



**GRADO EN ECONOMÍA**

**CURSO 2020-2021**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**EVOLUCIÓN RECIENTE DE LOS SALARIOS SEGÚN GRUPOS  
DEMOGRÁFICOS EN ESPAÑA**

**RECENT EVOLUTION OF WAGES ACCORDING TO  
DEMOGRAPHIC GROUPS IN SPAIN**

**Autora: Laura del Solar San Emeterio**

**Directora: Virginia Sánchez Marcos**

**2 de Julio de 2021**

## ÍNDICE

	<b>Página</b>
<b>RESUMEN Y ABSTRACT</b>	<b>2</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL</b>	<b>4</b>
<b>3. EL CONTEXTO MACROECONÓMICO</b>	<b>5</b>
<b>3.1. LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>5</b>
<b>3.2. LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS</b>	<b>8</b>
<b>4. DIFERENCIAS SALARIALES</b>	<b>9</b>
<b>4.1. NIVEL DE ESTUDIOS</b>	<b>9</b>
<b>4.2. GRUPO DE EDAD</b>	<b>10</b>
<b>4.3. SECTOR DE ACTIVIDAD</b>	<b>13</b>
<b>4.4. GRUPO DE OCUPACIÓN</b>	<b>16</b>
<b>4.5. TIPO DE JORNADA</b>	<b>18</b>
<b>4.6. TIPO DE CONTRATO</b>	<b>19</b>
<b>4.7. NACIONALIDAD</b>	<b>19</b>
<b>4.8. GÉNERO</b>	<b>21</b>
<b>5. CONCLUSIONES</b>	<b>23</b>
<b>6. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>24</b>

## **RESUMEN**

A través de la Encuesta de Estructura Salarial, que recoge de forma individual tanto el salario como otras cuestiones relacionadas directamente con el trabajador, realizamos un análisis de los salarios de diferentes grupos demográficos respecto a la media en el periodo 2008-2018. De esta manera, observamos que los salarios relativos son mayores cuanto mayor sea la cualificación de los trabajadores y cuanto más edad tengan los mismos. Además, dichos salarios relativos también son superiores en contratos de jornada completa frente a jornada parcial y contratos indefinidos frente a temporales. Asimismo, el estallido de la burbuja inmobiliaria que provocó la crisis global, también denominada Gran Recesión, llega a España en 2008, sucediéndose uno de los mayores periodos de crisis hasta el momento. Dicha recesión acarrea consecuencias sobre el desempleo y los salarios de los trabajadores, siendo los más afectados por los despidos aquellos individuos que ocupan puestos de baja cualificación, con contratos asociados a la temporalidad y a jornadas parciales. En 2018 el salario real de la mayoría de los grupos demográficos analizados ha sufrido un descenso respecto a los niveles de 2008. En relación a los cambios en la estructura salarial, el salario real desciende en la etapa 2008-2013 y crece progresivamente entre 2014 y 2018, correspondiéndose con el periodo de crisis económica y recuperación respectivamente. Según esta tendencia, los salarios de aquellos grupos demográficos que hayan descendido en mayor medida en el periodo de crisis y aumentado menos en la recuperación, verán reducido su salario relativo y viceversa. Es el caso de los trabajadores con menor cualificación, jornada a tiempo parcial y más jóvenes (menores de 34 años), quienes empeoran su posición relativa respecto al salario medio entre 2008 y 2018. Por consiguiente, aumenta la precariedad laboral en España.

## **ABSTRACT**

Through the Wage Survey (Encuesta de Estructura Salarial), which collects on an individual basis both salary and other issues directly related to the worker, we conducted an analysis of the salaries of different demographic groups with respect to the average in the period 2008-2018. In this way, we observe that relative wages are higher the higher the qualification of workers and the older they are. These relative salaries are also higher for full-time versus part-time and permanent versus temporary contracts. Likewise, the bursting of the real estate bubble that caused the global crisis, also known as the Great Recession, reached Spain in 2008, leading to one of the greatest periods of crisis to date. This recession has consequences for unemployment and workers' salaries, with the most affected by layoffs being those individuals in low-skilled positions, with contracts associated with temporary and part-time work. In 2018 the real wage for most of the demographic groups analyzed has seen a decline from 2008 levels. In relation to changes in the wage structure, the real wage declines in the 2008-2013 stage and grows progressively between 2014 and 2018, corresponding to the period of economic crisis and recovery respectively. According to this trend, the wages of those demographic groups that have declined the most in the crisis period and increased the least in the recovery will see their relative wages decline, and vice versa. This is the case for lower-skilled, part-time and younger workers (under 34 years old), who worsen their relative position with respect to the average wage between 2008 and 2018. As a result, labor precariousness in Spain is on the rise.

## 1. INTRODUCCIÓN

La renta de los hogares se compone de varias fuentes de ingreso, como son los salarios, las rentas de capital, prestaciones por desempleo, pensiones o transferencias públicas. Sin embargo, los ingresos provenientes de la renta salarial constituyen un promedio del 60% de la renta de los hogares, por lo que vemos relevante el estudio en profundidad de su evolución para distintos grupos de individuos según sus características demográficas. Esto nos proporciona información sobre la evolución relativa de los grupos y sobre la desigualdad entre ellos.

La crisis económica mundial acontecida a partir de 2007 provoca que tanto la caída de la producción como el desempleo se manifiesten en los países de la OCDE en diferentes grados de intensidad. El aumento de la desigualdad se ha visto amortiguado o incentivado según la capacidad redistributiva de los diferentes sistemas fiscales y las prestaciones sociales. De esta manera, países como Francia y España experimentaron un fuerte crecimiento de la desigualdad, mientras que otros como Holanda o Portugal no se vieron afectados por este efecto. Esta creciente desigualdad puede venir motivada por la mayor intensidad con la que la caída del empleo afecta a la cola inferior de la distribución de la renta en comparación con hogares en estratos medios o altos (Ayala, 2013). Así, Hoynes (2012) estudia el impacto de la crisis de 2007 en Estados Unidos, Gran Recesión, sobre diferentes grupos demográficos observando las similitudes con la crisis de principios de la década de 1980. De esta manera, llega a la conclusión de que en ambas recesiones los más afectados son los hombres, los trabajadores negros e hispanos, los jóvenes y los trabajadores con baja cualificación. En el caso de España, según el estudio de Anghel et al (2018), la destrucción de empleo sucedida durante la crisis de 2008 en nuestro país se focalizó en los puestos de trabajo temporales, afectando principalmente a los jóvenes, trabajadores de menor antigüedad y poco cualificados -siendo estos mayoritarios en el primer decil de la distribución salarial- aumentando de esta manera la desigualdad en el ingreso per cápita y cambiando la composición de los empleados. Por consiguiente, aumentan las prestaciones por desempleo percibidas por este grupo de población, cobrando mayor importancia las transferencias públicas como sustento de los ingresos de muchos hogares del extremo inferior de la distribución total de ingresos. Un aspecto favorable para combatir dichas desigualdades durante el periodo de crisis ha sido la progresividad del sistema fiscal español en los impuestos directos, referente al aumento de los tipos impositivos marginales en la escala del IRPF. Además, servicios públicos como el de salud y educación ayudan a la redistribución del consumo de los hogares.

En este trabajo, vamos a utilizar los datos proporcionados por el INE a través de la Encuesta de Estructura Salarial. Estudiaremos el salario tanto relativo como real de los trabajadores en el periodo comprendido entre 2008 y 2018, diferenciando dos etapas dentro del mismo: la crisis económica que estalla en 2008 en España y la posterior etapa de recuperación a partir de 2013. En el análisis, dividiremos a la población según grupos demográficos referentes a los estudios realizados, la edad, el sector de actividad al que pertenecen, la ocupación que desempeñan, el tipo de jornada y contrato, la nacionalidad y el género. De esta manera podemos observar cómo se comportan dichos salarios en los diferentes grupos de población y como los trabajadores con menor cualificación, jornada a tiempo parcial y más jóvenes (menores de 34 años) empeoran su posición relativa respecto al salario medio entre 2008 y 2018.

En la sección 2 se detalla la estructura de la EES y, posteriormente, en la sección 3, se presenta la evolución tanto del empleo como de los salarios en España. La cuarta sección analiza detalladamente la evolución de los salarios relativos y reales a lo largo

del periodo de los grupos demográficos mencionados anteriormente. Finalmente, en la quinta sección se presentan las conclusiones derivadas de dicho análisis.

## **2. ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL**

La Encuesta de Estructura Salarial se realizó por primera vez en 1995. Ante la eficacia demostrada tras su primera realización, comenzó a hacerse de manera periódica a partir de 2002 en los países miembros de la Unión Europea, de forma que se estudie una comparación de estructura y distribución salarial entre los mismos. La característica primordial que hace que los datos sean comparables entre los diferentes países de la Unión Europea, es la aplicación de metodología y contenidos análogos por parte de todos ellos. En España, la EES es elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y a nivel europeo los resultados son coordinados por Eurostat.

La periodicidad puede ser anual o cuatrienal, es decir cada año o cada cuatro años. La encuesta anual, la cual comenzó a realizarse en 2004, complementa los resultados para aquellos años en los que no se realiza la cuatrienal.

Esta encuesta recoge de forma individual tanto el salario como otras cuestiones relacionadas directamente con el trabajador, mientras que las demás encuestas sobre la renta se centran en la composición y el análisis de los ingresos de los hogares como unidad de estudio. Además, el INE complementa los datos recogidos aportando información relacionada con la desigualdad salarial, ofreciendo los datos distribuidos en percentiles.

La EES toma como referencia a los individuos que han estado dados de alta en la Seguridad Social durante el mes de octubre al completo del año de referencia, seleccionados a través del Registro General de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social, remitido por la Tesorería General de la Seguridad Social y actualizado a 31 de octubre de cada año. La elección del citado mes se debe a que no es un periodo habitual de cambio en la actividad laboral, como puede ser la época estival o navideña. Además, para evitar distorsiones en los resultados de la encuesta, los salarios de aquellos trabajadores que hayan registrado ausencias no remuneradas serán ajustados considerando la retribución percibida en caso de haber trabajado en condiciones similares durante todo el año (INE, 2017).

El tamaño muestral varía dependiendo del año de realización de la encuesta, rondando el número de cuentas de cotización de la Seguridad Social los 30.000 y estando el número de trabajadores encuestados entre 220.000 y 260.000.

La forma de computar el salario puede ser por hora, mensual o anual; en este trabajo vamos a analizar los salarios anuales.

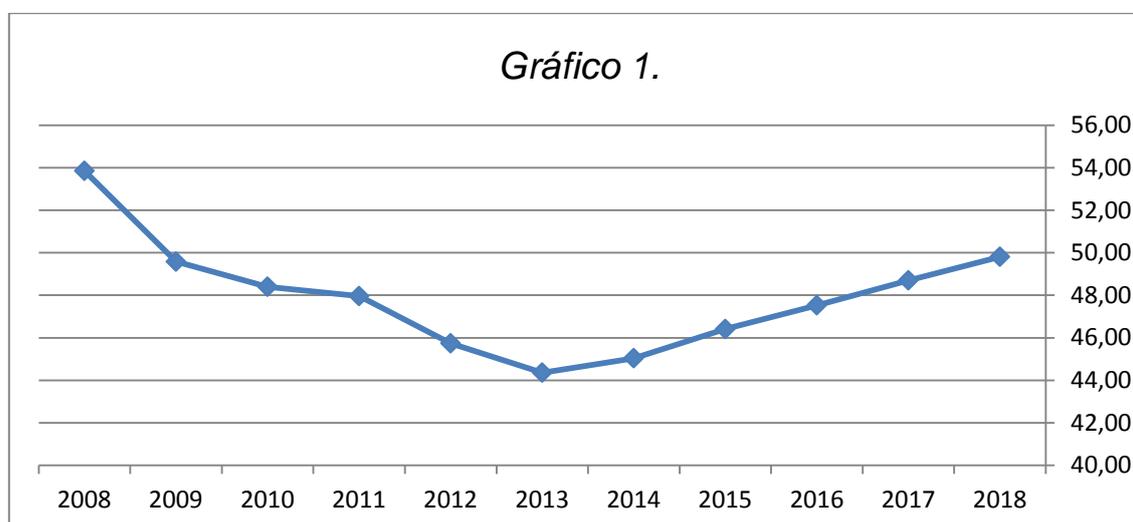
### 3. EL CONTEXTO MACROECONÓMICO

Según la Asociación Económica Española (2016), en el segundo trimestre de 2008 se alcanza el pico de actividad económica a partir del cual se desencadena la crisis económica global y la doble recesión en España. La crisis global estalla a partir de la explosión de la burbuja inmobiliaria; por otro lado, el término de doble recesión hace referencia a que España se vio también afectada por la fragilidad del sistema bancario de la zona Euro y el aumento de deuda pública motivado por la reducción de la recaudación impositiva unida al aumento del gasto público. A comienzos de 2010 la actividad económica española sufre una leve recuperación, reflejando una tregua dentro de la prolongada etapa de recesión, que alcanza el pico en el último trimestre de 2010. Es en el segundo trimestre de 2013 donde comienza la verdadera etapa de expansión, que se extenderá hasta 2019, truncada por la aparición de la crisis sanitaria de la Covid-19. Por ello, en este trabajo utilizaremos datos anuales de la etapa comprendida entre 2008 y 2018, evitando así contabilizar el impacto de este segundo periodo de crisis.

#### 3.1. LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO

Como reacción a las consecuencias económicas de la crisis, en muchos países se tomaron medidas de forma generalizada tales como la reducción del tiempo de trabajo o la rebaja de los salarios; sin embargo, en España se optó por la reducción de plantilla como forma de combatir los crecientes costes de las empresas, lo que provocó un descenso prolongado de la tasa de empleo hasta 2013 (Meléndez, 2012).

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de la tasa de empleo en España en base a los datos del segundo trimestre de cada año, escogido por ser el de menor estacionalidad del empleo.

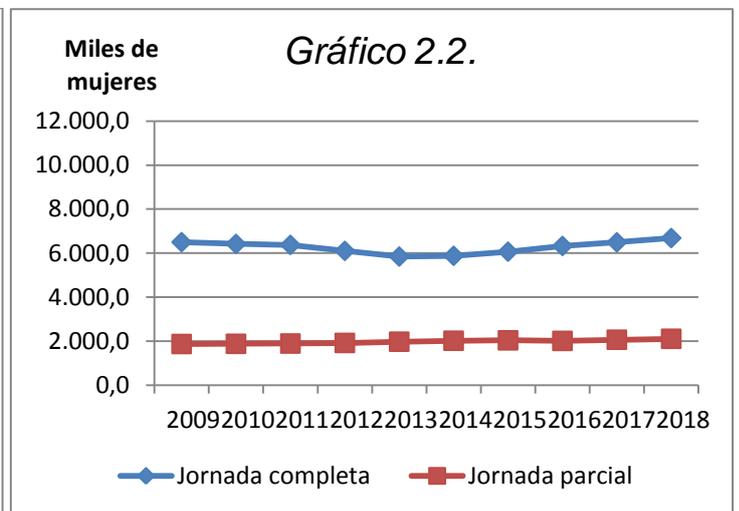
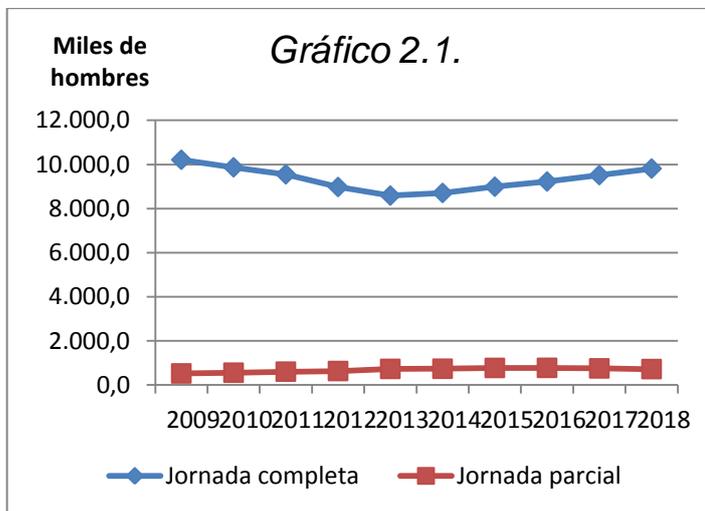


*Fuente: elaboración propia.*

Dicha crisis económica, surgida del estallido de la burbuja inmobiliaria, provoca grandes cambios en el mercado laboral en España. Como podemos observar en el gráfico superior, entre 2008 y 2013 la tasa de empleo disminuye -9.5 puntos porcentuales. A partir de dicho año, el proceso de recuperación permite un aumento de dicha tasa hasta el 49.8, aún 4 puntos porcentuales menor que en 2008.

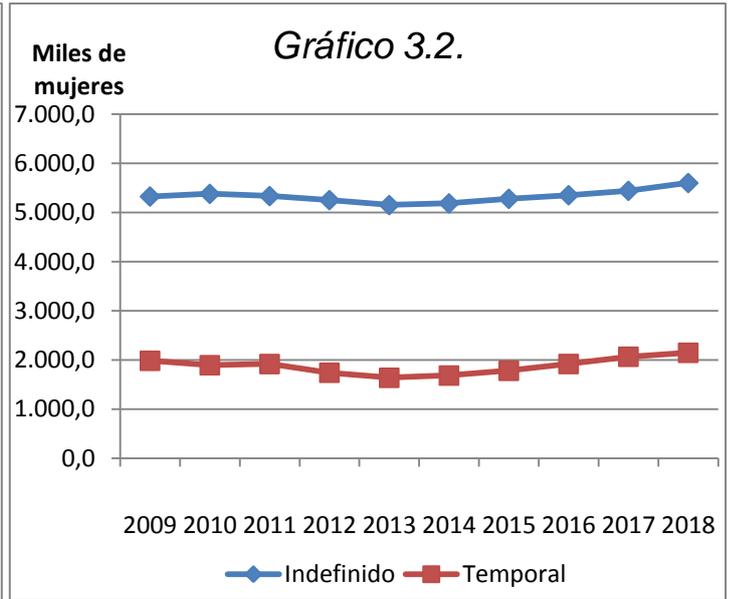
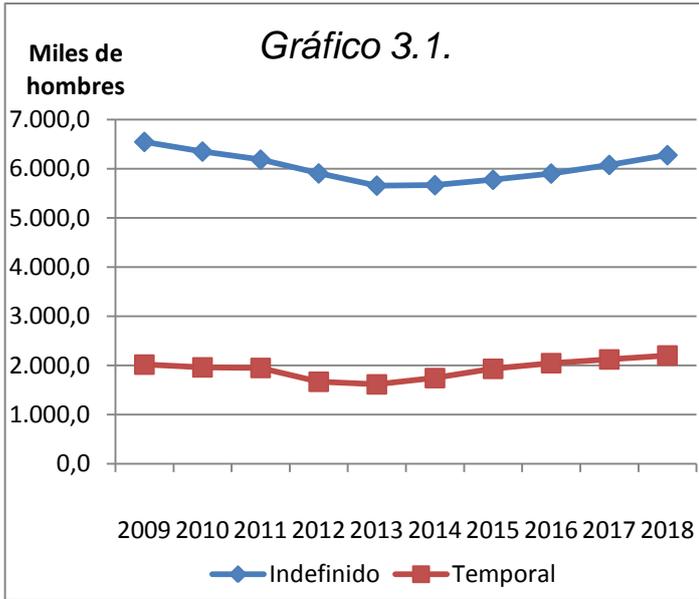
El impacto en la caída del empleo en nuestro país fue más acusado que en otros países vecinos, miembros de la Unión Europea, ya que el mercado laboral español cuenta con un marcado componente sectorial en el que prima el sector de la construcción -en el primer trimestre de 2008 el porcentaje de ocupados en este sector era del 13%- en el que se destruyó el 41% del empleo total entre 2008 y 2012 (Rocha, Y Aragón, 2013). Que la mayor parte del empleo destruido se localizase en dicho sector, supuso el despido de trabajadores que atienden a características como la estacionalidad del empleo, baja cualificación o temporalidad. Además, el efecto de arrastre a otros sectores por el descenso general de la demanda agregada hizo que se destruyesen empleos ligados a las oscilaciones de la demanda, afectando de forma generalizada a trabajadores con poca productividad y bajo nivel de cualificación. Además, la mayor parte del ajuste se tuvo lugar con el empleo temporal -ya que cuenta con menores costes de despido que los de duración indefinida- que desde hace décadas tiene una incidencia mucho mayor en España que en otros países.

Como podemos observar en los gráficos 2.1. y 2.2. sobre el número de empleados a tiempo parcial y completo, la destrucción de empleo afectó en mayor medida a los trabajadores a tiempo completo, favoreciendo los contratos a tiempo parcial, de los cuales aumentó el número durante la etapa de crisis tanto para hombres como para mujeres. En consecuencia, aumenta la precariedad del empleo, ya que los trabajadores bajo este tipo de contratos, aparte de contar con salarios inferiores, cotizan menos a la Seguridad Social en desempleo y jubilación. Sobre todo, algunos trabajos indican que muchos de los trabajadores a tiempo parcial en realidad desearían trabajar más horas. Como podemos observar, esta precariedad se manifiesta más en las mujeres, ya que cuentan con mayor número de contratos a tiempo parcial y muchos menos contratos indefinidos; hecho relacionado con la compatibilidad de la vida laboral y familiar, siendo en la mayoría de las ocasiones la mujer quien se hace cargo de los hijos y el cuidado del hogar.



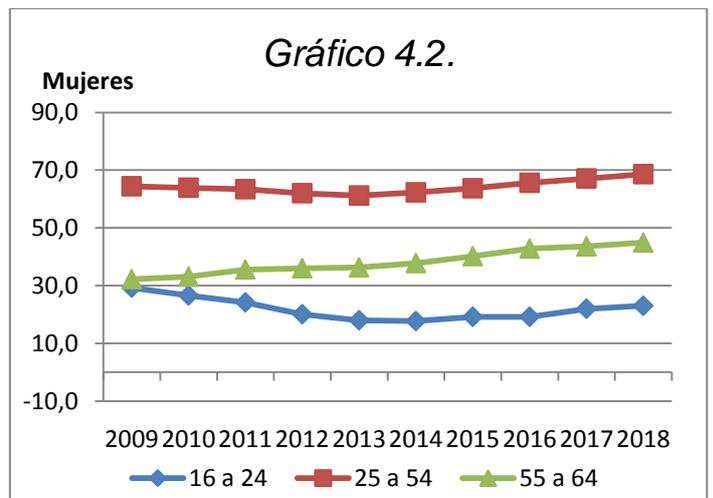
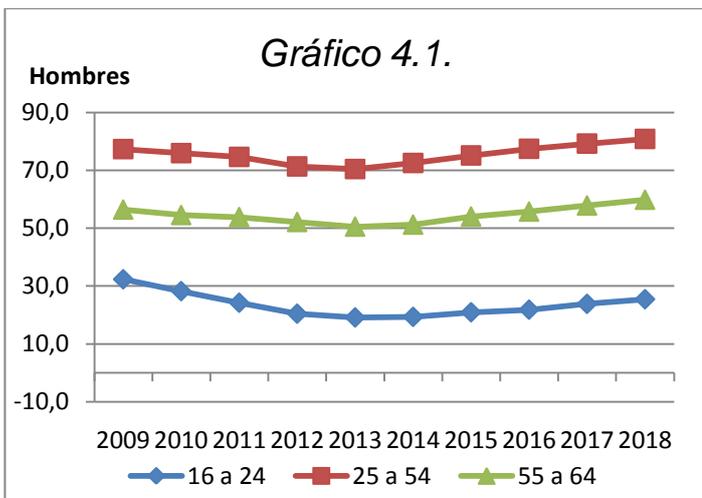
*Fuente: elaboración propia.*

Encontramos una situación similar en lo referente a los contratos indefinidos y temporales. Observando los gráficos 3.1. y 3.2., vemos que las mujeres cuentan con un menor número de contratos indefinidos, ya que los contratos a tiempo parcial están ligados a una mayor temporalidad.



Fuente: elaboración propia.

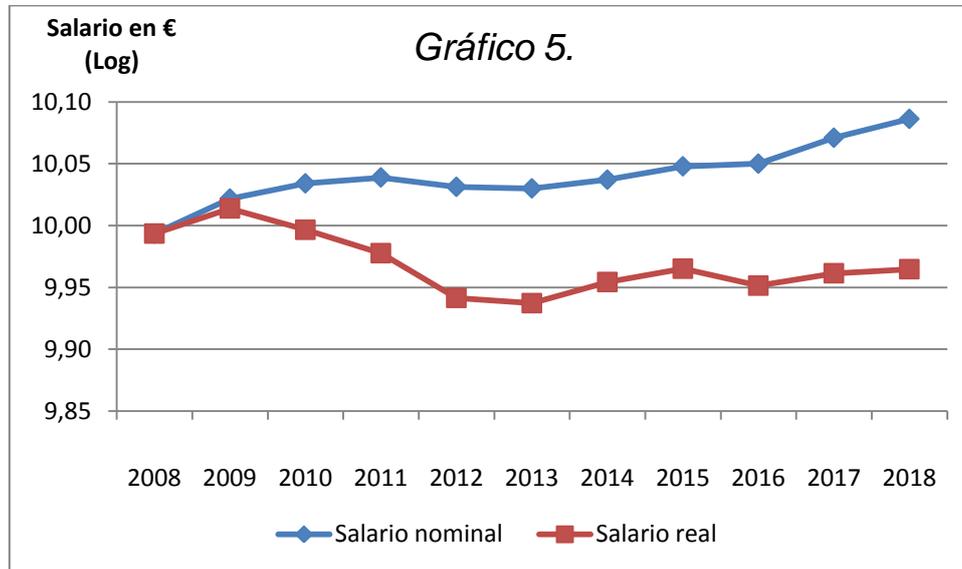
Cabe destacar que la destrucción de empleo tampoco fue homogénea en relación a la edad de los trabajadores, viéndose más afectados los grupos de edad más jóvenes - menos de 25 años-, ya que sus contratos responden a las características más castigadas. Como podemos observar en los gráficos 4.1. y 4.2. sobre la tasa de empleo de hombres y mujeres respectivamente, los trabajadores de entre 16 y 24 años, para ambos sexos, son los que soportan un mayor descenso de la tasa de empleo. Además, llama la atención el aumento de la tasa de empleo de las mujeres de entre 55 y 64 años. Esto se debe a que, de la situación de desempleo de varios miembros de la unidad familiar, creció la presencia de mujeres en el mercado laboral que antes se dedicaban a otras actividades no remuneradas como el cuidado del hogar o de los hijos, más extendido en mujeres de esta franja de edad. Por este motivo, en los gráficos 2.1. y 2.2., observamos un descenso menos acusado en los contratos a tiempo completo para las mujeres respecto a los hombres.



Fuente: elaboración propia.

### 3.2. LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS

A continuación, presentamos la evolución del salario medio nominal y real en la economía española durante el periodo de análisis.



*Fuente: elaboración propia.*

Dadas las características de los empleos destruidos, la forma en la que afectan a la media salarial nominal indica una tendencia ascendente de los mismos. Los nuevos desempleados procedían de empleos de salarios bajos -asociados a jornadas parciales, temporalidad y poca experiencia- y los que conservan su empleo no ven reducido su salario. De esta manera, el salario medio nominal se comporta de forma ascendente a lo largo de todo el periodo (*Gráfico 5*), con sutiles aumentos anuales que rondan el 1% durante el periodo de recesión y ascienden al 2% en los dos últimos años. Por lo tanto, en el periodo de crisis coinciden dos fenómenos: caída del empleo y aumento del salario medio nominal.

Sin embargo, el salario real adopta una tendencia descendente hasta 2013, llegando a disminuir hasta un 4% en 2012 (no obstante, en 2009 aún observamos un pico en el que el salario real aumenta un 3%). Este fenómeno contrario a lo experimentado por el salario nominal indica que el efecto de la inflación ha provocado pérdida del poder adquisitivo en los trabajadores a partir de 2009, a pesar de que los salarios nominales estaban aumentando, en parte al menos por un efecto de selección. Desde 2013 en adelante, los salarios reales comienzan a estabilizarse, iniciando una nueva etapa de crecimiento ligada a la recuperación económica. La inflación en dicho año se situaba en un 0.3% (un 2.6% más baja que el año anterior) y en 2014 descendió hasta el -1%. De esta forma, la disminución de la tasa de inflación junto con el brote de la recuperación económica, propician el crecimiento del salario real a partir de 2013.

## 4. DIFERENCIAS SALARIALES

En esta sección se presenta la evolución de los salarios de los trabajadores en relación al salario medio según diferentes características demográficas y del puesto de trabajo. En concreto, consideramos como características demográficas, su nivel de estudios, su edad, su nacionalidad y su género. Respecto a las características del puesto de trabajo, el sector de actividad al que pertenecen, su puesto de ocupación, el tipo de jornada y el tipo de contrato que poseen. Además, estudiaremos la evolución del salario real de los trabajadores según el grupo al que pertenecen. El periodo analizado comprende la etapa de recesión (2008-2013) y la posterior recuperación económica (2014-2018).

### 4.1. NIVEL DE ESTUDIOS

En este apartado vamos a centrarnos en el análisis de las diferencias salariales de los trabajadores en función de su nivel de estudios a partir de los datos de la encuesta cuatrienal de 2010, 2014 y 2018 (ya que el INE no proporciona datos anuales para esta clasificación). Consideramos siete grupos educativos: trabajadores *sin estudios*, con *Educación Primaria*, *Educación Secundaria I*, *Educación Secundaria II*, *Formación Profesional de Grado Superior*, *diplomados universitarios* y *licenciados y doctores*. Nos fijaremos en el salario de cada uno de ellos en relación al salario medio de la muestra. Además, veremos cómo ha evolucionado dicho salario a lo largo del periodo de 2010 a 2018.

En la *Tabla 1.1.* presentamos el ratio del salario medio anual de cada nivel educativo y del salario medio de la muestra.

*Tabla 1.1. Salario por nivel de estudios en relación al salario medio de la muestra*

	2010	2014	2018
<b>Sin estudios</b>	0,68	0,63	0,63
<b>Educación Primaria</b>	0,75	0,69	0,72
<b>Educación Secundaria I</b>	0,78	0,79	0,77
<b>Educación Secundaria II</b>	1,00	0,93	0,93
<b>Formación Profesional de Grado Superior</b>	1,04	1,08	1,07
<b>Diplomados universitarios</b>	1,28	1,24	1,25
<b>Licenciados y doctores</b>	1,57	1,55	1,58

Fuente: elaboración propia.

Como podemos observar, en el primer año estudiado -2010- los individuos con estudios inferiores a *Educación Secundaria II* cuentan con salarios inferiores a la media, siendo el salario medio de las personas sin estudios un 68% del salario medio muestral y el de los trabajadores con *Educación Primaria* y *Secundaria I* un 75% y un 78% respectivamente. Aquellos individuos que acabaron los estudios de *Secundaria II* se encuentran muy cercanos a la unidad, lo que significa que sus salarios son similares a la media. Por otro lado, los que cursaron *Formación Profesional de Grado Superior*, estudios universitarios o son licenciados o doctores, cuentan con salarios superiores a la media, superando estos últimos en un 57% al salario medio. En 2018, todos los grupos ven empeorada su posición relativa excepto los que estudiaron *Formación Profesional de Grado Superior* o son licenciados y doctores. Los más perjudicados son los que cuentan con estudios de *Educación Secundaria II*, quienes ven reducido su salario relativo en 7 puntos porcentuales. Hasta dicho nivel educativo, el empeoramiento de la posición relativa es mayor cuantos menos estudios tenga el trabajador.

Para entender mejor la evolución del salario relativo de cada grupo, en la *Tabla 1.2* presentamos las variaciones de su salario real.

*Tabla 1.2. Variación del salario real entre 2010 y 2018 según los estudios*

<b>NIVEL DE ESTUDIOS</b>	<b>VARIACIÓN</b>
<b>Total</b>	-2,84%
<b>Sin estudios</b>	-9,77%
<b>Educación Primaria</b>	-6,69%
<b>Educación Secundaria I</b>	-3,77%
<b>Educación Secundaria II</b>	-9,86%
<b>Formación Profesional de Grado Superior</b>	0,00%
<b>Diplomados universitarios</b>	-5,56%
<b>Licenciados y doctores</b>	-2,92%

*Fuente: elaboración propia.*

Al observar los datos, apreciamos un descenso generalizado en todos los grupos de educación, excepto en aquellos que estudiaron *Formación Profesional de Grado Superior*, cuyo salario real se ha mantenido prácticamente constante durante todo el periodo. Entre 2010 y 2018, los trabajadores sin estudios y aquellos con estudios de *Educación Secundaria II* son los que experimentan mayor bajada en sus salarios reales, superando en más del triple la caída del salario medio total. Esto explica que ambos grupos sean los más afectados por el descenso del salario relativo.

En resumen, el salario relativo es creciente en el nivel de los estudios cursados, apreciándose las mayores distancias respecto al salario medio entre los trabajadores sin estudios y aquellos licenciados o doctores. La bajada del salario relativo afecta a los individuos menos cualificados, quienes se alejan más de los niveles medios en 2018, pero especialmente a aquellos que cursaron *Educación Secundaria II*.

## **4.2. GRUPO DE EDAD**

A continuación, vamos a analizar los salarios de la población en función de la edad para cada año entre 2008 y 2018. Para ello, hemos dividido a la población en grupos de 10 años, que abarcan desde la entrada al mercado laboral con 20 años hasta los 64 años, próximos a la edad de jubilación. Hemos excluido los individuos mayores de 65 años, para evitar de esta manera el efecto de selección, ya que gran parte de este grupo de trabajadores ya se ha jubilado (siendo mayoritariamente los que contaban con salarios más elevados), lo que distorsiona el cálculo del salario medio.

Tabla 2.1. Salario por grupo de edad en relación al salario medio de la muestra

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>20 a 24</b>	0,61	0,57	0,59	0,53	0,50	0,47	0,52	0,49	0,49	0,50	0,54
<b>25 a 29</b>	0,80	0,78	0,77	0,74	0,71	0,47	0,52	0,49	0,49	0,50	0,54
<b>30 a 34</b>	0,94	0,92	0,93	0,91	0,89	0,86	0,88	0,85	0,84	0,84	0,86
<b>35 a 39</b>	1,02	1,01	1,02	1,01	1,01	0,99	1,00	0,97	0,96	0,96	0,98
<b>40 a 44</b>	1,08	1,06	1,07	1,07	1,06	1,06	1,06	1,05	1,05	1,04	1,05
<b>45 a 49</b>	1,11	1,10	1,10	1,10	1,09	1,09	1,10	1,08	1,09	1,09	1,08
<b>50 a 54</b>	1,18	1,16	1,17	1,16	1,14	1,13	1,13	1,12	1,12	1,11	1,12
<b>55 a 59</b>	1,23	1,21	1,24	1,22	1,20	1,21	1,20	1,19	1,18	1,17	1,16
<b>60 a 64</b>	1,02	0,99	0,99	1,00	0,98	1,00	1,05	1,07	1,06	1,07	1,09

Fuente: elaboración propia.

Como podemos observar en la *Tabla 2.1.*, en 2008 los salarios de las personas de entre 20 y 34 años son inferiores a la media, representando los del grupo de trabajadores más jóvenes hasta un 61% del salario medio. Por el contrario, los de aquellos trabajadores entre 40 y 59 años superan la media de la población, siendo más altos cuanto mayor es la edad de los individuos. Cabe destacar que los de las personas de 35 a 39 años y los de 60 a 64 rondan siempre la unidad, lo que significa que son similares a la media. Observamos que los salarios relativos son más altos cuanta más edad tengan los individuos. Sin embargo, en aquellos de entre 60 y 64 años empeora su posición relativa respecto a los grupos que le preceden. Al igual que sucede con los mayores de 65 años, la incidencia del retiro del mercado de trabajo es muy elevada en estos grupos de edad, y puesto que el proceso de autoselección fuera del mercado de trabajo no es aleatorio, los salarios medios observados en estos grupos de edad pueden verse afectados por el proceso no aleatorio de salida del mercado de trabajo.

Los salarios de los más jóvenes (entre 20 y 24 años) son relativamente tan bajos a la media porque no todo el colectivo se encuentra dentro del mercado laboral. Los jóvenes que trabajan desempeñan puestos de baja cualificación y poca experiencia peor retribuidos que los de edades más avanzadas, mientras que el resto aún se encuentra cursando los estudios pertinentes.

Si nos fijamos en la evolución temporal de dichos salarios relativos, apreciamos un descenso en los correspondientes a los trabajadores de 20 a 34 años en el periodo de 2008 a 2013 -etapa de crisis económica- lo que supone un empeoramiento de su posición relativa, ya que experimentaron un descenso del salario mayor al de la media. A partir de 2013, los ratios de estos grupos de trabajadores sufren un aumento, sin embargo en 2018 aún no se alcanzan los niveles de 2008, siendo este más acusado en los trabajadores de 25 a 29 años. Los individuos entre 35 y 54 años mantienen una trayectoria estable de sus salarios relativos, por tanto sus salarios han evolucionado de forma similar a la media. Mientras, aquellos individuos entre 55 y 59 años ven reducido su salario relativo progresivamente durante el periodo 2010-2018. Los salarios de estos trabajadores disminuyeron en mayor medida que la media durante el periodo de recesión y aumentaron en menor medida en la posterior etapa de expansión. Por otro lado, aquellos trabajadores de 60 a 64 años han experimentado un aumento de su salario relativo a partir de 2013 -periodo de recuperación económica- siendo en 2018 los salarios de los mismos superiores a la media en mayor proporción que en 2008. Los salarios de este grupo de trabajadores crecieron en relación a la media, alejándose de dicho valor.

Como muestra la *Tabla 2.2*, la evolución comentada anteriormente del salario relativo a la media viene explicada por las tasas de crecimiento de los salarios de cada grupo<sup>1</sup>.

*Tabla 2.2. Variación del salario real entre 2008 y 2018 según grupo de edad*

<b>EDAD</b>	<b>VARIACIÓN</b>
<b>Total</b>	-2,84%
<b>20 a 24</b>	-13,97%
<b>25 a 29</b>	-10,98%
<b>30 a 34</b>	-10,43%
<b>35 a 39</b>	-7,49%
<b>40 a 44</b>	-5,40%
<b>45 a 49</b>	-5,30%
<b>50 a 54</b>	-8,06%
<b>55 a 59</b>	-8,27%
<b>60 a 64</b>	3,86%

*Fuente: elaboración propia.*

En vista general podemos observar que los salarios reales disminuyen para todos los grupos de edad de 2008 a 2018, aunque de forma más acusada para los menores de 34 años. El descenso de dichos grupos es siempre superior al de la media total, por lo que todos ellos empeoran su posición relativa. No obstante, excepcionalmente en el caso de las personas de 60 a 64 años, el salario real en 2018 supera en un 3.86% al de 2008 (este grupo sufre un aumento de 7 puntos porcentuales en su salario relativo) lo que puede deberse a que las personas que antes se jubilaban con salarios elevados, ahora permanezcan en el mercado laboral más tiempo.

Con todo esto, podemos afirmar que los salarios relativos de los trabajadores aumentan progresivamente hasta los 60 años, alcanzando los niveles medios entre los 35 y los 40 años, asemejándose a la forma de U invertida. La desigualdad más acusada se produce en aquellos individuos entre 20 y 29 años, que acaban de incorporarse al mercado laboral y no cuentan con la experiencia y formación requerida para ciertos puestos de trabajo mejor retribuidos, por lo que sus salarios se encuentran notablemente por debajo de la media. También son los jóvenes los más afectados por la caída del salario real entre 2008 y 2018, debido a los despidos de los trabajadores menos productivos o con puestos de trabajo más flexibles (como contratos temporales).

<sup>1</sup> La mayor magnitud de la caída media de los salarios de los grupos respecto a la caída del total (-7% y -2%) indica envejecimiento poblacional entre 2008 y 2018. Hay que tener en cuenta que este hecho distorsiona los cálculos anuales y provoca un descenso generalizado de los salarios relativos.

### 4.3. SECTOR DE ACTIVIDAD

En cuanto a la cobertura sectorial, se investigan los centros de cotización cuya actividad económica esté encuadrada en los tres grandes sectores: la industria, la construcción y los servicios. Actualmente, quedan excluidas de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras; parcialmente, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria; el personal doméstico y los organismos extraterritoriales.

Tabla 3.1. Salario por sector de actividad en relación al salario medio de la muestra

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Industrias extractivas</b>	1,22	1,20	1,24	1,28	1,33	1,38	1,44	1,41	1,40	1,38	1,42
<b>Industria manufacturera</b>	1,08	1,06	1,09	1,11	1,12	1,15	1,16	1,15	1,15	1,15	1,15
<b>Suministro de energía eléctrica y gas</b>	2,22	2,24	2,14	2,20	2,30	2,33	2,23	2,25	2,20	2,20	2,13
<b>Suministro de agua y gest. de residuos</b>	1,03	1,05	1,10	1,12	1,11	1,11	1,14	1,14	1,14	1,14	1,14
<b>Construcción</b>	0,95	0,97	0,96	0,98	1,00	1,00	0,99	0,98	0,96	0,96	0,96
<b>Comercio al por mayor y al por menor</b>	0,85	0,87	0,83	0,85	0,86	0,84	0,86	0,85	0,85	0,87	0,87
<b>Transporte y almacenamiento</b>	1,00	0,99	1,01	1,02	1,03	1,04	1,03	1,04	1,02	1,02	1,03
<b>Hostelería</b>	0,64	0,62	0,64	0,62	0,61	0,61	0,60	0,60	0,61	0,61	0,60
<b>Información y comunicaciones</b>	1,40	1,40	1,42	1,42	1,43	1,46	1,43	1,43	1,40	1,42	1,38
<b>Actividades financieras y de seguros</b>	1,90	1,86	1,83	1,80	1,84	1,74	1,78	1,80	1,84	1,85	1,88
<b>Actividades inmobiliarias</b>	0,89	0,88	0,87	0,89	0,87	0,84	0,90	0,89	0,90	0,90	0,89
<b>Actividades profesionales y científicas</b>	1,13	1,13	1,12	1,11	1,10	1,12	1,15	1,14	1,15	1,16	1,17
<b>Actividades administrativas</b>	0,72	0,70	0,69	0,71	0,71	0,70	0,69	0,69	0,70	0,70	0,72
<b>Administración Pública y defensa</b>	1,23	1,23	1,23	1,21	1,18	1,22	1,21	1,24	1,26	1,23	1,24
<b>Educación</b>	0,95	0,96	0,95	0,94	0,95	0,97	0,92	0,94	0,96	1,00	0,99
<b>Acts. sanitarias y servicios sociales</b>	1,13	1,14	1,16	1,14	1,10	1,09	1,09	1,12	1,12	1,10	1,12
<b>Acts. artísticas y entretenimiento</b>	0,77	0,75	0,79	0,79	0,76	0,80	0,74	0,75	0,76	0,75	0,77
<b>Otros servicios</b>	0,70	0,70	0,73	0,74	0,74	0,74	0,71	0,69	0,68	0,69	0,68

Fuente: elaboración propia.

Ante la amplia clasificación que surge según el sector de actividad de los trabajadores, podemos destacar aquellos sectores en los que los salarios son superiores a la media. En 2008, los trabajadores del sector de *suministro de energía eléctrica y gas y las actividades financieras y de seguros* cuentan con salarios alrededor del doble de la media, seguidos por las *industrias extractivas y manufactureras*, el *suministro de agua y la gestión de residuos*, la *información y las comunicaciones*, las *actividades profesionales y científicas*, la *Administración Pública y defensa*, y las *actividades sanitarias y de servicios sociales*. Sin embargo, también podemos observar el caso contrario, es decir, sectores donde los salarios son inferiores a la media; destaca en este grupo el sector de la *hostelería*, que cuenta con el ratio más bajo -representando un 64% del salario medio- pero también se ven afectados sectores como el de *actividades administrativas y artísticas y de entretenimiento*. Por otro lado, los sectores de la *construcción*, el *transporte y almacenamiento* y la *educación*, cuentan con salarios muy cercanos a la media.

Respecto a la evolución temporal de los salarios relativos, apreciamos una tendencia de aumento en los sectores de *industrias extractivas* y el de *industria manufacturera*, el de *suministro de agua y gestión de residuos* y el de *actividades profesionales y científicas*. Dado que el salario de los trabajadores de dichos sectores es siempre superior a la media, esto se traduce en una mayor lejanía del nivel medio.

En general, a excepción de los sectores de *suministro de energía eléctrica y gas*, *hostelería*, *información y comunicaciones* y *actividades financieras y de seguros*, el resto sufre un aumento de su salario relativo en 2018 respecto a 2008, mejorando su posición relativa.

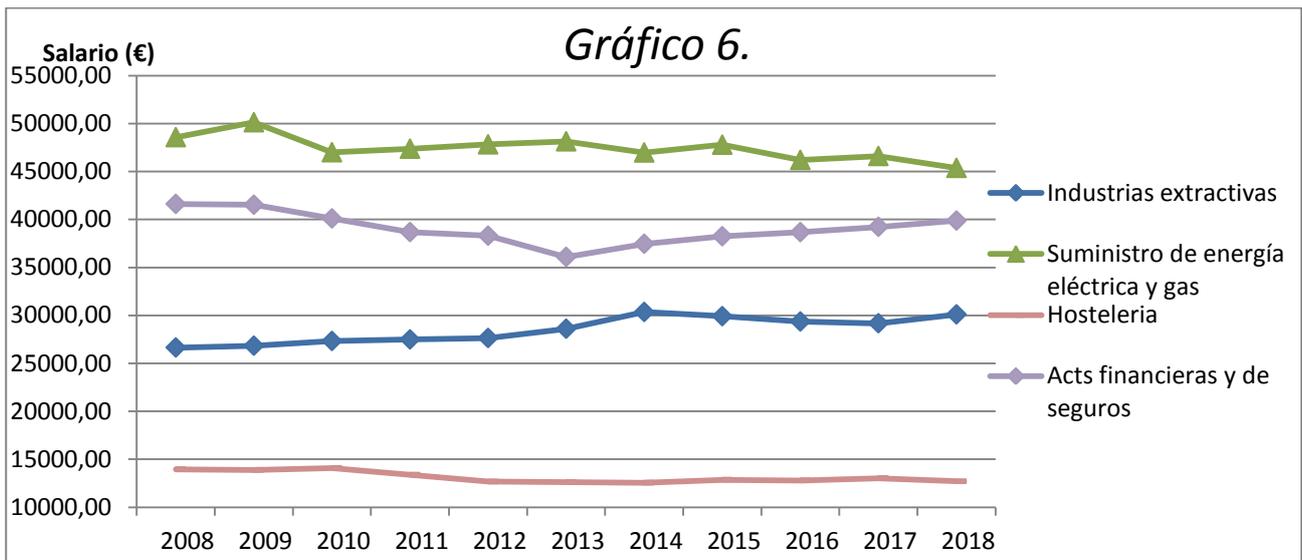
Tabla 3.2. Variación del salario real entre 2008 y 2018 según sector de actividad

<b>SECTOR</b>	<b>VARIACIÓN</b>
<b>Total</b>	-2,84%
<b>Industrias extractivas</b>	12,96%
<b>Industria manufacturera</b>	3,65%
<b>Suministro de energía eléctrica y gas</b>	-6,60%
<b>Suministro de agua y gest. de residuos</b>	6,98%
<b>Construcción</b>	-1,76%
<b>Comercio al por mayor y al por menor</b>	0,31%
<b>Transporte y almacenamiento</b>	0,04%
<b>Hostelería</b>	-8,98%
<b>Información y comunicaciones</b>	-4,25%
<b>Actividades financieras y de seguros</b>	-4,17%
<b>Actividades inmobiliarias</b>	-3,67%
<b>Actividades profesionales y científicas</b>	0,46%
<b>Actividades administrativas</b>	-3,84%
<b>Administración Pública y defensa</b>	-1,92%
<b>Educación</b>	0,41%
<b>Acts sanitarias y servicios sociales</b>	-4,26%
<b>Acts artísticas y entretenimiento</b>	-2,18%
<b>Otros servicios</b>	-5,92%

Fuente: elaboración propia.

Observando la *Tabla 3.2.* apreciamos que destaca el sector de *industrias extractivas*, siendo este el único, seguido por el de *suministro de agua y gestión de residuos*, en el cual los salarios reales de los trabajadores han experimentado un crecimiento notable entre 2008 y 2018. En el caso contrario se encuentran los trabajadores de los sectores de *suministro de energía eléctrica y gas* y de *hostelería*, que a lo largo del periodo analizado han visto reducidos sus salarios reales un 6.60% y un 8.98% respectivamente.

Durante el periodo no se aprecian fuertes fluctuaciones en la mayoría de los sectores. Sin embargo, podemos destacar en el *Gráfico 6* cuatro de ellos cuyas variaciones son de interés: sector de *industrias extractivas*, *actividades financieras y de seguros*, *suministro de energía eléctrica y gas* y *hostelería*.



Se observa un ascenso en el sector de *industrias extractivas* entre 2012 y 2014, que se mantiene en adelante consiguiendo un saldo positivo del 13% en la evolución de los salarios (adelantándose al periodo reconocido como recuperación económica) lo que provoca un aumento del salario relativo de dicho grupo en 20 puntos porcentuales. Además, los trabajadores del sector de *actividades financieras y de seguros* experimentaron un fuerte descenso de sus salarios reales a partir de 2009, cuya recuperación comienza en 2013 y que consigue que a lo largo del periodo 2008-2018 dichos salarios solo se viesen reducidos en un -4.17%, sufriendo una caída de su salario relativo de únicamente 2 puntos porcentuales. En el caso del sector de *suministro de energía eléctrica y gas*, los salarios experimentan un acusado descenso entre 2009 y 2010, mientras que en *hostelería* el descenso es progresivo a lo largo de todo el periodo (sufriendo un descenso del salario relativo de 9 y 4 puntos porcentuales respectivamente). El motivo por el que no sucede un descenso de los salarios en *hostelería* en los primeros años de la etapa de crisis (2008-2010), es que en este período el turismo español se encuentra en un momento de auge, siendo capaz de soportar la incidencia de la recesión económica y mantenerse en sus niveles normales.

Por tanto, podemos decir que los sectores donde los salarios difieren más del salario medio son el de *suministro de energía eléctrica y gas*, el de *actividades financieras y de seguros* y la *hostelería*. Asimismo, llama la atención lo bajos que son los salarios en el sector hostelero respecto a la media. Al igual que sucede con las características comunes de los contratos a los jóvenes, en la hostelería también priman los contratos temporales y de media jornada (Gayo, 2019). Respecto a la evolución de los salarios relativos, las variaciones más acusadas se producen en los sectores de *industrias*

*extractivas y manufactureras* y el de *suministro de agua y gestión de residuos*, donde dichos salarios se alejan de la media en 20, 7 y 11 puntos porcentuales respectivamente; y en el sector de *suministro de energía eléctrica y gas*, el cual empeora su posición relativa gracias al descenso del salario relativo de 9 puntos porcentuales.

#### 4.4. GRUPO DE OCUPACIÓN

La clasificación de ocupaciones utilizada es la Clasificación Nacional de Ocupaciones vigente (CON). A partir de 2002 se incluye una variable que hace referencia a la responsabilidad en organización y supervisión de otros trabajadores, con la intención de conocer si el trabajador cuenta con labores de ese tipo en el desempeño de su actividad laboral.

Tabla 4.1. Salario por grupo de ocupación en relación al salario medio de la muestra

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Directores y gerentes</b>	2,62	2,62	2,48	2,38	2,34	2,27	2,30	2,24	2,18	2,16	2,26
<b>Técnicos y científicos (salud y enseñanza)</b>	1,34	1,36	1,36	1,31	1,30	1,31	1,26	1,28	1,32	1,34	1,32
<b>Otros técnicos y científicos</b>	1,55	1,60	1,54	1,50	1,54	1,58	1,62	1,57	1,60	1,53	1,58
<b>Técnicos; profesionales de apoyo</b>	1,27	1,27	1,22	1,23	1,25	1,26	1,24	1,25	1,23	1,24	1,22
<b>Empleados de oficina que no atienden al público</b>	0,95	0,95	0,93	0,95	0,93	0,92	0,91	0,92	0,93	0,95	1,01
<b>Empleados de oficina que atienden al público</b>	0,77	0,76	0,78	0,79	0,78	0,79	0,82	0,80	0,78	0,78	0,80
<b>Trab. de restauración y comercio</b>	0,65	0,65	0,65	0,64	0,64	0,65	0,63	0,64	0,63	0,64	0,65
<b>Trab. de salud y cuidado de personas</b>	0,70	0,68	0,70	0,69	0,67	0,67	0,65	0,67	0,67	0,66	0,66
<b>Trab. de los servicios de protección y seguridad</b>	1,18	1,17	1,16	1,16	1,13	1,13	1,13	1,19	1,21	1,19	1,19
<b>Trab. cualificados (agrícola, ganadero)</b>	0,82	0,86	0,78	0,78	0,77	0,80	0,80	0,81	0,81	0,84	0,82
<b>Trab. cualificados de la construcción</b>	0,86	0,85	0,84	0,84	0,86	0,86	0,85	0,87	0,87	0,85	0,87
<b>Trab. cualificados de las industrias manufactureras</b>	0,96	0,93	0,97	0,96	0,96	0,96	0,99	0,97	0,98	0,99	0,98
<b>Operadores de instalaciones y maquinaria fija</b>	0,95	0,91	0,93	0,95	0,96	0,99	1,02	1,00	1,01	1,02	1,09
<b>Conductores y operadores de maquinaria móvil</b>	0,90	0,89	0,87	0,88	0,88	0,88	0,88	0,87	0,86	0,86	0,89
<b>Trab. no cualificados en servicios</b>	0,61	0,60	0,55	0,57	0,56	0,56	0,53	0,55	0,55	0,55	0,54
<b>Peones de la agricultura, pesca, construcción...</b>	0,70	0,68	0,70	0,70	0,70	0,70	0,69	0,70	0,69	0,71	0,76

Fuente: elaboración propia.

Como podemos observar en la *Tabla 4.1.*, el grupo de ocupación con salarios más altos es el de *directores y gerentes*, seguido por *técnicos y científicos* -excepto en salud y enseñanza- donde los salarios son un 162% y un 55% superiores a la media respectivamente. Además, los *técnicos y científicos en salud y enseñanza*, los *profesionales de apoyo* y los *trabajadores de protección y seguridad* también superan la media salarial, aunque en menor medida. En el caso contrario se encuentran los *trabajadores de restauración y comercio* y aquellos *no cualificados en servicios*, cuyos salarios representan un 65% y un 61% del salario medio respectivamente. Los *trabajadores cualificados de industrias manufactureras* y los *operadores de instalaciones y maquinarias fijas* cuentan con salarios similares a la media; mientras que los primeros no han experimentado grandes variaciones en su salario relativo a lo largo de los 10 años analizados, en los segundos se puede apreciar una tendencia ascendente hasta 2014, donde se estabiliza rondando la unidad hasta 2018, cuando sufre una fuerte subida, mejorando de esta forma su posición relativa. En 2008 los salarios de este grupo de trabajadores estaban por debajo de la media y en 2018 se posicionan por encima. Al igual que sucede con los *operadores de instalaciones y maquinaria fija*, los *empleados de oficina que no atienden al público* también contaban en 2008 con un salario inferior a la media y en 2018 alcanzan niveles superiores. A excepción de los demás, en el grupo de *directores y gerentes* -donde los trabajadores cuentan con los salarios más altos- se aprecia una tendencia descendente a lo largo de los 10 años estudiados, aunque su posición relativa aún se mantiene en niveles muy elevados.

*Tabla 4.2. Variación del salario real entre 2008 y 2018 según grupo de ocupación*

<b>OCUPACIÓN</b>	<b>VARIACIÓN</b>
<b>Total</b>	-2,84%
<b>Directores y gerentes</b>	-15,96%
<b>Técnicos y científicos (salud y enseñanza)</b>	-4,53%
<b>Otros técnicos y científicos</b>	-1,34%
<b>Técnicos; profesionales de apoyo</b>	-6,69%
<b>Empleados de oficina que no atienden al público</b>	3,35%
<b>Empleados de oficina que atienden al público</b>	1,25%
<b>Trab. de restauración y comercio</b>	-2,93%
<b>Trab. de salud y cuidado de personas</b>	-8,75%
<b>Trab. de los servicios de protección y seguridad</b>	-2,59%
<b>Trab. cualificados (agrícola, ganadero)</b>	-3,30%
<b>Trab. cualificados de la construcción</b>	-2,33%
<b>Trab. cualificados de las industrias manufactureras</b>	-1,12%
<b>Operadores de instalaciones y maquinaria fija</b>	11,20%
<b>Conductores y operadores de maquinaria móvil</b>	-3,87%
<b>Trabajadores no cualificados en servicios</b>	-13,02%
<b>Peones de la agricultura, pesca, construcción...</b>	5,62%

*Fuente: elaboración propia.*

Al observar los datos sobre la variación de los salarios reales (*Tabla 4.2.*), podemos comprobar que los *directores y gerentes* y los *trabajadores no cualificados en servicios* son los que sufren el descenso más acusado de su salario real entre 2008 y 2018, seguidos por los *trabajadores de salud y cuidado de personas* y los *profesionales de apoyo*. El salario relativo de los *trabajadores no cualificados en servicios* se ve disminuido en 7 puntos porcentuales, lo que empeora aún más su posición relativa,

siendo el peor posicionado de los diferentes sectores. Por el contrario, los *operadores de instalaciones y maquinaria fija* ven aumentado su salario real en un 11.20% a lo largo de esos 10 años, mejorando de esta forma su posición relativa. Los salarios reales del resto de ocupaciones siguen la tendencia característica del periodo: descenso en la época de crisis hasta 2013 y aumento en la posterior recuperación, por lo que el descenso que sufren entre 2008 y 2018 es similar al de la media.

En resumen, el descenso del salario real más acusado se produce tanto en ocupaciones que cuentan con altos como con bajos salarios relativos. Asimismo, en la mayoría de las ocupaciones los salarios relativos no sufren cambios pronunciados, ya que los salarios reales fluctúan en armonía con el salario medio, disminuyendo en el periodo de crisis y aumentando en el posterior periodo de recuperación.

#### 4.5. TIPO DE JORNADA

Se diferencian dos tipos de jornada: a tiempo completo y a tiempo parcial. Según la legislación laboral vigente, se considera como trabajador a tiempo parcial a todo aquél cuya jornada habitual de trabajo sea inferior a la de un trabajador a tiempo completo con el mismo tipo de contrato y que realice un trabajo idéntico o similar en la misma empresa y centro de trabajo. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal. Sin embargo, el tipo de jornada figura en el contrato de trabajo y eso es lo que se ha solicitado a los informantes.

*Tabla 5. Salario por tipo de jornada en relación al salario medio de la muestra*

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Tiempo completo</b>	1,10	1,11	1,14	1,13	1,15	1,16	1,18	1,17	1,16	1,16	1,17
<b>Tiempo parcial</b>	0,47	0,46	0,46	0,46	0,45	0,44	0,43	0,44	0,44	0,45	0,47

*Fuente: elaboración propia.*

Como podemos apreciar claramente en la *Tabla 5*, los salarios de los trabajadores a tiempo completo son superiores a la media, mientras que los de aquellos a tiempo parcial son inferiores a la mitad del salario medio. Esto se debe a que la jornada soportada por los trabajadores a tiempo completo asciende a las 40 horas semanales, mientras que aquellos a tiempo parcial realizan la mitad de horas, 20 semanales.

Respecto a la evolución de dichos salarios relativos, el de los trabajadores a tiempo parcial no experimenta diferencias entre 2008 y 2018, mientras que el de aquellos a tiempo completo ha aumentado, alejándose de la media salarial.

En vista de lo sucedido entre 2008 y 2018, los salarios reales de los trabajadores a tiempo parcial son estables durante todo el periodo, habiendo disminuido únicamente en un 3%. Respecto a los salarios de los trabajadores a tiempo completo, observamos mayor variabilidad, sobre todo con la bajada de los mismos entre 2010 y 2013, y 2015 y 2016; sin embargo también se mantienen similares entre 2008 y 2018, con apenas un aumento del 3.35%.

#### 4.6. TIPO DE CONTRATO

Distinguimos dos tipos de contratos: indefinidos y temporales. Los contratos indefinidos están relacionados con una permanencia más duradera en el puesto de trabajo, mientras que en los temporales se parte de una duración concreta que el empleado conoce desde el primer momento. La mayor diferencia entre ambos contratos es la cuantía del finiquito que el empleador debe abonar al trabajador en caso del cese de la actividad laboral, siendo superior en los contratos indefinidos.

Tabla 6. Salario por tipo de contrato en relación al salario medio de la muestra

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Indefinido</b>	1,08	1,07	1,08	1,07	1,07	1,07	1,08	1,06	1,06	1,06	1,07
<b>Temporal</b>	0,74	0,74	0,73	0,72	0,70	0,68	0,69	0,71	0,72	0,72	0,75

Fuente: elaboración propia.

De forma similar a lo que sucede con los contratos a tiempo completo o parcial, los trabajadores con contrato indefinido superan la media salarial, mientras que aquellos con contratos temporales se encuentran por debajo (Tabla 5).

El salario de un trabajador indefinido es entorno a un 45% superior al salario de un temporal, sin embargo, debe tenerse en cuenta que, entre otras cosas, los trabajadores temporales tienen una edad media inferior y por tanto menos experiencia laboral.

Coincidiendo con los periodos de crisis económica y posterior recuperación, los salarios reales de ambos grupos de trabajadores experimentan una tendencia descendente entre 2009 y 2013, y un aumento de dichos salarios a partir de ese último año. Como consecuencia del descenso de los salarios en la etapa de recesión, entre 2008 y 2018 experimentan un descenso, de un 3.05% en los contratos indefinidos y de un 1.32% en los temporales, ya que en la etapa de recuperación económica no se logró alcanzar los niveles previos a la crisis.

#### 4.7. NACIONALIDAD

Para analizar el salario de los trabajadores según su nacionalidad, hemos escogido -según la clasificación del INE- los cuatro siguientes grupos:

Tabla 7.1. Salario por nacionalidad en relación al salario medio de la muestra

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Española</b>	1,03	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02
<b>País de la UE28 sin España</b>	0,77	0,77	0,82	0,78	0,77	0,79	0,89	0,83	0,81	0,84	0,87
<b>Africana</b>	0,67	0,69	0,68	0,69	0,66	0,64	0,65	0,64	0,61	0,62	0,68
<b>Americana</b>	0,64	0,63	0,65	0,65	0,64	0,63	0,66	0,63	0,64	0,65	0,69

Fuente: elaboración propia.

Los trabajadores de nacionalidad española cuentan con salarios muy similares a la media, ya que representan la mayoría de los individuos de la muestra. En segunda posición se encuentran aquellos que provienen de países de la UE28 (a excepción de

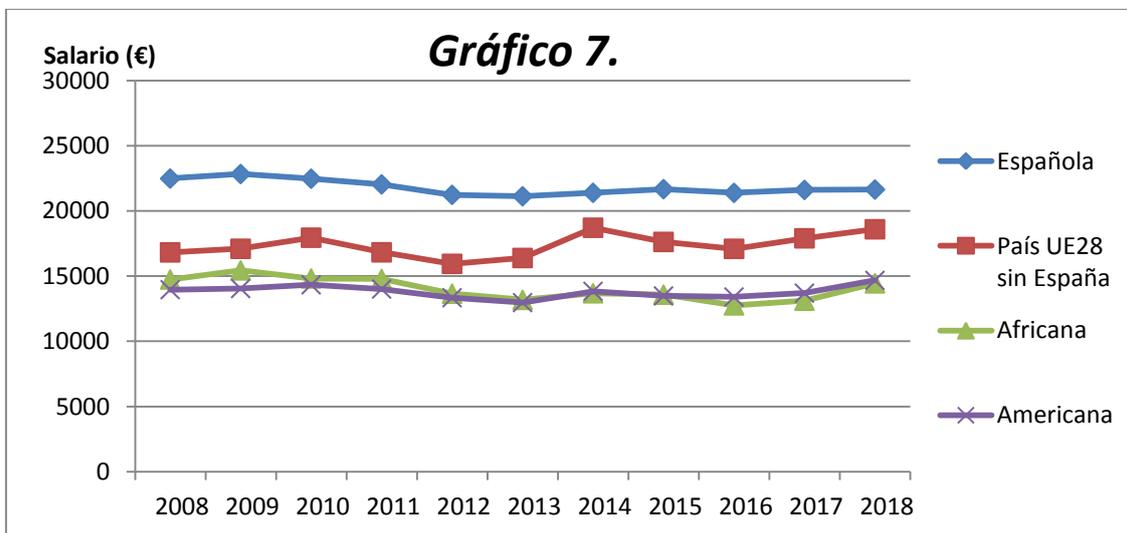
España), cuyo salario representa un 77% del salario medio. A estos les siguen los de nacionalidad africana y americana, representando un 67% y un 64% del salario medio respectivamente. Este orden de clasificación nos da a entender que aquellos puestos de trabajo con salarios más elevados son ocupados por trabajadores nacidos en el territorio nacional o en la Unión Europea. Aquellos que provienen de países más lejanos geográficamente, cuentan con salarios más bajos, relacionados con un menor requerimiento de cualificación (*Tabla 1.1.*).

*Tabla 7.2. Variación del salario real entre 2008 y 2018 según nacionalidad*

<b>NACIONALIDAD</b>	<b>VARIACIÓN</b>
<b>Total</b>	-2,84%
<b>Española</b>	-3,74%
<b>País de la UE28 sin España</b>	10,54%
<b>Africana</b>	-2,01%
<b>Americana</b>	5,12%

*Fuente: elaboración propia.*

Observando la *Tabla 7.2.* llama la atención la subida del salario real de los trabajadores provenientes de países de la UE28. Esto puede deberse a un efecto de selección, que consiste en el regreso a sus países de origen de los inmigrantes que trabajaban en España antes del periodo de crisis al ver el empeoramiento de la situación económica. Esto ocurriría si las personas con puestos de trabajo bien retribuidos permanecen, sin embargo los que sufren las consecuencias de la creciente precariedad del empleo regresan. Esta fuerte subida provoca que este grupo de trabajadores mejore su posición relativa en 10 puntos porcentuales en 2018 respecto a 2008.

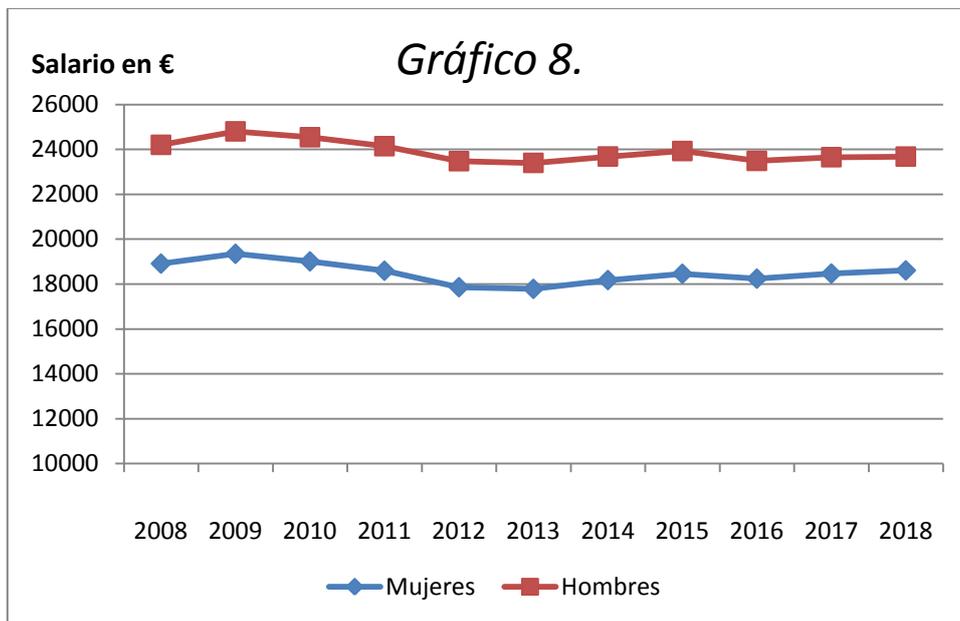


En el *Gráfico 7* podemos observar dicha tendencia descendente de los salarios de los trabajadores de la UE28 entre 2009 y 2012, y el posterior aumento del salario mencionado debido, tal vez, al efecto de selección mencionado. Por otro lado, la tendencia de los nacionales y los trabajadores africanos y americanos es bastante tenue; además, los salarios relativos de los dos primeros grupos de trabajadores mencionados no experimentan grandes cambios. Sin embargo, los trabajadores

americanos sí ven mejorada su posición relativa. Sus salarios aumentan cerca del doble de la media entre 2008 y 2018, y en este último año cuentan con una posición relativa superior en 5 puntos porcentuales.

#### 4.8. GÉNERO

Para finalizar el análisis, en esta sección estudiamos las diferencias de género a través del salario relativo de las mujeres respecto a los hombres. En la *Sección 3* hemos visto que las mujeres cuentan con menores tasas de empleo que los hombres, pero ¿sucede lo mismo respecto a los salarios?



*Fuente: elaboración propia.*

Como podemos observar en el *Gráfico 8* sobre el salario real, el salario medio de las mujeres es siempre inferior al de los hombres, siguiendo una trayectoria similar a lo largo del periodo. El salario relativo de las mujeres respecto a los hombres no ha variado apenas en estos 10 años, representando en 2008 un 78% del salario masculino y en 2018 un 79%. Además, el salario de las mujeres es siempre inferior respecto a los hombres para todos los grupos analizados y durante todo el periodo.

Ordenando a la población según su edad, observamos que el salario relativo de las mujeres es mayor en aquellas personas de entre 25 y 39 años, lo que implica mayor cercanía al salario de los hombres. En estas edades, los salarios de las mujeres rondan el 80% del salario masculino, llegando a los niveles más altos en las trabajadoras más jóvenes. Sin embargo, entre 50 y 59 años, los salarios difieren en mayor medida del de los hombres, manteniéndose durante casi todo el periodo por debajo del 75%. Los salarios relativos más bajos, se concentran entonces en mujeres de mayor edad, hasta los 64 años. Esto puede explicarse por dos motivos: por un lado los trabajos desempeñados por los jóvenes requieren de poca experiencia y cualificación, siendo precarios y de bajo salario para ambos sexos; por otro lado, a partir de los 50 muchos trabajadores ocupan cargos más altos que requieren mayor cualificación y experiencia asociados normalmente a los hombres, que han dedicado su vida a la formación y al ascenso laboral, mientras que muchas mujeres lo han

dejado en un segundo plano, manteniendo empleos a jornada parcial o de menor cualificación para dedicarse al cuidado de los hijos y del hogar.

Respecto a la división por sectores de actividad, destacan el de la construcción y la educación por ser los únicos en los que el salario de las mujeres supera el 90% del de los hombres. En el caso contrario, en los sectores de comercio al por mayor y por menor, las actividades profesionales, científicas y técnicas, administrativas y los servicios auxiliares, las mujeres cuentan con los salarios relativos más bajos, no superando en muchas ocasiones el 70%. Además, los salarios relativos de las mujeres que desempeñan actividades profesionales, científicas y técnicas, ha disminuido tres puntos porcentuales a lo largo del periodo estudiado, situándose en 2018 en un 68% del salario masculino.

Según la ocupación de los trabajadores, únicamente destaca el salario relativo de las mujeres que desempeñan labores de técnicos y profesionales científicos, e intelectuales de la salud y la enseñanza, rondando el 90%. En las demás ocupaciones cuentan con salarios relativos similares a los del total de la población.

En 2008, el salario relativo de las trabajadoras a tiempo completo era similar al de aquellas a tiempo parcial -86% y 85% respectivamente- sin embargo en 2018, las trabajadoras a tiempo completo cuentan con un salario relativo del 90% y aquellas a tiempo parcial se mantienen en un 86%. Cabe destacar que en el año 2014 las empleadas a tiempo parcial contaban con un 97% del salario de los hombres, siendo el mayor nivel alcanzado hasta la fecha; también las trabajadoras a tiempo completo comienzan en ese año a experimentar un aumento en su salario relativo, que a diferencia de las anteriores se mantiene hasta 2018.

Por otro lado, el salario relativo de las mujeres con contrato temporal es bastante superior al de aquellas con contrato indefinido, con valor del 90% y 77% en 2018 respectivamente. Esto se asemeja al caso de los salarios relativos de las mujeres jóvenes frente a las más mayores; los puestos de trabajo responden a características de menor cualificación y requerimiento de experiencia, con salarios bajos tanto para mujeres como para hombres.

Por último, según la nacionalidad de los trabajadores, observamos que aquellas mujeres de nacionalidad española cuentan con salarios relativos similares al total de trabajadoras en España. Destacamos que para aquellas pertenecientes a países de la Unión Europea -a excepción de España- su salario relativo era dos puntos porcentuales mayor que el salario relativo de la media total en 2008 mientras que en 2018 es siete puntos porcentuales más bajo. De esta manera, el salario relativo de las mujeres respecto a los hombres de la Unión Europea cae 8 puntos porcentuales. Como hemos mencionado en la *Sección 4.7.*, se produce un efecto de selección en el que regresan a sus países de origen los individuos que ven empeoradas sus condiciones de trabajo, ejerciendo mayor efecto sobre las mujeres. Asimismo, el salario relativo de las mujeres americanas es superior al del total durante todo el periodo a excepción del último año, donde se sitúa en un 6% por debajo, descendiendo en 3 puntos porcentuales.

En resumen, donde encontramos mayores diferencias respecto al salario relativo de las mujeres es en aquellas trabajadores de mediana edad o que pertenecen al sector de actividades profesionales, científicas y técnicas. Para el resto de clasificaciones, los salarios relativos son siempre similares al salario relativo del total de la población, que como ya hemos mencionado anteriormente es siempre inferior al de los hombres y no experimenta variaciones en el periodo estudiado. No hay evidencia de que en ningún tipo de clasificación el salario de las mujeres sea superior al de los hombres, ya que ni siquiera alcanza la unidad en ningún caso.

## 5. CONCLUSIONES

En este trabajo utilizamos la Encuesta de Estructura Salarial con el objeto de realizar un análisis de los salarios de diferentes grupos demográficos respecto a la media en el periodo 2008-2018.

Una vez realizado el análisis de los salarios relativos de los diferentes grupos, observamos que los salarios más bajos en relación a la media de la población se concentran en trabajadores con bajo nivel de estudios, jóvenes, de contratos a jornada parcial y asociados a la temporalidad y de nacionalidad extranjera. Este tipo de características de empleo priman en el sector de la hostelería, siendo el que cuenta con peor posición relativa respecto a la media. Observamos también que los salarios relativos van en aumento cuanto mayor sea la cualificación de los trabajadores y cuanto más edad tengan los mismos. Por otro lado, en ningún tipo de clasificación el salario relativo de las mujeres respecto a los hombres alcanza la unidad; además no experimenta variaciones en el periodo 2008-2018. Donde encontramos mayores diferencias en el salario de las mujeres respecto al de los hombres es en aquellos trabajadores de mediana edad o que pertenecen al sector de actividades profesionales, científicas y técnicas.

A partir de 2008, debido al estallido de la crisis económica global, se producen cambios en el nivel de empleo y en la estructura salarial. El aumento de los despidos provoca un descenso de la tasa de empleo prolongado hasta 2013, año a partir del cual empieza el nuevo periodo de recuperación económica.

Respecto a los cambios en la estructura salarial, el salario real desciende en la etapa 2008-2013 y crece progresivamente entre 2014 y 2018. Según esta tendencia, los salarios de aquellos grupos demográficos que hayan descendido en mayor medida en el periodo de crisis y aumentado menos en la recuperación, verán reducido su salario relativo y viceversa. Esto sucede en el caso de los trabajadores más jóvenes -entre 20 y 34 años- cuya posición relativa empeora al experimentar un descenso de su salario que se alejó más de la media. También se alejan de la media los salarios de los trabajadores de sectores de industrias extractivas y manufactureras y el de suministro de agua y gestión de residuos, quienes ven aumentado su salario relativo cuando ya contaban con niveles superiores a la media. En relación al nivel de estudios de los trabajadores, la bajada del salario relativo afecta a los individuos menos cualificados, pero especialmente a aquellos que cursaron *Educación Secundaria II*.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

ANGHEL, Brindusa; BASSO, Henrique; BOVER, Olympia; CASADO, José María; HOSPIDO, Laura; IZQUIERDO, Mario; KATARYNIUK, Ivan. A.; LACUESTA, Aitor; MONTERO, José Manuel; VOZMEDIANO, Elena. Income, consumption and wealth inequality in Spain. *SERIEs*, 2018, vol. 9, no 4, p. 351-387.

AYALA, Luis. Crisis económica y distribución de la renta: una perspectiva comparada. *Papeles de economía española*, 2013, vol. 135, p. 2-19.

*Encuesta de Estructura Salarial*. Instituto Nacional de Estadística. 2017 [consulta: 13 abril 2021]. Disponible en: [https://www.ine.es/metodologia/t22/meto\\_ees14.pdf](https://www.ine.es/metodologia/t22/meto_ees14.pdf)

*Fechado del ciclo económico español*. Asociación Española de Economía. Comité de Fechado del Ciclo Económico Español. 2015.

GAYO, Gema Martínez. ¿ Empleos cinco estrellas?: Reflexión sobre la precariedad laboral en la hostelería española. *Revista Internacional de Turismo, Empresa y Territorio. RITUREM*, 2019, vol. 3, no 2, p. 1-15.

HOYNES, Hilary W.; MILLER, Douglas L.; SCHALLER, Jessamyn. Who Suffers during Recessions? NBER Working Paper No. 17951. *National Bureau of Economic Research*, 2012.

MELÉNDEZ, Esteve Sanromá. El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma laboral. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, 2012, no 2, p. 29-57. ISSN-e 1988-9046.

ROCHA, Fernando; ARAGON, Jorge. La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España. *Gaceta Sindical*, 2012, vol. 19, p. 67-90.