



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

ANALISIS DE LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE LAS  
COMUNIDADES AUTÓNOMAS ESPAÑOLAS  
ENTRE 2008 - 2024

ANALYSIS OF SALARY INEQUALITY BETWEEN SPANISH  
AUTONOMOUS COMMUNITIES BETWEEN 2008 - 2024

Autor/es

Donovan Celi Vivanco

Director/es

Juan Miguel Báez Melián

Facultad de Economía y Empresa

2025

**Título:** Análisis de la desigualdad salarial entre las diferentes comunidades autónomas entre el 2008 – 2024.

**Autor:** Donovan Celi Vivanco.

**Director:** Juan Miguel Báez Melián.

**Titulación:** Grado en Administración y Dirección de Empresas.

**Resumen:**

En este trabajo analizaremos la evolución de la desigualdad salarial en España entre 2008 y 2024, prestando especial atención en las diferencias entre comunidades autónomas y dentro de cada una de ellas. Para ello veremos indicadores que miden la desigualdad como Índice de Gini, usaremos datos del INE relacionados sobre las rentas y el empleo. Los resultados muestran que, aunque se mantiene los niveles moderados de desigualdad, existen diferencias territoriales donde el norte presenta mejores salarios y menor desigualdad, mientras regiones como Andalucía y Canarias, muestran indicadores menos favorables. Por último, contrastaremos las desigualdades salariales teniendo en cuenta factores como la educación y el género.

**Palabras clave:** Desigualdad salarial, Brecha Salarial, Comunidades Autónomas, Coeficiente de Gini, Mercado laboral y Salario.

**Abstract:**

In this paper, we analyze the evolution of wage inequality in Spain between 2008 and 2024, paying special attention to the differences between and within autonomous communities. To do so, we will examine indicators that measure inequality, such as the Gini index, and use data from the National Statistics Institute (INE) on income and employment. The results show that, although moderate levels of inequality remain, there are regional differences, with the north showing higher wages and lower inequality, while regions such as Andalusia and the Canary Islands show less favorable indicators. Finally, we will contrast wage inequalities, considering factors such as education and gender.

**Keywords:** Wage inequality, Pay Gap, Autonomous Communities, Gini coefficient, Labor market and Salary.

## INDICE:

<b>1. Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Marco teórico.....</b>	<b>6</b>
2.1. <i>Concepto de desigualdad salarial.....</i>	6
Gráfico 1: Representación de la Curva Lorenz.....	7
2.2. <i>Teorías económicas relacionadas con la desigualdad salarial.....</i>	8
2.3. <i>Situación laboral en España (2008 -2024). .....</i>	<b>10</b>
<b>3. Análisis de la desigualdad salarial entre las comunidades autónomas.....</b>	<b>11</b>
3.1. <i>Análisis de los índices de Gini. ....</i>	11
Gráfico 2: <i>Índice de Gini de las comunidades autónomas. ....</i>	11
3.2. <i>Evolución de las rentas. ....</i>	12
Tabla 1: <i>Ocupación porcentual en cada sector económico. ....</i>	14
<b>4. Desigualdades salariales en base a la educación.....</b>	<b>14</b>
4.1. <i>Oportunidades laborales y salariales en base a la educación en cada CCAA.....</i>	15
Tabla 2: <i>Características del empleo de los jóvenes de 22 a 26 años con estudios universitarios por CCAA.....</i>	15
4.2. <i>Análisis de la inserción laboral de diferentes campos de estudio. ....</i>	16
Tabla 3: <i>Inserción laboral de las ramas de conocimiento, 2019. ....</i>	17
Gráfico 4: <i>Sueldo mensual neto por rama de conocimiento 2019.....</i>	17
4.3. <i>Calidad en la educación entre las comunidades autónomas. ....</i>	18
Gráfico 5: <i>IMCV global en Educación en cada comunidad.....</i>	19
<b>5. Diferencias salariales entre hombres y mujeres en la nación.....</b>	<b>20</b>
5.1. <i>Brecha salarial por género. ....</i>	21
Tabla 4: <i>Rentas medianas en base al género.....</i>	21
5.2. <i>Causas de la brecha salarial.....</i>	22
Tabla 5: <i>Ocupados según ocupación y sexo. ....</i>	22
Gráfico 6: <i>Asalariados por tipo de contrato entre hombres y mujeres. ....</i>	23
Gráfico 7: <i>Tasas de empleo en función del número de hijos.....</i>	24
<b>6. Conclusiones.....</b>	<b>25</b>
<b>7. Referencias.....</b>	<b>26</b>

## **1. Introducción.**

La desigualdad salarial constituye uno de los principales retos económicos y sociales de la sociedad actual. En España, ha sido objeto de importancia para investigadores y organismos públicos, debido al impacto que tienen en la cohesión social, equidad y la sostenibilidad del crecimiento económico.

Este tema de investigación ha sido analizado por autores diferentes a lo largo del tiempo. Para empezar, tenemos al economista Joseph Stiglitz, ganador del premio nobel economía en 2001, en su libro *La gran brecha*, explica que la desigualdad no es algo inevitable, sino que depende de en gran medida de las políticas y decisiones que se tomen. Thomas Piketty, economista francés especialista en desigualdad económica y distribución de la renta, en su obra *El capital en el siglo XXI (2013)*, señala que la dinámica del capitalismo tiende a distribuir la riqueza en sectores más favorables y con ello la creciente desigualdad entre clases sociales. A nivel nacional, autoras como Olga Cantó Sánchez, catedrática de la Universidad de Alcalá, que investiga cómo afectan la desigualdad y las políticas públicas del bienestar. En particular, ha estudiado la discriminación salarial por género en España y el impacto que tienen las políticas sociales en la distribución de la renta en la pandemia.

El objetivo del trabajo es analizar la evolución salarial en España desde el año 2008 – 2024, teniendo en cuenta las diferencias que existen entre comunidades autónomas como las desigualdades internas de cada comunidad. Para alcanzar este propósito, analizaremos los niveles de desigualdad salarial a través del índice de Gini, así como examinar la evolución de las rentas medianas anuales de cada comunidad.

Cabe añadir, que el proyecto abarcará un análisis de las diferencias salariales en base a la educación, ya que un mayor nivel formativo se asocia con mejores salarios y oportunidades laborales. No obstante, tendremos en cuenta factores como las ramas del conocimiento y la calidad de formación que recibe la población que contraste la inserción laboral de los graduados. Del mismo modo, el trabajo persigue analizar la brecha salarial de género, sus causas y su evolución en el tiempo.

## 2. Marco teórico.

### 2.1. Concepto de desigualdad salarial.

La desigualdad salarial hace referencia a las diferencias en las retribuciones que reciben los trabajadores dentro de mismo mercado laboral. Normalmente, lo asocian con la desigualdad de ingresos, lo cual es erróneo, debido a que esta última incluye fuentes como rentas de capital, pensiones o transferencias públicas. Por lo que, el salario, al ser la renta más obtenida por los ciudadanos españoles va a ser nuestro objeto estudio para entender el bienestar social.

Para medir la desigualdad salarial haremos uso del Coeficiente de Gini. El coeficiente de Gini es el método más utilizado para medir la desigualdad salarial dentro de una población. El rango de valores de este coeficiente se sitúa entre 0 y 1. Si el coeficiente de Gini tiende a 0 indica mayor igualdad de la distribución de la renta entre la población, es decir, que tienden a tener un mismo salario. Si el coeficiente tiende a 1, representa mayor desigualdad. Para mejor comprensión, ponemos atender a la siguiente fórmula (*Marco Antonio Moreno, 2021*):

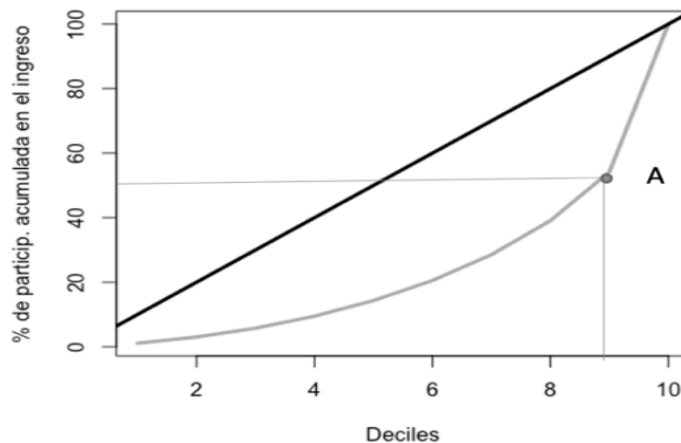
$$G = \left| 1 - \sum_{k=1}^n (X_k - X_{k-1})(Y_k + Y_{k-1}) \right|$$

Vemos que en la fórmula consta de dos variables, donde la variable X representa el porcentaje acumulado de la población hasta el grupo  $k$ , mientras que la variable Y representa el porcentaje acumulado de los ingresos totales hasta el  $k$ .

El Índice de Gini está basado en la curva de Lorenz. Esta curva a través de dos ejes de coordenadas, para identificar de forma más simple el porcentaje de ingresos que corresponde a un porcentaje de población. El eje de abscisas (horizontal) representa el porcentaje acumulado de población de un territorio. Mientras el eje de ordenadas (vertical) representa el porcentaje acumulado de renta en dicho territorio.

Una vez explicada los ejes del gráfico, vamos a analizar los puntos intermedios que forman la curvan. A continuación, un gráfico de la representación de la Curva de Lorenz:

**Gráfico 1:** Representación de la Curva de Lorenz.



*Fuente: CMA IADCOM -UBA*

*La línea que forma una recta representa la situación de igualdad perfecta, es decir, aquella en que la distribución de la variable en la población se distribuye de forma totalmente igual. En este caso sería la dibujada de color negro y, si la variable de análisis de ingreso, indica que el 20% de la población con menor ingreso recibe el 20% del ingreso total, el 40% con menor ingreso recibe el 40% del ingreso total y así sucesivamente.*

“Cualquier otra curva diferente a la curva representa una distribución desigual, en menor o mayor proporción, y se presentará en forma de curva. Cuanto más cerca esté de la línea recta, más cerca se encontrará en situación de igualdad.”

“El punto A en la curva del Gráfico, indica que el 90% de la población percibe alrededor del 50% del ingreso total, por tanto, el 10% restante de la población percibe el otro 50% del ingreso total”. (Vietri, S. y Del Duca, S, 2023).

## 2.2. Teorías económicas relacionadas con la desigualdad salarial.

El artículo 14 de la Constitución Española establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Sin embargo, esto no se cumple del todo, ya que actualmente, en España sigue pasando situaciones de discriminación ya sea en el ámbito político, económico, social o laboral.

A lo largo de los años, distintos autores y corrientes económicas han tratado de explicar por qué surge y sigue existiendo la desigualdad salarial:

**Teoría del capital humano** (Becker, 1964): postula que la educación, la formación y la experiencia laboral aumentan la productividad de los individuos, convirtiéndolos en activos valiosos para sus empleadores y, por ende, la economía general. Aplicado en nuestro trabajo, vemos que aquellas personas con alta formación y estudios pueden acceder a puestos de trabajos mejor remunerados, dando así diferencias de aquellos sujetos que tienen una formación base.

**Teoría de la discriminación por gusto (“*tasted – based*”)** (Becker, 1971): *da una explicación neoclásica de la discriminación. Desarrolla la idea de que algunos trabajadores, empleadores no quieren trabajar o tener contacto con miembros de otros grupos raciales o mujeres. No hay explicación sobre la existencia de este “prejuicio”, más bien se asume que hay un “gusto” o preferencia contra las personas de grupos desfavorecidos.*

*Aplicando al mercado laboral, supongamos que un empresario, no quiere demandar trabajo a grupo específico a pesar de que estos son tan productivos como cualquier otro. Si la empresa tiene que pagar a todos el mismo salario, simplemente no empleará a miembros de grupo desfavorecido. Sin embargo, si es posible pagar a estos trabajadores menos que a otros grupos, la empresa enfrenta a una compensación, ya que puede emplear a miembros de grupos desfavorecidos a salarios más bajos, aumentando la rentabilidad de los empresarios. O puede discriminar y emplear trabajadores de grupos con salarios más altos, lo que supondrá menos beneficios, ya que supone costo para la empresa. (Open University, 2012, sección 5.2).*

La **segmentación laboral** (Doeringer y Piore, 1983): postuló una concepción dual del trabajo, dividiendo en dos segmentos: el mercado primario y el secundario. En el mercado primario se englobaría aquellos puestos con mejores remuneraciones, estabilidad y oportunidades para ascender. En el mercado secundario estaría clasificado los puestos de trabajo una remuneración baja, poca estabilidad y dificultad de ascender. Piore (1971) modificó el sector primario dividiéndola en dos partes: El mercado primario superior y el mercado primario inferior, el primero agrupa a puestos con mayor responsabilidad como directivos o trabajos con mayor cualificación y el segundo a empleos más manuales, con menor autonomía y formación limitada. (*Ramón Alos Moner, 2008*).

Por último, hablaremos del **institucionalismo**, donde instaure una amplia variedad de instituciones sociales y de una extensa normativa (*Gema García y Esteve Sonroma. Pág. 195*). Las más destacables son:

- **Fijación de salarios:** se lleva a cabo mediante un proceso de negociación colectiva entre empresa y sindicatos. La negociación puede ser centralizada y descentralizada. La primera (fijación de acuerdos para toda la economía), en cuyo caso los trabajadores moderarán sus demandas salariales, al tomar en consideración tanto la existencia de desempleo como los efectos inflacionistas de su reivindicación. La segunda (realizada en el seno de la empresa), de manera que deba ceñirse a las condiciones concretas de la empresa y a la presión de la competencia de otras firmas del sector.
- **Costes de despido:** incluye tanto trámites necesarios para reducir personal como la indemnización por despido. Si los costes de despido son altos se dificulta el ajuste de plantillas a las condiciones cambiantes del mercado, lo que conlleva la disminución de despidos y contrataciones.
- **Prestaciones por desempleo:** El cobro de prestaciones por desempleo permite a los parados llevar a cabo una búsqueda de empleo más eficiente, favoreciendo que el empleo aceptado se ajusta mejor a sus características y cualificaciones.
- **Políticas activas de mercado de trabajo:** estas políticas activas comprenden el gasto destinado a asesorar y apoyar al parado, a formarlos e incluso, a subvencionar su contratación.

### **2.3. Situación laboral en España (2008 -2024).**

Para entender mejor el contexto de la desigualdad en nuestro país, y entender con posterioridad como afectará a los resultados de nuestro trabajo, hablaremos de la situación laboral desde 2008 a 2024, la cual la dividiremos en tres etapas (*Gemma García Brosa y Esteve Sanroma, 2021, Pág. 206 - 208*):

La primera etapa, 2008 – 2013 (crisis financiera y recesión), supuso un vuelco en el mercado laboral. Durante este periodo se perdieron 3,2 millones de empleos, principalmente de la construcción, industria manufacturera y los servicios vinculados al consumo. Este patrón afectó de manera más intensa a los trabajadores varones. La pérdida de empleo afectó mayoritariamente (2,1 millones) a los trabajadores con contrato temporal, dados los menores costes de ajuste asociados a tales contratos y la elevada temporalidad presente en los sectores más afectados por la crisis.

La segunda etapa, 2014 – 2019 (recuperación económica), la economía española entró en una fase de recuperación, con un crecimiento sostenido que favoreció la generación de puestos de trabajo. La recuperación económica desde 2014 relanzó con fuerza la creación de empleo (2,6 millones en seis años, cifra que supone el 30 por 100 del empleo creado en la Eurozona), de nuevo con notable protagonismo de los contratos temporales y de las actividades intensivas en trabajo (hostelería, manufacturas, construcción y comercio).

Por último, tenemos a la tercera etapa, 2020 – 2024 (Crisis sanitaria y la inflación), caracterizado por la crisis económica provocada por el COVID-19 se produjo cuando la economía española no había recuperado aún niveles de empleo y paro previos a la crisis financiera y económica iniciada en el 2008. Una estructura económica productiva orientada hacia sectores como el turismo se vieron afectados por las medidas restrictivas y en un mercado laboral donde predomina el ajuste de cantidades, se tradujeron en una notable caída del empleo en muy corto periodo de tiempo. Años después de la pandemia, el empleo empezó a crecer y a finales de 2024 generando más de 485.000 puestos de trabajo, y una tasa del paro 10,86%. Cabe destacar que los años después de la pandemia, la economía europea sufre una gran inflación de bienes consumibles y energía, debido a la invasión de Rusia a Ucrania. La inflación llegó a afectar el poder adquisitivo de los españoles, donde el sueldo nominal seguía manteniéndose y los precios de los bienes básicos seguían creciendo.

### 3. Análisis de la desigualdad salarial entre las comunidades autónomas.

Una vez presentado el marco teórico, analizaremos la evolución histórica de los índices de Gini de las diferentes comunidades autónomas. Además, se examinará la evolución de las rentas del trabajo, dado que representan la principal fuente de ingresos para la mayoría de la población, a diferencia de las rentas de capital, percibidas solo por una minoría. También, usaremos gráficos de barras con datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística para mejor precisión y comprensión.

#### 3.1. Análisis de los índices de Gini.

Para empezar, analizaremos el nivel de desigualdad de las comunidades autónomas y sus factores condicionantes usando gráfico de barras para mejor comprensión. En el eje izquierdo del gráfico se representan los valores del índice Gini, que tiene un rango entre 0 y 1: un valor 0 corresponde a una situación de igualdad perfecta, mientras que el valor 1 representa el extremo de la desigualdad.

**Gráfico 2:** Índice de Gini de las comunidades autónomas.



*Elaboración propia. Fuente: Elaboración propia.*

En el gráfico podemos observar los niveles de desigualdad en términos de Gini. En general vemos que los valores se sitúan en torno al 0,26 a 0,32 en términos de Gini, lo que refleja diferencias moderadas entre regiones, pero no extremas. Las comunidades del norte (Galicia,

Asturias, Cantabria, etc.) presentan menores niveles de desigualdad, mientras que comunidades como Madrid, Valencia o Canarias presentan índices más elevados.

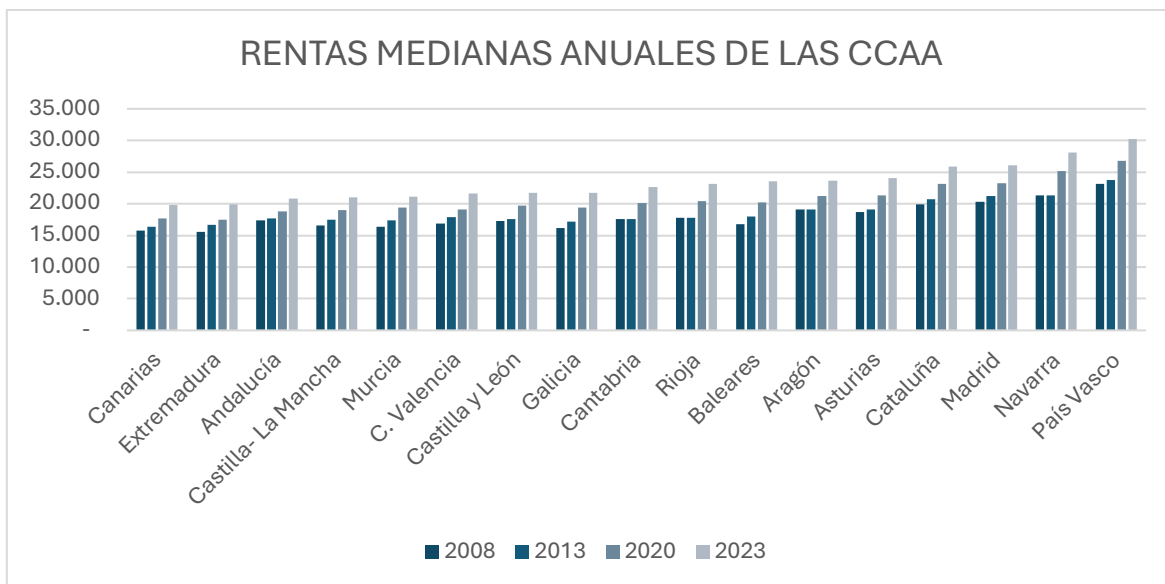
Las diferencias observadas en los niveles de desigualdad entre comunidades no responden solo a cuestiones salariales, sino también a factores estructurales y demográficos que influyen en la distribución de la renta. En primer lugar, las características sociodemográficas de la población difieren de manera considerable entre regiones. El grado de envejecimiento, la proporción de población inmigrante o la distribución de la población por tipos de hogar son muy diferentes. También lo son los patrones de especialización productiva, conviviendo en zonas próximas regiones donde el peso relativo de las actividades primarias está por encima de la media, otras con mayor presencia industrial y comunidades donde la fuente principal de ingresos es el turismo y los servicios asociados.

En las últimas dos décadas, otro factor condicionante de estas diferencias ha sido el proceso de descentralización de algunos servicios básicos de bienestar social como la educación y la sanidad, acompañado de la creciente asunción de capacidad tributaria por parte de los gobiernos regionales. *(Juan Ignacio Palacio y Luis Ayala, Pág. 263-265, 2021).*

### **3.2. Evolución de las rentas.**

En este apartado analizaremos la evolución de las rentas medianas anuales de cada comunidad autónoma.

**Gráfico 3:** Evolución de las rentas por cada CCAA.



*Elaboración propia. Fuente: INE.*

Los datos extraídos del INE confirman las notables diferencias que hay entre las comunidades. Aunque se ha producido una mayor reordenación en los últimos años, comunidades como País Vasco, Navarra, Madrid y Cataluña presentan rentas mayores, mientras que Canarias y Extremadura presentan una menor renta a lo largo de su evolución. Las comunidades presentan un patrón similar en cuanto el crecimiento de la renta, es decir, si nos fijamos en la primera etapa (2008 – 2013), vemos que el crecimiento en todas las comunidades es baja o nula, reflejando la crisis del país. En la segunda etapa (2014 – 2020), las rentas aumentan considerablemente en gran parte de las comunidades concorde al estado de recuperación económica del país. Por último, en la última etapa (2020 - 2024), vemos un crecimiento bastante considerable en todas las comunidades.

A continuación, veremos una tabla donde nos enseñan el porcentaje de ocupación que hay en cada sector. Esta tabla nos permite obtener una visión más detallada sobre el origen de las rentas.

**Tabla 1:** Ocupación porcentual en cada sector económico.

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Andalucía	7,0%	9,0%	6,5%	77,5%
Aragón	5,5%	20,0%	5,3%	69,2%
Asturias	2,7%	14,5%	7,1%	75,6%
Baleares	0,5%	6,4%	9,4%	83,7%
C. Valencia	2,1%	15,8%	7,5%	74,6%
Canarias	2,3%	5,0%	6,2%	86,5%
Cantabria	2,1%	16,0%	8,3%	73,6%
Castilla y León	6,4%	16,2%	6,9%	70,5%
Castilla- La Mancha	5,9%	15,7%	8,2%	70,3%
Cataluña	1,3%	16,9%	5,8%	76,1%
Extremadura	9,0%	11,2%	6,7%	73,0%
Galicia	6,2%	14,9%	6,7%	72,1%
Madrid	0,3%	9,3%	5,8%	84,6%
Murcia	11,0%	11,3%	6,4%	71,2%
Navarra	3,3%	24,9%	5,6%	66,2%
País Vasco	1,0%	20,3%	5,3%	73,4%
Rioja	5,3%	27,9%	7,3%	59,5%

*Elaboración propia. Fuente: INE.*

En la tabla vemos que la gran mayoría de la población obtienen sus rentas en el sector servicios. Si vamos analizando detalladamente, algunas comunidades concentran gran parte de su actividad en ese sector, como ocurre en Canarias, donde el 86,5% de los salarios provienen de ese sector, aunque también existen aportaciones de otros sectores.

Por el contrario, vemos que en otras comunidades existe una diversificación en la ocupación. Es decir, que su economía no depende de un único sector si no en varios. Un claro ejemplo es La Rioja, que a pesar de que la mayoría de sus ocupantes provengan del sector servicios, también tiene un gran porcentaje proveniente del sector industrial (27,9%). También pasa en comunidades como Aragón, Navarra, País Vasco, etc.

#### **4. Desigualdades salariales en base a la educación.**

Un informe elaborado por la Fundación BBVA y el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) (2025) confirma que los niveles salariales guardan una estrecha relación con los niveles educativos. Un ejemplo que ponen es la de una persona de 55 años (edad donde alcanza mayor nivel de ingresos) con educación secundaria percibe un salario medio de 17.700 € anuales, mientras que un diplomado universitario de la misma edad gana alrededor de 10.000 € más y un licenciado universitario unos 17.500 euros adicionales.

No obstante, un nivel de estudios no te garantiza el nivel de renta, sino que también las ramas de estudio que se especializa uno. En el informe, destacan que ramas como la Ciencias de la Salud adquieren rentas más altas, seguidas de ramas como la Arquitectura y la Ingeniería, mientras que ramas como las humanidades se sitúan en la parte baja de la escala.

Otro aspecto relevante es el infraempleo, que afecta a los titulados que no logran incorporarse a puestos relacionados con su especialización, lo que supone una pérdida salarial cercana al 41% respecto a lo percibirían en empleos acordes a su formación.

#### 4.1. Oportunidades laborales y salariales en base a la educación en cada CCAA.

En este apartado analizaremos, la inserción laboral de los jóvenes al mercado laboral y los niveles salariales de cada comunidad. Empezaremos con una tabla comparativa del mercado laboral.

**Tabla 2:** Características del empleo de los jóvenes de 22 a 26 años con estudios universitarios por CCAA.

	Tasa de empleo	Tasa de paro	% contrato indefinido	% ocupaciones cualificadas	Ganancia media anual (2018)
Andalucía	46,1	27,2	34,1	71,8	15.891
Aragón	57,9	15,6	41,9	62,4	18.346
Asturias (Principado de)	52,6	28,3	29,5	76,0	16.064
Baleares (Islas)	69,5	17,0	40,1	62,9	21.151
Canarias	59,2	21,9	41,5	59,4	16.760
Cantabria	51,3	21,5	51,2	68,6	19.980
Castilla y León	58,7	13,2	37,7	76,7	17.690
Castilla-La Mancha	53,1	26,7	46,5	68,7	15.514
Cataluña	73,8	10,5	56,1	73,1	18.641
Comunitat Valenciana	56,3	20,5	39,0	64,4	18.143
Extremadura	49,9	29,0	31,0	77,1	13.116
Galicia	48,3	23,8	34,0	64,0	16.808
Madrid (Comunidad de)	73,5	10,5	60,1	75,7	19.517
Murcia (Región de)	56,7	15,8	41,3	67,2	11.731
Navarra (Comunidad Foral de)	72,7	9,6	32,0	77,9	22.339
País Vasco	69,3	12,5	36,5	82,8	19.140
Rioja (La)	59,4	13,0	24,0	82,8	19.874
<b>España</b>	<b>61,7</b>	<b>16,8</b>	<b>46,3</b>	<b>72,1</b>	<b>18.182</b>

*Fuente: IVIE Y BBVA. Nota: Valores porcentuales y en euros.*

En el gráfico nos muestra un desglose de las características de empleo de los jóvenes universitarios entre 22 a 26 años.

Empezando por la tasa de empleo, vemos que la media nacional está en 61,7%. Teniendo como referencia esta media, vemos que comunidades como Navarra, Madrid, Cataluña y Baleares, tienen una tasa por encima del 70%, mientras comunidades como Andalucía, Canarias y Extremadura, los índices están por debajo de la media, (no supera el 50%).

En relación con la tasa paro, el contraste es cada vez más notorio: mientras comunidades como Navarra, País Vasco o Madrid logran tener una tasa muy baja de paro, mientras comunidades como Andalucía, Asturias y Extremadura registran tasas superiores al 25%. Estos resultados nos dan evidencias de que la obtención de un título universitario no garantiza el acceso al mercado laboral en todas las comunidades autónomas.

En cuanto al tipo de contratación, la media nacional se sitúa en torno al 46% de contratos indefinidos, comunidades como Madrid y Cataluña llegan a superar más del 55%, mientras que comunidades como La Rioja y Asturias, su tasa está por debajo del 30%. En este apartado se observa que la estabilidad laboral presenta notables diferencias entre las comunidades autónomas.

Respecto a la proporción de puestos cualificados, la media nacional presenta un porcentaje del 72,1%. Comunidades como País Vasco, La Rioja y Navarra llegan a superar esta media con una tasa de más del 80%, mientras que comunidades como Canarias, Baleares y Aragón destacan por tener las tasas más bajas.

Por último, tenemos la ganancia media anual de los jóvenes universitarios. La media nacional está en 18.182 €, se puede apreciar las diferencias entre comunidades. Podemos destacar comunidades como Murcia, donde la ganancia anual es de 11.731 € siendo las más bajas de todas las comunidades. Por el contrario, Navarra conjunto y Baleares están posicionadas como las comunidades con mayor salario anual, superando más de los 21.000€.

#### **4.2. Análisis de la inserción laboral de diferentes campos de estudio.**

En este apartado analizaremos brevemente la inserción laboral de las ramas del conocimiento, tomando aspectos como la tasa de empleo, la ocupación y el salario que percibe cada campo.

**Tabla 3:** Inserción laboral de las ramas de conocimiento, 2019.

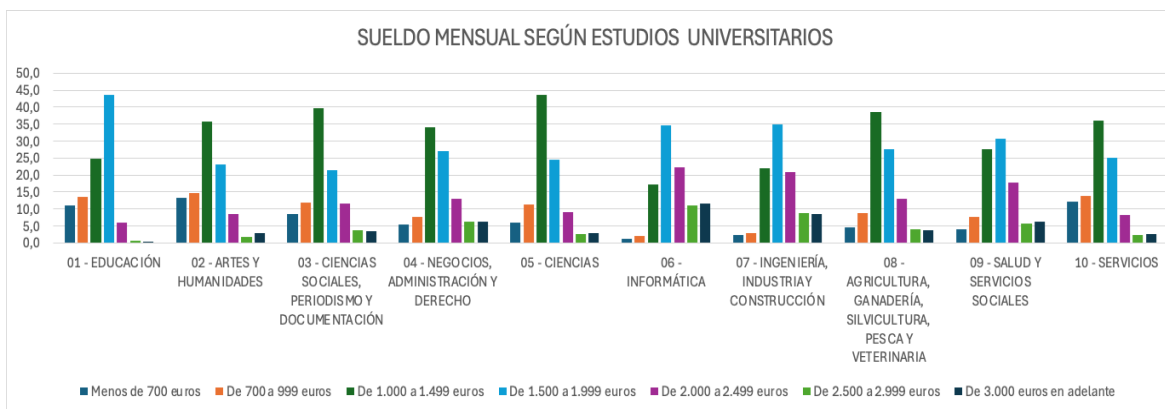
	Graduados	Tasa de empleo	% ocupados con un sueldo mayor o igual a 1.500€	% ocupaciones altamente cualificadas	% trabajando en su área de estudio o relacionada
Informática	6.859	96,3	79,7	92,8	89,0
Ingeniería, industria y construcción	38.686	92,0	72,9	87,8	79,4
Salud y servicios sociales	33.181	92,1	60,6	93,3	90,5
Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, y veterinaria	4.033	88,6	48,1	80,8	77,0
Educación	41.108	82,2	50,5	83,8	76,4
Negocios, administración y derecho	48.349	84,0	52,7	64,9	73,6
Ciencias	12.233	83,6	39,2	82,6	71,3
Ciencias sociales, periodismo y documentación	21.241	85,1	39,9	72,1	63,5
Servicios	7.720	84,4	37,9	60,5	62,7
Artes y humanidades	20.216	77,1	36,4	72,3	57,2
<b>Total</b>	<b>233.626</b>	<b>86,1</b>	<b>54,3</b>	<b>79,6</b>	<b>75,6</b>

Fuente: Fundación BBVA y Ivie. Datos: INE (EILU).

La tabla recoge los valores medios de las 10 ramas de estudio. Las casillas en verde, representa la inserción favorable, y las casillas en rojo menos favorable. Vemos una clara desigualdad en la inserción laboral entre ramas. Los titulados en Informática, Ingeniería y Salud destacan por tener altas tasas de empleo, salarios superiores y una fuerte correspondencia de entre trabajo y formación, lo que refleja su alta demanda en el mercado laboral español. Si contrastamos otras ramas, vemos que en áreas como Artes y Humanidades o Servicios presentan menores tasa de empleo, peores salarios y mayor infraempleo, mostrando la dificultad que tiene estas ramas en cuanto a la oportunidad laboral.

A continuación, veremos los salarios mensuales que recibe cada rama de conocimiento

**Gráfico 4:** Sueldo mensual neto por rama de conocimiento 2019.



Elaboración propia. Fuente: INE.

El gráfico muestra el salario mensual de las distintas ramas universitarias. En el lado izquierdo del gráfico vemos el porcentaje que indica donde se concentra los salarios. En la parte inferior del gráfico se muestran los rangos salariales mensuales por rama de estudio.

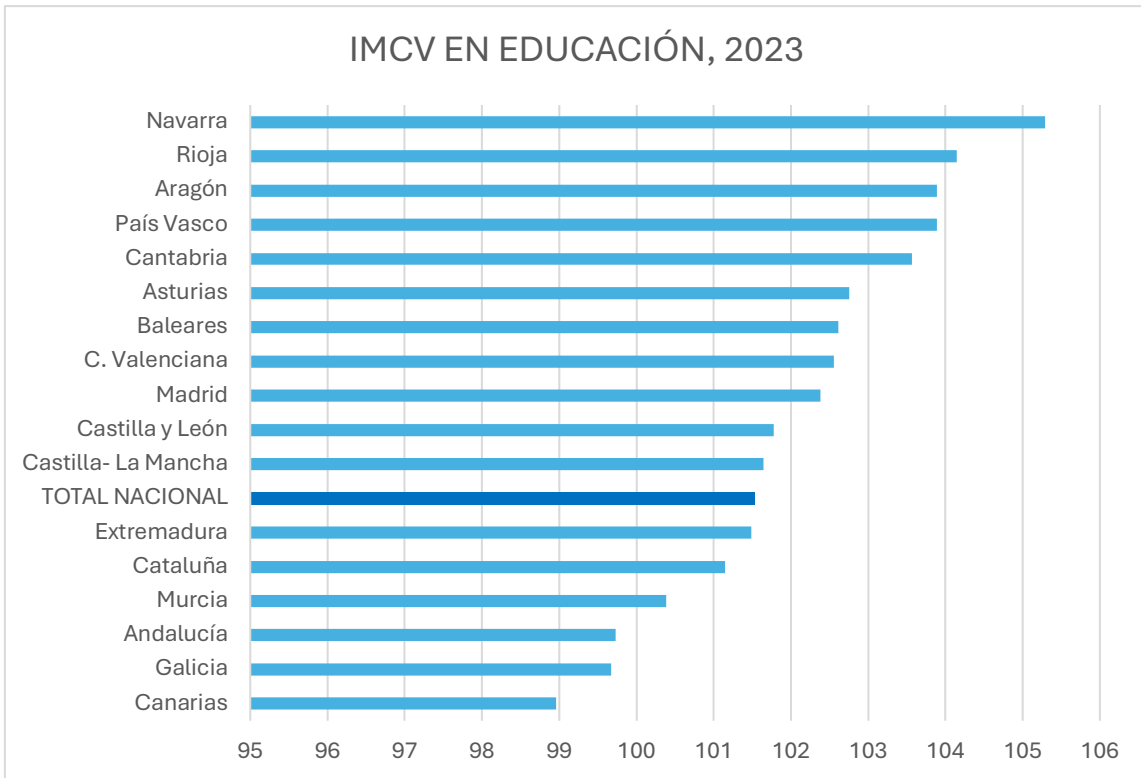
Observamos muchas diferencias salariales entre las ramas del conocimiento, en la gran mayoría de todas se concentran en el rango salarial de 1.000 a 1.499 € mensuales (en ramas como Artes, CCSS, Negocios, Administración, Derecho, etc.). Por otro lado, ramas como la Educación, Informática, Ingeniería y Salud, la gran mayoría de trabajadores especializados en estas ramas ganan un salario mensual de 1.500 a 1.999 €. El rango salarial entre 2.500 a más de 3.000 € vemos una disminución del porcentaje de titulados en la mayoría de las ramas. Sin embargo, ramas como la Ingeniería, Informática y la Salud, mantienen una proporción más elevada que el resto de las ramas del conocimiento, dando a entender que su rama puede llegar a obtener mejores salarios.

#### **4.3. Calidad en la educación entre las comunidades autónomas.**

El instituto nacional de estadísticas (INE) publicó recientemente la actualización del Indicador Multidimensional de Calidad de Vida (IMCV). El objetivo del estudio es medir la calidad de vida de cada comunidad autónomas en varios aspectos, como las condiciones de los materiales de vida, la salud, la educación, ocio, gobernanza y derecho, etc.

En lo que respecta a la dimensión educativa, el IMCV recopila información relativa al nivel de formación alcanzado por la población total. Además, considera el nivel de formación de la población adulta (25 – 64 años) con estudios superiores, el nivel educativo de la población joven (18 – 24 años) y la tasa de abandono temprano de la educación por parte de la población joven.

**Gráfico 5:** IMCV global en Educación en cada comunidad.



*Elaboración propia. Fuente: INE.*

En el gráfico nos enseña los IMCV en el ámbito de la educación. Los resultados, muestran una clara diferenciación entre las comunidades lo que manifiesta la existencia de desigualdades en el acceso y la calidad de la educación en España.

Tenemos comunidades referentes como Navarra, Rioja y Aragón, que supera con creces la media nacional. Dando a entender que la población adulta tiene un buen nivel de formación, así como menores tasas de abandono escolar entre los jóvenes.

En la parte inferior del gráfico vemos comunidades como Andalucía, Galicia y Canarias con indicadores muy por debajo de la media, especialmente Canarias que registra el IMCV más bajo de todas las comunidades, lo que refleja la persistencia de problemas vinculados con el nivel de formación de los adultos, y las tasas elevadas de abandono temprano de los estudios.

## **5. Diferencias salariales entre hombres y mujeres en la nación.**

A partir de aquí, analizaremos sobre las diferencias entre los salarios percibidos entre el hombre y la mujer en las diferentes comunidades en España. Introduciremos un contexto histórico en base a estas diferencias.

Según *Contracultura. (2021)* En España y en Europa, el padre era proveedor y la madre cumplía con el rol tradicional de ama de casa (normativizado por la legislación y con el apoyo de la iglesia). Esto provocaba que la mujer dependiera económicamente del hombre.

La marginación de la mujer estuvo reforzada por leyes de carácter patriarcal. Un ejemplo de ello es la Ley de 11 de julio de 1912, que prohibía el trabajo nocturno en talleres y fábricas, estaba pensada para desplazarlas al hogar, reforzando su exclusión de la esfera pública.

Durante la segunda república, se abrieron oportunidades en los derechos de las mujeres como la concesión de voto femenino o la ley del divorcio. Sin embargo, los derechos laborales, incluyendo la igualdad salarial quedaron en segundo plano.

Con la llegada del franquismo, se produjo un retroceso para los derechos de las mujeres. El Fuero del trabajo en 1938 prohibió a las mujeres casadas que trabajasen legalmente, condenándolas a tener dificultades para la supervivencia de aquellas familias más vulnerables.

En los años setenta, el régimen suavizó algunas restricciones de la mujer en el ámbito laboral, como la excedencia obligatoria por matrimonio, pero siguieron promoviendo el abandono laboral de la mujer casada a través de una dote y del plus familiar. Cabe destacar que en el mercado laboral de las mujeres era aprovechado por el Estado y por los empresarios para obtener mano de obra barata y fácilmente reemplazable. La segregación laboral se mantuvo donde los hombres ocupaban puestos mejor remunerados y con mayor estabilidad, mientras que las mujeres quedaban en trabajos con menos estabilidad laboral y económica.

Pese a que siga habiendo brecha salarial en muchos países del mundo, actualmente hay países desarrollados que ha evolucionado en gran medida en lo que la igualdad de género se refiere, poniendo tanto al hombre y a la mujer iguales ante la ley y con una mentalidad en la sociedad muy distintas a la de antes.

## 5.1. Brecha salarial por género.

Una vez contextualizado históricamente la situación laboral de la mujer vamos a analizar la brecha salarial de género y las causas que la explican. Empezaremos, con una tabla comparativa de los salarios entre el hombre y la mujer.

**Tabla 4:** Rentas medianas en base al género.

	2008		2023		2008	2023	VARIACIÓN %
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	%	%	
Andalucía	18.513	15.137	22.387	18.151	18,2%	18,9%	0,7%
Aragón	21.551	15.608	26.478	20.507	27,6%	22,6%	-5,0%
Asturias	21.173	15.420	26.369	20.362	27,2%	22,8%	-4,4%
Baleares	18.199	15.385	24.094	22.920	15,5%	4,9%	-10,6%
C. Valenciana	18.500	14.700	22.602	19.193	20,5%	15,1%	-5,5%
Canarias	16.310	14.621	19.963	19.438	10,4%	2,6%	-7,7%
Cantabria	19.401	15.029	24.540	20.005	22,5%	18,5%	-4,1%
Castilla y León	18.663	14.817	23.735	19.610	20,6%	17,4%	-3,2%
Castilla- La Mancha	17.456	14.887	22.602	18.752	14,7%	17,0%	2,3%
Cataluña	22.477	16.949	27.970	23.407	24,6%	16,3%	-8,3%
Extremadura	16.043	14.217	20.800	18.223	11,4%	12,4%	1,0%
Galicia	17.253	13.859	23.578	19.147	19,7%	18,8%	-0,9%
Madrid	22.633	17.532	28.368	24.037	22,5%	15,3%	-7,3%
Murcia	17.602	13.626	22.618	17.641	22,6%	22,0%	-0,6%
Navarra	24.983	17.073	30.792	24.734	31,7%	19,7%	-12,0%
País Vasco	25.863	18.774	32.083	26.872	27,4%	16,2%	-11,2%
Rioja	19.392	15.450	25.361	20.782	20,3%	18,1%	-2,3%

*Elaboración propia. Fuente: INE.*

En esta tabla podemos ver las rentas medianas anuales de cada comunidad dividida entre hombres y mujeres en los años 2008 y 2023. Podemos observar que en todas las comunidades existe la brecha salarial, unas más que otras, ya que comunidades como País Vasco, Navarra, Aragón y Asturias la brecha salarial en 2008 supera más del 25% (Navarra llega hasta superar el 30%). En el año 2023 vemos que en la gran mayoría de las comunidades autónomas llegan a reducir su brecha salarial. Comunidades como Navarra y País Vasco, que presentan brechas salariales elevadas, han logrado reducir en más de 10 puntos. Sin embargo, estas comunidades deben de seguir aplicando políticas que favorezcan la igualdad salarial.

Cabe destacar que comunidades como Baleares y Canarias tienen una de las tasas más bajas de brecha salarial, llegando a tener en 2023 una diferencia relativa del 4,9 % y 2,6 %, una diferencia bastante considerable si lo comparamos con otras comunidades.

## 5.2. Causas de la brecha salarial.

La brecha salarial por razón de sexo es el resultado de una interacción compleja de causas laborales, sociales, pero también culturales (SEPE, 2024):

En primer lugar, los estereotipos y roles de género refuerzan la división tradicional del trabajo: las mujeres se les asigna puestos relacionados con el cuidado y tareas administrativas, mientras que los hombres están asociados con funciones de liderazgo y toma de decisiones.

**Tabla 5:** Ocupados según ocupación y sexo.

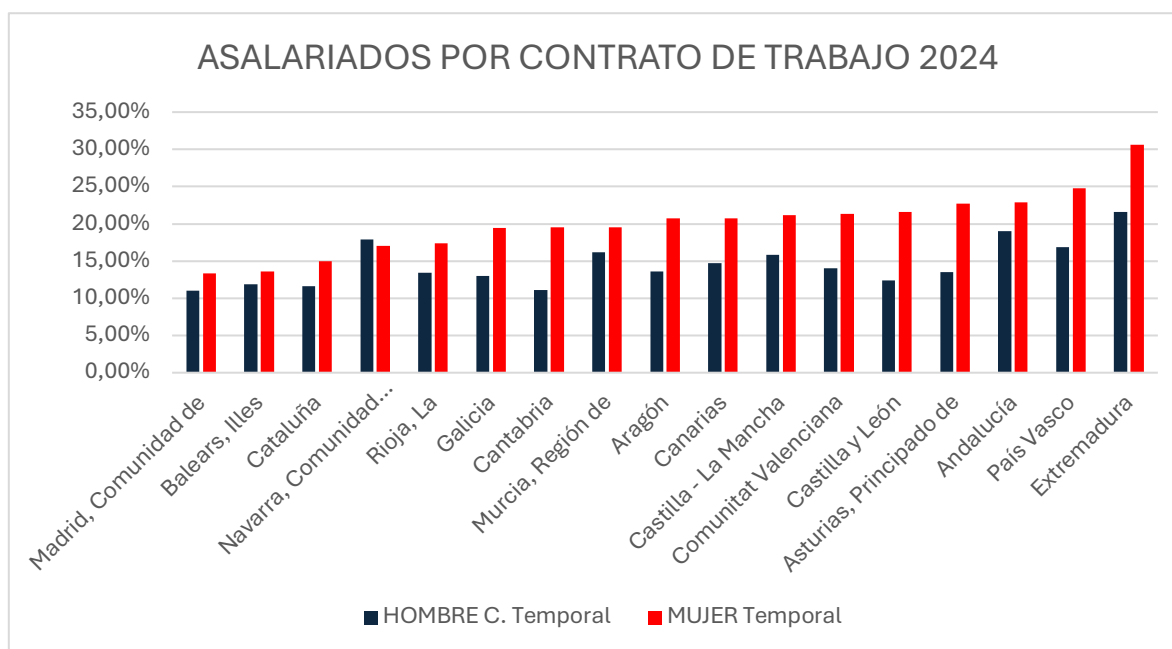
	2022		2023		2024	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Directores y gerentes	5,3	3,3	5	3,1	4,9	3
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	14,9	24,1	15,4	24,2	16,1	24,4
Técnicos y profesionales de apoyo	13,3	9,6	13,2	9,9	13,5	10,3
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	6,1	15,1	6,1	14,4	6,1	14,5
Trabajadores de los servicios restauración, personales, protección y vendedores	15,7	27,6	15,9	27,7	16	27,3
Trabajadores cualificados en sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	3,3	0,9	3,2	0,9	2,9	0,9
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias (excepto operadores instalaciones y maquinaria)	18	1,9	18,3	1,9	18,4	1,8
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	12,7	2,4	12,6	2,4	12	2,3
Ocupaciones elementales	9,8	15,1	9,5	15,4	9,4	15,4
Ocupaciones militares	0,9	0,1	0,8	0,1	0,7	0,1
<b>TOTAL (Unidades: %)</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Elaboración propia. Fuente: INE.*

En esta tabla podemos ver las diferencias porcentuales que hay entre los diferentes tipos de ocupaciones entre hombres y mujeres. En los cargos con mayor responsabilidad como directores y gerentes son ocupados mayoritariamente por hombres, mientras que en puestos más administrativos vemos que son más ocupados por mujeres.

La segunda causa de la brecha salarial se debe a la precariedad laboral, donde existe mayor contratación temporal y a tiempo parcial de las mujeres que contribuye a su inseguridad económica y ampliación de la brecha salarial.

**Gráfico 6:** Asalariados por tipo de contrato entre hombres y mujeres.



*Elaboración propia. Fuente: INE.*

El gráfico muestra el porcentaje de asalariados por contrato temporal, diferenciando entre hombres y mujeres.

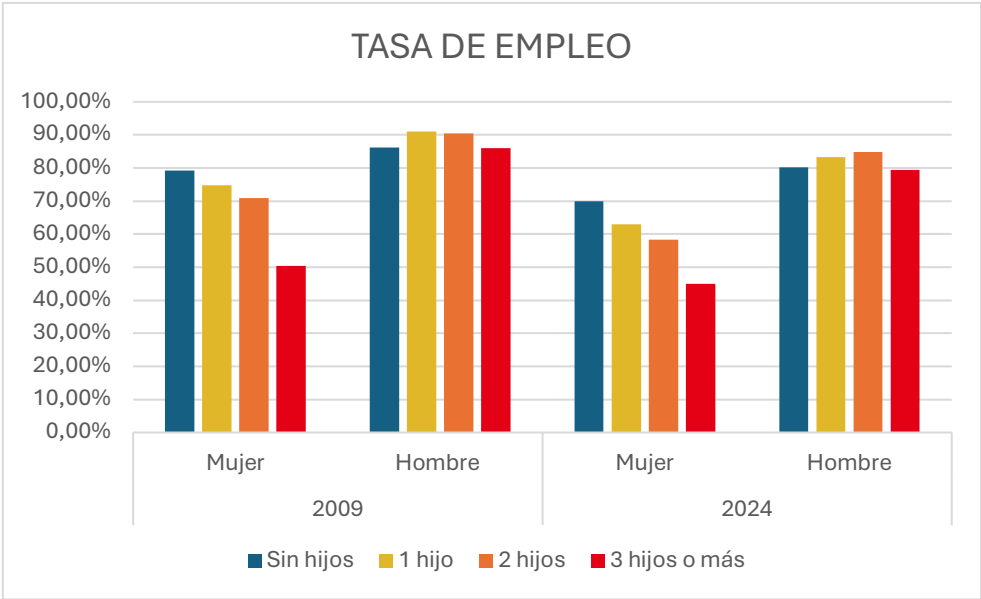
En primer lugar, se observa que en todas las comunidades autónomas, excepto en Navarra, la tasa de contratos temporales es mayor en mujeres que en hombres, lo que refleja una brecha estructural vinculada con la precariedad laboral femenina. Esta diferencia lo podemos ver en comunidades como Extremadura y País Vasco, donde la temporalidad de las mujeres suele ser más del 25% (32% en caso de Extremadura), frente a una temporalidad masculina inferior al 22%.

En términos generales, la temporalidad supone un problema en el mercado español, con una clara muestra de desigualdad de género, donde las mujeres se ven más expuestas a contratos temporales que los hombres, lo que reduce su estabilidad del mercado laboral y con ello a una amplia brecha salarial.

Por último, hablaremos de la maternidad, que tiene un impacto negativo en la carrera profesional de las mujeres, disminuyendo su empleabilidad y contribuyendo a la penalización laboral.

A continuación, presentaremos el gráfico de las tasas de empleo de personas con un rango de edad de entre 25 a 49 años en base al número de hijos menores de 12 años. El objetivo es dar a conocer cómo la maternidad y la paternidad influye en la inserción laboral.

**Gráfico 7:** Tasas de empleo en función del número de hijos.



*Elaboración propia. Fuente: INE.*

El gráfico compara las diferencias de la tasa de empleo entre hombres y mujeres en los años 2009 y 2024, en base al número de hijos.

En 2009, se observa una brecha considerable entre mujeres y hombres. En parte del gráfico de las mujeres, la tasa de empleo disminuye conforme aumenta el número de hijos. Mientras que las mujeres sin hijos alcanzaban una tasa de empleo del 80% aproximadamente, aquellas mujeres con tres o más hijos llegan al 50%. Por la otra parte, vemos que los hombres muestran tasas muy elevadas de empleo en todos los grupos, donde la gran mayoría llegan a situarse al 90% independientemente del número de hijos. Esto refleja que la paternidad no afecta de manera significativa a su carrera profesional, mientras que la maternidad si lo hace.

En 2024, se puede observar ciertos cambios. Tanto hombres como mujeres la tasa de empleo disminuye de manera leve, posiblemente a la situación económica del país, la brecha de género en base a la crianza parece inalterada entre 2009 – 2024.

## **6. Conclusiones.**

Para finalizar este análisis de la desigualdad salarial, realizaré una conclusión general de todo lo expuesto en el trabajo.

A lo largo del proyecto se ha visto que en España todavía persisten las diferencias salariales entre comunidades autónomas. Las comunidades autónomas del norte del país, como País Vasco o Navarra, suelen tener mejores sueldos y menor desigualdad, mientras que comunidades como Canarias, Andalucía o Extremadura presentan peores resultados.

Estas diferencias se deben en parte a la economía del territorio: las comunidades con más industria y empleos más estables tienden a ser más igualitarias, frente aquellas comunidades que depende mayoritariamente de un único sector (turismo o servicio).

La educación juega un papel importante, ya que a un mayor nivel de estudios suele estar relacionado con mejores salarios y empleos de calidad, aunque hay que tener en cuenta que no todas las ramas ofrecen la misma oportunidad. A esto le sumamos la brecha salarial de género, que, aunque haya disminuido los últimos años, sigue existiendo evidencias de que las mujeres tienen “desventajas” en el mercado laboral respecto a los hombres, ya sea por el tipo de contrato, empleos menos valorados, etc.

Si miramos al futuro, para hacer frente a la desigualdad en España, es necesario hacer unas medidas integrales que aborden tanto las diferencias territoriales como las brechas sociales y de género. Primero, se debe apostar por mejorar la calidad en la educación de aquellas comunidades con mayores tasas de abandono escolar temprano, dado que la educación resulta importante para el bienestar social y para que los individuos desarrollen sus competencias en el mercado laboral. Así mismo, los gobiernos regionales deben de intentar aplicar políticas que fomente la diversificación productiva de aquellas comunidades que dependan mayoritariamente de un sector económico, incentivando la industria, la innovación tecnológica como maneras para generar empleos con calidad y estabilidad.

Por otro lado, cabe destacar la importancia de tomar medidas respecto a la brecha salarial de género, disminuyendo la temporalidad y la contratación a tiempo parcial que afectan mayoritariamente a las mujeres. Del mismo modo, deben promover políticas de conciliación laboral y familiar que reduzcan la vulnerabilidad económica de las madres en los periodos de maternidad.

## 7. Referencias.

- Stiglitz, J. (2015): *La gran brecha salarial*. Madrid: Taurus.
- Piketty, T. (2014): *El capital en el siglo XXI*, RBA, Barcelona.
- Moreno, M.A. (2010): *¿Qué es el coeficiente de Gini?*  
<https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-el-coeficiente-de-gini>
- Vietri, S. y Del Duca, S. (2023): *Curva de Lorenz*, <https://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/04/Curva-de-Lorenz-Vietri-Del-Duca-.pdf>
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1971). *The economics of discrimination (2nd ed)*. University of Chicago.
- Open university (2012): *Economics explains discrimination in the labour market* [Recurso en línea]. OpenLearn. <https://www.open.edu/openlearn/society-politics-law/economics/economics-explains-discrimination-the-labour-market/content-section-5.2>
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, MA: Heath.
- Alós Moner, R. (2008). Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. *Cuaderno de relaciones laborales*, 26(1), 123-148.
- García, G. y Sonroma, E. (2021). El mercado de trabajo: Las instituciones del mercado de trabajo. Pág 195. *Economía española*. Madrid: Civitas.
- García, G. y Sonroma, E. (2021). El mercado de trabajo: crisis económica, nuevo mercado laboral y resultados reciente, pág. 206-208, *Economía española*. Madrid Civitas.
- INE (2023): *Desigualdad en la distribución de ingresos, Índices de Gini, (13/07/25)*, [https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=60143#\\_tabs-tabla](https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=60143#_tabs-tabla)
- Palacio, J.I. y Ayala Luis (2021): “Distribución de la renta”, Palacio y Ayala, *Economía Española*, Navarra: Civitas, págs. 263-265.

INE (2023): *Ocupados por sector económico, sexo y comunidad autónoma. Porcentajes respecto del total de cada comunidad*, (tabla 1). INEbase.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4949>

Fundación BBVA & IVIE. (2025, 19 de mayo). *A mayor nivel de estudios, mayor salario*.

BBVA OpenMind. Obtenido de <https://www.bbva.com/es/a-mayor-nivel-de-estudios-mayor-salario/>

Fundación BBVA & IVIE (2023). *Análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios: Diferencias entre titulaciones*. [Informe U-Ranking]. Fundación BBVA.

[https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2023/05/FBBVA-Ivie\\_U-Ranking\\_Informe\\_Insercion\\_laboral\\_2023\\_def.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2023/05/FBBVA-Ivie_U-Ranking_Informe_Insercion_laboral_2023_def.pdf)

Fundación BBVA & IVIE (2023). *Análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios: inserción laboral de las ramas del conocimiento, 2019*. [Informe U-Ranking].

Fundación BBVA. [https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2023/05/FBBVA-Ivie\\_U-Ranking\\_Informe\\_Insercion\\_laboral\\_2023\\_def.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2023/05/FBBVA-Ivie_U-Ranking_Informe_Insercion_laboral_2023_def.pdf)

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2025). *Graduados universitarios según el sueldo mensual neto en 2019 por sexo, tipo de universidad y rama de conocimiento* (Gráfico 4).

INE. <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=48903&L=0>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (s. f.). *Indicador Multidimensional de Calidad de Vida (IMCV) — Dashboard personalizado* [Fuente interactiva]. Tableau Public. Recuperado el 2 de septiembre de 2025,

de [https://public.tableau.com/views/IMCV\\_personalizadoES\\_16366215568490/Dashboard1](https://public.tableau.com/views/IMCV_personalizadoES_16366215568490/Dashboard1)

Contracultura. (2021, 11 de enero). *La relación de la mujer y el trabajo en el siglo XX: concepción social y condiciones laborales femeninas*.

Contracultura. <https://contracultura.cc/2021/01/11/la-relacion-de-la-mujer-y-el-trabajo-en-el-siglo-xx-concepcion-social-y-condiciones-laborales-femeninas/>

SEPE (2024): “La brecha salarial en España: sus causas y herramientas para evitarla”, *SEPE*, 11/08/2025,

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia?folder=/SEPE/2024/Mayo/&detail=La-brecha-salarial-en-Espana-sus-causas-y-herramientas-para-evitarla>

INE. (2023). *Encuesta anual de estructura salarial: Rentas medianas según sexo y comunidades autónomas* [Datos]. INE. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28191>

INE (2024). *Población activa por edad y sexo, España* [Tabla]. INE.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11024>

INE. (2024). *Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y comunidad autónoma*. (Gráfico 6). INE. [https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4241#\\_tabs-tabla](https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4241#_tabs-tabla)

INE (2025). *Tasa de empleo de personas de 25 a 49 años sin hijos/con hijos menores de 12 años según periodo*. (Gráfico 7). INE. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11171>