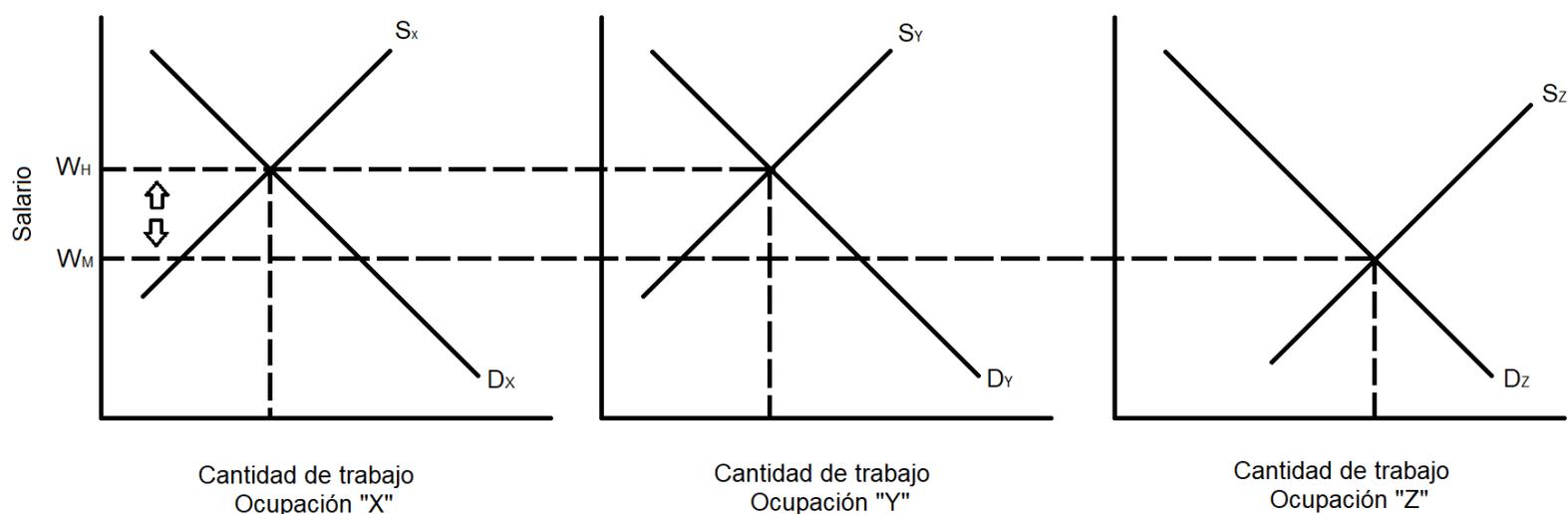
Para explicar por qué razón se produce la concentración, hay que decir que una parte de la productividad de los trabajadores depende del esfuerzo de un grupo. Si las interrelaciones sociales en el trabajo son desfavorables, disminuye la productividad. Esto se puede dar o bien porque los trabajadores varones están molestos por trabajar con mujeres o que ellas les den ordenes, o bien porque los empresarios tienen ideas preconcebidas sobre la capacidad de las mujeres u otros grupos.

Este modelo supone:

1. La población activa está dividida por igual entre trabajadores masculinos y femeninos.
2. Hay tres ocupaciones en el mercado de trabajo ("X", "Y" y "Z"), que tienen la misma demanda de trabajo.
3. Los hombres y las mujeres son igualmente productivos en todos los puestos.
4. Los mercados de los productos son competitivos.
5. Se suponemos que, las ocupaciones "X" e "Y" son "trabajos de hombres" y la ocupación "Z" es un "trabajo de mujer". Como consecuencia de la segregación ocupacional, las mujeres estarán confinadas en la ocupación Z y serán excluidas de la "X" y de la "Y".

Como los hombres se distribuirán de igual forma entre las dos primeras ocupaciones y todas las mujeres están concentradas en la última ocupación, el salario de equilibrio de las dos primeras ocupaciones, de los hombres, será mayor que el salario de equilibrio de la última ocupación, de las mujeres, esto debido a que la oferta en la ocupación "Z" es mayor (el doble en este caso), a la oferta de la ocupación "X" e "Y" (Gráfico 2.6.2).

Gráfico 2.6.2: Segregación ocupacional:



Debido a la discriminación, las mujeres no podrían entrar a los otros puestos de trabajo y ganar un salario más alto, y aunque los hombres sí que podrían entrar a la ocupación "Z" por sus preferencias, no entrarían porque se recibe un salario más bajo en esta ocupación.

La forma en que esta discriminación llegara a su fin, sería a través de una legislación que impida este tipo de actitudes o por un cambio en la actitud de la sociedad, dando como resultado que las mujeres se desplacen a los puestos de trabajo con un mayor salario. De esta manera, los hombres y las mujeres tendrían el mismo sueldo.

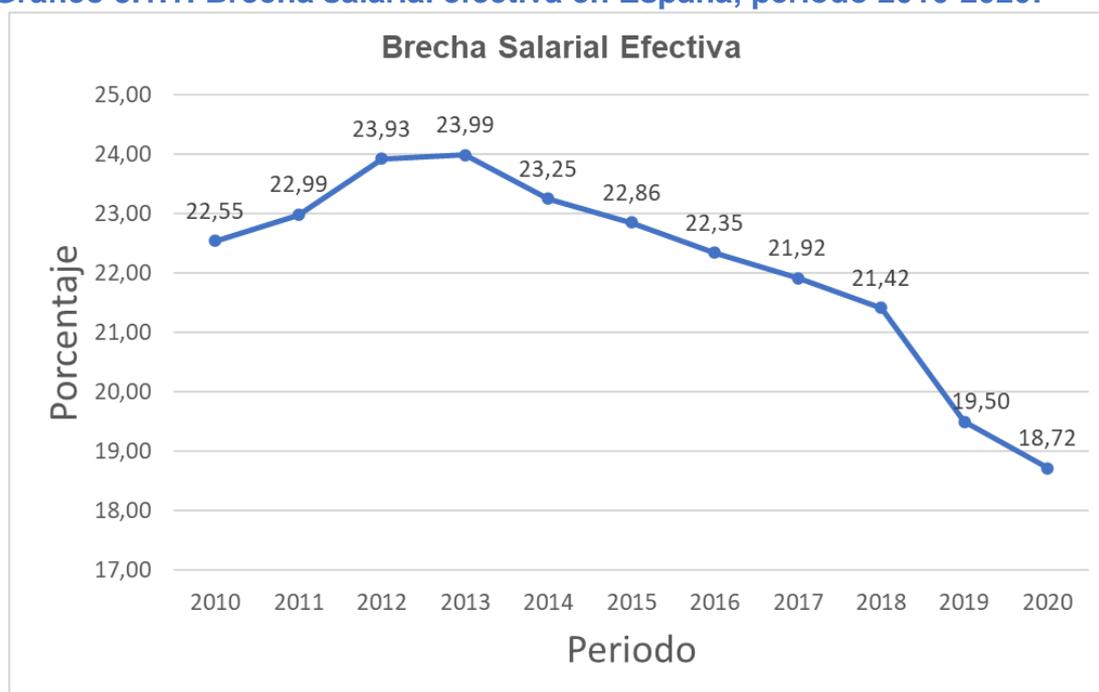
3. DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Habiendo visto las distintas teorías que explican las diferencias salariales, vamos a ver la situación actual en España de las diferencias de salarios por sexos durante el periodo (2010-2020).

3.1. Brecha salarial

Según la Encuesta Anual de la Estructura Salarial (EAES), realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), el salario medio anual de las mujeres en el año 2020 fue de 22.467,5 euros, y el salario medio anual de los hombres en este mismo año fue de 27.642,5 euros, es decir, el salario medio de las mujeres en 2020 supone un 81.3% del salario medio de los hombres.

Gráfico 3.1.1: Brecha salarial efectiva en España, periodo 2010-2020:



Fuente: Elaboración propia con los datos del INE – Mujeres y Hombres en España

Si calculamos la Brecha Salarial Efectiva, que muestra la diferencia entre el salario medio de los hombres y el salario medio de las mujeres, siendo el cociente:

$$\frac{\text{Salario Medio Hombres}_t - \text{Salario Medio Mujeres}_t}{\text{Salario Medio Hombres}_t} \times 100;$$

siendo “t” el año de referencia, vemos que, aunque entre el año 2010 y 2013 esta diferencia aumento, desde entonces hasta el año 2020 se ha reducido, pasando en una década de un 22,55% de diferencia a un 18,72%.

Tabla 3.1.2: Brecha Salarial de Género en forma no ajustada en Europa, 2020:

Luxemburgo	0,7%	Unión Europea 27	12,9%
Rumania	2,4%	Lituania	13%
Eslovenia	3,1%	Noruega	13,4%
Italia	4,2%	Dinamarca	13,9%
Polonia	4,5%	Países Bajos	14,2%
Bélgica	5,3%	Francia	15,6%
España	8,9%	Eslovaquia	15,8%
Irlanda	9,9%	Rep. Checa	16,4%
Chipre	9,9%	Finlandia	16,7%
Malta	10%	Hungría	17,2%
Croacia	11,2%	Alemania	18,3%
Suecia	11,2%	Suiza	18,4%
Portugal	11,4%	Austria	18,9%
Islandia	12,2%	Estonia	21,1%
Bulgaria	12,7%	Letonia	22,3%

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat - Encuesta Europea de la Estructura Salarial

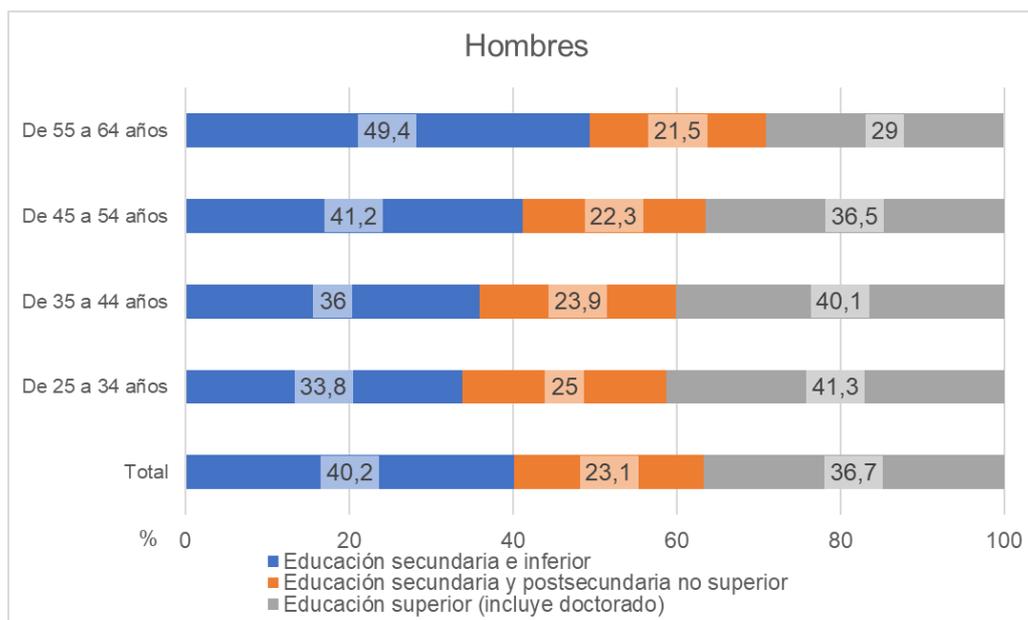
En comparación con el resto de Europa (Tabla 3.1.2), España es de los países donde hay menos diferencia salarial entre hombres y mujeres, con un 8.9% de brecha salarial, siendo menor a la media de la Unión Europea 27, la cual es de un 12,9%. La cifra de España en la Tabla 3.1.2 es diferente al del Gráfico 3.1.1 porque Eurostat ha calculado los datos con los ingresos brutos por hora, mientras que las cifras del Gráfico han sido calculadas con los salarios anuales medios que proporciona el INE.

Aunque sí que sea cierto que los hombres, en media, cobren más que las mujeres, nos estamos pasando por alto algunas características que son relevantes para el análisis que veremos a continuación para el caso de España.

3.2. Educación

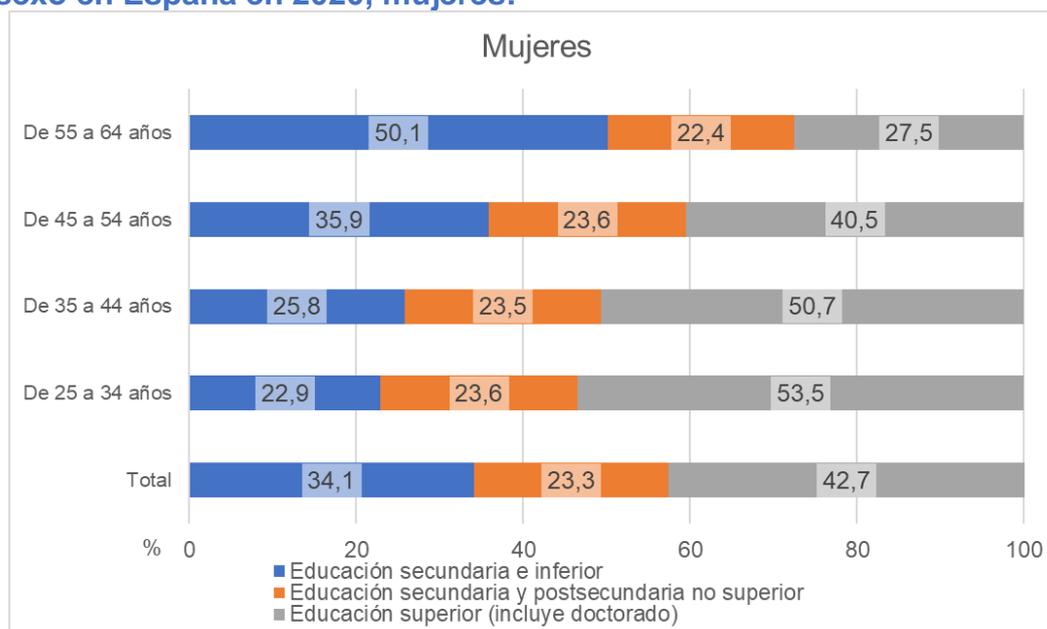
La educación tiene influencia en los salarios porque la inversión en capital humano es una de las principales herramientas que tienen las personas de ser más productivo y, con ello, tener salarios más elevados.

Gráfico 3.2.1: Nivel de formación de la población adulta por grupos de edad y sexo en España en 2020, hombres:



Fuente: Elaboración propia con datos del INE - Mujeres y Hombres en España

Gráfico 3.2.2: Nivel de formación de la población adulta por grupos de edad y sexo en España en 2020, mujeres:

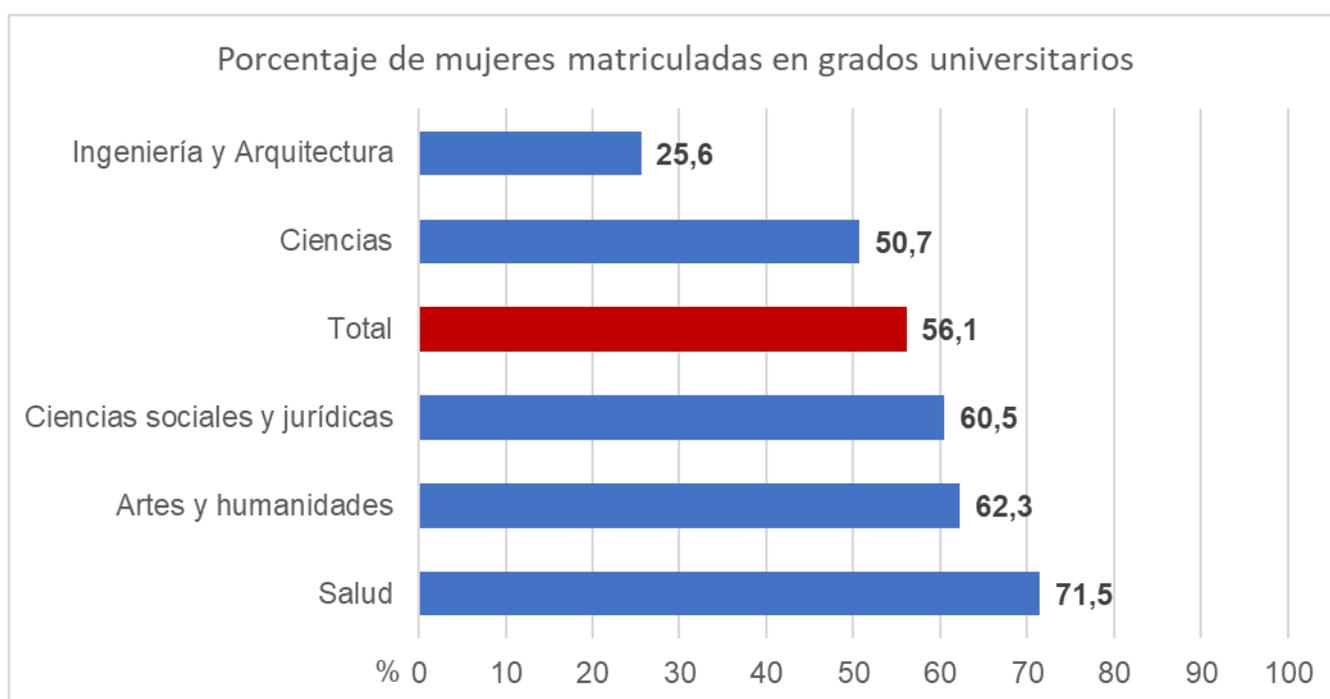


Fuente: Elaboración propia con datos del INE - Mujeres y Hombres en España

Según estos datos (Gráficos 3.2.1 y 3.2.2), habría un mayor porcentaje de hombres que tendrían educación secundaria e inferior en casi todos los grupos de edad, en comparación a las mujeres. El caso contrario pasaría con la educación superior, donde hay una mayor proporción de mujeres que poseen estos estudios en casi todos los grupos de edad, en comparación con los hombres. El grupo de edad de 55 a 64 años es el único donde hay una mayor proporción de mujeres que de hombres en la educación secundaria e inferior y el caso contrario en la educación superior, aunque son cifras bastante próximas entre sí.

Si solo tuviéramos en cuenta este aspecto respecto a la educación, no tendría sentido que las mujeres ganasen menos que los hombres, siendo una posible explicación la existencia de discriminación hacia la mujer. Sin embargo, también hay que tener en cuenta otro aspecto dentro de los estudios, y es qué tipo de estudios realiza cada grupo (hombres y mujeres) y en qué proporción están.

Gráfico 3.2.3: Mujeres matriculadas en enseñanza de grado por rama de enseñanza en 2020:



Fuente: Elaboración propia con datos del INE – Mujeres y Hombres en España

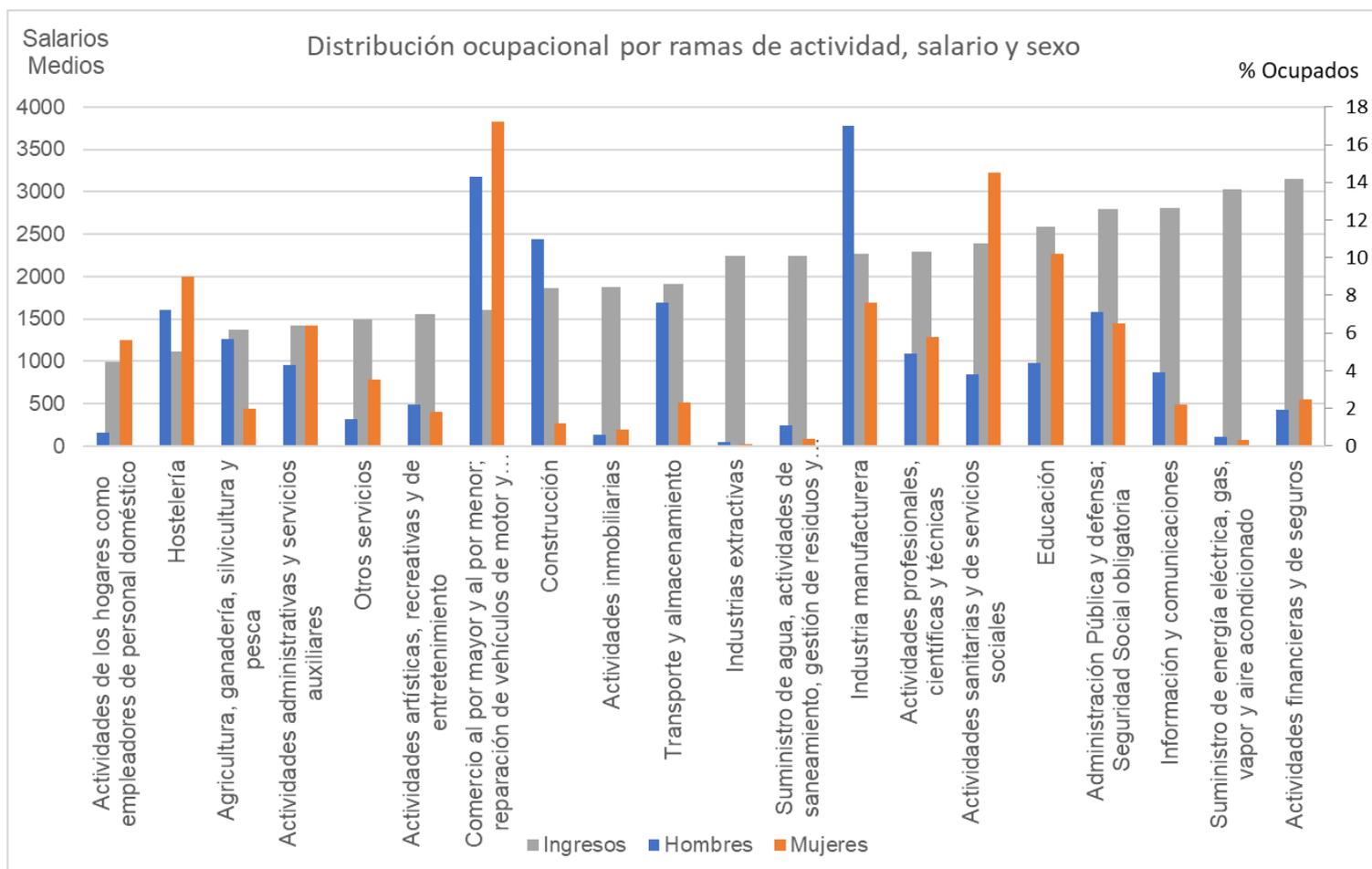
Como se puede ver en el Gráfico 3.2.2, el 56,1% de los estudiantes de grado universitario son mujeres, es decir, existe un porcentaje mayor de mujeres que de hombres estudiando en la universidad siendo las ramas en que más destacan: las artes y humanidades, con un 62,3%, y las ciencias de la salud, con un 71,5%. En cambio, hay una rama de estudio en la que hay un número relativamente bajo de mujeres, y este es el grado de ingeniería y arquitectura con un 25,6%.

Esto último es bastante relevante, debido a que las salidas que pueda tener cada rama de actividad tienen salarios diferentes entre sí. Según la Fundación BBVA, en el año 2016 el salario medio bruto mensual de población con estudios superiores por rama de actividad fue: ciencias de la salud, en torno a 2.700€; ingeniería y arquitectura, en torno a 2.500€; ciencias sociales: en torno a 2.300€; y artes y humanidades, en torno a 2.200€. Esto puede ser una de las razones por las que, en media, existen diferencias salariales entre los hombres y las mujeres.

3.3. Diversos aspectos del mercado de trabajo

Fijándonos más en el tipo de ocupación que desempeña cada grupo, hombres y mujeres respectivamente, podemos ver en que ramas de actividad se concentra más cada uno de ellos. Esto es importante porque una de las razones principales por las que las diferencias salariales de género existen es por la segregación o concentración de las mujeres en algunas ramas de actividad o tipos de trabajo (Cerviño Cuerva, 2018).

Gráfico 3.3.1: Distribución ocupacional por ramas de actividad, salario y sexo en España, 2020:



Fuente: Elaboración propia con datos del INE – Mujeres y Hombres en España

Si observamos el Gráfico 3.3.1, vemos como las mujeres se concentran más en 3 ramas: Actividades sanitarias y servicios, comercio al por mayor y al por menor, y educación. Aunque sí que es cierto que las mujeres destacan en las ramas de actividad quinta y sexta mejor pagadas, se puede ver como en las cuatro mejor pagadas hay una mayor proporción de hombres que de mujeres o están repartidos de forma similar.

También hay que tener en cuenta que, en las ramas de actividad de la industria manufacturera, el transporte y el almacenamiento, y la construcción, tienen un salario intermedio en comparación al resto de sectores y son principalmente ocupados por hombres, mientras que cuatro de las cinco actividades peor pagadas son ocupadas principalmente por mujeres.

Además, hay que decir que estamos suponiendo que cada persona, independientemente de ser hombre o mujer, está ganando el mismo dinero que otra persona que trabaja en la misma rama de actividad cuando en la realidad no es siempre así.

A parte del tipo del tipo de ocupación, también es importante el tipo de jornada que tienen tanto los hombres como las mujeres, distinguiendo entre jornada parcial o a tiempo completo. Esto es relevante porque, como veremos en un apartado posterior, el salario medio por hora a tiempo completo es de 16.88€, mientras que a tiempo parcial se reduce a 11.60€.

Comparando el tipo de jornada de trabajo que tienen los hombres y las mujeres según la Encuesta Anual de Estructura Salarial del año 2020 del INE, un 6.7% de los hombres trabajan a tiempo parcial, mientras que en el caso de las mujeres es de un 22.8%, lo que hace que esto sea un factor relevante a la hora de explicar la Brecha de Género.

Las principales razones, según Conde-Ruiz y Marra de Artiñano (2016), por las que se da esta diferencia de tipo de jornada laboral se pueden resumir en una mayor ocupación del tiempo, por parte de las mujeres, en: cuidado de familiares enfermos o con discapacidad, cocinar o hacer labores domésticas y en el cuidado o educación de los hijos.

Otro punto a tener en cuenta, respecto a la ocupación, es la posición de las mujeres en puestos de poder o de liderazgo y en qué proporción ocupan estos mandos.

Tabla 3.3.2: Órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado en España en porcentaje de mujeres, periodo 2015-2020:

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	29,4	29,4	29,2	41,2	42,8	43,5
Presidencia de Gobierno, Vicepresidencia/s y Ministerios	28,6	27,3	35,7	61,1	58,8	47,8
Secretarías de Estado	25	25	29,2	43,5	44	46,2
Subsecretarías y Secretarías Generales	35,2	36,5	30,2	39,7	38,33	40,8
Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas	27,9	27,4	27,9	39	42,45	43,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) - Mujeres y Hombres en España

En el estado español, a niveles generales, cada vez hay una mayor presencia de mujeres en los altos cargos, pasando en cinco años de haber un 29,4% a un 43,5%, destacando el apartado de Presidencia de Gobierno, Vicepresidencia/s y Ministerios, donde, en el año 2018, se llegó a un 61,1%, aunque este porcentaje ha ido disminuyendo hasta llegar en el año 2020 a un 47% (Tabla 3.3.2). Hay que decir que, en el año 2021, en este último apartado, volvió a aumentar la proporción de mujeres a un 60.9%.

Tabla 3.3.3: Porcentaje de mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35, periodo 2015-2020:

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Presidencia	8,8	8,8	8,8	6,1	2,9	6,1
Total Consejo	18	19,5	21,1	22,5	24,7	27,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) - Mujeres y Hombres en España

En lo referente al sector privado (Tabla 3.3.3), vemos como en el puesto de Consejo ha aumentado la participación de las mujeres en casi 10 puntos, pero en el cargo de presidencia este número, además de haber sido en todo el periodo menor al 9%, esta participación ha disminuido. Esta baja proporción de mujeres en el ámbito privado puede ser dada, según Sepúlveda, Algarra Paredes y Ramos Melero (2012), por la reciente incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, ya que para alcanzar los niveles más altos de la jerarquía profesional se requiere de una carrera prolongada, por ello menos mujeres habrían alcanzado puestos más altos.

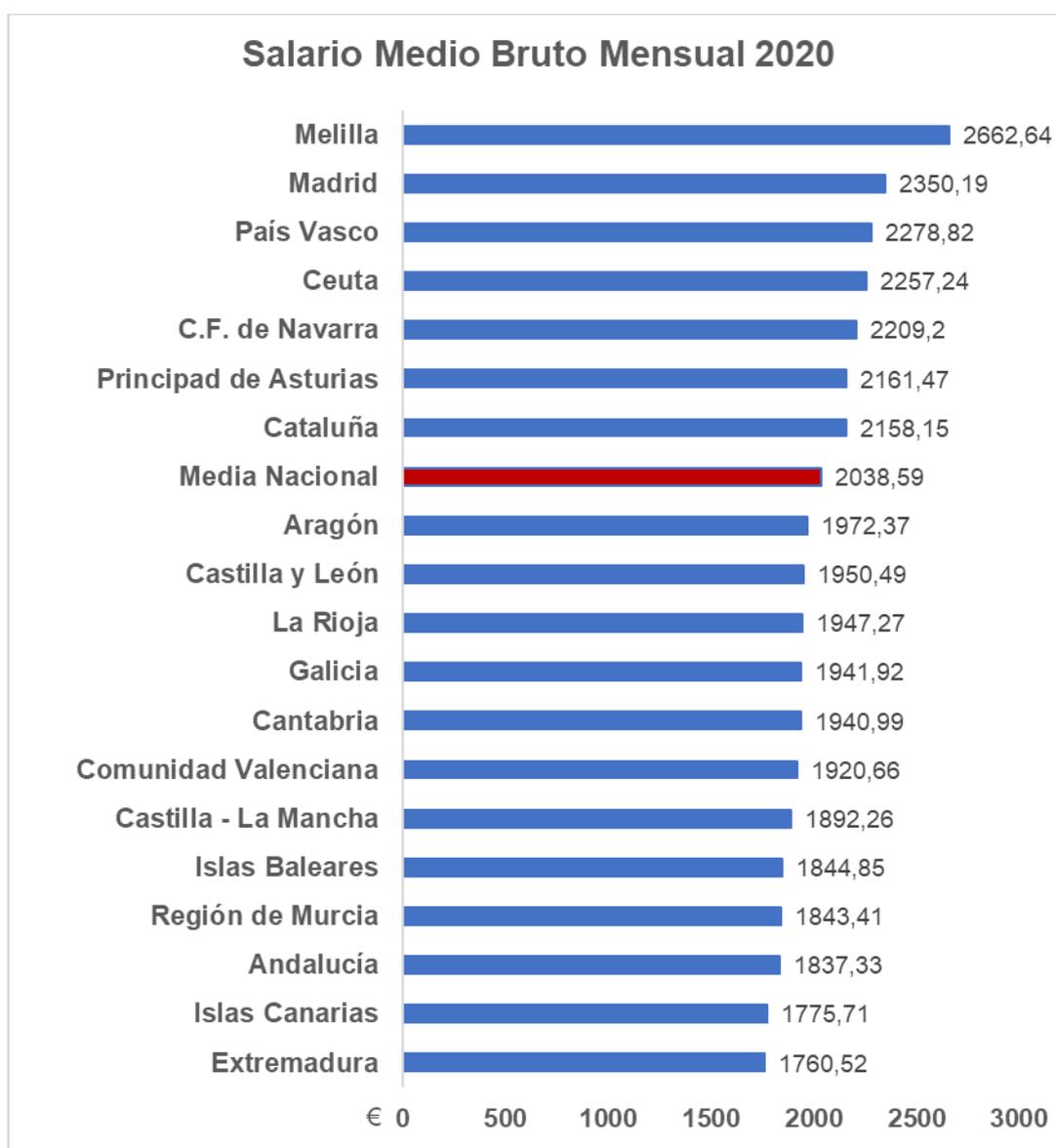
3.4. Medidas para disminuir la Brecha Salarial de Genero

- 1) Igualdad de oportunidades en la educación y formación de toda la población.
- 2) Leyes a favor de una igual retribución por la realización de un mismo trabajo entre todos los trabajadores, independientemente del género.
- 3) Imposición de cuotas de género, que obliga a que un porcentaje mínimo de trabajadores tenga que ser mujer, para una serie de oficios.
- 4) Proposición de alcanzar una serie de metas numéricas para que así haya una mayor representación de mujeres en los altos cargos, como, por ejemplo, proponerse alcanzar un mayor porcentaje de mujeres que sean ministros.
- 5) Incentivos, generalmente monetarios, a las empresas para la contratación de mujeres.
- 6) Políticas encaminadas a un reparto más equitativo de las bajas parentales, teniendo un cierto nivel de remuneración, un número de días de baja semejante entre los padres y las madres, e incentivos económicos para que las bajas estén distribuidas de forma igualitaria.
- 7) Políticas de concienciación y educación de la población para paliar los estereotipos que tenga la población sobre las mujeres a través de charlas, mítines, manifestaciones, etc.

4. DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

En España no sólo existen diferencias salariales entre distintos grupos de personas (hombres y mujeres), sino que también existen diferencias salariales entre las personas que viven en diferentes zonas geográficas dentro del país. Estas zonas geográficas, en España, están separadas principalmente por comunidades autónomas.

Gráfico 4.1: Salarios Medios Brutos Mensuales por Comunidad Autónoma en España, año 2020:



Fuente: Elaboración propia con datos del INE – Encuesta de la Población Activa

Según lo que vemos en el gráfico anterior (Gráfico 4.1), las personas de las comunidades autónomas de España que reciben un mayor salario se corresponden con las que están situadas al centro y norte del país, junto a las dos ciudades Ceuta y Melilla, siendo Madrid, País Vasco, Navarra, Asturias y Cataluña las comunidades autónomas que están por encima de la media española, y de los 2.000€ mensuales brutos.

En el otro opuesto nos encontramos con que las comunidades autónomas que están situadas al sur del país, Extremadura, Andalucía y Murcia, junto a los dos conjuntos de islas, Canarias y Baleares, son las zonas donde hay peores remuneraciones.

Hay que explicar que la principal razón por la que los sueldos en Ceuta y en Melilla sean tan elevados, es porque en estas ciudades, aunque hay un gran porcentaje de personas en riesgo de pobreza o exclusión social, hay un gran número de funcionarios los cuales cobran un complemento de residencia que no se percibe en otras comunidades autónomas, lo que hace que, en media, los salarios sean más altos.

Según El Primer Informe Sobre la Desigualdad en España (2013), las diferencias en las estructuras productivas y dotaciones de capital humano en las regiones destacan como factores explicativos de las diferencias salariales. También existe evidencia sobre el impacto de las diferencias en los rendimientos del capital humano en las diferencias salariales entre regiones.

A esto, añade que también hay otros factores a tener en cuenta, como son el coste de la vida, la productividad del trabajo, la incidencia del desempleo, la negociación colectiva y los tamaños de las empresas de cada región.

5. DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE TRABAJADORES: A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL; CON CONTRATO TEMPORAL Y CONTRATO INDEFINIDO.

En el mercado laboral también se pueden dar diferencias salariales entre personas que trabajan: a tiempo parcial y otras que lo hacen a tiempo completo; o con un contrato temporal y otras con un contrato indefinido, ya sea que trabajen en cualquiera de estas opciones de manera voluntaria o involuntaria.

5.1. Trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial

En el primer caso, si observamos la situación que hay en España en el periodo 2010-2020 (Gráfico 5.1). se puede ver como desde el año 2010 hasta el año 2014 aumenta el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en 2,9 puntos, esto debido a la crisis del año 2008 y a la reforma laboral del año 2012, la cual dio más flexibilidad a las empresas al permitirles o facilitarles cambiar jornadas, turnos, funciones y hasta a rebajar salarios, según Radio Televisión Española (RTVE, 2020). A partir del año 2015, como consecuencia del fin de la crisis en España, este porcentaje empezó a disminuir, hasta llegar en el año 2020 a un 14% de trabajadores a tiempo parcial.

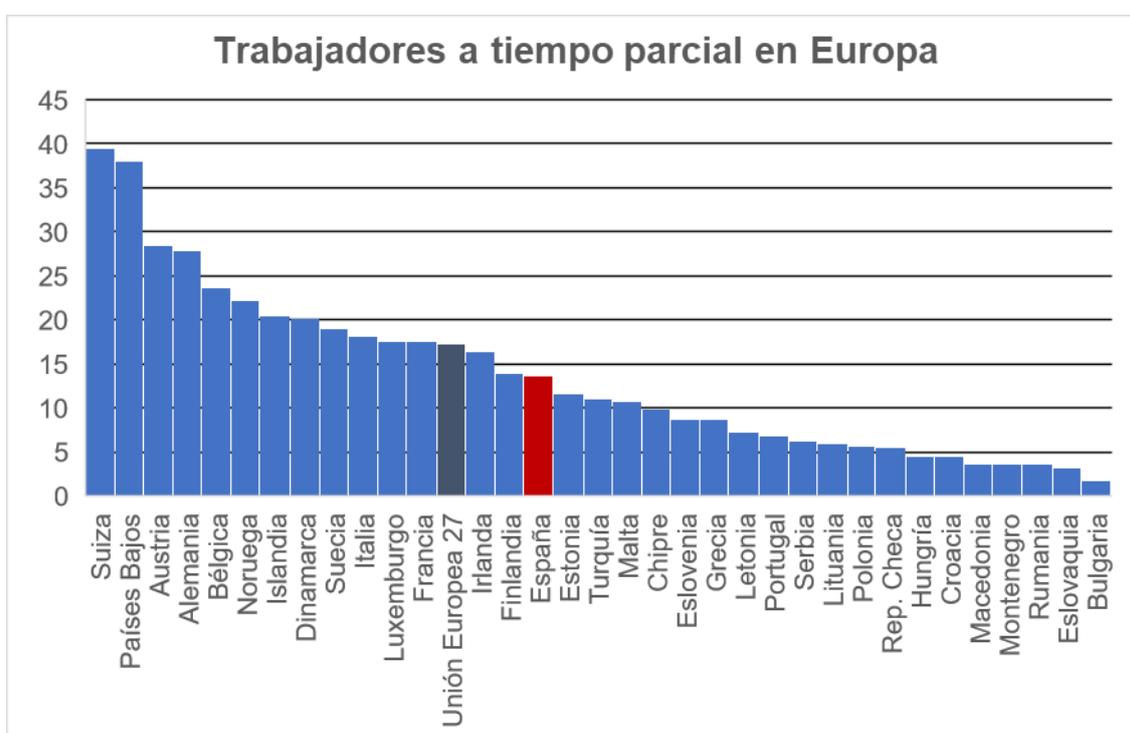
Gráfico 5.1.1: Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total en España, periodo 2010-2020:



Fuente: Elaboración propia con datos del INE – Mujeres y Hombres en España

Comparando la situación en España con el resto de Europa en el año 2020 (Gráfico 5.2), vemos como España está por debajo de la media de la Unión Europea 27, la cual refleja un 17.3% de trabajadores a tiempo parcial, aunque hay que tener en cuenta que la media está sesgada a la alza por los valores de Suiza y Países bajos, que poseen valores de más del 37,5%, por lo que si tomamos la mediana, que en este caso sería Turquía con un 11,1%, vemos como España tiene, en proporción, más trabajadores a tiempo parcial que la mitad de los países europeos.

Gráfico 5.1.2: Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total en Europa, 2020:



Fuente: Elaboración propia con datos del Eurostat – Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo

Siguiendo con el caso de España, hay que indicar que, según la Encuesta Anual de Estructura Salarial del año 2020, el salario medio por hora a tiempo completo es de 16.88€, mientras que a tiempo parcial se reduce a 11.60€.

Según el primer informe sobre la desigualdad en España (2013): “No hay razones para esperar que los trabajadores a tiempo parcial reciban una menor remuneración por hora que aquellos que trabajan a jornada completa ... las diferencias salariales son más bien resultado de las diferentes características de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial y no de una discriminación en contra de los trabajadores a tiempo parcial”.

Es decir, un trabajador que esté a tiempo parcial en una empresa no cobrará un salario por hora inferior que, si estuviera a tiempo completo, realizando la misma labor, la única diferencia que habrá será una reducción de su salario, pero por el hecho de trabajar menos horas.

5.2. Trabajadores con contrato temporal y contrato indefinido

En el caso de los trabajadores con contrato temporal, no se ve ninguna variación correspondiente a la reforma laboral del 2012 y a los ciclos económicos, como pasaba en el caso anterior, variando esta cifra entre 23-27%.

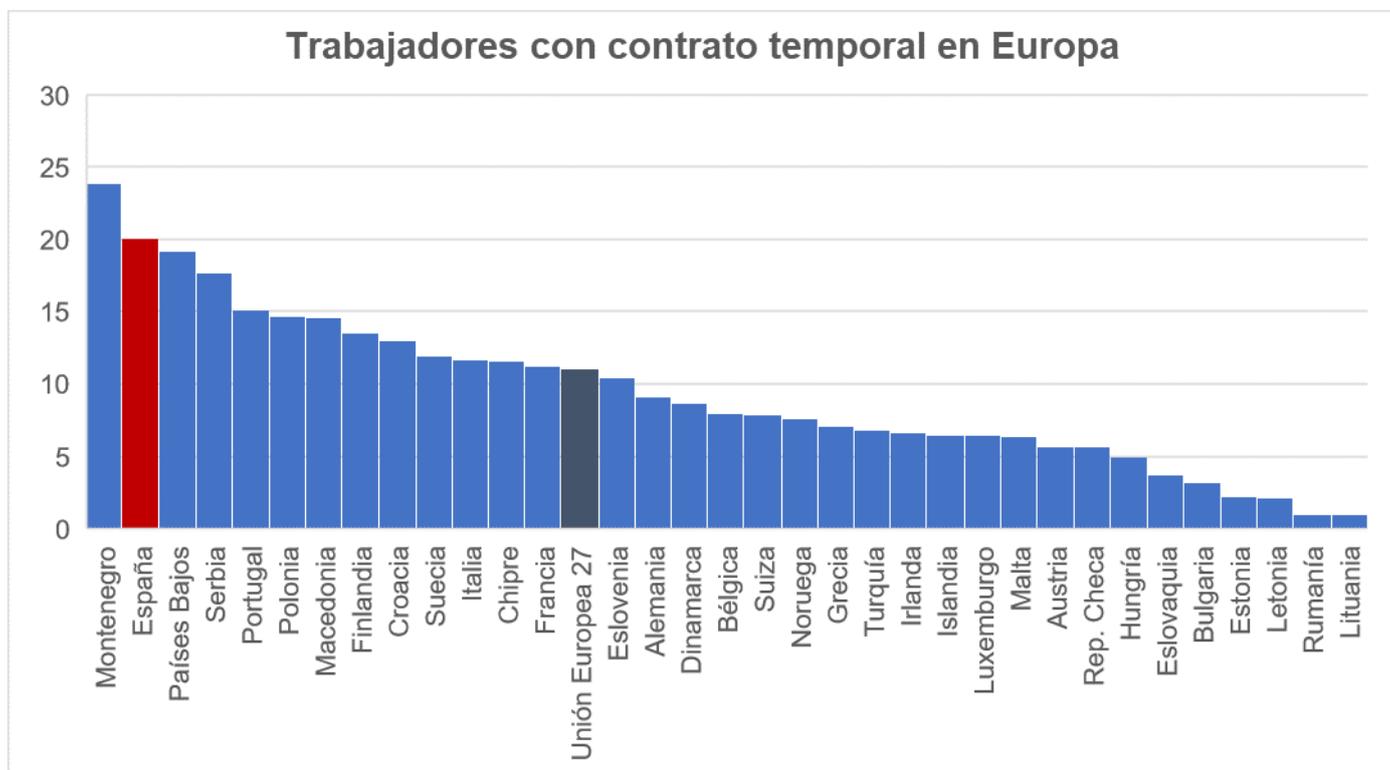
Tabla 5.2.1: Porcentaje de trabajadores con contrato temporal en España, periodo 2010-2020.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Trabajadores con contrato temporal	24,8	25,2	23,4	23,2	24	25,2	26	26,7	26,8	26,2	24,1

Fuente: Elaboración propia con datos del INE – Mujeres y Hombres en España

Si lo comparamos con el resto de Europa, observamos que somos el segundo país con más trabajadores con contrato temporal, solo siendo superados por Montenegro, estando bastante alejados de la media de la Unión Europea 27, que es de un 11.1%. Según el periódico Politikon, las principales razones por las que en España hay tanta temporalidad es por el modelo productivo que tenemos, ya que nuestra economía está centrada en sectores que requieren mayor número de trabajadores temporales, como el turismo, la construcción o la hostelería, unido a la regulación laboral vigente, estando el mercado de trabajo español, en general, bastante regulado.

Gráfico 5.2.1: Porcentaje de trabajadores a con contrato temporal en el empleo total en Europa, 2020:



Fuente: Elaboración propia con datos del Eurostat – Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo

Centrándonos más en los salarios, en el caso de España, según la Encuesta Anual de Estructura Salarial del año 2020 del INE, el salario por hora de un trabajador con contrato temporal es de 16,75€, mientras que el de un trabajador con contrato indefinido es de 13.43€. Una de las razones por las que se da esto puede ser por la antigüedad del trabajador indefinido, que recibe una compensación salarial por su tiempo en el puesto.

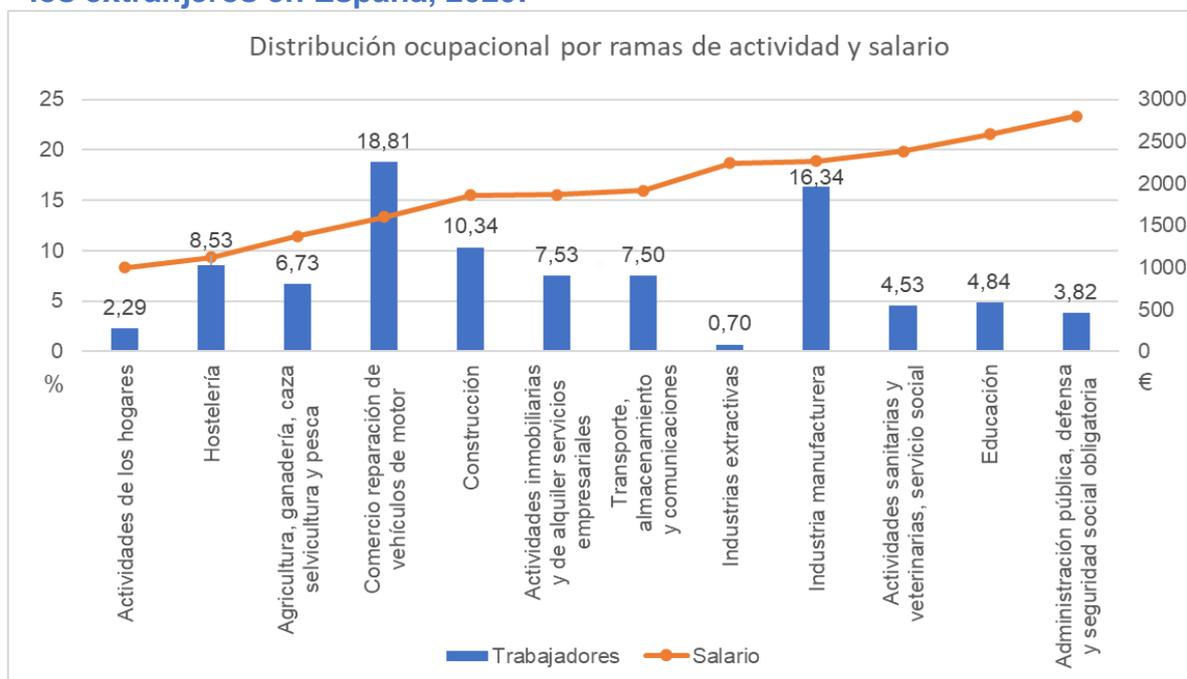
6. DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE NATIVOS Y EXTRANJEROS

Otro grupo social en el que también se dan diferencias salariales es en la población extranjera residente en el país frente a la población nativa de ese país. Es importante analizar las razones por las que se dan estas diferencias porque en el caso de España, según el periódico Expansión, en el año 2020 había un número total de 6.842.202 de inmigrantes, lo que supone un 14.44% de la población de España, un porcentaje importante de población.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), hay una diferencia relevante entre los salarios de la población nativa y la población extranjera en España, porque en media los nativos tienen un salario bruto mensual de 2.119,78€, mientras que la población extranjera tiene un salario de 1.605,63€, lo que significa que los extranjeros ganan un 24.26% menos en su salario en 2020.

Según el CES (2019), la principal razón por la que los extranjeros tienen unos salarios inferiores es por su concentración en ramas de actividad y ocupaciones que tienen salarios por debajo de la media.

Gráfico 6.1: Distribución ocupacional por ramas de actividad y salario de los extranjeros en España, 2020: ¹



Fuente: Elaboración propia con datos del INE – Encuesta de la población activa

¹ Hay que aclarar que, en el Gráfico 6.1, los salarios medios brutos corresponden a la media de todos los trabajadores, no solo de los extranjeros, y que hay un 8.04% de trabajadores que realizan otras ocupaciones, las cuales no se han incluido

Estas ramas de actividad son el comercio y reparación de vehículos de motor, la construcción y la hostelería entre otras, aunque también hay un alto porcentaje de extranjeros trabajando en la industria manufacturera, el cual tiene un salario medio superior al de las actividades anteriormente mencionadas (Gráfico 6.1).

Una causa relevante de esta concentración en este tipo de trabajos es la educación, ya que los extranjeros tienen, en media, un nivel de educación inferior si lo comparamos al de los nativos. Esto hace que tengan ocupaciones cuyo desempeño no requiere cualificación o especialización, ni tampoco algún grado de autonomía o responsabilidad sobre el trabajo. Todo esto implica que los salarios sean más reducidos y tengan peores condiciones de trabajo, como pueden ser una mayor tasa de temporalidad y de trabajo a tiempo parcial.

Además, el informe anteriormente mencionado también aclara que no todos los extranjeros tienen las mismas condiciones, sino que depende también del país o zona de la que provengan. Las personas de origen europeo tienen una estructura ocupacional más diversa, todavía con una elevada proporción en las ocupaciones sin cualificación, pero también con más importancia en las ocupaciones asociadas con el empleo cualificado industrial, de la construcción y en otras ocupaciones más cualificadas. Sin embargo, los inmigrantes de Latinoamérica y el resto de regiones (principalmente Marruecos) tienen más peso en las ocupaciones que no necesitan una educación cualificada.

Por último, el Periódico de España (2013) expresa que la cultura, el idioma, las leyes o el rechazo social dificultan la inserción de los extranjeros. Más adelante, también aclara que las principales barreras que encuentran las personas migrantes para encontrar trabajo son la falta de convalidación de títulos, la inexistencia de un trabajo adecuado, el idioma y la brecha digital.

7. CONCLUSIONES

- 1) Existen diversas teorías que intentan explicar por qué existen diferencias salariales entre los trabajadores, dando distintas explicaciones relacionadas con: la heterogeneidad de los puestos del trabajo o de los trabajadores, e imperfecciones en el mercado de trabajo. También existen teorías que explican las causas de que las mujeres cobren un salario inferior al de los hombres, siendo éstas el gusto por la discriminación, la discriminación estadística y el modelo de la concentración.
- 2) Las mujeres siguen teniendo un salario inferior al de los hombres tanto en España como en Europa, que son los ámbitos geográficos que se han estudiado, aunque esta diferencia en los salarios está en gran parte explicada por aspectos como la educación (principalmente las distintas ramas de estudio donde se concentra cada sexo), la concentración de las mujeres en determinados trabajos y una mayor propensión a trabajar a tiempo parcial
- 3) Existen diferencias entre los salarios de los trabajadores que viven en diferentes comunidades autónomas, habiendo una clara distinción entre el norte y centro del país (donde los salarios son más altos), y el sur y las islas (donde los salarios son más bajos), siendo las principales razones de esto las diferencias en las estructuras productivas y dotaciones de capital humano, el rendimiento del capital humano, el coste de la vida, la productividad del trabajo, la incidencia del desempleo, la negociación colectiva y los tamaños de las empresas de cada región.
- 4) También hay diferencias salariales entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo, debido a las diferentes características de los trabajadores que están en estos empleos. Entre trabajadores temporales e indefinidos también hay diferencia de retribución, siendo las compensaciones por antigüedad una posible causa de esta diferencia.
- 5) Por último, hemos visto que las diferencias salariales entre los nativos y los extranjeros se da principalmente por la concentración de los extranjeros en ramas de actividad y ocupaciones que tienen salarios inferiores a la media.

8. BIBLIOGRAFÍA

8.1. Libros y Manuales

Cáceres Ruiz, J.I., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J.A., Saiz Briones, J. (2004): *“La Segregación Ocupacional y Sectorial de la Mujer en el Mercado de Trabajo Español”*. Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid.

Cerviño Cuerva, E. (2018): *“La desigualdad de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación”*. Panorama Social, nº27, 1º semestre.

Conde-Ruiz, J.I., Marra de Artiñano, I. (2016): *“Brechas salariales de género en España”*. Laboratorio de Alternativas

Consejo Económico y Social de España (2019): *“La Inmigración en España: Efectos y Oportunidades”*

Fundación Alternativas (2013): *“Primer Informe sobre la desigualdad en España”*

McConnell, C.R., Brue, S.L., y McPherson, D.A. (2007): *“Economía Laboral”* McGraw Hill.

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021): *“Panorama de la educación Indicadores de la OCDE”*.

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2022): *“Sistema estatal de indicadores de la educación”*. (Pág. 35-40)

Ministerio de Universidades (2022): *“Datos y cifras del Sistema Universitario Español 2021 – 2022”*.

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022): *“La Situación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo 2020”*

Sepúlveda, B., Algarra Paredes, Á., Ramos Melero, B. (2012): *“Explicaciones Teóricas de la Discriminación de la Mujer en el Mercado de Trabajo: Fundamentos Microeconómicos”*. Revista Internacional de Ciencias Sociales, Volumen 1, Número 1, 2012.

8.2. Páginas Web

Encuesta Anual de la Estructura Salarial (INE) (2020). Disponible en:

https://www.ine.es/prensa/ees_2020.pdf

El Faro Melilla (2017): “*El salario anual de los melillenses es el cuarto más alto del país, con 20.994 euros*”. Disponible en:

<https://elfarodemelilla.es/salario-anual-los-melillenses-cuarto-mas-alto-del-pais-20-994-euros/>

El Independiente (2020): “*Tener dos hijos castiga el empleo de las madres, pero premia el de los padres*”. Disponible en:

<https://www.elindependiente.com/economia/2020/05/03/tener-dos-hijos-castiga-el-empleo-de-las-madres-pero-premia-el-de-los-padres/>

El País (2020): “*Radiografía de los cuidados en España: femeninos y no remunerados*”. Disponible en:

https://verne.elpais.com/verne/2020/03/06/articulo/1583506436_281565.html#:~:text=El%2078%2C7%25%20de%20las,de%20la%20casa%20a%20diario

El Periódico de España (2013):” *Un trabajador inmigrante gana de media 7.000 euros menos al año que un español*”. Disponible en:

<https://www.epe.es/es/activos/20220816/trabajador-inmigrante-gana-menos-espanol-14258561>

Equipos y talento (2022):” *La brecha salarial en España alcanza el 18,7%*”. Disponible en:

<https://www.equiposytalento.com/noticias/2022/08/26/la-brecha-salarial-en-espana-alcanza-el-187>

Eurostat Database. Disponible en:

<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Expansión (2020): “*La inmigración en España crece en 950.994 personas*”.

Disponible en:

<https://datosmacro.expansion.com/demografia/migracion/inmigracion/espana#:~:text=La%20inmigraci%C3%B3n%20en%20Espa%C3%B1a%20crece,de%20a%20poblaci%C3%B3n%20de%20Espa%C3%B1a>

Fundación BBVA (2018): “*Esenciales nº 28: Diferencias Salariales por Niveles Educativos y Ramas de Estudio*”. Disponible en:

[El salario medio de los titulados en Ciencias de la Salud cuando alcanzan su mayor nivel de ingresos es un 28% superior al de los que cursaron Humanidades - Fundación BBVA \(fbbva.es\)](#)

Instituto Nacional de Estadística (INE). Disponible en:

<https://www.ine.es/>

La Razón (2022): “*Tener hijos penaliza más a las madres que a los padres: su tasa de empleo es 20 puntos inferior*”. Disponible en:

<https://www.larazon.es/economia/20220308/bolvev4yqnbwvmv57txeg57cce.html>

Parlamento Europeo (2020): “*Comprender la brecha salarial de género: definición y causas*”. Disponible en:

<https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>

Politikon (2013): “*Por qué en España hay tantos trabajadores temporales*”. Disponible en:

<https://politikon.es/2013/06/20/por-que-en-espana-hay-tantos-trabajadores-temporales/#>

Radio Televisión Española (RTVE) (2020): “*Reforma laboral 2012: todas las claves*”. Disponible en:

[Así fue la reforma laboral 2012 aprobada por Rajoy | RTVE.es](#)