



## Trabajo Fin de Grado

Diferencias de género en el mercado laboral español:  
aproximación a partir del análisis de la Encuesta de  
Estructura Salarial 2022

Gender differences in the Spanish labour market: an  
approach based on the analysis of the 2022 Survey on  
the Structure of Earnings.

Autora

María Mercedes Valero Reyes

Directores

Sergio Anglada Salvanés  
Sara Castel Feced

Facultad de Empresa y Gestión Pública  
2025

Autora

María Mercedes Valero Reyes

Directores

Sergio Anglada Salvanes  
Sara Castel Feced

Diferencias de género en el mercado laboral español: aproximación a partir del análisis de la Encuesta de Estructura Salarial 2022

Gender differences in the Spanish labour market: an approach based on the analysis of the 2022 Survey on the Structure of Earnings.

Grado de Gestión y Administración Pública.

**Resumen**

En este trabajo se han analizado las diferencias de género en el mercado laboral español a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2022 del Instituto Nacional de Estadística. La Encuesta de Estructura Salarial (2022) es una fuente de información oficial, robusta, que ha permitido trabajar con una muestra representativa, rigurosa, fiable y actualizada del mercado laboral español.

Con este trabajo se ha querido aportar un análisis crítico y fundamentado, utilizando la estadística como herramienta para su comprensión y visibilización.

Los resultados han retratado una estructura laboral marcada por diferencias persistentes, tanto en la distribución de funciones (segmentación horizontal y vertical) como en las condiciones retributivas, donde se evidencia una brecha salarial de género. Aunque las mujeres han alcanzado niveles educativos superiores, han enfrentado mayores barreras para acceder a puestos de responsabilidad y a salarios equiparables a los de los hombres. Se ha observado que el desempeño en cargos de responsabilidad se ha traducido en mayores ingresos para ambos sexos, pero con un retorno salarial sistemáticamente más alto para los hombres, incluso en sectores tradicionalmente feminizados.

**Palabras Clave:** estadística laboral, mercado laboral, brecha salarial, segregación ocupacional

## *Índice de contenidos*

<i>Índice de gráficos.....</i>	4
<i>Índice de tablas.....</i>	5
<i>1. Introducción.....</i>	6
<i>1.1 Justificación del tema.....</i>	8
<i>1.2 Objetivos.....</i>	8
<i>2. Metodología .....</i>	8
<i>3. Resultados.....</i>	12
<i>3.1 Estudio descriptivo de la población objeto de estudio. ....</i>	12
<i>3.2 Distribución de personas asalariadas según nivel formativo y sexo .....</i>	18
<i>3.3 Responsabilidad en el trabajo según nivel formativo y sexo .....</i>	19
<i>3.4 Segregación ocupacional .....</i>	19
<i>3.5 Distribución salarial.....</i>	24
<i>4. Discusión.....</i>	33
<i>4.1 Discusión de resultados .....</i>	33
<i>4.2 Fortalezas y limitaciones del estudio .....</i>	38
<i>5. Conclusiones.....</i>	39
<i>6. Bibliografía .....</i>	40

## *Índice de gráficos*

<i>Gráfico 1. Porcentaje de personas asalariadas según su edad .....</i>	<i>13</i>
<i>Gráfico 2. Porcentaje de personas asalariadas según nacionalidad.....</i>	<i>13</i>
<i>Gráfico 3. Porcentaje de personas asalariadas por sexo .....</i>	<i>13</i>
<i>Gráfico 4. Porcentaje de personas asalariadas según nivel formativo .....</i>	<i>14</i>
<i>Gráfico 5. Porcentaje de personas asalariadas según sector de empleo.....</i>	<i>14</i>
<i>Gráfico 6. Porcentaje de personas asalariadas según años de antigüedad .....</i>	<i>16</i>
<i>Gráfico 7. Porcentaje de personas asalariadas según tipo de contrato .....</i>	<i>16</i>
<i>Gráfico 8. Porcentaje de personas asalariadas según tipo de jornada laboral .....</i>	<i>17</i>
<i>Gráfico 9. Porcentaje de personas asalariadas por intervalos de salario anual (en euros).....</i>	<i>17</i>
<i>Gráfico 10. Porcentaje de personas asalariadas por tipo de jornada, según sexo. ....</i>	<i>24</i>
<i>Gráfico 11. Porcentaje de hombres asalariados por intervalo salarial, según nivel formativo.....</i>	<i>28</i>
<i>Gráfico 12. Porcentaje de mujeres asalariadas por intervalo salarial, según nivel formativo.....</i>	<i>28</i>
<i>Gráfico 13. Curvas de Lorenz del salario anual según sexo .....</i>	<i>32</i>

## **Índice de tablas**

<i>Tabla 1. Porcentaje de personas asalariadas según ocupación (CNO-11) .....</i>	15
<i>Tabla 2. Porcentaje de personas asalariadas por nivel formativo según el sexo .....</i>	18
<i>Tabla 3. Porcentaje de personas asalariadas por nivel formativo y responsabilidad en el puesto de trabajo según el sexo.....</i>	19
<i>Tabla 4. Porcentaje de personas asalariadas por ocupación según el sexo.....</i>	20
<i>Tabla 5. Porcentaje de personas asalariadas por ocupación y responsabilidad en el trabajo, según sexo.....</i>	22
<i>Tabla 6. Análisis descriptivo del salario según tipo de jornada y sexo .....</i>	25
<i>Tabla 7. Porcentaje de personas asalariadas por intervalo salarial y tipo de jornada, según sexo.....</i>	26
<i>Tabla 8. Porcentaje de hombres asalariados por intervalo salarial y ocupación según grado de responsabilidad en el trabajo.....</i>	30
<i>Tabla 9. Porcentaje de mujeres asalariadas por intervalo salarial y ocupación según grado de responsabilidad en el trabajo.....</i>	31

## ***1. Introducción***

La igualdad de género en el ámbito laboral constituye un pilar esencial para el desarrollo económico y social sostenible. Aunque en las últimas décadas se han producido avances significativos (Crespo Garay, 2022), las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales en el acceso a empleos de calidad, la promoción a cargos de liderazgo y la obtención de remuneraciones equitativas en comparación con sus homólogos varones. El VIII Informe brecha salarial, suelo pegajoso y techo de cristal publicado por los Técnicos del Ministerio de Hacienda (Gestha, 2024) señala que para acabar con la brecha salarial se necesitarían 25 años si continúa el ritmo de avance entre 1999 y 2022.

Factores como la segregación ocupacional, los estereotipos de género y la insuficiencia de políticas laborales inclusivas siguen limitando el pleno aprovechamiento del potencial económico femenino, perpetuando brechas significativas en el mercado laboral (Bros Pont, Montserrat; González Araujo, Daniela; Mellit Quartucci, Carina, 2024).

Este tema resulta especialmente relevante en la actualidad, no solo por su impacto económico en las mujeres, sino también por sus implicaciones sociales como base para avanzar en la equidad laboral y para diseñar políticas públicas eficaces.

La posibilidad de estudiar este tema surgió a partir de la línea de investigación ofertada por el Área de Estadística e Investigación Operativa del Departamento de Métodos Estadísticos, titulada Análisis Estadístico de la Eficiencia en la Gestión del Gasto Público, coordinada por Sergio Anglada y Sara Castel, actuales directores de este Trabajo Fin de Grado (TFG). A través de esta línea se tuvo acceso a la Encuesta de Estructura Salarial (EES) (INE), fuente estadística oficial elaborada por el Instituto Nacional de Estadística<sup>1</sup> (INE). El descubrimiento del potencial analítico de la EES posibilitó el planteamiento del presente estudio, centrado en el análisis de las diferencias retributivas por sexo, desde una perspectiva multidimensional, analizando el papel del nivel educativo, la distribución por ocupaciones, la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y la persistencia de la brecha salarial.

La EES comprende dos operaciones: una de carácter cuatrienal y otra anual, que complementa los resultados de la primera en los años en los que no se realiza.

---

<sup>1</sup> Sitio web oficial INE: <https://www.ine.es/dyngs/INE/es/index.htm?cid=496>

La encuesta cuatrienal de estructura salarial es una operación estadística que se lleva a cabo desde 1995 en el marco de la Unión Europea, con criterios comunes de metodología y contenido. Su objetivo principal es obtener resultados comparables sobre la estructura y distribución de los salarios entre los Estados Miembros. Está diseñada para conocer la ganancia bruta anual, clasificada por diversas características del trabajador, como el sexo, la actividad económica o la edad. La EES analiza conceptos clave del ámbito laboral como: remuneraciones salariales, ocupación, tipo de jornada, tipo de contrato, entre otros.

Esta información es utilizada por organismos como la Organización Internacional del Trabajo<sup>2</sup> (OIT) para analizar el mercado laboral, las condiciones de trabajo y las desigualdades salariales. La OIT desempeña un papel esencial en el desarrollo y supervisión de normas internacionales del trabajo, que se concretan en convenios y recomendaciones. Estas normas establecen condiciones mínimas en materia de derechos laborales, con el objetivo de garantizar un trabajo decente para todos los ciudadanos.

La encuesta anual de estructura salarial se realiza desde 2004 y proporciona estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador, clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación. Como esta encuesta no se elabora en los años en los que se realiza la cuatrienal, desde 2006 se completan las series temporales incorporando las mismas tablas que se elaboran en los años restantes, utilizando la información procedente de la encuesta cuatrienal.

En ambas encuestas, la información se obtiene a partir de la explotación conjunta de los ficheros de la Seguridad Social y de la Agencia Tributaria, complementada con un cuestionario específico.

La EES constituye una herramienta fundamental para el análisis del mercado laboral en España dado que aporta información actualizada y rigurosa sobre las dinámicas laborales en España, esencial para estudios como el análisis de desigualdades salariales, la estructura de los salarios, el funcionamiento del mercado laboral o las relaciones laborales.

---

<sup>2</sup> Sitio web oficial OIT: <https://www.ilo.org/es>

### ***1.1 Justificación del tema***

La relevancia de este análisis radica en evidenciar si los avances educativos alcanzados por las mujeres han tenido un impacto real en la igualdad de oportunidades laborales, contribuyendo así a un diagnóstico riguroso que oriente hacia un mercado de trabajo más justo, equitativo e inclusivo.

Este trabajo representa una oportunidad para aportar, desde una mirada académica y personal, un análisis crítico y fundamentado en el estudio de las diferencias laborales por razón de género, utilizando la estadística como herramienta para su comprensión y visibilización.

### ***1.2 Objetivos***

El objetivo principal de la presente investigación es describir y analizar las diferencias existentes en el mercado laboral español, prestando especial atención a las diferencias por sexo y nivel formativo.

Para alcanzar esta meta general, se han definido los siguientes objetivos específicos:

1. Estudio descriptivo de la población objeto de estudio.
2. Identificar la distribución de personas asalariadas según nivel formativo y sexo.
3. Examinar el acceso a puestos de responsabilidad en el ámbito laboral en función del nivel formativo y sexo.
4. Analizar la segregación ocupacional horizontal y vertical, observando la presencia de mujeres y hombres en distintas ocupaciones.
5. Estudiar la distribución salarial, con el propósito de evaluar la existencia y magnitud de la brecha salarial de género.

El análisis de estos objetivos específicos busca proporcionar una base empírica sólida que sirva como punto de partida para futuros estudios comparativos fundamentales para impulsar una gestión más equitativa del empleo y promover avances sostenidos en materia de igualdad laboral.

## ***2. Metodología***

Esta sección de metodología se ha estructurado en tres partes: la población de estudio y procedencia de los datos, las variables utilizadas en el análisis, y el análisis estadístico de los datos.

## Población de estudio y procedencia de los datos

Se ha utilizado como fuente principal la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (ECES), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, que ha proporcionado datos representativos a nivel nacional sobre la población asalariada y sus características laborales.

Esta encuesta se realiza con un diseño muestral<sup>3</sup> que abarca todo el territorio nacional y se enfoca en las cuentas de cotización a la Seguridad Social, incluyendo el Régimen General (secciones B a S de la CNAE-09) y el Régimen Especial de Trabajadores del Mar (división 50 de la CNAE-09), seleccionando dentro de cada cuenta a trabajadores asalariados individuales. Esta operación estadística, de tipo encuesta estructural y periodicidad cuatrienal, distingue dos períodos de referencia: el mes de octubre, considerado representativo por su estabilidad estacional y ausencia de pagas extraordinarias, y el año completo, lo que permite obtener datos tanto mensuales como anuales. La muestra consta de aproximadamente 28.500 establecimientos y 250.000 trabajadores, y se aplica un muestreo bietápico: en la primera etapa se seleccionan cuentas de cotización mediante muestreo aleatorio estratificado con afijación óptima, incluyendo de forma exhaustiva los establecimientos con más de 500 empleados, y en la segunda etapa se seleccionan trabajadores dentro de dichas cuentas, en función de su tamaño. Para reducir la carga de respuesta, se emplea un criterio de coordinación negativa que evita incluir unidades que participen en otras encuestas del INE. La recogida de datos se realiza mediante cuestionarios cumplimentados directamente por los establecimientos, excluyéndose de la encuesta a presidentes, miembros de consejos de administración y personal cuya remuneración se basa en comisiones o beneficios, así como trabajadores por cuenta propia, desempleados y otros colectivos no asalariados.

## Variables utilizadas en el estudio

Se han seleccionado diversas variables que, atendiendo a la relevancia que cada una de ellas ha presentado en relación con los objetivos planteados, permiten identificar y comparar variaciones tanto las características sociodemográficas de los trabajadores como sus condiciones laborales:

---

<sup>3</sup> Más información en la metodología <[https://www.ine.es/metodologia/t22/meto\\_ees22.pdf](https://www.ine.es/metodologia/t22/meto_ees22.pdf)> y el informe metodológico estandarizado <<https://www.ine.es/dynt3/metadatos/es/RespuestaDatos.html?oe=30133>>

Edad: La edad es una variable cuantitativa continua, aunque en este caso la información se ha recogido por intervalos. Es clave para detectar desigualdades entre generaciones, así como los desafíos que enfrentan tanto los jóvenes para insertarse en el mercado laboral como las personas mayores para mantenerse activas.

Nacionalidad: Es una variable cualitativa nominal. Resulta fundamental para identificar posibles diferencias en las condiciones de trabajo entre personas nacionales y extranjeras, los sectores que ocupan mayoritariamente los trabajadores inmigrantes, sus niveles de desempleo, temporalidad y condiciones laborales, así como las brechas salariales. Además, permite visibilizar los sectores donde existe un mayor riesgo de empleo sumergido, explotación o vulnerabilidad legal, lo cual es relevante para mejorar la regulación y protección de los derechos laborales.

Sexo: Es una variable cualitativa nominal. El análisis por género es imprescindible para visibilizar las desigualdades persistentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, como las brechas salariales, la segregación ocupacional o el acceso diferenciado a la estabilidad y promoción profesional.

Nivel formativo: Es una variable cualitativa ordinal. Su análisis resulta interesante, ya que permite explorar si existe una relación directa con los ingresos laborales y, por ende, con la distribución y desigualdad salarial dentro de una economía. Además, proporciona información crucial sobre la segmentación del mercado de trabajo y las necesidades de políticas públicas en materia de educación y empleo.

Control del empleador (público o privado): Es una variable cualitativa nominal. Distinguir entre empleadores del sector público y privado permite observar diferencias estructurales en términos de condiciones laborales, estabilidad y retribución.

Código de ocupación: Es una variable cualitativa ordinal que clasifica a las personas asalariadas según el puesto de trabajo que desempeñan dentro de la organización, con base en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11)<sup>4</sup>, un sistema estandarizado desarrollado por el INE que agrupa las ocupaciones en función de las tareas realizadas, el nivel de cualificación requerido y la responsabilidad asociada al puesto.

---

<sup>4</sup> Consulta del Documento oficial (INE): [https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cno11\\_notas.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cno11_notas.pdf).

El análisis del código de ocupación resulta fundamental para estudiar las desigualdades salariales entre diferentes perfiles laborales, identificar segmentaciones estructurales del mercado de trabajo y observar cómo se distribuyen ciertas ocupaciones según variables como el sexo, la formación o el sector. Además, permite establecer vínculos entre la estructura ocupacional y los niveles de remuneración, estabilidad o acceso a oportunidades de promoción profesional.

Años de antigüedad en el puesto: Es una variable cuantitativa continua, aunque en este caso la información se ha recogido por intervalos. Esta variable permite medir la estabilidad laboral y detectar tendencias de rotación o precariedad. Una menor antigüedad media puede indicar una elevada temporalidad o alta rotación de personal.

Tipo de contrato (temporal o indefinido): Se trata de una variable cualitativa nominal que distingue entre contratos temporales e indefinidos, y cuyo análisis permite valorar la estabilidad laboral, el grado de precariedad y las diferencias en el acceso a derechos laborales como indemnización, protección social o posibilidad de promoción.

Tipo de jornada (completa o parcial): Esta variable cualitativa nominal se relaciona directamente con la calidad del empleo, la conciliación de la vida laboral y personal, y la suficiencia de los ingresos.

Salario: Es una variable cuantitativa continua. Constituye un indicador central del bienestar económico de los trabajadores y una de las principales variables para estudiar desigualdades laborales. Su análisis permite comprender la estructura salarial y detectar posibles desigualdades o áreas de concentración en los ingresos laborales, por ejemplo, según sexo, nacionalidad, edad o nivel formativo, así como diferencias entre sectores o tipos de contrato.

#### Análisis estadístico de los datos

El procesamiento de los datos se ha realizado mediante Microsoft Excel, lo que ha permitido calcular indicadores estadísticos y representar gráficamente los resultados. El análisis se ha desarrollado en tres niveles:

##### a) Análisis univariante:

En esta primera etapa, se ha realizado un análisis univariante de las variables seleccionadas para dar una visión general de la distribución de las personas asalariadas,

proporcionando un contexto preciso para interpretar los resultados posteriores obtenidos del análisis multivariante.

Para las variables cualitativas, se han elaborado tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas, que permiten identificar la proporción de cada categoría dentro del total.

Para las variables cuantitativas, se han construido tablas de frecuencias por intervalos que agrupan los datos en clases y permiten una mejor visualización de su distribución.

Estas tablas se han complementado con medidas de síntesis: medidas de posición (media y mediana) y medidas de dispersión (rango, desviación típica, varianza).

Además, se han calculado medidas de desigualdad, como el índice de Gini y la curva de Lorenz, para evaluar la concentración salarial y visualizar posibles brechas entre grupos.

b) Análisis bivariate y multivariante:

En esta segunda etapa, se ha llevado a cabo un análisis multivariante con el objetivo de estudiar la relación entre variables. Se han utilizado tablas dinámicas, de contingencia o de doble entrada para el cruce de variables, de las cuales se derivan distribuciones conjuntas, marginales y condicionadas; así como gráficos de barras y diagramas para representar diferencias salariales.

Además, en el caso de variables cuantitativas (salarios y años de antigüedad), se ha utilizado un diagrama de dispersión para explorar la posible existencia de relaciones lineales.

c) Análisis de correlación:

Para profundizar en el estudio de la relación entre variables cuantitativas (salarios y años de antigüedad), se ha calculado el coeficiente de correlación lineal de Pearson al objeto de cuantificar el grado de asociación entre las variables.

### **3. Resultados**

En este apartado se presentan los principales resultados obtenidos a partir del análisis de los datos, estructurados según los objetivos específicos planteados en el trabajo.

#### ***3.1. Estudio descriptivo de la población objeto de estudio.***

A continuación, se detallan los principales resultados obtenidos a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2022), con apoyo en gráficos y tablas explicativas.

En primer lugar, en relación con la edad de las personas asalariadas, en el Gráfico 1 se puede observar que la mayoría de ellas tenían entre 40 y 59 años: el 32,41% se encontraba entre los 40 y 49 años, y el 27,42% entre 50 y 59.

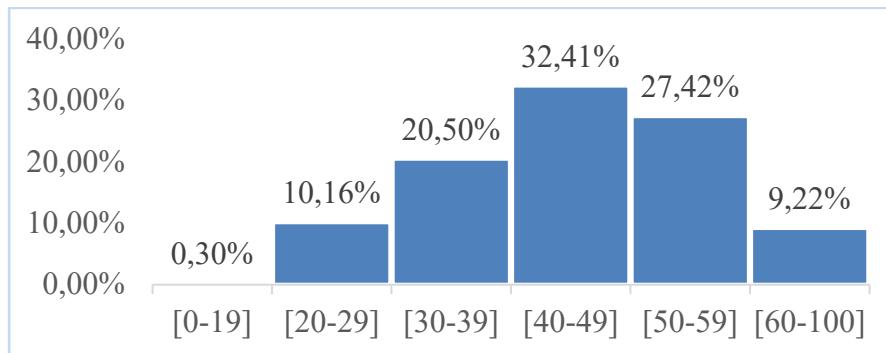


Gráfico 1. Porcentaje de personas asalariadas según su edad

En cuanto a la nacionalidad, en el Gráfico 2 se puede observar que una gran mayoría, el 93,15%, era de nacionalidad española, mientras que solo el 6,85% correspondía a personas de nacionalidad extranjera.

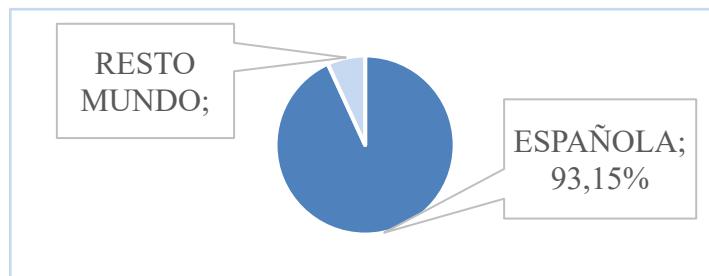


Gráfico 2. Porcentaje de personas asalariadas según nacionalidad

Respecto a la variable sexo, la distribución por género es relativamente equilibrada, aunque con cierta prevalencia masculina. En el Gráfico 3 se puede observar que el 55,17% eran hombres y el 44,83%, mujeres.

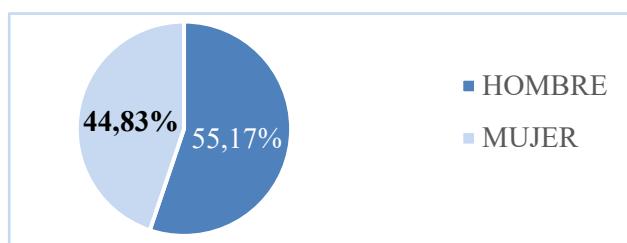


Gráfico 3. Porcentaje de personas asalariadas por sexo

En cuanto al nivel formativo -factor clave en la configuración del mercado laboral-, la fuerza de trabajo muestra un perfil intermedio-alto. En el Gráfico 4 se puede observar que

casi la mitad de las personas asalariadas se sitúan en niveles de secundaria: el 23,41 % en la primera etapa de educación secundaria y el 20,33 % en la segunda etapa.

La formación profesional de grado superior presenta una menor participación general.

Por otra parte, las personas diplomadas (14,9%) y licenciadas (16,64%) representan un indicador del capital humano con el que cuentan las empresas para puestos más especializados.

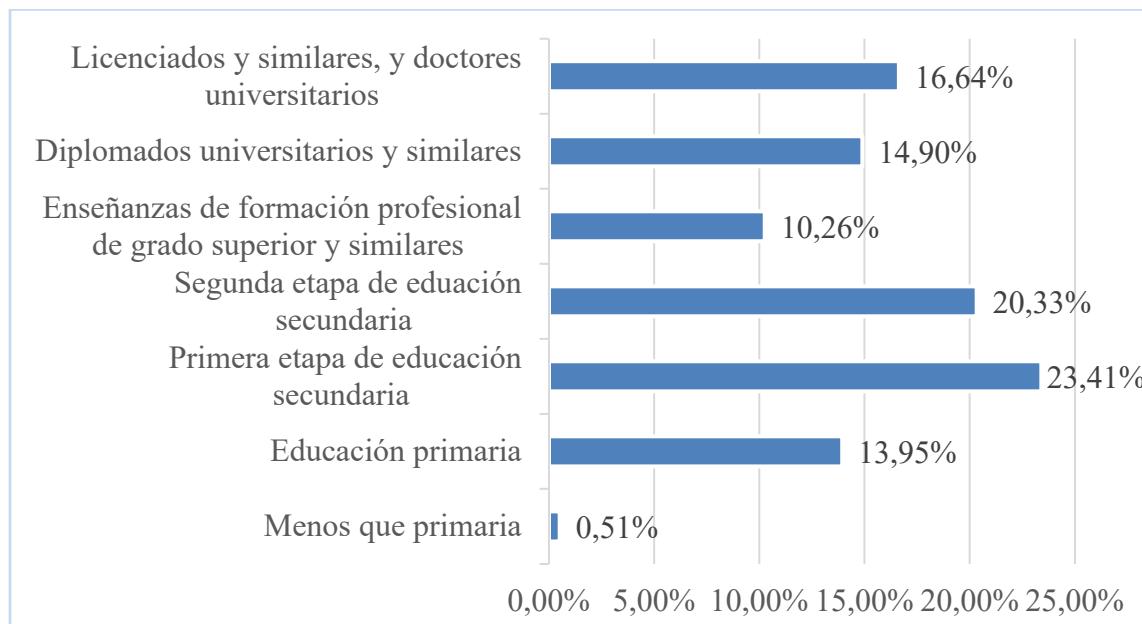


Gráfico 4. Porcentaje de personas asalariadas según nivel formativo

En cuanto al sector de empleo, se observa una marcada predominancia del sector privado frente al público. En el Gráfico 5 se puede observar que el 18,44% trabaja en el sector público, mientras que el 81,56% lo hace en el sector privado. Esta distribución evidencia que, aunque el Estado tiene una presencia relevante como empleador, el sector privado es el principal motor del empleo

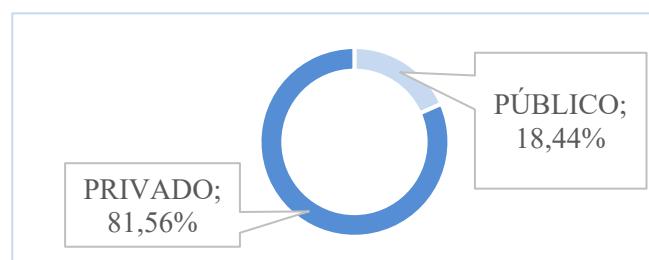


Gráfico 5. Porcentaje de personas asalariadas según sector de empleo

Por lo que respecta al análisis de la ocupación, que permite identificar los perfiles laborales más frecuentes, en la Tabla 1 se observa que el grupo **D0 – Técnicos y**

**profesionales de apoyo** representa el más numeroso, con un 16,30 % del total. Le siguen **C0 – Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales**, con un 11,92 %.

Tabla 1. Porcentaje de personas asalariadas según ocupación (CNO-11)

OCUPACIÓN	%
A0 - directores y gerentes	3,29%
B0 - técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	6,98%
C0 - otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	11,92%
D0 - técnicos; profesionales de apoyo	16,30%
E0 - empleados de oficina que no atienden al público	6,29%
F0 - empleados de oficina que atienden al público	7,17%
G0 - trabajadores de los servicios de restauración y comercio	6,20%
H0 - trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	6,07%
I0 - trabajadores de los servicios de protección y seguridad	2,35%
J0 - trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,34%
K0 - trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de máquinas	2,47%
L0 - trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	9,32%
M0 - operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	4,38%
N0 - conductores y operadores de maquinaria móvil	4,14%
O0 - trabajadores no cualificados en servicios	6,38%
P0 - peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	6,38%
Q0 - ocupaciones militares	0,01%
Total general	100,00%

En cuanto a la antigüedad en el empleo, en el Gráfico 6 se observa una alta concentración de personas asalariadas con una antigüedad laboral de entre 0 y 5 años, lo que representa el 37,95 % del total. A medida que aumenta la antigüedad, el porcentaje disminuye de forma progresiva, de modo que más de la mitad de los trabajadores acumulan menos de una década de experiencia laboral.

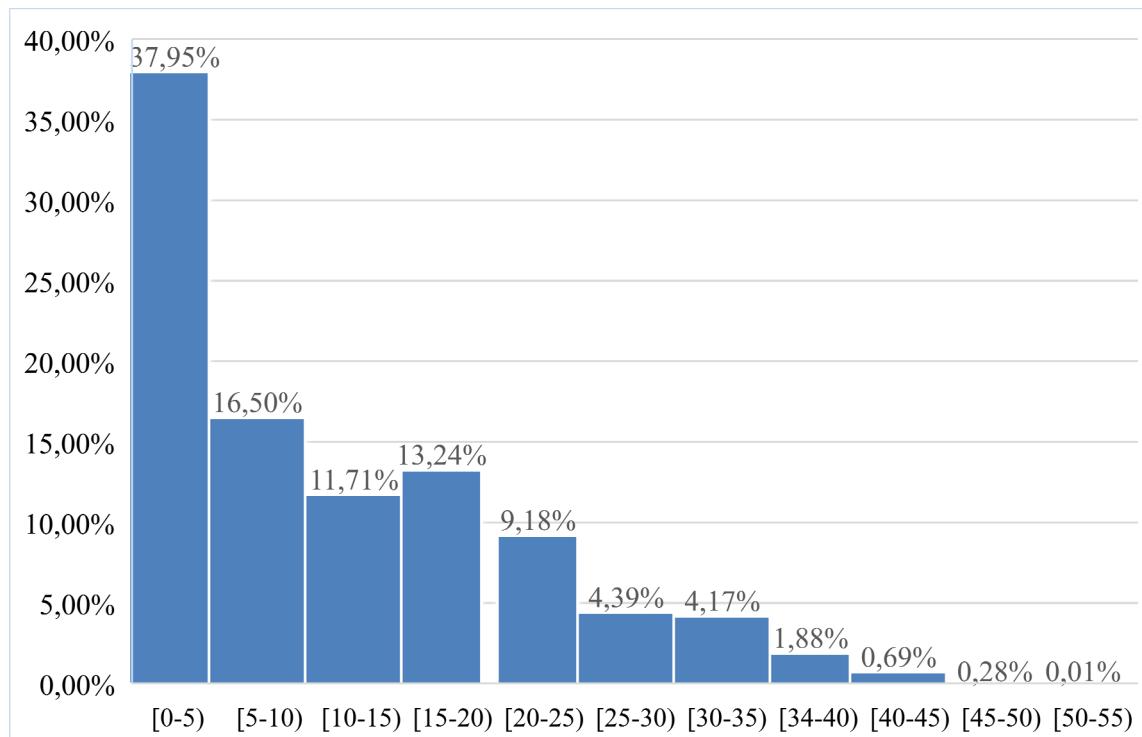


Gráfico 6. Porcentaje de personas asalariadas según años de antigüedad

Por lo que respecta al tipo de contrato, en el Gráfico 7 se observa que la gran mayoría de las personas asalariadas (alrededor del 90%) estaban contratada bajo un contrato de duración indefinida.

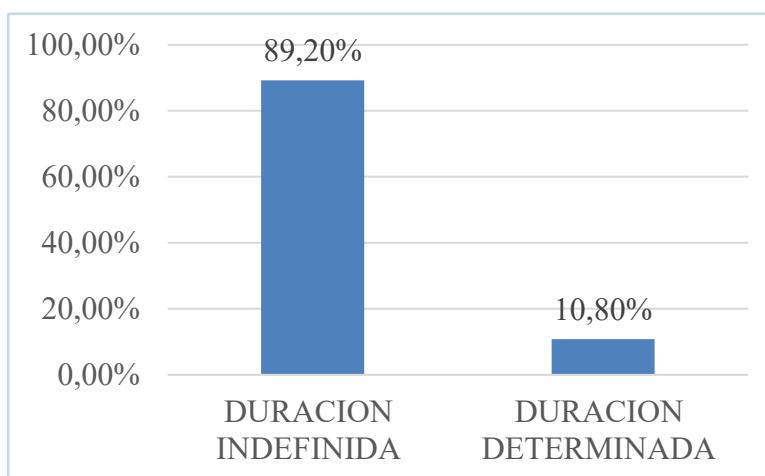


Gráfico 7. Porcentaje de personas asalariadas según tipo de contrato

Analizando el tipo de jornada, en el Gráfico 8 se observa que el modelo predominante de empleo es la jornada completa, aunque el tiempo parcial representa una fracción significativa del mercado laboral.

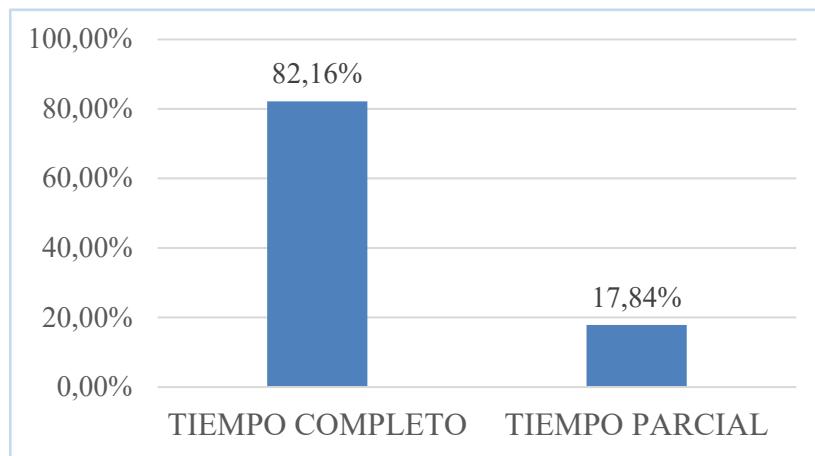


Gráfico 8. Porcentaje de personas asalariadas según tipo de jornada laboral

Finalmente, al examinar los ingresos anuales, en el Gráfico 9 se observa una distribución porcentual asimétrica hacia la derecha, donde más de la mitad de las personas asalariadas se concentran en los tramos intermedios, entre 10.000 y 25.000 euros.

A medida que aumentan los tramos salariales, la proporción de personas asalariadas disminuye progresivamente. A partir de los 30.000 euros anuales, el porcentaje de personas asalariadas empieza a ser inferior al 10% en cada tramo, y en los tramos superiores a 50.000 euros se incrementa debido a que este intervalo no tiene límite superior.

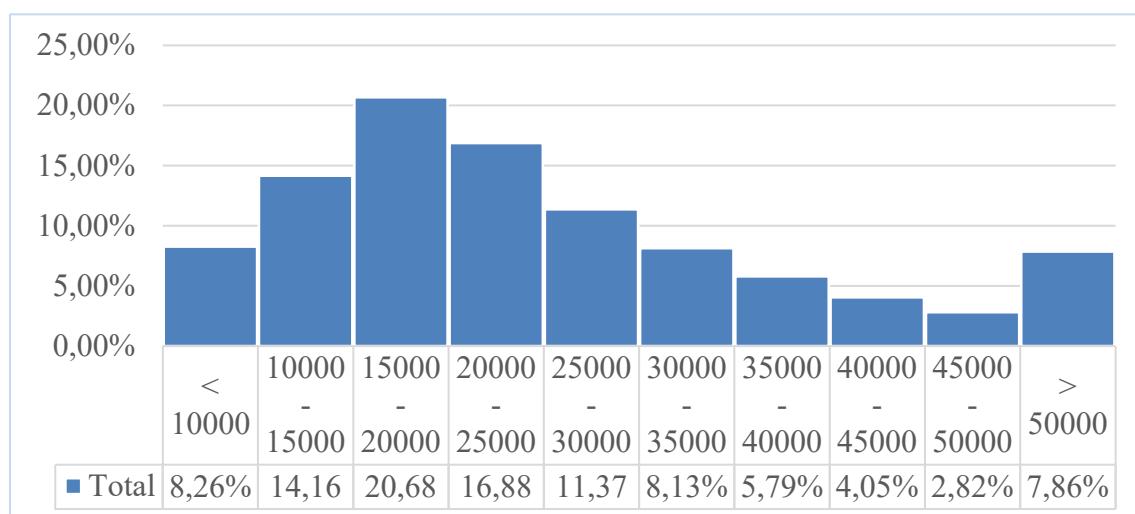


Gráfico 9. Porcentaje de personas asalariadas por intervalos de salario anual (en euros)

### **3.2. Distribución de personas asalariadas según nivel formativo y sexo**

A continuación, se han aportado datos concretos para analizar si la cualificación académica se traduce en mayores oportunidades de promoción o liderazgo profesional.

Los datos de la Tabla 2 indican que la concentración de hombres es superior al de mujeres en los niveles formativos bajos y medios, particularmente en la primera etapa de educación secundaria (25,30 % de hombres frente al 21,08 % de mujeres) y en educación primaria (16,37 % frente a 10,96 %).

En la segunda etapa de educación secundaria, ambos géneros presentan una distribución bastante equilibrada (19,74 % en hombres y 21,07 % en mujeres).

Los hombres (11,15%) superan también a las mujeres (9,16%) en enseñanzas de formación profesional de grado superior.

Sin embargo, es en los niveles universitarios donde se observa una clara inversión de la tendencia: las mujeres presentan una mayor representación tanto en el grupo de diplomadas universitarias (18,54 % frente a 11,94 % de hombres) como en el de licenciadas y doctoras universitarias (18,76 % frente a 14,92 %).

Tabla 2. Porcentaje de personas asalariadas por nivel formativo según el sexo

NIVEL FORMATIVO	HOMBRES	MUJERES
Menos que primaria	0,57%	0,43%
Educación primaria	16,37%	10,96%
Primera etapa de educación secundaria	25,30%	21,08%
Segunda etapa de educación secundaria	19,74%	21,07%
Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	11,15%	9,16%
Diplomados universitarios y similares	11,94%	18,54%
Licenciados y similares, y doctores universitarios	14,92%	18,76%
Total general	100,00%	100,00%

### **3.3. Responsabilidad en el trabajo según nivel formativo y sexo**

En este apartado se ha examinado cómo ha influido el nivel formativo en el acceso a posiciones de responsabilidad, diferenciando entre hombres y mujeres.

En la Tabla 3 se aprecia que los niveles universitarios concentran el mayor porcentaje de personas en puestos de responsabilidad. En particular, el 36,04% de los hombres y el 24,11 % de las mujeres con estudios de licenciatura o doctorado ejercían funciones de responsabilidad, y en el caso de las diplomaturas, lo hacían el 26,56% de los hombres y el 15,65% de las mujeres.

En cuanto a la formación profesional de grado superior, las mujeres acceden en mucha menor proporción a puestos de responsabilidad (8,94%) que los hombres (15,48%).

Tabla 3. Porcentaje de personas asalariadas por nivel formativo y responsabilidad en el puesto de trabajo según el sexo  
(0- Sin responsabilidad / 1-Con responsabilidad/)

NIVEL FORMATIVO	HOMBRES		MUJERES	
	0	1	0	1
Menos que primaria	97,90%	2,10%	97,64%	2,36%
Educación primaria	93,51%	6,49%	95,89%	4,11%
Primera etapa de educación secundaria	91,65%	8,35%	94,40%	5,60%
Segunda etapa de educación secundaria	86,87%	13,13%	92,25%	7,75%
Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	84,52%	15,48%	91,06%	8,94%
Diplomados universitarios y similares	73,44%	26,56%	84,35%	15,65%
Licenciados y sim. y doctores universitarios	63,96%	36,04%	75,89%	24,11%
Total general	83,95%	16,05%	88,48%	11,52%

### **3.4. Segregación ocupacional**

En la Tabla 4 podemos ver que, entre las ocupaciones más frecuentes entre hombres y mujeres se identifican dos ocupaciones comunes a ambos grupos: **D30- técnicos; profesionales de apoyo**, en la que la participación masculina (17,41 %) es ligeramente superior a la femenina (14,93 %) y **C0- otros técnicos y profesionales científicos e**

**intelectuales** en la que los porcentajes son más equilibrados, con una ligera mayoría femenina (12,54 % frente a 11,42 %).

Tabla 4. Porcentaje de personas asalariadas por ocupación según el sexo

OCUPACIÓN	HOMBRES	MUJERES
A0 - directores y gerentes	3,92%	2,50%
B0 - técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	3,96%	10,71%
C0 - otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	11,42%	12,54%
D0 - técnicos; profesionales de apoyo	17,41%	14,93%
E0 - empleados de oficina que no atienden al público	4,72%	8,23%
F0 - empleados de oficina que atienden al público	3,80%	11,32%
G0 - trabajadores de servicios de restauración y comercio	3,96%	8,96%
H0 - trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	2,74%	10,17%
I0 - trabajadores de servicios de protección y seguridad	3,57%	0,85%
J0 - trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,54%	0,09%
K0 - trabajadores cualificados de la construcción...	4,31%	0,20%
L0 - trabajadores cualificados de industrias manufacturera	13,89%	3,69%
M0 - operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	6,30%	2,03%
N0 - conductores y operadores de maquinaria móvil	7,15%	0,44%
O0 - trabajadores no cualificados en servicios	3,73%	9,64%
P0 - peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	8,57%	3,69%
Q0 - ocupaciones militares	0,02%	0,00%
Total general	100,00%	100,00%

Entre las ocupaciones más frecuentes de las mujeres, se ha registrado un 10,71 % de mujeres en ocupaciones **B0 - técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza**, un 11,32 % en puestos de **F0 - empleados de oficina que atienden al público**, y en un 10,17 % en **H0 - trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas**.

También se ha detectado una presencia significativa femenina en empleos **O0 - trabajadores no cualificados en servicios** (9,64 %) y **en G0 - trabajadores de los servicios de restauración y comercio** (8,96 %), así como **E0 - empleados de oficina que no atienden al público** (8,23 %).

En cuanto a las ocupaciones más frecuentes de los hombres, se ha registrado que un 13,89 % ha ocupado puestos de **L0 - trabajadores cualificados de las industrias manufactureras**, un 7,15 % ha trabajado como **N0 - conductores y operadores de maquinaria móvil** y un 6,30 % ha sido **M0 - operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores**.

A continuación, se han presentado datos que permiten analizar la distribución de las personas asalariadas en función de su sexo, ocupación y nivel de responsabilidad en el trabajo.

Los datos de la Tabla 5 han mostrado que el 16,05% de los hombres asalariados han ocupado puestos de responsabilidad, frente a un 11,52% de las mujeres.

Los **D0 - técnicos; profesionales de apoyo** representaban el 17,41 % del total de hombres asalariados, de los cuales el 25,55 % ejercían responsabilidades. En el caso de las mujeres, esta ocupación representaba el 14,93 %, con un 13,41 % en funciones de responsabilidad.

Dentro del 11,42 % de hombres que pertenecían grupo **de C0 - otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales**, un 28,14 % de ellos en ejercían puestos de responsabilidad. Entre las mujeres, esta ocupación representaba el 12,54 %, con un 22,93 % con responsabilidades.

De las categorías donde los hombres tienen más representación, la categoría **L0 - trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas**, el 13,89 % de los hombres y el 3,69 % de las mujeres pertenecían a esta categoría, con un 7,75 % y un 5,40 % de responsables, respectivamente.

Tabla 5. Porcentaje de personas asalariadas por ocupación y responsabilidad en el trabajo, según sexo.  
 (0- Sin responsabilidad / 1-Con responsabilidad/)

OCUPACIÓN	HOMBRES		MUJERES	
	0	1	0	1
A0 - directores y gerentes	9,89%	90,11%	11,90%	88,10%
B0 - técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	88,93%	11,07%	90,82%	9,18%
C0 - otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	71,86%	28,14%	77,07%	22,93%
D0 - técnicos; profesionales de apoyo	74,45%	25,55%	86,59%	13,41%
E0 - empleados de oficina que no atienden al público	80,48%	19,52%	91,69%	8,31%
F0 - empleados de oficina que atienden al público	89,76%	10,24%	92,82%	7,18%
G0 - trabajadores de los servicios de restauración y comercio	81,59%	18,41%	87,74%	12,26%
H0 - trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	83,61%	16,39%	95,16%	4,84%
I0 - trabajadores de los servicios de protección y seguridad	91,90%	8,10%	95,10%	4,90%
J0 - trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	86,45%	13,55%	87,76%	12,24%
K0 - trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de máquinas	94,02%	5,98%	93,98%	6,02%
L0 - trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	92,25%	7,75%	94,60%	5,40%

M0 - operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	98,11%	1,89%	99,27%	0,73%
N0 - conductores y operadores de maquinaria móvil	99,53%	0,47%	98,95%	1,05%
O0 - trabajadores no cualificados en servicios	99,53%	0,47%	99,59%	0,41%
P0 - peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	99,38%	0,62%	98,92%	1,08%
Q0 - ocupaciones militares	44,44%	55,56%	0,00%	100,00%
Total general	83,95%	16,05%	88,48%	11,52%

Del 8,57 % del total hombres P0 - peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes, el 0,62 % ocupaban puestos de responsabilidad; mientras que los conductores y operadores de maquinaria móvil que suponían el 7,15 %, solo un 0,47 % en funciones de responsabilidad. En el grupo femenino, la presencia en estas ocupaciones era considerablemente menor, pero accedieron, proporcionalmente, a más puestos de responsabilidad que los hombres: las mujeres peones constituyan el 3,69 % del total, con un 1,08 % en puestos de responsabilidad, y las conductoras y operadoras de maquinaria móvil representaban apenas el 0,44 %, con un 1,05 % de ellas en funciones de responsabilidad.

De las categorías donde las mujeres tienen más representación, la categoría **de F0 - empleados de oficina que atienden al público**, el 3,80 % de los hombres y el 11,32 % de las mujeres trabajaban en esta ocupación. De ellos, el 10,24 % de los hombres y el 7,18 % de las mujeres desempeñaban funciones de responsabilidad.

En la categoría de **B0 - técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza**, el 3,96 % de los hombres y el 10,71% de las mujeres trabajaban en esta ocupación. De ellos, el 11,07 % de los hombres y el 9,18 % de las mujeres desempeñaban funciones de responsabilidad.

En la categoría **H0 - trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas**, el 2,74% de los hombres y el 10,17% de las mujeres trabajaban en esta ocupación. De

ellos, el 16,39% de los hombres y el 4,84% de las mujeres desempeñaban funciones de responsabilidad.

En cuanto a la categoría de **A0- dirección y gerencia**, el 3,92 % de los hombres asalariados se encontraban en esta ocupación, con un 90,11 % desempeñando funciones de responsabilidad. En el caso de las mujeres, el 2,50 % estaban clasificadas en esta categoría, de las cuales el 88,10 % ejercían funciones de responsabilidad.

### **3.5. Distribución salarial**

Como paso previo al análisis de las diferencias salariales, se ha examinado la participación de las mujeres en los empleos a tiempo parcial, dado que este tipo de jornada puede influir significativamente en los niveles de ingresos y en la calidad del empleo.

El gráfico 10 ha mostrado que, mientras el 89,36 % de los hombres ha trabajado a tiempo completo y solo el 10,64 % lo ha hecho a tiempo parcial, en el caso de las mujeres el 26,71 % ha trabajado a tiempo parcial, frente al 73,29 % que lo ha hecho a jornada completa.

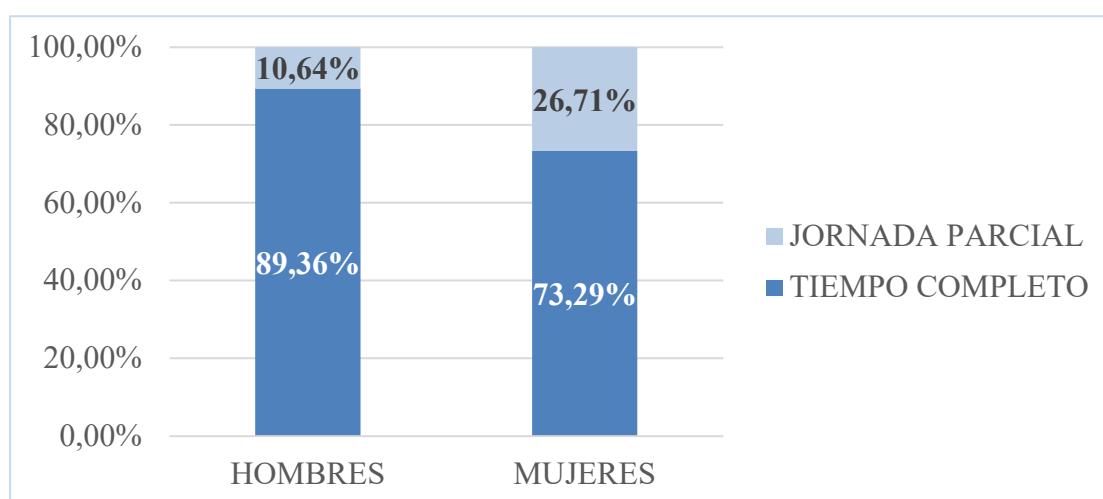


Gráfico 10. Porcentaje de personas asalariadas por tipo de jornada, según sexo.

A continuación, para estudiar de manera rigurosa la distribución salarial entre hombres y mujeres, se ha realizado un análisis descriptivo del salario de las personas asalariadas a tiempo parcial (TP) y a tiempo completo (TC) por separado y diferenciado por sexos, dado que, de no hacerse de esto modo se corre el riesgo de subestimar el salario de las mujeres, ya que su mayor representación en empleos de menor jornada impactaría directamente en las medidas de tendencia central (como la media y la mediana).

En la Tabla 6 podemos observar en el apartado **cuenta** que hombres han predominado los empleos a tiempo completo mientras que las mujeres estaban sobrerepresentadas en el trabajo a tiempo parcial.

En relación con los salarios de los empleos a tiempo completo, podemos observar que las medidas de posición han mostrado que los hombres han registrado una masa salarial mayor. El salario medio de los hombres ha sido de 30.772,23 euros, mientras que, en el caso de las mujeres, esta ha sido de 27.743,73 euros. Por su parte, la mediana también ha mostrado diferencias: 24.993,86 euros en hombres y 23.096,95 euros en mujeres. La moda no se ha tenido en cuenta, ya que, al existir gran cantidad datos numéricos continuos, no ha constituido una medida representativa.

Tabla 6. Análisis descriptivo del salario según tipo de jornada y sexo

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA	TIEMPO COMPLETO		TIEMPO PARCIAL	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Media	30772,23	27743,73	13449,78	11736,57
Error típico	81,77	62,02	95,27	48,34
Mediana	24993,86	23096,95	11657,91	10910,06
Desviación estándar	28156,74	17435,70	11316,81	8203,43
Varianza de la muestra	792801849,50	304003598,84	128070075,77	67296225,85
Curtosis	2829,92	138,41	89,19	139,88
Coeficiente de asimetría	25,73	6,08	6,20	6,59
Rango	5000301,06	986777,18	362730,41	375775,17
Cuenta	118557	79028	14110	28795

En cuanto a la dispersión, los salarios masculinos han presentado una mayor variabilidad, con una desviación estándar de 28.156,74 euros, frente a los 17.435,70 euros observados en las mujeres.

Además, las medidas de forma han detectado que la distribución ha presentado una mayor presencia de valores extremos en el grupo masculino.

En cuanto a los empleos a tiempo parcial, los hombres han percibido un salario medio de 13.449,78 euros, mientras que las mujeres han registrado una media de 11.736,57 euros. La mediana ha sido de 11.657,91 euros en hombres y 10.910,06 euros en mujeres.

De nuevo, la dispersión ha sido mayor entre los hombres (desviación estándar de 11.316,81 euros) que entre las mujeres (8.203,43 euros). Las distribuciones han mostrado una fuerte asimetría positiva y presencia de valores extremos en ambos sexos.

A continuación, en Tabla 7 se ha evidenciado que los hombres con contrato a tiempo completo se han concentrado principalmente en los tramos salariales intermedios, siendo el 18,83 % los que han percibido entre 15.000 y 20.000 euros anuales, y el 17,80 % quienes han recibido entre 20.000 y 25.000 euros. Tan solo el 0,71 % de este grupo se ha situado por debajo de los 10.000 euros anuales, mientras que el 9,43 % ha alcanzado salarios superiores a 50.000 euros.

Tabla 7. Porcentaje de personas asalariadas por intervalo salarial y tipo de jornada, según sexo

INTERVALO SALARIAL	HOMBRES		MUJERES	
	TC	TP	TC	TP
<10000	0,71%	4,26%	0,74%	11,56%
10000-15000	7,37%	3,00%	9,87%	8,97%
15000-20000	18,83%	1,67%	17,17%	3,74%
20000-25000	17,80%	0,83%	13,39%	1,35%
25000-30000	12,37%	0,38%	9,15%	0,53%
30000-35000	8,86%	0,21%	6,72%	0,26%
35000-40000	6,30%	0,10%	4,93%	0,11%
40000-45000	4,51%	0,06%	3,36%	0,06%
45000-50000	3,20%	0,03%	2,25%	0,05%
>50000	9,43%	0,10%	5,71%	0,09%
Total general	89,36%	10,64%	73,29%	26,71%

Las mujeres a tiempo completo han mostrado un patrón similar al de los hombres en términos de concentración en los tramos intermedios, aunque con proporciones levemente inferiores.

El 17,17 % se ha ubicado en el intervalo 15.000 y 20.000 euros, y el 13,39 % en el de 20.000 y 25.000 euros.

En el extremo inferior, el 0,74 % ha percibido menos de 10.000 euros, y en el superior, solo el 5,71 % supera los 50.000 euros, una cifra considerablemente menor a la registrada entre los hombres a jornada completa.

Las personas asalariadas a tiempo parcial de ambos sexos se han concentrado mayoritariamente en los tramos salariales bajos, y a partir de los 25.000 euros, los porcentajes ha resultado residuales.

En el caso de los hombres, el 4,26 % ha percibido menos de 10.000 euros, y el 3,00 % se ha situado en el tramo de 10.000 a 15.000 euros.

En el caso de los hombres, el 4,26 % ha percibido menos de 10.000 euros, y el 3,00 % se ha situado en el tramo de 10.000 a 15.000 euros.

Por su parte, entre las mujeres con jornada parcial, el 11,56 % ha ganado menos de 10.000 euros anuales, y el 8,97 % se ha ubicado entre los 10.000 y 15.000 euros. En conjunto, más del 75 % de estas trabajadoras ha percibido menos de 15.000 euros al año.

El análisis de la brecha salarial de género requiere no solo observar las diferencias retributivas entre hombres y mujeres, sino también contextualizar dichas diferencias en relación con el nivel formativo alcanzado por cada sexo. Por ello, en el presente apartado se han incluido datos desagregados por sexo tanto del salario como del nivel educativo.

En el Gráfico 11 se ha observado una relación positiva y progresiva entre nivel educativo e ingresos en los hombres. A medida que se ha incrementado la formación, ha mejorado notablemente la posición salarial.

Aunque los niveles formativos básicos se han asociado principalmente con salarios bajos, la formación universitaria ha incrementado significativamente las posibilidades de acceder a los tramos salariales más altos.

Han superado el umbral de los 50.000 euros anuales el 17,11 % de las personas diplomadas y el 34,73 % de las tituladas con licenciatura o doctorado.

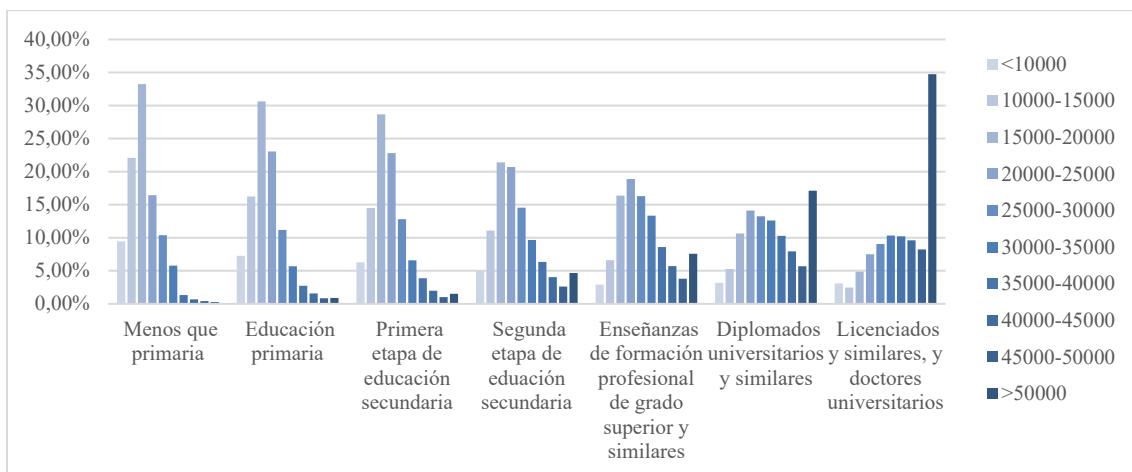


Gráfico 11. Porcentaje de hombres asalariados por intervalo salarial, según nivel formativo

En el Gráfico 12 se ha observado que la distribución salarial de las mujeres muestra una clara concentración en los tramos salariales más bajos, con una progresiva mejora a medida que aumenta la formación.

En el caso de las mujeres con formación universitaria se ha evidenciado una mejor distribución salarial, aunque menos marcada que la registrada en los hombres con el mismo nivel.

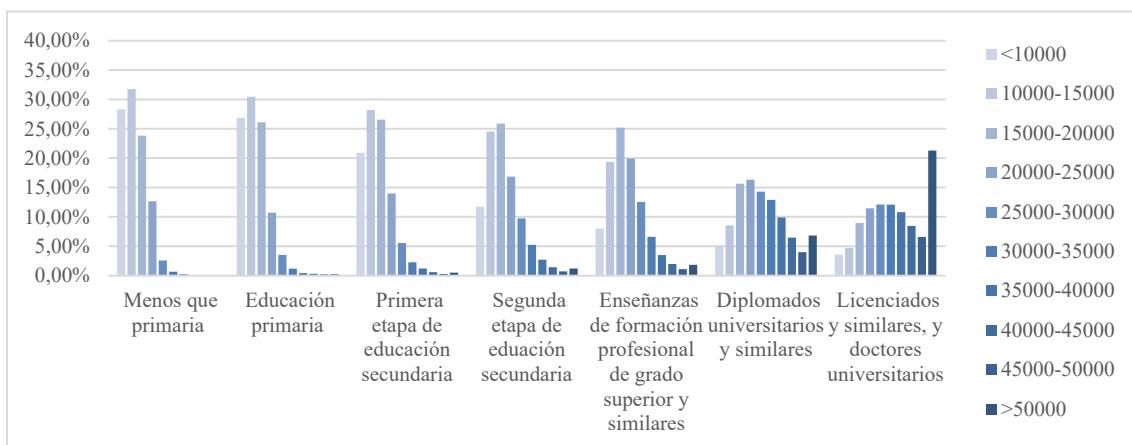


Gráfico 12. Porcentaje de mujeres asalariadas por intervalo salarial, según nivel formativo

El 6,82% de las diplomadas universitarias han superado el umbral de los 50.000 euros anuales y el 21,29% de licenciadas y doctoras.

En los hombres, se ha registrado una mayor dispersión salarial, mientras que, en las mujeres, la distribución se ha concentrado en los niveles salariales medio-bajos.

A continuación, se ha recogido el porcentaje de personas asalariadas por intervalo salarial y ocupación, distinguiendo entre quienes han ocupado puestos con responsabilidad y quienes no. Esta representación ha permitido observar los niveles retributivos asociados a cada ocupación, así como visualizar la concentración salarial.

Los datos de la Tabla 8 han puesto de manifiesto diferencias significativas entre quienes han ejercido funciones de responsabilidad y quienes no.

En el caso de **C0 - otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales**, también se ha evidenciado una clara diferencia: el 38,53 % de los hombres responsables ha superado los 50.000 euros anuales, frente al 20,10 % de los no responsables.

En la categoría **A0- dirección y gerencia**, más de la mitad de los hombres con responsabilidad (59,31 %) se han situado en el tramo salarial superior a los 50.000 euros anuales, frente al 53,40 % de los que no han ejercido funciones de responsabilidad.

En el caso de **C0 - otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales**, también se ha evidenciado una clara diferencia: el 38,53 % de los hombres responsables ha superado los 50.000 euros anuales, frente al 20,10 % de los no responsables.

En la categoría de **B0 - técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza** los hombres responsables han presentado una alta concentración en el tramo salarial superior (49,74 %), frente a solo un 20,69 % de los no responsables.

En la categoría de **D0 - técnicos; profesionales de apoyo** los hombres responsables han presentado también una concentración del 19,24 % en el tramo salarial superior, mientras que, en la categoría de **H0 - trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas**, esta proporción ha sido del 16,41%.

En cuanto a las mujeres, la Tabla 9 ha mostrado una marcada concentración en los tramos salariales bajos y medio-bajos, incluso entre aquellas que han asumido funciones de responsabilidad. No obstante, en tres grupos profesionales, las mujeres responsables han alcanzado una representación destacada en los niveles salariales más altos.

En el tramo superior de la escala salarial, el 42,87 % de las mujeres **A0 – Directoras y gerentes** con responsabilidad ha superado los 50.000 euros anuales; en el grupo **C0 – Otras técnicas y profesionales científicas e intelectuales**, el 27,74 % lo ha alcanzado; y en **B0 – Técnicas y profesionales científicas e intelectuales de la salud y la enseñanza**, el 30,94 %.

En cambio, en las categorías de **D0 - técnicos; profesionales de apoyo y H0 - trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas** donde los hombres responsables han registrado porcentajes relevantes en el tramo salarial superior, las mujeres con responsabilidad solo han presentado una concentración del 13,43 % y del 2,22 %, respectivamente.

Tabla 8. Porcentaje de hombres asalariados por intervalo salarial y ocupación según grado de responsabilidad en el trabajo

ACTIVIDAD	<10000	10000-15000	15000-20000	20000-25000	25000-30000	30000-35000	35000-40000	40000-45000	45000-50000	>50000	Total general
<b>DIRECTORES Y GERENTES</b>											
	<b>1,06%</b>	<b>1,06%</b>	<b>1,82%</b>	<b>3,80%</b>	<b>5,19%</b>	<b>5,70%</b>	<b>6,91%</b>	<b>8,26%</b>	<b>7,47%</b>	<b>58,73%</b>	<b>100,00%</b>
Responsable	0,96%	0,92%	1,79%	3,99%	4,99%	5,69%	6,65%	8,23%	7,48%	59,31%	100,00%
NO responsable	1,94%	2,33%	2,14%	2,14%	6,99%	5,83%	9,32%	8,54%	7,38%	53,40%	100,00%
<b>EMPLEADOS DE OFICINA QUE ATIENDEN AL PÚBLICO</b>											
	<b>6,59%</b>	<b>17,87%</b>	<b>24,70%</b>	<b>19,59%</b>	<b>11,97%</b>	<b>7,74%</b>	<b>4,69%</b>	<b>3,00%</b>	<b>1,43%</b>	<b>2,42%</b>	<b>100,00%</b>
Responsable	3,10%	8,33%	16,09%	17,05%	14,34%	12,40%	10,47%	7,36%	3,10%	7,75%	100,00%
NO responsable	6,99%	18,96%	25,68%	19,88%	11,70%	7,21%	4,03%	2,50%	1,24%	1,81%	100,00%
<b>OTROS TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES</b>											
	<b>1,80%</b>	<b>2,63%</b>	<b>6,55%</b>	<b>10,73%</b>	<b>11,65%</b>	<b>12,49%</b>	<b>10,83%</b>	<b>9,70%</b>	<b>8,33%</b>	<b>25,29%</b>	<b>100,00%</b>
Responsable	0,61%	1,13%	2,28%	5,63%	8,56%	10,32%	11,45%	11,33%	10,16%	38,53%	100,00%
NO responsable	2,26%	3,22%	8,22%	12,72%	12,86%	13,34%	10,59%	9,07%	7,61%	20,10%	100,00%
<b>PEONES DE LA AGRICULTURA, PESCA, CONSTRUCCIÓN, INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y TRANSPORTES</b>											
	<b>5,62%</b>	<b>19,60%</b>	<b>34,09%</b>	<b>21,06%</b>	<b>10,39%</b>	<b>5,01%</b>	<b>2,28%</b>	<b>1,10%</b>	<b>0,46%</b>	<b>0,38%</b>	<b>100,00%</b>
Responsable	0,00%	12,68%	12,68%	23,94%	29,58%	14,08%	1,41%	2,82%	1,41%	1,41%	100,00%
NO responsable	5,66%	19,65%	34,23%	21,04%	10,27%	4,96%	2,28%	1,09%	0,45%	0,37%	100,00%
<b>TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES DE LA SALUD Y LA ENSEÑANZA</b>											
	<b>11,31%</b>	<b>5,52%</b>	<b>6,00%</b>	<b>7,12%</b>	<b>8,06%</b>	<b>12,38%</b>	<b>11,30%</b>	<b>8,30%</b>	<b>6,10%</b>	<b>23,90%</b>	<b>100,00%</b>
Responsable	1,55%	3,10%	3,61%	5,85%	5,16%	4,99%	6,20%	9,64%	10,15%	49,74%	100,00%
NO responsable	12,53%	5,83%	6,30%	7,28%	8,42%	13,30%	11,93%	8,14%	5,59%	20,69%	100,00%
<b>TÉCNICOS; PROFESIONALES DE APOYO</b>											
	<b>3,65%</b>	<b>6,67%</b>	<b>13,18%</b>	<b>16,09%</b>	<b>14,54%</b>	<b>11,96%</b>	<b>9,35%</b>	<b>6,97%</b>	<b>4,92%</b>	<b>12,67%</b>	<b>100,00%</b>
Responsable	1,49%	2,25%	6,76%	12,31%	14,75%	13,68%	12,07%	10,51%	6,95%	19,24%	100,00%
NO responsable	4,38%	8,18%	15,39%	17,39%	14,47%	11,37%	8,41%	5,76%	4,22%	10,42%	100,00%
<b>TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS, EXCEPTO OPERADORES DE INSTALACIONES Y MÁQUINAS</b>											
	<b>3,03%</b>	<b>8,33%</b>	<b>26,37%</b>	<b>25,25%</b>	<b>15,57%</b>	<b>9,35%</b>	<b>5,18%</b>	<b>2,79%</b>	<b>1,59%</b>	<b>2,54%</b>	<b>100,00%</b>
Responsable	1,82%	2,31%	12,75%	20,67%	19,62%	14,93%	9,11%	7,43%	4,06%	7,29%	100,00%
NO responsable	3,14%	8,83%	27,51%	25,64%	15,23%	8,89%	4,85%	2,40%	1,38%	2,14%	100,00%
<b>TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y EL CUIDADO DE PERSONAS</b>											
	<b>6,45%</b>	<b>13,88%</b>	<b>25,20%</b>	<b>20,86%</b>	<b>8,25%</b>	<b>6,71%</b>	<b>6,90%</b>	<b>5,48%</b>	<b>3,04%</b>	<b>3,25%</b>	<b>100,00%</b>
Responsable	1,56%	2,34%	15,10%	13,54%	9,90%	9,64%	6,77%	12,24%	12,50%	16,41%	100,00%
NO responsable	6,88%	14,89%	26,09%	21,50%	8,10%	6,45%	6,91%	4,89%	2,20%	2,09%	100,00%
<b>Total general</b>	<b>4,08%</b>	<b>8,61%</b>	<b>17,69%</b>	<b>16,92%</b>	<b>12,30%</b>	<b>9,75%</b>	<b>7,40%</b>	<b>5,66%</b>	<b>4,15%</b>	<b>13,43%</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 9. Porcentaje de mujeres asalariadas por intervalo salarial y ocupación según grado de responsabilidad en el trabajo

ACTIVIDAD	<10000	10000-15000	15000-20000	20000-25000	25000-30000	30000-35000	35000-40000	40000-45000	45000-50000	>50000	Total general
<b>DIRECTORES Y GERENTES</b>											
	<b>0,85%</b>	<b>1,48%</b>	<b>3,30%</b>	<b>7,15%</b>	<b>9,49%</b>	<b>8,34%</b>	<b>9,90%</b>	<b>9,30%</b>	<b>8,15%</b>	<b>42,03%</b>	<b>100,00%</b>
Responsable	0,84%	1,43%	2,82%	6,65%	9,42%	7,95%	10,35%	9,30%	8,37%	42,87%	100,00%
NO responsable	0,93%	1,87%	6,85%	10,90%	9,97%	11,21%	6,54%	9,35%	6,54%	35,83%	100,00%
<b>EMPLEADOS DE OFICINA QUE ATIENDEN AL PÚBLICO</b>											
	<b>8,89%</b>	<b>25,68%</b>	<b>28,15%</b>	<b>18,17%</b>	<b>9,37%</b>	<b>4,93%</b>	<b>2,48%</b>	<b>0,98%</b>	<b>0,49%</b>	<b>0,87%</b>	<b>100,00%</b>
Responsable	3,31%	13,47%	21,46%	19,63%	15,18%	10,62%	7,76%	3,54%	1,71%	3,31%	100,00%
NO responsable	9,32%	26,63%	28,67%	18,05%	8,92%	4,48%	2,07%	0,78%	0,40%	0,68%	100,00%
<b>OTROS TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES</b>											
	<b>2,54%</b>	<b>4,66%</b>	<b>11,18%</b>	<b>14,74%</b>	<b>14,50%</b>	<b>13,20%</b>	<b>10,59%</b>	<b>7,83%</b>	<b>6,09%</b>	<b>14,66%</b>	<b>100,00%</b>
Responsable	0,55%	1,58%	5,55%	8,94%	11,42%	12,13%	12,42%	10,26%	9,42%	27,74%	100,00%
NO responsable	3,14%	5,58%	12,85%	16,47%	15,41%	13,52%	10,05%	7,11%	5,10%	10,77%	100,00%
<b>PEONES DE LA AGRICULTURA, PESCA, CONSTRUCCIÓN, INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y TRANSPORTES</b>											
	10,58%	31,73%	<b>36,11%</b>	14,80%	5,15%	1,01%	0,35%	0,23%	0,00%	0,05%	100,00%
Responsable	2,33%	39,53%	41,86%	6,98%	6,98%	2,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
NO responsable	10,67%	31,65%	36,04%	14,88%	5,13%	0,99%	0,36%	0,23%	0,00%	0,05%	100,00%
<b>TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES DE LA SALUD Y LA ENSEÑANZA</b>											
	<b>7,37%</b>	<b>5,23%</b>	<b>7,86%</b>	<b>9,67%</b>	<b>11,51%</b>	<b>14,86%</b>	<b>13,07%</b>	<b>9,49%</b>	<b>5,85%</b>	<b>15,08%</b>	<b>100,00%</b>
Responsable	2,08%	3,30%	6,70%	8,96%	9,15%	11,70%	10,38%	9,34%	7,45%	30,94%	100,00%
NO responsable	7,91%	5,43%	7,97%	9,74%	11,75%	15,18%	13,35%	9,51%	5,69%	13,48%	100,00%
<b>TÉCNICOS; PROFESIONALES DE APOYO</b>											
	<b>6,94%</b>	<b>11,33%</b>	<b>18,41%</b>	<b>18,31%</b>	<b>14,34%</b>	<b>10,18%</b>	<b>7,21%</b>	<b>4,61%</b>	<b>2,89%</b>	<b>5,79%</b>	<b>100,00%</b>
Responsable	1,30%	4,59%	12,60%	16,16%	14,03%	13,52%	10,42%	8,11%	5,84%	13,43%	100,00%
NO responsable	7,81%	12,37%	19,31%	18,64%	14,39%	9,67%	6,71%	4,07%	2,43%	4,60%	100,00%
<b>TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS, EXCEPTO OPERADORES DE INSTALACIONES Y MÁQUINAS</b>											
	<b>7,48%</b>	<b>28,06%</b>	<b>34,74%</b>	<b>16,97%</b>	<b>6,78%</b>	<b>2,74%</b>	<b>1,41%</b>	<b>0,78%</b>	<b>0,45%</b>	<b>0,60%</b>	<b>100,00%</b>
Responsable	1,40%	6,05%	29,30%	23,72%	16,74%	6,98%	6,05%	5,12%	1,40%	3,26%	100,00%
NO responsable	7,83%	29,32%	35,05%	16,58%	6,21%	2,49%	1,14%	0,53%	0,40%	0,45%	100,00%
<b>TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y EL CUIDADO DE PERSONAS</b>											
	<b>12,84%</b>	<b>21,98%</b>	<b>30,14%</b>	<b>16,65%</b>	<b>5,01%</b>	<b>4,90%</b>	<b>4,79%</b>	<b>2,83%</b>	<b>0,44%</b>	<b>0,44%</b>	<b>100,00%</b>
Responsable	4,44%	6,67%	28,89%	24,44%	0,00%	11,11%	8,89%	8,89%	4,44%	2,22%	100,00%
NO responsable	13,27%	22,77%	30,21%	16,25%	5,26%	4,58%	4,58%	2,52%	0,23%	0,34%	100,00%
<b>Total general</b>	<b>6,55%</b>	<b>13,57%</b>	<b>18,48%</b>	<b>15,22%</b>	<b>11,58%</b>	<b>9,48%</b>	<b>7,37%</b>	<b>5,13%</b>	<b>3,49%</b>	<b>9,12%</b>	<b>100,00%</b>

A continuación, se ha utilizado la Curva de Lorenz para representar la distribución de los ingresos entre hombres y mujeres. Esta herramienta Gráfico permite visualizar el grado de desigualdad existente en ambas poblaciones mediante la comparación con la línea de igualdad perfecta.

El Gráfico 13 ha permitido visualizar el grado de desigualdad en la distribución del salario entre la población asalariada. La línea roja representa la línea de igualdad perfecta, en la que cada porcentaje de población acumula el mismo porcentaje de ingresos. Las curvas de hombres y mujeres muestran el grado de desigualdad en la distribución salarial dentro de cada grupo. Cuanto más alejada esté la curva de la línea de igualdad, mayor es la desigualdad salarial dentro de ese colectivo.

El fuerte ascenso que han experimentado ambas curvas en el último tramo del eje horizontal no ha constituido un error de representación, sino que ha reflejado una realidad estadística relevante: un reducido porcentaje de personas ha concentrado un volumen muy elevado de ingresos.

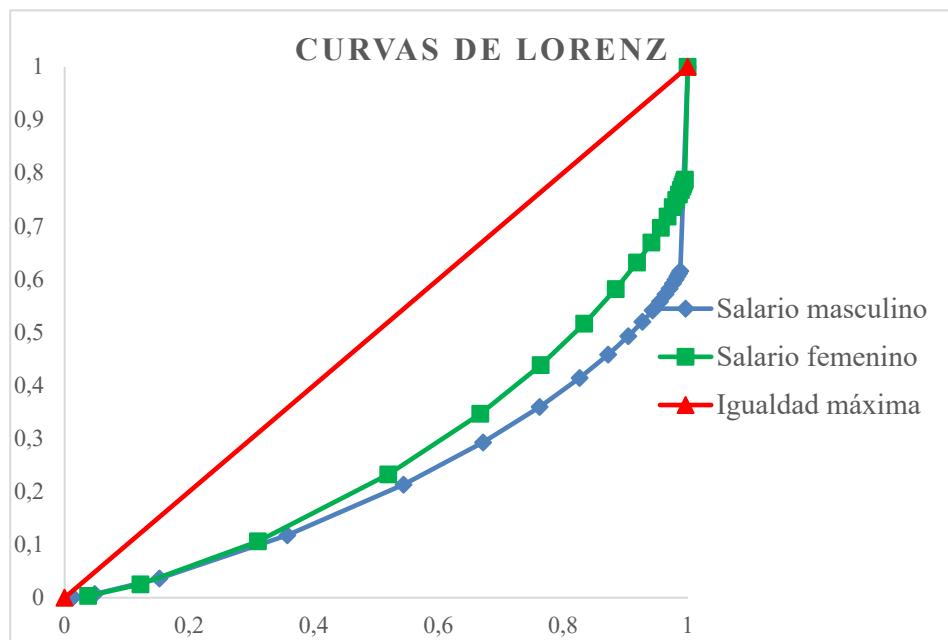


Gráfico 13. Curvas de Lorenz del salario anual según sexo

Cabe señalar que el conjunto de datos original contenía ingresos negativos, los cuales han tenido que ser excluidos del análisis para elaborar las curvas de Lorenz. En total, se han omitido 171 observaciones atípicas con ingresos negativos en hombres y 136 en mujeres, por considerarse errores de registro.

A continuación, se ha calculado el índice de Gini, una medida ampliamente utilizada para cuantificar la desigualdad en la distribución de ingresos. Su valor oscila entre 0 y 1, donde 0 representa una igualdad perfecta (todos los individuos reciben exactamente el mismo ingreso) y 1 indica una desigualdad total (una sola persona concentra todos los ingresos).

El índice de Gini para los hombres asalariados ha sido de 0,4481, mientras que para las mujeres fue de 0,2990. Esta diferencia es significativa y confirma cuantitativamente la diferencia visual que muestra el Gráfico 13.

Para concluir este apartado, se ha explorado la posible relación entre las variables salario y años de antigüedad, con el objetivo de determinar si existía una correlación significativa entre ambas. El coeficiente de correlación de Pearson que se ha calculado ha sido de 0,2311972485 lo que ha indicado que no ha existido una relación lineal apreciable entre estas dos variables.

El coeficiente de correlación de Pearson, que permite evaluar la relación lineal entre dos variables cuantitativas, solo puede tomar valores en el intervalo  $[-1, 1]$ . De esta forma, si el valor obtenido es cercano a 1, indica una relación lineal positiva fuerte; si es cercano a 0, refleja ausencia de relación lineal; y si es cercano a  $-1$ , señala una relación lineal negativa fuerte.

Aunque se ha elaborado un gráfico de dispersión, este no se ha incluido en el presente trabajo debido a la ausencia de resultados concluyentes, ya que no ha mostrado ningún patrón lineal claro. Esta circunstancia ha reforzado la falta de asociación lineal entre los salarios y la antigüedad. Como consecuencia, no se ha podido ajustar una recta de regresión lineal. Este tipo de modelo requiere una tendencia lineal en los datos y cierta capacidad explicativa de la variable independiente (antigüedad) sobre la dependiente (salario). Dado que estas condiciones no se han cumplido, cualquier intento de aplicar una regresión habría resultado estadísticamente poco fiable.

#### **4. Discusión**

##### **4.1. Discusión de resultados**

El estudio descriptivo de la población objeto de análisis, realizado para obtener una visión integral de las características estructurales del empleo asalariado en España, ha revelado un acceso al empleo relativamente equilibrado entre hombres y mujeres (Gráfico 3), aunque con una ligera sobrerrepresentación masculina: el 55,17% eran hombres y el 44,83%, mujeres.

La mayor parte de la población asalariada, cerca del 60%, se ha concentrado en los tramos de edad entre 40 y 59 años (Gráfico 1). En cuanto a la nacionalidad, el 93,15% de las

personas asalariadas han sido de origen nacional, reflejando una baja participación de personas extranjeras en el empleo formal (Gráfico 2).

Respecto al nivel educativo, el perfil formativo predominante ha sido intermedio-alto, ya que el 62,13% de las personas asalariadas han cursado la segunda etapa de educación secundaria o estudios superiores (Gráfico 4).

El sector privado ha concentrado el 81,56% del empleo asalariado, frente a una presencia menor del sector público como empleador (Gráfico 5).

Desde una perspectiva ocupacional, se ha detectado una mayor concentración en profesiones técnicas y de apoyo, seguidas de ocupaciones científicas e intelectuales (Tabla 1).

En términos de antigüedad, más de la mitad de las personas asalariadas han tenido menos de diez años de experiencia, con una alta concentración en los primeros cinco años (Gráfico 6), lo que ha indicado una elevada rotación y limitada estabilidad en el empleo.

El contrato indefinido ha sido mayoritario, con un 89,20% (Gráfico 7), y el empleo a tiempo completo ha predominado con un 82,16%, aunque el 17,84% ha trabajado a tiempo parcial (Gráfico 8).

El análisis de los ingresos anuales ha revelado una distribución asimétrica, con una mayor concentración de personas asalariadas en los tramos salariales intermedios-bajos; el 51,72% ha percibido entre 10000 y 20000€, reduciéndose progresivamente el porcentaje de personas asalariadas en los niveles más altos (Gráfico 9).

En el análisis de la situación laboral actual de las mujeres hay dos indicadores que resultan muy útiles para delimitar sus posibilidades reales de acceso a posiciones con capacidad de decisión y autonomía. Ellos son: el nivel de formación y preparación profesional conseguidos y el contar con ayuda para afrontar las responsabilidades y cargas familiares (Barberá, Ramos, Sarrió Catalá, & Candela, 2002). Al observar el nivel educativo por sexo (Tabla 2), se ha constatado una mayor concentración de hombres en niveles educativos bajos y medios, mientras que las mujeres han superado a los hombres en educación universitaria, tanto en diplomaturas como en licenciaturas y doctorados. Este dato ha coincidido con el informe "Balance de la desigualdad de género en España" (Bericat Alastuey, Eduardo; Sánchez Bermejo, Eva; 2008) que ha destacado este hecho, como un cambio histórico sin precedentes entre los jóvenes. Las mujeres han representado

el 18,54% de las diplomadas frente al 11,94% de los hombres, y el 18,76% de las licenciadas o doctoras frente al 14,92% de los hombres.

Se ha observado que la probabilidad de asumir funciones de responsabilidad ha aumentado a medida que se elevaba el nivel formativo (Tablas 3 y 5, Gráficos 11 y 12). Este patrón ha sido consistente tanto en hombres como en mujeres, lo cual ha confirmado que la formación académica ha desempeñado un papel relevante en la progresión profesional. Sin embargo, la ventaja educativa femenina no se ha traducido en un acceso equitativo a los puestos de responsabilidad ni, como se mostrará más adelante, a niveles salariales más altos. Esta paradoja, conocida como la del capital humano femenino (Sáenz Blanco, M.T., 2005), ha ilustrado que la educación, por sí sola, no ha garantizado igualdad en las condiciones laborales.

Los hombres, en todos los niveles educativos, han accedido sistemáticamente en mayor proporción a puestos de responsabilidad en comparación con las mujeres (Tabla 3). Incluso en los niveles educativos en los que ellas han tenido mayor representación, ellos han accedido en mayor proporción a puestos de responsabilidad, evidenciando la existencia de una segregación vertical de la que se hablará más adelante. Observando los datos de las Tablas 2 y 3 podemos ver que del 11,94% de diplomados, el 26,56 % ha alcanzado puestos de responsabilidad. Sin embargo, del 18,54% de diplomadas, solo el 15,65% ha alcanzado puestos de responsabilidad. Esta diferencia se ha acentuado entre quienes cuentan con una licenciatura o doctorado. Del 14,92 % de los hombres asalariados con licenciatura o doctorado, el 36,04 % ha ocupado puestos de responsabilidad. En contraste, del 18,76% de mujeres licenciadas o doctoras solo el 24,11 % ha accedido a puestos de responsabilidad.

Esta diferencia —superior a 10 puntos porcentuales en ambos niveles— ha confirmado que las mujeres, a pesar de contar con mayores niveles de cualificación no han logrado los mismos retornos laborales que sus homólogos varones (Tablas 8 y 9).

En cuanto a la segmentación del empleo, se han identificado dos dimensiones principales: la segregación ocupacional horizontal y vertical.

La segregación ocupacional horizontal hace referencia a la distribución desproporcionada de mujeres y hombres en sectores específicos o ramas de actividad (Barberá, Ramos, Sarrió Catalá, & Candela, 2002), lo que provoca la concentración de hombres y mujeres en sectores diferentes dentro del mercado laboral, en sectores masculinizados y

feminizados. Los hombres han predominado en ocupaciones técnicas relacionadas con la industria, la tecnológica, la maquinaria y la producción, en empleos tradicionalmente de dominación masculina, mejor remunerados y con más opciones de promoción (Ibáñez, M.; García Mingo, E.; Aguado, E., 2022), mientras que las mujeres han estado sobrerepresentadas en actividades vinculadas al cuidado, la atención al público y los servicios sociales relativas a sectores tradicionalmente feminizados (Tabla 4). A pesar de compartir ocupaciones con porcentajes similares como en el caso de **D0 - técnicos; profesionales de apoyo y C0 - otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales**.

La segregación ocupacional vertical se refiere a la infrarrepresentación de las mujeres en los niveles más altos de las escalas profesionales y, por tanto, en las posiciones con mayor poder de decisión, responsabilidad y remuneración y se da incluso en sectores en los que la mayoría de la mano de obra es femenina, como ocurre por ejemplo en sectores como la educación, la sanidad, la asistencia social o la limpieza (Meseguer Chanzá, 2024). Los datos han mostrado que los hombres han ocupado una proporción significativamente mayor de puestos de responsabilidad, incluso en aquellos sectores donde las mujeres han estado sobrerepresentadas en las posiciones de base. Al ascender en la jerarquía se ha detectado una presencia mayoritaria de hombres (Tablas 4 y 5). En cuanto a la ocupación **A0 - directores y gerentes**, aunque la diferencia no ha grande, sí ha quedado retratada.

Cabe destacar que aunque las mujeres han estado menos presentes en sectores tradicionalmente masculinizados como sector agrícola, ganadero forestal y pesquero o la seguridad, han alcanzado proporcionalmente más puestos de responsabilidad que sus homólogos masculinos.

En relación con la distribución salarial, los datos han confirmado que el nivel educativo influye positivamente en el salario en ambos sexos, lo que se alinea con la teoría del capital humano, redefinida por Gary Becker, enmarcada dentro de la corriente neoclásica, la cual sostiene que la inversión en educación, formación y experiencia laboral incrementa el rendimiento y la productividad individual (Aronson, 2007) y, en consecuencia, el salario. Pero también han constatado que, a igual nivel educativo, las mujeres han tendido a concentrarse en los tramos salariales más bajos mientras que los hombres han accedido con mayor frecuencia a salarios superiores (Gráficos 11 y 12). Esta diferencia se ha ampliado conforme ha aumentado el nivel formativo lo que sugiere que la rentabilidad del capital educativo ha sido superior en el caso masculino.

La diferencia en el tipo de jornada también ha sido significativa. Mientras el 89,36% de los hombres han trabajado a tiempo completo, esta cifra ha sido del 73,29% en mujeres. La jornada parcial ha alcanzado el 26,71% en mujeres frente al 10,64% en hombres (Gráfico 10).

La jornada parcial ha tenido una repercusión directa y significativa en los niveles salariales, como ha mostrado que del 26,71% de las mujeres asalariadas con jornada parcial, un 11,56 % ha percibido menos de 10.000 € y un 8,97 % se haya ubicado en el intervalo de 10.000 a 15.000 €. La diferencia con los hombres es notable dado que en esos tramos ellos se han concentrado en un 4,16% y en un 3% respectivamente (Tabla 7).

La diferencia salarial entre sexos también ha quedado reflejada en la Tabla 6. Los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico han puesto en evidencia diferencias significativas en las retribuciones. Los hombres con jornada completa han registrado una media salarial de 30.772,23 euros, mientras que las mujeres en la misma modalidad han percibido 27.743,73 euros. En el caso de la jornada parcial, los ingresos han sido notablemente inferiores: 13.449,78 euros para los hombres y 11.736,57 euros para las mujeres.

La mediana ha seguido una tendencia similar, situándose en 24.993,86 euros para los hombres a jornada completa y en 23.096,95 euros para las mujeres. En la jornada parcial, la mediana ha sido de 11.657,91 euros para los hombres y 10.910,06 euros para las mujeres, lo que ha reafirmado que los ingresos de las mujeres han sido sistemáticamente más bajos.

En cuanto a la dispersión salarial, se han observado diferencias notables. La desviación estándar ha alcanzado los 28.156,74 euros en los hombres a jornada completa, frente a 17.435,70 euros en las mujeres. En jornada parcial, las desviaciones han sido menores pero también desiguales: 11.316,81 euros en hombres y 8.203,43 euros en mujeres. Estos datos han evidenciado que, además de percibir mayores salarios, los hombres han presentado una mayor variabilidad en sus ingresos.

Esta variabilidad también se ha visto reflejada en la varianza, que ha sido de 792.801.849,50 para hombres a jornada completa y de 304.003.598,84 para mujeres en la misma modalidad. En jornada parcial, las varianzas han sido de 128.070.075,77 en hombres y 67.296.225,85 en mujeres.

La asimetría y la curtosis han mostrado valores extremadamente altos en los hombres a jornada completa (asimetría: 25,73; curtosis: 2.829,92), lo que ha indicado la existencia de una distribución fuertemente sesgada y con valores atípicos elevados, es decir, una minoría con ingresos muy superiores al resto. En comparación, las mujeres han presentado menor sesgo y menor concentración de valores extremos (asimetría: 6,08; curtosis: 138,41).

En cuanto al tamaño muestral, el grupo de hombres con jornada completa ha sido el más numeroso (118.557 observaciones), seguido por mujeres con jornada completa (79.028). En jornada parcial, han participado 14.110 hombres y 28.795 mujeres, lo que confirma una sobrerepresentación femenina en esta modalidad menos remunerada.

Los análisis mediante la Curva de Lorenz (Gráfico 13) y el índice de Gini han mostrado una mayor concentración de las mujeres en los tramos salariales bajos. Si bien la desigualdad interna ha sido mayor entre los hombres como muestra que la curva de Lorenz masculina sea la más alejada de la diagonal de igualdad máxima.

El brusco incremento en los tramos salariales más altos, que han mostrado ambas curvas, ha puesto de manifiesto la existencia de una élite salarial cuyos ingresos son significativamente superiores al resto de la población, lo que ha distorsionado la distribución total y ha acentuado la desigualdad.

Este fenómeno se ha manifestado con mayor intensidad en la curva correspondiente al salario masculino. En cambio, la curva femenina, aunque también ha evidenciado desigualdad, ha tendido a ser más equitativa.

#### ***4.2. Fortalezas y limitaciones del estudio***

Este estudio ha presentado diversas fortalezas que refuerzan la validez de sus resultados y la pertinencia de sus conclusiones.

En primer lugar, se ha utilizado la Encuesta de Estructura Salarial (2022) que ha sido realizada de manera armonizada en toda la Unión Europea (UE), en cumplimiento del Reglamento del Consejo de la Unión Europea (UE) nº 530/1999. Esta fuente ha permitido trabajar con una muestra representativa, fiable y actualizada del mercado laboral español.

Una de las principales fortalezas ha sido el enfoque integral adoptado a lo largo del trabajo con la desagregación detallada de los datos según variables clave como el sexo, el tipo de jornada, el nivel formativo, la ocupación y la responsabilidad laboral. Esta desagregación

ha sido fundamental para identificar diferencias estructurales y sistemáticas entre hombres y mujeres.

Asimismo, el estudio ha incorporado un análisis descriptivo exhaustivo de la distribución salarial, apoyándose en medidas estadísticas de tendencia central, dispersión y forma. Este enfoque ha sido complementado con herramientas específicas de análisis de desigualdad como las curvas de Lorenz y el índice de Gini, lo que ha permitido medir cuantitativamente la magnitud de la diferencia salarial de género.

Por último, los resultados obtenidos se han contrastado con una amplia base teórica y documental que ha permitido respaldar empíricamente las interpretaciones y situar los hallazgos en un contexto fundamentado.

En conjunto, estas fortalezas han contribuido a la solidez metodológica, teórica y analítica del presente trabajo.

A pesar de las fortalezas previamente señaladas, este estudio también ha presentado ciertas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados.

Si bien el estudio ha identificado diferencias importantes en el acceso a puestos de responsabilidad, no ha sido posible establecer relaciones causales ni examinar la evolución temporal de dichas desigualdades.

Para preservar la validez estadística de los resultados, se han excluido las observaciones atípicas con ingresos negativos, consideradas errores de registro (171 en hombres y 136 en mujeres), en el análisis de distribución salarial.

Se trata de un trabajo centrado únicamente en un análisis descriptivo de datos en el que no se han llevado cabo análisis inferenciales. Sería necesario profundizar en el análisis para poder generalizar los resultados obtenidos. No obstante, la muestra utilizada es representativa de la población española, lo que aporta solidez y relevancia a los resultados obtenidos.

## **5. Conclusiones**

Este estudio ha aportado evidencias sólidas de la existencia de diferencias de género en el empleo asalariado en España. A través del análisis descriptivo y comparativo de

variables como el sexo, el nivel educativo, la ocupación, la jornada laboral y los ingresos, se ha constatado que las mujeres pese a alcanzar mayores niveles formativos, no acceden en igual medida que los hombres a puestos de responsabilidad ni a niveles salariales equivalentes. Los resultados reflejan una estructura laboral marcada por diferencias persistentes, tanto en la distribución de funciones como en las condiciones retributivas.

Este diagnóstico constituye un punto de partida para futuras investigaciones comparativas, esenciales para promover políticas de empleo más equitativas y avanzar de forma sostenida hacia la igualdad laboral real. No obstante, este análisis debe completarse con estudios desde otras perspectivas —como la interseccionalidad, las trayectorias laborales a lo largo del ciclo vital, o los efectos de las políticas públicas— que permitan una comprensión más profunda y multidimensional de las diferencias de género en el mercado laboral.

## **6. Bibliografía**

- Aronson, P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en humanidades*, 16, 9-26.
- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió Catalá, M., & Candela, C. (2002). Más allá del “techo de cristal”: Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 40, 55-68.
- Bericat Alastuey, Eduardo; Sánchez Bermejo, Eva;. (2008). *Balance de la desigualdad de género en España. Un sistema de indicadores sociales*. Obtenido de Fundación Centro de Estudios Andaluces: <https://www.centrodeestudiosandaluces.es/publicaciones/n-23-balance-de-la-desigualdad-de-genero-en-espana-un-sistema-de-indicadores-sociales>
- Bros Pont, Montserrat; González Araujo, Daniela; Mellit Quartucci, Carina. (2024). *Observatorio de la Mujer Profesional en España 2024*. EAE Business School. Planteta Formación y Universidades.
- Crespo Garay, C. (2022). *Los avances en la igualdad de la mujer en España desde 1975*. Obtenido de <https://www.nationalgeographic.es/historia/2022/03/los-avances-en-la-igualdad-de-la-mujer-en-espana-desde-1975>

Gestha, S. (2024). *VIII Informe: Brecha salarial, suelo pegajoso y techo de cristal*.  
Obtenido de Gestha:  
<https://www.gestha.es/index.php?num=1458&seccion=actualidad>

Ibáñez, M.; García Mingo, E.; Aguado, E. (2022). Mujeres en mundos de hombres:  
segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en  
41 profesiones de dominación masculina. *Sociología del Trabajo*, 101, 329-343.

INE. (s.f.). *Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de Encuesta Estructura Salarial.  
Resultados 2022.:  
<https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=6712&capsel=6716>

Meseguer Chanzá, D. (2024). Segregación laboral en actividades feminizadas. Los  
servicios residenciales de atención a las personas mayores. *Revista De Sociología*,  
109(2).

Sáenz Blanco, M.T. (2005). Mujeres directivas: la paradoja de la eficacia. *Capital  
Humano*, 112-118.