

LOS SALARIOS EN MÁLAGA EN 2019: CARACTERÍSTICAS PERSONALES

A diferencia de otros informes anteriores en que analizábamos la evolución de los salarios en la provincia durante los últimos seis años de la recuperación, después de la fuerte devaluación salarial de 2008-2013, el **objeto** de estas páginas es estudiar las **variaciones de los salarios** en la provincia en el año 2019 en función de las distintas **características personales** de las personas asalariadas, características que más adelante detallamos.

Para ello, nos vamos a apoyar en el Informe de “Los Salarios en Andalucía”, elaborado por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Se trata de la explotación de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), a los que se le ha unido datos de la afiliación a la Seguridad Social, así como datos salariales de la Agencia Tributaria, procedentes del Modelo 190 (Resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta), datos salariales que son los mismos que hemos utilizado en los informes anteriores mencionados arriba.

1.- LOS SALARIOS EN MÁLAGA EN 2019: VISIÓN GENERAL.-

Este informe presenta, en primer lugar, el **Salario Bruto Anual**, que es la suma de las percepciones salariales recibidas por cada asalariado en los períodos que haya trabajado en 2019 por cuenta ajena. Y se entiende por “asalariado” a la persona residente en Andalucía con algún período de ocupación por cuenta ajena a lo largo del año. Pues bien, el **Salario Medio de Málaga en el año 2019 fue de 16.235 euros anuales**¹, un salario superior a la media andaluza (15.215 €) en 1.020 euros, e inferior a la media nacional (19.572 €) en 3.337 euros al año.

En comparación con las restantes provincias andaluzas, Málaga ocupa el segundo lugar, a muy poca distancia de Sevilla (16.271 €) y a bastante más de la provincia que ocupa del último lugar, Jaén (13.172 €).

En segundo lugar, este estudio presenta el salario por unidad de tiempo, que denomina el **salario equivalente a tiempo completo**. Es el cálculo de cómo sería el salario anual si hubiese trabajado todo el año a jornada completa. Es un concepto de interés, porque sabemos que el salario bruto medio, en muchas ocasiones, está condicionado a la baja porque determinados colectivos no han trabajado el año completo.

¹ En los anteriores informes, utilizando solo los datos de la Agencia Tributaria, el salario medio en Málaga en 2019 era de 17.390 euros. La diferencia se explica principalmente porque el informe del IECA, al introducir datos de Seguridad Social, no contempla a los empleados públicos que no cotizan a la Seguridad Social, sino a las distintas Mutualidades (MUFACE, MUGEJU e ISFAS). El INE estima que éstos son aproximadamente el 30% de los empleados públicos, y como los empleados públicos afiliados y en alta a la Seguridad Social fueron en 2019 una media de 72.674 en la provincia, resultaría que no contempla unos 31.150 empleados públicos, que, por otra parte, tienen salarios superiores a la media provincial.

Con este segundo concepto, el **salario medio en Málaga en 2019 fue de 22.799** euros anuales, lógicamente superior al anterior concepto porque lo que se ha hecho, en definitiva, es eliminar el efecto sobre el salario anual del número de jornadas anuales trabajadas.

También el salario en Málaga es superior a la media andaluza (22.032 €) en 767 euros, e inferior a la media nacional (25.284 €) en 2.485 euros anuales. En la comparación con las otras provincias andaluzas, Málaga vuelve a ocupar el segundo lugar, en este caso tras Cádiz (22.998 €) y más distanciada de la última que ahora es Huelva (20.214 €).

Lo importante de este segundo concepto es que permite conocer el tiempo que cada asalariado, de media, ha trabajado en 2019 con respecto al que supondría una jornada completa durante todo el año, como el cociente entre ambos salarios. En Málaga, este tiempo es el 71,2%, es decir, en Málaga **cada asalariado de media trabajó solo el 71,2% del tiempo** que supone todo el año a jornada completa. La diferencia hasta el 100% es el resultado de períodos cortos de trabajo, interrupciones de contratos, y/o temporalidad, y/o parcialidad.

Este porcentaje de tiempo trabajado en Málaga, también ahora es superior a la media andaluza (69,1%) e inferior a la media nacional (77,4%). Y en la comparación con las provincias andaluzas, Málaga sigue ocupando la segunda plaza, después de Sevilla (71,8%), y lejos del último lugar de Huelva (63,9%).

Por último, en este primer apartado es interesante señalar el **notable incremento del salario bruto medio en 2019**. Este incremento nominal ha sido del 4,7% en la provincia, y en términos reales del **3,9%**. Esta vez por debajo del crecimiento salarial en Andalucía (4,8% nominal y 4,3% real) pero superior a la media nacional (3,5% nominal y 2,8% real), crecimientos no registrados en años inmediatamente anteriores².

Como **causas de este crecimiento** salarial en 2019 se pueden apuntar, por una parte, el crecimiento económico provincial (2,7% en el PIB), y también andaluz (2,1% en el PIB) y nacional (2,0% en el PIB). En segundo lugar, la relativa fortaleza de la negociación colectiva en nuestra provincia y, en tercer lugar, el impulso que supuso el aumento importante del 22,3% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para alcanzar en 2019 los 900 euros mensuales.

Respecto a las **provincias andaluzas**, Málaga no ocupa un lugar entre las de mayor crecimiento, sino solo el séptimo lugar, solo por delante de Sevilla (3,7% en términos reales), en un ranking que encabezan Jaén (5,4%) y Huelva (5,0%). En cualquier caso, son crecimientos importantes en las provincias andaluzas, que las sitúan entre las de mayor crecimiento a nivel nacional.

*Para acabar este apartado, unas notas sobre la **ciudad de Málaga**. El salario medio en la ciudad en 2019 fue de **17.883 euros** anuales, superior al salario provincial, como sucede en las ocho capitales de provincia andaluzas. Sin*

² A modo de ejemplo, el crecimiento real del salario medio en 2018 en la provincia, con los datos de la fuente utilizadas, fue del 1,7%, en Andalucía del 1,8% y en España del 1,0%.

embargo, en Málaga el salario de la capital solo es superior a la media provincial en un 10,2%, que es el porcentaje más bajo de toda Andalucía. Esto puede interpretarse como que en Málaga los salarios en muchos municipios de la provincia están más cercanos respecto al de la capital que lo están en otras provincias. En cualquier caso, el salario medio de la ciudad de Málaga solo es el sexto entre las capitales de provincia de Andalucía, solo por delante de Huelva (17.582 €) y de Almería (17.540€), y esto tiene más difícil explicación.

Por otra parte, el porcentaje de tiempo trabajado de media por cada asalariado en la capital es del 74,2%, algo superior al 71,2 % provincial. Y el crecimiento del salario medio en la capital en 2019 fue del 4,0%, también algo superior al 3,9% provincial.

2.- ANÁLISIS DEL SALARIO SEGÚN CARACTERÍSTICAS PERSONALES.-

Ahora en este segundo apartado pretendemos analizar los salarios en 2019 según algunas características personales de los asalariados. Hemos escogido características de tres diferentes clases:

- Socio-demográficas: sexo, edad, nacionalidad, tamaño del municipio y presencia de hijos.
- De la trayectoria profesional en el año 2019: número de días ocupados en el año.
- De la trayectoria profesional a lo largo de toda la vida laboral: antigüedad en la empresa, experiencia laboral, porcentaje de tiempo ocupado a jornada parcial y sector principal de ocupación en toda la vida laboral.

2.1- Sexo:

En el análisis por sexo de los salarios en este año lo que primero destaca es que el **salario bruto medio** de los hombres (17.854 €) supera en **3.420 euros** anuales al salario medio de las mujeres (14.434€), que supone una “brecha salarial” expresada en porcentajes del **23,7%**. Es un porcentaje inferior a la media andaluza (28,7%) y nacional (25,1%).

Entre las provincias andaluzas, este porcentaje es muy variable, porque oscila entre el 56,3% de Huelva y el 13,7% de Almería. Nos podemos preguntar en qué residen estas diferencias. Hemos encontrado una correlación estadística muy fuerte entre **las brechas provinciales y las diferencias entre sexos del porcentaje de tiempo trabajado**. Antes hemos dicho que en Málaga cada asalariado ha trabajado de media el 71,2% del tiempo que supone un año a jornada completa. Este porcentaje es diferente por sexo. En el caso de los hombres es del 75,1% y en el de las mujeres del 66,4%, lo que supone una diferencia de 8,7 puntos. Pues esta diferencia es relevante. En la provincia con menos brecha, Almería, la diferencia es de 6,6 puntos, mientras que la tiene la brecha más alta, Huelva, esta diferencia es de 16,8 puntos.

Pero demos un paso más. Si nos fijamos ahora en el **salario equivalente** a tiempo completo, que vimos antes, el **salario medio** de los hombres (23.764€) supera al de las mujeres (21.726€) en **2.038 euros** anuales. En términos porcentuales supone una brecha del **9,4%**, que también es inferior a la media andaluza (10,9%) y a la media nacional (13,4%). Y también ahora Almería registra la brecha más baja (3,5%) y Huelva la más alta (19,7%) entre las provincias andaluzas.

Pues bien, el cálculo del salario equivalente lo que persigue es eliminar el efecto que causa el diferente número de días trabajados en el año. La diferencia de 2.038 euros entre el salario medio masculino y femenino ya ha eliminado este efecto. Lo que significa que este efecto se puede medir por la diferencia entre los 3.420 euros del salario bruto y los 2.038 euros del salario equivalente, es decir, en 1.382 euros.

De tal forma que podemos decir que la **brecha salarial tiene un componente** que podemos denominar la “**brecha por tiempo de trabajo**”, y que en el caso de Málaga representa el **40,4%** de la brecha salarial total, y que viene a señalar un grupo importante de causas de la brecha salarial, aquellas que se basan en el distinto tiempo de trabajo entre hombres y mujeres a lo largo del año.

Pero, por otra parte, ¿de dónde procede, entonces, la diferencia de 2.038 euros? De otro grupo de causas de la brecha salarial, distintas del tiempo de trabajo. Nos referimos a la menor presencia femenina en los puestos de trabajo directivos y/o con mayor salario, a la mayor presencia femenina en los puestos de trabajo y/o sectores productivos con menores salarios o, incluso, a reglamentaciones o prácticas empresariales en las que los salarios, y/o los complementos salariales, de la mujer son inferiores a los de los hombres en igualdad de condiciones profesionales. Este es un **segundo componente de la brecha salarial** que podemos denominar “**brecha por puestos de trabajo**”, y que en nuestro caso representa el **59,6%** de la brecha salarial total de la provincia.

En el caso de **Andalucía**, la importancia de estos dos componentes de la brecha salarial es muy semejante a la de Málaga, 40,2% y 59,8%. En el total nacional estos porcentajes varían en el sentido de que el componente del tiempo de trabajo es inferior al de Andalucía, un 27%, y el componente de puestos de trabajo asciende hasta el 73%.

Entre las **provincias andaluzas** la proporción de 40/60 de los dos componentes que hemos señalado se da en seis de las ocho provincias, aunque con variaciones de algunos puntos. En las otras dos, Almería y Jaén, las proporciones se sitúan más cerca del 60/40.

Por último, una mención al distinto **crecimiento del salario medio bruto por sexo** en la provincia con respecto a 2018. El salario femenino ha crecido con más intensidad que el masculino. El salario medio de las mujeres ha aumentado en 2019 un 5,2% en términos nominales y un **4,4%** en términos reales. Por el contrario, el salario medio de los hombres lo ha hecho en un 4,3% nominal y un **3,4%** real. Esto conduce, evidentemente, a que en este año la brecha salarial entre ambos salarios tiene que haber disminuido. Efectivamente así ha sido, porque en 2018 la brecha se situaba en el 24,8% y en 2019, como hemos dicho, ha sido del 23,7%.

En cuanto a la **ciudad de Málaga** hay que decir que, como era de esperar, el salario medio de los hombres (19.312€) supera al de las mujeres (16.349€) en **2.963 euros** anuales, diferencia menor que la de la provincia, que supone una brecha salarial del **18,1%**. La brecha entre las capitales de provincia en Andalucía también es muy variada, repitiendo Almería como la capital con menos brecha (5,4%) y Huelva como la más elevada (39,4%).

En lo que se refiere a los dos **componentes de esta brecha**, los porcentajes se parecen a los de la provincia, pues la brecha por tiempo de trabajo representa el **36,4%** de la brecha total, y la brecha por puestos de trabajo el **63,6%**.

Por último, el crecimiento del salario según el sexo en la ciudad también refleja un mayor crecimiento del salario femenino (**4,1%** en términos reales) que del masculino (**3,8%**), aunque la diferencia entre ambos es menor que la observada en la provincia. Este diferente crecimiento por sexo también causa un descenso de la brecha, desde el 18,4% de 2018 al 18,1% de este 2019.

2.2- Edad.-

La gran parte de los asalariados en la provincia se concentra en el tramo de los **30 a los 60** años, que agrupa al **73,4%** de todos los asalariados en la provincia (semejantes porcentajes en Andalucía y el total nacional). No obstante, llama la atención que los **menores de 30** años, que son el 21% de los asariados provinciales, reciban un salario de solo **9.006 euros** anuales, un 55% del salario medio provincial. Una parte de ello es debido, sin duda, a que los menores de 30 años han trabajado de media menos que la media provincial, el **47,9%**, siendo la media provincial en 2019 del 71,2%, como dijimos antes.

Si eliminamos este efecto sobre el salario anual de trabajar menos días en el año, el salario medio de los menores de 30 años sería de 18.813 euros, que es el 82,5% del salario medio provincial. Pero aún quedaría por explicar la diferencia del 82,5% al 100%, que no se explica por el menor número de días trabajados.

Por otra parte, parece evidente que el **salario crece con la edad**. Efectivamente, considerando la división de la población en grupos decenales de edad, el salario medio oscila entre los 9.006 euros anuales de los menores de 30 años y los 20.007 euros de los comprendidos entre 50 y 59 años.

La **edad media** de los asalariados en la provincia es de **40 años y 10 meses** (en Andalucía 40 años y 11 meses y en España de 41 años y 4 meses). Por eso podemos distinguir, a efectos de simplificar los conceptos, en la población asalariada según la edad dos grupos: los mayores y los menores de 40 años.

Pues bien el salario medio de los **mayores de 40 años** (19.283€) es superior en un 52% al de los **menores de 40 años** (12.692€), es decir, hay una diferencia entre ambos de 6.591 euros anuales (6.581€ en Andalucía y 8.174€ en España). Si eliminamos el efecto de los días trabajados en el año sobre el salario anual, el salario medio equivalente a tiempo completo en los mayores de 40 años (24.847€) es superior en un 22% al de los menores de 40 años (20.420€), pues la diferencia es de 4.427 euros anuales (4.457 en Andalucía y 5.539 en España).

Esto significa que el distinto tiempo trabajado en el año por cada grupo (el 62,2% en los menores de 40 años y el 77,6% en los mayores) explica **parte de la diferencia** entre los salarios, de 6.591 a 4.427 euros, pero la diferencia de 4.427 euros anuales hay que explicarla por otros motivos. Hay que pensar, pues, en la **falta de experiencia** laboral, o en una cierta **discriminación** juvenil en el mercado de trabajo, de modo especial en contratos de trabajo como los de formación o los de los becarios.

*Por lo que se refiere a la **ciudad de Málaga**, ésta tiene una estructura de los asalariados según la edad muy semejante a la estructura provincial. Lo mismo puede decirse, por ello, de la edad media que se puede estimar solo en un mes menor que la provincial. Sin embargo, la **comparación** entre el salario medio de los mayores de 40 años con los menores de esa edad **es más desigual en la ciudad de Málaga**, por cuanto la diferencia es de 8.388 euros anuales, que es un 62,5% más en favor de los mayores de 40 años, diez puntos más de la cifra provincial del 52%.*

Esto induce a pensar en una mayor dificultad en los jóvenes en la capital, que puede explicarse porque el tiempo de trabajo en el año de los menores de 40 años en la capital es solo un 1% mayor en la capital, 63,2% frente al 62,2% provincial, mientras que en los mayores de 40 años la diferencia es de más de cuatro puntos, 81,9% en la capital y 77,6% en la provincia.

2.3.- Nacionalidad.-

La proporción de asalariados extranjeros en la provincia es del **12,3%** del total de asalariados, porcentaje superior a la media andaluza (9,4%) y muy semejante a la media nacional (12,1%).

Entre las provincias andaluzas sobresalen Almería (26,2%) y Huelva (24,0%), ocupando Málaga la tercera posición por delante de Granada (7,7%), mientras que las otras cuatro provincias se mueven en porcentajes inferiores, entre el 3% y el 4%.

El **salario medio** de los asalariados con nacionalidad **española** en la provincia (16.914€) supera al salario de los de nacionalidad **extranjera** (11.417€) en **5.497 euros anuales**, que supone un 48,1% más. En Andalucía la diferencia es de 7.057 euros, un 80% más, y el total nacional es de 8.144 euros, un 65,6% más.

Como hemos dicho antes en varias ocasiones, parte de esa diferencia se explica porque los asalariados españoles han trabajado de media en el año (73,4%) más que los extranjeros (55,9%), quedando otra parte sin explicación a partir del distinto tiempo trabajado, pudiendo apuntarse una menor titulación profesional, mayor parcialidad en la contratación, la mayor presencia del asalariado extranjero, sobre todo la mujer, en sectores o actividades con menores salarios, como, por ejemplo, el trabajo en los invernaderos en Almería, o la recogida de fresas en Huelva.

En cuanto a la comparación con las **provincias andaluzas**, Málaga es la provincia que registra una **menor diferencia** en el salario medio **por nacionalidad**, probablemente muy influido porque es la provincia andaluza donde el porcentaje de tiempo trabajado entre los asalariados extranjeros es mayor, y a la vez es menor la diferencia entre el tiempo trabajado entre los españoles y los extranjeros. En el aspecto contrario sobresale Huelva con una diferencia de 8.862 euros anuales, que es un 143,4% más a favor del salario de los españoles, y Córdoba con 7.852 euros, que es un 116,1% más.

En cuanto a la **brecha salarial** se puede constatar que la diferencia entre el salario masculino y femenino en la provincia entre los asalariados **españoles** es de 3.810 euros anuales, que significa una brecha del **25,6%**, mientras que entre los **extranjeros** solo de 795 euros, siendo la brecha, pues, del **7,2%**. En **Andalucía** también es mayor la brecha entre los españoles (29,3%), que entre los extranjeros (23,5%), aunque, como se ve, la diferencia entre ambas es menor que en Málaga. En **España** por el contrario, es mayor la brecha entre los extranjeros (26,9%) que entre los españoles (26,5%), aunque por muy poca diferencia.

En las **provincias andaluzas** la brecha entre los españoles es superior en todas las provincias a la brecha entre los extranjeros, excepto en Huelva donde la de los extranjeros (58,8%) es superior a la de los españoles (41,5%).

*Por último, unas cifras sobre la **ciudad de Málaga**. El porcentaje de asalariados extranjeros es del 9,0%, inferior a la media provincial. La diferencia en el salario bruto medio es de 6.773 euros anuales en favor de los asalariados españoles cuyo salario medio (18.450€) es un 58,0% más alto que el de los extranjeros (11.677€), ambas cifras superiores en este caso a la media provincial. Y en cuanto a la brecha salarial es del 19,9% entre los asalariados españoles y del 7,5% entre los extranjeros.*

2.4.- Tamaño del municipio.-

El informe del IECA distingue los municipios según el número de habitantes entre los que tienen menos de 40.000 habitantes, los que tienen entre 40.000 y 100.000 habitantes y los que tienen más de 100.000 habitantes.

Pues bien, en la provincia de Málaga la proporción de asalariados de cada grupo de municipios son el 21,6%, el 35,0% y el 43,4%, respectivamente. Lo primero que llama la atención es que es **una estructura del empleo asalariado muy distinta** de la de Andalucía y de España. La distinción radica, por una parte, en que la proporción de asalariados en los municipios de menos de 40.000 habitantes es la mitad que en Andalucía o España (48,7% y 44,4%) y, por otra, en que en los municipios entre 40.000 y 100.000 habitantes la proporción de asalariados en la provincia es el doble de ellas (17,4% y 15,3%).

Si nos fijamos en la estructura del empleo en las **provincias andaluzas**, se puede observar que en los municipios de menos de 40.000 habitantes, la proporción de asalariados de Málaga (21,6%) **es la menor** de Andalucía, donde sobresalen las proporciones de Jaén (74,7%) y Granada (70,6%). En los municipios entre 40.000 y 100.000 habitantes la proporción de Málaga (35,0%) **es la mayor** de Andalucía,

seguida de Cádiz (33,9%), y donde hay provincias con porcentajes muy bajos, como Granada (6,7%), Córdoba (5,6%) o Huelva donde no existen municipios en este grupo. Y en los municipios con más de 100.000 habitantes la proporción de Málaga (43,4%) vuelve a **ser la mayor** de Andalucía, seguida de Sevilla (40,4%), siendo Jaén la que tiene el porcentaje más bajo (17,2%).

Esto quiere decir que la población asalariada en Málaga **está más concentrada en los municipios de mayor número de habitantes** que la media andaluza o nacional. Así, la población asalariada en los municipios de más de 40.000 habitantes representa el **78,4%** del total de asalariados de la provincia, mientras que en Andalucía (51,2%) y en España (55,6%) apenas superan la mitad de los asalariados.

Esta mayor concentración de la población asalariada según el número de habitantes de los municipios también se comprueba calculando la **media de asalariados por municipio**. Así, en los 92 municipios malagueños con menos de 40.000 habitantes la media de asalariados es de **1.442 asalariados** por municipio, mientras que en los 9 municipios entre 40.000 y 100.000 habitantes la media es de **23.917 asalariados**.

Veamos ahora cómo se comporta el **salario medio** según el número de habitantes de los municipios. El salario medio **aumenta a medida que aumenta el número de habitantes** de los municipios. En la provincia este salario medio es, para los tres grupos de municipios, de 12.967 euros, 16.690 euros y 17.491 euros respectivamente. Se podría pensar, conforme a lo visto antes, que Málaga va a liderar el salario en Andalucía en los municipios, al menos en los mayores de 40.000 habitantes, pero no es así.

En los **municipios de menos de 40.000 habitantes** el salario de Málaga es el 80% del salario medio provincial, mientras que en Andalucía es el 83,3% y en España el 89,0%. Y en números absolutos este salario es el quinto de las provincias andaluzas, por debajo de Almería, Cádiz, Granada y Sevilla.

En los **municipios entre 40.000 y 100.000 habitantes** el salario de Málaga es un 2,8% superior al salario medio provincial, mientras que en Andalucía este porcentaje es del 3,5% y en España del 2,1%. Con respecto a las provincias andaluzas el salario de Málaga es del segundo solo por detrás de Sevilla, y en este tramo estamos en el mismo lugar que dijimos antes respecto del salario provincial. En los **municipios de más de 100.000 habitantes** es donde el salario de Málaga sale peor parado en las comparaciones. Este salario supera al salario medio en un 7,7%, mientras que en Andalucía lo hace en un 22,2% y en España un 11,3%. En la comparación con las otras provincias andaluzas el salario malagueño es el más bajo de todas ellas. Y esto **no tiene fácil explicación**, como dijimos antes, cuando el salario medio de la ciudad de Málaga ocupaba el sexto lugar entre las capitales de provincias andaluzas.

A efectos de más detalle, en la siguiente **Tabla** se expone el salario medio y el número de asalariados en los once municipios malagueños por encima de los 40.000 habitantes en 2019 incluyendo por tanto a Marbella y Málaga que son los que tienen más de 100.000 habitantes, ordenados de mayor a menor salario.

Tabla 1: Salario medio y asalariados en municipios de más de 40.000 habitantes

MUNICIPIOS	Nº ASALARIADOS	SALARIO MEDIO
Rincón de la Victoria	18.200	20.959
Alhaurín de la Torre	15.425	18.197
Málaga	212.625	17.883
Torremolinos	25.275	17.873
Benalmádena	26.300	17.242
Estepona	25.550	16.473
Fuengirola	25.250	16.218
Antequera	17.700	16.096
Marbella	54.550	15.965
Mijas	32.225	15.058
Vélez-Málaga	29.325	14.480
PROVINCIA	615.100	16.235

Por otra parte, el **análisis del salario por municipios según el sexo** nos muestra algo esperado, la diferencia entre el salario masculino y femenino aumenta a medida que el número de habitantes por municipio sea menor. Esta diferencia en la provincia en los municipios de menos de 40.000 habitantes es de 4.048 euros anuales, de 3.955 en los comprendidos entre 40.000 y 100.000 habitantes y de 2.904 en los de más de 100.000 habitantes. En términos porcentuales, esta **brecha salarial** es del **37,7%, 27,0% y 18,2%** respectivamente, observándose cifras muy semejantes en Andalucía y España.

En este análisis por municipios podemos fijarnos en otro concepto explicado antes. Nos referimos al **porcentaje de tiempo trabajado** de media por cada asalariado. Y es interesante por dos motivos. El primero es porque este porcentaje es **menor claramente en los municipios con menor número** de habitantes.

Así en los menores de 40.000 habitantes este porcentaje es del 64,2%, mientras que en los otros dos grupos de municipios el porcentaje se acerca a la media provincial (71,2%): 72,3% y 73,3%, con cifras semejantes en Andalucía, y esto explica, en parte, su menor salario. Y el segundo motivo es que la **diferencia entre hombres y mujeres** en este porcentaje también es **más alta a medida que consideremos municipios más pequeños**.

Así en los menores de 40.000 habitantes la diferencia es de **14,5** puntos, entre el 70,3% de los hombres y el 55,8% de las mujeres. En los comprendidos entre 40.000 y 100.000 habitantes la diferencia es de **9,3** puntos porcentuales y en los mayores de 100.000 habitantes es de **6,2** puntos. Y, como dijimos antes, se observa una correlación lineal muy fuerte entre estas diferencias y la brecha salarial, es decir, que la brecha sea superior en los municipios menores está muy relacionada con que con que los hombres hayan trabajado en 2019 de media más tiempo que las mujeres.

Para apuntalar esta última afirmación, vamos a recurrir a los dos componentes de la brecha salarial, que antes señalamos. En los municipios de menos de 40.00 habitantes el componente de “**brecha por tiempo de trabajo**” significa el **55,7%** de la brecha, cuando la media provincial es del 40%. En los otros dos grupos de municipios este componente significa el 35,9% y el 33,3%.

2.5.- Presencia de hijos.-

El informe del IECA analiza los salarios en función de la presencia de hijos³. En esta información se puede observar que en la provincia el 72,4% de los asalariados está clasificado como “sin hijos”. Y el 26,9% como “con hijos”, y el 0,7% restante “no consta”. En los que tienen hijos, el 3,3% están con hijos menores de 3 años, y el 23,6% con hijos mayores de 3 años.

En la **distribución por sexo**, se observa que la proporción de mujeres asalariadas desciende en el caso de tener hijos. Especialmente en el caso de tener hijos menores de 3 años. En este caso, el 43,3% de los asalariados son mujeres, mientras que en el total provincial este porcentaje es del 47,3%.

El **salario medio** también varía en función de la presencia de hijos. El salario medio de los “sin hijos” fue en 2019 de 13.563 euros anuales, solo un 83,5% del salario medio provincial, asociado con toda probabilidad a asalariados **más jóvenes** y/o asalariados temporales en los que la información fiscal al retenedor no sea muy exacta. Por el contrario, el salario medio de los “con hijos” fue de 23.380 euros, es decir, una diferencia de 9.817 euros al año, un 72,4% más, observándose cifras semejantes en Andalucía y España.

En cuanto al **análisis por sexo** se puede constatar que la diferencia entre el salario masculino y femenino es de 2.021 euros anuales en los asalariados “sin hijos” y de 6.530 euros en el caso de los asalariados “con hijos”. Expresado en porcentajes esta **brecha salarial** es del 16,1% (en Andalucía 21,0% y en España 18,3%) en el primer caso, y del 32,9% en el segundo (34,9% en Andalucía y 35,8%) en España)⁴.

Como hemos visto antes, esta diferencia en la brecha salarial está muy relacionada con el **distinto porcentaje de tiempo trabajado en el año entre hombres y mujeres**. Veamos, el porcentaje de tiempo trabajado de media por cada asalariado varía también si consideramos los asalariados sin o con hijos. En el primer caso es del 63,9% y en el segundo de 87,3%. Pues bien, en los “sin hijos” la diferencia entre hombres y mujeres es de 5,9 puntos (la diferencia entre 66,6% y 60,7%), y en los “con hijos” la diferencia es de 12,3 puntos (la distancia entre 92,5% de los

³ Los analiza en función de la presencia de “hijos fiscales”, entendiéndose por tales los hijos de los que tiene constancia la Agencia Tributaria conforme a la información suministrada por el retenedor, esto es, la empresa o entidad que practica las retenciones a cuenta del IRPF. Y esto, probablemente, pueda inducir a algunas limitaciones en el uso de esta información.

⁴ Esta diferencia en las brechas salariales probablemente esté ligada al hecho de que la brecha salarial aumenta con la edad de los asalariados, que hemos constatado en otros trabajos, pero no en éste por falta de datos a nivel provincial en el informe que seguimos. Sin embargo, a nivel andaluz sí disponemos de estos datos que confirman lo dicho. La brecha media en Andalucía es del 27,8%, pero la de los menores de 30 años es del 13,1%, mientras que la de los comprendidos entre 50 y 59 años es del 34,0%.

hombres y 80,2% de las mujeres), y esto está muy correlacionado con la diferente brecha salarial.

Por último, una nota respecto al subgrupo de los que tienen **hijos menores de 3 años**. En este caso la brecha salarial es más alta, del 34,2%. Si volvemos ahora a lo dicho antes sobre los dos componentes de la brecha salarial, se puede comprobar que el componente de “brecha por tiempo trabajado”, que de media significaba el 40% de dicha brecha, en los que tienen hijos menores de 3 años tiene una importancia del 66%, lo que indica a las claras que en este caso las mujeres sufren mayor discriminación salarial por trabajar de media menos en el año.

*En lo que se refiere a la **ciudad de Málaga** algunas cifras, aunque no difieren mucho de las cifras provinciales. La **distribución** de la población asalariada en la ciudad de Málaga deja ver que es algo mayor la proporción de asalariados “con hijos” (28,6%) y por ello menor la de los asalariados “sin hijos” (70,6%), que se refleja en proporciones algo más altas tanto en los asalariados con hijos menores de 3 años (3,6%), como en los de mayores de 3 años (25,0%).*

*La **diferencia entre el salario medio** de los asalariados “con hijos” y el salario de los “sin hijos” es ahora algo mayor en términos absolutos (10.106 euros anuales), pero menor en términos relativos, 67,5%.*

*La **brecha salarial** es menor que la provincial, tanto en los “sin hijos” (11,2%), como en los asalariados “con hijos” (29,3%), porque la brecha en la capital es menor a la provincial, como apuntamos antes.*

2.6.- Número de días ocupado en el año.-

En el año 2019 percibieron alguna renta salarial en la provincia un total de 615.100 asalariados⁵. Pues bien, de éstos solo un **53,9%** lo hicieron estando ocupado el año completo, es decir, un total de 331.575. El resto, el 46,1% de todos los asalariados, estuvo ocupado menos de un año completo, entendiéndose por tal estar ocupado más de 360 días en el año. Se distribuyen así: un 33,5% estuvo ocupado entre 3 y 12 meses, el 7,5% entre 1 y 3 meses, y el 5,1% menos de un mes. Quiere esto decir que el 12,6% de todos los asalariados, 77.425, estuvo ocupado menos de 3 meses!!!!.

Este porcentaje del 53,9% que estuvo ocupado el año completo es inferior a la media nacional (60,1%), pero es superior a la media andaluza (48,7%). Es más, la provincia de Málaga es la que tiene el mayor porcentaje en Andalucía, por delante de Sevilla (52,6%) en un ranking en el que el último lugar se encuentra Huelva con un pobre 35,6%.

En la **distribución por sexo** de los asalariados según el número de días ocupado en el año merece destacarse que en los que han estado ocupado menos de tres

⁵ Este número es mayor que el de otras encuestas, por ejemplo la EPA, donde la media anual de asalariados en 2019 en la provincia fue de 537.200. La razón es la distinta forma de contar los asalariados entre ambas, como explicamos al principio de estas páginas.

meses las mujeres son mayoría: son el 53.4% del total, mientras que el porcentaje provincial es del 47,3%.

Lo dicho hasta aquí tiene influencia decisiva en el **salario medio** percibido. Los que han trabajado el **año completo**, independientemente de la jornada que tuvieran, han tenido un salario medio de **23.350 euros** anuales, casi una vez y media el salario medio provincial. Los que han trabajado menos del año están muy distanciados: 10.242 euros los que trabajaron entre 3 y 12 meses, 2.322 euros los que lo hicieron entre 1 y 3 meses, y 833 euros los que trabajaron menos de un mes.

El salario medio de los que trabajaron **menos del año completo** se puede estimar en **7.914** euros anuales de media. Lo que significa que el salario de los que trabajaron el año completo **casi triplica** el de los que lo hicieron menos del año. En Andalucía y España es incluso algo más de tres veces.

El Informe que estamos analizando también calcula el **salario equivalente a tiempo completo**, como hemos dicho antes varias veces, pretende eliminar el efecto del distinto número de días trabajados en el año entre los asalariados. Pues bien, este salario para los que han trabajado el año completo es de **25.537 euros**, como se ve superior al citado antes salario medio bruto. Como estamos ahora hablando de los que han trabajado el año completo, ¿de dónde puede venir la diferencia? Pues probablemente no queda otra causa que grupos de asalariados han trabajado algún tiempo a jornada parcial.

Dicho de otra forma, dijimos antes que cada asalariado en la provincia había trabajado de media en el año 2019 el 71,2% del tiempo del año a jornada completa. Este porcentaje en los que han estado ocupados el año completo es del 91,4%. ¿Y por qué no el 100%? Es la misma pregunta que antes. Pues habrá que concluir que cada **asalariado que ha estado ocupado el año completo ha trabajado, de media, a jornada parcial el 8,6%** (100 – 91,4) en el año 2019. En Andalucía el 7,9% y en España el 6,3%.

Respecto al **salario medio según el sexo** hay que decir que en los que han trabajado el **año completo** la **brecha salarial** expresada en porcentaje es del **21,2%**, inferior a la brecha provincial del 23,7% como dijimos antes. Simplificando un poco, se puede decir que es inferior porque los que han trabajado menos del año completo empujan la brecha hacia arriba.

Entre los que han trabajado **menos del año** se puede observar que la brecha es más alta cuanto menor es el tiempo trabajado en el año. Así, en los que han trabajado menos de un mes la brecha es del 22,5%, en los que trabajado entre 1 y 3 meses la brecha es del 20,6% y en los que han trabajado entre 3 y 12 meses la brecha es del 15,1%.

*En lo referente a la **ciudad de Málaga**, digamos algunas cifras. El porcentaje de asalariados que han trabajado el año completo es del **58,9%**, seis puntos por encima de la media provincial. Los que trabajaron menos de 3 meses suponen el 10,9% de los asalariados en la ciudad, 1,7 puntos menos que en la provincia.*

El **salario medio** de los que trabajaron el año completo es de 24.631 euros anuales, que es **algo más del triple** de los que trabajaron menos de un año (8.200 euros).

Y en cuanto a la **brecha salarial**, en los que trabajaron el año completo la brecha es del 19,4%, que es inferior a la media provincial, pero sin embargo superior a la media de la ciudad de Málaga, 18,1%.

2.7.- Antigüedad en la empresa.-

A partir de ahora vamos a analizar la relación entre los salarios en 2019 con características de la **trayectoria profesional** de los asalariados a **lo largo de toda la vida laboral**.

Empezaremos por la **antigüedad en la empresa**, que es evidente que tiene una estrecha relación con el salario percibido. Analizamos en principio cómo se distribuyen los asalariados según la antigüedad en la empresa. Lo primero que llama la atención es que el **25,4%** de los asalariados que recibieron salarios en 2019 en la provincia, la cuarta parte de ellos, tiene una antigüedad menor de 6 meses. Probablemente esté ligado en gran parte a contratos temporales y/o de jóvenes. En España este porcentaje es inferior, el 22,3%, pero, curiosamente, en Andalucía es mayor, el 28,3%. De hecho el porcentaje de Málaga es el menor de las provincias andaluzas.

Los que tienen una antigüedad hasta un año representan el 37,5% del total. Los de 1 a 5 años el 30,5%. De esta forma, los que tienen una antigüedad inferior a 5 años es el **68,0%** del total. Por el contrario, los que tienen una antigüedad superior a 5 años representan el **32,0%** del total, repartidos entre el 11,8% de los que tienen entre 5 y 10 años y el 20,2% de los que tienen más de 10 años.

Si nos fijamos en los de más de 5 años, el porcentaje nacional (36,3%) es superior al provincial, pero éste es superior al andaluz (30,8%). De hecho Málaga es la segunda provincia andaluza, solo por detrás de Sevilla (32,9%).

A resultas de esta distribución se puede estimar que la **antigüedad media** de los asalariados en la provincia es de 4 años y 5,5 meses, siendo en Andalucía de 4 años y 3,5 meses y en España de 5 años.

Por otra parte, la **evidente relación del salario con la antigüedad** queda de manifiesto, como se podía esperar, en que el salario **aumenta cuando aumenta la antigüedad** en la empresa. Así, el salario medio según la antigüedad varía desde los 5.971 euros anuales de los que tienen menos de 6 meses de antigüedad hasta los 28.320 euros de los de más de 10 años de antigüedad.

Es cierto que esta diferencia es tan grande porque, probablemente, los de menos de 6 meses han trabajado menos tiempo en el año 2019 que los de más de 10 años. Efectivamente es así. Los de menos de 6 meses han trabajado de media el **31,8%**, mientras que los de más de 10 años lo han hecho en un **92,7%** de media. Por eso, el salario medio equivalente a tiempo completo, del que hemos hablado antes, es de 18.789 euros en los de menos de 6 meses y de 30.540 euros en los

de más de 10 años. No es tan amplia la diferencia, pero ésta es la diferencia salarial, una vez eliminado el efecto de haber trabajado menos, diferencia que en ningún modo puede explicarse por los complementos salariales por antigüedad que queden aún vigentes en algunas empresas.

Si dividiésemos el total de asalariados en solo **dos grupos** según la antigüedad, los de menos de 5 años y los de más de 5 años, el salario medio de los primeros en la provincia sería de **11.628 euros** y el de los segundos de **26.035 euros**, esto es un **124%** más que el de los primeros, en España un 105% y en Andalucía un 147%. De hecho, Málaga es la provincia andaluza con un porcentaje menor, lo que puede sugerir menos desequilibrio. También ahora si eliminamos el efecto de haber trabajado menos tiempo en el año, el salario de los de más de 5 años es también bastante superior al de menos de 5 años, pero esta diferencia ahora es solo del 43%, 49% en Andalucía y 45% en España.

En tercer lugar, el **análisis según el sexo** y la antigüedad en la empresa nos permite observar en general que **la brecha salarial**, expresada en porcentaje, entre hombres y mujeres es mayor si consideramos tramos de antigüedad menores, especialmente en los de menos de 6 meses, donde la brecha salarial es del 43,3% (52,8% en Andalucía y 37,8% en España), prácticamente veinte puntos más de la brecha provincial (23,7%).

Si nos remitimos a los dos grupos de asalariados señalados antes, hay que decir que la brecha es algo más elevada en los de menos de 5 años (25,2%) que en los de más de 5 años (24,7%), aunque, sobre todo, en Andalucía la diferencia es mayor (36,4% y 21,4%).

Es interesante analizar esta brecha según sus dos **“componentes”** que señalamos más arriba. En los de menos de 5 años la mayor parte de la diferencia (55,8%) entre el salario de hombres y mujeres se debe al componente del **“tiempo de trabajo”**, es decir, a que las mujeres de media han trabajado menos tiempo que los hombres. Sin embargo, en los de más de 5 años tienen más importancia, nada menos que el 74,5%, el componente del **“puestos de trabajo”**, esto es, que las mujeres ocupan puestos de menor salario que los hombres o están ocupadas de media en sectores con menores salarios.

*Para terminar, algunas cifras de la **ciudad de Málaga**, aunque son bastante semejantes a las de la provincia.*

El porcentaje de asalariados con menos de 6 meses de antigüedad es del 24,4%, un punto por debajo del porcentaje provincial. Los que tienen una antigüedad menor de 5 años representan el 64,7% y los de más de 5 años un 35,3%, cifras que sugieren una mayor antigüedad media en la ciudad. Efectivamente es así, 4 años y once meses.

En cuanto a la proporción del salario de los demás de 5 años con los de menos de esa antigüedad, en la ciudad es del 120%, solo cuatro puntos por debajo de la media provincial.

2.8.- Años de experiencia laboral.-

La segunda característica de la trayectoria profesional que analizamos aquí es el número de años de “**experiencia laboral**” de los asalariados, cuya repercusión en los salarios parece evidente.

Los asalariados con **menos de un año** de experiencia laboral representan el **9,4%** de todos los asalariados en la provincia, el 10,1% en Andalucía y el 8,6% en el total nacional. En las provincias andaluzas este porcentaje se mueve muy cercano al 10% en todas las provincias, excepto en Huelva (15,4%).

Podemos clasificar a los asalariados **según su experiencia laboral en tres grupos**, que podemos denominar, con todas las reservas que se quiera, como de “baja experiencia laboral” a los que tengan experiencia de menos de 5 años, de “media experiencia laboral” a los de experiencia entre 5 y 15 años, y de “alta experiencia laboral” a los de más de 15 años de experiencia. Así podemos ver que se distribuyen en la provincia en tres grupos casi iguales en número: los de baja experiencia representan el 29,6%, los de media el 34,1% y los de alta el 36,4%. En Andalucía la distribución es aún más pareja: 31,2%, 34,7% y 34,1%. En España la distribución está más volcada a los de más experiencia: 26,2%, 30,9% y 42,9%.

Consecuencia de ello es que la **media de años de experiencia laboral** de los asalariados en la provincia sea de **10 años y 4 meses**, algo más alta que la media andaluza (10 años) y algo inferior a la media nacional (11 años y 1 mes).

Por otra parte, en cuanto a la **distribución por sexo** llama la atención que tanto en los de baja experiencia, como en los de media experiencia son mayoría las mujeres (50,8% y 52,5% respectivamente), mientras que en los de alta experiencia la mayoría masculina es muy alta, pues representa el 60,3% en la provincia, el 62,9% en Andalucía y el 57,1% en España. Probablemente se deba, por una parte, a la lenta y/o tardía incorporación de la mujer al mercado de trabajo y, por otra, a la dificultad de las mujeres para acceder a puestos de trabajo de más dedicación temporal.

No es ninguna novedad afirmar que la **experiencia laboral del asalariado influye directamente en los salarios**. Así, se puede ver que el salario medio en 2019 de los de baja experiencia (8.312 euros anuales) casi se duplica en los de media experiencia (14.530 euros), y casi se triplica en los de alta experiencia (24.277 euros), observándose proporciones semejantes tanto en Andalucía como en España.

Pero con esta comparación estamos considerando otros factores además de la experiencia laboral, como, por ejemplo, el distinto tiempo de trabajo de cada asalariado o grupos de asalariados, pues los de baja experiencia trabajaron de media el 43,3%, los de media el 69,2% y los de alta el 88,5%. Si eliminamos el efecto de ello en el salario medio -es lo que antes llamamos el salario equivalente a tiempo completo-, se puede observar que la diferencia entre el salario medio de los de baja experiencia (19.199 euros) y los de media experiencia (20.983 euros) se ha reducido bastante, pero **se mantiene muy importante en los de alta experiencia** (27.430 euros), diferencia que se puede achacar a que la mayor experiencia laboral

probablemente lleve aparejado ascensos a puestos de más nivel profesional y/o directivo.

La **diferencia entre el salario de hombres y mujeres** aumenta cuando aumenta la experiencia laboral. En los tres grupos antes señalados son en 2019 de 1.026 euros anuales, 1.910 y 3.193 respectivamente. Sin embargo, en términos porcentuales la **brecha salarial** en los tres grupos, aun manteniendo el ritmo creciente, son más semejantes: 13,1%, 14,0% y 14,3%, también respectivamente.

Si eliminamos, también ahora, sobre el salario de hombres y mujeres, el efecto del distinto tiempo trabajado en el año, tenemos que las brechas salariales en los de baja experiencia (3,2%) y los de media experiencia (3,6%) son muy diferentes a la brecha en los de alta experiencia (8,9%). ¿Qué significa esto? Pues que la diferencia entre el salario de hombres y mujeres en los de **alta experiencia** se debe menos al distinto tiempo trabajado y más al componente de la “**brecha por puestos de trabajo**” que hemos citado antes, el 72,3%, es decir, a la discriminación femenina por ocupar puestos de inferior salario en igualdad de experiencia laboral, lo que se puede apreciar a veces como una discriminación más “directa”, valga la expresión, o por trabajar mayoritariamente en sectores con menores salarios.

*En cuanto a la **ciudad de Málaga**, el porcentaje de asalariados con menos de un año de experiencia laboral es el mismo que en la provincia, **9,4%**. La distribución de los asalariados según los tres grupos de experiencia que hemos señalado es muy semejante a la provincial, con una cierta inclinación a los de mayor experiencia: **28,9%**, **32,0%** y **39,1%**. Consecuencia de ello es que la **media de experiencialaboral** entre los asalariados de la ciudad es **ligeramente mayor** que la provincial, 10 años y 7,1 meses.*

*En la distribución **por sexo** de los asalariados, las mujeres son también mayoría (53,7%) en los de experiencia media. En los de baja experiencia no lo son, aunque sí tienen un porcentaje (49,2%) superior a la media de la ciudad (48,2%). Y en los alta experiencia siguen siendo mayoría los hombres (56,9%).*

*En el **salario medio** en la ciudad de los tres grupos señalados es más alto que en la provincia, 9.056 euros, 16.018 euros y 25.925 euros, aunque se mantiene entre ellos una proporción semejante a la encontrada en la provincia.*

*En cuanto a la **brecha salarial** en la ciudad, las diferencias entre el salario de hombres y mujeres en los tres grupos son también crecientes (820 euros en los de baja experiencia, 2.132 en los de media y 3.036 en los de alta), aunque en términos porcentuales no se sigue el mismo esquema: 9,5%, 14,2% y 12,5%.*

2.9.- Porcentaje de tiempo cotizado a tiempo parcial a lo largo de la vida laboral.-

En este apartado se pretende analizar cómo la proporción de tiempo cotizado a **tiempo parcial** de los asalariados a lo **largo de toda su vida laboral** influye en el salario recibido en **2019**.

La proporción de asalariados en 2019 **sin** experiencia a tiempo parcial a lo largo de su vida laboral es en la provincia del **25,2%**, inferior a la media andaluza y nacional. De hecho es la menor proporción de las provincias andaluzas, seguida inmediatamente por Cádiz (26,0%).

Los que **sí** han tenido experiencia de tiempo parcial, el informe que estamos siguiendo los clasifica según el porcentaje de tiempo a tiempo parcial en su vida laboral: los de menos del 25% representan el **34,0%** del total de asalariados en la provincia, los comprendidos entre el 25% y el 50% son el **13,1%** de los asalariados, los comprendidos entre el 50% y el 75% son el **10,1%** de los asalariados, y los que han estado a tiempo parcial más del 75% representan el **17,6%** de los asalariados. Fijémonos en este último grupo. El porcentaje del 17,6% es superior a la media andaluza y nacional, y entre las provincias andaluzas ocupamos el segundo lugar tras Cádiz (18,0%). En realidad Cádiz y Málaga son las dos provincias más semejantes en estos porcentajes, y a la vez las dos provincias **con más proporción de trabajo a tiempo parcial en la vida de sus asalariados**.

En la **distribución por sexo** de los asalariados, se observa que los **hombres son mayoría amplia** en los que en su vida laboral **nunca** han estado a tiempo parcial, el 69,3%. También lo son en los que han estado a tiempo parcial **menos de 25%**, el 61,5%. A partir de aquí son **mayoría las mujeres**. Entre los asalariados que han estado a tiempo parcial más del 25%, las mujeres representan el **65,0%** (en Andalucía el 66,1% y en España el 66,3%), dos de cada tres. Queda manifiesta una de las **mayores discriminaciones de la mujer** en el mercado laboral, y no solo en este año, sino que viene de tiempo atrás (no olvidemos que estamos considerando el tiempo cotizado a tiempo parcial a lo largo de la vida laboral de los asalariados). Por eso podemos decir que esta situación discriminatoria está “enquistada” (valga la expresión) en el mercado laboral provincial, andaluz y nacional.

En cuanto al **salario medio en 2019** según los grupos descritos antes, se observa que el salario de los que nunca han tenido trabajo a tiempo parcial es de 22.309 euros anuales. Si consideramos los distintos grupos según el porcentaje de tiempo parcial, el **salario medio desciende a medida que aumenta el tiempo parcial**: es de 18.761 euros en los de menos del 25%, de 13.455 euros en los comprendidos entre el 25% y el 50%, de 11.077 euros en los comprendidos entre el 50% y el 75%, y de 7.690 euros en los de más del 75%. Aquí también podemos decir que la distribución del salario según el porcentaje de tiempo parcial esta “enquistada”, pues parece semejante la proporción de tiempo parcial en toda la vida laboral con la situación de estos asalariados en 2019.

Si presumimos esto, se puede afirmar, como hemos hecho antes en otros apartados, que las diferencias salariales se deben, al menos en parte, a que los asalariados a tiempo parcial evidentemente trabajan de media menos tiempo al año. Y efectivamente esto es así, porque los que nunca han estado a tiempo parcial han trabajado de media el **83,8%**, y este porcentaje desciende a medida que consideramos grupos con más porcentaje a tiempo parcial, hasta llegar a los de más del 75%, que han trabajado de media en 2019 solo un **40,1%**.

Para simplificar, podemos dividir a los asalariados en solo dos grupos: los que **no** han tenido experiencia de tiempo parcial y los que **sí** la han tenido. El salario medio de los primeros es de 22.309 euros y el de los segundos de 14.192 euros. La diferencia es de 8.114 euros. Si eliminamos el efecto sobre los salario anuales del distinto tiempo de trabajo, estos salarios serían de 26.609 euros para los primeros y de 21.518 euros para los segundos, siendo la diferencia ahora de 5.091 euros. ¿Qué significa esto? Que la **diferencia de los salarios achacable al distinto tiempo** de trabajo es de 3.023 euros (8.114-5.091), es decir, el **37,3%** de la diferencia inicial. Y en consecuencia que el restante **62,7%** (los 5.091 euros) se debe a que el **trabajo a tiempo parcial tiene peor salario** que el tiempo completo, en igualdad de tiempo trabajado.

El análisis del **salario según el sexo** nos hace ver que el salario medio de los hombres es superior al de las mujeres en todos los grupos señalados antes, excepto en los que han estado a tiempo parcial más del 75% de su vida laboral. Quizás la explicación de ello pueda estar en que en este grupo las mujeres son más “habituales” y eso las pueda situar mejor, aunque no deja de ser una conjetura.

Si volvemos a la simplificación anterior de los dos grupos, hay que decir que la diferencia salarial entre hombres y mujeres es mayor en los que han tenido experiencia de trabajo parcial. En términos porcentuales la **brecha salarial** en estos casos es del 18,0%, mientras que en los que no han tenido experiencia de tiempo parcial es solo del 6,3%. A nivel nacional los porcentajes son semejantes (19,8% y 7,9%) y a nivel andaluz están más cercanos (23,6% y 20,8%).

*Por último, algunas cifras referentes a la **ciudad de Málaga**. La distribución de asalariados según los grupo especificados, denota **mayor proporción de asalariados a tiempo parcial**, pues la proporción de asalariados sin experiencia a tiempo parcial es del 22,8%, inferior a la cifra provincial, y la proporción de los de más del 75% es dos puntos más, el 19,6%, manteniéndose las proporciones muy semejantes en los demás grupos.*

*La distribución **por sexo** es muy semejante a la provincial. Los hombres son mayoría en los que no cuentan con experiencia a tiempo parcial (64,7%) y en los de menos del 25% (62,7%). Y las mujeres lo son en los de más de 25% (63,4%). Los **salarios medios** según los grupos son superiores a los de la provincia, pero de igual forma mantienen una tendencia descendente a medida que consideremos grupos con más porcentaje de tiempo parcial.*

*Si consideramos también para la ciudad de Málaga la simplificación de los dos grupos, se puede comprobar que las diferencias de salarios entre los que no han tenido experiencia de tiempo parcial y los que sí la han tenido, se explica por el distinto tiempo de trabajo en un 27,1%, inferior a la media provincial, y en un 72,9% por el peor salario a tiempo parcial, superior ahora a la media provincial. Para finalizar, la **brecha salarial** también es superior en la ciudad en los que han tenido experiencia de tiempo parcial (13,3%), mientras que en los no la han tenido es solo del 0,8%.*

2.10.- Sector principal de toda la vida laboral.-

Se pretende analizar ahora los salarios de 2019 en función del **sector principal** de ocupación de los asalariados en **toda su vida laboral**. En un marco de poca movilidad intersectores, que ha sido tradicional casi hasta nuestros días, se puede presumir, con una alta probabilidad, que el sector principal de ocupación en toda la vida laboral es el mismo que el actual sector.

La distribución de los **asalariados por sectores** económicos muestra las **debilidades** y **fortalezas** de nuestro mercado de trabajo y también de nuestro modelo productivo. La **Agricultura** absorbe solo el 3,5% del empleo asalariado, muy por debajo de la media andaluza (13,0%) y más cercano a la media nacional (4,8%). Nuestra debilidad más notoria se encuentra en la **Industria**, que solo absorbe el 5,8% del empleo asalariado, por debajo de la media andaluza (8,6%), y menos de la mitad de la media nacional (12,5%). La **Construcción** absorbe el 10,4% del empleo asalariado, algo por encima de la media andaluza (9,2%) y aún más de la media nacional (7,7%).

El sector **Servicios** en la provincia absorbe el 80,3% del empleo asalariado, muy por encima de la media andaluza (69,3%) y nacional (75,1%). El informe aquí analizado destaca dos actividades del sector Servicios. “**Comercio y hostelería**”, que en la provincia absorbe nada menos que el 34,9% del empleo provincial, cinco puntos por encima de la media andaluza (27,9%) y nacional (28,0%). Los “**Servicios públicos**” absorben 17,4% del empleo asalariado, algo por debajo de la media andaluza (18,8%) y nacional (18,4%).

La **distribución por sexo y sector** ya nos es muy conocida. Los hombres son mayoría, del orden de dos de cada tres, tanto en la Agricultura (64,1%) como en la Industria (67,5%). En la Construcción la mayoría masculina es aún más relevante, del orden de nueve de cada diez (90,5%). En los Servicios, sin embargo, la mayoría es femenina, aunque con menos intensidad (53,8%), sobresaliendo los “Servicios públicos” donde la mayoría femenina es del 65,7%, mientras que en “Comercio y hostelería” la mayoría femenina es semejante a la general de los Servicios (52,8%). Esta distribución por sexo se semejante a la andaluza y nacional.

El **salario medio** más elevado por sectores corresponde a la **Industria** (20.118 euros), aunque por debajo del salario andaluz, circunstancia que solo ocurre en este sector. Le sigue el salario en los **Servicios** (16.620 euros) y la **Construcción** (14.471 euros), y queda muy rezagado el salario en la **Agricultura** (6.196 euros), muy condicionado por el bajo porcentaje de tiempo trabajado, el 37,8%, cuando la media provincial, como hemos dicho antes, es del 71,2%. Debe señalarse que en el sector Servicios, dada la diversidad de actividades económicas que reúne, se encuentran salarios tan diversos como el de los “Servicios públicos” (24.280 euros), el más alto en la provincia, o el de “Comercio y hostelería” (12.965 euros).

En cuanto a la **brecha salarial por sectores**, dejando de lado a la Agricultura donde la presencia de la mujer es muy residual y la brecha se dispara, la brecha salarial más alta, en términos porcentuales, corresponde a la Industria (61,7%), seguida de los Servicios (26,9%), y la Construcción donde la brecha es apenas del

4,7%. En los Servicios destacan las “Servicios públicos” donde la brecha alcanza el 37,8%, catorce puntos más que la brecha provincial (23,7%), mientras que en “Comercio y hostelería” se sitúa en el 28,9%, en este caso cinco puntos por encima.

No obstante, resulta de interés examinar las **brechas salariales** por sectores conforme a **sus dos componentes** que hemos citado otras veces. Ya dijimos antes que en la media provincial la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres se explica en un 40% aproximadamente por la “brecha por tiempo de trabajo” y en un 60% por la “brecha por puestos de trabajo”. Pues bien, estos porcentajes son parecidos a los de la brecha en el sector **Servicios** (32% y 68%), como no podía ser de otra manera por el peso del sector en el empleo provincial.

En “**Comercio y hostelería**” el porcentaje de la “brecha por tiempo de trabajo” sube hasta el 47% y el de la “brecha por puesto de trabajo” se va al 53%. En los “**Servicios públicos**” la mayor parte de la brecha se explica por la “brecha por puestos de trabajo” (87%), y solo el 13% corresponde a la “brecha por tiempo de trabajo”, lo cual significa que la brecha salarial entre hombres y mujeres se produce principalmente porque los hombres ocupan puestos de mayores salarios en los servicios públicos.

Sin embargo, en la **Agricultura** la “brecha por tiempo de trabajo” explica el 80% de la brecha salarial y la “brecha por puestos de trabajo” solo el 20%. Por el contrario, en la **Industria** la mayor parte de la brecha se explica por la “brecha por puestos de trabajo” (71%) y por la “brecha por tiempo de trabajo” explica el 29%. La explicación de la brecha en la **Construcción** es muy diferente a los sectores antes citados. La brecha en este sector se produce **únicamente** por la “brecha por tiempo de trabajo”. Y esto es así porque el salario de las mujeres, una vez eliminado el efecto sobre él del tiempo trabajado en el año, es ligeramente superior al de los hombres 21.019 euros frente a 20.634 euros, circunstancia que también se produce en Andalucía y España, con toda probabilidad por la mayor cualificación media de las mujeres en este sector al ocupar puestos técnicos o comerciales.

*Para finalizar este apartado, algunas cifras sobre la **ciudad de Málaga**. La distribución de los asalariados es igual a la provincial en la Industria (5,8%) y la Construcción (10,4%). No así en la Agricultura donde se queda en el 0,7 %, que se compensa con un mayor peso de los Servicios (85,2%). “Comercio y hostelería” absorbe el 32,7% del empleo local, algo más de dos puntos por debajo de la media provincial, y los “Servicios públicos” el 20,2%, 2,8 puntos más que la media provincial.*

*Respecto a la distribución **por sexo** no se observan grandes diferencias con la distribución provincial. La mayoría masculina en la Agricultura (71,9%) y en la Industria (70,7%) está un poco más marcada, es semejante en la Construcción (90,3%), y la mayoría femenina en los Servicios es muy semejante (53,3%). En “Comercio y hostelería” la mayoría femenina es algo menor (50,8%) y en los “Servicios públicos” algo mayor (68,0%).*

*Por otra parte, el **salario medio** es mayor en todos los sectores que en la provincia, excepto en la Agricultura. También ahora el salario mayor corresponde a*

la *Industria* (22.432 euros), seguido de los *Servicios* (17.920 euros) y la *Construcción* (15.126 euros). En las actividades económicas del sector *Servicios*, destaca también el salario medio en “*Servicios públicos*” (26.395 euros), el salario más elevado, y el de “*Comercio y hostelería*” (13.154 euros).

La **brecha salarial** más elevada también corresponde a la *Industria* (57,3%), sin tener en cuenta la *Agricultura*. Le sigue los *Servicios* con un 19,6%. Los “*Servicios públicos*” tienen un 30,6% y “*Comercio y hostelería*” un 22,4%. Como se ve en todos estos casos se trata de brechas inferiores a las provinciales en cada caso. La novedad de la ciudad de Málaga es que en la **Construcción** no hay brecha salarial a favor de los hombres, porque el salario medio bruto de las mujeres en 2019 (16.501 euros) es superior al de los hombres (14.977 euros).

3.- RESUMEN Y CONCLUSIONES.-

3.1.- Resumamos ahora las principales ideas expuestas en las páginas precedentes.

En **primer lugar**, aquellas que hacen referencia a la **estructura de la población asalariada en la provincia**, con las limitaciones propias de la fuente utilizada.

La población asalariada malagueña tiene una **presencia femenina mayor** que la media andaluza y semejante a la media nacional. También es ligeramente **más joven** que la andaluza y nacional, con un porcentaje de extranjeros superior a la media andaluza, y es una población **más concentrada** en los municipios con mayor número de habitantes, y en éstos la proporción asalariada femenina es superior que en los de menor número de habitantes.

Por otra parte, respecto a las características de la trayectoria profesional de los asalariados, se puede decir que solo el **54%** de los asalariados ha estado ocupado el **año completo**, y que las mujeres solo son mayoría en los que han estado ocupados menos de tres meses en 2019.

La **antigüedad media** en la empresa de los asalariados de la provincia es ligeramente superior a la media andaluza e inferior a la media nacional.

Lo mismo puede decirse **del número medio de años de experiencia laboral** en la vida de los asalariados. En este parámetro debe añadirse que en los asalariados de “baja experiencia” o “media experiencia”, según la clasificación que hicimos en su momento, son mayoría las mujeres, mientras que en los de “alta experiencia” son mayoría clara los hombres.

Por otra parte, Málaga ha sido una de las dos provincias de Andalucía con más proporción de asalariados a **tiempo parcial**, y también que la proporción de mujeres aumenta cuando aumenta el tiempo que los asalariados han estado a tiempo parcial en su trayectoria profesional.

Por último, en cuanto a la distribución de la población asalariada por **sectores económicos** se vuelve a poner de manifiesto la mayor importancia de los *Servicios*

en el empleo asalariado en la provincia, y especialmente en actividades como “Comercio y hostelería”.

En **segundo lugar**, vamos a resumir las ideas referentes al **salario medio provincial** y la relación que se observa con las **características personales** de los asalariados que antes expusimos.

El **Salario medio provincial** en el año 2019 es superior a la media andaluza e inferior a la media nacional. De hecho, entre las provincias andaluzas ocupa el segundo lugar, en las dos definiciones de salario que el informe señala: el “salario bruto anual” (16.235 euros) y el “salario equivalente a tiempo completo” (22.799 euros).

Hemos constatado también la **importante subida del salario** medio, no solo a nivel provincial, en el año 2019, tanto en términos nominales como reales, que en otros años no había sucedido, a pesar de que hasta 2019 habían transcurrido cinco años de “recuperación” de la crisis 2008-2013 que lo devaluó fuertemente.

Desde el punto de vista **del sexo**, se vuelve a apreciar la importante **discriminación femenina** en materia salarial, que hemos expresado como la “brecha salarial” y sobre la que volveremos más adelante.

Teniendo en cuenta la **edad de los asalariados**, se comprueba que el salario crece con la edad, lo que no es ninguna novedad. Sin embargo, hay que señalar que el menor salario de los jóvenes no tiene la causa solo en que han trabajado menos días en el año, sino a que se les paga peor, en igualdad de tiempo trabajado, quizás por falta de experiencia y/o cualificación, ligado a contratos en fraude en no pocas veces, que no está lejos de una cierta discriminación juvenil.

La diferencia del **salario medio de españoles y extranjeros** es muy abultada, del orden del 50% más en el caso de los españoles, aunque también puede reseñarse que esta diferencia es la menor entre las provincias andaluzas, e igualmente menor que la media nacional.

El salario medio en la provincia **aumenta** a medida que consideremos **municipios de mayor tamaño**, medido éste por el número de habitantes, como se podía esperar. Sin embargo, en la comparación con las provincias andaluzas, el salario medio en los municipios con más de 100.000 habitantes en la provincia (solo son la ciudad de Málaga y Marbella) es el más bajo de todas las provincias andaluzas.

En cuanto a la **presencia de hijos**, hemos constatado que el salario medio de los asalariados “con hijos” es el 70% superior al de los “sin hijos”, aunque esto puede estar ligado a que éstos últimos sean mayoritariamente jóvenes, con contratos temporales, y/o a ciertas limitaciones de la información consultada.

La variable del **número de días ocupado** en el año por los asalariados es muy determinante del salario medio. Los asalariados que han estado ocupado el año completo **triplican** el salario medio de los que han trabajado menos del año.

La característica personal de la **antigüedad en la empresa** también es determinante de la cuantía del salario medio. Habíamos simplificado los cálculos distinguiendo solo dos grupos, los de una antigüedad mayor de 5 años y menor de 5 años. La diferencia salarial entre ambos es del 125%, más del doble. No

obstante, también constatamos que esta diferencia es la menor de Andalucía, lo que puede sugerir un menor desequilibrio salarial en este caso en la provincia.

La **experiencia laboral de los asalariados conseguida a lo largo de su vida laboral** evidentemente también determina en gran parte el salario, en la medida que aumenta éste cuando se acumula mayor experiencia. Pero también hemos comentado que en los casos que denominamos de “alta experiencia” el mayor salario, en alguna parte, viene determinado porque a la mayor experiencia se ha unido un puesto de trabajo de mayor nivel profesional y/o carácter directivo.

El salario medio de los asalariados que **nunca en su vida laboral** han cotizado a **tiempo parcial** es superior a los que han cotizado algún tiempo. Y entre los que han cotizado a tiempo parcial, hemos comprobado que el salario disminuye a medida que aumenta el porcentaje de tiempo en que se ha cotizado a tiempo parcial en su vida laboral. Pero también hemos puesto de manifiesto que la diferencia entre el salario medio de los dos grupos –los que nunca han cotizado y los que sí lo han hecho a tiempo parcial- no se debe solo a que los segundos han trabajado este año 2019 menos tiempo que los primeros, sino a que el salario a tiempo parcial es inferior al de tiempo completo, en igualdad de tiempo trabajado en el año.

Por **sectores económicos**, hemos analizado que el salario medio más elevado se encuentra en la Industria, seguido por los Servicios y la Construcción, y muy lejos la Agricultura. Y también que en el amplio sector Servicios de la provincia se encuentran las actividades económicas con mayor salario medio, destacando en la información consultada los “Servicios públicos”.

3.2.- Para finalizar parece apropiado extraer un par de **Conclusiones** que nos parecen de interés.

En **primer lugar**, del análisis efectuado del salario de 2019 en función de determinadas características personales de los asalariados, hay una **parte de los asalariados muy “castigados”** salarialmente hablando. Son aquellos asalariados que reúnen algunas o todas de las siguientes características:

- **Menores de 30 años:** representan el 21,0% del total de asalariados, con un salario medio anual de 9.006 euros, que es el 55,5% del salario medio provincial.
- **Ocupados menos de 6 meses en el año 2019:** representan el 23,8% del total, con un salario de 5.725 euros, que es el 35,3% del salario medio en la provincia.
- **Antigüedad en la empresa inferior a 6 meses:** representan el 25,4% de los asalariados, con un salario de 5.971 euros, que es el 36,8% del salario medio.
- **Asalariados con experiencia laboral acumulada inferior a 5 años:** representan el 29,6% del total, con un salario anual de 8.312 euros, que es el 51,2% del salario medio provincial.

Es verdad que estos salarios bajos están causados, en parte, porque han **trabajado menos tiempo en el año 2019** que un trabajador a tiempo completo, y esto por tener una mayor tasa de “parcialidad”, real o fraudulenta, por mayor temporalidad al tener diversos contratos de trabajo no sucesivos en el año, etc. Y es que en esto consiste su principal “castigo” o, si se prefiere, su mayor **discriminación**.

Pero, efectivamente, han trabajado en menor proporción. Los cálculos efectuados nos dicen que estos colectivos han trabajado en el año un porcentaje de tiempo del 47,9% en el primer caso, del 29,4% en el segundo, del 31,8% en el tercero y del 43,3% en el cuarto.

Pero es más. Si acudimos al “salario equivalente a tiempo completo”, que como sabemos elimina el efecto sobre el salario del distinto tiempo trabajado, nos encontraríamos que este salario en todos los casos es inferior al salario medio provincial entre un 15% y un 20%. Lo que significa que, en igualdad de tiempo trabajado, al joven se le paga menor salario, también al ocupado temporal, de la misma forma que al de menor antigüedad y al de menor experiencia laboral.

Ahora bien, a menos que reflexionemos algo, estamos ante la descripción con relativa exactitud de la presencia de los **jóvenes accediendo con grandes dificultades al mercado de trabajo** provincial. Estamos ante un problema discriminatorio de repercusión actual y futura de **gran envergadura**, que dificulta enormemente la estabilidad de la sociedad, en tanto que desplaza a tantos jóvenes a otros mercados o bien los condena a no poder emanciparse, labrarse un futuro familiar o personal y reconocerse en la sociedad.

En **segundo lugar**, es conocido que una de las principales discriminaciones en razón del sexo es la llamada “**brecha salarial**”. Hemos visto que en la provincia en 2019 se puede cifrar en el **23,7%**, pero esta brecha alcanza otras cifras según consideremos distintos grupos de asalariados.

¿En qué casos aparece una brecha superior? Pues, en cuanto a los sectores económicos en la **Agricultura** (146%), donde el salario masculino multiplica por 2,5 el femenino, aunque también es cierto que el número de asalariados en el sector en la provincia es pequeño. También es superior en la **Industria** (61,7%), y entre las actividades del sector Servicios destacan los “**Servicios públicos**” con un 37,8%.

También supera la media provincial la brecha en los/as asalariados/as **con hijos** con un 32,9% que duplica la brecha de los sin hijos (16,1%), aunque aquí, como apuntamos antes, probablemente también estemos ante el crecimiento de la brecha con la edad. También sucede lo mismo con los municipios con **menos población**, especialmente en los de menos de 40.000 habitantes, cuya brecha alcanza el 37,7%. Y también cuando la antigüedad en la empresa es **inferior a 6 meses** (43,3%).

Por el contrario, las cifras más bajas de brecha salarial corresponden a la Construcción (4,7%), a los/as asalariados/as que nunca en su vida laboral han trabajado a tiempo parcial (6,3%) y en los extranjeros (7,2%).

Pero la “**brecha salarial**” la tenemos que contemplar también según sus dos **componentes**, la “**brecha por tiempo de trabajo**” y la “**brecha por puestos de trabajo**”, que hacen referencia a los dos grupos de causas principales de esta brecha, según expusimos al principio. Ya sabemos que representan aproximadamente el 40% y el 60% de dicha brecha, respectivamente.

¿En qué casos la brecha salarial se explica más por la “**brecha por tiempo de trabajo**”? En primer lugar, en la **Construcción**, donde su bajo porcentaje de brecha se explica únicamente por la “brecha por tiempo de trabajo”, como ya expusimos. La **Agricultura** explica su alta brecha nada menos que un 80% por la “brecha por tiempo de trabajo”, lo cual parece lógico pues en un contexto profesional sin gran especialización y gran temporalidad, la diferencia entre el salario masculino y femenino se explica en gran parte por el distinto tiempo de trabajo entre hombres y mujeres.

Igual sucede, y quizás por razones semejantes, en los **municipios de menos de 40.000** habitantes, donde esta brecha explica el 56% de la brecha total. Este mismo porcentaje también se observa en los/as asalariados/as de menor antigüedad en la empresa, en concreto en los que tienen **menos de 5 años de antigüedad**.

¿Y en qué casos la brecha salarial se explica en mayor medida por la “**brecha por puestos de trabajo**”? En cuanto a los sectores económicos, en la **Industria** pues explica el 71,0% de la brecha salarial. Y en cuanto a las actividades económicas destaca los “**Servicios públicos**”, en la que la “brecha por puestos de trabajo” explica nada menos que el 87,1% de la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Al menos, curioso.

También es notorio en los/as asalariados/as con “**alta**” **experiencia laboral**, más de 15 años, en cuyo caso explica el 72,3% de la diferencia salarial. Y también en los que tienen una **antigüedad en la empresa elevada**. En los de más de 5 años de antigüedad la “brecha por puestos de trabajo” explica el 74,5% de la diferencia salarial, y en los de más de 10 años el 80,0%. Lo cual muestra que a medida que aumenta la experiencia laboral y la antigüedad en la empresa, la carrera profesional de los hombres se hace más provechosa en cuanto a remuneración y a cualificación, estando probablemente unida al acceso a puesto directivos, y la discriminación femenina aparece como más directa.

Una **última apreciación**. Esta distinción entre las causas de la brecha salarial, expuestas en forma de **dos componentes** de dicha brecha no es baladí. Queremos decir que para hacerle frente a la brecha salarial, que debía ser objetivo principal de todos los actores del mercado laboral, hay que atacar conjuntamente sus dos grandes causas.

Por una parte, es necesario **regular los sistemas** de remuneración de las empresas para que no haya discriminación en los salarios ni en la carrera profesional en razón del sexo, pero también es necesario adoptar medidas de **política social** que eviten la mayor parcialidad de las mujeres o la sucesión de contratos temporales sin causa, y que procuren una mayor conciliación laboral y

personal para evitar que las mujeres tengan que dejar temporalmente su puesto de trabajo o reducir su jornada, porque, y viene al caso, en los casos de asalariados/as con hijos menores de 3 años la brecha salarial es del 34,2%, que se explica en un 66% por el distinto tiempo de trabajo entre las mujeres y los hombres.

Málaga, 19 de julio de 2021

Gabinete Técnico CCOO Málaga