



Trabajo Fin de Grado

Diferencias en el mercado laboral entre España y Alemania

Leila Khalifi

Grado en Finanzas y Contabilidad

Curso 2021/2022

Tutor: Mario Federico Rueda Narváez

Dpto. Economía aplicada (Estadística y Econometría)

ÍNDICE

TÍTULO EN INGLÉS.....	1
RESUMEN.....	1
PALABRAS CLAVE	1
1. ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA	2
1.1. Contexto general en España.....	2
1.1.1. Datos básicos sobre España.....	2
1.1.2. Indicadores sociales adicionales.....	4
1.1.3. Estructura el Producto Interior Bruto	5
1.1.4. Coyuntura económica.....	7
1.2. El mercado laboral en España.....	7
1.3. Los salarios en España.....	13
1.3.1. Metodología de los datos salariales.....	13
1.3.2. Los salarios en términos generales	14
1.3.3. Brecha salarial de género.....	15
1.3.4. Los salarios por comunidades autónomas	16
1.3.5. Los salarios por actividad económica y grupo de ocupación	17
1.3.6. Los salarios por tipo de jornada y de contrato	20
1.3.7. Los salarios según la nacionalidad, edad y nivel de estudios	21
1.4. El coste de nivel de vida en España	24
2. ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO EN ALEMANIA.....	27
2.1. Contexto general en Alemania	27
2.1.1. Datos básicos sobre Alemania	27
2.1.2. Indicadores sociales adicionales.....	29

2.1.3.	Estructura del Producto Interior Bruto.....	30
2.1.4.	Coyuntura económica.....	32
2.2.	El mercado laboral en Alemania.....	32
2.3.	Los salarios en Alemania.....	37
2.3.1.	Metodología de los datos salariales.....	37
2.3.2.	Los salarios en términos generales.....	38
2.3.3.	Brecha salarial de género.....	40
2.3.4.	Los salarios por Länder.....	42
2.3.5.	Los salarios por actividad económica y grupo de ocupación.....	43
2.3.6.	Los salarios por tipo de jornada y de contrato.....	46
2.3.7.	Los salarios según la nacionalidad, edad y nivel de estudios.....	48
2.4.	El coste de nivel de vida en Alemania.....	51
3.	CONCLUSIONES.....	54
	BIBLIOGRAFÍA.....	58

TÍTULO EN INGLÉS

Labour market differences between Spain and Germany

RESUMEN

Habitualmente se entiende a Alemania como un “paraíso laboral”, en términos de oportunidades de empleo y salarios con respecto a España. En este Trabajo de Fin de Grado se comprobará cuánto hay de cierto en esta afirmación, realizando una descripción de ambos países y comparando indicadores sociales y económicos, la situación del mercado laboral y finalmente los salarios. Se desglosarán las diferencias salariales en función de determinados factores como son el género, la actividad económica o el nivel educativo; y finalmente, se expondrá información acerca del coste de vida de cada país, con la cual se podrá obtener una imagen clara sobre las condiciones de trabajo existentes en cada uno. Además, a fin de simplificar el estudio, se considerarán únicamente los datos recogidos hasta el año 2019, con objeto de aislar las variables de la situación de crisis sanitaria mundial del COVID-19 y la guerra de Ucrania, y ante la ausencia de información actualizada sobre la situación posterior a marzo de 2020.

PALABRAS CLAVE

Mercado laboral; Tasa de desempleo; Salario medio; Brecha salarial; IPC (Índice de Precios al Consumo)

1. ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

1.1. Contexto general en España

1.1.1. Datos básicos sobre España

El Reino de España es un país cuyo territorio está situado, mayormente, en la Península Ibérica, en el extremo sudoccidental de Europa. Su extensión total es de 504.642 km² e incluye tanto el territorio peninsular e islas adyacentes como los archipiélagos canario y balear, las ciudades de Ceuta y Melilla y las llamadas Plazas de Soberanía en el norte de África.

Figura 1.1 Mapa político de España



Fuente: Recuperada de Adobe Stock (Adobe Stock, s. f.)

Las Comunidades Autónomas tienen una capital y están divididas por provincias. Cada provincia tiene un gran número de ciudades; además cada una tiene ayuntamientos y municipios diferentes.

Como se observa en la Figura 1.1, el territorio español consta de 17 Comunidades Autónomas: Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla y León, Castilla La Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Islas Baleares, Islas Canarias, La Rioja, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco; además de dos ciudades autónomas: Ceuta y Melilla (*Geografía de España | Cámara Oficial Española de Comercio del Ecuador, s. f.*).

Madrid es la capital de España. Actualmente supera los 6 millones de habitantes (Instituto Nacional de Estadística, 2020d), siendo una de las ciudades más importantes de Europa.

La altura media de España es de 650 m sobre el nivel del mar, lo que lo convierte en el quinto país montañoso más grande de Europa después de Suiza, Austria, Andorra y Liechtenstein. En cuanto a la vegetación, prácticamente todo el territorio español posee vocación forestal. Y como río que presenta más longitud en el país, nos encontramos con el río Ebro.

En la actualidad, España forma parte del grupo de países con un nivel de desarrollo más avanzado. Participa activamente en los principales foros y organizaciones internacionales como la ONU, la OTAN, la OCDE y el G-20. España es, además, estado miembro de la Unión Europea, el principal bloque económico del mundo, y mantiene su firme compromiso de avanzar en la integración del continente.

Desde el 1 de enero del 2002, como país miembro de la Unión Europea el Euro (€) es la moneda oficial de España. El Euro sustituyó a la peseta como divisa (La Moncloa et al., 2022a).

En cuanto a la organización del Estado, según el artículo 1 (Constitución Española, 1978):

1. España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.
2. La soberanía nacional reside en el pueblo, del que emanan los poderes del Estado.
3. La forma política del Estado español es la Monarquía parlamentaria. El Rey, Felipe VI de España, ostenta la Jefatura del Estado y existe separación entre los poderes legislativo, ejecutivo y judicial. El poder ejecutivo es representado por el presidente del Gobierno, actualmente Pedro Sánchez Pérez-Castejón (La Moncloa et al., 2022b).

El castellano es la lengua oficial del Estado y, por tanto según el artículo 3 (Constitución Española, 1978) todos los españoles tienen la obligación de conocerla y el derecho de utilizarla. Sin embargo, el castellano convive con otras cuatro lenguas cooficiales, establecidas como oficiales en las Comunidades Autónomas que así lo recojan sus Estatutos de Autonomía, como son catalán en Cataluña, el gallego en Galicia o el euskera en el País Vasco.

En lo que a la religión se refiere, la libertad de culto viene garantizada por la Constitución Española, sin embargo, el 70% de la población se declara católica.

1.1.2. Indicadores sociales adicionales

Según el Instituto Nacional de Estadística (2020d) la cifra de población en España se situó a fecha de 1 de julio de 2019 en 47.100.396 habitantes y ocupa un área de 506.030 km². España es el cuarto país más poblado de la Unión Europea, después de Alemania, Francia e Italia; y el segundo país más grande en la UE después de Francia.

En la Tabla 1.1 se pueden observar una serie de indicadores que facilitan la comprensión y el estudio de la estructura social de España:

Tabla 1.1 Relación de indicadores sociales de España. Datos de 2019

Indicador	Valor
Índice de Desarrollo Humano – IDH	0,904
Tasa de natalidad	7,62 nacim. / 1000 hab.
Índice de Fecundidad	1,24 hijos / mujer
Esperanza de vida en años	86,2 años (mujeres) 80,9 años (hombres)
Crecimiento de la población	0,6 % anual
Coefficiente de GINI	33,0
Gasto público en salud (% del PIB)	9,3 %
Tasa de mortalidad	8,83 muertes / 1000 hab.
Tasa de analfabetismo	1,25 %

Fuente: Tabla de elaboración propia con datos adaptados (datosmacro.com, 2020), (UNESCO, 2013), (Instituto Nacional de Estadística, 2020b).

La salud autopercebida es un indicador que proporciona información sobre la salud del individuo y la situación del sistema sanitario público del país. De acuerdo con el Informe Anual del Sistema Nacional de Salud (Ministerio de Sanidad, 2021), en España el 74,0 % de la población valora su estado de salud como bueno o muy bueno.

1.1.3. Estructura el Producto Interior Bruto

Según los datos del Instituto Nacional Estadística (2020a), el PIB a precios corrientes en España en el año 2019 se situó en 1.244.375 millones de euros. En 2018 y 2017 ascendió a 1.203.259 y 1.161.867 millones de euros respectivamente.

Tabla 1.2 PIB por sectores de actividad en España

Por sectores de origen	2019	2018	2017
Agropecuario	2,60	2,76	2,79
Industrial	14,47	14,52	14,72
- Industria manufacturera	10,95	11,03	11,34
Construcción	5,68	5,36	5,34
Servicios	67,94	67,85	67,80
- Comercio, transporte y hostelería	21,44	21,50	21,64
- Información y comunicaciones	3,37	3,33	3,39
- Actividades financieras y de seguros	3,49	3,67	3,48
- Actividades inmobiliarias	10,50	10,49	10,46
- Actividades profesionales, científicas y otras	8,25	7,98	7,86
- Administración Pública	16,44	16,37	16,41
- Otros Servicios	4,45	4,51	4,56
Impuestos netos sobre los productos	9,31	9,51	9,35
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Fuente: Tabla de elaboración propia con datos adaptados del INE (2020a) siguiendo la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (Real Decreto 475/2007, 2007)

Tabla 1.3 PIB por componentes del gasto en España

Por componentes del gasto	2019	2018	2017
Consumo	76,18	76,81	76,98
- Consumo Privado	57,35	58,14	58,36
- Consumo Público	18,83	18,67	18,62
Formación Bruta de Capital Fijo	20,89	20,48	19,41
- FBCF	20,08	19,45	18,67
- Variación de Existencias	0,60	0,83	0,55
Exportaciones de Bienes y Servicios	34,95	35,16	35,15
Importaciones de Bienes y Servicios	32,02	32,45	31,54
Discrepancia estadística	--	--	--
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Fuente: Tabla de elaboración propia con datos adaptados (Instituto Nacional de Estadística, 2020a).

Teniendo como referencia las tablas descriptivas anteriores, podemos concluir en que la estructura de la economía española es la de un país desarrollado, siendo el sector servicios, seguido por la industria, el que más contribuye al Producto Interior Bruto. Estos dos sectores representan en el año 2019 casi el 86% del PIB. La contribución del sector agropecuario ha caído sensiblemente como resultado del crecimiento económico y en el año 2019 representa un 2,60% del total del PIB.

En lo que se refiere al PIB per cápita, una definición habitual es “el indicador que representa el valor monetario del total de bienes y servicios generados por la economía que correspondería a cada habitante” (Victoria E. Romero Ojeda, 2018). En 2019, en el caso de España el PIB per cápita en términos reales ascendió en el año 2019 a un total de 26.430 euros por habitante, (2020).

Según datos de la Comisión Europea (2019) España tiene un PIB per cápita de 91, medido en términos de paridad de poder adquisitivo y siendo 100 la media de la UE-27.

1.1.4. *Coyuntura económica*

Según los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística (2020a), la economía española creció un 2 % en 2019; una décima por debajo de lo previsto por el Gobierno y cuatro décimas menos que el 2,4 % correspondiente al año anterior.

Se trata de un crecimiento que todavía aguanta en un ejercicio marcado por las tensiones comerciales, el Brexit, la pérdida de fuelle de China, la brusca ralentización de la zona euro o las dificultades del sector del automóvil, casi duplicando aun así el 1,2 % registrado por la eurozona (EL PAÍS, 2020).

En cuanto a las operaciones en el sector exterior, en total las exportaciones ascendieron un 3,7 % anual. Al mismo tiempo, las importaciones solo repuntaron un 2,1 %.

En lo que se refiere al nivel de precios del país, la tasa media de Índice de Precios al Consumo (IPC) en el año 2019 se sitúa en un 0,7 %. A su vez, el índice cerró diciembre del año 2019 con un 0,8 % interanual debido en su mayoría al alza de los carburantes, según el Instituto Nacional de Estadística (2020c). Se trata del valor más bajo que presenta la tasa en el cierre año desde el 2015. Según el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital (2020), cabe destacar también que la inflación subyacente, la cual excluye los elementos más volátiles (alimentos no elaborados y productos energéticos), se mantuvo en el 1 %.

Según la estadística de la Balanza de Pagos del Banco de España (2020), España registró, en 2019, una capacidad de financiación del 2,3% en porcentaje del PIB. Se trata de un valor ligeramente inferior al del año anterior, principalmente explicada por la disminución del superávit de la cuenta de capital, como resultado del descenso de los fondos procedentes de la Unión Europea.

1.2. **El mercado laboral en España**

Una descripción acertada del mercado de trabajo de España es la que sostuvo la Comisión Europea (2019b, p. 105) “El desempleo es elevado, en particular en algunas comunidades autónomas; las tasas de empleo son bajas especialmente en el caso de las mujeres, los jóvenes, las personas con baja cualificación, las personas con discapacidad y las personas nacidas fuera de la UE. El porcentaje de contratos temporales sigue siendo alto. La capacidad y la eficacia de los servicios públicos de empleo siguen siendo limitadas, especialmente en algunas comunidades autónomas.”

Figura 1.2 Población en España de 16 y más años según relación con actividad laboral y sexo. Datos de 2019

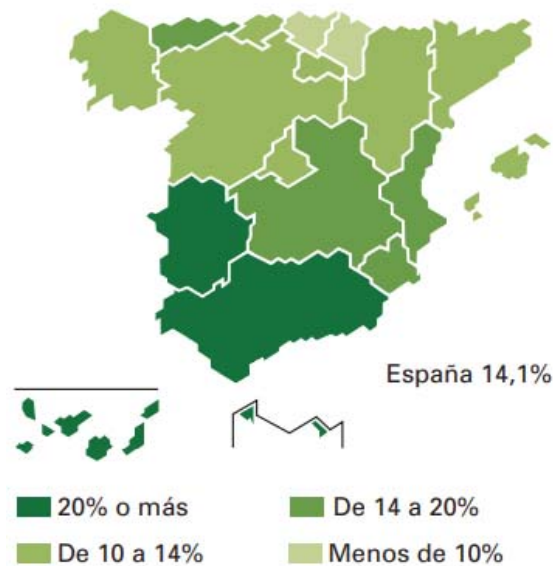
	Miles de personas	Variación interanual %
Ambos sexos		
Total	39.269,3	1,0
Activos	23.027,1	1,0
- Ocupados	19.779,3	2,3
- Parados	3.247,8	-6,6
Inactivos	16.242,2	1,0
Varones		
Total	19.094,4	1,0
Activos	12.273,4	0,5
- Ocupados	10.745,6	2,0
- Parados	1.527,8	-8,8
Inactivos	6.821,0	1,8
Mujeres		
Total	20.174,8	1,0
Activas	10.753,7	1,4
- Ocupadas	9.033,7	2,7
- Paradas	1.720,0	-4,7
Inactivas	9.421,1	0,5

Fuente: España en cifras 2020, publicación del Instituto Nacional de Estadística (2021a, p. 25)

En el año 2019 las principales variables del mercado de trabajo tuvieron un comportamiento positivo. Acorde a los datos que nos proporciona la Figura 1.2, en España, la población de 16 o más años en el año 2019 ascendió a 39,27 millones de personas, subiendo un 1,0% con respecto al año anterior. El 58,6% de la población de 16 años o más se encuentra en estado de actividad (en total 23,03 millones de personas). Podemos observar tanto en la actividad y el empleo como en el paro que existen diferencias significativas entre hombres y mujeres, siendo el número de activos y ocupados mayor entre los hombres y el número de parados superior entre las mujeres. Citando al Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020, p. 6) “La maternidad es uno de los factores que inciden más negativamente sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo, condicionando su posterior carrera profesional, mientras que entre los hombres el impacto es positivo”.

En lo que se refiere a la población inactiva, está constituida por 16,2 millones de personas; esto supone el 41,4% de la población en edad de trabajar. Según el Instituto Nacional de Estadística (2020b), son jubilados o prejubilados (39,7%) y estudiantes (17,3%) los que componen en su mayoría esta categoría. Asimismo, un 28,5% de la población inactiva tiene esta condición por asumir responsabilidades familiares o de cuidados, cifra por encima de la media en la Eurozona y superior, en general, entre las mujeres. Por último, cabe destacar que el 7,74% de inactivos tienen una incapacidad permanente; considerando tanto las incapacidades de nacimiento como las adquiridas con carácter indefinido, tanto si han trabajado o no anteriormente, e independientemente de si reciben una pensión por incapacidad.

Figura 1.3 Tasa de paro (%) según comunidad autónoma en España. Datos de 2019



Fuente: España en cifras 2020, publicación del Instituto Nacional de Estadística (2021a, p. 25)

En 2019, la tasa media de desempleo en España alcanzó un valor de 14,1%. A pesar de que según la Encuesta de Población Activa que realiza el Instituto Nacional de Estadística (2021a) el número de parados en España se ha visto reducido en un 6,6% con respecto al año anterior, se trata de un valor muy por encima de la tasa media de desempleo que presentan los países de la EU-28 en este año, la cual asciende a un 6,7% (Eurostat, 2021b).

Asimismo, de acuerdo con la Figura 1.3 existen claras desigualdades territoriales. En siete comunidades autónomas la cifra de desempleo es superior a la media. En Extremadura, Andalucía y las Islas Canarias es donde se registran los mayores porcentajes, mientras que en País Vasco y Navarra donde los niveles de desempleo son menores. Melilla presenta la peor tasa de paro del país, ascendiendo a 25,9%. En cambio, es Navarra la comunidad autónoma que presenta la tasa de paro más reducida situándose en un 8,2%. Como afirman Bande (2014) y Gallego Rodríguez (2019, pp. 12-14), existe este patrón espacial Norte-Sur en el desempleo español fundamentalmente debido a la existencia de:

- Diferentes grados de flexibilidad del mercado de trabajo de las regiones, que se manifiesta a través de la baja migración interterritorial y las dificultades que presenta la legislación española a través del sistema de negociación colectiva.
- Diferentes ciclos económicos; existe disparidad en los ritmos de las comunidades autónomas.

- Diferentes estructuras sectoriales de empleo; reflejando diferentes estructuras productivas.
- La dinámica de la población activa; existiendo una distribución desigual de la población, en cuanto a la edad y nacionalidad, entre las regiones españolas.

Figura 1.4 Número de ocupados (miles de personas) por situación profesional en España. Datos de 2019

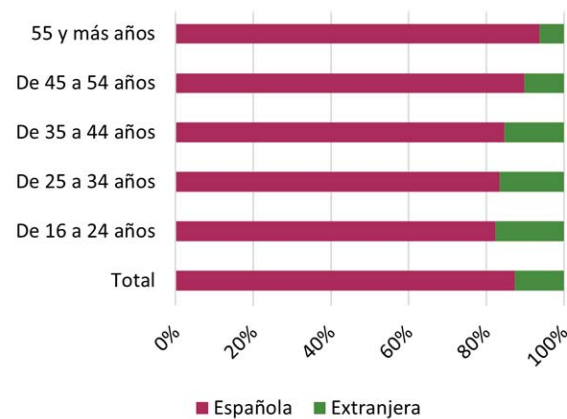


Fuente: España en cifras 2020, publicación del Instituto Nacional de Estadística (2021a, p. 26)

En cuanto a la distribución de ocupados según su situación profesional y de acuerdo con la Figura 1.4, el número de ocupados en España ascendió en 2019 a 19,8 millones de personas en media anual, 2,3% más que en 2018. De ellos el 84,3% son asalariados, mayormente en el sector privado, pudiendo afirmar que únicamente aproximadamente uno de cada cinco asalariados está ocupado en la Administración Pública.

Es interesante destacar que, según la Organización Internacional del Trabajo (2019), la proporción de ocupados que optan por el autoempleo sigue en la mayor parte de países desarrollados, una tendencia sostenida de continuo declive. En lo que respecta a España, los trabajadores por cuenta propia son algo más de 3 millones, aumentando ligeramente respecto al año anterior en un 0,5%. En 2019, concretamente el 15% aproximadamente de los trabajadores eran autoempleados, por encima de la media de la UE28 que se situó en el 14,2%. En 1991 el peso relativo de los ocupados del país en esta situación profesional tomó un valor de 25,4%. Esto suele suceder cuando, como es el caso de los países avanzados, el mercado laboral crece; aumenta en términos absolutos el número de autónomos, pero se incrementa mucho más el de asalariados. Respecto a la distancia de género que existe en el trabajo por cuenta propia, el porcentaje de hombres autoempleados fue de 19,0% y el de mujeres de 11,7%, siendo ésta de más de 7 puntos porcentuales.

Figura 1.5 Ocupados (%) según nacionalidad y grupo de edad en España. Datos de 2019



Fuente: Gráfico de barras apiladas de elaboración propia con datos adaptados [Resultados EPA (Encuesta de Población Activa) – Instituto Nacional de Estadística (2020b)]

La Figura 1.5 permite diferenciar la tendencia que siguen los ocupados en España, dependiendo de la nacionalidad que tengan y del grupo de edad en el que se encuentren.

Atendiendo a la nacionalidad de la población ocupada, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística (2020b), en 2019 un 15,5% de ocupados son extranjeros o tienen doble nacionalidad. Se trata de un volumen imprescindible para el funcionamiento de la economía nacional. Ascendiendo el número de ocupados extranjeros a 2,4 millones, algo más de un tercio (39,3%) provienen de países miembros de la Unión Europea, mientras que el 60,7% proceden de países no comunitarios. Los países de mayor procedencia de los trabajadores extranjeros en España son (en orden de mayor a menor) Rumanía, Marruecos, Italia, China, Colombia y Venezuela.

En este sentido, cabe mencionar la gran magnitud que tiene en España la inmigración irregular: A finales de 2019, el número de inmigrantes que residían de manera irregular en España se estimaba entre 390 y 470 mil personas. Esta horquilla supone aproximadamente el 12% de la inmigración extracomunitaria y alrededor del 0,8% de la población total que reside en España. Se estima que alrededor de 300 mil extranjeros procedentes de países no miembros ocupan un empleo en la economía informal o sumergida (Fanjul & Gálvez-Iniesta, 2020).

En cuanto a la distribución por criterio de edad, la edad media en el año 2019 de la población ocupada supera los 43 años; habiéndose visto progresivamente aumentada en los últimos años debido a los efectivos añadidos por la inmigración, las abultadas cohortes del baby boom y la mayor dificultad del primer acceso al mercado laboral de los jóvenes. Entre la población ocupada, es mayoritaria aquella que se encuentra en

un rango de edad de 25 a 54 años, con una tasa específica de ocupación del 76,9% en 2019; y presentan una tasa menor tanto los más jóvenes (16 a 24 años), como los mayores (más de 55 años).

El Instituto de la Juventud en España (INJUVE) recoge de la Encuesta de Población Activa (2020b) los principales resultados correspondientes a los jóvenes de 16 a 24 años. Estableciendo como indicador el nivel de ocupación, la tasa de empleo asciende en 2019 a 22,3%; significando que menos de una cuarta parte de la población de este segmento de edad participa en el mercado laboral. En lo que respecta a la tasa de paro juvenil, alcanza en España en el año 2019 una media de 32,6%; pudiendo diferenciarse entre adolescentes (16 a 19 años) y jóvenes adultos (20 a 24 años), presentando unas tasas de 45,4% y 29,8% respectivamente. Prácticamente uno de cada tres jóvenes en España se encuentra en situación de desempleo, lo cual lleva al país a lidiar con graves problemas a nivel económico, comprometiendo según Blázquez (2020) la competitividad de las empresas a largo plazo, al tiempo que propicia situaciones de exclusión social y desigualdad. Es conveniente destacar, que junto a Grecia e Italia, el país lidera así las estadísticas europeas presentando una de las peores cifras de desempleo en el colectivo juvenil de los países miembros (Eurostat, 2021c).

No obstante, en términos relativos al nivel de desempleo de los adultos, la tasa de paro juvenil española no es muy diferente de la de otros países. Efectivamente, considerando el ratio entre la tasa de desempleo juvenil y la correspondiente a los adultos, se observa para España unos valores similares al resto de países de la Unión Europea. Esto hace pensar que quizás España no tenga tanto un problema de paro juvenil específico en comparación a otros muchos países de nuestro entorno como un problema general de desempleo, en el que la elevadísima tasa de paro juvenil sería un síntoma más de un mal funcionamiento general de su mercado de trabajo (Dolado et al., 2013).

Por otra parte, el país ocupa una posición intermedia en lo que se refiere a la ocupación de las personas de edad avanzada, alcanzando en el año 2019 una tasa de actividad de 53,8% en la población del grupo de edad de 55 a 64 años; cifra que se sitúa por debajo de la media de la UE (59,2%). Sin embargo, la proporción en el país de quienes continúan la actividad laboral tras cumplir los 65 años (edad legal del retiro del año de la muestra) es muy baja comparada con otros países comunitarios y de la OCDE; apenas el 7% de la población de 65 a 69 años. La empleabilidad y ocupación en la población por encima de la edad legal de jubilación es en España casi cuatro veces menor en comparación con la media de los países más desarrollados. El ministro de Seguridad Social, Jose Luis Escrivá (2021) sostuvo que esto se debe fundamentalmente a un elemento cultural respaldado por diferentes convenios colectivos.

1.3. Los salarios en España

1.3.1. Metodología de los datos salariales

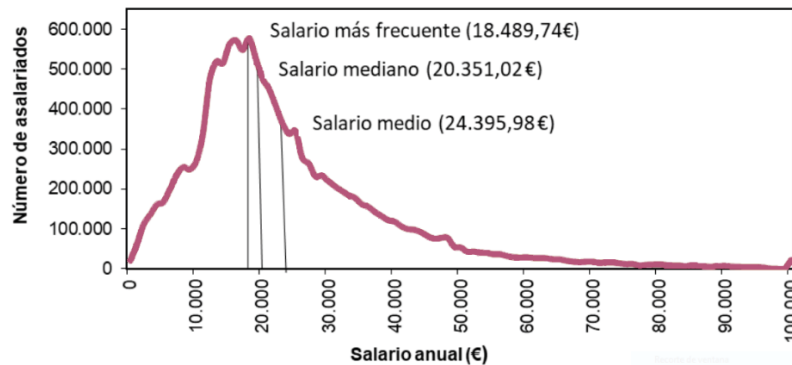
Los datos salariales han sido obtenidos principalmente de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) con datos de 2019 (2021b), además de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (EES) con datos de 2018 (2020f) ambas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística. La segunda es una investigación sobre cómo se estructuran y distribuyen los salarios, de periodicidad cuatrienal, que realizan todos los Estados miembros de la Unión Europea, en virtud del reglamento relativo a las estadísticas estructurales de Costes Laborales e Ingresos Salariales de la UE (Reglamento (CE) nº 530/1999, 1999); mientras que la primera es una operación estadística de periodicidad anual que surge de la necesidad de disponer información salarial anual en los años que no se realiza la EES. Algunas cuestiones respecto a la descripción metodológica de las encuestas son:

- El ámbito geográfico abarca todo el territorio nacional, desagregando los resultados por Comunidades Autónomas. En el caso de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, la información correspondiente a Ceuta y Melilla se proporciona conjuntamente con la de Andalucía.
- El ámbito poblacional está formado por todos los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en centros de cotización y hayan estado dado de alta en la Seguridad Social durante todo el mes de octubre del año de referencia, excluyendo a los presidentes, miembros de consejos de administración y, en general, todo aquel personal cuya remuneración no sea principalmente en forma de salario, sino por comisiones o beneficios.
- En cuanto a la cobertura sectorial, se investigan los centros de cotización cuya actividad económica esté encuadrada en los tres grandes sectores: la Industria, la Construcción y los Servicios. Actualmente, quedan excluidas de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras; parcialmente, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria (están incluidos los empleados públicos pertenecientes al Régimen General de la Seguridad Social); el personal doméstico y los organismos extraterritoriales.
- En el ámbito temporal, el periodo de referencia es el año natural.
- Según la tipología de contrato, a efectos de la encuesta se han considerado dos tipos, los de duración indefinida y los de duración determinada. Además, con objeto de poder establecer comparaciones, se ha ajustado el salario de aquellos trabajadores que no permanecieron todo el año en el centro de trabajo, asignándoles un salario anual equivalente al que hubieran percibido de haber estado trabajando durante todo el año en las mismas condiciones.

1.3.2. Los salarios en términos generales

La ganancia bruta anual hace referencia a “la remuneración en metálico y en especie pagada durante el año de referencia antes de la deducción de impuestos y cotizaciones a la seguridad social pagados por los asalariados y retenidos por el empleador”. En España la ganancia media anual por trabajador fue de 24.395,98 euros en 2019, un 1,6% superior a la del año anterior, que se situó en 24.009,12 euros.

Figura 1.6 Curva de distribución de la ganancia bruta anual en España. Datos de 2019



Fuente: Nota de prensa de Encuesta Anual de Estructura Salarial 2019 del INE (2021b)

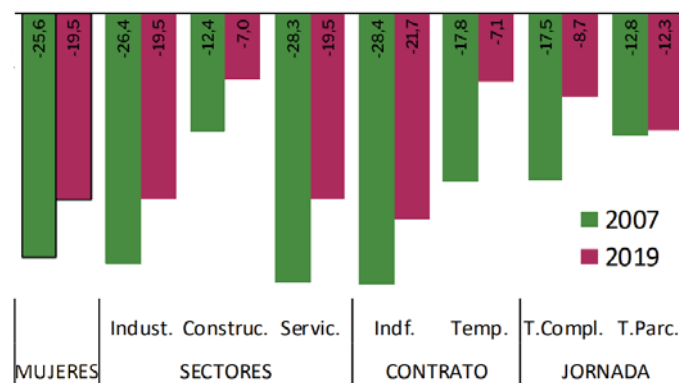
Tal y como se observa en la Figura 1.6, la función de distribución salarial del país se caracteriza principalmente por presentar un número de trabajadores considerablemente mayor en los valores de sueldos bajos que en los sueldos más elevados. Esta fuerte asimetría a la derecha en la distribución salarial, con una minoría de trabajadores con salarios muy elevados da lugar a que el salario medio ya mencionado, sea superior tanto al salario mediano como al salario modal; alcanzando el salario mediano un valor de 20.351,02 euros en 2019 y situándose el sueldo más frecuente en torno a 18.490 euros. Como medidas de dispersión cabe destacar los principales percentiles de la distribución, ascendiendo en 2019 a 8.943,26 euros el percentil 10 dejando éste por debajo los salarios de un 10% de trabajadores; y a 44.127,12 euros el percentil 90, de forma que solo un 10% de la población obtiene salarios superiores a ese valor. En este contexto, es importante mencionar, tal y como sostuvo el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, los datos del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 2019 “para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores” quedando fijado éste en 30 euros/día, 900 euros/mes en 14 pagas o 12.600 euros/año, según que el salario esté fijado por días, meses o en términos anuales (Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, 2018). Esto supuso un incremento de 22,3% respecto al SMI del año anterior (en 2018 se situó en 735,90 euros) y de 44,2% con respecto a diez años antes, ascendiendo en 2009 tan solo a 624 euros.

Con objeto de obtener una imagen clara y generalizada de los salarios en España, se ha de estudiar esta ganancia bruta anual de los trabajadores, en función de diferentes características como el género, la ocupación, la edad o el tipo de jornada, entre otros.

1.3.3. Brecha salarial de género

Para conocer las diferencias entre los salarios percibidos entre hombres y mujeres es necesario analizar la distribución salarial de España según el sexo.

Figura 1.7 Diferencia salarial (%) de hombres y mujeres en España. Datos de 2007 y 2019



Fuente: *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2021 (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021)* con datos de *Encuesta Anual de Estructura Salarial 2019 del INE (2021b)*

Según la Encuesta de Estructura Salarial referida al año 2019, la ganancia anual media de las mujeres (21.682,0 euros) supone el 80,5% de la de los hombres (26.934,4 euros). Esta diferencia de 19,5% es un 1,9% inferior a la de 2018 y significativamente más reducida a la generada en el año 2007 donde se situó en 25,6%, como puede verse en la Figura 1.7. La tendencia es descendente y responde, en parte, al mayor incremento experimentado en el salario de las mujeres, 3,2% en 2019 respecto al año anterior, frente al de los hombres, cuyo aumento respecto a 2018 fue únicamente de un 0,7%. Conviene considerar además el salario mediano de las mujeres (17.961,9 euros), que representó en 2019, el 80,3% del salario mediano de los hombres (22.368,1 euros).

Teniendo en cuenta diferentes variables socioeconómicas, tales como el tipo de contrato, jornada o sector de ocupación, según las modalidades contractuales, las diferencias en las remuneraciones salariales son más notorias en los tipos de contratos indefinidos (-21,7%) que en los contratos temporales (-7,1%). Asimismo, se aprecia una mayor disparidad en los contratos a tiempo parcial (-12,3%) que en los de tiempo completo (-8,7%). Por sectores, es en el sector servicios donde se encuentran las mayores diferencias (-19,5%), considerando el hecho de que la presencia de la mujer es mayoritaria; por el contrario, en la construcción asciende a -7,0%, pero la presencia

de las mujeres constituye una minoría (alrededor de un 9% de los trabajadores del sector). Finalmente, cabe mencionar que las diferencias son mayores en el sector privado (18,3%) que en el sector público, donde se sitúan en torno a un 13%.

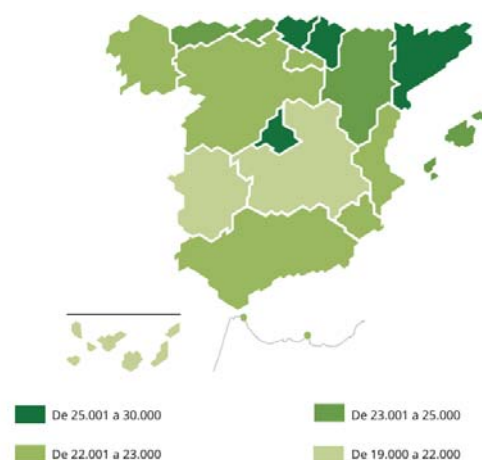
A partir de los resultados de la información de deciles de salarios del empleo principal proporcionados por la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística, 2020b), hay un mayor número de mujeres que de hombres concentradas en niveles bajos de salarios y un menor número de mujeres en niveles altos. Así, en el año 2019, el 40,5% de las mujeres tuvo un salario inferior a 1.324,2 euros, frente al 20,3% de los hombres; mientras que el 33,8% de los hombres ingresaron 2.221,2 euros o más, frente al 25,8% de las mujeres. Una medida adicional empleada en el estudio de la brecha salarial es la cifra de ganancia ordinaria por hora trabajada. Analizando la distribución de la ganancia por hora, la diferencia salarial por razón de género en 2019 es de un 9,4%, inferior en 2,5% respecto al año anterior.

Finalmente, la descripción de la desigualdad se completa con la proporción de trabajadores con ganancia baja (en inglés “low pay rate”). Así pues, en 2019 un 15,0% de asalariados del país percibían una ganancia por hora por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana por hora. De este total de asalariados con ganancia baja, el 63,9% fueron mujeres.

1.3.4. *Los salarios por comunidades autónomas*

Según los datos del INE para el año 2019, la desigualdad salarial en España se refleja también en el ámbito geográfico existiendo importantes diferencias salariales entre comunidades autónomas.

*Figura 1.8 Ganancia media anual (en euros) por trabajador y comunidad autónoma en España.
Datos de 2019*



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Anual de Estructura Salarial 2019 del INE (2021b)

Los territorios de España en la que los salarios son más elevados, atendiendo a la ganancia media anual del trabajador, son el País Vasco (29.476,21 euros), la Comunidad de Madrid (27.817,76 euros) y la Comunidad Foral de Navarra (27.493,93 euros). Estas tres comunidades autónomas junto a Cataluña, el Principado de Asturias y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla son las regiones que presentaron en el año 2019 una ganancia media anual superior a la media nacional.

Por el contrario, en la franja inferior fueron Extremadura (19.940,68 euros), Canarias (20.861,14 euros) y Castilla-La Mancha (21.908,92 euros) las comunidades autónomas que presentaron los salarios más bajos.

Teniendo en cuenta el crecimiento anual de los salarios, la Comunidad Foral de Navarra, el Principado de Asturias y el País Vasco fueron los territorios que presentaron los mayores aumentos con relación al año anterior. Por otro lado, los salarios únicamente se vieron disminuidos en la Comunidad Valenciana y Galicia.

La distinta estructura de empleo en cada territorio explica en gran medida por qué siendo la ganancia media anual de las mujeres inferior a la de los hombres en la totalidad de comunidades autónomas, esta brecha salarial varía de unos territorios a otros. Cabe destacar que sólo siete de las diecisiete Comunidades Autónomas tienen brechas inferiores a la media nacional. Canarias (11,91%) y Baleares (13,18%) encabezan las autonomías con menor brecha salarial, mientras el Principado de Asturias (25,22%), seguida de Aragón (22,89%) y la Comunidad Foral de Navarra (22,37%) presentaron la mayor divergencia. Se observa además que en todos los territorios, a excepción de Extremadura, las diferencias salariales por razón de sexo se han visto disminuidas en los últimos cinco años, al analizar el período 2014-2019 (UGT & Vicesecretaría General, 2022, pp. 31-33).

Las diferencias entre autonomías convierten a España en un país muy heterogéneo en cuanto a salarios. De acuerdo con Eduardo Rojo (2021), esta asimetría entre las distintas regiones del país es explicada por las diferentes estructuras productivas y presencia sindical que presentan cada una de las comunidades autónomas, las cuales condicionan, como se ha puesto de manifiesto, los niveles salariales.

1.3.5. Los salarios por actividad económica y grupo de ocupación

Atendiendo a los distintos sectores y tipología de actividad económica, se observa que existen importantes diferencias presentando el país profesiones en las que la ganancia media anual supera los 50.000 euros hasta otras donde se obtiene una remuneración que apenas alcanza el Salario Mínimo Interprofesional.

Tabla 1.4 Ganancia media anual (en euros) por sección de actividad en España. Datos de 2019

Suministro de energía	52.162,53
Actividades financieras	44.302,71
Información y comunicaciones	34.641,28
Industrias extractivas	34.159,42
Administración Pública y defensa	31.090,95
Actividades profesionales	28.150,21
Industria manufacturera	27.604,74
Actividades sanitarias	27.557,20
Suministros de agua	27.486,42
Educación	25.913,06
Transporte y almacenamiento	24.368,80
Actividades inmobiliarias	23.333,16
Construcción	22.789,30
Comercio	21.120,76
Actividades artísticas	18.088,10
Actividades administrativas	17.107,54
Otros servicios	17.066,82
Hostelería	14.561,75
Total de actividades	24.395,98

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Anual de Estructura Salarial 2019 del INE (2021b)

Considerando los salarios por actividad económica, en 2019 la actividad que presentó la mayor ganancia media anual por trabajador fue “Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado” que ascendió a 52.162,53 euros; siendo superior en 113,8% a la media nacional de totalidad de actividades. En segundo lugar se sitúa la actividad “Actividades financieras y de seguros”, con 44.302,71 euros.

Por el contrario, fueron “Hostelería” y “Otros servicios” las actividades económicas en las que los trabajadores obtuvieron un menor salario medio anual, ascendiendo a 14.561,75 y 17.066,82 euros, respectivamente, siendo éstos un 40,3% y 30,0% inferiores a la media nacional.

En cuanto a la variación respecto al año anterior, el crecimiento de los salarios medios fue mayor en las actividades económicas “Actividades inmobiliarias”, Educación” e “Información y comunicaciones”. Por el contrario, fueron “Actividades financieras y de seguros”, “Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento” y “Transporte y almacenamiento” las que presentaron los mayores descensos.

Por último, cabe destacar que en todas las actividades con representación muestral femenina representativa, las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres.

Considerando el grupo de ocupación, es evidente que se trata de una de las variables más influyentes en el nivel de salario, teniendo en cuenta que aquellos empleos que conllevan responsabilidades de supervisión ganan en promedio más que los que no las tienen.

Tabla 1.5 Ganancia media anual (en euros) por grupo principal de ocupación en España. Datos de 2019

<i>Directores y gerentes</i>	56.634,74
<i>Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales</i>	37.244,45
<i>Técnicos y prof. científicos e intelectuales de salud y enseñanza</i>	33.199,26
<i>Técnicos; profesionales de apoyo</i>	29.247,01
<i>Trabajadores de los servicios de protección y seguridad</i>	28.785,25
<i>Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores</i>	26.152,28
<i>Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras</i>	23.169,95
<i>Empleados de oficina que no atienden al público</i>	22.354,77
<i>Trabajadores cualificados en sector agropecuario</i>	21.232,11
<i>Trabajadores cualificados de la construcción</i>	20.827,39
<i>Conductores y operadores de maquinaria móvil</i>	20.661,53
<i>Empleados de oficina que atienden al público</i>	19.969,91
<i>Peones de agricultura, pesca, construcción, industria y transportes</i>	18.241,14
<i>Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas</i>	16.815,98
<i>Trabajadores de los servicios de restauración y comercio</i>	16.142,16
<i>Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)</i>	13.796,53
Total de ocupaciones	24.395,98

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Anual de Estructura Salarial 2019 del INE (2021b)

En 2019, el grupo de ocupación que presentó un mayor salario medio anual fue evidentemente el de “Directores y gerentes” con 56.634,74 euros, siendo un 132,1% superior al salario medio del total de ocupaciones. Aunque en todas las ocupaciones las mujeres recibieron un salario inferior a los hombres, es de interés mencionar la distribución por razón de sexo de este grupo: teniendo en cuenta que únicamente la tercera parte de los directivos en España son mujeres (el 33,2%), existen diferencias importantes en la remuneración obtenida, ascendiendo la media anual para los hombres a 60.780,76 euros y cayendo para las mujeres a 48.667,65 euros.

Por otro lado, fueron los empleados del grupo “Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)” los que obtuvieron el salario medio anual más bajo con 13.796,53 euros anuales.

Finalmente, los grupos de ocupación que han experimentado un mayor incremento salarial en 2019 fueron “Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero” y “Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas”; mientras que los grupos “Empleados de oficina que no atienden al

público” y “Conductores y operadores de maquinaria móvil” experimentaron los mayores descensos en sus remuneraciones salariales.

1.3.6. *Los salarios por tipo de jornada y de contrato*

Otra variable que determina el nivel salarial es el tipo de jornada. En términos anuales, el salario medio recibido en 2019 al trabajar en una jornada a tiempo completo fue un 59,9% superior a la de tiempo parcial. No obstante, al tratarse de diferentes cantidades de horas de trabajo, con objeto de homogeneizar los datos, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística (2021b), es conveniente utilizar la variable “ganancia media por hora”.

Figura 1.9 Ganancia media por hora según tipo de jornada y sexo en España. Datos de 2019

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Variación interanual %	Euros	Variación interanual %	Euros	Variación interanual %
Total	15,85	2,0	14,92	3,9	16,63	0,7
Tiempo completo	16,58	2,2	16,02	4,6	16,98	0,7
Tiempo parcial	11,71	0,5	11,06	0,9	13,09	0,2

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Anual de Estructura Salarial 2019 del INE (2021b)

En 2019, los trabajadores con un contrato a tiempo parcial ganan de media por hora alrededor de un 29% menos que aquellos cuyos empleos son a jornada completa, situándose el promedio en 15,85 euros/hora. Es importante en este sentido mencionar que, aunque las mujeres perciban salarios inferiores a los hombres en ambos tipos de jornada, la diferencia salarial es mayor en la jornada a tiempo parcial. En cuanto a la variación respecto a 2018, las remuneraciones salariales aumentaron tanto para la jornada a tiempo completo como para la jornada a tiempo parcial; sin embargo, este incremento fue superior para aquellas personas que trabajan el máximo legal (un 2,2% frente a un 0,5%).

También existen diferencias entre los salarios conforme a la tipología de contrato. En 2018, los trabajadores con contrato indefinido obtuvieron de media un salario en casi un 30% mayor que aquellos con un contrato de duración determinada. Situándose el promedio de la ganancia anual en 24.009,12 euros, los hombres con contrato indefinido obtuvieron un salario superior al medio en un 20,7%, mientras que en caso de tener un contrato temporal recibieron un salario un 20,9% inferior a la media. El salario de las mujeres fue inferior al medio independientemente del tipo de contrato (un 7,5% menor para los indefinidos y un 28,9% para los de duración determinada).

De nuevo, es de conveniencia usar la variable “ganancia media por hora”, ascendiendo la percibida por los contratos de duración indefinida a 16,29 euros frente al salario medio por hora de los contratos de duración determinada que se sitúa en 12,73 euros. Es preciso señalar que, bajo este indicador, apenas existe brecha salarial en el caso de los contratos temporales, ya que las mujeres presentan una ganancia media por hora (12,73 euros/hora) similar a los hombres (12,74 euros/hora); pudiendo deducir que la brecha salarial de género se da sobre todo en situaciones laborales de estabilidad, relacionadas con la percepción de antigüedad e incentivos asociados a la permanencia.

Figura 1.10 Ganancia media por hora según tipo de contrato y sexo en España. Datos de 2018

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	15,54	14,36	16,52
Duración indefinida	16,29	14,80	17,50
Duración determinada	12,73	12,73	12,74

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2018 del INE (2020f)

Entre la variedad de factores que explican la desigualdad en los salarios por tipo de contrato, destacan el nivel educativo más alto de los trabajadores con contratación indefinida y el mayor peso del empleo temporal en sectores de actividad con marcado carácter estacional y remuneración menor, así como con empleados más jóvenes.

1.3.7. Los salarios según la nacionalidad, edad y nivel de estudios

La nacionalidad de origen del trabajador, la edad y el nivel de estudios son factores determinantes para entender la existencia de las diferencias salariales en la población. Tal y como muestra a continuación la Tabla 1.6, en lo que respecta a la nacionalidad, los trabajadores nacionales españoles fueron en España los únicos en obtener en 2019 un salario superior a la media (24.936,03 frente al promedio de 24.395,98 euros).

Tabla 1.6 Ganancia media anual (en euros) según nacionalidad en España. Datos de 2019

	Euros
Total	24.395,98
Española	24.936,03
UE sin España	20.795,83
Resto de Europa	17.258,29
África	16.423,35
América	15.794,10
Resto del Mundo	16.060,84

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Anual de Estructura Salarial 2019 del INE (2021b)

Considerando la gran parte de trabajadores extranjeros que hay en el país, esta brecha se ahonda sabiendo que, para los trabajadores procedentes de la Unión Europea, la ganancia media anual fue en un 14,8% inferior al de la media (20.795,83 euros) y para otras nacionalidades fue, como mínimo un 29,3% menor. El salario medio más bajo corresponde a los trabajadores procedentes de América (15.794,10 euros anuales). Estas diferencias salariales son explicadas en gran parte por la situación de desigualdad de acceso al empleo en la que se encuentra la población con nacionalidad u origen extranjero en España, concentrándose en las ocupaciones más temporales, precarias y con salarios inferiores.

Con relación a la edad, la población joven sale claramente perjudicada en la distribución salarial del país con respecto a las personas de mayor edad.

Figura 1.11 Ganancia media anual por grupos de edad en España. Datos de 2018

	Euros	Ratio Mujer/Hombre
Total	24.009,12	78,58
Menos de 20 años	8.423,42	79,81
De 20 a 24 años	12.914,18	77,28
De 25 a 29 años	17.525,91	84,76
De 30 a 34 años	20.763,51	81,90
De 35 a 39 años	23.431,41	80,14
De 40 a 44 años	25.193,03	79,48
De 45 a 49 años	26.014,46	78,77
De 50 a 54 años	26.871,12	75,33
De 55 a 59 años	27.948,41	74,05
De 60 a 64 años	26.073,06	80,13
65 y más años	24.584,63	67,14

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial del INE (2020f)

Se observa cómo la ganancia media anual crece de forma progresiva a lo largo de la vida laboral. Una evolución lógica dado que a medida que pasan los años se adquiere una mayor experiencia y formación además de existir una mayor proporción de contratos indefinidos. De esta forma, en 2018 la remuneración salarial anual de un trabajador de más de 54 años (28.240,07 euros en el tramo de 55 a 59 años) es de media mayor al doble de la de un trabajador de menos de 24 años (12.640,65 euros en el tramo de 20 a 24 años). Esta tendencia en los datos se rompe a partir de los 60 años por los efectos de la jubilación. Al mismo tiempo, se registran mayores diferencias salariales por sexo con el aumento de edad de los trabajadores. Según el análisis de De la Rica (2017), la brecha salarial de género crece particularmente desde

la edad de los 30-34 años, que es cuando la mujer suele entrar en la etapa de maternidad. Las causas de este comportamiento de la distribución son múltiples: primeramente, existe una mejor cualificación en las mujeres más jóvenes; en segundo lugar, las mujeres promocionan menos que sus homólogos varones en la edad de 30 a 34 años; y por otro lado, De la Rica estima que las mujeres reciben una retribución inferior en un 35% en cuanto a complementos variables debido en gran parte a la segregación de género en sectores de actividad. Adicionalmente, cabe mencionar las investigaciones de Herrero Blanco, que define la maternidad como “un escalón en el mercado laboral que no se comparte” estableciéndola como un problema cultural. Para concluir el análisis de la distribución con respecto a la edad, es de interés mencionar el crecimiento salarial experimentado en 2019. El mayor aumento se dio en los jóvenes (8,0%), mientras que los salarios de aquellos trabajadores que se encuentran en los intervalos de 20 a 24 años y de 35 a 39 años cayeron en 2,1% y 0,6% respectivamente.

Finalmente, cabe aludir en este estudio a una variable especialmente importante en la determinación de los salarios: el nivel educativo de los trabajadores. Un mayor nivel educativo se traduce normalmente en mejores oportunidades de empleo y mayores salarios. La distribución de salarios brutos medios que ofrece el INE en la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, con datos del año 2018, ayuda a entender los beneficios retributivos de la educación en España.

Tabla 1.7 Ganancia media anual según el nivel de estudios alcanzado en España. Datos de 2018

	Euros
Total	24.009,12
Estudios primarios incompletos	15.190,30
Educación primaria	17.318,04
Primera etapa de educación secundaria y similar	18.554,04
Segunda etapa de educación secundaria y similar	22.246,72
Formación profesional de grado superior	25.751,09
Grado universitario	29.895,43
Máster, doctorado y similar	37.869,24

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2018 del INE (2020f)

La Tabla 1.7 muestra las notables diferencias existentes entre las distintas titulaciones. Poniendo el foco en el tramo de salario bajo (inferior a 1.260,90 euros mensuales en 2018), se determina que el 41,6% de las personas que ha alcanzado como máximo el nivel de enseñanza obligatoria percibió un salario situado en este tramo; mientras que, para aquellos con un nivel de educación secundaria de segunda etapa o equivalente, el porcentaje de los trabajadores que percibían salarios bajos fue del 35,5%.

En el caso de los titulados superiores fueron el 19,0% de trabajadores los que percibieron salarios inferiores a 1.260,9 euros. Por lo que se refiere al salario medio, el obtenido por los trabajadores que como máximo tenían educación secundaria de primera y segunda etapa se situó un 22,7% y 7,3% por debajo de la media, respectivamente; mientras que aquellos asalariados con una formación profesional de grado superior completada obtuvieron en 2018 un salario superior a la media en 7,3%. También los graduados universitarios y aquellos que cuentan con un máster, doctorado o similar presentan salarios medios superiores a la media, de 24,5% y 57,7% respectivamente. De esta forma, se comprueba que, en líneas generales, los profesionales con un nivel de formación mayor en España alcanzan retribuciones más altas a lo largo de su trayectoria, aunque ligadas también a asumir mayores responsabilidades. Además, existen datos atípicos como es la percepción por trabajadores con educación básica de salarios sorprendentemente altos, pero éstos se tratan en su mayoría de personas con pocos estudios que están cerca de la jubilación.

La relación entre los salarios y el nivel educativo en España es, según la OECD (2021), similar a la de las medias internacionales; presentando al igual que en el resto de países una brecha de género que persiste independientemente del nivel de formación, así como la orientación del programa o el campo de estudios.

1.4. El coste de nivel de vida en España

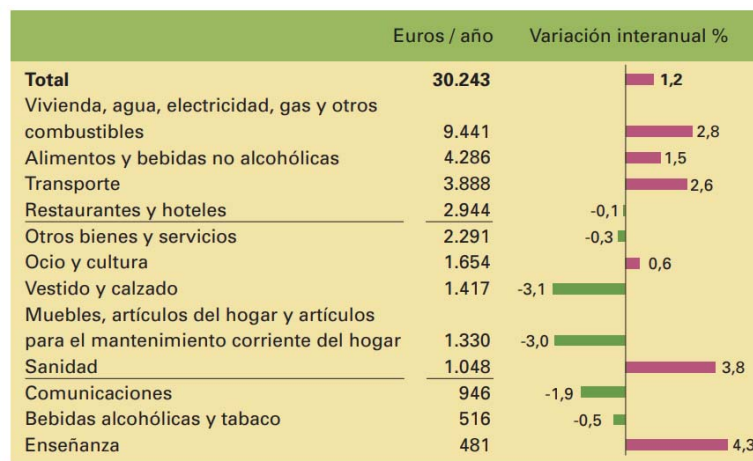
El bienestar de los ciudadanos depende tanto del nivel de salarios, cuya distribución ha sido estudiada anteriormente, como del nivel de coste de vida que han de afrontar.

El coste de vida en España es estudiado a través de un índice elaborado en un informe realizado por el Banco de España (2021) para las áreas urbanas españolas que cubre el período de 2004 a 2020 y combina información a escala municipal de frecuencia anual sobre niveles de precios de alquiler (Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, 2020) y de un subconjunto de bienes y servicios de consumo (Instituto Nacional de Estadística, 2021c) con las series, también anuales, de inflación a escala provincial para todos los subgrupos de bienes y servicios (Instituto Nacional de Estadística, 2020c). Este estudio comprueba que el principal componente que determina el nivel de coste de vida en España es el precio de la vivienda. En 2019, el 75,1% de los hogares del país tienen su vivienda en propiedad, y solo el 24,9% se encuentran en alquiler o cesión gratuita. El precio medio de la vivienda libre se sitúa en 1.652,8 euros/m², mientras que el precio medio de alquiler asciende a 966 euros mensuales por 124 m² de superficie media, lo que equivale a 7,79 euros mensuales por m² (Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana & DG de Vivienda y Suelo, 2020). Además, es preciso señalar que los precios varían de forma significativa entre las distintas zonas urbanas, existiendo como consecuencia divergencias en el

nivel de coste de vida dentro del propio país, superando el coste de vivir en Madrid y Barcelona en torno a un 20% al de la media del resto de áreas urbanas del país.

Teniendo una noción acerca de la oferta de vivienda en España, se debe considerar en qué proporción destina la población sus ingresos a ésta. El gasto está incorporado en el capítulo de “Vivienda, agua, electricidad, gas y otros combustibles” en la Encuesta de Presupuestos Familiares y supone el 31,2% del presupuesto de los hogares en 2019. El gasto total medio por hogar asciende a 30.242,76 euros y la media por persona es de 12.151,50 euros. La composición de este gasto total medio por hogar se muestra en la Figura 1.12, la cual es de gran utilidad en el estudio del coste de vida del país, ya que informa de las necesidades y las prioridades que tienen por término medio las familias españolas en el reparto de gastos. No obstante, se ha de tener en cuenta que estos datos son medidas de posición central, presentando estas medias nacionales cierta dispersión en función de la principal fuente de ingresos del hogar, la comunidad autónoma de residencia o la situación de la actividad del sustentador principal, entre otros.

Figura 1.12 Gasto medio por hogar en España. Datos de 2019



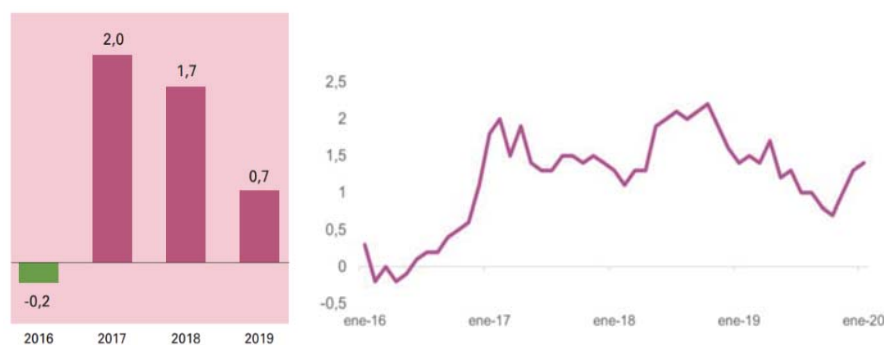
Fuente: Elaboración propia con datos adaptados de la Encuesta de Presupuestos Familiares (Instituto Nacional de Estadística, 2020e)

Junto a los gastos derivados de vivienda mencionados anteriormente, el segundo desembolso más importante es el correspondiente a “Alimentos y bebidas no alcohólicas”, fundamental y necesario en todo hogar. El gasto medio por hogar en este grupo asciende en 2019 a 4.286 euros anuales, lo que corresponde al 14,2% de su presupuesto, y dentro del cual el INE (2020e) destaca el consumo de *Carne* (3,3% del gasto total), *Pan y cereales* (2,0%), *Pescado y marisco* (1,6%) y *Leche, queso y huevos* (1,6%). Finalmente, fue “Transporte” la tercera mayor categoría de gasto cuya media por hogar asciende a 3.888 euros anuales, un 12,9% del total de su presupuesto, destacando las partidas de *Carburantes y lubricantes* (4,2% del gasto total), *Automóviles* (4,1%) y *Mantenimiento y reparación de vehículos* (1,9%).

Tomando como referencia otros países comunitarios, de acuerdo con un estudio comparativo elaborado anualmente por la oficina estadística de la Unión Europea, Eurostat (2021e), y teniendo en cuenta las proporciones de las paridades de poder adquisitivo a las tasas de cambio del mercado, el índice de precios de la cesta de la compra en España alcanza un valor de 96.7, y es que aunque en los últimos años se hayan incrementado progresivamente los precios, el país se encuentra en torno a 3 puntos por debajo de la media comunitaria, que se sitúa en 100 puntos.

Por último, es necesario hacer referencia al Índice de Precios al Consumo (IPC), medida estadística de la evolución de precios de los bienes y servicios consumidos por la población residente en España, que determina la “cesta de la compra” de precios a analizar apoyándose, como fuente principal, en la Encuesta de Presupuestos Familiares. Asimismo, cabe mencionar al Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA) que, a diferencia del IPC, con objeto de realizar comparaciones internacionales, se estima haciendo particulares ajustes mediante determinadas inclusiones o exclusiones de partidas de consumo.

Figura 1.13 Variación (%) de la media anual del IPC y evolución mensual de IPCA en España. Datos de 2016 a 2019



Fuente: Elaboración propia con datos adaptados de España en cifras 2020 (Instituto Nacional de Estadística, 2021a) y de Estadísticas Europeas (Eurostat et al., 2020)

Considerando el conjunto de bienes y servicios que conforman la cesta de la compra y su importancia relativa en el consumo de las familias en España, se obtienen los datos de la Figura 1.13. Ésta nos indica que la tasa media del IPC general en 2019 es de 0,7%, siendo la menor de los tres últimos años, mientras que la tasa media del IPCA se sitúa en un 0,8%. Aunque estos datos manifiesten que España presenta una inflación en cierta medida moderada, se ha de vigilar dado su signo positivo. Se ha optado por añadir esta información en esta investigación dado que resulta indispensable tener en cuenta la evolución de los precios en la revisión de salarios del país; debido a que, si los salarios se mantienen o no crecen al mismo ritmo que el índice de precios, se encarecerá el coste de vida en el país dando lugar a una reducción del poder adquisitivo de la población.

2. ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO EN ALEMANIA

2.1. Contexto general en Alemania

2.1.1. Datos básicos sobre Alemania

La República Federal de Alemania es un país cuyo territorio está situado en Europa Central. Su extensión total es de 357.021 km². La mayor distancia de Norte a Sur es de 876 km en línea recta, y de Oeste a Este de 640 km.

El país tiene fronteras con Francia, Suiza y Austria por el sur; Bélgica, Holanda y Luxemburgo por el oeste; Dinamarca por el Norte y Polonia y la República Checa por el este.

Figura 2.1 Mapa político de Alemania



Fuente: Pixabay License (2012)

Como se observa en la Figura 2.1, la República Federal está integrada por los siguientes Estados Federados o “Länder”: Baviera. Baden-Württemberg, El Sarre, Renania-Palatinado, Hesse, Renania del Norte-Westfalia, Turingia, Sajonia, Baja Sajonia, Sajonia-Anhalt, Brandemburgo, Mecklemburgo-Pomerania y Schleswig-Holstein. Existen además tres Ciudades-Estado: Berlín, Hamburgo y Bremen.

Berlin es la capital de Alemania. Con una población de 3.669.491 habitantes, es sede de las instituciones nacionales más importantes y organismos de la administración pública. Se trata de una ciudad mundial y un centro cultural y artístico de primer nivel,

además de una de las ciudades más influyentes en el ámbito político de la Unión Europea.

Su relieve es muy montañoso en el sur (debido a los Alpes) con la montaña más alta “Zugspitze” en la frontera con Austria. Se alternan zonas llanas y montañosas distribuidas por todo el territorio. La variedad del territorio se refleja también en una amplia diversidad de flora, con especies propias de regiones marítimas, de llanura y de especies alpinas. Es un país muy rico en todo tipo de bosques y de vegetación. El río más largo es el Rin (Colonia, Düsseldorf).

En la actualidad, La República Federal de Alemania, en la esfera internacional, presenta en todos los continentes una actividad política de intensidad creciente. Mantiene una tupida red de relaciones diplomáticas con la amplia mayoría de los Estados soberanos y presencia en todas las grandes organizaciones internacionales (ONU, OTAN, UE, G20, FMI entre otras) y foros. Además, como miembro fundador de la Unión Europea, desempeña un destacado papel de liderazgo de la misma (Oficina de Información Diplomática, 2021).

La moneda de Alemania es el euro, adoptada por el país en 1999. En esa fecha el marco alemán dejó de ser la moneda oficial germana, aunque se mantuvo su circulación hasta febrero de 2002 (Guillermo Westreicher, 2020).

Constituye la forma de Estado de una república democrática, federal y parlamentaria, teniendo los “Länder” gobiernos y legislaturas locales, que gozan de una considerable descentralización respecto del Gobierno Federal. La Ley Fundamental o “Grundgesetz” estipula que todo el poder estatal emana del pueblo, transfiriendo éste el poder a los parlamentos. Así, el poder legislativo recae sobre el “Bundestag” o Asamblea Federal. El poder ejecutivo está encabezado por el canciller federal y jefe de Gobierno Olaf Scholz, que asumió formalmente el poder en diciembre de 2021 tras 16 años de Angela Merkel como líder. Por otro lado, el presidente federal, actualmente Frank-Walter Steinmeier, ejerce una función de jefe de Estado. (Fazit Communication GmbH, 2022)

En Alemania el idioma principal y oficial es el alemán. Además, en este país también se hablan dialectos como son el sórabo en Lusacia, el frisón, y el danés en el norte de Schleswig-Holstein (Embajada de Alemania, 2021).

En cuanto a la religión, no existe una religión oficial y la población se divide entre el Norte y Este protestante y Sur y Oeste católicos. Según la Oficina federal de Estadística (2020d) de los poco más 83 millones de habitantes, 23 millones serían católicos, y 21 millones evangélicos. La siguiente religión en número sería la musulmana, con el 5% de la población.

2.1.2. Indicadores sociales adicionales

Según la Oficina Federal de Estadística, (2021b) a fecha de 30 de junio de 2021, Alemania cuenta con una población de 83.129.285 personas. Se trata del país más poblado de la Unión Europea, presentando una densidad de población de 233 habitantes por km². En los años 2020, 2019 y 2018 el país presentó una cifra de población de 83.155.031, 83.166.711 y 83.019.213 personas respectivamente.

En la Tabla 2.1 se recoge una serie de indicadores que definen a grandes rasgos la estructura social del país.

Tabla 2.1 Relación de indicadores sociales de Alemania. Datos de 2019

Indicador	Valor
Índice de Desarrollo Humano (IDH)	0,947
Tasa de natalidad	9,4 nacim. / 1000 hab.
Índice de Fecundidad	1,54 hijos / mujer
Esperanza de vida en años	83,7 años (mujeres) 79,0 años (hombres)
Crecimiento de la población	0,2 % anual
Coficiente de GINI	29,7
Gasto público en salud (% del PIB)	9,9 %
Tasa de mortalidad	11,2 muertes / 1000 hab.
Tasa de analfabetismo	12,1 %

Fuente: Tabla de elaboración propia con datos adaptados (Oficina Federal de Estadística, 2020d)

En cuanto al estado de salud autopercebida, según los resultados de la EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions (Eurostat, 2021a)), el 65,2 % de las personas en Alemania definen su estado como bueno o muy bueno.

2.1.3. Estructura del Producto Interior Bruto

Según los datos de la Oficina Federal de Estadística (2022), en 2019 la cifra del PIB fue de 3.473.350 millones de euros. En los años 2018 y 2017 ascendió a 3.367.860 y 3.267.160 millones de euros respectivamente.

Tabla 2.2 PIB por sectores de actividad en Alemania

Por sectores de origen	2017	2018	2019
Agropecuario	0,85	0,69	0,78
Industrial	23,24	22,91	22,39
- Industria manufacturera	20,39	20,04	19,44
Construcción	4,22	4,4	4,62
Servicios	61,8	62,13	62,35
- Comercio, transporte y hostelería	14,36	14,34	14,42
- Información y comunicaciones	4,15	4,33	4,37
- Actividades financieras y de seguros	3,62	3,52	3,5
- Actividades inmobiliarias	9,59	9,52	9,48
- Actividades profesionales, científicas y otras	10,31	10,5	10,32
- Administración Pública	16,34	16,49	16,8
- Otros Servicios	3,43	3,43	3,46
Impuestos netos sobre los productos	9,89	9,87	9,86
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Fuente: Tabla de elaboración propia con datos adaptados (Oficina Federal de Estadística, 2022)

Tabla 2.3 PIB por componentes del gasto en Alemania

Por componentes del gasto	2017	2018	2019
Consumo	71,95	71,93	72,21
- Consumo Privado	52,11	52,02	51,91
- Consumo Público	19,84	19,91	20,30
Formación Bruta de Capital Fijo	20,96	21,90	22,14
- FBCF	20,41	21,06	21,37
- Variación de Existencias	0,55	0,84	0,77
Exportaciones de Bienes y Servicios	47,16	47,30	46,63
Importaciones de Bienes y Servicios	40,07	41,13	40,98
Discrepancia estadística	-	-	-
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Fuente: Tabla de Elaboración propia con datos adaptados (Oficina Federal de Estadística, 2022)

Tanto en la Tabla 2.2 como en la Tabla 2.3 se describe en detalle la estructura del PIB del país, en lo que a sector de origen y componentes del gasto se refiere.

Alemania presenta la estructura económica propia de un país altamente desarrollado, donde la agricultura tiene un escaso peso en el PIB. El sector industrial es comparativamente más importante que en otros países, pero también está perdiendo importancia frente al sector servicios (que asciende a alrededor de un 70%), el cual, sumando la construcción equivale a tres cuartas partes del PIB alemán. Este fenómeno, conocido como terciarización de la economía, se ha visto acentuado en los últimos años en el país, pese a que éste muestre una capacidad de retener una considerable actividad industrial a diferencia de otros países de la Unión Europea.

El consumo equivale a tres cuartas partes del PIB. A su vez el consumo privado consiste en las tres cuartas partes del consumo total.

El PIB per cápita de Alemania en 2019 en términos reales fue de 41.510 €. Las estadísticas de la UE (2019) otorgan a Alemania un PIB per cápita en 2019 de 120, en términos de paridad de poder adquisitivo y siendo 100 la media de la UE-27.

2.1.4. *Coyuntura económica*

Acorde a los datos de la Oficina Federal de Estadística (Destatis) (2021a), en 2019 la economía alemana creció en un 0,6 %.

Tal y como da a conocer Deutsche Welle (2020), Albert Braakmann, responsable de las estadísticas macroeconómicas de Destatis, afirmó que había disminuido el dinamismo del crecimiento respecto al año anterior, destacando el comportamiento del sector exterior, que había sido afectado por las disputas comerciales. Las exportaciones -punto de la economía alemana- apenas aumentaron un 0,9 %, mientras que las importaciones se incrementaron en un 1,9 %.

En el ámbito interno, el consumo privado volvió a sostener el crecimiento, con un aumento del 1,6 %, y el gasto público subió en un 2,5 por ciento en términos interanuales.

En cuanto a los precios, la tasa media del IPC (Índice de Precios al Consumo) en 2019 ascendió a 1,4 %, siendo la tasa interanual en diciembre de 2019 de 1,5 %, y excluyendo el impacto de los precios de la energía y de los alimentos frescos, asciende la tasa de inflación subyacente del país a 1,4%.

Considerando los datos proporcionados por el Banco Federal Alemán (2020), en el año 2019 el saldo de la balanza por cuenta corriente fue positivo, ascendiendo a un 7,5% del PIB.

2.2. El mercado laboral en Alemania

De acuerdo con la Comisión Europea y Secretaría General (2019a, pp. 6-7) en Alemania el mercado laboral funciona de manera correcta; presenta una sólida tasa de empleo y valores récord de desempleo. Aun así, se enfrenta a una serie de dificultades como puede ser la escasez de mano de obra cualificada, la cual está limitando cada vez más el desarrollo económico y lleva al país a una cifra elevada de vacantes de empleo.

El mercado de trabajo alemán mantiene además su potencial poco aprovechado, si se consideran aquellos grupos que se mantienen escasamente representados como son mujeres y población con antecedentes migratorios, incluyendo a los refugiados.

Además, la Comisión enfatiza en que, pese a que han sido adoptadas ciertas medidas para reducir la pesada carga fiscal sobre aquellos trabajadores con ingresos bajos, persisten los desincentivos a trabajar en este grupo.

Dentro de este marco, a efectos de contrastar con datos y cifras la descripción del mercado laboral que presenta el país se interpretaran diferentes indicadores.

Figura 2.2 Población en Alemania de 15 y más años según relación con actividad laboral y sexo. Datos de 2019

	Miles de personas	Variación interanual %
Ambos sexos		
Total	81.848	0,28
Activos	43.749	0,9
- Ocupados	42.378	1,15
- Parados	1.371	-6,42
Inactivos	38.099	-0,4
Varones		
Total	40.482	0,18
Activos	23.426	0,7
- Ocupados	22.608	1,01
- Parados	818	-7,26
Inactivos	17.056	-0,51
Mujeres		
Total	41.366	0,39
Activas	20.324	1,13
- Ocupadas	19.771	1,32
- Paradas	553	-5,15
Inactivas	21.042	-0,32

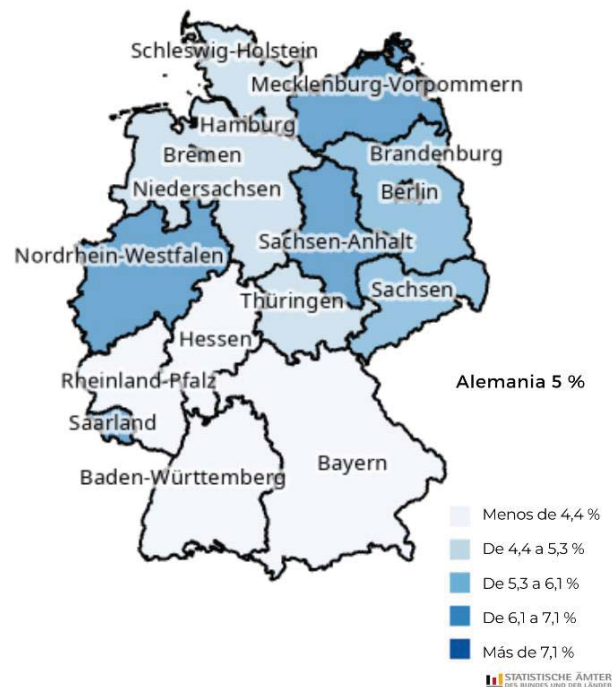
Fuente: Tabla de elaboración propia con datos adaptados [Base de datos Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) – Ministerio Federal de Educación e Investigación de Alemania (2020)]

Tal y como muestra la Figura 2.2, en 2019 la población en edad de trabajar en Alemania ascendió a 81,8 millones de personas, de la cual tienen disposición y disponibilidad para trabajar el 53,5% y están trabajando el 51,8%. En relación con la distribución por razón de género, cabe destacar que tanto la tasa de actividad como de la ocupación, es más elevada en el caso de los hombres.

La población inactiva constituye un 46,5% de la población compuesta en su mayoría por estudiantes, jubilados, personas incapacitadas para el trabajo y de aquellos encargados de las actividades de cuidados y tareas del hogar. En esta línea, la principal razón de que exista una mayor proporción de mujeres inactivas es que por lo general, éstas tienen mayores responsabilidades personales o familiares, en particular el cuidado de niños y/o otras personas dependientes. En 2019, tal y como revelan los datos de Eurostat (2021d), el 20,9% de la población inactiva con edades comprendidas entre 25 y 64 años eran mujeres con estas responsabilidades; tratándose de un dato terminantemente mayor frente a la proporción de hombres que ostentaban estas

obligaciones (alrededor de un 1,7%). En el Programa Operativo Federal del Fondo Social Europeo para el periodo de financiación 2014-2020 se hace referencia específicamente a las mujeres inactivas en relación con la movilización del potencial de mano de obra afirmando que “Las mujeres representan el mayor potencial de mano de no aprovechado.” (2014, p. 3). Por último, en lo que respecta a la población inactiva del país, cabe destacar citando al Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (2015), que aproximadamente un cuarto de esta población tiene una discapacidad grave determinada oficialmente por los organismos correspondientes.

Figura 2.3 Tasa de paro (%) según estado federado en Alemania. Datos de 2019



Fuente: Mapa de configuración propia a partir de datos de Oficinas de estadística del Gobierno y Estados Federados (2021)

Con base en la publicación anual de la Agencia Federal para el Trabajo (2020c), la tasa de desempleo media del año 2019 ascendió en Alemania al 5,0%; es decir, una media de 2.266.720 personas se encontraron en desempleadas en este año. Disminuyó en 0,2% en comparación con el año anterior y en 0,7% respecto al año 2017.

Tal y como revela la Figura 2.3, existieron diferencias dentro del propio país. En el este de Alemania, la tasa fue significativamente más alta (6,4%) que en el oeste (4,7%) aunque según el artículo de ZEIT (2014) esto no es debido a una escasez de mano de obra cualificada en el este; si no consecuencia de la masiva agitación económica tras la reunificación alemana en 1990, que sigue siendo latente hoy en día en el mercado laboral. El Estado Federado que contó con una mayor tasa de desempleo fue Bremen, (9,9%); mientras que el que presentó una menor tasa fue Baviera - *Bayern* (2,8%).

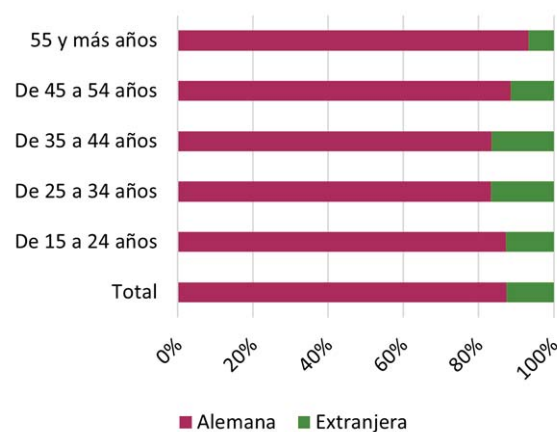
Figura 2.4 Número de ocupados (miles de personas) por situación profesional en Alemania. Datos de 2019



Fuente: Tabla de elaboración propia con datos adaptados [Agencia Federal para el Trabajo (2020b), Oficina Federal de Estadística (2021b)]

Según la Agencia Federal para el Trabajo (2020b), aquellos empleos bajo el mandato de un empleador constituyen en 2019 la situación profesional más común de la población ocupada del país. En cuanto al trabajo por cuenta propia, aunque ha disminuido con respecto al año anterior; se puede decir que uno de cada diez ocupados trabaja por cuenta propia, de los cuales 1,8 millones cuentan con al menos un empleado, mientras que 2,2 millones son trabajadores independientes. El diferencial de género fue de 5 puntos porcentuales. Por otro lado, tal y como señala Eurostat (2020), aun teniendo en cuenta junto a los asalariados del empleo público, los jueces y soldados, Alemania presentó en 2019 la menor cuota de empleo público de los países miembros de la Unión Europea, ascendiendo a un 11% del total de los empleados, a diferencia de la media UE que se situó en un 18%.

Figura 2.5 Ocupados (%) según nacionalidad y grupo de edad en Alemania. Datos de 2019



Fuente: Gráfico de barras apiladas de elaboración propia con datos adaptados (Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Publicación de Oficina Federal de Estadística (2020c)

La importancia de los trabajadores extranjeros para el mercado laboral alemán es considerable. Aproximadamente uno de cada ocho residentes en Alemania no tiene la nacionalidad alemana.

En 2019, según la Oficina Federal de Estadística (2020c) alrededor de 5,3 millones de trabajadores extranjeros residían en Alemania; de los cuales 2,7 millones provenían de países miembros de la Unión Europea (en mayor medida de Polonia, Rumania y Croacia, que pueden trabajar en el país gracias a la libertad de circulación dentro de la UE) y 2,6 millones de ocupados con nacionalidades de países no miembros (cifra que han experimentado un aumento significativo en los últimos años debido a la creciente integración en el mercado laboral de los refugiados y solicitantes de asilo). En conjunto suponen un porcentaje sobre el total de ocupados del 12,5%.

A pesar del creciente número de trabajadores extranjeros, hay que aclarar que todavía se observa una situación difícil en el mercado laboral para las personas sin nacionalidad alemana, presentando una tasa de desempleo superior al 12% (más del doble de la correspondiente al conjunto de la población). Asimismo, reciben prestaciones sociales con mucha más frecuencia. Se deduce por tanto que tienen mayor riesgo de encontrarse en una situación de pobreza. Según los cálculos, la tasa de riesgo de pobreza en 2019 de este grupo se situó en torno al 35% (Eurostat, 2021a), frente a una media del 13,2% para el conjunto del país.

La tasa de ocupación de la población con edad de 15 a 64 años en Alemania tomó el valor de 76,7% en 2019. Este valor medio oculta la gran diversidad de la participación en la fuerza de trabajo de los distintos grupos de población.

Comparando la ocupación de los diferentes grupos de edad para el año 2019, se puede concluir en que la proporción de las personas ocupadas pertenecientes a los grupos de edad de 25 a 45 años y de 45 a 54 años están por encima de la media; mientras que la participación de los más jóvenes y los mayores está por debajo.

Por una parte, en lo que se refiere a la ocupación de los más jóvenes, solo algo menos de la mitad (48,5%) de los jóvenes de 15 a 24 años en Alemania pertenecían al grupo de ocupados en 2019. Aun así, la tasa de paro juvenil se sitúa en 5,1%, y distinguiendo entre adolescentes (de 15 a 19 años) y jóvenes adultos (de 20 a 24 años), presentan unas tasas de paro de 6,6% y 4,5% respectivamente. (Eurostat, 2021c). El desempleo en estos grupos de edad, citando a un grupo de autores en el Informe sobre la Educación (2020), se debe principalmente a los inconvenientes que surgen en la transición de la formación y tras la finalización de la formación profesional. En estas fases de transición existe un alto nivel de desempleo, pero suele ser de una duración relativamente corta. La causa por tanto del grado de participación laboral, en este segmento de la población reside fundamentalmente en una mayor duración de la educación y en una creciente participación en la misma.

Por otra parte, Alemania presenta proporciones de ocupación relativamente altas para las personas de mayor edad. La tasa para aquellas personas de 55 a 64 años fue en 2019 de 72,7%, mientras que la de personas de 65 a 69 años ascendió a 17,9%; estas cuotas se sitúan como unas de las mayores de la Unión Europea. Hay que destacar que la proporción de personas ocupadas que pertenecen a estos grupos de edad se ha duplicado en poco tiempo. En 2009 solo el 8,0% de las personas de 65 a 69 años seguían trabajando; alrededor de un 10% menos que 10 años más tarde (Eurostat, 2021c). Este aumento reflejó medidas implementadas en el país como el aplazamiento gradual de la edad de jubilación, la reducción de las vías de jubilación anticipada para los desempleados y los meros efectos demográficos.

2.3. Los salarios en Alemania

2.3.1. Metodología de los datos salariales

Los datos salariales referentes a Alemania se obtienen de tres fuentes principales: la “Vierteljährlichen Verdiensterhebung” (VVE), encuesta con datos trimestrales (2020a) que proporciona información relevante sobre la evolución coyuntural de los salarios; la “Verdienststrukturerhebung” (VSE), encuesta de estructura salarial de periodicidad cuatrienal, cuyos últimos datos disponibles son del año 2018 (2020e), realizada en virtud del Reglamento 530/1999 de la UE (Reglamento (CE) n° 530/1999, 1999) proporcionando datos comparables sobre el nivel, la distribución y la composición de salarios considerando las características individuales de los empleados y sus empleadores; y por último, la “Verdiensterhebung 2019”, encuesta especial con datos del año 2019 (2020b), efectuada en nombre del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales con objeto de obtener datos a corto plazo sobre el efecto de las variaciones del salario mínimo. Todas son llevadas a cabo por la Oficina Federal de Estadística, y al tratarse de estadísticas federales, estas encuestas se realizan sobre la base legal creada para ellas, la Ley de Estadísticas Salariales (Verdienststatistikgesetz - VerdStatG, 2006). Algunos aspectos de su descripción metodológica son los siguientes:

- El ámbito geográfico abarca todo el territorio nacional de Alemania, desagregando los resultados a nivel de Länder o Estados Federados.
- El ámbito poblacional está formado por todos aquellos trabajadores por cuenta ajena que recibieron remuneraciones sujetas a cotizaciones de la seguridad social durante todo el mes de abril del año de referencia, incluyendo empleados de alto nivel (directores generales en sociedad de responsabilidad limitada y miembros de consejos de administración en sociedad anónima) con contrato de trabajo que reciben al menos algún componente fijo.

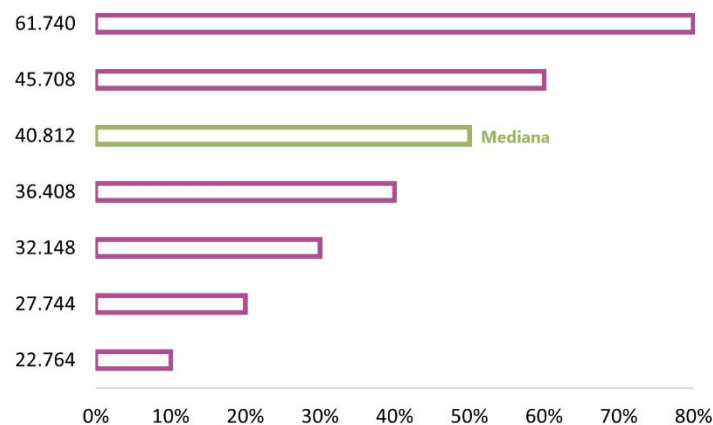
- En lo que se refiere a la cobertura sectorial, dado que con objeto de realizar una comparativa entre países principalmente se tendrán en cuenta los datos del año 2019 de la encuesta “Verdiensterhebung 2019”, cabe mencionar que en esta estadística se estudia todo el empleo dependiente de la Industria Manufacturera, la Construcción y los Servicios, secciones B-S de la clasificación WZ-2008 (Oficina Federal de Estadística, 2008), quedando excluidas las actividades de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, además de aquellas referentes al personal doméstico. Además, en la estadística se incluyen a los trabajadores de la administración pública; aunque en el caso de las secciones “Administración Pública, defensa y seguridad” y “Educación y formación” de la clasificación, los datos no son recogidos directamente de los trabajadores, sino que se estiman a partir de las estadísticas de nivel de personal y las tarifas del año de referencia.
- El periodo de referencia temporal es el año natural.
- En cuanto a la unidad de medida utilizada, con objeto de obtener una mayor comparabilidad, en la mayoría de los análisis realizados en Alemania se toma como referencia el salario medio únicamente de los trabajadores a tiempo completo (cuya proporción respecto al total de ocupados es del 70,8%), no teniendo en cuenta ningún tipo de jornada distinta; también es utilizada la variable “ganancia media por hora”.

2.3.2. *Los salarios en términos generales*

Los ingresos brutos anuales hacen referencia al total de las remuneraciones brutas corrientes y no corrientes abonadas al trabajador en el año natural antes de la deducción de impuestos y de la contribución a la seguridad social, conforme a la Ordenanza de certificado de retribución EBV § 1 Párrafo 2 Número 2 c) (Entgeltbescheinigungsverordnung, 2013). En Alemania los ingresos brutos anuales medios por trabajador a tiempo completo fueron de 52.803 euros o 47.928 sin tener en cuenta a los pagos extraordinarios; se trata de un salario superior en un 2,9% al año anterior, donde se situó en 51.331 euros (46.562 euros sin pagos extraordinarios). Esto equivale a 4.400 euros al mes (o 3.994 euros sin pagos extraordinarios) y a 25,87 euros/hora. Si se tienen en cuenta también a aquellos empleados que trabajan a tiempo parcial, los ingresos brutos anuales medios por trabajador en 2019 ascienden a 45.811 euros al año, 41.790 euros sin pagos extraordinarios; 3.818 euros al mes (3.482 euros sin pagos extraordinarios), y finalmente, 24,78 euros/hora (22,60 euros/hora sin pagos extraordinarios). Es preciso aclarar que como pagos extraordinarios se entienden todos aquellos pagos más o menos irregulares durante el

año empresarial, como puede ser la paga de vacaciones, las primas de rendimiento o la participación en beneficios.

Figura 2.6 Percentiles de distribución de ingresos brutos anuales en Alemania para trabajadores con jornada a tiempo completo. Datos de 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos adaptados (Bundesagentur für Arbeit, 2020a)

Por otro lado, como medida de posición central complementaria se ha de mencionar al salario mediano. El Instituto Alemán de Investigación Económica (2021) sostiene que el salario bruto mediano es un valor más robusto frente a valores atípicos de una muestra y, por lo tanto, se suele preferir en estudios comparativos de salarios a nivel internacional sobre todo con el fin de caracterizar mejor la parte media de la distribución. Tal y como ilustra la Figura 2.6, el dato del salario mediano en 2019 para los trabajadores a tiempo completo en Alemania se sitúa en 3.401 euros mensuales o 40.812 euros anuales. Como medidas de dispersión destacamos los datos de los percentiles 20 y 80, ascendiendo a 2.312 euros mensuales o 27.744 euros anuales el percentil 20 dejando éste por debajo los salarios del 20% de la población empleada a tiempo completo; y a 5.145 euros mensuales o 61.740 euros anuales el percentil 80, de forma que solo un 20% de los trabajadores con jornada a tiempo completo obtienen salarios superiores a ese valor.

Alemania cuenta con un Salario Mínimo General, cuyo valor constituye el límite salarial más bajo para la mayoría de los trabajadores. Solo algunos grupos están exentos, como los aprendices, los parados de larga duración o, en algunos casos, los becarios. Según la ley correspondiente (Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns, 2014), el salario mínimo legal en Alemania se estipuló a partir del 1 de enero de 2019 en 9,19 euros/hora, 1.592,93 euros/mes o 19.115,16 euros/año. Éste es evaluado y revisado por el Gobierno Federal cada dos años, habiendo aumentado un 3,96% desde el 1 de enero de 2017, donde se situó en 8,84 euros/hora. Además

del salario mínimo general, existen también salarios mínimos sectoriales más elevados derivados de negociaciones colectivas entre sindicatos y empresarios.

A fin de extender los datos salariales más allá de los términos generales, se estudiarán los ingresos brutos anuales, en función de diferentes factores como el género, la ocupación, la edad, el nivel de educación o el tipo de contrato entre otros.

2.3.3. Brecha salarial de género

Con objeto de estudiar las diferencias entre los salarios percibidos de mujeres y hombres es necesario analizar la distribución salarial en Alemania según el sexo. Si se analiza el periodo de 2006 a 2019 se puede determinar que, de media, las mujeres en Alemania ganaron considerablemente menos que los hombres. En Alemania, la brecha salarial es medida por la Oficina Federal de Estadística (2020f) como “la diferencia entre la media de los ingresos brutos por hora de hombres y mujeres”.

Figura 2.7 Diferencia salarial (% , parte superior) y comparación del salario bruto por hora (en euros, parte inferior) entre mujeres y hombres en Alemania. Datos de 2006-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de publicación del Instituto de Ciencias Económicas y Sociales (2021a) con datos adaptados de las encuestas salariales (Oficina Federal de Estadística, 2020a)

En el año 2019 la brecha salarial se situó en 19,2%, inferior en 0,9% respecto a 2018. De esta forma, las mujeres en 2019 percibieron unos ingresos brutos medios por hora de 17,98 euros, suponiendo el 80,8% de los percibidos por los hombres (22,26 euros brutos/hora). La diferencia, en términos anuales, entre la ganancia salarial media de las mujeres (46.181 euros) y de los hombres (55.652 euros), ambos trabajando a tiempo completo, fue de 9.471 euros en 2019. En este sentido, atendiendo a la jornada a tiempo completo, conviene considerar además el salario mediano de las mujeres

(3.117 euros mensuales o 37.404 euros anuales), que representó en 2019, el 87,56% del salario mediano de los hombres (3.560 euros mensuales o 42.720 euros anuales).

En los últimos años la brecha salarial muestra una tendencia ligeramente decreciente. Analizando la Figura 2.7, cabe destacar que, aun tratándose de un descenso constante, éste es considerablemente lento (en más de una década apenas disminuye en tres puntos porcentuales). Este descenso se debe a que, aunque los salarios de ambos experimenten un incremento en este periodo, el de las mujeres lo hace a un ritmo ligeramente mayor.

Teniendo en cuenta distintas variables socioeconómicas y examinando distintos sectores de la economía, llama la atención que la diferencia salarial entre hombres y mujeres tiende a ser mayor en las ocupaciones mixtas (aquellas que presentan una proporción equilibrada entre hombres y mujeres). Alcanzan su punto máximo en el sector servicios, sobre todo en las ocupaciones de “Arte, entretenimiento y ocio”, en la que asciende a 29%, “Servicios profesionales” con un 28%, y “Servicios Financieros y de Seguros”, ocupación en la que alcanza un 24%. En el caso de la industria manufacturera alcanza un 23%, mientras que en la construcción se sitúa apenas en un 6%. En cuanto al tipo de jornada, la brecha salarial es mayor en la jornada a tiempo completo (17%) que en la jornada a tiempo parcial (9%). Por último, cabe mencionar que las diferencias son sustancialmente mayores en el sector privado (21%) que en el público (7%).

Según diversos estudios realizados en la Encuesta de Estructura Salarial de 2018, cuyas conclusiones son aplicables al año 2019, en torno a tres cuartas partes de la brecha salarial se debe a factores estructurales, es decir, a que las mujeres trabajan en sectores y ocupaciones donde se percibe un salario inferior y a que tienen menos probabilidades de ocupar puestos de dirección. También a que la jornada de las mujeres sean con más frecuencia a tiempo parcial y en empleos de carácter temporal, ganando como consecuencia, de media, menos por hora. La cuarta parte restante de la diferencia salarial corresponde a la brecha salarial de género ajustada. Según esto, las trabajadoras percibieron, de media, un salario por hora alrededor de un 6% inferior, incluso asumiendo un trabajo comparable y presentando cualificaciones equivalentes.

Citando una publicación del Instituto de Investigación Económica y Social (2021b), en cuanto a la concentración en niveles de salarios de hombres y mujeres empleados a tiempo completo, cabe destacar que se muestran diferencias sobre todo en los niveles altos y bajos de la escala de ingresos. En el extremo superior de la escala, únicamente el 13,6% de las mujeres en 2019 percibieron un salario bruto mayor a 5.000 euros mensuales, mientras que en el caso de los hombres la proporción fue del

25,3%. De la misma forma, en el extremo inferior de la escala, el 18,1% de las mujeres ingresaron en 2019 un salario bruto medio mensual por debajo de los 2.000 euros mientras que la proporción de los hombres en este nivel de salarios ascendió apenas a 9,5%.

Finalmente, con fin de completar la descripción de desigualdad por sexo, cabe mencionar la proporción de los trabajadores que perciben un salario bajo. En 2019 el 19,9% de los asalariados de Alemania percibieron salario por hora inferior a 2/3 de la ganancia mediana por hora. De este total de asalariados con ganancia baja, el 60,5% eran mujeres.

2.3.4. Los salarios por Länder

En Alemania, los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial percibieron en 2019 un salario bruto medio de 22,60 euros/hora. Analizando la distribución entre los estados federados, se observan importantes diferencias entre las regiones del país.

Figura 2.8 Ganancia media por hora y anual (en euros) por estado federado en Alemania de trabajadores a tiempo completo y parcial, y de trabajadores a tiempo completo respectivamente. Datos de 2019



Fuente: Mapa y extracto de datos de configuración propia a partir de Encuesta Salarial Trimestral 2019 (Oficina Federal de Estadística, 2020a)

Entre los estados federados, *Hamburg*, cuyo salario bruto medio ascendió a 25,11 euros/hora o 60.010 euros anuales teniendo en cuenta únicamente a los trabajadores a tiempo completo, lidera la clasificación por delante de *Hessen* (24,70 euros/hora) y *Baden-Württemberg* (24,22 euros/hora).

Por el contrario, el salario por hora más bajo se registró en 2019 en *Mecklenburg-Vorpommern* situándose en 17,66 euros/hora o 39.854 euros anuales de aquellos trabajadores a tiempo completo, solo por debajo de *Sachsen-Anhalt* (18,19 euros/hora) y *Thüringen* (18,21 euros/hora).

Una razón importante que explica las diferencias de ingresos entre los distintos estados federados, de acuerdo con un informe emitido por la Oficina Federal de Estadística (2021), es la disparidad en cuanto a los niveles de productividad que presenta cada uno de los estados. En 2019, la productividad del trabajo, es decir, el Producto Interior Bruto por persona empleada, fue un 24,5% mayor en los antiguos estados federados (*Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hessen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein*) junto a *Berlin*, que la media de los nuevos estados federados (*Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen*) sin *Berlin*. La diferencia de ingresos entre el oeste y el este fue de un valor similar (27,1% o 4,97 euros/hora), pudiendo explicarse casi por completo por los diferentes niveles de productividad. También intervienen otros factores, como puede ser la menor prevalencia de los convenios colectivos en el este. Esta estructura ha permanecido casi inalterada durante varios años y refleja la clara distancia cultural existente entre la Alemania Occidental y la Oriental.

Además, en esta línea es importante mencionar las diferencias territoriales que presenta la brecha salarial entre hombres y mujeres, siendo en el este (21%) tres veces mayor que en el oeste (7%). Esta disparidad también se debe a varios factores estructurales entre los que destaca, según una publicación del Instituto de Investigación Social y Económica (2020), el hecho de que en el este de Alemania hay escasez de aquellas industrias que tradicionalmente ofrecen “empleos masculinos” bien remunerados, como es la fabricación de automóviles, la ingeniería mecánica o la industria química; industrias muy presentes en el oeste y que causan un mayor salario percibido, sobre todo por los hombres, en esta región del país. También intervienen, en menor medida, factores como un diferente desarrollo del sistema de atención infantil y una mayor presencia de mujeres en puestos de dirección en el oeste del país.

2.3.5. *Los salarios por actividad económica y grupo de ocupación*

En Alemania se percibió como salario, por término medio, 45.811 euros anuales (41.790 sin pagos extraordinarios), teniendo en cuenta aquellos trabajadores con

jornadas a tiempo parcial y a tiempo completo. Si bien es cierto, que este nivel de ingresos varía no solo en función de las características individuales del trabajador, si no también en función del sector en el que trabaja y el grupo de ocupación al que pertenece.

Tabla 2.4 Ingresos medios anuales (en euros) por sección de actividad en Alemania para trabajadores con jornadas a tiempo completo y parcial. Datos de 2019

	en total	sin pagos extraord.
Suministro de energía	67.016,00	58.455,00
Actividades financieras y de seguros	66.936,00	56.142,00
Información y comunicaciones	64.573,00	57.754,00
Producción de bienes de capital	61.844,00	54.179,00
Servicios profesionales, científicos y técnicos	59.894,00	52.458,00
Industria manufacturera	54.647,00	48.458,00
Industrias extractivas	54.024,00	48.541,00
Actividades inmobiliarias	50.849,00	45.067,00
Administración Pública, defensa y seguridad social	45.583,00	43.811,00
Educación y formación	44.519,00	42.841,00
Suministros de agua y control de la contaminación	44.045,00	40.829,00
Arte, entretenimiento y ocio	43.823,00	40.357,00
Construcción	42.106,00	39.094,00
Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos de motor	40.271,00	36.542,00
Actividades sanitarias y trabajo social	38.500,00	36.307,00
Otros servicios	37.754,00	35.188,00
Transporte y almacenamiento	36.581,00	34.000,00
Otras actividades empresariales	29.746,00	28.122,00
Hostelería	24.016,00	23.157,00
Total de actividades	45.811,00	41.790,00

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Anual Salarial 2019 (Oficina Federal de Estadística, 2020b)

En 2019, la actividad en la que los trabajadores percibieron de media unos mayores salarios fue “Suministro de energía”, donde la ganancia anual ascendió a 67.016 euros, siendo superior en un 46,3% a la media nacional del total de actividades. En segundo lugar se sitúa la actividad “Prestación de servicios financieros y de seguros” con 66.936 euros anuales de salario medio, y que seguida de “Información y comunicaciones” con 64.573 euros anuales, superaron a la media en 46,1% y 40,9% respectivamente. Por otro lado, fueron “Hostelería”, “Otras actividades empresariales” y “Transporte y almacenamiento” las actividades en las que los trabajadores percibieron, de media, un menor salario, ascendiendo a 24.016, 29.746 y 36.581 euros respectivamente.

Cabe considerar que, tal y como se puede observar en la Tabla 2.4, los pagos extraordinarios varían considerablemente en función de la actividad económica, así abarcan desde un 4,3% de la remuneración básica en el sector de la *Hostelería* hasta un 19,9% en el sector de *Prestación de servicios financieros y de seguros*. Por término medio representaron el 10,2% de la ganancia percibida por los trabajadores, tendiendo a ser mayor en aquellas industrias que presentan unos salarios más altos.

Para finalizar, es importante recalcar que en todas las actividades económicas las mujeres percibieron un salario inferior a los hombres.

Junto a la actividad económica a la que el trabajador se dedique, juega también un papel importante el grupo de ocupación en el que se encuentre. En Alemania, la Oficina Federal de Estadística (2021) clasifica a los trabajadores en cinco “grupos de rendimiento” según la cualificación y el grado de responsabilidad que requiera el puesto que desempeñan. De esta forma, el *Grupo de rendimiento 1* se compone de aquellos “trabajadores en puestos de dirección” que realizan importantes tareas de administración o gestión, así como los trabajos que requieren conocimientos especializados muy amplios. El *Grupo de rendimiento 2* es para trabajadores “altamente cualificados”, es decir, aquellos que desempeñan funciones difíciles, complejas y polifacéticas y con cierto grado de responsabilidad respecto a otros empleados. El *Grupo de rendimiento 3* está compuesto por “trabajadores cualificados”, es decir, aquellos con tareas especializadas difíciles. El *Grupo de rendimiento 4* comprende a “trabajadores semicualificados” con actividades predominantemente simples, para cuya realización se requieren ciertas habilidades para tareas específicas del sector; y finalmente, el *Grupo de rendimiento 5*, el cual lo componen “trabajadores no cualificados” con tareas simples u operaciones aisladas sin responsabilidad sobre otros trabajadores ni requerimiento de formación.

Tabla 2.5 Ingresos medios anuales (en euros) por grupo de rendimiento en Alemania para trabajadores con jornadas a tiempo completo y parcial. Datos de 2019

	en total	sin pagos extraord.
<i>Grupo de rendimiento 1</i>	92.055,00	80.189,00
<i>Grupo de rendimiento 2</i>	57.622,00	52.500,00
<i>Grupo de rendimiento 3</i>	38.692,00	35.840,00
<i>Grupo de rendimiento 4</i>	29.266,00	27.404,00
<i>Grupo de rendimiento 5</i>	22.512,00	21.385,00
Total de grupos de rendimiento	45.811,00	41.790,00

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Anual Salarial 2019 (Oficina Federal de Estadística, 2020b)

En el año 2019 fueron los trabajadores el Grupo de rendimiento 1 los que, evidentemente, percibieron un mayor salario medio anual, ascendiendo a 92.055 euros (80.189 sin pagos extraordinarios) y siendo superior a la media nacional en 100,95%. Es preciso resaltar la participación de mujeres dentro de este grupo de ocupación, que se sitúa en un 29,4%, pudiendo afirmar que menos de uno de cada tres directivos es mujer. Además de las diferencias en la participación, en este grupo, al igual que en el resto, existen diferencias según el sexo en la remuneración obtenida: los hombres en puestos de dirección percibieron de media 103.055 euros anuales, mientras que para las mujeres en puestos de dirección la ganancia media anual se situó en 69.216 euros.

Por otra parte, los empleados del Grupo de rendimiento 5 fueron los que percibieron un menor salario, situándose en 22.512 euros anuales (21.385 euros sin pagos extraordinarios), y suponiendo alrededor de un cuarto del sueldo de los trabajadores que componen el Grupo de rendimiento 1.

2.3.6. *Los salarios por tipo de jornada y de contrato*

El tipo de jornada laboral y la tipología de contrato son otros dos factores importantes a tener en cuenta a la hora de analizar la desigual distribución de los salarios entre la población de Alemania.

En lo que al tipo de jornada se refiere, en términos anuales el salario medio de aquellos que trabajan a jornada completa asciende en el año 2019 a 52.803 euros, un 51,54 % más que la media de la ganancia anual de los trabajadores a tiempo parcial, 27.213 euros. En este sentido es conveniente utilizar en el análisis la variable “ingresos brutos medios por hora”, con objeto de homogeneizar los datos.

Figura 2.9 Ingresos medios por hora según tipo de jornada y sexo en Alemania. Datos de 2019

	Ambos sexos			Mujeres			Hombres		
	en total	sin pagos extraord.	% var. interanual	en total	sin pagos extraord.	% var. interanual	en total	sin pagos extraord.	% var. interanual
Total	24,78	22,60	3,0	21,71	20,17	3,6	26,82	24,22	2,6
Tiempo completo	25,87	23,48	2,9	22,76	21,05	3,7	27,19	24,52	2,6
Tiempo parcial	20,34	19,03	3,8	20,14	18,86	3,6	21,19	19,77	4,4

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Anual Salarial 2019 (Oficina Federal de Estadística, 2020b)

En 2019 el promedio de ingresos brutos por hora ascendió a 24,78 euros. Los trabajadores cuya jornada fue a tiempo parcial (20,34 euros/hora) percibieron de media por hora un 27,19% menos que aquellos cuya jornada fue a tiempo completo (25,87 euros/hora). Es importante destacar que la ganancia por hora fue inferior para las mujeres en ambos tipos de jornada, pero la brecha salarial fue mayor en el tipo de jornada a tiempo completo. También se ha de tener en cuenta que el 48,4% de las

mujeres ocupadas trabajan a tiempo parcial, mientras que para los hombres la proporción únicamente es de un 11,5%.

Finalmente, un breve apunte sobre los motivos de esta diferencia salarial lo hace la Oficina Federal de Estadística (2021) sosteniendo que dos tercios de la diferencia son explicados por dos efectos: un mayor nivel de cualificación requerido, por término medio, en los trabajos a jornada completa; y una mayor frecuencia o probabilidad de encontrarse un trabajo a tiempo parcial en sectores con ingresos más bajos.

En cuanto al tipo de contrato, en Alemania la Oficina Federal de Estadística (2020e) distingue entre “condiciones de trabajo normales” y “condiciones de trabajo atípicas”. Se entiende por relación laboral normal una relación dependiente que se lleva a cabo a tiempo completo o tiempo parcial con más de 20 horas semanales y por tiempo indefinido, en la que además el empleado trabaja directamente con la empresa con la que tiene un contrato de trabajo. Entre los trabajos atípicos se encuentran los trabajadores con contrato temporal de máximo 2 años, los trabajadores subcontratados por un máximo de 18 meses, los trabajadores a tiempo parcial con un máximo de 20 horas semanales y aquellos con empleos marginales (en los que pueden percibir como máximo 450 euros al mes, también llamados “Minijobs”).

Del total de trabajadores ocupados en Alemania, el 19% lo son bajo condiciones de trabajo atípicas, y alrededor del 5% desempeñan empleos marginales o *Minijobs*. En este sentido, es de interés analizar las diferencias entre el salario percibido por estos trabajadores con contrato atípico y aquellos denominados como “normales”.

En términos anuales, en 2018 (año de los últimos datos disponibles), el salario medio correspondiente a los contratos normales (47.631 euros anuales) supera en un 62,4 % al de los contratos atípicos (17.929 euros anuales) y en 55,7% a los de duración determinada (26.532 euros anuales).

Figura 2.10 Ingresos medios por hora según tipo de contrato y sexo en Alemania. Datos de 2018

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	19,37	17,17	21,42
Condiciones de trabajo normales	22,03	19,51	23,82
Condiciones de trabajo atípicas	14,77	14,42	15,33
• Tiempo parcial <20 h	14,01	14,02	13,99
• De duración determinada	15,27	14,54	16,06
• Empleo marginal	11,06	10,98	11,20
• Trabajador subcontratado	14,32	13,73	14,54

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2018 (Oficina Federal de Estadística, 2020e)

En este caso vuelve a ser de conveniencia en el análisis hacer uso de la variable “ingresos brutos medios por hora”. Sabiendo que los ingresos brutos medios percibidos en 2018 ascienden a 19,37 euros/hora, conviene destacar que los contratos normales perciben de media 22,03 euros/hora, ganancia superior en un 32,96 % a los contratos atípicos, cuyos ingresos medios se sitúan en 14,77 euros/hora. Dentro de los trabajadores con condiciones de trabajo atípicas, son aquellos que desempeñan un empleo marginal los que presentan un menor salario (11,06 euros/hora). Por otro lado, el salario medio del régimen de contratación temporal asciende a 15,27 euros/hora. Cabe destacar que, en 2018, el 41,04 % de los ocupados que presentaban unas condiciones de trabajo atípicas percibía un salario inferior al “low pay rate”. El riesgo de un trabajador pertenecer a este grupo viene dado sobre todo por la actividad económica a la que se dedique (existe una mayor proporción en actividades como Hostelería o Salud y trabajo social), el grupo de ocupación (siendo muy frecuente en el Grupo de rendimiento 5), la edad (dos de cada tres empleados entre 15 y 24 años tienen un contrato atípico) y el género (el 30,7% de las mujeres tiene un contrato de trabajo atípico frente al 12,8% de los hombres). En esta línea, se ha de mencionar que en todos los tipos de contratos las mujeres perciben un menor salario que los hombres, menos en el caso de la jornada a tiempo parcial inferior a 20 horas, en el que el salario medio de las mujeres (14,02 euros/hora) es ligeramente superior al de los hombres (13,99 euros/hora).

2.3.7. *Los salarios según la nacionalidad, edad y nivel de estudios*

Las características individuales como la nacionalidad, la edad o el nivel de estudios alcanzado por la persona trabajadora constituyen también factores explicativos de la existencia de diferencias salariales entre la población en Alemania.

En lo que se refiere a las diferencias salariales según la nacionalidad del trabajador, tal y como sostiene la Agencia Federal para el Trabajo en su informe anual (2020a), los trabajadores extranjeros ganan considerablemente menos dinero que los nacionales.

Tabla 2.6 Ingresos medianos anuales (en euros) según nacionalidad en Alemania. Datos de 2019

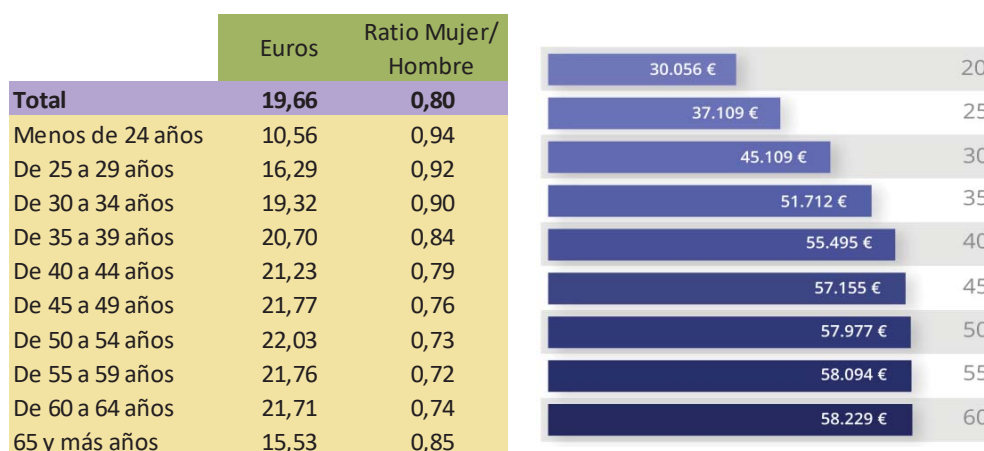
	Euros
Total	40.812,00
Alemana	42.108,00
Extranjera	31.368,00
• UE sin Alemania	30.252,00
• Top 8 Países de origen de asilo	24.420,00

Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística anual 2019 de Agencia Federal para el Trabajo (2020a)

Utilizando en este caso el valor mediano, cabe recordar que la ganancia bruta mediana en 2019 ascendió en Alemania a 40.812 euros anuales. Los trabajadores con nacionalidad alemana fueron los únicos en percibir un salario por encima de este valor nacional, ascendiendo a 42.108 euros anuales; mientras que el salario bruto mediano de los trabajadores con nacionalidad extranjera se situó un 23,14% por debajo de la mediana del país, concretamente en 31.368 euros anuales. Las estadísticas alemanas diferencian entre los salarios percibidos por los extranjeros procedentes de países de la Unión Europea (incluyendo a Reino Unido), que son un 25,9% inferiores al valor nacional (situándose en 30.252 euros); y aquellos percibidos por los trabajadores procedentes de los ocho países principales de origen de asilo (Afganistán, Eritrea, Irak, Irán, Pakistán, Nigeria, Somalia y Siria), que son inferiores en un 40,2% al valor nacional, ascendiendo a 24.420 euros anuales. Esta distinción es definida por la Agencia Federal para el Trabajo como “necesaria” dado que la evolución del mercado laboral alemán está cada vez más influenciada por los nacionales de estos países. En términos de desigualdad salarial, cabe destacar que alrededor de dos tercios de los trabajadores de este grupo (63,4%) perciben un salario por debajo de la ganancia baja. Estas diferencias salariales se originan principalmente por una menor edad y nivel de cualificación menor de los trabajadores extranjeros, así como por la barrera lingüística existente. Esto los lleva a desempeñar, por término medio, empleos más precarios que los trabajadores alemanes, a menudo por debajo de su nivel de cualificación formal. Con frecuencia estos empleos presentan formas atípicas y están encuadrados en sectores como la hostelería o la construcción (Christa Gotter et al., 2017).

En segundo lugar, analizando la distribución de los salarios en función de la edad de la población, observamos cómo en Alemania se percibe, por término medio, un incremento del salario a medida que aumenta la edad, a la vez que la productividad.

Figura 2.11 Ingresos medios por hora y anuales en función de la edad en Alemania. Datos de 2018



Fuente: Elaboración propia a través de Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2018 (Oficina Federal de Estadística, 2020e) y el Informe sobre la Biografía de los Salarios 2018 (Dr. Philip Bierbach, 2018)

Numerosos estudios científicos concluyen en que la productividad no disminuye con la edad, si no que aumenta (De Sivatte et al., 2018); puesto que aunque el rendimiento físico se vea mermado a lo largo de la vida, esto se compensa con la adquisición de conocimientos y habilidades que sólo se desarrollan a través de la experiencia. Este efecto se ve reflejado en la evolución de los salarios y cómo aumentan a lo largo de la vida del trabajador, aunque el ritmo de crecimiento es cada vez menor al aumentar la edad. Los últimos datos disponibles en Alemania provienen de la Encuesta de Estructura Salarial de 2018, observándolos se puede determinar que el salario medio bruto percibido de media en la edad de 50-54 años (22,03 euros/hora), supera al doble de la remuneración de un trabajador de menos de 24 años (10,56 euros/hora). Esta tendencia se rompe a partir de los 55 años por los efectos de la jubilación, ascendiendo, por término medio, el salario por hora de aquellos trabajadores con más de 65 años a 15,53 euros brutos. Del mismo modo se distribuye la proporción de trabajadores con ganancia baja (low pay rate) en función de la edad. En 2018 es el tramo de edad de trabajadores de 15 a 24 años el que presenta una mayor proporción de salarios inferiores al umbral de ganancia baja, ascendiendo a 48,28%; esto supone más del doble que en cualquier otro grupo de edad. Por otra parte, si se observa en Alemania la evolución de los ingresos por edad distinguiendo entre hombres y mujeres, se puede concluir en que en el caso de las mujeres la influencia de la productividad se superpone por otros efectos. Para ambos, los ingresos de los jóvenes de hasta 30 años aumentan de manera similar, ascendiendo la brecha salarial como máximo a un 8%. Sin embargo, tras la edad media del nacimiento del primer hijo (30,0 años en 2018 según estadísticas nacionales (2020)), la evolución es diferente: en el caso de los hombres el salario continúa aumentando (desde los 20,22 euros en la edad de 30-34 hasta los 25,26 euros en la edad de 55-59), mientras que en el caso de las mujeres se estanca el resto de años laborales alrededor de los 18 euros/hora. Esto sugiere que la brecha salarial de género se debe, en parte, a dificultades en la conciliación laboral y a un reparto no equilibrado en la crianza.

Finalmente, cabe señalar cómo se distribuyen los salarios en Alemania según el nivel de formación alcanzado de los trabajadores. Analizando los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística, se ha de ratificar la conclusión del análisis del Instituto de Investigación del Mercado de Trabajo y del Empleo (Schmillen & Stüber, 2014) : “la educación merece la pena”; considerando que en Alemania, por término medio, cuanto mayor sea el nivel de estudios del trabajador, más alta será la remuneración percibida. En este sentido, es de interés mencionar que por debajo de la media se encuentra el salario medio de aquellos trabajadores que únicamente hayan completado la educación primaria (18.858 euros), estudios secundarios de primera y segunda etapa (31.654 y 32.350 euros respectivamente) y de aquellos que posean un título oficial de grado universitario (41.631 euros)

Dentro de este orden de ideas, cabe destacar que únicamente los trabajadores que hayan realizado un máster (o similar) o un doctorado perciben salarios por encima de la media, en concreto de 34,7% y 96,8% respectivamente; pudiendo afirmar así, que estas tipologías de estudios superiores están especialmente bien retribuidas en el país.

*Tabla 2.7 Ingresos medios anuales (en euros) según el nivel de formación alcanzado en Alemania.
Datos de 2018*

	Euros
Total	46.562,0
Educación primaria o básica	18.858,0
Primera etapa de educación secundaria o similar	31.654,0
Segunda etapa de educación secundaria o similar	32.350,0
Grado universitario	41.631,0
Diploma, máster o examen estatal	62.722,0
Doctorado	91.627,0

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2018 (Oficina Federal de Estadística, 2020e)

Con referencia a los asalariados cuyo sueldo se sitúa por debajo de la ganancia baja, en Alemania la relación que hay entre un mayor nivel de cualificación y una menor probabilidad de obtener un salario situado en este tramo es evidente y similar a la de las medias internacionales (OECD, 2021). Así pues, alrededor del 48% de los trabajadores sin ninguna cualificación profesional obtienen un salario bajo, mientras que la proporción de aquellos que lo obtienen habiendo realizado una formación profesional ascendió a 18,9% y la correspondiente a empleados con estudios superiores se situó en un 4,6%.

Además, según la OCDE, Alemania presenta una brecha de género que persiste independientemente del nivel de formación, orientación del programa o campo de estudios, pero ésta es especialmente pronunciada en el nivel de estudios superiores, donde el salario de las mujeres supone solamente el 70% del salario de los hombres con el mismo nivel de formación. Esto sugiere la existencia de un “techo de cristal”, concepto que metaforiza la existencia de barreras no visibles que dificultan el ascenso laboral a las mujeres impidiendo su acceso a mejores puestos de trabajo en las organizaciones y por tanto a la obtención de mejores sueldos, aunque cuenten con la cualificación necesaria (Morrison et al., 1987).

2.4. El coste de nivel de vida en Alemania

Referirse al nivel de salarios de un país no basta; debe ir acompañado con la mención al nivel de su coste de vida.

En Alemania el coste de vida se estima a través de una estadística que estudia los ingresos, los cobros y los gastos de los hogares, llamada *Laufende Wirtschaftsrechnungen (LWR)* o Cuentas Económicas Corrientes, y realizada por la Oficina Federal de Estadística (2020g). Esta determina que el mayor determinante del nivel de coste de vida es el coste derivado de la vivienda. En relación con el gasto en vivienda cabe destacar, que según el Microcenso de Condiciones de Vivienda (2019), en ningún otro país de la Unión Europea tan poca gente vive “en sus propias cuatro paredes” como en Alemania, ascendiendo la proporción de viviendas en propiedad a 46,5% y, por consecuente, la correspondiente a alquiler a 53,5%. Así, el precio medio de vivienda libre alcanza los 2.700 euros/m², mientras que el precio medio de alquiler asciende a 800 euros por 100 m² de superficie media. No obstante, es necesario considerar que existen considerables diferencias regionales en torno a este indicador; situándose el nivel de coste de vida en las siete grandes metrópolis alemanas (*München, Frankfurt am Main, Berlin, Hamburg, Stuttgart, Düsseldorf y Köln*) hasta un 45% por encima de la media nacional. (Oficina Federal de Estadística et al., 2021).

El gasto en vivienda está incorporado en la estadística LWR en el capítulo de “Vivienda, energía y mantenimiento de la vivienda” y supone el 34,6% del presupuesto de los hogares en 2019; situándose el gasto total medio por hogar en 30.888 euros anuales y el gasto total medio por persona en 20.340 euros anuales. Las partidas que componen el gasto total medio por hogar son detalladas en la Figura 2.12, la cual permite realizar comparaciones referentes al nivel de coste de vida con una mayor precisión. Ahora bien, es importante aclarar que se trata de valores medios y que existen importantes diferencias dentro del país según el tamaño del hogar, la etapa de vida, el lugar de residencia o el propio nivel de ingresos, entre otros.

Figura 2.12 Gasto medio por hogar en Alemania. Datos de 2019

	Euros/año	Proporción %
Total	30.888	100
Vivienda, energía y mantenimiento de la vivienda	10.680	34,6
Alimentos, bebidas y tabaco	4.272	13,8
Transporte	4.212	13,6
Ocio, entretenimiento y cultura	3.408	11,0
Restaurantes y hoteles	1.884	6,1
Muebles, electrodomésticos y otros objetos	1.692	5,5
Vestido y calzado	1.272	4,1
Salud	1.248	4,0
Otros bienes y servicios	1.176	3,8
Comunicaciones	780	2,5
Enseñanza	252	0,8

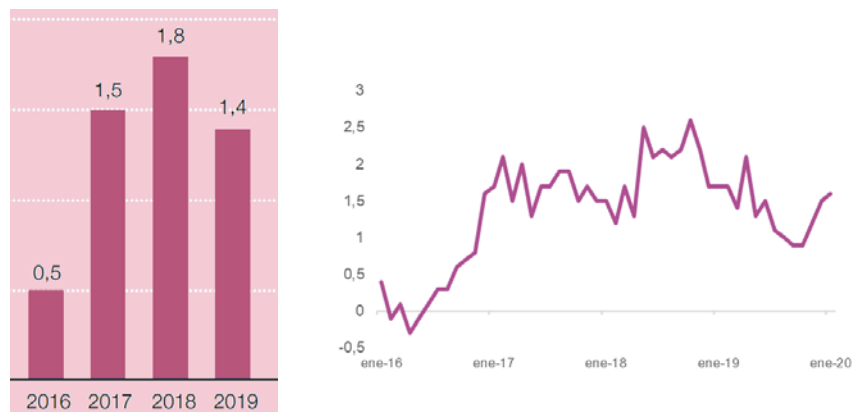
Fuente: Elaboración propia con datos adaptados de la Estadística Cuentas Económicas Corrientes 2019 (Oficina Federal de Estadística, 2020g)

El segundo gasto más importante en el presupuesto de hogares, después del correspondiente a la vivienda, es el de “Alimentos, bebidas y tabaco”, cuyo gasto medio ascendió a 4.272 euros anuales, suponiendo un 13,8% del total y dentro del cual destaca el consumo de *Carne* (2,1%), *Pan y cereales* (1,85%), *Leche, queso y huevos* (1,8%) y *Verduras, patatas* (1,4%). Esta partida fue seguida con una reducida diferencia por “Transportes”; en Alemania los hogares destinaron 4.212 euros a la movilidad, lo que supone el 13,6% de su presupuesto, destacando sobre todo las partidas de *Vehículos* (4,8%) y *Combustibles y lubricantes* (3,4%).

En relación a otros países de la Unión Europea, el índice de precios de la cesta de la compra en Alemania (en términos de paridad de poder adquisitivo), según el informe de Eurostat (2021e), toma un valor de 107.7, superando al valor medio (EU27 = 100) en más de 7 puntos porcentuales y definiendo al país así como “relativamente caro”.

En última instancia, se ha de considerar en el estudio el valor que toma el Índice de Precios al Consumo (*Verbraucherpreisindex*) en Alemania. Se trata de un indicador que mide la evolución media de los precios de bienes y servicios que adquieren los hogares para su consumo en el país, apoyándose principalmente en la Estadística de Cuentas Económicas Corrientes. De igual modo, con la finalidad de realizar comparaciones internacionales, cabe mencionar a su vez el Índice de Precios al Consumo Armonizado (*Harmonisierter Verbraucherpreisindex*).

Figura 2.13 Variación (%) de la media anual del IPC y evolución mensual de IPCA en Alemania. Datos de 2016 a 2019



Fuente: Elaboración propia con datos adaptados de Datenreport 2021 (Oficina Federal de Estadística et al., 2021) y de Estadísticas Europeas (Eurostat et al., 2020)

La Figura 2.12 ilustra la evolución que han experimentado los niveles de precios en los últimos años. En 2019, la tasa media del IPC general en Alemania alcanzó el valor de 1,4%, inferior en 0,4% respecto al año anterior. Por su parte, la tasa media anual del IPCA ascendió a 1,36%.

Esta subida de precios, según los expertos en Alemania, se encuentra demasiado alejada del 2% establecido como nivel de inflación “ideal” por el Banco Central Europeo (Frankfurter Allgemeine Zeitung, 2020), ya que, aunque los consumidores estén satisfechos por el incremento en su poder adquisitivo, es considerablemente inferior al aumento del nivel de los salarios y se teme por tanto, que esta situación pueda frenar el crecimiento económico a medio plazo del país.

3. CONCLUSIONES

En este último capítulo se presentarán las conclusiones más importantes que se extraen de la comparación entre los mercados laborales de España y Alemania, cuyo análisis ha sido realizado en las páginas previas. Cabe mencionar que la intención de este trabajo era que el lector pudiese recurrir paralelamente a los capítulos 1 y 2, referentes a la descripción de ambos países, con el objeto de realizar múltiples comparaciones entre ellos. En mi opinión, este objetivo ha sido logrado de manera satisfactoria.

Antes de nada, se ha de destacar que realizar comparaciones internacionales no es tarea fácil. Las oficinas estadísticas de ambos países funcionan de manera diferente y priorizan distintos campos de estudio. En este sentido es evidente tratar de recurrir a estadísticas a nivel internacional, donde exista una metodología uniforme, como pueden ser aquellas realizadas por Eurostat o la OCDE. Si bien es cierto que estas no son tan detalladas como es requerido en este análisis y que se encuentran atrasadas. Por este motivo se ha decidido proceder de la siguiente forma: en primer lugar, se han extraído multitud de datos de diferentes encuestas e informes del Instituto Nacional de Estadística de España como referencia y, posteriormente, se ha tratado de reunir datos análogos de la Oficina Federal de Estadística de Alemania que pudiesen ser comparables. Aquí se han presentado algunos obstáculos, sobre todo en el estudio de los salarios, como pueden ser:

- En Alemania los ingresos brutos se miden predominantemente en forma de salarios brutos por hora o mensuales, mientras que en España predominan las estadísticas en torno a la “ganancia anual bruta”. A efectos comparativos, por tanto, se ha de hacer una aproximación por extrapolación, lo que plantea considerables problemas metodológicos debido a los diferentes sistemas jurídicos y de negociación colectiva.
- Las estadísticas publicadas por la Oficina Federal de Estadística en Alemania no priorizan, a diferencia del INE en España, el estudio de los salarios por características personales, por lo que se ha tenido que recurrir en múltiples ocasiones a estadísticas realizadas por la Agencia Federal del Trabajo.

- En Alemania abundan los estudios referidos al reparto de la riqueza en la población, no tanto a la distribución de los salarios.
- Los sistemas impositivos entre ambos países también difieren de manera considerable, por lo que con objeto de simplificar el estudio se han tenido en cuenta los salarios brutos.

Teniendo esto en cuenta, se puede proceder a la comparación de los datos más relevantes.

Por un lado, en lo que respecta a magnitudes sociales, cabe destacar que, aunque Alemania presenta una población considerablemente mayor que España (233 hab/m² frente a 93 hab/m² de densidad poblacional) es un país más desarrollado en términos de IDH y de alfabetización, además de contar con un mayor índice de fecundidad y tasa de natalidad. No obstante, tanto la esperanza de vida como el porcentaje de personas que definen su estado de salud como bueno o muy bueno es mayor en España, a la vez que la tasa de mortalidad es más reducida.

Siguiendo con magnitudes económicas, el PIB per cápita es considerablemente mayor en Alemania (41.510 frente a 26.439 euros por habitante); y es que, aunque ambos presentan la estructura de un país altamente desarrollado además de una buena coyuntura económica, Alemania lo hace con una producción industrial de gran importancia donde destaca la fabricación de vehículos, industria eléctrica, fabricación de maquinaria y química; contando además con un nivel de exportaciones muy alto. España, a su vez depende en mayor medida del comercio, transporte y la hostelería, y presenta un mayor peso económico en sectores como la construcción y actividades inmobiliarias; además de una considerable deuda pública. Las diferencias entre el tejido productivo de ambos países llevan a España a contar con una capacidad relativamente menor de generación de bienes y servicios de manera eficiente, debiéndose en gran medida también al menor esfuerzo realizado por el país en investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación (1,24% del PIB frente al 3,17% en Alemania de acuerdo con un informe realizado por la Comisión Europea (2020) con datos del año 2019).

Respecto a los datos del mercado laboral, objetos de este estudio, cabe destacar de ambos países la relación entre la población con disponibilidad para trabajar y la población que efectivamente trabaja. Poniendo el foco en la edad de 15 a 64 años, en Alemania la población activa supone el 79,2%, mientras que la realmente ocupada el 76,7%. De esta forma, la tasa de desempleo alcanza un 5%. Por el contrario, España presenta una menor tasa de actividad, situándose en 73,8% y una aún menor proporción de población ocupada (63,3%); alcanzando la tasa de paro el 14,1%.

También la tasa de paro femenino es mucho mayor en España y aunque en los dos países existen claras diferencias territoriales, el patrón espacial en España es Norte-Sur, mientras que en Alemania es Este-Oeste; debiéndose para ambos a numerosos factores estructurales que dificultan la reducción de la magnitud de disparidades regionales. En lo que concierne a la estructura del mercado de trabajo según la situación profesional, en España existe una mayor proporción de trabajadores por cuenta propia que en Alemania, y son proporcionalmente muchos más los asalariados pertenecientes al sector público. Con atención a la nacionalidad, la proporción de ocupados extranjeros es similar en ambos países, pero la disparidad existente entre la tasa de desempleo de los trabajadores nacionales y los extranjeros es considerablemente mayor en Alemania. El mercado laboral también presenta diferencias con relación a la estructura de edad, destacando sobre todo la preocupante tasa de desempleo juvenil en España del 32,6%, que tiene todo que envidiar a la proporción de jóvenes parados en Alemania, que apenas se separa de la proporción de parados en general, situándose en 5,1%. La rigidez del mercado laboral español, las deficiencias de su sistema educativo y la alta tasa de abandono escolar temprano convierten el desempleo juvenil en España en una cuestión estructural cuyo abordaje debería ser, sin duda, una cuestión a priorizar en las políticas de empleo del país. Asimismo, la proporción de adultos entre 65 y 69 años que siguen trabajando es sorprendentemente superior en Alemania, tanto con respecto a España como a sus países vecinos.

En el marco de características en las que se encuadra el mercado laboral de cada país, cabe concluir destacando que existen considerables diferencias en lo que respecta a las remuneraciones salariales, las cuales se desglosarán brevemente en las siguientes líneas.

El salario anual que perciben por término medio los trabajadores en Alemania supone casi el doble (188%) del percibido por aquellos que trabajan en España. En otras palabras, un asalariado medio español necesita trabajar casi dos años para ganar lo mismo que un trabajador alemán en uno. Esta diferencia salarial es explicada en gran parte por una mayor productividad per cápita en Alemania (la relación entre el PIB per cápita de ambos países es de un 157%). La parte no explicada se debe a otros factores que, quedando fuera del alcance de este estudio, presento como objeto de interés para una posible futura línea de investigación.

Más allá de la disparidad entre valores medios, cabe mencionar que ambos países presentan desigualdades territoriales en cuanto al nivel salarial, aunque siguiendo diferentes patrones espaciales y siendo la desigualdad más acentuada en España. Asimismo, en los dos países la ganancia difiere según la actividad económica que ejerza el trabajador, siendo además, en ambos, las actividades de *Suministro de energía* y

Hostelería en las que los trabajadores perciben el mayor y el menor salario medio respectivamente. También la diferencia en los salarios en cuanto al grado de supervisión y responsabilidad es similar, obteniendo un directivo, tanto en España como en Alemania, por término medio un salario en torno a cuatro veces mayor que un trabajador del último grupo de ocupación.

Otro paralelismo es el caso de la brecha salarial de género, que se diferencia apenas en un 0,3% entre ambos países y presenta las mismas características en su distribución como, por ejemplo, un mayor alcance en ocupaciones donde la presencia de la mujer es mayoritaria, bajo condiciones de estabilidad y en la etapa de maternidad. La proporción de trabajadoras con ganancia baja también es similar. Así, alcanzar la igualdad salarial de género se ha establecido dentro de uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (2015), tratándose de una cuestión de alta complejidad y persistente a nivel mundial.

Por su parte, cabe resaltar que tanto en España como en Alemania la edad y la nacionalidad son especialmente relevantes en la determinación del nivel salarial, siendo similar en ambos países la relación entre los salarios de jóvenes-adultos y extranjeros-nacionales. Algo semejante ocurre con el nivel de formación alcanzado. A pesar de las diferencias existentes entre los sistemas educativos de cada país, ambos presentan una relación positiva entre el nivel salarial y el nivel educativo; aunque siendo la proporción de titulados universitarios que perciben un salario por debajo de la ganancia baja considerablemente inferior en Alemania, ascendiendo al 4,6% frente al 19% en España.

Finalmente, teniendo en cuenta el coste de vida y el índice de precios de cada país, los resultados de este estudio confirman la hipótesis de que en Alemania los salarios son mayores que en España a todos los niveles. Al mismo tiempo, bajo mi opinión, los indicadores analizados en este trabajo son determinantes para poder establecer además, que es el mercado laboral alemán el que presenta mejores condiciones. Ahora bien, a la hora de determinar en qué país hay una mayor calidad de vida ya intervienen otros factores, en muchos casos no cuantificables; y esta cuestión, al ser de indudable dimensión subjetiva, la dejo abierta a la reflexión del lector.

BIBLIOGRAFÍA

Adobe Stock. (s. f.). *Imágenes libres de derechos de autor, gráficos, vectores y vídeos.*

<https://stock.adobe.com/es/Library/bab9ed4d-d755-4486-9a71-9edd3af88479>

Autorengruppe Bildungsberichterstattung & Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation. (2020). *Bildung in Deutschland 2020: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt / Autorengruppe Bildungsberichterstattung.* wbv Media.

Banco de España. (2020). *Balanza de Pagos y Posición de Inversión Internacional.*

Beatriz, T. (2019, agosto 13). España ya supera la media de los países desarrollados en número de autónomos. *Autónomos y Emprendedores.*

Blázquez, M. L., Masclans, R., & Canals, J. (2020). *Las competencias profesionales del futuro: Un diagnóstico y un plan de acción para promover el empleo juvenil después de la COVID-19.* 90.

Bundesagentur für Arbeit. (2020a). *Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (N.º 2019).*

Bundesagentur für Arbeit. (2020b). *Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2019.* (p. 234). Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit. (2020c). *Einzelangaben—Statistik der Bundesagentur für Arbeit.*

Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2020). *Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit*.

Bundeszentrale für Politische Bildung. (2020). *Alter der Mütter bei der Geburt ihrer Kinder*.

Christa Gotter, Thomas Ketzmerick, & Sabrina Reis. (2017). Zuwanderung nach Deutschland und die Stellung von Ausländern auf dem Arbeitsmarkt. *Landwirtschaftliches Personal-management im Kontext internationaler Zuwanderung nach Deutschland*, 234.

Comisión Europea. (2019). *Eurostat: Estadísticas europeas*.

Comisión Europea & Secretaría General. (2019a). *COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT. Country Report Germany 2019*.

Comisión Europea & Secretaría General. (2019b). *DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN. Informe sobre España 2019*.

Reglamento (CE) nº 530/1999 del Consejo, de 9 de marzo de 1999, relativo a las estadísticas estructurales sobre ingresos y costes salariales., (1999).

Constitución Española, Pub. L. No. Constitución, BOE-A-1978-31229 29313 (1978).

datosmacro.com. (2020). *España: Economía y demografía 2021*.
<https://datosmacro.expansion.com/paises/espana>

De la Rica, S. (2017). Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida. *Revista de Ciencias y Humanidades de la Fundación Ramón Areces*, 16, 59-71.

De Sivatte, I., Olmos, R., Simón, C., & Martel, M. (2018). El efecto de la edad, la experiencia y la formación en la productividad laboral. *Cuadernos de Información Económica*, 263, 13-24.

Deutsche Bundesbank. (2020). *Die deutsche Zahlungsbilanz für das Jahr 2019*. 24.

Deutsche Welle. (2020). *Alemania: Crecimiento económico se ralentiza al 0,6 por ciento en 2019*.

Die ZEIT. (2014, octubre 6). *Arbeitslosigkeit: Schlauer Osten*.

DIW Berlin: *Medianeinkommen*. (2021).
https://www.diw.de/de/diw_01.c.413351.de/medianeinkommen.html

Dolado, J. J., Jansen, M., Felgueroso, F., Fuentes, A., & Wölfl, A. (2013). *Youth Labour Market Performance in Spain and its Determinants: A Micro-Level Perspective*. OECD.
<https://doi.org/10.1787/5k487n5bfz5c-en>

Dr. Philip Bierbach. (2018). *Gehaltsbiografie 2018* (p. 20).

EL PAÍS. (2020, enero 31). *La economía española cerró 2019 con un crecimiento del 2% tras acelerarse en el último trimestre*.

Embajada de Alemania. (2021). *Idiomas en Alemania*.

Europäischer Sozialfonds für Deutschland, Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, & Union Europea. (2014). *Operationelles Programm ESF Bund Deutschland 2014-2020*.

Eurostat. (2020). *The European economy since the start of the millennium—Share of government employment nearly stable.*

Eurostat. (2021a). *EU Statistics on Income and Living Conditions microdata 2004-2019* (Versión 2) [Data set]. <https://doi.org/10.2907/EUSILC2004-2019V.2>

Eurostat. (2021b, junio). *Unemployment statistics and beyond.*

Eurostat. (2021c). *Youth unemployment rate by sex, age and country of birth.*
<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Eurostat. (2021d). *Datenbank—Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (LFS/AKE)—Eurostat.*

Eurostat. (2021e, diciembre 15). *Comparative price levels of consumer goods and services.*

Eurostat, Banco Central Europeo, & Comisión Europea. (2020). *Inflation: Harmonised Index of Consumer Prices (HICP).*

Fanjul, G., & Gálvez-Iniesta, I. (2020). *Extranjeros, sin papeles e imprescindibles: Una fotografía de la inmigración irregular en España.*

Fazit Communication GmbH. (2022). *La actualidad de Alemania: Sistema político.*

Forte de Campos, V., Moral Benito, E., & Quintana González, J. (2021). *Un índice del coste de la vida en las ciudades españolas.*

Frankfurter Allgemeine Zeitung. (2020, enero 3). *Inflation: Preise sind 2019 schwächer gestiegen als zuvor.*

Gallego Rodríguez, D. (2019). *Las diferencias en las tasas de paro en las regiones españolas.*

Geografía de España | *Cámara Oficial Española de Comercio del Ecuador*. (s. f.). Recuperado 20 de abril de 2021, de <https://www.camaraofespanola.org/geografia-de-espana/>

Guevara, H. H., Grassano, N., Tuebke, A., Amoroso, S., Csefalvay, Z., & Gkotsis, P. (2020). The 2019 EU Industrial R&D Investment Scoreboard. En *JRC Research Reports* (EUR 30002). ISBN 978-92-76-11261-7, doi:10.2760/04570, JRC118983.

Guillermo Westreicher. (2020, junio 23). *Marco alemán*. <https://economipedia.com/definiciones/marco-aleman.html>

Hobler, D., Pfahl, S., Zucco, A., & Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). (2020). 30 JAHRE DEUTSCHE EINHEIT. *60*, 50.

Instituto Nacional de Estadística. (2020a). *Contabilidad Nacional Trimestral de España: Principales agregados (CNTR)*.

Instituto Nacional de Estadística. (2020b). *Encuesta de Población Activa (EPA) 2019*.

Instituto Nacional de Estadística. (2020c). *Índice de Precios de Consumo (IPC)—Base 2016*.

Instituto Nacional de Estadística. (2020d). *Cifras oficiales de población de los municipios españoles: Revisión del Padrón Municipal*.

Instituto Nacional de Estadística. (2020e). *Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) 2019* (p. 9).

Instituto Nacional de Estadística. (2020f). *Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2018*.

Instituto Nacional de Estadística. (2021a). *España en cifras 2020*.

Instituto Nacional de Estadística. (2021b). *Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) 2019*.

Instituto Nacional de Estadística. (2021c). *Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF)*.
https://www.ine.es/prensa/epf_2020.pdf

La Moncloa, Presidencia del Gobierno Español, & Gobierno de España. (2022a). *La Moncloa: País, Historia y Cultura*.

La Moncloa, Presidencia del Gobierno Español, & Gobierno de España. (2022b). *Presidencia del Gobierno*.

Maqueda, A. (2021, septiembre 28). España tiene la mitad de tasa de empleo que la UE en los mayores de 64. *El País*.

Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. (2020). *La inflación se sitúa en el 0,8% y se mantiene el diferencial favorable para España respecto a la zona euro*.

Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009, Pub. L. No. Real Decreto 475/2007, BOE-A-2007-8824 18572 (2007).

Ministerio de Sanidad. (2021). *Informe Anual del Sistema Nacional de Salud 2019* (N.º 133-20-031-6; p. 267). Gobierno de España.

Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, Pub. L. No. Real Decreto 1462/2018, BOE-A-2018-17773 127427 (2018).

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020). *La Situación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo 2020*. 38.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021). *La Situación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo 2021*. 38.

Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. (2020). *Sistema Estatal de Índices de Alquiler de Vivienda por comunidades y provincias*.

Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana & DG de Vivienda y Suelo. (2020). *Observatorio de Vivienda y Suelo. Boletín Anual 2019* (N.º 796201109).

Verdienststatistikgesetz vom 21. Dezember 2006, BGBl. I S. 3291 4 (2006).

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns, BGBl. I S. 1348 (2014).

Entgeltbescheinigungsverordnung, BGBl. I S. 2712 3 (2013).

Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales. (2015, febrero). *BMAS - Personen, die nicht am Erwerbsleben teilnehmen – Analyse sozio-ökonomischer Merkmale unter besonderer Berücksichtigung des Haushaltskontextes und Bestimmung des Arbeitskräftepotenzials*.

Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest Corporations?* Pearson Education.

OECD. (2021). *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*. Organisation for Economic Co-operation and Development.
<https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>

Oficina de Información Diplomática. (2021). *Ficha País—Alemania*.

Oficina Federal de Estadística. (2008). *Klassifikation der Wirtschaftszweige*. 828.

Oficina Federal de Estadística. (2019). *Mikrozensus 2018 auf Grundlage 2011* (DOI: 10.21242/12211.2018.00.00.3.1.1).

Oficina Federal de Estadística. (2020a). *Arbeitnehmerverdienste—Vierteljahresergebnisse. 2019.01 - 2019.04*.

Oficina Federal de Estadística. (2020b). *Verdiensterhebung 2019—Erhebung über die Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Verdienste und Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten*. *Statistisches Bundesamt*, 35.

Oficina Federal de Estadística. (2020c). *Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung* (Fachserie 1 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit-Reihe 4.1; p. 243).

Oficina Federal de Estadística. (2020d). *Mikrozensus 2019 auf Grundlage 2011* (DOI: 10.21242/12211.2019.00.00.3.1.0).

Oficina Federal de Estadística. (2020e). *Verdienststrukturerhebung: Niveau, Verteilung und Zusammensetzung der Verdienste und der Arbeitszeiten abhängiger Beschäftigungsverhältnisse. 2018.1 2018.2 2018.3*.

Oficina Federal de Estadística. (2020f). Gender Pay Gap 2019: Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen erstmals unter 20 %. *Statistisches Bundesamt*, 484.

Oficina Federal de Estadística. (2020g). Konsumausgaben und Lebenshaltungskosten. *Laufende Wirtschaftsrechnungen Einkommen, Einnahmen und Ausgaben privater Haushalte, 2019*(2150100197004), 174.

Oficina Federal de Estadística. (2021a). *Consumer price index—Statistisches Bundesamt*.

Oficina Federal de Estadística. (2021b). *GENESIS - Statistische Datenbank*.

Oficina Federal de Estadística. (2022). *National Accounts—At a glance 2021*.

Oficina Federal de Estadística, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), & Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB). (2021). Datenreport 2021. *Datenreport: ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*, ISBN 3-8389-7209-1.

Oficinas de Estadística comunes del Gobierno y Estados Federados & Bundesagentur für Arbeit. (2021). *Regionalatlas Deutschland: Arbeitslosenquote 2019*.

Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Agenda 2030: Objetivos y metas de desarrollo sostenible*.

Pixabay. (2012, abril 11). *Mapa Político de Alemania*.
<https://pixabay.com/es/vectors/alemania-mapa-pol%C3%ADtica-regiones-29222/>

Roberto Bande. (2014, octubre 22). ¿Por qué existe un patrón espacial Norte-Sur en el desempleo español? *ABC Blogs*.

Rojo, P. por E. (2021, junio 23). *Salarios. Un apunte sobre la Encuesta de Estructura Salarial de 2019*.

Schmillen, A., & Stüber, H. (2014). *Lebensverdienste nach Qualifikation: Bildung lobnt sich ein Leben lang* (Research Report N.º 1/2014). IAB-Kurzbericht.

Statista. (2020). *Producto interior bruto (PIB) per cápita de España 2008-2020*.
<https://es.statista.com/estadisticas/479591/producto-interior-bruto-pib-real-per-capita-en-espana/>

UGT & Vicesecretaría General. (2022). *La subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) acorta la brecha salarial entre mujeres y hombres* (p. 47). Gobierno de España.

UNESCO. (2013). *Alfabetización*. <https://es.unesco.org/themes/alfabetizacion>

Victoria E. Romero Ojeda. (2018). *Evolución del PIB per cápita en España*. 20, 83-86.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). (2021a). *Gender Pay Gap 2006-2020*.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). (2021b). *Vollzeitbeschäftigte mit Einkommen bis 2.000 Euro in Deutschland 2011-2020*.