



---

# **Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias**

**Económicas y Empresariales**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Grado en Economía**

## **Análisis comparativo del comportamiento de los salarios en España**

Presentado por:

**Sheila Moreno Martín**

Tutelado por:

**Jorge Julio Maté García**

Valladolid, 26 de mayo 2025



## **RESUMEN**

Este Trabajo de Fin de grado trata de estudiar el comportamiento de los salarios en España durante el periodo 2008-2022. Para ello, se han utilizado los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE).

El principal objetivo es analizar cómo varía el nivel salarial de los trabajadores dependiendo de su edad, sexo, ocupación, experiencia laboral, nivel de estudios o tipo de contrato. Además, estudia el comportamiento de los salarios ante factores externos, como la crisis financiera internacional del año 2008, la posterior recuperación de la economía española y el impacto de la pandemia de COVID-19.

Se muestra cómo influyen estos factores en los salarios; cómo los salarios aumentan con la edad y la experiencia laboral; cómo los salarios son mayores en los hombres que en las mujeres; cómo los trabajos temporales están peor retribuidos...

Por último, se estudia la evolución que han tenido el sector industrial y el sector servicios durante estos años. En ambos sectores se ha producido una mejora salarial, sobre todo durante los periodos de recuperación económica. A pesar del aumento, es necesario implementar políticas que promuevan la equidad salarial y mejoren las condiciones laborales en el mercado de trabajo español.

*Palabras clave: nivel salarial, factores externos, equidad salarial, mercado de trabajo.*

## **ABSTRACT**

This Final Degree Project focuses on studying the behaviour of wages in Spain during the period 2008-2022. To achieve this, data from the Wage Structure Survey conducted by the Spanish National Statistics Institute (INE) has been used.

The main objective is to analyse how workers' wage levels vary depending on their age, gender, occupation, work experience, educational level, or type of contract.

Additionally, it examines the behaviour of wages in response to external factors, such as the 2008 global financial crisis, the subsequent recovery of the Spanish economy, and the impact of the COVID-19 pandemic.

The study reveals how these factors influence wages: how wages increase with age and work experience, how men's wages tend to be higher than women's, and how temporary jobs are less well-paid.

Finally, it explores the evolution of the industrial and services sectors over these years. In both sectors, wages have improved, particularly during periods of economic recovery. Despite this increase, it is essential to implement policies that promote wage equity and improve working conditions in the Spanish labour market.

*Keywords: wage levels, external factors, wage equity, labour market.*

## ÍNDICE

1. Introducción
2. Fundamentos teóricos y fuentes estadísticas
  - 2.1. Teorías sobre la determinación de los salarios
    - 2.1.1. Teoría Neoclásica
    - 2.1.2. Modelo de segmentación
    - 2.1.3. El modelo actual: precios y salarios en competencia imperfecta
  - 2.2. Principales fuentes estadísticas: Encuesta de Estructura Salarial
3. Análisis de las diferencias salariales en España
  - 3.1. Diferencias salariales por sexo
  - 3.2. Diferencias salariales por edad
  - 3.3. Diferencias salariales por ocupación
  - 3.4. Diferencias salariales por tipo de contrato
4. Evolución salarial en los sectores de industria y servicios
  - 4.1. Evolución salarial en el sector industrial
  - 4.2. Evolución salarial en el sector servicios
  - 4.3. Comparativa de evolución salarial entre industria y servicios
5. Conclusiones
6. Bibliografía

## **1. INTRODUCCIÓN**

Este Trabajo de Fin de grado trata de estudiar la evolución que han tenido los salarios en España durante los últimos años. Observar cómo varían los salarios de los trabajadores permite entender cómo cambia el poder adquisitivo de los trabajadores, la distribución de la riqueza y la estabilidad económica en un país.

En el primer apartado se desarrollan las diferentes teorías que se han llevado a cabo a lo largo de la historia para determinar los salarios de los trabajadores, desde la teoría neoclásica en la que el supuesto principal es la existencia de un mercado competitivo a los nuevos modelos que se basan en la competencia imperfecta del mercado de trabajo. Además, se explica cuál es la fuente estadística principal del proyecto, el INE (Instituto Nacional de Estadística). Mediante las Encuestas de Estructura salarial se ha podido analizar el nivel salarial de la población española.

En el segundo apartado se hace un análisis de la distribución salarial en función del género, edad, ocupación y tipo de contrato. Se observan las diferencias que se dan entre hombres y mujeres, trabajadores jóvenes o con mayor experiencia, los distintos grupos de ocupación y contratos temporal o indefinido. Además, se estudia cómo afecta la variable del género en el resto de las variables. El INE proporciona datos desde el año 2008, año en el que se produce la crisis financiera internacional hasta el 2022.

En el tercer apartado se analiza el comportamiento de los salarios en el sector de la industria y servicios, teniendo en cuenta la ganancia media anual de los trabajadores en cada sector.

Finalmente, se exponen las conclusiones obtenidas mediante la realización de este trabajo.

## **2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y FUENTES ESTADÍSTICAS**

### **2.1. Teorías sobre la determinación de salarios**

Existen muchas teorías a lo largo de la historia para llevar a cabo la determinación de los salarios en España. Para poder comprender estas teorías, McConnell, Brue y

Macpherson (2007) establecen qué es el salario y cuáles son los factores que pueden modificarlo o afectar al mercado de trabajo.

### 2.1.1. Teoría Neoclásica

Esta teoría explica cómo los agentes económicos utilizan el factor trabajo para maximizar su eficiencia y bienestar. El resto de los factores productivos se mantienen constantes en el corto plazo.

Se utiliza un nivel salarial que viene establecido por el conjunto del mercado laboral que se encuentra en un contexto de competencia perfecta de los mercados.

Por el lado de la demanda individual, las empresas demandan trabajadores y, por tanto, toman decisiones de contratación o despido que maximicen su beneficio. Cuanto mayor sea el salario, las empresas demandan menos trabajadores. Por tanto, la curva de demanda de trabajo se representa gráficamente con pendiente negativa.

Las empresas toman la decisión de contratar a un trabajador adicional en la empresa teniendo en cuenta los siguientes factores:

- 1 El coste marginal del trabajo (CMgL): es el coste adicional que supone un trabajador más en la empresa. En términos nominales el CMgL coincide con el salario nominal siempre que este factor se contrate en mercados competitivos.:  $CMgL=w$ , donde  $w$  es el salario nominal.
- 2 **El valor del producto marginal (VPMgL):** Es el producto marginal multiplicado por el precio del bien producido.  $VPMgL=P \times PMgL$ .

Según estas dos variables, puede suceder lo siguiente, dependiendo de si se consideran como variables nominales o reales.

- En términos nominales:
  - 3 Si  $VPMgL > CMgL$  ó  $P \times PMgL > w$  , la empresa contrata a un nuevo trabajador con la finalidad de aumentar la producción y los beneficios de la empresa.

4 Sin embargo, si  $VPMgL < CMgL$  o  $P \times PMgL < w$ , la contratación del nuevo trabajador provoca un aumento de la producción, pero no un aumento de los beneficios empresariales.

- En términos reales:
  - a. Si  $PMgL > \frac{w}{P}$ , la empresa contratará a más trabajadores para aumentar los beneficios empresariales.
  - b. Si  $PMgL < \frac{w}{P}$ , la contratación de nuevos trabajadores no implica un aumento de los beneficios empresariales.

El equilibrio en la contratación del factor trabajo se alcanzará, entonces, cuando  $VPMgL = CMgL$

Todo esto se sustenta en las siguientes ecuaciones, teniendo en cuenta el salario en términos nominales:

Los ingresos de una empresa vienen dados por la siguiente ecuación:

$$IT = P \times Q(L)$$

$Q(L)$  es la producción total, que depende del número de trabajadores.

A continuación, se calcula el IMG (Ingresos Marginales) que son la cantidad de ingresos que se generan al añadir un nuevo trabajador.

$$IMG = \frac{\delta IT}{\delta L} = P \times \frac{\delta Q}{\delta L} = P \times PMgL$$

Donde “ $PMgL$ ” es la productividad marginal del trabajo,  $PMgL = \frac{\delta Q}{\delta L}$

Los costes de la empresa en función del trabajo contratado bajo condiciones competitivas vienen dados por la siguiente ecuación:

$$CTL = w \times L$$

siendo “ $w$ ” el salario, y “ $L$ ” la cantidad de trabajadores.

A partir del Coste Total del trabajo (CTL), se puede calcular el coste marginal del trabajo (CMgL), que es el coste de contratar a un nuevo trabajador.

$$CMgL = \frac{\delta CTL}{\delta L} = w$$

Los beneficios de la empresa vienen dados por la siguiente ecuación:

$$\pi = IT - CT$$

Para que la contratación de un nuevo trabajador aumente los beneficios, el ingreso marginal del trabajo debe ser mayor que el coste marginal del trabajo:

$$IMgL > CMgL$$

$$P \times PMgL > w$$

$$P \times PMgL > CMgL$$

En definitiva, la empresa contrata a más trabajadores siempre que el valor de la productividad marginal sea mayor al coste de tener un trabajador adicional, hasta que se igualen.

$$P \times PMgL = CMgL$$

Cuando ocurre esta igualdad, la empresa deja de contratar nuevos empleados y maximiza su beneficio. Además, el coste de contratar a un trabajador es mayor que lo que produce dicho trabajador en el caso en el que:

$$P \times PMgL < w$$

$$P \times PMgL < CMgL.$$

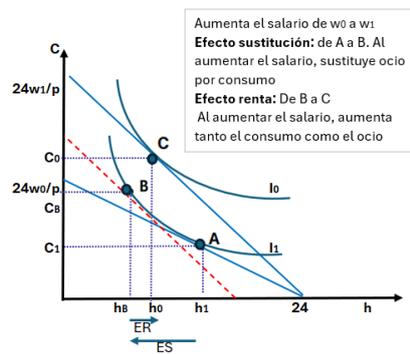
El coste de contratar a un trabajador es mayor que lo que produce dicho trabajador. En estas circunstancias, para conseguir elevar el beneficio, la empresa debe reducir la cantidad de trabajo contratada.

Por lo que se refiere a la oferta individual de trabajo, los trabajadores eligen el tiempo que dedican a horas de trabajo u ocio en función de sus preferencias. Esta elección depende del salario por cada hora de trabajo y del coste de oportunidad que supone renunciar a una hora de trabajo.

Las variaciones del salario pueden afectar de dos maneras a la oferta de trabajo. Por un lado, un incremento de los salarios supone un aumento del coste de oportunidad de cambiar una hora de trabajo por una de ocio (efecto sustitución). Por otro lado, el

incremento de los salarios supone un incremento de la renta total del individuo, por lo que podrá permitirse gastar más dinero en ocio o trabajar menos horas (efecto renta). Normalmente, para los niveles salariales habituales, predomina el Efecto sustitución frente al Efecto renta y, por tanto, la oferta de trabajo se representa gráficamente con pendiente positiva

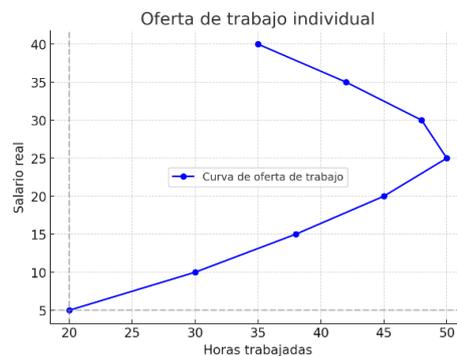
**Figura 1: Efecto sustitución y efecto renta**



*Fuente: Elaboración propia a partir de la teoría económica*

A partir de la figura 1 se obtiene la Figura 2 que representa gráficamente la Curva de Oferta de trabajo individual que muestra cómo se comportan los trabajadores en función del salario percibido y las horas trabajadas.

**Figura 2: Curva de Oferta de trabajo individual**



*Fuente: Basado en teoría económica*

A nivel agregado en el mercado laboral, también la demanda cuenta con pendiente negativa y la oferta con pendiente positiva. A partir de ellas se obtiene el equilibrio en

el mercado de trabajo, con un nivel de empleo y salarios de equilibrio. El punto de equilibrio es el punto de intersección entre la oferta y la demanda de trabajo.

Para salarios por encima del nivel de equilibrio, existe una situación de desempleo (exceso de oferta de trabajo). Sin embargo, para una situación donde el salario es menor que el salario de equilibrio hay un exceso de demanda de trabajo por parte de las empresas.

En la figura 3 se muestra qué ocurre cuando el salario mínimo es mayor al salario de equilibrio. Como la oferta de trabajadores es mayor a la demanda, hay más gente dispuesta a trabajar que puestos de trabajo y, por tanto, desempleo.

Según esta teoría, si los salarios son flexibles y bajan hasta el nivel del salario de equilibrio, el mercado laboral se ajustará solo y el desempleo desaparecerá.

**Figura 3: Equilibrio y desempleo en el mercado laboral.**



*Fuente: El blog Salmón<sup>1</sup>*

### 2.1.2. Modelo de segmentación

Este modelo no parte del supuesto de que el mercado de trabajo se encuentra en competencia perfecta. En realidad, se produce una segmentación del mercado de trabajo, de forma que, en cada mercado vienen establecidos unos salarios y condiciones laborales diferentes. Esto implica que los trabajadores de un mercado de trabajo no pueden competir con otros que pertenezcan a un mercado laboral diferente.

<sup>1</sup>Moreno (2011).

Podemos destacar la *Teoría del mercado dual de trabajo*, en la que se consideran un mercado primario y un mercado secundario de trabajo. En el mercado primario los trabajadores cuentan con salarios elevados, puestos de trabajo estables, buenas condiciones laborales y posibilidad de optar a mejores puestos. Además, el trabajo y salario vienen determinados por normas institucionales de cada empresa. Por el contrario, en el sector secundario los trabajadores cuentan con bajos salarios, puestos de trabajo inestables, pésimas condiciones laborales y apenas pueden optar a puestos mejores. El empleo y salarios vienen determinados por las curvas de oferta y demanda de trabajo y variarán en función de cómo se encuentre la economía (expansión o recesión).

La Teoría de Segmentación comprobó que había trabajadores con la misma cualificación que podían cobrar salarios diferentes. Ello supuso que La *Teoría del capital humano* (que habla de que el salario de los trabajadores puede depender de su cualificación) fuese rechazada.

Este modelo también ha sido criticado debido a que no tiene una base matemática sólida.

### *2.1.3. El modelo actual: Precios y salarios en competencia imperfecta*

En el modelo actual se considera que el mercado se encuentra en una situación de competencia imperfecta. Este modelo trata de buscar el equilibrio mediante el *proceso de determinación de precios* por parte de las empresas y el *proceso de determinación de salarios* por parte de los trabajadores.

En el proceso de determinación de precios en competencia perfecta el precio coincide con el Coste Marginal ( $P=CMg$ ), pero en competencia imperfecta el precio puede ser mayor al Coste marginal ( $P>CMg$ ) y obtener un margen de beneficios. B es el margen de beneficios y es mayor cuanto mayor sea el poder de mercado de la empresa.

$$P = (1 + B)W$$

$$\frac{W}{P} = \frac{1}{(1 + B)}$$

Por tanto, un aumento del margen de beneficios (B) supone una disminución del salario real ( $W/P$ ). En consecuencia, el salario real de equilibrio varía si se producen cambios en el margen de beneficios debido a que la empresa adquiera o pierda poder de mercado.

Respecto al proceso de determinación de salarios por parte de los trabajadores depende de la capacidad que tengan los trabajadores para obtener un salario superior al salario de reserva. Los sindicatos y el poder de negociación de las empresas influyen en el nivel de salarios. Además, hay que tener en cuenta muchos factores institucionales.

En definitiva, los autores Álvarez, C., & Palacio, J. I. (2004) tratan de explicar el modelo salarios-precios. Según su obra los aumentos del nivel de empleo en la economía (descenso del desempleo) permiten imponer niveles de salario real más alto.

A diferencia con el modelo neoclásico (en el cual el equilibrio solo se puede dar partiendo de una situación de pleno empleo), en este modelo es difícil que el equilibrio del mercado de trabajo coincida con situaciones de pleno empleo. Lo más normal es que exista desempleo como consecuencia de una división de los trabajadores en trabajadores estables que ya tienen empleo y trabajadores inestables o desempleados (insiders-outsiders).

## **2.2. Principales fuentes estadísticas: Encuesta de Estructura salarial**

Para desarrollar este trabajo se analiza la evolución de los salarios en España en el periodo 2008-2022. Cabe destacar que durante este periodo ocurrió la crisis financiera del 2008 o Gran Recesión. Los años siguientes fueron años de recuperación para la economía española, que no llegó a alcanzar los valores previos a la crisis hasta el año 2018. La crisis afectó mucho a sectores como los servicios y la industria, sobre todo al sector de la construcción.

El análisis se realiza utilizando los datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE), mediante la Encuesta Anual de Estructura Salarial<sup>2</sup>. Se trata de una

<sup>2</sup> INE (2016)

fuente oficial y fiable para conocer la evolución de los salarios brutos (antes de deducciones como impuestos y cotizaciones).

Los datos se recogen con periodicidad anual y a escala de todo el territorio nacional, con resultados desagregados por comunidades autónomas. Permiten conocer las ganancias anuales brutas para la comparación salarial según las diferentes características de los trabajadores o la ganancia por hora para poder estudiar en condiciones de igualdad a los trabajadores con distintas jornadas (tiempo completo y parcial). En este estudio se han seleccionado principalmente los datos correspondientes a los ingresos por hora trabajada.

Además, el INE utiliza varias categorías para analizar el comportamiento de los salarios. En este trabajo se ha analizado la variación de dichos salarios en función del sexo, edad, ocupación, tipo de contrato y sector de actividad. Todas estas variables se analizan también en función del género, con el fin de examinar la presencia de posibles brechas salariales. Gracias a esta segmentación de los datos, el estudio ofrece una visión detallada de los niveles salariales en función de diferentes perfiles y contextos dentro de la población española, identificando dónde se manifiestan las diferencias salariales más significativas en cada categoría.

Mediante la utilización de tablas y gráficos se hará posible ver la evolución y comportamiento de los salarios durante este periodo.

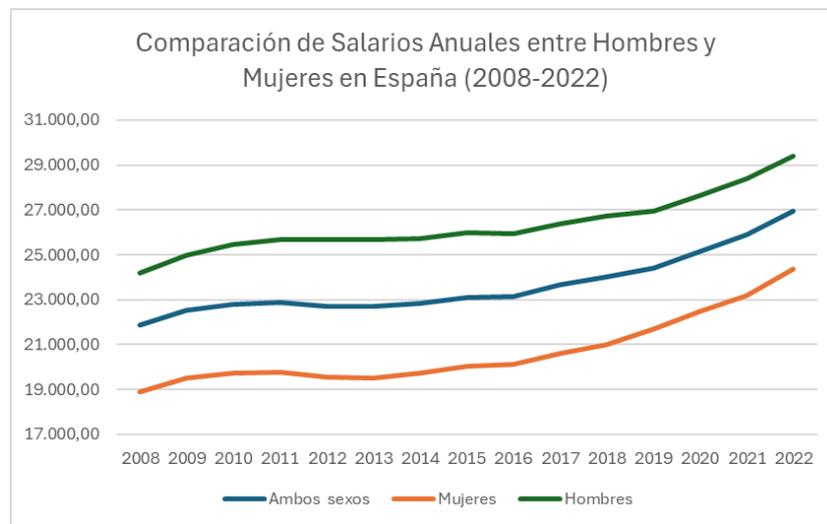
### **3. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES**

En este apartado se analizan las diferencias salariales que existen entre los trabajadores de la población española durante el periodo 2008-2022. Se analizan en función de las variables sexo, edad, ocupación y tipo de contrato. Además, la variable del género está muy presente en este apartado y se analiza también en el resto de los subapartados. Es importante observar las diferencias salariales entre hombres y mujeres y analizar las causas de esta brecha salarial.

### 3.1. Diferencias salariales por sexo

Como se señala en la introducción de este apartado, es importante ver la evolución de los salarios en España en función del género de los trabajadores. Normalmente los ingresos de los hombres son bastante superiores a los de las mujeres. Esta diferencia de ingresos se denomina brecha salarial.

**Gráfico 2: Evolución de Salarios Medios Anuales entre Hombres y mujeres**



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

En el gráfico se observa cómo ha evolucionado el salario medio anual nominal de todos los trabajadores, y también las diferencias entre el salario anual nominal de los hombres y de las mujeres. Esto significa que los valores presentados no están ajustados por la inflación, reflejando únicamente las cantidades monetarias recibidas en cada periodo analizado. Además, se pueden destacar varios aspectos:

En primer lugar, la tendencia de los salarios durante este periodo es creciente, tanto para hombres como para mujeres.

En segundo lugar, existe una brecha salarial entre hombres y mujeres. Las mujeres tienden a tener menores ingresos que los hombres a lo largo de todo el periodo. Los ingresos de los hombres son 6000 euros mayores que los de las mujeres.

Por último, el ritmo de crecimiento de los salarios de las mujeres ha sido mayor que el de los hombres, aunque no mucho mayor. Por tanto, en los últimos años la brecha salarial se ha reducido mínimamente.

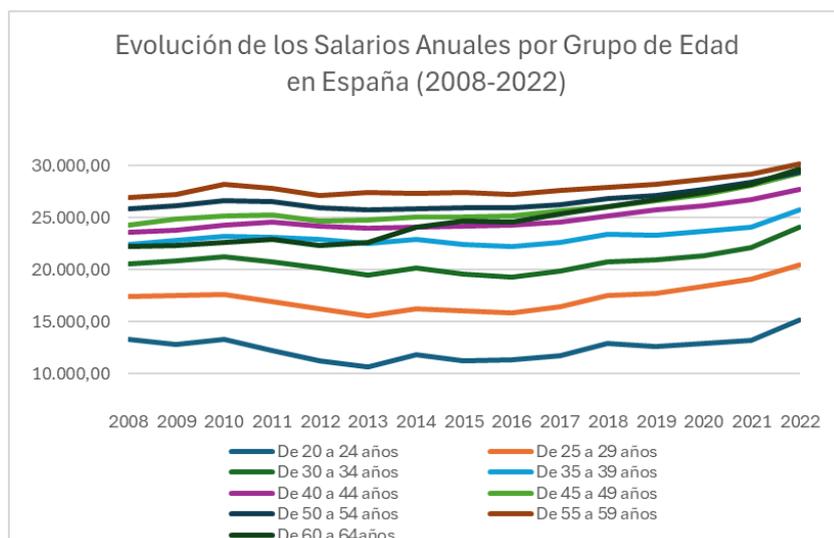
Para explicar las causas de la brecha salarial debemos tener en cuenta diversos factores. Las mujeres tienden a estar presentes en sectores como la educación, la salud, el cuidado de personas, del hogar... Este tipo de trabajos normalmente conllevan peores salarios. Sin embargo, los hombres tienden a ocupar otros trabajos como ingeniería, tecnología y finanzas, que suelen estar mejor retribuidos. Además, las mujeres habitualmente trabajan menos horas en comparación a los hombres y en muchas ocasiones es más difícil que una mujer ocupe puestos de mayor responsabilidad. La vida laboral de la mujer se puede ver interrumpida debido a cuidado de los hijos o familiares. Según Delclós, T. (2024), también existen otros factores discriminatorios y culturales que agravan esta brecha salarial.

### **3.2. Diferencias salariales por edad**

En este apartado se estudia cómo han evolucionado los ingresos de los trabajadores en el periodo 2008-2022 en relación con la edad de estos.

Se utiliza el Gráfico 3 para analizar los ingresos de las personas en edad de trabajar, sin ninguna distinción por género. Para clasificar los grupos de edad se ha utilizado la misma agrupación que realiza el INE.

**Gráfico 3: Evolución de los Salarios Medios Anuales por edad.**



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

Al analizar gráficamente la evolución de los salarios de los trabajadores por edad, se observan varias tendencias:

En primer lugar, se observa que el salario de los trabajadores va aumentando en función de la edad. Los ingresos de los trabajadores más jóvenes van a ser los más bajos, ya que apenas tienen experiencia y comienzan su vida laboral en puestos de menos responsabilidad. Además, los contratos temporales son más comunes en trabajadores por debajo de los 35 años y, por lo general, están peor pagados.

En segundo lugar, los salarios de los jóvenes y adultos jóvenes (20-34 años) han sido los más afectados durante la crisis del 2008. Durante esta crisis las empresas aplicaron políticas de congelación salarial que afectaron a algunos sectores y también a los trabajadores más jóvenes.

Por último, en los últimos años se observa una recuperación de los salarios medios de estos trabajadores. Otros factores que también explican esta evolución de los ingresos por parte de los trabajadores más jóvenes son:

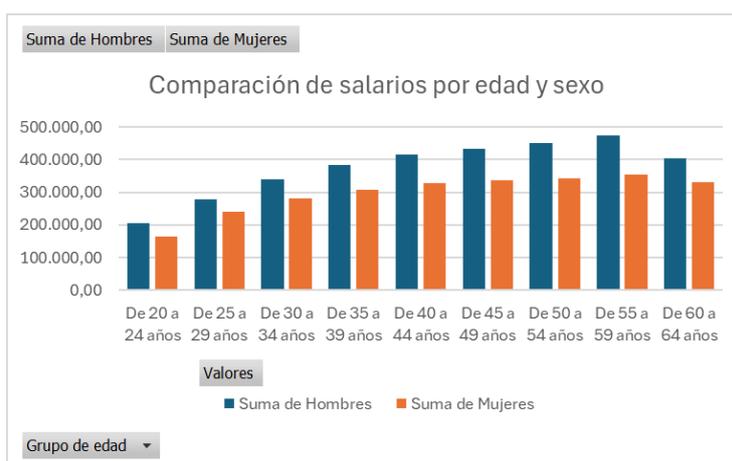
El Salario Mínimo Interprofesional evoluciona entre los años 2008-2022, siendo de 600€ al mes (en 14 pagas) en 2018 y de 1000€ al mes (en 14 pagas) en 2022. Esto ha beneficiado sobre todo a los trabajadores con menos cualificación, es decir, a los más jóvenes.

Además, en los últimos años se ha producido un gran crecimiento en los sectores tecnológicos y una fuerte digitalización. Los jóvenes que se han formado en estos sectores pueden disponer de una mayor retribución que algunos adultos.

Los trabajadores de mayor edad normalmente cobran mayores salarios debido a que tienen más experiencia, se encuentran en cargos de mayor responsabilidad y pueden cobrar incentivos por llevar mucho tiempo trabajando en la misma empresa. En cuanto a los salarios medios del resto de la población (personas mayores de 34 años) han tenido una tendencia creciente durante este periodo.

Se utiliza el Gráfico 4 para analizar la evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres en los distintos grupos de edad

**Gráfico 4: Evolución salarial por edad y sexo**



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

En este gráfico vamos a analizar cómo varía el salario entre los distintos grupos de edad y en función del género de los trabajadores. En el gráfico, el término 'Suma de Hombres' hace referencia al salario total anual promedio percibido por los hombres en cada grupo de edad, mientras que 'Suma de Mujeres' se refiere al salario total anual promedio percibido por las mujeres en esos mismos grupos.

La diferencia salarial es menor en los grupos más jóvenes (20-34 años) y se amplía significativamente con la edad. El grupo de edad que presenta una mayor diferencia salarial entre hombres y mujeres es 55-59 años.

Según Hernández Bejarano (2022), durante las últimas décadas se han tratado de reducir esta diferencia mediante políticas de igualdad, aunque aún queda mucho por hacer.

### **3.3. Diferencias salariales por ocupación**

En este apartado se han utilizado los ingresos medios anuales de los trabajadores en función de su ocupación. Se emplean los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, que se basan en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO).

La Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO)<sup>3</sup> se organiza en cinco niveles jerárquicos: Gran Grupo, Grupo Principal, Subgrupo Principal, Subgrupo y Grupo Primario. Los datos utilizados en este análisis, publicados por el INE, corresponden al nivel intermedio denominado Grupo Principal, que incluye 17 categorías.

Las diferentes ocupaciones de los trabajadores se clasifican en los siguientes grupos: 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); Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (Grupo J); 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); Peones (Grupo P) y Ocupaciones militares (Grupo Q).

A continuación, se estudia la evolución de los salarios de los trabajadores en los años 2008, 2016 y 2022 en función de la ocupación que desempeñan.

<sup>3</sup>Instituto Nacional de Estadística. (2012)

**Tabla 1: Evolución de los salarios por ocupación (2008, 2016 y 2022)**

Ocupación	Ambos sexos		
	Año 2008	Año 2015	Año 2022
<b>Directores y gerentes</b>	57.259,16	51.645,86	59.478,63
<b>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza</b>	29.319,57	29.669,62	37.456,34
<b>Otros técnicos y profesionales científicos</b>	34.027,21	36.287,87	41.382,28
<b>Técnicos y profesionales de apoyo</b>	27.771,52	28.943,22	31.899,95
<b>Empleados de oficina que no atienden al público</b>	20.793,70	21.331,32	27.402,90
<b>Empleados de oficina que atienden al público</b>	16.842,67	18.390,82	21.462,56
<b>Trabajadores de los servicios de restauración y comercio</b>	14.325,12	14.698,91	17.168,88
<b>Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas</b>	15.395,96	15.494,52	18.232,24
<b>Trabajadores de los servicios de protección y seguridad</b>	25.881,53	27.421,15	31.896,15
<b>Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero</b>	18.032,22	18.600,98	21.383,06
<b>Trabajadores cualificados de la construcción</b>	18.857,14	20.114,27	22.273,76
<b>Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras</b>	21.027,99	22.384,48	25.304,77
<b>Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores</b>	20.768,72	23.108,95	28.251,07
<b>Conductores y operadores de maquinaria móvil</b>	19.677,69	20.048,37	22.996,64
<b>Trabajadores no cualificados en servicios</b>	13.302,41	12.700,70	14.665,40
<b>Peones</b>	15.328,05	16.209,08	20.241,79

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

En la tabla se han seleccionado todos los grupos de ocupación, excepto las ocupaciones militares ya que no había datos suficientes.

Se observan salarios muy diferentes entre unas ocupaciones y otras. Los puestos con mayores ingresos suelen ser los que requieren de una mayor cualificación y responsabilidades por parte de los trabajadores.

Teniendo en cuenta los datos de la tabla, las ocupaciones que están mejor pagadas son Directores y gerentes (Grupo A), cobrando 59.478,63€ de salario medio anual, Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales (Grupo C) con 41.382,28€ anuales y Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza (Grupo B) con 37.456,34€.

En cuanto a las ocupaciones que están peor retribuidas podemos destacar: Trabajadores de servicios de salud y el cuidado de personas (Grupo H) con un salario medio anual de 18.232,24€, Trabajadores de los servicios de restauración y comercio (Grupo G) con 17.168,88€ y Trabajadores no cualificados en servicios (Grupo Ñ) con 14.665,4€, siendo éstos los empleados con menos ingresos.

Para ver la evolución de los salarios se han distinguido dos etapas.

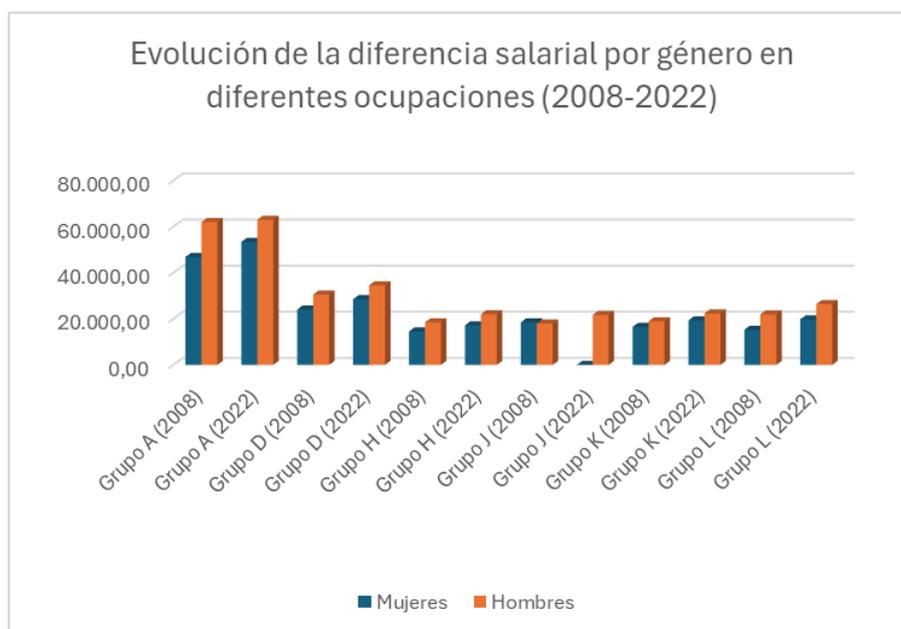
Durante la primera etapa (2008-2016) se produce una bajada de los salarios de los Directores y Gerentes (Grupo A). Entre los grupos que experimentan un mayor incremento de los ingresos se encuentran Operadores de instalaciones y maquinarias fijas, y montadores (Grupo M) y Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales (Grupo C)

En el segundo periodo (2016-2022) se observa una subida generalizada de los salarios. Esta subida se ha producido progresivamente a lo largo de esos años. Las ocupaciones que más han experimentado esa subida son Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes (Grupo O) y Empleados de oficina que no atienden al público (Grupo E).

Para poder comparar las diferencias salariales entre hombres y mujeres entre los diferentes tipos de ocupación en el Grafico 5 se ha utilizado la ganancia media anual

de ambos sexos. Además, se han seleccionado los grupos de ocupación que presenta más diferencias entre los dos sexos.

**Gráfico 5: Evolución de la diferencia salarial por género en diferentes ocupaciones (2008-2022)**



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

El grupo en el que mejor se ven las diferencias salariales entre hombres y mujeres es el de Directores y Gerentes (Grupo A). Según explica el estudio de Comisiones Obreras (CC.OO.,2024), el salario base es la parte más importante del sueldo, y explica el 55,3% de la brecha retributiva, mientras que los complementos salariales concentran algo menos de la mitad (39,4%) de la diferencia en la nómina entre hombres y mujeres. Estos suplementos en la remuneración son otorgados con criterios “discrecionales”, sobre todo en los puestos directivos, y benefician “menos” a las mujeres, concluye el informe.

Se observa que los Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (Grupo J) el número de mujeres que se dedican a esta actividad es insignificante (inferior a 100), ya que el INE no nos ha proporcionado este dato. Esto explica la importancia de la segmentación por género. En este sector predominan más

los hombres que las mujeres, lo que contribuye a las diferencias salariales entre hombres y mujeres

En todas las ocupaciones se refleja una disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres en comparación con el año 2008.

### **3.4. Diferencias salariales por tipo de contrato**

Para analizar la evolución salarial de los trabajadores en función del tipo de contrato, hay que diferenciar entre contratos temporales y contratos indefinidos

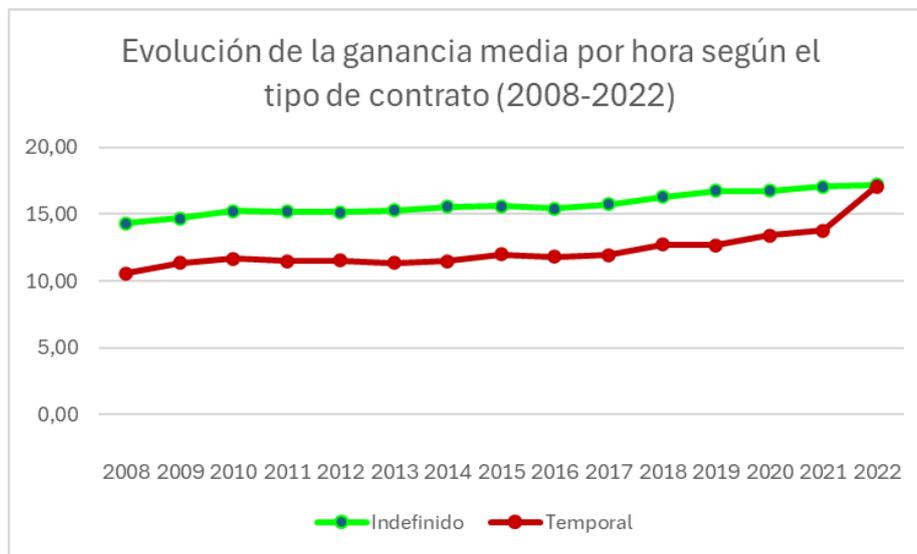
Según el SEPE<sup>4</sup> (Servicio Público de Empleo Estatal), el contrato indefinido es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito y podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

El contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. El contrato de trabajo de duración determinada podrá celebrarse a jornada completa o parcial, se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando la duración del contrato por circunstancias de la producción sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.

En el Gráfico 6 se estudia la evolución media por hora de esos salarios distinguiendo entre estos 2 tipos de contrato en el periodo 2008-2022.

<sup>4</sup> SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal). (s. f.).

**Gráfico 6: Evolución de la ganancia media por hora según el tipo de contrato**



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

Las ganancias medias por hora de los contratos indefinidos muestran un crecimiento gradual y constante a lo largo de este periodo. Son más estables que los contratos temporales.

Las ganancias de los contratos temporales también crecen durante este periodo, pero lo hacen de forma más moderada hasta el año 2020. A partir de 2021 se observa una gran subida de las ganancias, casi llegando a igualar los niveles de los contratos indefinidos.

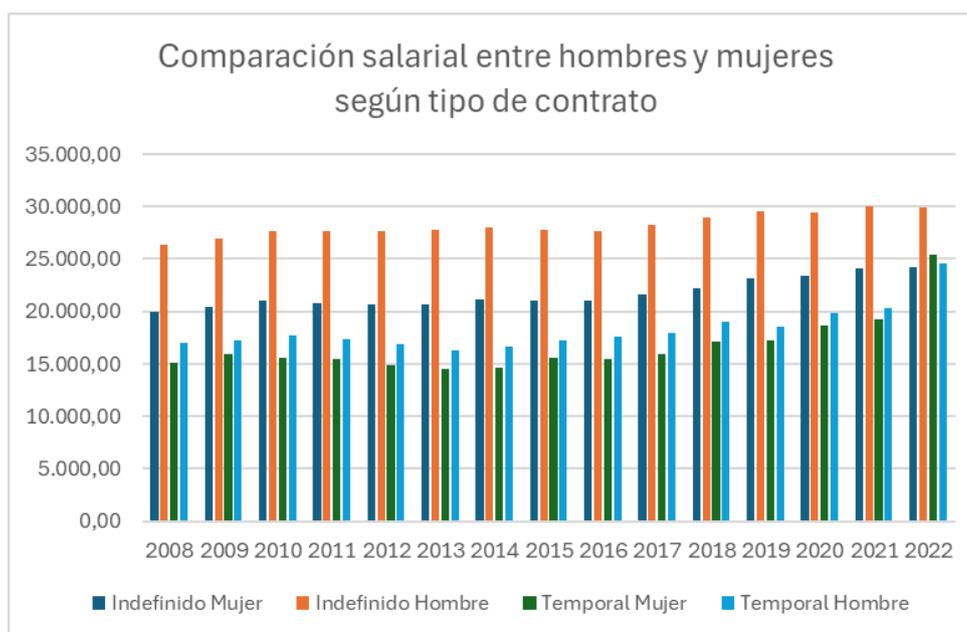
Durante la etapa de la crisis financiera (2008-2012) hay una pequeña caída de las ganancias en los contratos temporales que pasaron de 11,65€/h en 2010 a 11,48€/h en el año 2011. Esto se debe a que la inestabilidad económica de este periodo afectó en mayor medida a los contratos temporales. Los contratos indefinidos se presentan más estables en este periodo.

A partir del año 2013 se produjo una recuperación de la economía española. Las ganancias de todos los trabajadores, tanto temporales como indefinidos, se han visto incrementadas. En el año 2020 ocurrió la pandemia, pero no afectó demasiado a las ganancias de los trabajadores.

Es en el periodo 2021-2022 cuando se produce un gran incremento de las ganancias por hora en los trabajadores temporales. En este periodo se aplicaron políticas para reducir la temporalidad de los trabajadores y mejorar la calidad de los puestos de trabajo. Además, como se ha comentado en otros apartados, se ha realizado una subida del SMI (Salario Mínimo Interprofesional), que beneficia sobre todo a los trabajadores temporales ya que, en general, presentan salarios inferiores.

Para realizar el análisis de los contratos entre hombres y mujeres, en el Gráfico 7 se estudia la evolución de sus ganancias anuales durante el periodo 2008-2022 en función del tipo de contrato.

**Gráfico 7: Comparación salarial entre hombres y mujeres según tipo de contrato**



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

En el gráfico se observa que las ganancias de los hombres son mayores que los de las mujeres en ambos tipos de contrato. Además, los hombres con contratos indefinidos son los que más ganancias generan; mientras que las mujeres con contratos temporales son el grupo con menores ingresos.

La brecha salarial entre hombres y mujeres en los contratos indefinidos se mantiene relativamente constante a lo largo del periodo analizado, aunque con ligeras fluctuaciones

A lo largo del periodo, tanto hombres como mujeres han experimentado un aumento en los salarios medios, aunque las mujeres han mostrado incrementos más significativos.

Durante el periodo 2008-2012 la brecha salarial para los contratos indefinidos se mantiene en torno a los 7000€ anuales de promedio. En contratos temporales, las diferencias son menores, pero las mujeres son más afectadas por las condiciones de empleo precario.

Durante los siguientes años (2013-2019) la brecha salarial de los contratos indefinidos es un poco mayor mientras que en los contratos temporales comienza a reducirse levemente debido al incremento del salario mínimo que afecta en mayor medida a las mujeres.

Durante los años 2020-2022 se observa una mejora en los salarios medios anuales de las mujeres, sobre todo en las mujeres con contratos temporales.

Además, en el año 2022 se lleva a cabo una reforma laboral para tratar de corregir la temporalidad excesiva de los contratos. Esta reforma se publica en el BOE<sup>5</sup> y entra en vigor el 31 de diciembre de 2021.

#### **4. EVOLUCIÓN SALARIAL EN LOS SECTORES DE INDUSTRIA Y SERVICIOS**

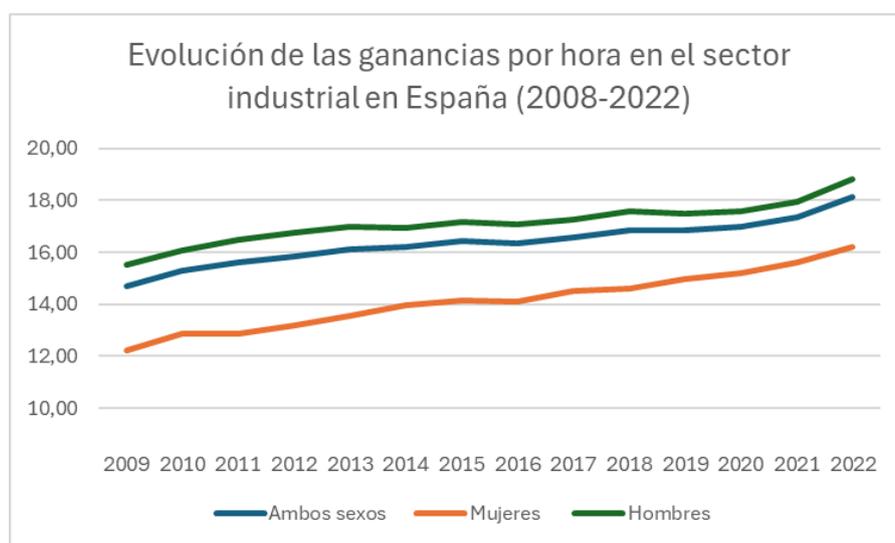
En este apartado se analiza cómo han ido cambiando los salarios de la población española en los sectores de la industria y servicios durante los últimos años. El estudio se centra en el periodo 2008-2022, como en los apartados anteriores.

<sup>5</sup> Jefatura del Estado (2021).

#### 4.1. Evolución salarial en el sector industrial

La industria es uno de los sectores más importantes para la economía española. En primer lugar, se analiza la evolución de las ganancias medias por hora de los trabajadores en el gráfico 8. Se compara la evolución en función del sexo de los trabajadores durante el periodo 2008-2022.

**Gráfico 8: Evolución de las ganancias por hora en el sector industrial en España (2008-2022)**



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

En el gráfico se observa un crecimiento de las ganancias medias por hora en el sector industrial a lo largo de todo el periodo. Durante los primeros años (2008-2015) el aumento de las ganancias por hora se produce de forma más moderada, debido a la crisis económica del 2008 y la lenta recuperación del sector. A partir del año 2016 comienza un mayor incremento de las ganancias debido a que el sector ya está más recuperado y se han implementado políticas como la subida del SMI...

También se observan diferencias entre las ganancias por hora de hombres y mujeres, siendo mayores las de los hombres. Aun así, a brecha salarial entre hombres y mujeres se ha ido reduciendo a lo largo de este periodo. Esto se debe a que las ganancias por hora de las mujeres han aumentado en mayor medida para las mujeres, aunque no han llegado a alcanzar el nivel salarial de los hombres.

Por tanto, en los últimos años el sector industrial ha mejorado, pero sigue existiendo diferencias salariales entre hombres y mujeres. Estas diferencias salariales son debidas a muchos factores, como la segregación ocupacional, antigüedad en la empresa...

En segundo lugar, se estudia la evolución de los salarios medios anuales en este sector. Para ello, se estudia la variación de los salarios en las diferentes actividades que se realizan en el sector industrial. De esta manera, se puede averiguar cuáles son las actividades que están mejor y peor remuneradas y cómo han evolucionado en los últimos años. La CNAE<sup>6</sup> (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) del 2009, mediante los datos del INE (2016) ordena las actividades económicas en secciones. En total existen 21 secciones, de las cuales, 5 pertenecen al sector de la Industria y son: Industrias extractivas; Industria manufacturera; Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación; y Construcción. Por eso, la tabla 2 muestra los salarios anuales de los trabajadores durante los años 2008, 2016 y 2022.

**Tabla 2: Nivel Salarial Medio por Actividad Económica en el Sector Industria.**

**Datos en euros**

	<b>2008</b>	<b>2015</b>	<b>2022</b>
<b>Industrias extractivas</b>	26.647,03	32.494,07	36.308,58
<b>Industria manufacturera</b>	23.615,61	26.543,77	30.000,69
<b>Suministro de energía, gas, vapor y aire acondicionado</b>	48.578,65	51.919,72	55.470,60
<b>Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</b>	22.590,49	26.340,27	30.444,93
<b>Construcción</b>	20.706,74	22.660,82	25.149,41

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE*

<sup>6</sup> Instituto Nacional de Estadística. (2008).

Se observa un crecimiento de las ganancias de los trabajadores en todos los subsectores de la tabla. Este crecimiento se da en ambos intervalos temporales, tanto en el periodo 2008-2015, como en el periodo 2015-2022. En el primer periodo el crecimiento es más moderado debido a la crisis económica internacional, mientras que en el segundo periodo ese crecimiento es mayor ya que la economía se ha recuperado. Se puede hablar de un crecimiento generalizado en el sector industrial.

A continuación, se realiza un análisis de cada subsector para analizar la evolución del salario en cada actividad.

En la industria extractiva el crecimiento ha sido constante, pasando de 26,647.03 € en 2008 a 36,308.58 € en 2022. Es uno de los subsectores con mayor crecimiento absoluto en términos salariales.

En la industria manufacturera el ritmo de crecimiento es más moderado en comparación con otros subsectores. Pasó de 23,615.61 € en 2008 a 30,000.69 € en 2022.

El subsector de suministros de energía, gas, vapor y aire acondicionado es el mejor remunerado, ya que tiene las mejores ganancias salariales durante todo el periodo. En 2022 alcanzó los 55,470.60 €, mostrando un crecimiento constante desde los 48,578.65 € en 2008.

El subsector de suministro de agua, saneamiento y gestión de residuos muestra unos salarios inferiores a los del suministro de energía, aunque también presenta un crecimiento positivo durante este periodo, pasando de 22,590.49 € en 2008 a 30,444.93 € en 2022.

La construcción es el subsector con los salarios más bajos durante todo el período. En 2022 alcanzó los 25,149.41 €, creciendo de manera más lenta que los otros subsectores.

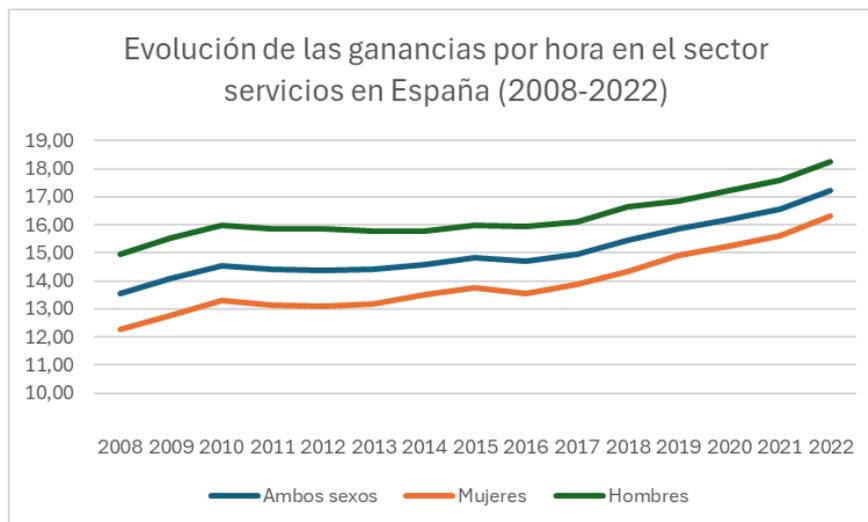
La tabla evidencia un crecimiento salarial generalizado en los subsectores industriales, con diferencias significativas entre ellos. Destaca el suministro de energía como el subsector más favorecido, mientras que la construcción se mantiene rezagada en

términos salariales. Estas tendencias reflejan la evolución económica del sector industrial y las dinámicas específicas de cada subsector.

#### 4.2. Evolución salarial en el sector servicios

En este apartado se analiza la evolución de las ganancias medias en el sector servicios en España durante el periodo 2008-2022. En el gráfico 9 se muestra la evolución de las ganancias por hora en el sector servicios y las diferencias entre hombres y mujeres durante este periodo:

**Gráfico 9: Evolución de las ganancias por hora en el sector servicios en España**



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE*

Durante los años iniciales (2008-2013), el crecimiento salarial fue más lento, posiblemente debido a la crisis económica que afectó fuertemente al sector servicios. Hasta 2014 la diferencia salarial entre hombres y mujeres es de aproximadamente 2€/hora.

A partir de 2014, el crecimiento de las ganancias por hora es mayor, coincidiendo con la recuperación económica y el aumento del salario mínimo en España en los años

posteriores. Además, a partir de este año la diferencia salarial entre hombres y mujeres es cada vez menor.

Tanto en hombres como en mujeres se observa un aumento de las ganancias por hora en este periodo. Además, se observa que las ganancias por hora de los hombres son superiores a las de las mujeres durante todo el periodo. Las ganancias por hora de las mujeres han aumentado a lo largo del tiempo, pero continúan percibiendo salarios menores que los hombres. Esto quiere decir que también en el sector servicios las diferencias salariales entre hombres y mujeres se van reduciendo con el paso del tiempo. La brecha salarial en el año 2022 es menor a la brecha salarial en el año 2008. Esto sugiere que los esfuerzos por igualar las condiciones salariales aún no han sido completamente efectivos.

En la Tabla 3 se muestran los salarios medios anuales de las diferentes actividades que se realizan en el sector servicios en los años 2008,2015 y 2022. Los datos de los diferentes subgrupos utilizados están recogidos del INE, basados en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (2009), como en el sector industrial. El Sector Servicios está compuesto de las siguientes actividades: Comercio al por mayor; Transporte y almacenamiento; Hostelería; Información y comunicaciones; Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias; Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades administrativas y servicios auxiliares; Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria; Educación; Actividades sanitarias y de servicios sociales; Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; Otros servicios . El objetivo es analizar la evolución de estos salarios y compararlos en función de la actividad económica.

**Tabla 3: Evolución de los salarios medios anuales de las actividades del sector servicios**

	<b>2008</b>	<b>2015</b>	<b>2022</b>
<b>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	18.545,85	19.651,05	23.209,55
<b>Transporte y almacenamiento</b>	21.823,95	23.937,81	27.354,39
<b>Hostelería</b>	13.957,49	13.977,06	16.274,71
<b>Información y comunicaciones</b>	30.628,48	33.046,23	37.438,55
<b>Actividades financieras y de seguros</b>	41.619,07	41.547,07	47.239,53
<b>Actividades inmobiliarias</b>	19.533,83	20.540,02	26.172,90
<b>Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	24.733,75	26.347,37	30.947,87
<b>Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	15.818,18	15.948,63	18.995,66
<b>Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria</b>	26.927,57	28.559,79	34.036,02
<b>Educación</b>	20.883,28	21.667,33	29.263,89
<b>Actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	24.837,68	25.823,88	30.381,25
<b>Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	16.763,31	17.375,02	19.360,67
<b>Otros servicios</b>	15.412,44	16.033,97	18.269,96

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

En todos los sectores, los salarios medios han crecido a lo largo del periodo de estudio (2008-2022).

Se observa que las actividades financieras y de seguros es el subsector con mayores salarios, siendo de 41.619,07 € en 2008 y 47.239,53 € en 2022. El subsector

información y comunicaciones también destaca por tener salarios elevados, alcanzando 37.438,55 € en 2022.

La hostelería es el subsector con menor salario medio anual en los 3 años estudiados, pasando 16.274,71 € en 2008 a 19.136,67 € en 2022. El subsector de Otros *servicios* también es de los que cuenta con menor salario medio anual, siendo de 8.269,96 € en 2022.

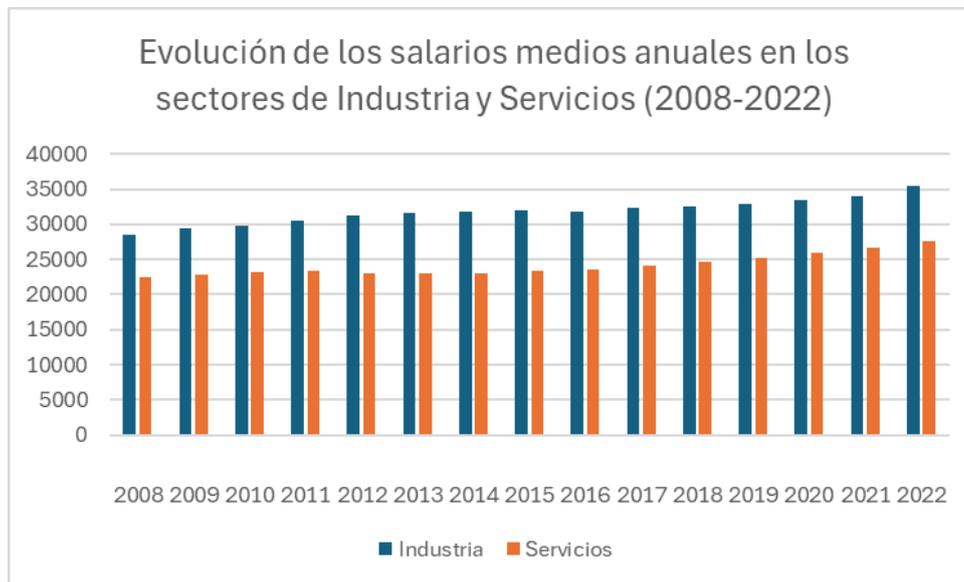
Las diferencias salariales entre los subsectores mejor y peor pagados son bastante significativas. La diferencia salarial entre Actividades financieras y de seguros y Hostelería en el año 2022 es superior a los 28.000€ anuales.

Se muestra cómo la recuperación económica y los cambios en la economía española han afectado a los salarios. Sin embargo, sectores con sueldos bajos, como la hostelería, todavía tienen problemas para mejorar los salarios.

### **4.3. Comparativa de evolución salarial entre industria y servicios**

Para poder realizar el análisis comparativo de estos dos sectores, se calculan los salarios medios anuales de los trabajadores del sector industrial y del sector servicios durante el periodo 2018-2022. Para ello, se calcula el salario medio anual con la media aritmética calculada con los salarios medios anuales de todos los subgrupos de cada sector. De esta forma se obtiene el gráfico 10 en el que se observa la evolución de ambos sectores.

**Gráfico 10: Evolución de los salarios medios anuales del sector servicios y la Industria. Datos en euros.**



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE*

El salario medio anual crece durante el periodo estudiado tanto en el sector industrial como en el sector servicios. Además, se observa que las ganancias medias anuales en la industria son mayores en comparación a los servicios. En los últimos años esta diferencia es mayor. Esto se debe a que el crecimiento salarial entre el año 2008-2022 es mayor en las actividades industriales.

En resumen, mientras que ambos sectores han experimentado un crecimiento salarial, el sector industrial presenta mayores salarios en general.

## 5. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha analizado la evolución de los salarios de los trabajadores en España durante el periodo 2008-2022. Para ello, se han estudiado factores que afectan al salario, como el sexo, el género, la edad, el tipo de ocupación y tipo de contrato. Además, se ha realizado un estudio del sector industrial y sector servicios para analizar su evolución en estos años.

A partir de este estudio se pueden sacar diversas conclusiones.

En primer lugar, los trabajadores más jóvenes (menores de 35 años) son los que reciben menores salarios medios anuales. Esto se debe a la falta de experiencia, ya que llevan pocos años trabajando y a que la gran mayoría tienen contratos temporales, que suelen estar peor pagados. Además, los jóvenes fueron uno de los grupos más afectados durante la crisis financiera internacional del 2008. A pesar de ello, en los últimos años se han implantado políticas para mejorar sus condiciones laborales. Por ejemplo, la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y los avances tecnológicos han ayudado a mejorar el nivel salarial de los trabajadores con menor edad. Por otro lado, los trabajadores mayores reciben mejores salarios como consecuencia de su experiencia en el sector, cargos de mayor responsabilidad y la antigüedad en las empresas.

En segundo lugar, el salario medio anual de los hombres es mayor que el de las mujeres. Esto ocurre a lo largo de todo el periodo estudiado, aunque en menor medida durante los últimos años. Los hombres ganan, de media, 6000€/año más que las mujeres y, por tanto, existe una brecha salarial bastante elevada. Esta diferencia se debe a muchos factores, entre ellos: las mujeres se dedican a sectores peor remunerados (educación, salud...), mientras que los hombres se dedican a sectores mejor remunerados (finanzas, seguros, ingenierías...); las mujeres tienden a trabajar menor cantidad de horas, se dedican en mayor medida al cuidado de familiares... El salario de las mujeres ha crecido en mayor medida que el salario de los hombres. Esto implica que se ha reducido un poco la brecha salarial, aunque sigan existiendo desigualdades.

En tercer lugar, las ocupaciones con mayores ingresos son los directores y gerentes y técnicos científicos e intelectuales. Los salarios son mayores debido a que exigen un elevado nivel de cualificación, además de ser puestos que requieren gran responsabilidad. Las ocupaciones con menores salarios son los trabajadores de servicios de restauración, comercio y cuidado de personas. Las diferencias salariales entre unas ocupaciones y otras existen durante todo el periodo. Además, la brecha salarial por género es más evidente en las posiciones directivas y altos cargos, donde los salarios de los hombres son mayores a los de las mujeres.

En cuarto lugar, los trabajadores que tienen contratos indefinidos son los que cobran mejores salarios y más estables que los que tienen contratos temporales. En los últimos años, los trabajadores con contratos temporales han mejorado sus condiciones debido a políticas para mejorar la calidad del empleo. A pesar de esto, la brecha salarial de género es mayor en los contratos temporales.

Por último, los salarios en el sector industrial han mostrado un mayor crecimiento que en el sector servicios, superándolo en términos de salario medio anual durante todo el periodo. Dentro de la industria, la actividad mejor remunerada es el suministro de energía y la que peores salarios tiene es la construcción. En cuanto a los servicios, destacan los subsectores financieros y de seguros con elevados salarios, mientras que la hostelería y otros servicios tienen menores ingresos. Además, la brecha salarial por género es más amplia en el sector servicios, aunque en ambos sectores las diferencias salariales entre hombre y mujeres se han reducido en el periodo estudiado.

En conclusión, el análisis realizado muestra avances importantes en la equidad salarial y en la mejora de las condiciones laborales, especialmente en la reducción de la brecha de género y el incremento de los salarios mínimos. Sin embargo, los problemas como la discriminación salarial, precariedad laboral entre los jóvenes y las disparidades entre sectores económicos, ocupaciones y actividades específicas siguen presentes en la actualidad. Por esta razón, es muy importante seguir implementando políticas públicas que promuevan la igualdad, reduzcan las desigualdades y mejoren la calidad de empleo, asegurando que los salarios reflejen adecuadamente las demandas y requisitos de cada sector y actividad económica.

## 6. BIBLIOGRAFÍA:

1. Álvarez, C., & Palacio, J. I. (2004). *El mercado de trabajo en España*. Ediciones Akal.
2. Delclós, T. (2024). La brecha salarial de género se reduce diez puntos en una década en España, hasta el 8,7%. El País. Recuperado de <https://elpais.com/economia/2024-09-18/la-brecha-salarial-de-genero-se-reduce-diez-puntos-en-una-decada-en-espana-hasta-el-87.html>
3. Hernández Bejarano, M. (2022). Una aproximación al problema del desempleo juvenil en España. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Recuperado de [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/1186](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1186)
4. ICEX España Exportación e Inversiones. (2024). La brecha salarial en España entre hombres y mujeres disminuye al 18,6%. Recuperado de <https://www.icex.es/es/quienes-somos/mujer-e-internacionalizacion/al-dia/detalle.brecha-salarial-espana-hombres-mujeres-disminuye.news000202402>
5. Instituto Nacional de Estadística (2024): “Encuestas de Estructura Salarial”. Recuperado de [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596)
6. Instituto Nacional de Estadística (2024): “Estadística Estructural de Empresas: Sector Industrial. Año 2022”. Recuperado de <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EEESI2022.htm>
7. Instituto Nacional de Estadística (2016): “Estadística Estructural de Empresas: Sector Servicios. Año 2022.” Recuperado de <https://ine.es/dyngs/Prensa/EEESS2022.htm>
8. Instituto Nacional de Estadística. (2008). Introducción a la CNAE-2009. Recuperado de [https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/int\\_cnae\\_2009](https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/int_cnae_2009)
9. Instituto Nacional de Estadística. (2012): “Introducción a la CNO-11” Recuperado de

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

10. Jefatura del Estado (2021). Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/30/pdfs/BOE-A-2021-21788.pdf>
11. McConnell, C.R., Brue, S.L., & Macpherson, D.A. (2007). *Economía Laboral* (7.ª ed., capítulo 17). McGraw-Hill Interamericana
12. Moreno (2011). ¿Qué dice la teoría económica sobre el mercado del trabajo y el desempleo? *El Blog Salmón*. Recuperado de <https://www.elblogsalmon.com/economia/que-dice-la-teoria-economica-sobre-el-desempleo>
13. SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal). (s. f.). Modelos de contrato. Recuperado de <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>