



MINISTERIO
DE TRABAJO Y
ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE
LA SEGURIDAD SOCIAL

LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL Y SEGREGACIÓN LABORAL DE LOS INMIGRANTES: IDENTIFICACIÓN DE ESPACIOS LABORALES PRIORITARIOS PARA LA INTERVENCIÓN EN MATERIA DE PROTECCIÓN SOCIAL

**RESPONSABLE: PROF. Alvaro Hidalgo, María José Calderón y
Santiago Pérez
Universidad de Castilla-La Mancha**

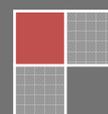
Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/1051/2005, de 12 de abril (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS–)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.

2006

La discriminación salarial y segregación laboral de los inmigrantes: identificación de espacios laborales prioritarios para la intervención en materia de protección social

Alvaro Hidalgo, María José Calderón y Santiago Pérez
Universidad de Castilla-La Mancha
1/10/2006



Índice

Índice	2
1. El contexto demográfico de los flujos migratorios internacionales hacia España ...	4
1.1. Pautas residenciales según zonas de procedencia.....	12
1.1.1. Distribución geográfica de los inmigrantes entre las comunidades autónomas.....	12
1.1.2. Años de residencia en España	18
1.2. Distribución por sexo	19
1.3. Niveles educativos.....	19
2. Características de la inserción laboral de los inmigrantes en España	22
2.1. Tasas de actividad, empleo y paro.....	22
2.2. Sectores y ramas de actividad.....	26
2.3. Categorías profesionales.....	30
2.4. Distribución por sexo	33
2.5. Los perfiles de edad.....	43
2.6. Los niveles educativos.....	45
2.7. Otras condiciones de trabajo de los inmigrantes	48
2.7.1. Tipo de contrato.....	49
2.7.2. Tipo de jornada laboral.....	50
2.7.3. Situación profesional	52
3. La segregación laboral de los inmigrantes	54
3.1. Metodología para la medición de los índices de segregación	56
3.2. Segregación horizontal	61
3.2.1. Segregación horizontal por sexo.....	63
3.2.2. Segregación horizontal por tramos de edad.....	67
3.2.3. Segregación horizontal por niveles de estudio	68
3.3. Segregación vertical	69
3.3.1. Segregación vertical por sexo.....	70
3.3.2. Segregación vertical por tramos de edad.....	72
3.3.3. Segregación vertical por niveles de estudio	73
3.3.4. Algunas conclusiones	74
4. La estructura salarial de los inmigrantes; los salarios de los inmigrantes	78
4.1. La Encuesta de Estructura Salarial y la Encuesta de Condiciones de Vida ...	78
4.2. La presencia de la inmigración en la industria y los servicios: la Encuesta de Estructura Salarial.....	82
4.3. Salarios y retribuciones de los inmigrantes en la Encuesta de Estructura Salarial.....	90
4.4. Salarios y condiciones personales y familiares: la Encuesta de Condiciones de Vida	96
5. Un modelo de determinación salarial.....	104

5.1.	Los determinantes del salario: un modelo de características.....	105
5.1.1.	Los determinantes salariales: características personales	115
5.1.2.	Los determinantes salariales: características laborales.....	122
6.	Análisis de la discriminación salarial	132
6.1.	Estimación de la discriminación salarial	138
7.	Conclusiones y recomendaciones.....	148
	Bibliografía.....	183
	Anexo I. Metodología y tratamiento de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial de España.....	189
A.1	Introducción.....	189
A.2.	La Encuesta de Estructura Salarial de 2002	191
A.3	Cambios metodológicos respecto a la EES de 1995.....	194
A.4	La muestra diseñada, recogida y la suministrada por el INE	196
A.5	La muestra utilizada en el estudio	205
A.5.1	La medición del tiempo de trabajo	205
A.5.2	La medición del salario.....	209
A.5.3	Creación de nuevas variables	211
A.5.4	Los filtros realizados	212
	Índice de tablas, ilustraciones y gráficos.....	214
	Índice de tablas	214
	Índice de ilustraciones	216
	Índice de gráficos.....	217

1. El contexto demográfico de los flujos migratorios internacionales hacia España

La inmigración es un fenómeno relativamente reciente en España. Si consideramos la evolución de los flujos de población extranjera hacia España en la última década, se observan los mayores incrementos de la historia reciente de nuestro país. En los últimos 20 años, España ha pasado de ser un “país de emigración” a convertirse en un “país de inmigración”, sobre todo a partir de los años 90, tras la incorporación de España en la Unión Europea (UE).

Entre los inmigrantes existe una gran diversidad de situaciones, dependiendo de factores como: la edad, se concentra entre los jóvenes; los niveles de estudios, con cada vez porcentajes más elevados de inmigrantes con estudios superiores; el sexo, con proporciones elevadas de mujeres que se incorporan al mercado laboral; las diferencias culturales; las diferencias de renta entre el país de origen y el de acogida; entre otros factores diferenciales. Una parte muy importante de los inmigrantes que vienen a España tienen como objetivo y/o necesidad la incorporación a su mercado laboral. Este aumento de la oferta de trabajo les lleva a aceptar empleos con baja remuneración, con altas tasas de temporalidad, a jornada parcial, con poco reconocimiento social, donde se les exige bajos niveles de cualificación y, en porcentajes elevados, dentro de la economía sumergida o de sectores de actividad algo o muy precarizados como: el servicio doméstico, el cuidado de niños y personas mayores o los servicios sexuales.

En muchos casos, los empleos ocupados por los inmigrantes sirven para cubrir una demanda de trabajo centrada en importantes sectores intensivos en mano de obra dentro de la estructura productiva de nuestro país: turismo y hostelería, agricultura y construcción. Por otro lado, los inmigrantes también contribuyen de manera significativa a mejorar la economía del país, abriendo nuevos sectores o nuevas fuentes de negocio como, por ejemplo: las empresas de trabajo temporal; las viviendas de alquiler; la comercialización de productos tradicionales de los países de origen de los inmigrantes; la telefonía y otros servicios de comunicaciones para ponerse en contacto con sus familiares en sus países de origen; las entidades financieras, para la

canalización de las remesas que envían a sus países de origen, o por los préstamos personales que puedan solicitar para financiar la compra de determinados bienes de consumo.

Para nuestro análisis, utilizaremos, como fuente de datos para tablas y gráficos, los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) que proporciona el Instituto Nacional de Estadística (INE) para el período 1999.01-2006.02. Esta encuesta tiene una periodicidad trimestral y utiliza una muestra de unos 65.000 hogares (aproximadamente unos 200.000 individuos). Cada trimestre se renueva una sexta parte de la muestra, sin embargo no se proporciona información para poder identificar a cada individuo durante los seis períodos en que es encuestado. En algunos apartados de nuestro análisis utilizaremos sólo la información de los segundos trimestres de cada año por ser los que menor estacionalidad suelen mostrar a la hora de hacer comparaciones anuales.

Con respecto a la población inmigrante, la EPA proporciona información sobre su país de origen (o agrupación de países¹) y los años de residencia en España. A partir del año 2005, hay un cambio metodológico en la EPA, al disponer de la información del Censo de Población de 2001, que permite actualizar los factores de elevación teniendo también en cuenta el aumento en el flujo de inmigrantes². Estos cambios mejoran notablemente la representatividad de la muestra en lo que a inmigrantes incluidos se refiere.

Al igual que para la población de nacionalidad española, en la muestra de la Encuesta, sólo se considera a los individuos de nacionalidad extranjera que habitan en viviendas familiares. Este hecho suele producir una cierta infravaloración del total de inmigrantes en relación a otras fuentes de datos (como los que proporciona el Ministerio del

¹ A partir del cuarto trimestre de 2005, el INE sólo proporciona información sobre la agrupación de países de donde es originario el inmigrante (UE-15, UE-25 (excluido UE-15), Resto de Europa, África, América del Norte, Centroamérica y Caribe, Sudamérica, Asia Oriental, Asia Occidental, Asia del Sur y Sudoeste, y Oceanía).

² Con el objetivo de tener en cuenta las especiales dificultades para entrevistar a la población inmigrante (una parte no reside en hogares familiares, con lo que queda fuera del ámbito de la encuesta; en otros casos, su situación eventualmente irregular o el idioma dificultan lograr la entrevista, con lo que la tasa de no respuesta es mayor), se modifica el cálculo de los factores de elevación a partir del año 2005, de forma que se pueda reflejar mejor el peso específico de los extranjeros en determinados sectores o profesiones. Siempre que alcancen un mínimo de representación en la muestra, se incorpora al proceso de “calibrado” la variable de nacionalidad, que se aplicará retrospectivamente desde 1996 para mantener una muestra homogénea. El “calibrado” o reponderación, es un proceso matemático, mediante el cual se reajustan los factores de elevación obtenidos a partir del diseño muestral, de forma que los resultados que proporciona la encuesta se hacen coincidir con los de una fuente de referencia externa. En el caso de la EPA, se ajusta la pirámide de población por sexo y edad de cada comunidad autónoma, el total de población de cada provincia y el total de población por nacionalidad (española, extranjera) de cada comunidad autónoma (siempre que la cuantía de la muestra lo permita), de forma que coincidan con las cifras reales.

Interior) pues el habitar en una vivienda familiar suele suponer un cierto grado de asentamiento de la población inmigrante en el país de acogida, y no tiene en cuenta al inmigrante irregular o al que habita en pensiones, albergues y lugares distintos a las viviendas.

Definimos al inmigrante como aquel individuo que no posee nacionalidad española. No se consideran inmigrantes los españoles con doble nacionalidad, ni los individuos que hayan nacido fuera de España pero que posean la nacionalidad española. En el grupo total de extranjeros también hemos incluido a los individuos procedentes de los países de la UE, aunque el concepto de inmigrante no vaya asociado directamente a este colectivo. Sin embargo, nos ha parecido de interés analizar las características de los individuos comunitarios en comparación con los colectivos de inmigrantes procedentes de otras zonas del planeta.

Aunque las comparaciones que haremos en algunos casos entre los resultados obtenidos para los años 1999 y 2006 pueden parecer muy cercanas en el tiempo, hay que tener en cuenta que se aplican a una población que está en permanente crecimiento y en distintos procesos de movilidad, ocupacional y geográfica, por lo que las diferencias suelen ser bastante apreciables.

En el gráfico 1 y en el gráfico 2 podemos ver la comparativa de pirámides por tramos de edad de la población inmigrante y no inmigrante en España en los años 1999 y 2006, respectivamente³ En menos de una década la población inmigrante ha pasado de representar solo un 1,6% de la población total (en 1999) a suponer el 9% (en 2006). La inmigración está permitiendo frenar el envejecimiento de la población española, no sólo por la juventud relativa de la población inmigrante sino también porque los tramos de edad en los que este colectivo se distribuye en mayor medida, se corresponden con las edades fértiles de las mujeres por lo que las probabilidades de aumentar las tasas de natalidad son mayores.

³ Los datos de población han sido obtenidos de la información extraída de los microdatos de la EPA, utilizando los factores de elevación, por lo que puede que, para algunos intervalos de edad, no coincidan con los datos de población obtenidos de los padrones de habitantes. Tal es el caso del intervalo de edad de 16 a 19 años en el que los datos demográficos arrojan unas cifras superiores a las obtenidas a través de la EPA para el 2º trimestre de 2006.

Gráfico 1. Pirámide de población inmigrante y no inmigrante en España, 1999

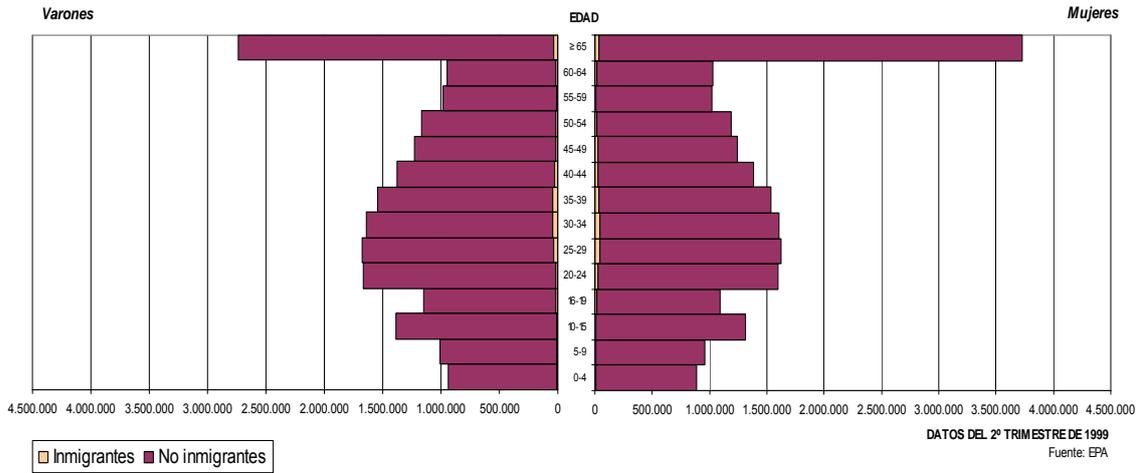
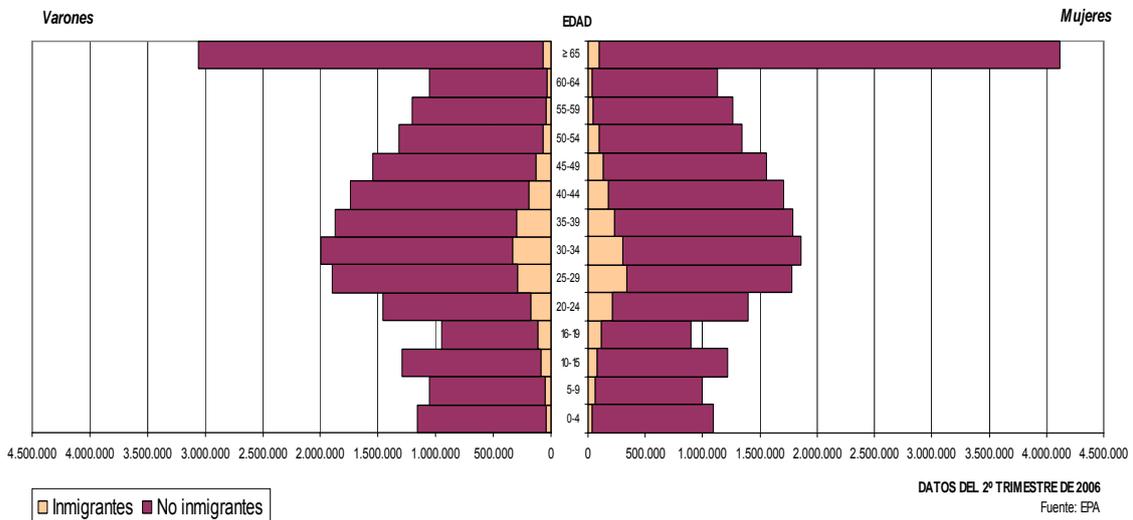


Gráfico 2. Pirámide de población inmigrante y no inmigrante en España, 2006

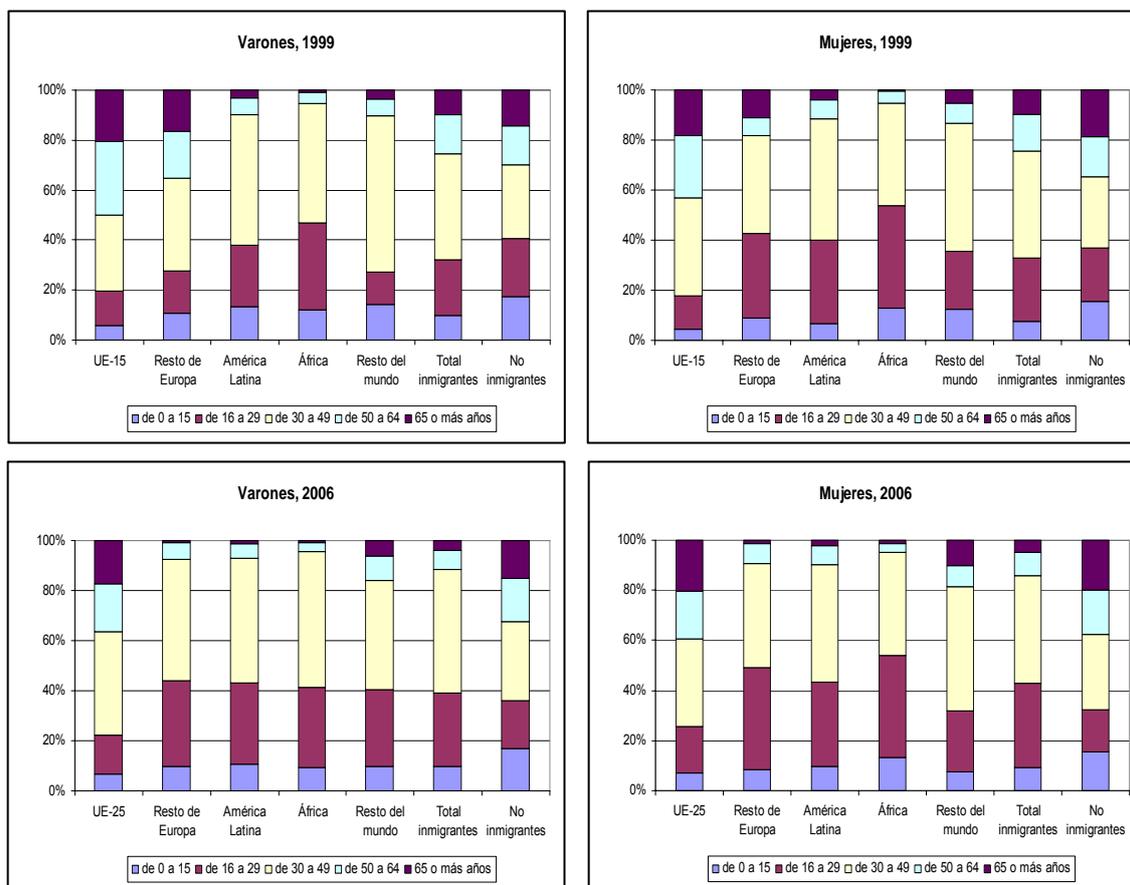


Aunque esta evolución, en un plazo de tiempo tan reducido, está suponiendo cambios importantes en numerosos aspectos de la vida social española, nosotros vamos a destacar aquí solamente los cambios en el ámbito laboral, sin ignorar que las coordenadas laborales y especialmente las salariales tienen un peso determinante en el modo de vida de las personas.

Entre la población inmigrante, las diferencias de sexo no son apenas apreciables. Tan solo hay que señalar que en el caso de las mujeres, el tramo de edad en el que se concentra mayor porcentaje de población inmigrante es en el de 25 a 29 años en 2006, mientras que, en el caso de los varones, es en el tramo entre 30 y 34 años en el que

mayor porcentaje de población inmigrante encontramos. En cualquiera de los casos, una de las características de la población inmigrante es su relativa juventud, llegando a representar la población de menos de 30 años porcentajes superiores al 50% en el caso de las mujeres africanas, como puede apreciarse en el gráfico 3.

Gráfico 3. Distribución de la población inmigrante por tramos de edad y procedencia

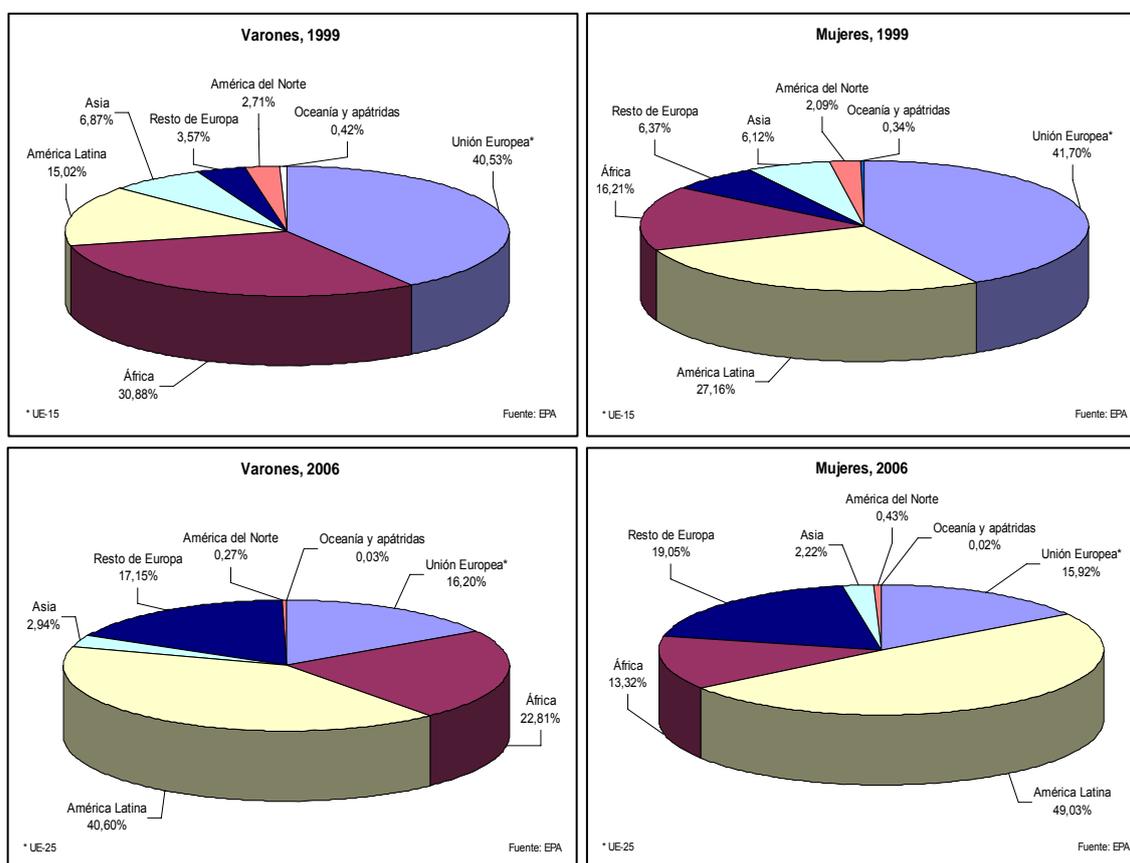


La población procedente de América Latina y África es, en términos generales, la que concentra mayores contingentes en los rangos de edad más jóvenes (menor de 30 años), mientras que la población procedente de la UE es la de mayor edad. Esta evidencia empírica es acorde con las diferentes motivaciones que impulsan a los individuos de unas y otras zonas geográficas a abandonar sus países de origen. En el caso de africanos y latinoamericanos, la situación de pobreza de sus respectivos países es la principal causa de su migración, mientras que en el caso de la población comunitaria, el motivo principal de cambio de su país de residencia está condicionado por las facilidades de movilidad laboral dentro de la UE y en otros muchos casos por la

elección de España como destino de residencia, retiro o jubilación para los mayores de 65 años. De hecho, la estructura por edades de la población procedente de los países de la UE es muy semejante a la de la población española en 2006.

Si nos fijamos en las diferencias entre los dos años comparados, hay que destacar que la población inmigrante se concentra en tramos de edad cada vez más jóvenes, llegando hasta prácticamente el 40% el porcentaje de varones de menos de 30 años y a superarse esta proporción para el caso de las mujeres. Al considerar la población de menos de 50 años, los porcentajes superan, para ambos colectivos, el 85% en 2006.

Gráfico 4. Distribución de la población inmigrante por continente de procedencia y sexo



Si consideramos el continente de procedencia de la población inmigrante que reside en España, se observan importantes diferencias tanto por sexo como para los dos períodos que estamos tomando de referencia (2^{os} trimestres de 1999 y 2006). Por un lado, se observa, en el gráfico 4, que la proporción de ciudadanos de la UE que reside en España se ha visto bastante disminuida, a pesar de que los datos no son del todo

comparables puesto que en 1999 sólo se consideran los individuos procedentes de la UE-15 y en 2006 se añaden los procedentes de los nuevos países miembros (UE-25). Por otro lado, se aprecia un incremento muy importante de las personas procedentes de América Latina, llegando a representar cerca del 50% en el caso de las mujeres.

Tabla 1. Distribución de la población extranjera por países de origen, 2005*

Países de origen	% sobre total de extranjeros	% acumulado
Ecuador	19,12%	19,12%
Marruecos	13,18%	32,30%
Rumania	10,85%	43,15%
Colombia	8,43%	51,58%
Argentina	5,36%	56,95%
Reino Unido	3,87%	60,82%
Alemania	2,89%	63,71%
Bulgaria	2,60%	66,31%
Perú	2,31%	68,62%
Bolivia	2,15%	70,76%
Italia	2,11%	72,87%
Ucrania	1,74%	74,61%
Francia	1,70%	76,31%
Portugal	1,48%	77,80%
Polonia	1,24%	79,03%
República Dominicana	1,23%	80,26%
Resto de países	19,74%	100,00%

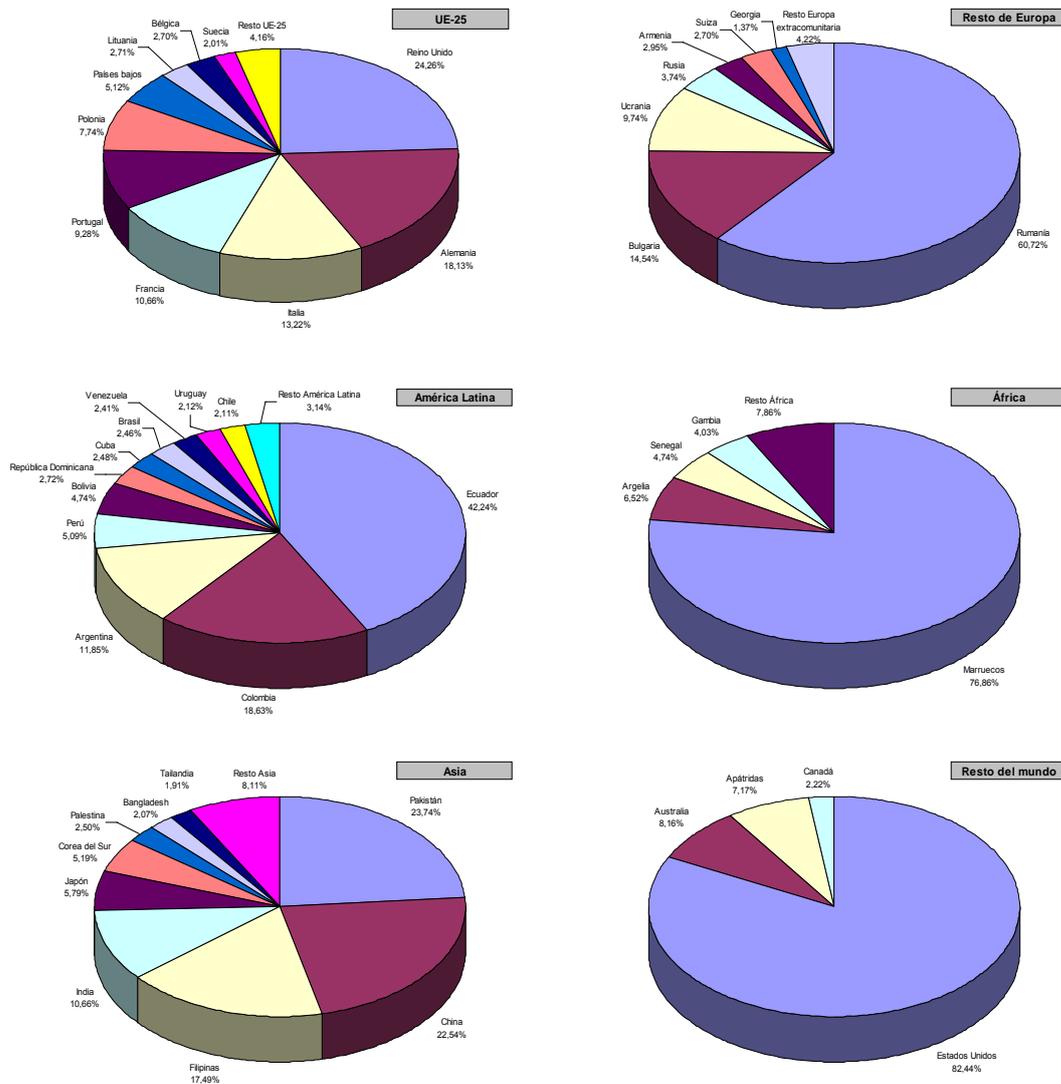
* Se ha escogido el 2º trimestre del año 2005, en lugar del año 2006 porque a partir del 4º trimestre de 2005, los Microdatos publicados de la EPA sólo proporcionan información del país de origen de los individuos con nacionalidad extranjera por agrupaciones de países.

Fuente: Microdatos EPA. 2º trimestre de 2005.

Al tener en cuenta el detalle de los países de procedencia de la población extranjera residente en España (tabla 1), observamos que más del 80% del colectivo de extranjeros proviene de 16 países, predominando entre ellos los ecuatorianos, seguidos de marroquíes, rumanos y colombianos. Con la población procedente de estos cuatro

países, llegamos a cubrir más de la mitad de la población extranjera residente en España, según los datos de la EPA del 2º trimestre de 2005.

Gráfico 5. Distribución de la población total extranjera residente en España por países



Fuente: Microdatos EPA. 2º trimestre de 2005.

Considerando el detalle de países de cada una de las agrupaciones territoriales que hemos realizado anteriormente, se han construido una serie de gráficos que nos indican qué países son los que consiguen acaparar en torno al 95% del total de la población procedente de cada una de las agrupaciones (gráfico 5). Entre los países de la UE-25, el Reino Unido ocupa el primer lugar; entre los países europeos extracomunitarios destaca Rumania; para los países de América Latina, Ecuador está en la primera posición;

Marruecos ocupa el primer lugar para los países del continente africano; Pakistán, seguido muy de cerca por China, son los países que destacan en el continente asiático; y, finalmente, entre el grupo denominado Resto del mundo, Estados Unidos ocupa la primera posición.

1.1. Pautas residenciales según zonas de procedencia

1.1.1. Distribución geográfica de los inmigrantes entre las comunidades autónomas

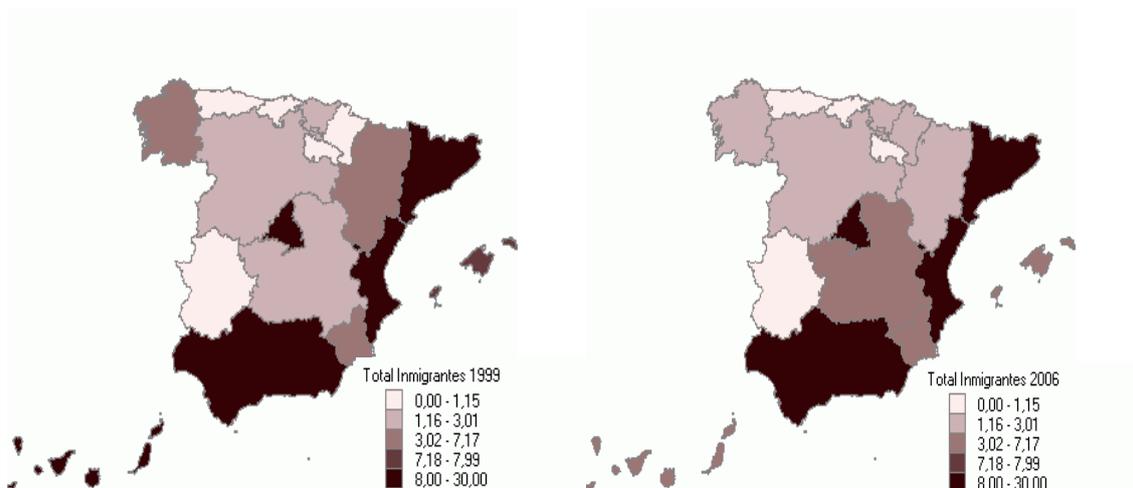
Si entramos a valorar la distribución geográfica del colectivo de inmigrantes en España, nos vamos a encontrar que, si bien la presencia de inmigrantes es una realidad en todo el territorio español, su intensidad, en términos de presencia, es notablemente diferente. En la distribución de inmigrantes entre las diferentes regiones españolas, los porcentajes más elevados los podemos encontrar en las comunidades de Cataluña, Madrid, Valencia y Andalucía, en los dos periodos analizados (véase ilustración 1), mientras que las regiones de Extremadura, Asturias, Cantabria y La Rioja muestran porcentajes inferiores al 1,15%.

Un análisis de la procedencia de la población inmigrante en las distintas comunidades autónomas españolas nos indica que los individuos que provienen de los países de la UE-25 prefieren como regiones de destino aquellas situadas en las costas mediterráneas, además de Canarias y la Comunidad de Madrid. Por el contrario, las regiones insulares no están entre las preferidas por los inmigrantes procedentes de América Latina y del resto del mundo, según se aprecia en la ilustración 2.

Esta visión de la distribución territorial de la población inmigrante sólo tiene en cuenta la situación en términos absolutos o número de inmigrantes en cada comunidad autónoma, reflejando así lo que ocurre en términos generales. Sin embargo, para realizar una mejor aproximación a la intensidad de la inmigración en cada localización, es necesario incluir algún factor que nos permita relativizar los resultados, como puede ser, por ejemplo, el tamaño de la población de cada región.

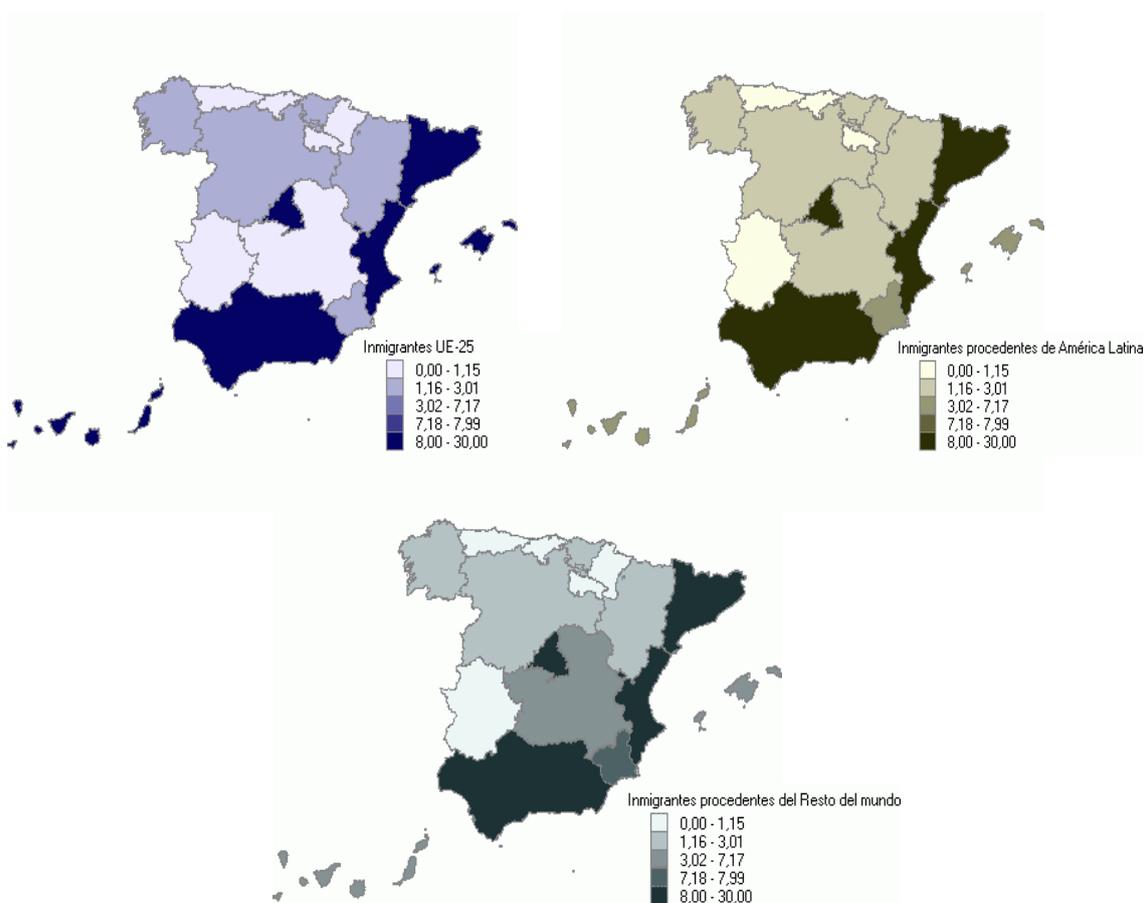
Ilustración 1. Distribución regional de la población inmigrante

(Porcentajes sobre la población inmigrante total)



Nota: La elección de intervalos se ha hecho con cinco cuantiles, haciendo coincidir los rangos para los dos períodos objeto de estudio. Fuente: Microdatos EPA.

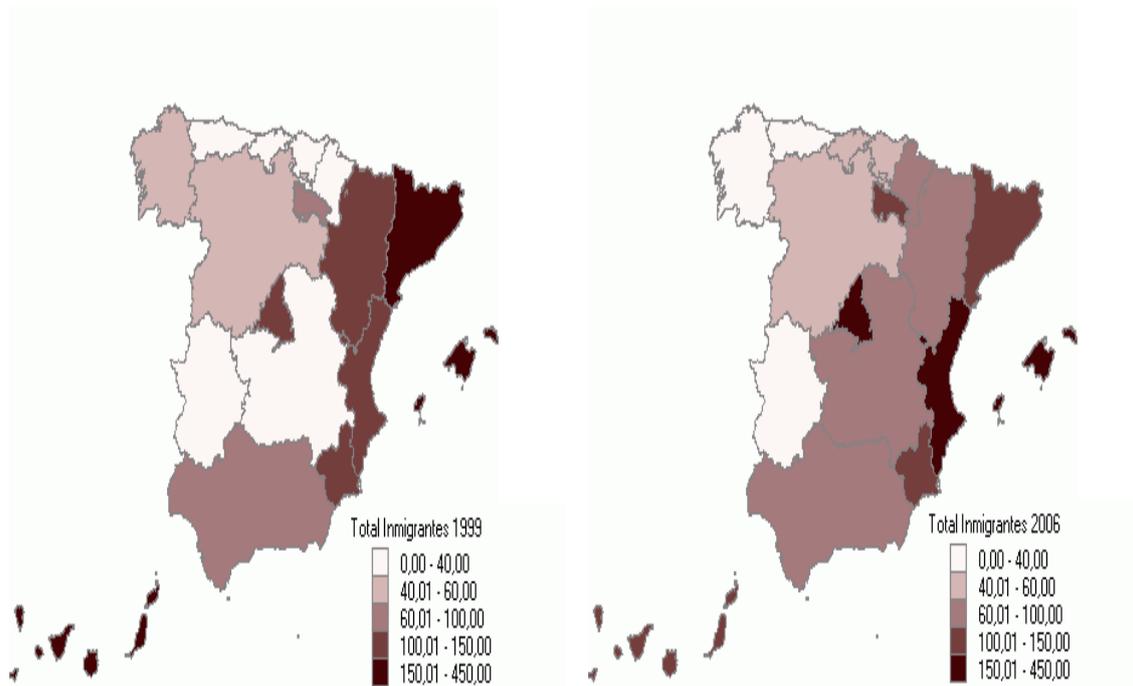
Ilustración 2. Distribución regional de la población inmigrante por agrupaciones de países, 2006 (% sobre la población inmigrante de cada agrupación de países)



Nota: La elección de intervalos se ha hecho considerando cinco cuantiles, haciendo coincidir los rangos para todas las agrupaciones de países. Fuente: Microdatos EPA. 2º trimestre de 2006.

Por este motivo, se han construido unos coeficientes de especialización⁴ en los que se tiene en cuenta tanto la proporción de inmigrantes en una región sobre su población total como la proporción de inmigrantes en España en su conjunto. A partir de estos indicadores de especialización, hemos construido los siguientes mapas, en los que se puede valorar la intensidad de la presencia de inmigrantes en cada región española.

Ilustración 3. Intensidad de la presencia de inmigrantes en las comunidades autónomas (coeficientes de especialización regional)



Nota: La elección de intervalos se ha hecho considerando cinco cuantiles, haciendo coincidir los intervalos para los dos períodos objeto de estudio. Las regiones con coeficientes de especialización superiores a 100 muestran una proporción de población inmigrante por encima de la media española. Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos EPA. 2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006.

La utilización de estos coeficientes permite ampliar las consideraciones anteriores para dar una visión más adecuada de la distribución regional de la población inmigrante, siendo hechos relevantes los siguientes (véase ilustración 3):

⁴ Los coeficientes de especialización se han calculado a partir de la siguiente fórmula:

$$\text{Coeficiente de especialización} = \frac{n^{\circ} \text{ inmigrantes en CCAA}_i / \text{población total CCAA}_i}{n^{\circ} \text{ inmigrantes España} / \text{población total España}} * 100$$

- La intensidad del fenómeno de la inmigración ha sufrido importantes cambios en la última década. Casi ninguna de las regiones españolas mantiene su estatus respecto a la intensidad migratoria.
- Mientras que en 1999 eran Cataluña, Baleares y Canarias las regiones que presentaban una intensidad más alta, con valores de los índices de especialización por encima de 150; en el 2006, es la comunidad de Madrid, la Valenciana y Baleares las que presentan una intensidad mas elevada.
- En el otro extremo, encontramos que, en 1999, son las regiones de la cornisa cantábrica (Asturias, Cantabria y País Vasco) junto a Navarra, Extremadura y Castilla-La Mancha las que presentan una intensidad muy baja en el fenómeno de la inmigración. Por el contrario, en 2006 las regiones de muy baja intensidad son Asturias, Extremadura y Galicia.

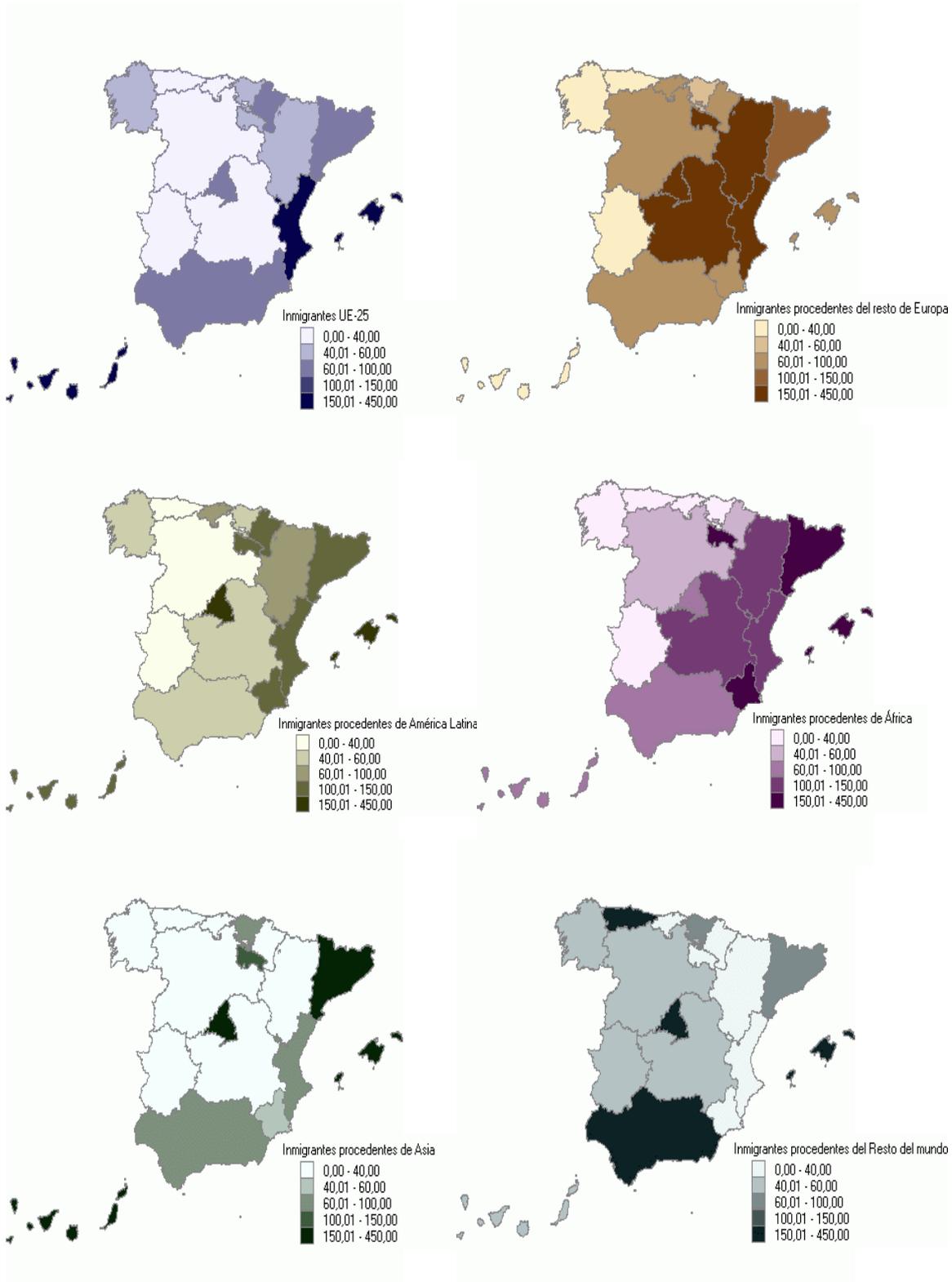
Entre las regiones que en 2006 muestran una intensidad moderada, incluso alta y muy alta, en el fenómeno de inmigración quedan ocultas situaciones específicas que se dan en términos de los países de origen de la población inmigrante. Así, de la Ilustración 4, se pueden extraer las siguientes conclusiones adicionales:

- Los individuos procedentes de los países que conforman la UE tras la última ampliación (UE-25) prefieren como lugar de residencia los dos archipiélagos y la Comunidad Valenciana. La libre movilidad de personas entre los países de la Unión no se refiere exclusivamente a las motivaciones laborales, eligiendo muchos de sus ciudadanos las zonas más turísticas y con clima más suave como lugar de residencia. Estos resultados son acordes con los que obteníamos al distinguir la población inmigrante por agrupaciones de países y tramos de edad, donde podíamos ver que un porcentaje elevado de la población procedente de los países de la UE ni siquiera forma parte del colectivo de población activa, es decir son mayores de 65 años.
- Los inmigrantes procedentes del Resto de Europa se asientan con mayor intensidad en la Comunidad de Madrid, la Valenciana, Castilla-La Mancha, Aragón y La Rioja. En estos casos, los motivos laborales son los que priman en la decisión de abandonar sus países de origen. Estos inmigrantes están

empleados en la mayoría de los casos en la agricultura y la construcción, sectores de elevada actividad en estas regiones.

- Para los inmigrantes procedentes de América Latina, la intensidad de localización es muy alta en Baleares y la Comunidad de Madrid, y alta en Navarra, La Rioja, Cataluña, Comunidad Valenciana y Murcia. Sus preferencias de empleo están centradas en el sector servicios y también en la agricultura. La existencia de mercados de trabajo intensivos en mano de obra de baja cualificación (agricultura y, en menor medida, construcción) justifica los valores mostrados en los índices de especialización en Navarra, La Rioja y Murcia.
- Los inmigrantes procedentes del continente africano se localizan con muy alta intensidad en Cataluña, Baleares, La Rioja y Murcia; y con intensidad alta en Aragón, la Comunidad Valenciana y Castilla-La Mancha. La agricultura y la construcción son los sectores en los que se concentran mayor número de empleados de origen africano.
- La población procedente de los países asiáticos prefiere como lugar de asentamiento en España las comunidades de Cataluña, Madrid y ambos archipiélagos. El sector servicios, sobre todo las ramas de comercio y hostelería, ocupa el primer lugar entre sus preferencias laborales.
- En la agrupación Resto del mundo se han incluido los inmigrantes procedentes de América del Norte y Oceanía. La presencia de población proveniente de estas zonas no es muy habitual en España y representan porcentajes bastante bajos en las cifras globales de inmigrantes, concretamente, para España en su conjunto el porcentaje sobre el total de población inmigrante es del 0,38% en 2006. Los errores muestrales se elevan bastante al considerar este colectivo de inmigrantes, reducido en número y heterogéneo en contenido. Aún así los resultados que hemos obtenido reflejan que las comunidades de Baleares, Madrid, Andalucía y Asturias presentan los coeficientes de especialización más elevados.

Ilustración 4. Intensidad de la presencia de inmigrantes en las comunidades autónomas por agrupaciones de países (coeficientes de especialización regional)



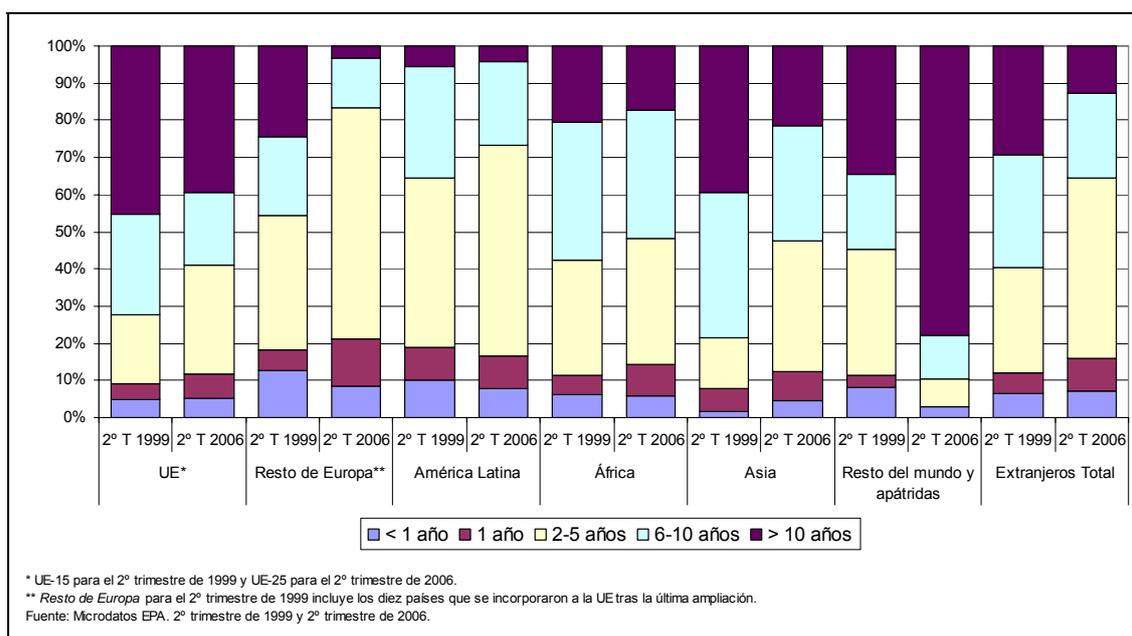
Nota: La elección de intervalos se ha hecho considerando cinco cuantiles, haciendo coincidir los intervalos para todas las agrupaciones de países objeto de estudio. Las regiones con coeficientes de especialización superiores a 100 muestran una proporción de población inmigrante de cada agrupación de países por encima de la media española. Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos EPA. 2º trimestre de 2006.

1.1.2. Años de residencia en España

Finalmente, entre las pautas residenciales de la población extranjera cabe destacar los años transcurridos desde que se instalaron en España. Alrededor de un 16% de la población extranjera total lleva residiendo en España menos de dos años, según datos de la EPA para el 2º trimestre de 2006. En este punto queremos señalar una cierta infravaloración de la proporción de extranjeros de reciente llegada a nuestro país al utilizar como fuente de datos la EPA. Según otros estudios previos en los que se utilizan los datos del Censo de 2001, el porcentaje de inmigrantes extracomunitarios con menos de dos años de residencia en España ascendía al 35% (CES, 2004 pp. 30). Esta infravaloración de los datos de la EPA es tan sólo aparente, ya que si tomamos los datos de inmigrantes extracomunitarios para el 2º trimestre de 2001 de esta fuente, obtenemos un 39% de dicho colectivo con menos de dos años de residencia en nuestro país.

De la lectura del gráfico 6, podemos concluir que los extranjeros procedentes de los países de la UE, del continente asiático y del Resto del mundo son los que más años llevan residiendo en España. En el lado opuesto, se encuentran los inmigrantes procedentes de los países de la Europa extracomunitaria y América Latina con una mayor proporción de personas que han llegado recientemente a nuestro país.

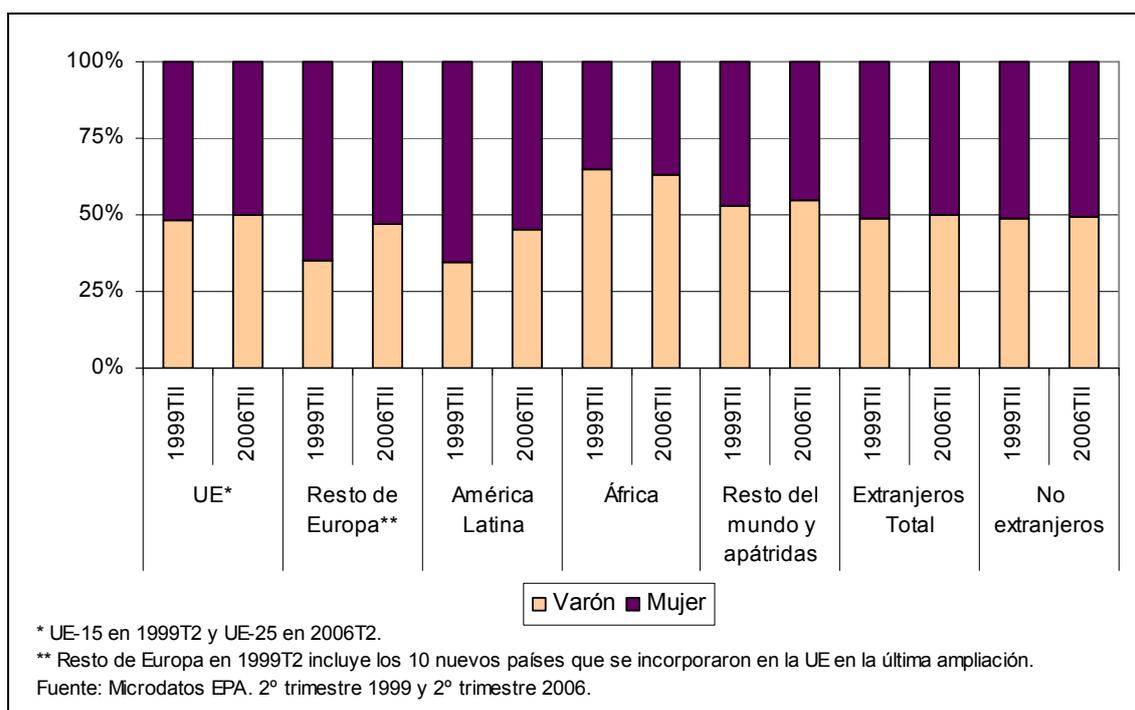
Gráfico 6. Años de residencia de los extranjeros en España por grupos de países



1.2. Distribución por sexo

Los datos de reparto de la población inmigrante por sexo nos muestran unas proporciones iguales entre hombres y mujeres, si observamos las cifras totales. Sin embargo, al observar la distribución para las distintas agrupaciones de países, se aprecian algunas diferencias. Así, tal y como se puede ver en el gráfico 7, los extranjeros procedentes de la UE se reparten por igual entre varones y mujeres, pero entre los inmigrantes procedentes del Resto de Europa y América latina hay un predominio de mujeres, al contrario de lo que ocurre con los inmigrantes procedentes de África y del Resto del mundo (en su mayor parte del continente asiático) donde hay un mayor porcentaje de varones que de mujeres para los dos períodos analizados.

Gráfico 7. Distribución de la población total por sexo y agrupación de países

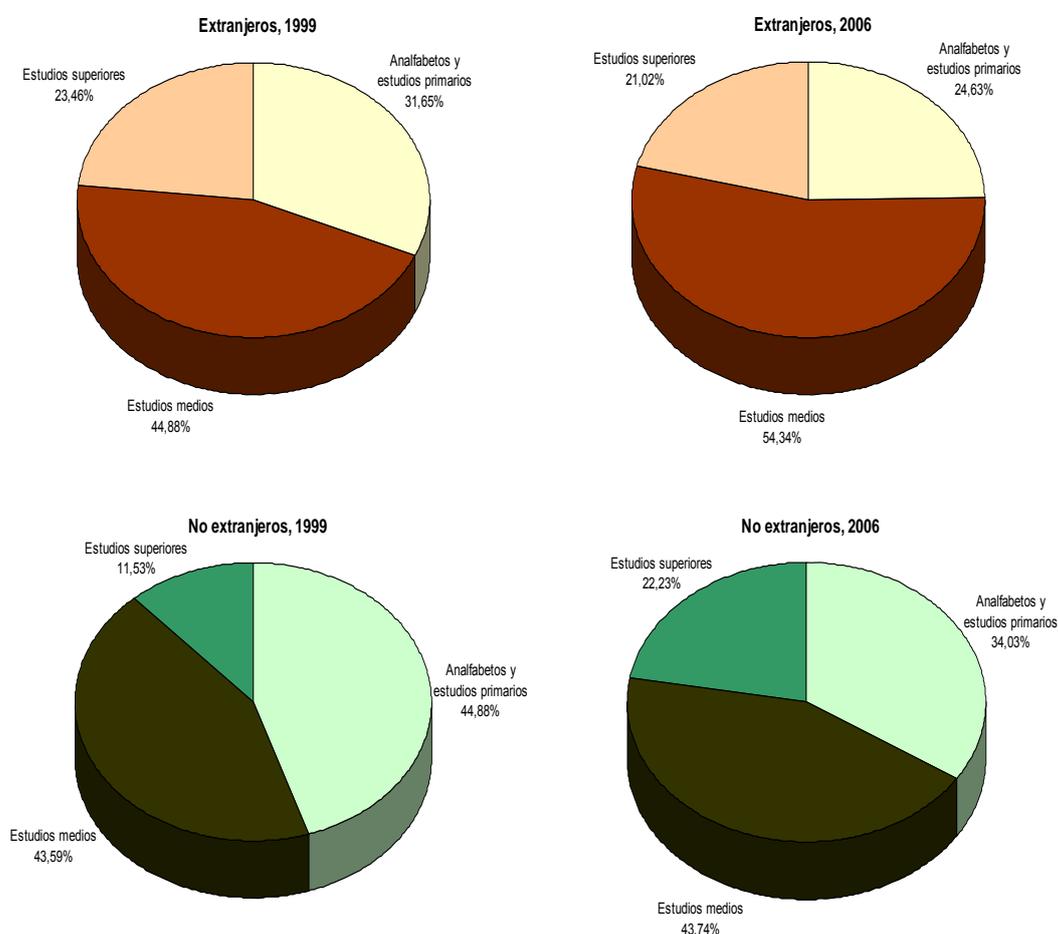


1.3. Niveles educativos

En términos generales, tal y como se observa en el gráfico 8, los niveles educativos de la población extranjera en 1999 eran más elevados que los de la población autóctona. Sin embargo, la tendencia ha sido a la convergencia, pues entre los años 1999 y 2006,

los niveles de estudio de la población autóctona han mejorado considerablemente, en particular debido a los mayores porcentajes de individuos con estudios superiores; mientras que, en el caso de la población extranjera, la entrada de inmigrantes procedentes de países con un menor nivel de desarrollo, en especial de los países africanos, ha reducido ligeramente el porcentaje de población con estudios superiores, si bien, también se ha minorado el porcentaje de extranjeros con estudios primarios.

Gráfico 8. Distribución de la población total por niveles educativos para extranjeros y no extranjeros



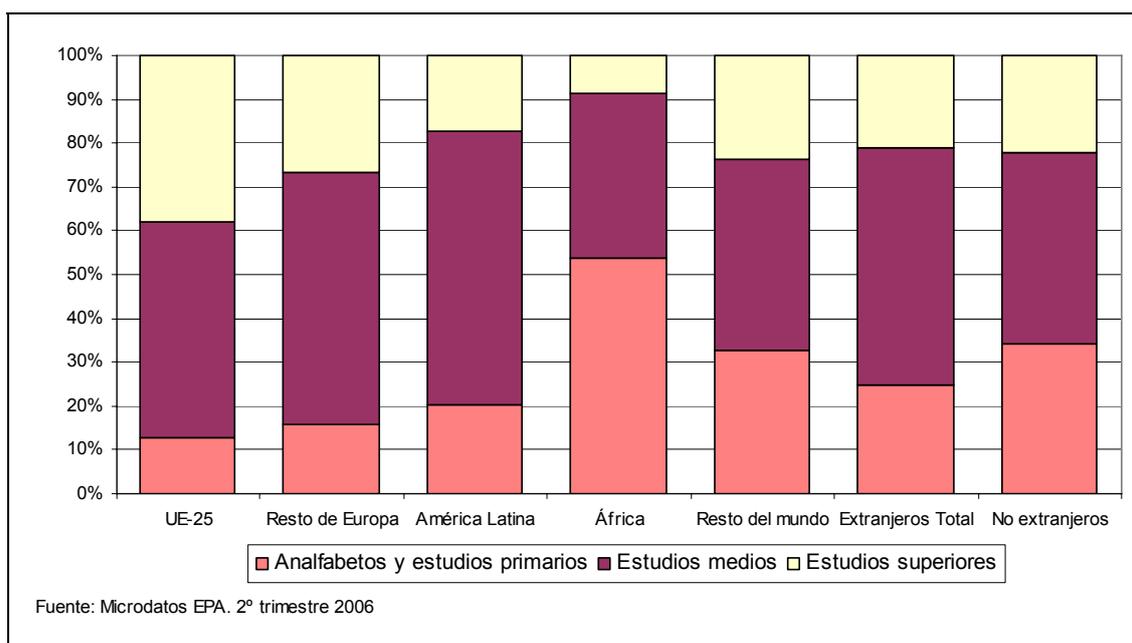
* Se han agregado los niveles educativos de Analfabetos y Estudios primarios, por el cambio en la categorización de los niveles formativos a partir del año 2000 y la escasa representación muestral del colectivo de Analfabetos. Fuente: Microdatos EPA. 2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006.

Estos aparentemente elevados niveles educativos de la población extranjera total, esconden una realidad en la que las diferencias entre los colectivos procedentes de distintos países son considerables. Así, mientras los individuos procedentes de los

países de la UE-25 (sin incluir España) muestran los niveles educativos más elevados, con prácticamente un 40% de población con estudios superiores y con, tan solo, un 13% de población en los más bajos niveles educativos, los inmigrantes procedentes del continente africano presentan los niveles educativos más bajos, con un 54% de individuos Analfabetos o con estudios primarios.

El gráfico 9 permite comparar los diferentes grupos de países en el 2º trimestre de 2006. El desfase educativo de la población de origen africano con respecto al resto de los grupos es notable. No sucede lo mismo con la población inmigrante de América Latina y del resto de Europa, con unos niveles medios de formación muy homologables a los de nuestra población nativa.

Gráfico 9. Distribución de la población total por niveles educativos y agrupaciones de países



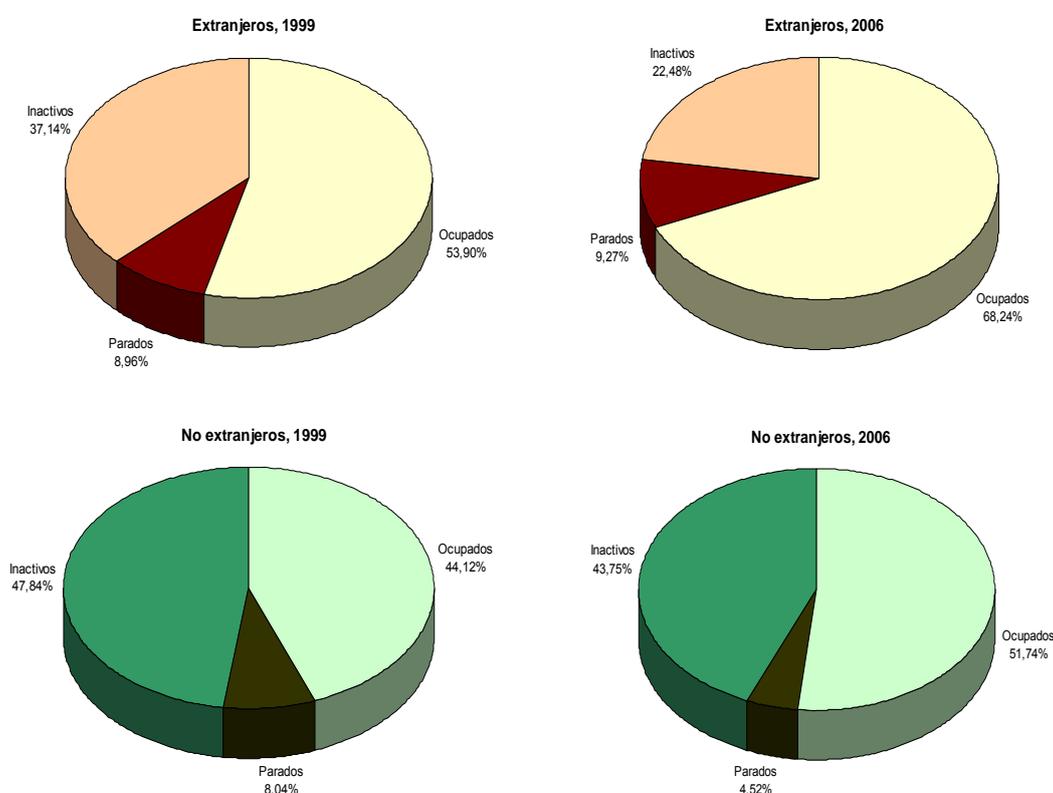
2. Características de la inserción laboral de los inmigrantes en España

El período que se inicia a mediados de los noventa y llega hasta la actualidad ha adquirido un particular interés, no sólo por el elevado ritmo de crecimiento de la población extranjera, sino por los cambios en su composición. Estos cambios afectan de manera esencial al mercado de trabajo, por lo que en este apartado se seguirá un enfoque comparativo, a fin de conocer las diferencias que presentan los inmigrantes en relación a los trabajadores autóctonos ocupados en los mismos segmentos laborales. Aunque pueden existir otros motivos para la migración, como las buenas condiciones climáticas que atraen un importante contingente de europeos en trance de jubilación, un porcentaje muy elevado de los extranjeros que residen en nuestro país tiene como objetivo su incorporación en el mercado de trabajo.

2.1. Tasas de actividad, empleo y paro

Si analizamos la distribución de la población potencialmente activa, de 16 y más años, comparando la población inmigrante con la autóctona, encontramos importantes diferencias (véase el gráfico 10). Por un lado, el porcentaje de ocupados de la población inmigrante supera al de los no inmigrantes en ambos períodos analizados, pero especialmente en 2006, con diferencias superiores a 16 puntos porcentuales. Los motivos laborales, que son, en la mayoría de los casos, los que impulsan a los individuos a emigrar, configuran unas pirámides de edad de la población inmigrante concentradas en los tramos de edad activa. Contribuye a ello la exigencia legal de un permiso de trabajo como justificante para que determinados colectivos de inmigrantes puedan permanecer en España. Por otro lado, los mayores porcentajes de población parada entre el colectivo de inmigrantes, sin cambios importantes entre los dos períodos analizados, reflejan la existencia de un tipo de paro no relacionado directamente con la evolución del ciclo económico.

Gráfico 10. Distribución de la población de 16 y más años para extranjeros y no extranjeros



Fuente: Microdatos EPA. 2º trimestre de 1999 y 2º trimestre de 2006.

De la comparación de los datos de participación laboral para la población inmigrante con los correspondientes a la población autóctona, nos encontramos tasas de actividad y empleo superiores para los primeros. Estas diferencias se ven además acentuadas en el período de análisis más reciente como puede verse en la tabla 2. En lo que se refiere a las tasas de paro, nos encontramos diferencias entre los dos períodos objeto de análisis, así en el 2º trimestre de 1999, la población inmigrante mostraba tasas de paro algo inferiores a las de la población autóctona, sin embargo, las políticas de empleo y la recuperación del ciclo económico parecen no haber afectado por igual a ambos colectivos de población, y en el 2006, la tasa de paro de la población no inmigrante era prácticamente del 8%, mientras que la de los inmigrantes rozaba casi el 12%. A ello ha contribuido también, en buena medida, el continuado flujo de inmigrantes que, año tras año, ha ido incrementando el conjunto de la población activa disponible.

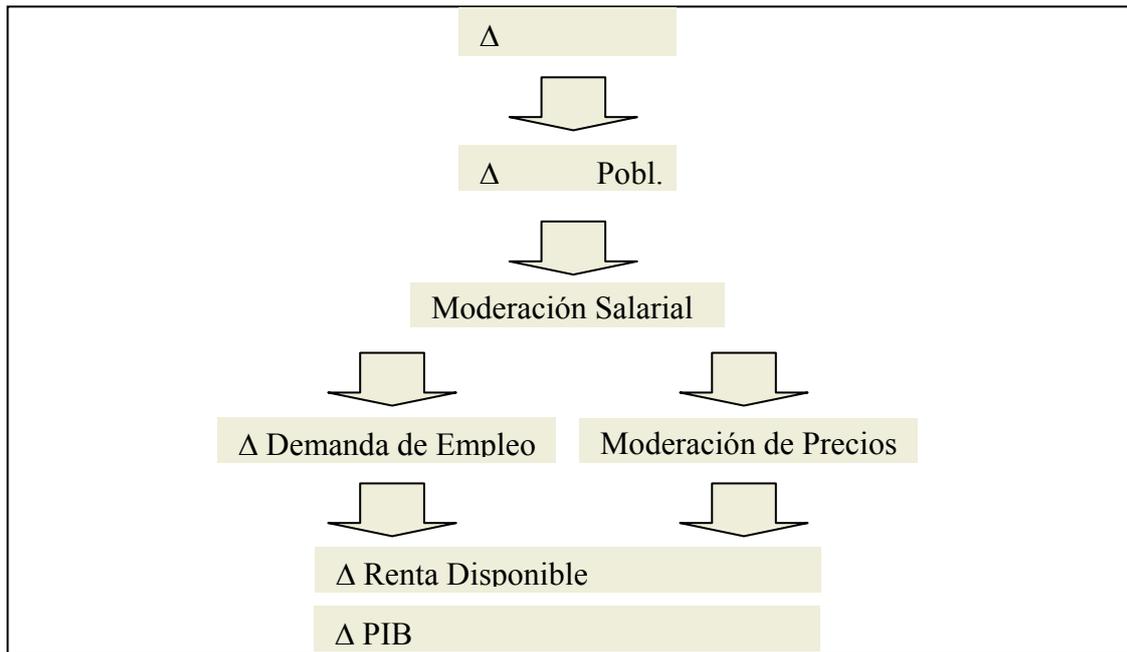
Tabla 2. Tasas de participación laboral para extranjeros y no extranjeros				
	Extranjeros		No Extranjeros	
	2º trimestre 1999	2º trimestre 2006	2º trimestre 1999	2º trimestre 2006
<i>Tasa de actividad</i>	62,86%	77,52%	52,16%	56,25%
Tasa de empleo	53,90%	68,24%	44,12%	51,74%
Tasa de paro	14,25%	11,96%	15,42%	8,03%
Tasa de paro sin inmigrantes*			13,59%	-4,89%

* Tasa de paro sin inmigrantes = (Parados no extranjeros - Ocupados extranjeros) / Activos no extranjeros. *Fuente:* Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA.

Desde el punto de vista de la teoría económica, el incremento de la inmigración en nuestro país en los últimos años ha permitido un mayor crecimiento económico y una moderación salarial sobre todo en aquellos sectores en los que el peso del empleo inmigrante es mayor. La inmigración no ha supuesto un aumento de las tasas de paro en España por los incrementos en la demanda de empleo que acompaña a la moderación salarial y a los incrementos en la renta disponible y el PIB (véase ilustración 5). No obstante, si bien es cierto que el colectivo de población inmigrante ha aportado en la última década una mano de obra imprescindible para el progreso de la economía española, especialmente en el sector agrícola y de la construcción, también lo es que la demanda de mano de obra inmigrante empieza a manifestar algunos síntomas de no ser una fuente inagotable capaz de absorber indefinidamente nuevos flujos migratorios.

Un argumento en contra de la admisión de inmigrantes siempre ha sido que desplazan a los trabajadores nacionales de sus puestos de trabajo. Este argumento se fundamenta en la noción de que la demanda de trabajo es fija y, por tanto, si el inmigrante ocupa un empleo vacante, ello significaría que el nativo no puede hacerlo. La evidencia empírica ha demostrado que esto no siempre es así, dado que los inmigrantes crean nuevos puestos de trabajo al gastar sus ingresos en bienes y servicios que producen otros trabajadores, estimulando con ello la demanda de trabajo. La inmigración acaba convirtiéndose en un motor de desarrollo y de nuevas oportunidades de actividad económica, mediante la creación de nuevas empresas y nuevas opciones de negocio.

Ilustración 5. Efectos económicos del incremento de la población inmigrante



Fuente: Balmaseda, 2005

Con el objetivo de comparar las diferencias existentes en los principales indicadores laborales según el país de procedencia de cada colectivo de inmigrantes, se ha realizado la Tabla 3. En ella se aprecian diferencias importantes en las tasas de actividad entre la población procedente de los países de la UE (que alcanza el 58% en 2006) y la procedente del resto de agrupaciones de países (que varía en 2006 entre el 74% del Resto del mundo y casi el 84% para la población procedente del Resto de Europa y América Latina). Las tasas de empleo muestran diferencias similares a las tasas de actividad para los diferentes colectivos de inmigrantes.

Con respecto a las tasas de paro, se aprecian unas diferencias considerables entre la población procedente del Resto del mundo (africanos y asiáticos, fundamentalmente) que muestra una tasa de paro que supera el 15% en 2006, y la población de los países europeos y de América Latina con tasas de paro entre el 10 y el 11%. La población procedente del Resto del mundo ve disminuir considerablemente su tasa de paro entre 1999 y 2006. La población procedente del Resto de Europa, aumenta considerablemente su tasa de paro, aunque hay que tener en cuenta la diferente composición de la muestra en los dos períodos considerados. El resto de tasas de paro

de la población inmigrante parece no ser muy sensible a la recuperación del ciclo económico que tiene lugar entre los dos períodos analizados, y apenas sufre cambios.

Tabla 3. Tasas de participación laboral por agrupaciones de países								
	UE*		Resto de Europa**		América Latina		Resto del mundo	
	1999T2	2006T2	1999T2	2006T2	1999T2	2006T2	1999T2	2006T2
Tasa de actividad	46,37%	58,06%	62,65%	83,69%	75,13%	83,77%	77,15%	74,20%
Tasa de empleo	41,19%	52,01%	58,86%	74,80%	66,49%	74,20%	61,99%	62,66%
Tasa de paro	11,19%	10,43%	6,04%	10,62%	11,49%	11,42%	19,65%	15,55%
* (excepto España) UE-15 para el período 1999T2 y UE-25 para el período 2006T2.								
** En el período 1999T2, se incluyen en este grupo los diez nuevos países que se incorporaron en la UE en la última ampliación. Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA.								

2.2. Sectores y ramas de actividad

Para completar la visión de los estratos ocupacionales donde se sitúan los inmigrantes es necesario conocer los sectores productivos y las categorías profesionales en las que se concentran. Respecto a los primeros, y a pesar de las diferencias que puedan luego valorarse para los diferentes países de procedencia de la población inmigrante, podemos destacar la concentración de los ocupados en el sector servicios, en especial en las ramas de *Comercio y hostelería* y *Otros servicios*, y en el sector *Construcción*. La evolución productiva española en relación a los sectores económicos, ha seguido una tendencia hacia la terciarización de la economía, en paralelo con el declive del sector primario y secundario. El sector de la construcción también ha tenido un desarrollo importante, sobre todo durante los últimos cinco años. Este desarrollo del sector construcción ha generado muchos empleos para la población inmigrante, pasando de representar el 8% del empleo inmigrante al 21%, proporciones que convierten al sector construcción en el único que aumenta su peso relativo entre los ocupados inmigrantes (véase tabla 4).

La pérdida de peso del sector primario, tanto en producción como en empleo, ha tenido efectos también en el reparto del empleo inmigrante que ha pasado de representar el

10% en 1999 a algo más del 6% en 2006, aunque el porcentaje sigue siendo más elevado que el 4% que el empleo agrícola representa sobre el total del empleo no inmigrante. El peso relativo del empleo en el sector industrial también disminuye en el período analizado para ambos colectivos de ocupados, pero en este caso el peso de los inmigrantes es inferior (11,7%) al de los no inmigrantes (17,4%).

Tabla 4. Distribución de la población ocupada por nacionalidad y sector de actividad				
	Extranjeros		No Extranjeros	
	2° trimestre 1999	2° trimestre 2006	2° trimestre 1999	2° trimestre 2006
<i>Agricultura</i>	10,08%	6,59%	7,15%	4,62%
Industria	12,48%	11,68%	20,31%	17,39%
Construcción	8,02%	21,06%	10,59%	11,65%
Servicios	69,43%	60,67%	61,96%	66,34%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA.

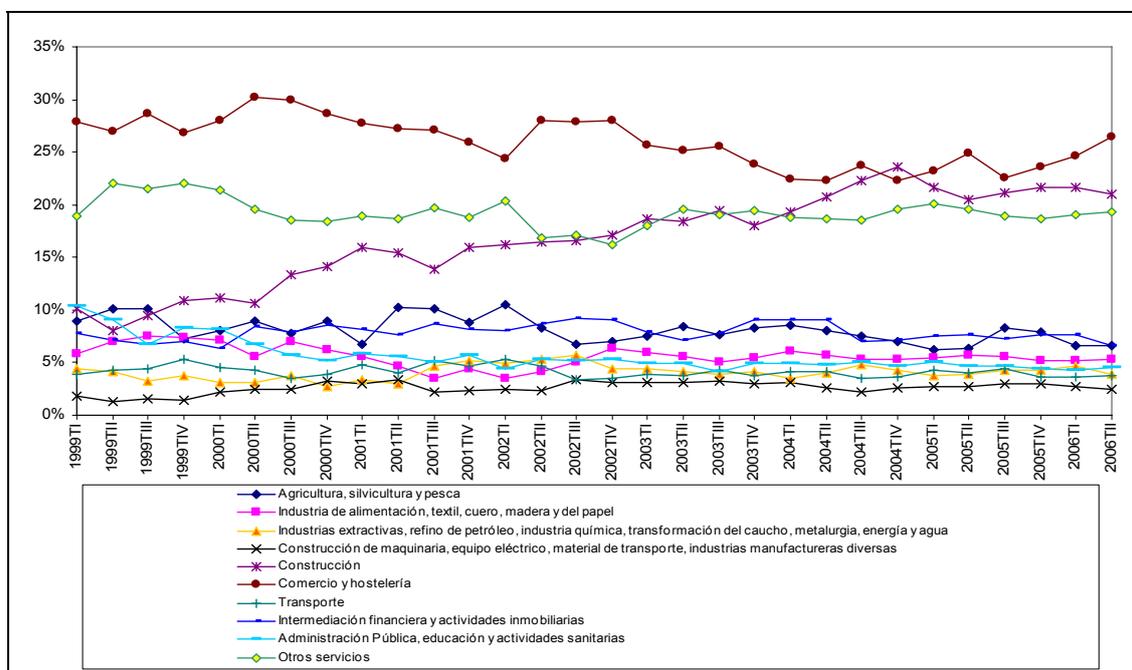
Este reparto de la población ocupada para los grandes sectores productivos entre los ocupados extranjeros y no extranjeros refleja ya la segregación laboral que se registra entre las diferentes actividades. En efecto, si consideramos el reparto de los ocupados extranjeros entre las distintas ramas de actividad, son las ramas de *Comercio y hostelería* y *Otros servicios*⁵ las que ocupan las primeras posiciones. A partir del año 2004, la *Construcción* ha desbancado a la rama de *Otros servicios* en el ranking de distribución de actividades. Entre los ocupados de las tres ramas de actividad citadas reúnen a algo más del 66% de la población ocupada inmigrante en 2006, y si aumentamos a cinco ramas de actividad, al incluir también la *Intermediación financiera y actividades inmobiliarias* y *Agricultura, silvicultura y pesca* quedan englobados el 80% de los ocupados extranjeros (gráfico 10).

Aunque estos patrones de reparto de los ocupados inmigrantes entre las diferentes ramas de actividad suelen repetirse para la mayoría de inmigrantes, sea cual sea su

⁵ Entre las actividades incluidas bajo la denominación de *Otros servicios*, destacan las *Actividades de saneamiento público*, las *Actividades diversas de servicios personales* (lavanderías, peluquerías, centros de estética y cuidados corporales,...) y *Actividades de los hogares como personal doméstico*.

procedencia, se aprecian una serie de diferencias al considerar los colectivos diferenciados de hombres y mujeres.

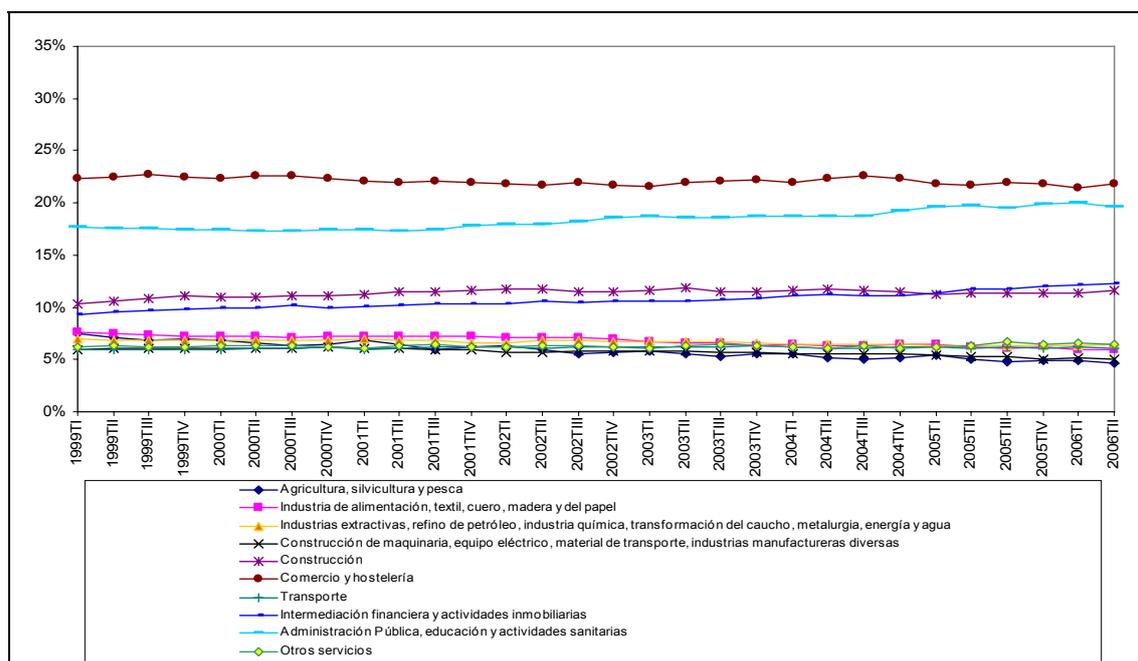
Gráfico 10. Evolución de los ocupados extranjeros por ramas de actividad



Si comparamos el reparto de los ocupados entre las distintas ramas de actividad al considerar los trabajadores inmigrantes y los nativos, podemos ver que, aunque la rama de Comercio y hostelería también ocupa el primer lugar en el reparto de ocupados nativos la proporción es algo inferior y muestra una evolución más estable en el tiempo, sin apenas fluctuaciones de carácter estacional. La rama de Comercio y hostelería está concentrando un alto porcentaje de inmigrantes que ocupan, principalmente, empleos temporales con bajo nivel de cualificación y a jornada parcial.

Como se observa en el gráfico 11, el empleo entre la población no inmigrante se concentra, además de en la rama de Comercio y hostelería, en las de Administración Pública, educación y actividades sanitarias, Construcción e Intermediación financiera y actividades inmobiliarias. En este caso, esas tres ramas de actividad concentran algo más de un 50% de ocupados nativos en el último período disponible de 2006; y si aumentamos a cinco las ramas de actividad, este porcentaje sube hasta el 72%.

Gráfico 11. Evolución de los ocupados de nacionalidad española por ramas de actividad



De la visión general de los dos gráficos en los que se muestra la distribución por ramas de actividad del colectivo de inmigrantes (gráfico 10) y de la población nativa (gráfico 11), destacan las menores fluctuaciones que se aprecian en el segundo, indicativo de la mayor estabilidad en el empleo del colectivo de no inmigrantes, o al menos de que, si se producen cambios, muchos ocupados siguen permaneciendo en la misma rama de actividad, lo que refleja también una cierta especialización en sus empleos. Al analizar el reparto de los ocupados entre las distintas ocupaciones, podremos corroborar el grado de cualificación exigido en los empleos ocupados por inmigrantes y por no inmigrantes.

Por otro lado, a pesar de la coincidencia entre los dos colectivos en las ramas de actividad más intensivas en mano de obra como *Comercio y hostelería* y *Construcción*, destaca la importancia en la ocupación inmigrante de las ramas de actividad en las que sus empleos exigen menor grado de cualificación y están peor remunerados como es el caso de la *Agricultura*. Asimismo, la rama en la que se concentra un porcentaje elevado de no inmigrantes es la de *Administración Pública, educación y actividades sanitarias*, en las que apenas hay representación de la población inmigrante. En estos ámbitos, los requisitos exigidos para acceder a este tipo de empleos (en particular, en la

Administración Pública) suponen una barrera para la entrada de inmigrantes en esta parcela del mercado de trabajo.

Finalmente, se detecta una cierta infravaloración de la participación de la población inmigrante en determinadas ramas de actividad relacionadas con los empleos más precarios, debido a que determinadas ocupaciones no están incluidas en las estadísticas oficiales al formar parte, por un lado, de la denominada economía sumergida y, por otro, de los colectivos de inmigrantes en situación irregular. Con los datos disponibles y a partir de las diferencias que se aprecian en el reparto de los ocupados inmigrantes y no inmigrantes en cada una de las ramas de actividad, calcularemos los denominados indicadores de segregación horizontal.

2.3. Categorías profesionales

En este apartado, se analizará la distribución de los ocupados para los colectivos de inmigrantes y no inmigrantes, utilizando la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94) a un dígito. Muchas de las categorías profesionales recogidas en la CNO-94 están íntimamente relacionadas con determinadas ramas de actividad, por lo que nos vamos a encontrar con resultados muy semejantes al analizar esta vertiente de la segregación ocupacional.

Las barreras al acceso de la población inmigrante a determinadas categorías profesionales es una fuente más de segregación, la denominada segregación vertical. Como es sabido, un porcentaje muy elevado de inmigrantes está realizando trabajos que no exigen una cualificación determinada. Las cifras de Trabajadores no cualificados dentro del colectivo de inmigrantes giran en torno al 37% en los últimos períodos analizados, mientras que para la población autóctona este porcentaje se sitúa tan solo en el 12%. En el gráfico 12 y el gráfico 13 se puede ver con detalle la evolución de cada tipo de ocupación para los dos colectivos de trabajadores. Para facilitar la comparación visual de los dos gráficos, se ha utilizado la misma escala para medir los porcentajes de participación de los ocupados nacionales y extranjeros.

Las tres categorías profesionales que ocupan las primeras posiciones por el volumen de empleo son las mismas, aunque no en el mismo orden, para la población inmigrante y no inmigrante, con cifras que, en 2006, alcanzan unos porcentajes totales del 77,5 de los ocupados inmigrantes y del 43,2 de los ocupados de nacionalidad española (gráfico 12 y gráfico 13). Estas categorías profesionales son: *Trabajadores no cualificados*; *Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio*; y *Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería*. Para los ocupados nativos, la categoría profesional de *Trabajadores no cualificados* comienza ocupando la segunda posición en el ranking en los períodos iniciales, pero en 2006 pasa a ocupar la quinta posición, detrás de las dos categorías de *Técnicos y profesionales* que aparecen en la jerarquía. Las tres categorías de mayor peso entre los inmigrantes se encuentran en las posiciones más bajas de la escala profesional, y aunque algunas categorías requieran un cierto grado de cualificación, como las que se asocian al sector construcción y a los servicios de comercio y restauración, no suele ser muy importante.

En la más alta escala profesional correspondiente a los *Directivos de las empresas y de las AA.PP.*, el porcentaje de inmigrantes apenas supera en 2006 el 3%, mientras que el porcentaje de no inmigrantes se acerca al 8%. La evolución de esta categoría profesional para el colectivo inmigrante es decreciente, comienza con porcentajes relativos del 13%, superiores incluso a los de la población autóctona, pero acaba disminuyendo hasta el 3%, debido a la entrada masiva de inmigrantes procedentes de países poco desarrollados y que buscan un empleo de subsistencia como única opción para garantizar su estancia en España. El perfil del inmigrante del período inicial mostraba unas características diferentes, con un peso importante de población procedente de países de la UE, algunos de ellos trasladados a nuestro país como directivos de empresas multinacionales.

Al utilizar en los dos gráficos la misma escala para medir los porcentajes de participación de los ocupados nacionales y extranjeros, se puede apreciar la mayor estabilidad en el reparto entre las categorías profesionales para los empleos no inmigrantes, y las diferencias que se producen entre el colectivo de inmigrantes relacionados con los cambios que tienen lugar durante el período analizado en la composición de los inmigrantes por países de procedencia.

Gráfico 12. Evolución de los ocupados extranjeros por tipo de ocupación

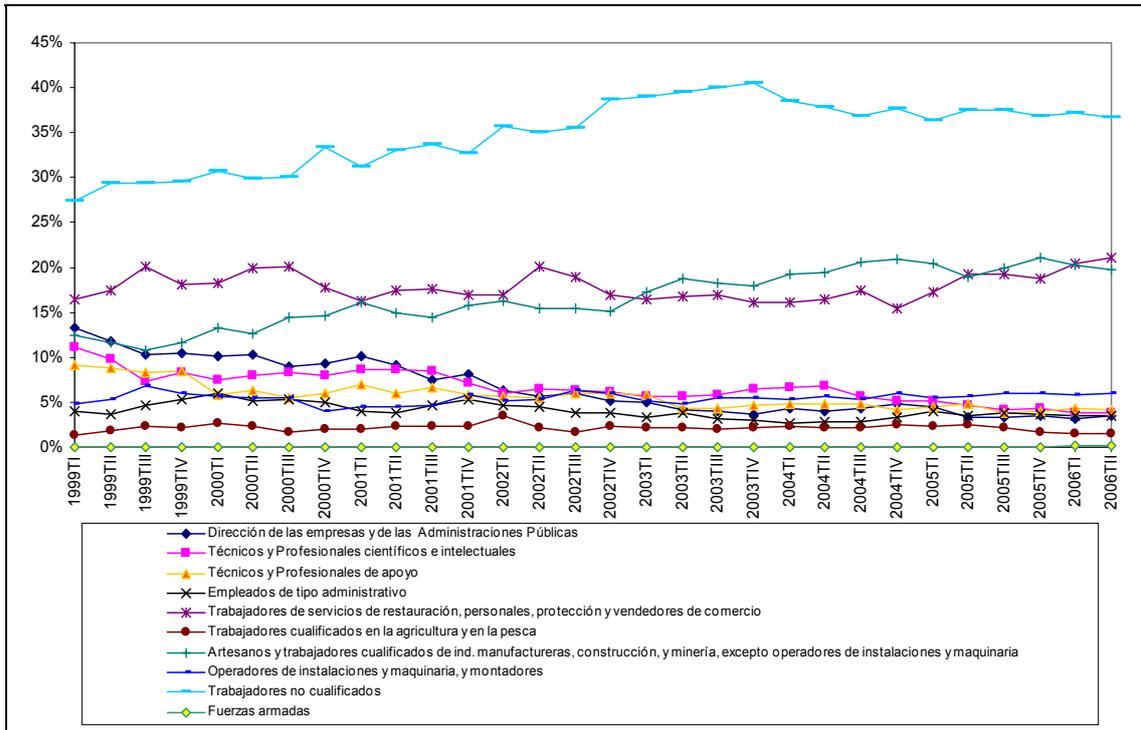
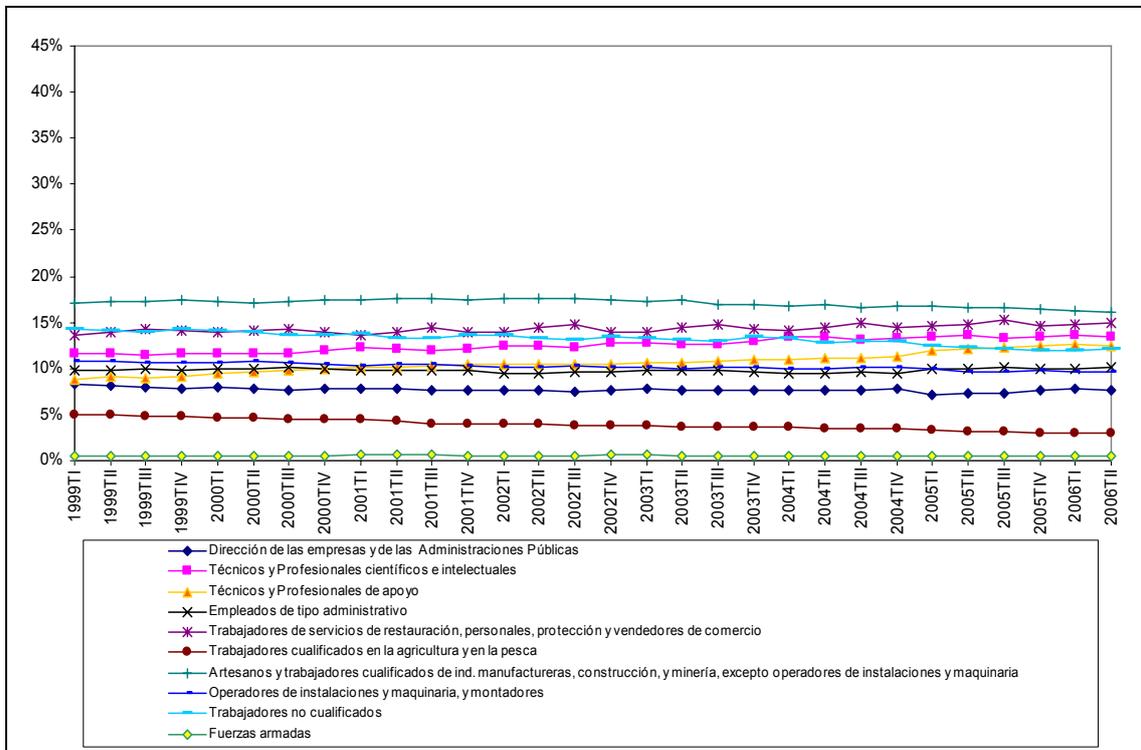


Gráfico 13. Evolución de los ocupados de nacionalidad española por tipo de ocupación



2.4. Distribución por sexo

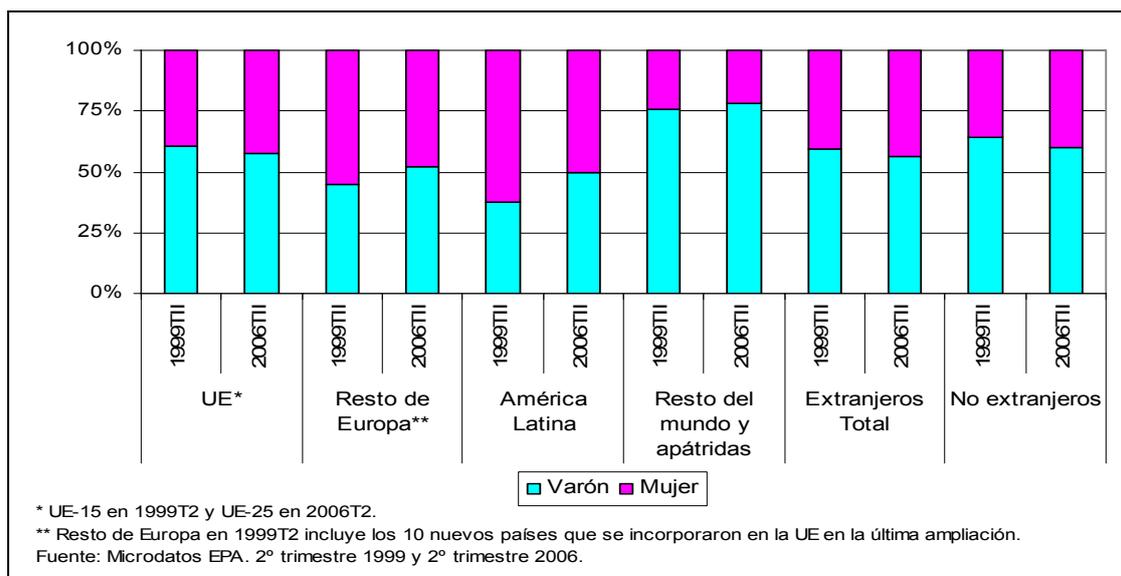
Al analizar el reparto de la población inmigrante total por sexo, se observa que la proporción de hombres y mujeres es muy cercana al 50%. Sin embargo, el análisis de la población ocupada para cada género está algo más desproporcionada. El 57% de los ocupados inmigrantes en 2006 son varones frente al 43% de mujeres, mientras que para los ocupados nacionales el 60% son varones y el 40% restante mujeres. Al realizar esta descomposición por agrupaciones de países, las cifras difieren bastante a los porcentajes totales, tal y como se observa en el gráfico 14. La proporción de varones y mujeres de los ocupados procedentes de los países de la UE son similares a los del total de ocupados inmigrantes. Los ocupados procedentes del resto de países europeos y de América Latina presentan un reparto similar entre hombres y mujeres en 2006, aunque en 1999 había un porcentaje más elevado de mujeres. El resto de ocupados inmigrantes, principalmente africanos, presentan proporciones mayoritarias de varones para los dos períodos analizados, con porcentajes superiores al 75% de ocupados varones.

Al analizar las diferencias en el patrón de inserción laboral de los inmigrantes y no inmigrantes haciendo la distinción por sexo, tanto para las distintas ramas de actividad que dan lugar a la segregación horizontal, como por categorías profesionales, que nos proporciona la segregación vertical, nos vamos a encontrar con una doble, e incluso triple (incluyendo la de género) fuente de segregación, que en la mayoría de los casos acaba dando entrada a la discriminación. La condición de inmigrante o no inmigrante provoca importantes segmentaciones del mercado laboral, al ocupar el colectivo de inmigrantes los estratos profesionales más bajos, así como las ramas de actividad más desvalorizadas socialmente.

Pero ya dentro del colectivo de inmigrantes, las diferencias de género son otra fuente importante de segregación. Las mujeres inmigrantes constituyen una especie de subsegmento del mercado laboral femenino ya de por sí más restringido que el de los varones, y que ocupa los trabajos del último escalafón de la escala laboral, agrupando los trabajos con menor remuneración y peores condiciones. El abanico de posibilidades de las mujeres inmigrantes es mucho más reducido que el de los inmigrantes varones. Aún podríamos señalar una fuente más de segregación, que sería la etnia o la

nacionalidad del inmigrante, de manera que no todos los inmigrantes tienen acceso a los mismos segmentos laborales, dependiendo la rama de actividad y categoría profesional en la que se ubican de la formación, el idioma y la adaptabilidad cultural de cada grupo.

Gráfico 14. Distribución de la población ocupada por sexo y agrupaciones de países

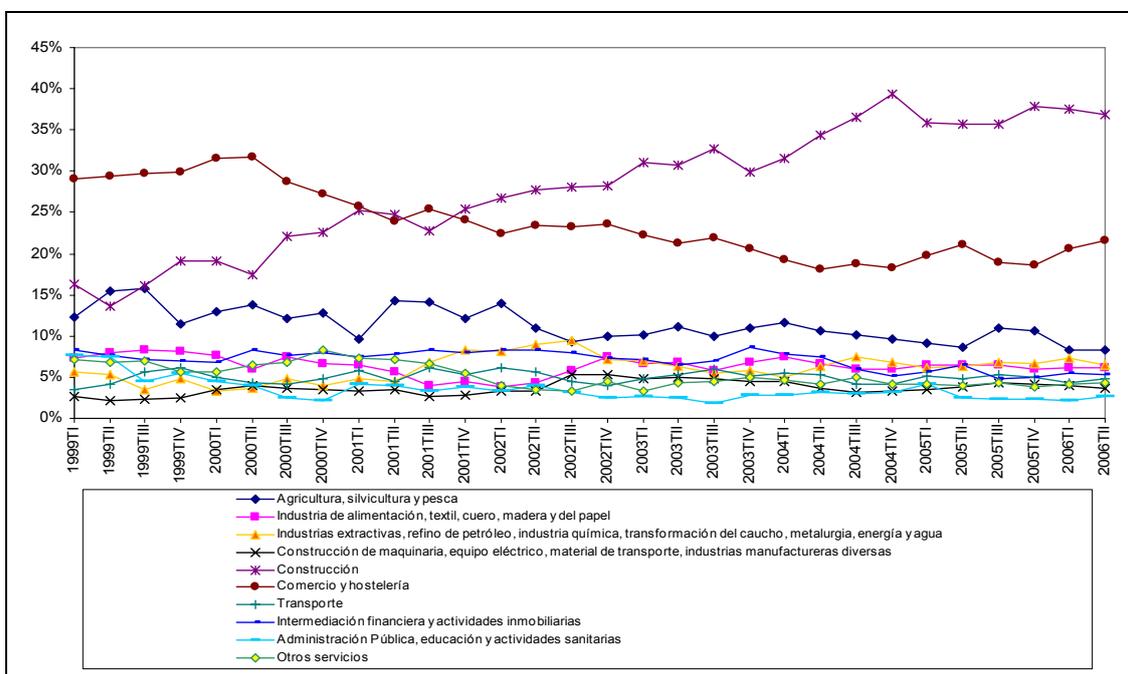


En el gráfico 15, se aprecia una distribución claramente mayoritaria de varones inmigrantes en las ramas de actividad de *Comercio y hostelería* y *Construcción*, intercambiando las posiciones entre ambas ramas tras el *boom* del sector de la construcción en España a partir del 2001. Estas dos ramas, junto a la de la *Agricultura* dan trabajo al 67% de los inmigrantes varones en 2006. Entre las mujeres inmigrantes el reparto por ramas de actividad es bastante diferente que entre sus homólogos varones; así, la rama de *Otros servicios* destaca casi de manera generalizada en el reparto de la población ocupada en este colectivo, seguido de la rama de *Comercio y hostelería*. La tercera posición está ocupada por la rama de *Intermediación financiera y actividades inmobiliarias*, al menos en los últimos períodos, de modo, que entre las tres ramas citadas se concentra el 80% de la población ocupada inmigrante femenina en 2006.

Si comparamos la ocupación sectorial entre la población inmigrante y no inmigrante, teniendo también en cuenta las diferencias de género, encontramos un reparto por

ramas de actividad diferentes. Los varones no inmigrantes se concentran, al igual que los inmigrantes en las ramas de *Comercio y hostelería* y *Construcción*, pero ocupa la tercera posición la rama de *Administración Pública, educación y actividades sanitarias* que tiene un peso insignificante entre los inmigrantes varones debido al enorme peso del sector público en estas actividades, en las que el inmigrante encuentra importantes barreras y dificultades para el acceso. Por otra parte, entre ramas de los varones autóctonos, hay una mayor diversificación en el reparto de la ocupación, reuniendo las tres ramas de actividad señaladas al 50% del colectivo (véase gráfico 17). En términos generales, las ramas de actividad catalogadas como masculinizadas y feminizadas suelen ser las mismas para la población inmigrante y la no inmigrante, aunque con diferencias cuantitativas que a continuación señalaremos. Debemos hacer la salvedad con la rama de *Intermediación financiera y actividades inmobiliarias* que consideraremos feminizada entre la población inmigrante, y mixta o ligeramente masculinizada entre los no inmigrantes.

Gráfico 15. Evolución de la distribución de los ocupados extranjeros por ramas de actividad (varones)

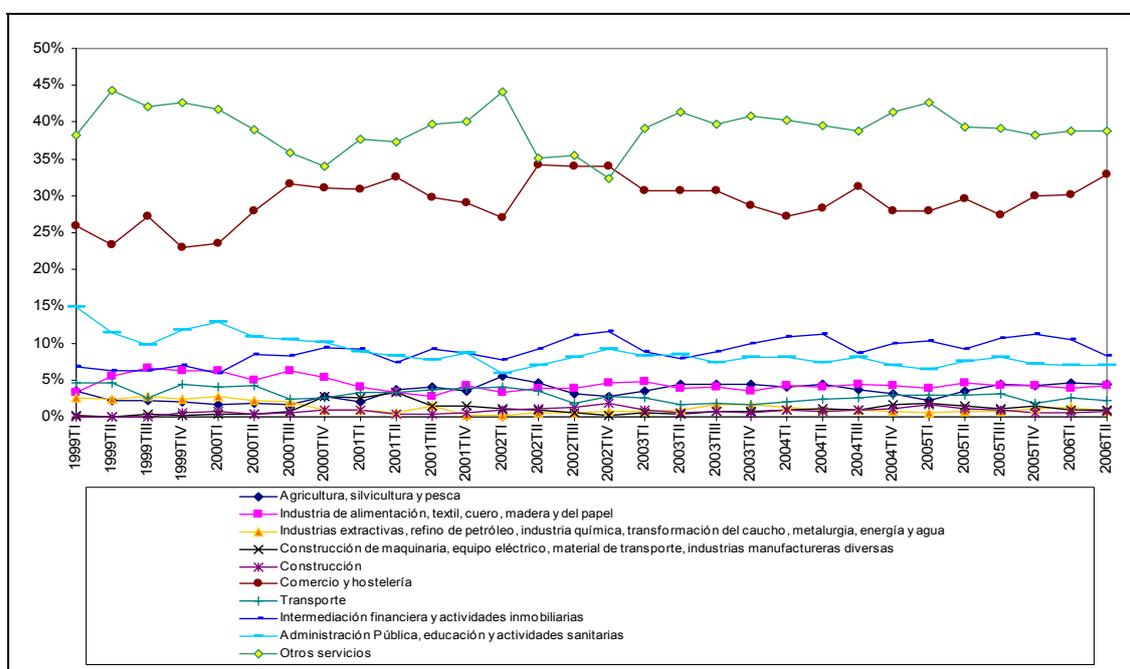


La segregación laboral se repite entre el propio colectivo de mujeres al distinguir las trabajadoras inmigrantes y las autóctonas. Se aprecia que el reparto de la población ocupada femenina no extranjera se concentra en las ramas de *Administración Pública,*

educación y actividades sanitarias y de Comercio y hostelería, seguido a más distancia por la rama de Intermediación financiera y actividades inmobiliarias, representando juntas el 71% del colectivo. Al igual que para las mujeres inmigrantes, las mujeres nacionales se concentran en un número muy reducido de actividades, quedando prácticamente excluidas del resto de las ramas.

Con objeto de diferenciar las ramas de actividad típicamente masculinas de las femeninas, se ha recogido en la tabla 5 el reparto por sexos de cada rama, distinguiendo también entre la población extranjera y la autóctona. Aunque hay ramas que, por su composición y estructura, generan gran cantidad de empleos tanto masculinos como femeninos, y dan amplia cabida tanto a la población inmigrante como a la no inmigrante, como es el caso de la rama de Comercio y hostelería, al analizar su distribución entre varones y mujeres nos encontramos que se podría considerar una rama mixta entre los ocupados autóctonos, y feminizada entre los ocupados inmigrantes.

Gráfico 16. Evolución de la distribución de los ocupados extranjeros por ramas de actividad (mujeres)



En términos generales, las ramas de actividad catalogadas como masculinizadas y feminizadas suelen ser las mismas para la población inmigrante y la no inmigrante,

aunque con diferencias cuantitativas que a continuación señalaremos. Debemos hacer la salvedad con la rama de *Intermediación financiera y actividades inmobiliarias* que consideraremos feminizada entre la población inmigrante, y mixta o ligeramente masculinizada entre los no inmigrantes.

Gráfico 17. Evolución de la distribución de los ocupados no extranjeros por ramas de actividad (varones)

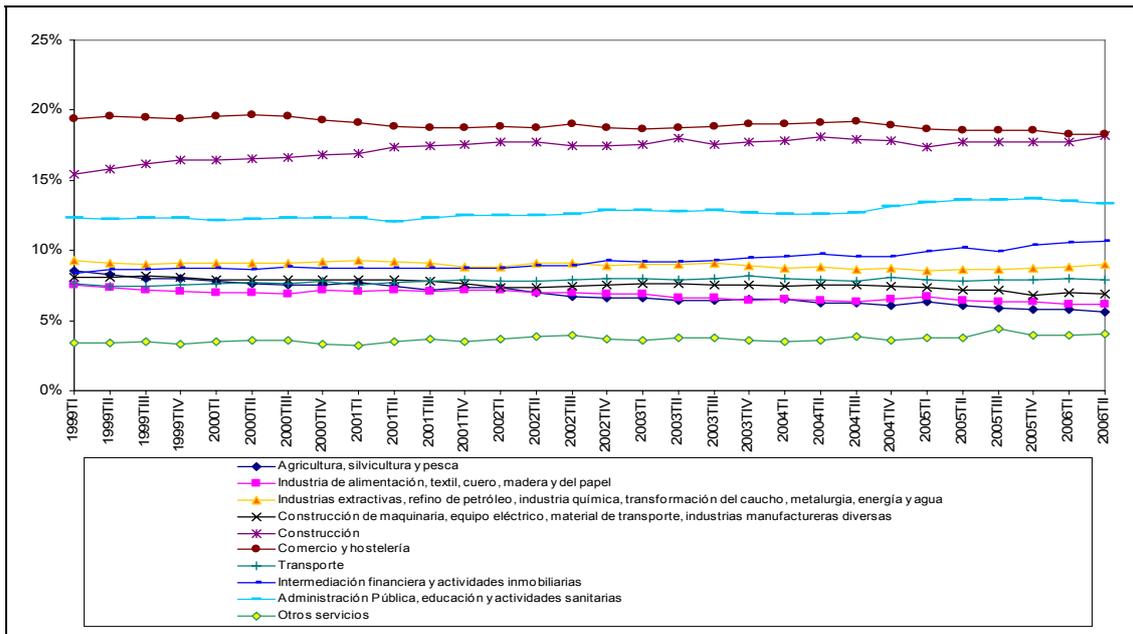
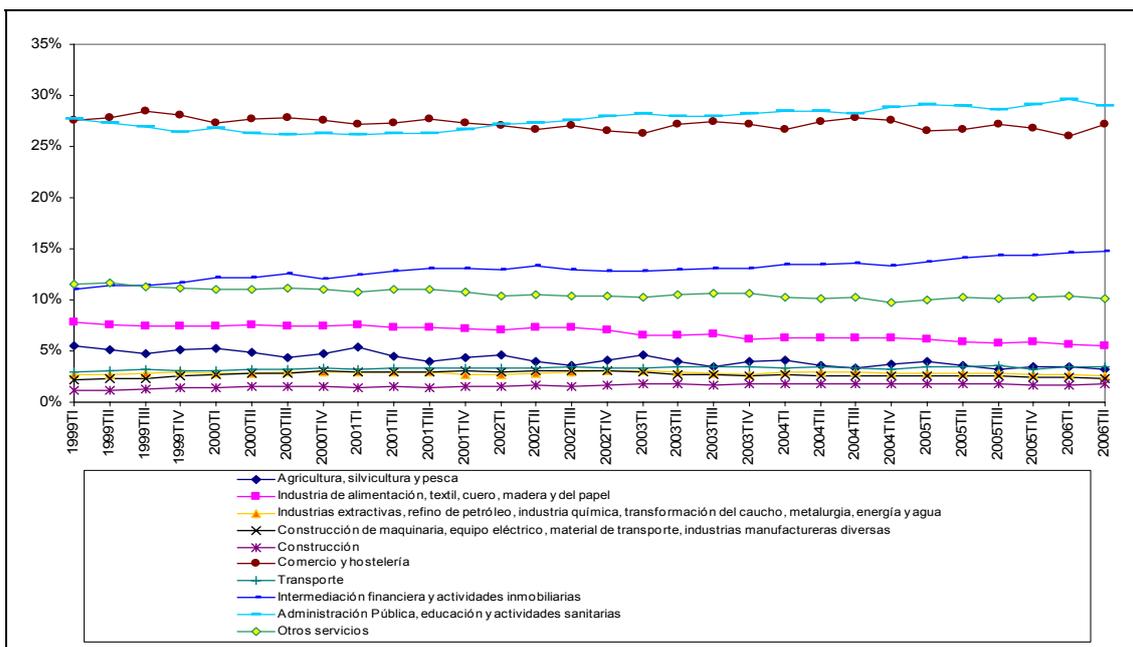


Gráfico 18. Evolución de la distribución de los ocupados no extranjeros por ramas de actividad (mujeres)



Para realizar el análisis del reparto por sexo entre las ramas productivas, hubiera sido conveniente contar con un nivel mayor de desagregación (CNAE-93 a dos dígitos), pero esa información no la estaba disponible para la población inmigrante y sólo para la población ocupada total hasta 2004. Con esta desagregación a un solo dígito de la CNAE-93, pueden quedar entremezcladas ramas de actividad típicamente masculinas con otras típicamente femeninas.

Tabla 5. Distribución de la población ocupada por sexo, nacionalidad y rama de actividad				
	Extranjeros		No Extranjeros	
	%Varones	%Mujeres	%Varones	%Mujeres
<i>Total</i>	56,48%	43,52%	59,85%	40,15%
<i>Agricultura, silvicultura y pesca</i>	71,36%	28,64%	72,37%	27,63%
<i>Industria de alimentación, textil, cuero, madera y del papel</i>	65,07%	34,93%	62,37%	37,63%
<i>Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, transformación del caucho, metalurgia, energía y agua</i>	92,50%	7,50%	84,09%	15,91%
<i>Construcción de maquinaria, equipo eléctrico, material de transporte, industrias manufactureras diversas</i>	83,64%	16,36%	81,50%	18,50%
<i>Construcción</i>	98,65%	1,35%	93,65%	6,35%
<i>Comercio y hostelería</i>	46,01%	53,99%	50,00%	50,00%
<i>Transporte</i>	73,27%	26,73%	77,08%	22,92%
<i>Intermediación financiera y actividades inmobiliarias</i>	45,15%	54,85%	51,78%	48,22%
<i>Administración Pública, educación y actividades sanitarias</i>	33,49%	66,51%	40,72%	59,28%
<i>Otros servicios</i>	12,72%	87,28%	37,16%	62,84%
Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA. 2º trimestre de 2006.				

Se han considerado como ramas masculinizadas aquellas en las que en la distribución por sexo se supera el 60% de ocupados varones, quedando en este grupo: la *Agricultura*, las tres ramas de la *Industria*, la *Construcción* y el *Transporte*. Por el contrario, las ramas feminizadas serían las que en la distribución por sexo se supera el 60% de ocupados mujeres; en este caso, tan solo la rama de *Otros servicios* cumple con claridad este criterio, y la rama de *Administración Pública, educación y actividades*

sanitarias, se podría considerar feminizada entre la población inmigrante y próxima a cumplir el criterio establecido para la población autóctona.

En la tabla 5, nos encontramos con ramas de actividad en las que el acceso a la mujer (sea inmigrante o no lo sea) es prácticamente imposible, son ramas en las que el porcentaje de varones supera el 80%: *Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, transformación del caucho, metalurgia, energía y agua; Construcción de maquinaria, equipo eléctrico, material de transporte, industrias manufactureras diversas; y Construcción.*

Examinaremos a continuación la distribución de la población ocupada por ramas de actividad, considerando las diferentes categorías profesionales. Aunque el acceso a determinados estratos de la jerarquía ocupacional debería depender de los niveles de formación y experiencia alcanzados por la población ocupada, la realidad parece ser bien distinta, y aunque, como ya hemos visto previamente, los niveles de formación de la población inmigrante no distan, en términos generales, de los de la población autóctona, y menos aún si hacemos la distinción entre los niveles de formación de hombres y mujeres, ello no es óbice para que existan grandes diferencias en las categorías ocupadas por unos y otros grupos.

En el gráfico 19, se observa que los mayores porcentajes de inmigrantes varones están empleados en las categorías profesionales de *Trabajadores no cualificados* y de *Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y otras industrias*. Es evidente que muchas de las categorías profesionales están íntimamente relacionadas con determinadas ramas de actividad. Y, en el caso concreto de los elevados porcentajes de *Artesanos y trabajadores cualificados*, se trata de ocupados en el sector construcción, que, a pesar de no requerir unos niveles elevados de cualificación, se encuadran en esta categoría.

También cabe admitir que una parte significativa de estos inmigrantes, antes no cualificados, han adquirido experiencia y especialización, dando lugar a una mayor dominancia del grupo de inmigrantes encuadrados como trabajadores cualificados. A una distancia considerable de las dos categorías citadas, encontramos los *Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio,*

ocupación ligada también a la rama de actividad de *Comercio y hostelería*. Estas tres categorías juntas suman un 74% de los ocupados inmigrantes varones en 2006.

Gráfico 19. Evolución de la distribución de los ocupados extranjeros por categorías profesionales (varones)

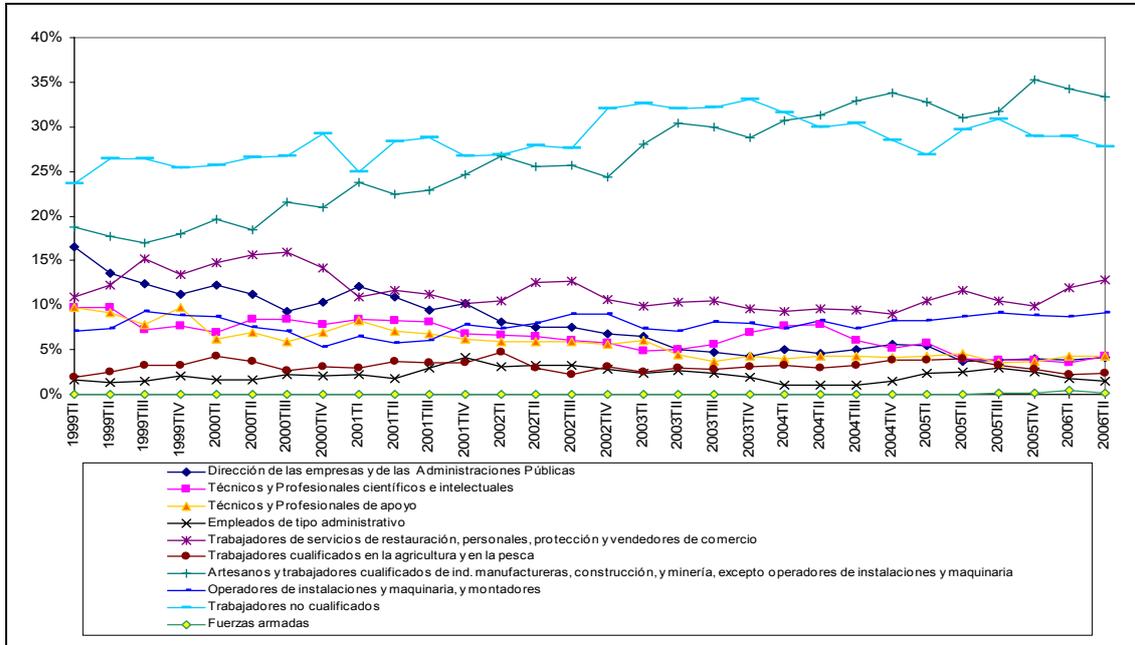
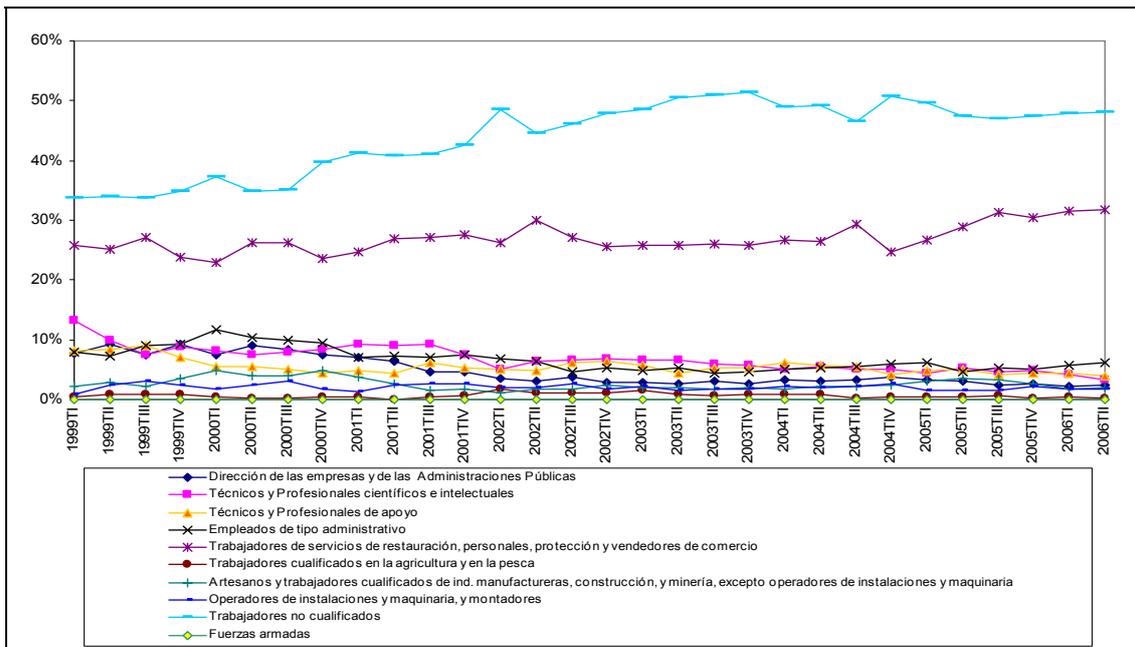
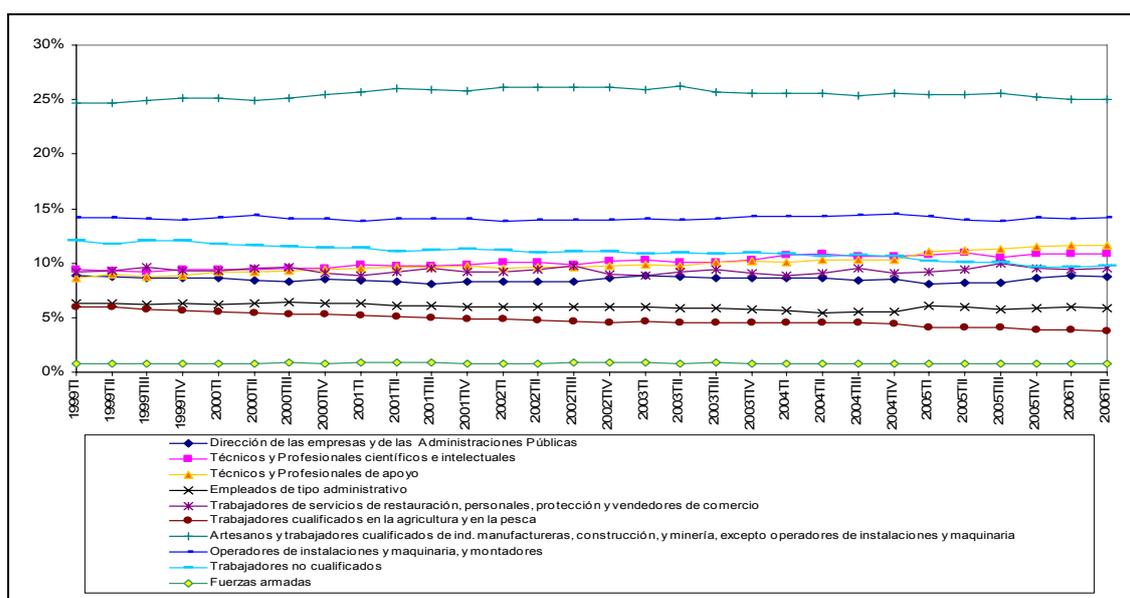


Gráfico 20. Evolución de la distribución de los ocupados extranjeros por categorías profesionales (mujeres)



Por su parte, las mujeres inmigrantes destacan en las categorías de *Trabajadores no cualificados* y de *Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio*, representando ambas conjuntamente el 80% del total del colectivo, situándose la representación individual del resto de ocupaciones por debajo del 10%, en casi todo el período analizado (gráfico 20).

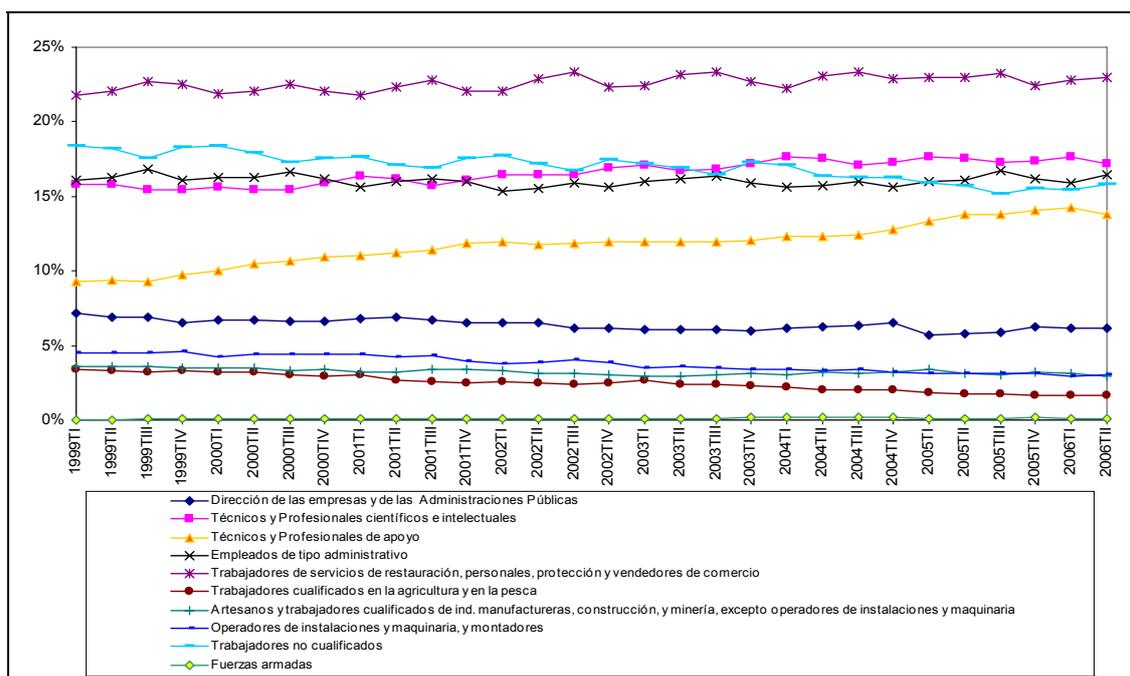
Gráfico 21. Evolución de la distribución de los ocupados no extranjeros por categorías profesionales (varones)



En el gráfico 21 y el gráfico 22 vemos reflejada una realidad bastante diferente a la de la población inmigrante: la población autóctona se concentra en las categorías profesionales más elevadas. Así, los varones autóctonos tienen mayor peso entre los *Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y otras industrias*, los *Operadores de instalaciones, maquinaria y montadores* y los *Técnicos y profesionales de apoyo*. Estas tres categorías representan el 51% de los ocupados autóctonos varones en 2006. Respecto a las mujeres no inmigrantes, su perfil ocupacional también es bastante diferente al de sus homólogas inmigrantes, con ocupaciones como la de *Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio*, *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales* y *Empleados de tipo administrativo*, en las tres primeras posiciones del ranking en 2006, agrupando el 57% del empleo autóctono del colectivo de mujeres.

Los cargos directivos, incluidos en la más alta escala profesional, tienen un peso del 9% entre los ocupados varones autóctonos, frente al 4% de sus homólogos inmigrantes. La mujer tiene un menor peso en esta categoría, con porcentajes que en 2006 representan el 6% de las féminas autóctonas frente a algo más del 2% entre las inmigrantes.

Gráfico 22. Evolución de la distribución de los ocupados no extranjeros por categorías profesionales (mujeres)



Se han analizado qué categorías profesionales podemos considerarlas típicamente masculinas y cuáles femeninas, para ello se ha recogido en la Tabla 6 el reparto por sexos de cada categoría, distinguiendo también entre la población extranjera y la autóctona. Tan sólo en las categorías de *Empleados de tipo administrativo* y *Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio*, el porcentaje de mujeres supera el 60%, por lo que las podemos considerar feminizadas, tanto para el colectivo de inmigrantes como de no inmigrantes. Las categorías profesionales mixtas serían la de *Técnicos y profesionales de apoyo* y la de *Trabajadores no cualificados*, a las que tendríamos que añadir la de *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales* para el colectivo de ocupados autóctonos.

Tabla 6. Distribución de la población ocupada por sexo, nacionalidad y categoría profesional

	Extranjeros		No Extranjeros	
	%Varones	%Mujeres	%Varones	%Mujeres
<i>Total</i>	56,48%	43,52%	59,85%	40,15%
Dirección de empresas y de la Administración Pública	68,95%	31,05%	67,92%	32,08%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	63,12%	36,88%	48,43%	51,57%
Técnicos y profesionales de apoyo	57,74%	42,26%	55,66%	44,34%
Empleados de tipo administrativo	23,57%	76,43%	34,84%	65,16%
Trabajadores de servicios, restauración, personales, protección, vendedores comercios	34,45%	65,55%	38,26%	61,74%
Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	90,89%	9,11%	77,37%	22,63%
Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	95,66%	4,34%	92,77%	7,23%
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	87,44%	12,56%	87,48%	12,52%
Trabajadores no cualificados	42,84%	57,16%	47,79%	52,21%
Fuerzas armadas	70,53%	29,47%	89,70%	10,30%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA. 2º trimestre de 2006.

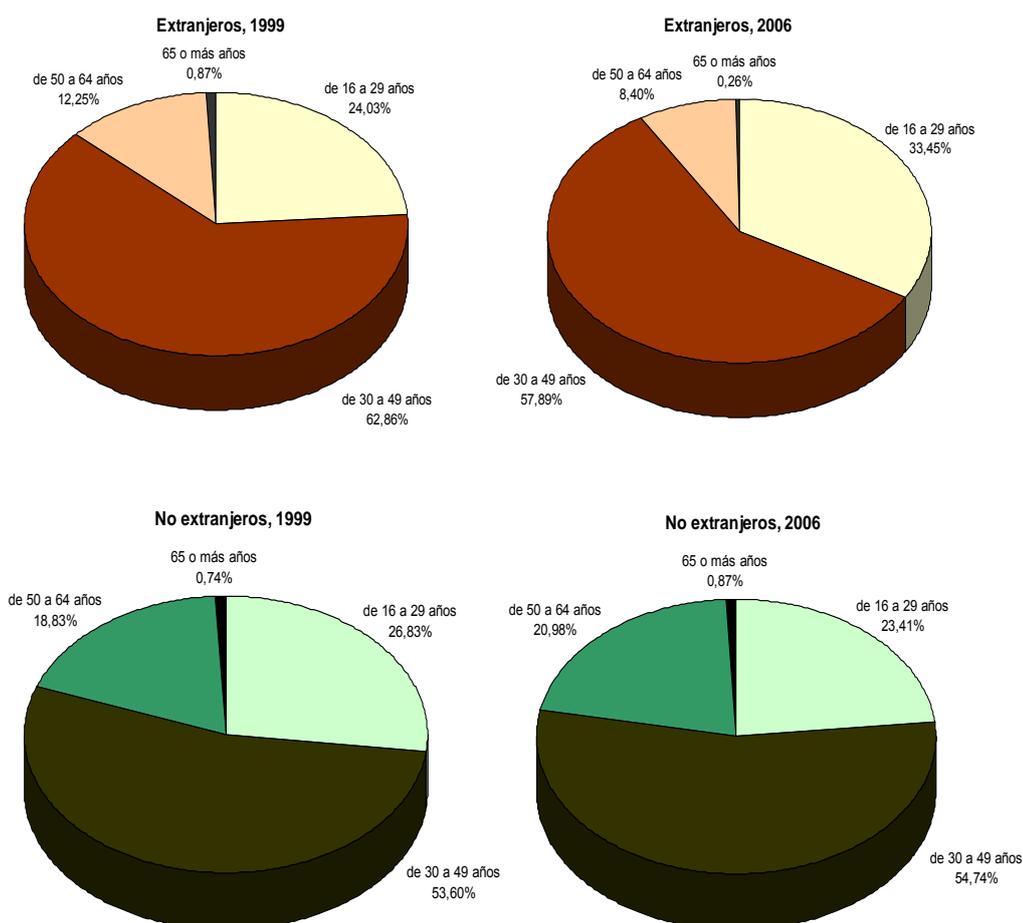
2.5. Los perfiles de edad

Como ya hemos señalado, la entrada de flujos de inmigrantes está permitiendo frenar el envejecimiento de la población española, dada la relativa juventud de la población inmigrada. Al ser los motivos laborales los que en una proporción importante justifican la llegada de población inmigrante a España, también se va a ver condicionado el reparto de la población ocupada por tramos de edad. Una parte importante de los inmigrantes afrontan la salida de su país de origen a edades tempranas, en algunos casos con la intención de conseguir los recursos suficientes para salir de la situación de pobreza que pueden tener en sus países de origen y regresar allí una vez conseguidos estos recursos. Así, en 2006 las proporciones de ocupados en el tramo de edad de 16 a 29 años es de diez puntos porcentuales mayor entre los inmigrantes que entre la

población autóctona (véase gráfico 23). Las proporciones de ocupados en el tramo de edad de 30 a 49 años también son superiores entre los extranjeros.

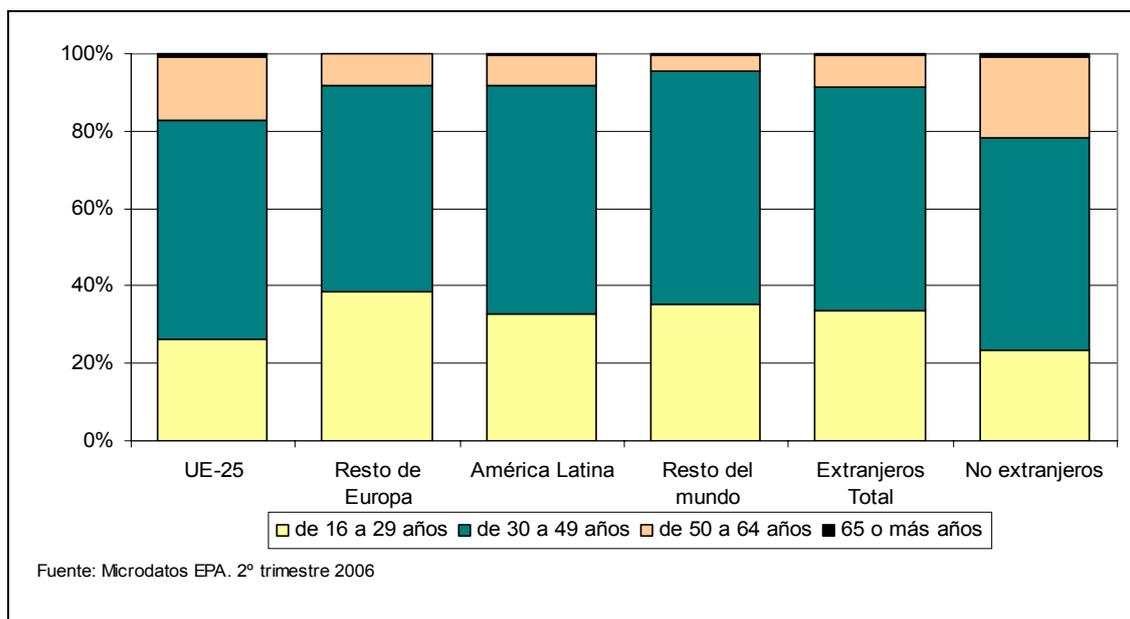
Hay un reparto diferente de la población ocupada inmigrante por tramos de edad entre las distintas agrupaciones de países. Los inmigrantes procedentes de los países europeos que no pertenecen a la UE son los que encabezan la proporción de ocupados en el tramo de edad más joven (menores de 30 años). En el otro extremo, se encuentran los ocupados procedentes de los países de la UE, que son los de mayor edad, con un reparto entre las distintas cohortes de edad similar al de los de los ocupados no extranjeros.

Gráfico 23. Distribución de los ocupados extranjeros y no extranjeros por grupos de edad



Fuente: Microdatos EPA. 2º trimestres de 1999 y 2006.

Gráfico 24. Distribución de la población ocupada por tramos de edad y agrupación de países



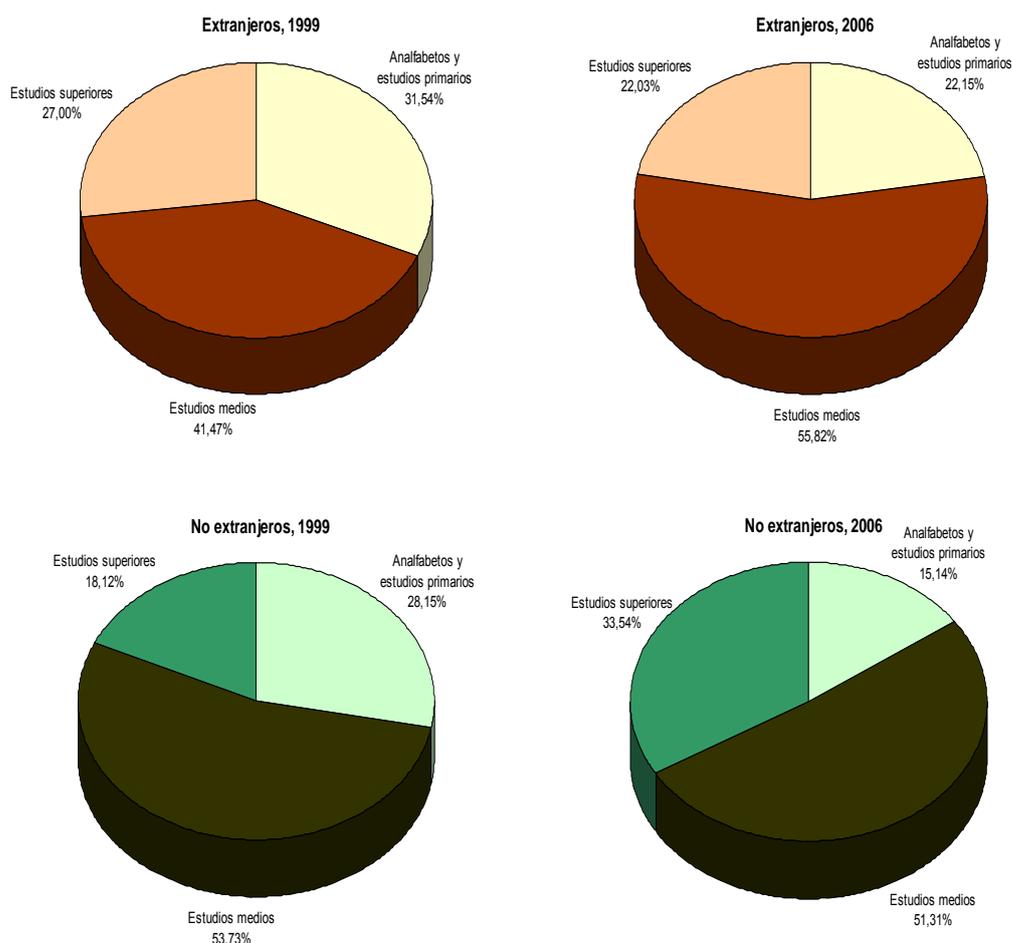
En el gráfico 24, se puede observar esta distribución de los ocupados por tramos de edad para los diferentes grupos de países. Cuando analicemos la segregación laboral de los ocupados inmigrantes frente a los no inmigrantes, la relativa juventud de los primeros podría justificar una parte del reparto desigual de la población entre las diferentes ramas productivas y categorías profesionales, al ocupar los jóvenes los puestos de trabajo que exigen menor cualificación y menor experiencia.

2.6. Los niveles educativos

Las diferencias en los niveles de formación de la población ocupada justifican, en muchos casos el tipo de empleos que finalmente se obtenga en el mercado de trabajo. Por ello, no se puede considerar que exista discriminación en el caso de que determinados empleos, que exigen una cualificación más elevada, sean ocupados por aquellos individuos que posean un nivel de formación superior a otros, sea cual sea su condición de inmigrante o no inmigrante. Analizaremos en este apartado en qué medida los niveles de formación de la población inmigrante justifican que esta ocupe puestos de trabajo menos cualificados, tal y como reflejan los datos de distribución por tipo de ocupación y ramas de actividad.

De la comparación de los niveles de estudios de la población inmigrante y no inmigrante que podemos hacer al observar el gráfico 25, se puede concluir que en 1999, la proporción de inmigrantes con estudios superiores era incluso más elevada que para los ocupados autóctonos, apreciándose, en términos generales, unos niveles formación más elevados entre los ocupados extranjeros. Estos hechos cambian radicalmente para el período 2006 analizado; la avalancha de inmigrantes procedentes de países africanos y las mejoras producidas en los niveles educativos de la población nativa, con un aumento importante de la población con estudios superiores en el colectivo de ocupados, han sido algunos de los fenómenos causantes del cambio.

Gráfico 25. Distribución de los ocupados extranjeros y no extranjeros por niveles de formación*

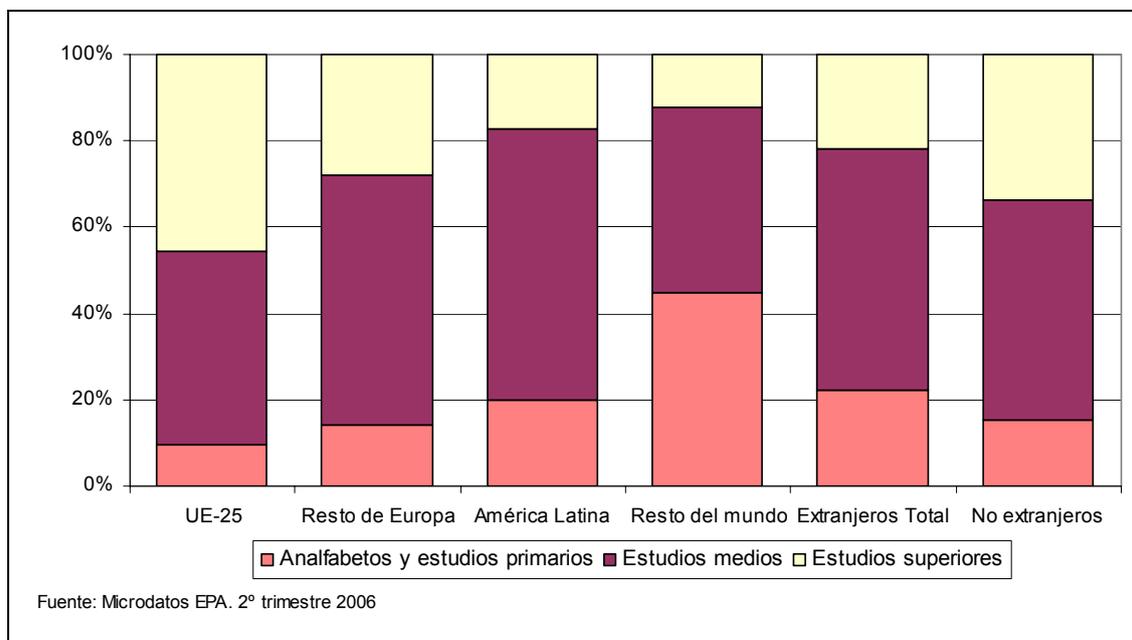


* Se han agregado los niveles educativos de Analfabetos y Estudios primarios, por el cambio en la categorización de los niveles formativos a partir del año 2000 y la escasa representación muestral del colectivo de Analfabetos. *Fuente:* Microdatos EPA. 2º trimestres de 1999 y de 2006.

En el gráfico 26, está representada la distribución por nivel de estudios de la población ocupada para diferentes agrupaciones de países. Aunque los Microdatos de la EPA permiten la desagregación de datos para agrupaciones geográficas más pequeñas, hemos preferido hacer algunas agregaciones para evitar mayores errores muestrales, dado que determinados colectivos tienen una baja representación en la muestra al descender al nivel de población ocupada, inmigrante, de un determinado país de origen y con un cierto nivel de estudios.

Los ocupados que presentan los mayores porcentajes en el nivel de estudios superiores son los individuos procedentes de los países de la UE-25, siendo evidente que la libre movilidad laboral ha influido positivamente sobre este hecho. Al contrario que para los individuos procedentes de otros países distintos a la UE, para los que el principal motivo de la migración es encontrar en el país de acogida unas condiciones de vida mejores que en las de su país de origen. Los elevados porcentajes de ocupados analfabetos o con estudios primarios que encontramos entre los individuos procedentes de la agrupación Resto del mundo, provienen en su mayoría del continente africano.

Gráfico 26. Distribución de la población ocupada por niveles de formación y agrupación de países



2.7. Otras condiciones de trabajo de los inmigrantes

La creciente flexibilidad introducida en el mercado de trabajo español ha dado lugar a una dualización del empleo, que ha significado, por un lado, la expansión de trabajos con buenas condiciones laborales, donde predomina el contrato indefinido, el reconocimiento social y los buenos salarios, y, por otro lado, la expansión del empleo descualificado, asociado con un porcentaje importante de contratos temporales y unas peores condiciones laborales y salariales. La precariedad laboral es más acuciante entre los inmigrantes, ya que son los que tienen más contratos temporales y los que cubren una buena parte de los contratos a tiempo parcial.

Tabla 7. Otras características de los ocupados inmigrantes y no inmigrantes				
	Extranjeros		No extranjeros	
	2º trim. 1999	2º trim. 2006	2º trim. 1999	2º trim. 2006
Tipo de jornada (% jornada parcial)	12,84%	16,20%	8,13%	11,65%
Tipo de contrato (%contratos temporales)	45,02%	60,68%	32,50%	30,24%
Situación profesional (% asalariados)	75,55%	90,69%	78,64%	80,64%
Tasa de paro	14,25%	11,96%	15,42%	8,03%
Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la EPA.				

Como puede observarse en la tabla 7, los ocupados inmigrantes poseen un 16% de contratos parciales frente al 11% de los ocupados autóctonos. Además, estos contratos se concentran, fundamentalmente, en actividades de baja cualificación que llevan asociados bajos salarios; en España el salario por hora media para el empleo parcial se sitúa en torno a las tres cuartas partes del correspondiente a la jornada completa el de jornada completa (77%, Pérez Camarero e Hidalgo, 2000; 69%, Larrañaga Sarriegi, 2002). La posible ventaja de flexibilidad asociada a estos trabajos a media jornada parciales no ha sido cierta, ya que, finalmente, ha dado lugar a la aparición de empleo precario para los inmigrantes. La jornada parcial en España se realiza mayoritariamente

por imposibilidad de encontrar o realizar una a tiempo completo, especialmente entre las mujeres.

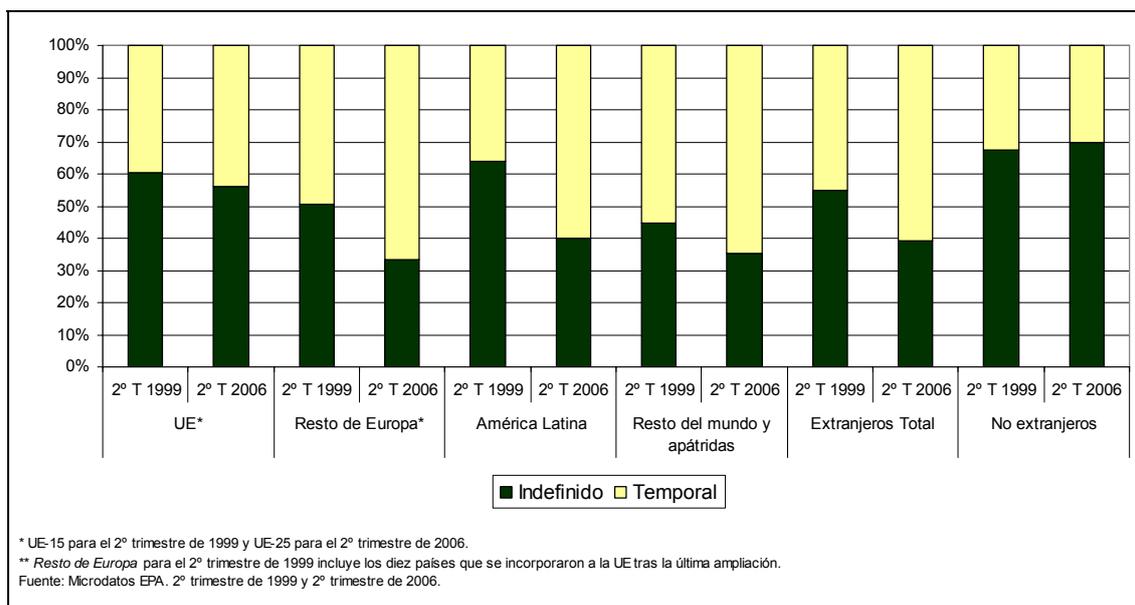
Otra característica de la precariedad laboral es la tasa de contratación temporal. A pesar de la diversificación en los tipos de contratación que se desarrolla a partir de los años 90 para dar más flexibilidad al mercado laboral, el contrato indefinido sigue siendo la principal forma de contratación en España para la población autóctona, si bien ello es mas debido a los contratos preexistentes a dicha época que a los realizados después, entre los que ha predominado con exceso la contratación temporal. Entre los ocupados inmigrantes, las proporciones de contratos temporales superan a las de contratos indefinidos. A los inmigrantes, no sólo les resulta más difícil obtener un contrato para abandonar el desempleo, sino que también les resulta más difícil conseguirlo indefinido, lo que da mayor inestabilidad y precariedad a su inserción en el mercado laboral.

La situación profesional que distingue entre autónomos y asalariados también conlleva diferencias entre la población inmigrante y no inmigrante. Así, más del 90% de los ocupados inmigrantes son asalariados, mientras que entre los ocupados autóctonos esta proporción es de algo más del 80%.

2.7.1. Tipo de contrato

La temporalidad en el empleo es un aspecto que afecta más a los inmigrantes que a los no inmigrantes, de manera que alrededor del 60% de los trabajadores inmigrantes tienen un empleo temporal frente a algo más del 30% de la población autóctona. Al diferenciar por la procedencia del inmigrante, nos encontramos que tan solo el 45% de los ocupados procedentes de los países de la UE tienen un contrato temporal, mientras que los procedentes del resto de Europa son los que más empleos temporales tienen, con porcentajes que superan el 65%.

Gráfico 27. Distribución de los asalariados por tipo de contrato y agrupación de países



Aunque una de las razones de la mayor temporalidad de los inmigrantes es su reciente incorporación al mercado español, ya que una mayoría de ellos han venido a España en la última década, etapa con elevadas cotas de contratación temporal, si comparamos los dos períodos analizados, vemos que ha aumentado la temporalidad en el empleo inmigrante, sobre todo para los trabajadores procedentes de América Latina. Por el contrario, para la población autóctona, ha disminuido ligeramente la proporción de empleos temporales entre 1999 y 2006. Esta tendencia al incremento de la temporalidad en el empleo inmigrante es un indicador más de la precariedad laboral de este colectivo frente al trabajador autóctono que parece estar corrigiendo levemente esa tendencia.

2.7.2. Tipo de jornada laboral

La jornada a tiempo parcial también es una característica del empleo que afecta en mayor medida a los ocupados inmigrantes que a los no inmigrantes. En este caso, son los trabajadores procedentes de los países de la UE los que en mayor medida ocupan empleos a tiempo parcial, con porcentajes que en 2006 superaban el 20%. En términos generales, hay un ligero incremento de los ocupados a tiempo parcial entre 1999 y 2006, sea cual sea su nacionalidad, tal y como puede observarse en el gráfico 28. Hay que recordar que el incremento del trabajo a tiempo parcial puede darse por dos

motivos muy diferentes: por un lado, la imposibilidad de encontrar empleo en jornada completa y la insuficiencia de rentas que obliga a compatibilizar varios empleos; por otro, la holgura de rentas personales o familiares, que permite disminuir la jornada para dedicar tiempo a otras actividades de ocio, formación o atención a la familia. Por ello, la razón que motiva la elección de la jornada parcial puede ser muy diferente entre los trabajadores de la UE, los autóctonos y los de otros países.

Asimismo, el empleo a tiempo parcial tampoco afecta por igual a hombres que a mujeres. Un 30% de los empleos ocupados por las mujeres inmigrantes son a tiempo parcial, mientras que para los varones inmigrantes apenas se supera el 5% de contratados a tiempo parcial. El peso del empleo doméstico y los servicios de naturaleza personal, como el cuidado de personas, parecen tener cierta influencia en ello en el caso de las inmigrantes. Para la población autóctona también existen importantes diferencias entre hombres y mujeres, en el gráfico 29 se aprecia un porcentaje similar al de los varones inmigrantes de contratos a tiempo parcial, sin embargo, para las mujeres autóctonas hay un 22% de ocupadas a tiempo parcial, un porcentaje algo más bajo que el de sus homónimas inmigrantes.

Gráfico 28. Distribución de la población ocupada por tipo de jornada laboral

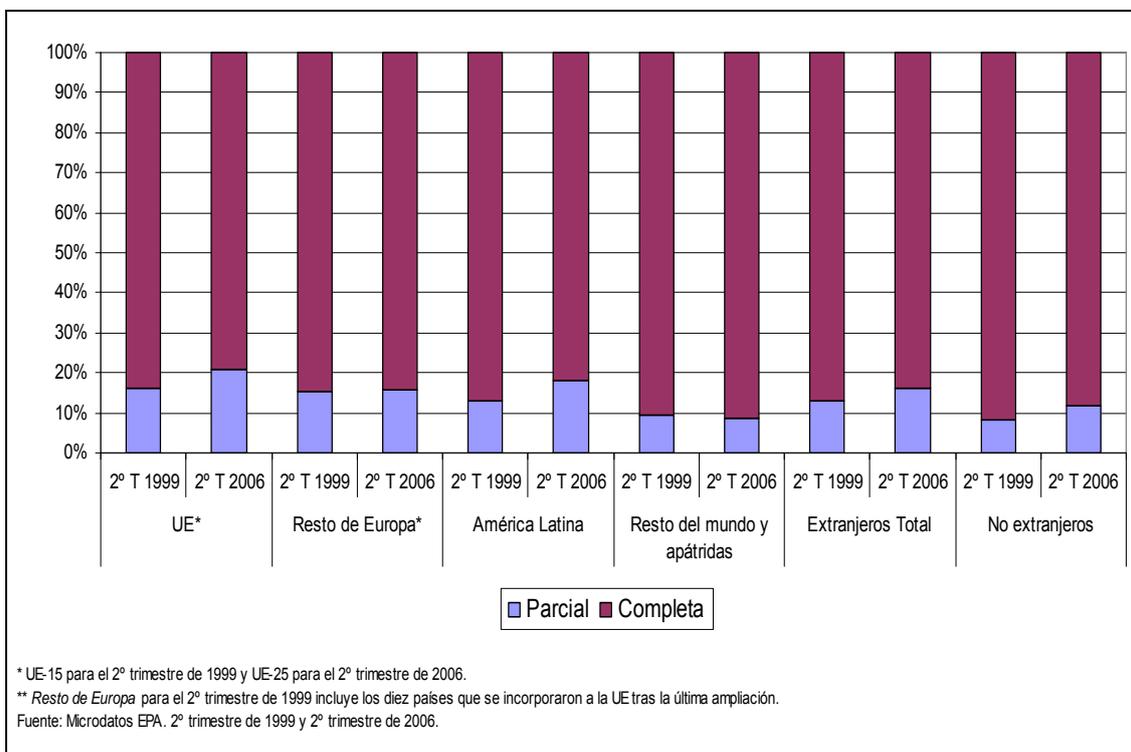
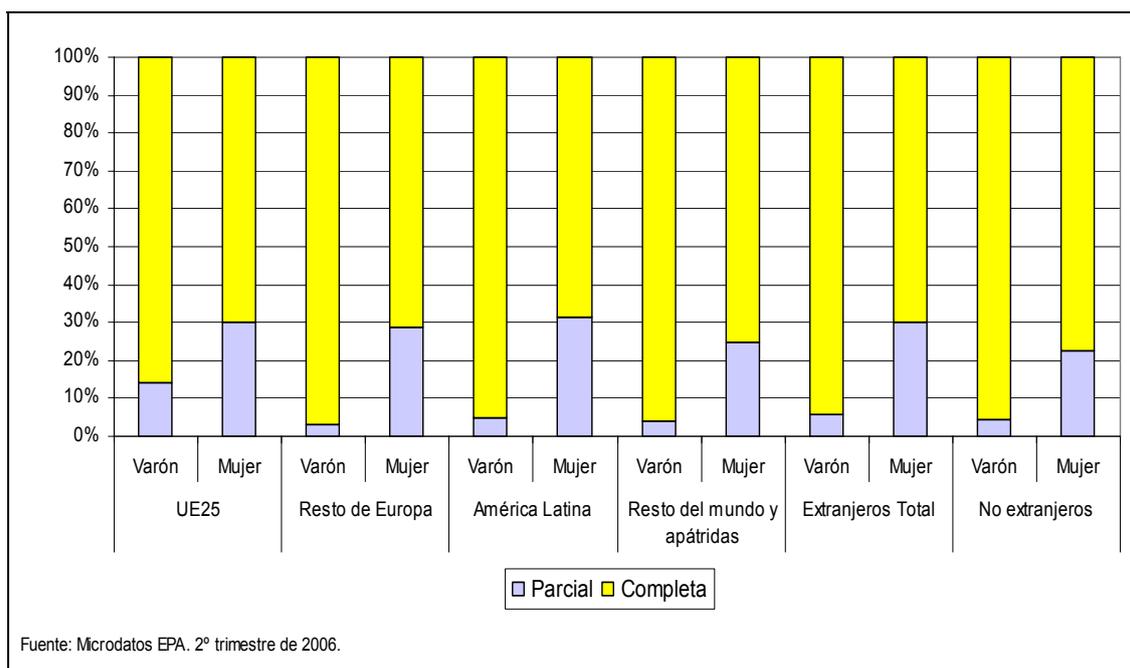


Gráfico 29. Distribución de la población ocupada por sexo y tipo de jornada



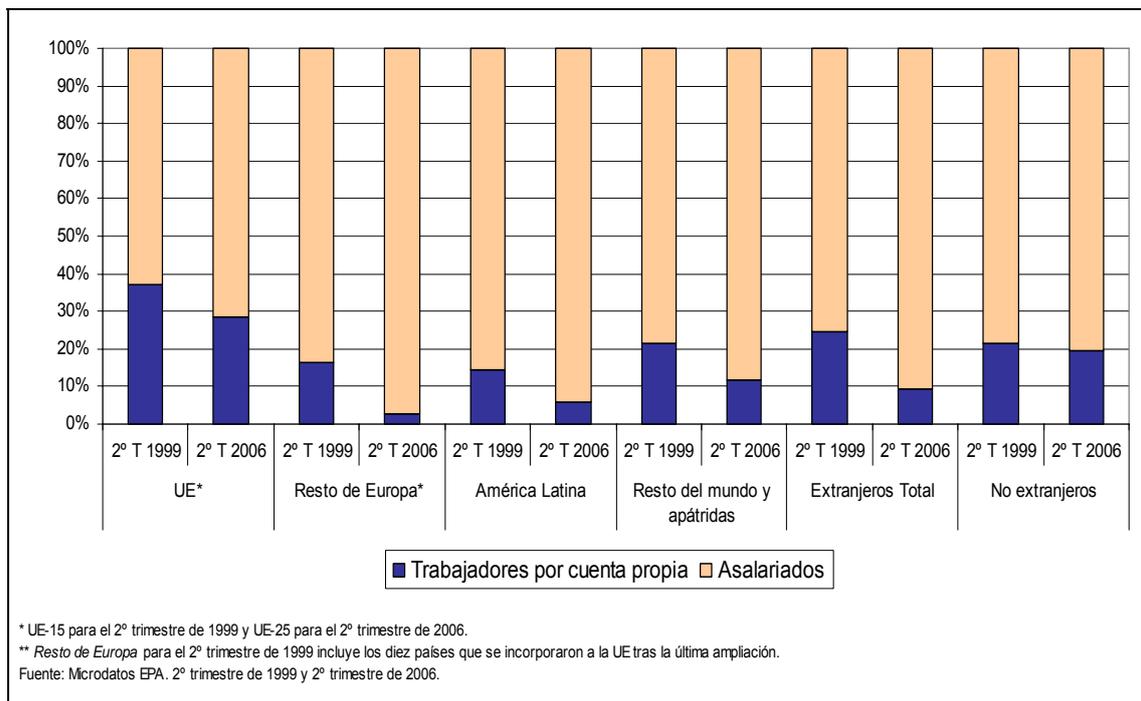
En todo caso, es un hecho bastante habitual que la mujer acepte empleos a tiempo parcial para así compaginar las tareas que realiza dentro del hogar y fuera de él. Por tanto, uno de los aspectos que desde el ámbito de las políticas sociales deberían potenciarse es la conciliación de vida laboral y familiar para ambos colectivos (hombres y mujeres), política que ya se está acometiendo, pero se hace especialmente necesario en el caso de la población inmigrante, generalmente con mayor carga horaria de trabajo y peores salarios y condiciones de vida. Un acercamiento de las diferencias existentes en el porcentaje de ocupados a tiempo parcial en ambos sexos, en inmigrantes y autóctonos, podría darnos muestras de que tanto el hombre como la mujer están dispuestos a aceptar de manera más igualitaria las cargas familiares y del hogar.

2.7.3. Situación profesional

La situación profesional, que distingue entre autónomos y asalariados, también conlleva diferencias por razón de nacionalidad. Entre los dos períodos analizados, se aprecia una disminución considerable de autónomos en el reparto de la población ocupada entre las dos situaciones profesionales. Si bien la situación para la población

inmigrante y la no inmigrante era muy similar en el período inicial (1999), en 2006 hay una desproporción considerable entre ambos colectivos, con porcentajes del 20% de autónomos nacionales frente a un porcentaje que no llega a alcanzar el 10% de autónomos inmigrantes. Una vez más, son los ocupados procedentes de los países de la UE los que presentan un perfil diferenciado del resto, con cifras de trabajo por cuenta propia que en 2006 todavía superan el 29% de trabajadores (gráfico 30).

Gráfico 30. Distribución de la población ocupada por situación profesional y agrupación de países



3. La segregación laboral de los inmigrantes

La segregación laboral es una característica presente en los distintos mercados de trabajo y un rasgo fundamental de la inserción laboral de los inmigrantes en las sociedades desarrolladas. La segregación laboral es un concepto que puede ser aplicado siempre que se estudien dos colectivos de individuos y se pretenda comparar si se encuentran en igualdad de oportunidades a la hora de formar parte del mercado de trabajo. Algunos estudios en los que se analiza la segregación laboral están aplicados a las diferencias en cuestión de género, comparando la situación de la mujer trabajadora con la de los varones; también se aplica en la comparación por tramos de edad de la población, por ejemplo, para ver si los jóvenes tienen la posibilidad de ocupar los mismos segmentos laborales que los trabajadores de mayor edad; y, por supuesto, otro de los colectivos analizados y que puede ser fruto de algún tipo de segregación son los inmigrantes, en este caso comparando este colectivo con el de trabajadores autóctonos.

Éste será el objetivo en este apartado: analizar la evolución de la segregación laboral del colectivo de inmigrantes en comparación con la de los trabajadores no extranjeros en España. También se hará referencia a la segregación laboral por sexo, tramos de edad, nivel educativo y demás características personales y del tipo de trabajo que ocupan (indefinido o temporal, a tiempo completo o parcial, entre otras). En estos casos, se comparará la situación dentro del propio colectivo de inmigrantes para detectar las posibles diferencias que puedan producirse respecto al colectivo de autóctonos.

La segregación laboral puede ser horizontal o vertical. La segregación horizontal se presenta cuando un determinado colectivo de personas se concentra principalmente en un número relativamente pequeño de ramas de actividad y se encuentran total o parcialmente ausentes de las demás (segregación sectorial). La segregación vertical tiene lugar cuando un determinado colectivo de personas se concentra en los niveles inferiores de la escala ocupacional y cuando existen otros grupos de personas que se reparten en las demás categorías o se concentran sólo en los niveles superiores de la escala ocupacional (segregación profesional). Estudiaremos ambos tipos de segregación

a partir de la población ocupada distribuida por ramas de actividad (para la segregación horizontal) y por categorías profesionales (para la segregación vertical), siendo los colectivos de personas a comparar los trabajadores inmigrantes y los no inmigrantes.

La segregación ocupacional por nacionalidad da lugar a la separación de los mercados de trabajo inmigrantes y no inmigrantes, de manera que ambos colectivos se encuentran en distintas ocupaciones y/o distintas ramas de actividad. El hecho de que inmigrantes y no inmigrantes se sitúen en lugares distintos de la escala ocupacional no resulta discriminatorio en sí mismo. Si los es, si como resultado de este proceso de segmentación del mercado de trabajo, los inmigrantes acaban en las posiciones más desventajosas de una manera sistemática, y sin que ello lleve aparejado diferencias de cualificación entre ambos colectivos o distintas preferencias a la hora de buscar un empleo. El problema es que muchas veces los inmigrantes acaban situándose en los niveles más bajos del empleo en cuanto a cualificación y remuneración. Con ello, el concepto de segregación acaba implicando también cierto grado de discriminación.

La segregación podemos analizarla desde distintos parámetros, teniendo en cuenta la segregación laboral del colectivo de inmigrantes respecto al de trabajadores autóctonos, o considerando las diferencias, por ejemplo, de género, tanto dentro del colectivo de inmigrantes como en comparación con el los trabajadores (hombres o mujeres) nacionales. Dada esta doble perspectiva, vamos analizar la segregación laboral teniendo en cuenta la distribución de la población ocupada para los siguientes aspectos:

- Por género.
- Por tramos de edad.
- Por niveles de estudio.
- Por nacionalidad.

Para analizar si la segregación afecta por igual a todo el colectivo de inmigrantes independientemente de su país de procedencia, sexo, edad o nivel de estudios, se van a calcular los indicadores de segregación diferenciando cada una de estas características particulares del inmigrante, con el nivel de detalle que la disponibilidad de datos y significatividad de las muestras nos lo permita.

3.1. Metodología para la medición de los índices de segregación

Con el objetivo de estudiar la evolución de la segregación ocupacional en sus dos vertientes, vertical y horizontal, se van a utilizar una serie de indicadores que dividiremos en tres tipos (Castaño, Sánchez-Herrero e Iglesias, 2002):

- *Indicadores de distribución*: se emplean para estudiar la proporción de inmigrantes en una determinada rama de actividad (u ocupación) y se calculan como el número de inmigrantes en una rama de actividad (u ocupación) (I_i) dividido por el número total de trabajadores de esa rama de actividad (u ocupación) (L_i).

$$Id_i = \frac{I_i}{L_i}$$

- *Indicadores de concentración*: se usan para analizar dónde trabajan con más frecuencia los inmigrantes y se calcula como el número de inmigrantes en una rama de actividad (u ocupación) (I_i) dividido por el número total de inmigrantes empleados (I).

$$Ic_i = \frac{I_i}{I}$$

- *Indicadores de segregación*: se emplean para estudiar en qué medida los inmigrantes presentan pautas de concentración distintas a las de los no inmigrantes. Nos miden, por tanto, el número de inmigrantes que deberían cambiar su ubicación laboral (rama de actividad u ocupación) para que haya una distribución igualitaria. Estos indicadores de segregación se pueden calcular de diferentes maneras. Entre las formas conocidas para medir la segregación laboral en el mercado de trabajo, vamos a destacar⁶:

- El Índice de Disimilitud (*IDD*) desarrollado por Duncan y Duncan en 1955. Éste índice, inicialmente construido para medir la segregación racial en

⁶ Dada la diversidad de índices que se pueden utilizar para medir la segregación, cada uno de ellos no exento de problemas ante cambios en la estructura y reparto del empleo entre inmigrantes y no inmigrantes, un grupo de expertos propuesto por la Comisión Europea (EGGE) propone la utilización de cuatro índices distintos para medir la segregación ocupacional (aplicados para medir la segregación laboral por género): el índice de disimilitud de Duncan y Duncan (IDD), el indicador de segregación de Moir y Selby-Smith (MSS), el índice de Karmel y MacLachlan (IK), y un índice de segregación que se calcula a través del método de correspondencia marginal (marginal matching) (IEM) (EGGE, 2002a).

Estados Unidos, es uno de los indicadores más utilizado internacionalmente para medir la segregación laboral y también se empleará en este trabajo por la facilidad de cálculo, a pesar de las múltiples críticas que ha recibido⁷. En muchas de las investigaciones sobre segregación en EE.UU. se ha utilizado este tipo de índice de segregación, así como en algunos de los estudios realizados por la OCDE (por ejemplo, OCDE, 1985). Con el índice de segregación de Duncan y Duncan, se pretende medir el grado en que inmigrantes y no inmigrantes se distribuyen de forma desigual en la estructura ocupacional, representando la diferencia, en términos absolutos, entre los coeficientes de representación de cada ocupación para los inmigrantes y para los no inmigrantes. Su interpretación también es bastante sencilla, ya que este índice representa el porcentaje de inmigrantes (o de no inmigrantes) que debería cambiar de ocupación para igualar la razón entre los dos colectivos en todas las ocupaciones. El índice de Duncan y Duncan se obtiene a partir de la siguiente formulación matemática:

$$IDD = \left(\frac{1}{2} \sum_{i=1}^n |(I_i/I) - (N_i/N)| \right) * 100$$

Donde I_i y N_i representan el número de inmigrantes y de no inmigrantes en la ocupación (o rama de actividad) i y, I y N constituyen el número total de inmigrantes y de no inmigrantes empleados, respectivamente. Con este índice se busca establecer el porcentaje mínimo de inmigrantes y no inmigrantes que deberían cambiar de ocupación (o de rama de actividad) para que la distribución del empleo en ambos colectivos fuese similar. El índice se mueve en un rango de 0 a 100; cuando toma el valor cero quiere decir que la distribución de inmigrantes y no inmigrantes en las diferentes ocupaciones (o ramas de actividad) es igual, mientras que el valor 100 indica una segregación total (inmigrantes y no inmigrantes estarían en grupos ocupacionales totalmente diferentes). Los inconvenientes que se han encontrado para hacer comparaciones con este índice a través del tiempo, pueden reducirse recurriendo a procedimientos como la estandarización del índice, en donde todas las ocupaciones se suponen del mismo tamaño con el

⁷ Éste índice presenta problemas cuando se comparan dos períodos de tiempo diferentes, ya que cambia la estructura ocupacional y la participación general de cada colectivo.

propósito de controlar los cambios en el tiempo y en el tamaño relativo de las ocupaciones.

- El indicador de segregación de Moir and Selby-Smith (1979) (*MSS*). Este indicador está basado en la consideración de que la proporción de mujeres dentro de cada categoría profesional (o rama de actividad) es diferente de la proporción de mujeres en el empleo. Su formulación matemática es la siguiente:

$$MSS = \left(\sum_{i=1}^n \left| \frac{I_i}{I} - \frac{L_i}{L} \right| \right) * 100$$

Donde L_i es el empleo total en la ocupación (o rama de actividad) i y L es el empleo total. En los primeros trabajos sobre segregación ocupacional por sexo de la OCDE, se emplea un indicador de estas características (OCDE, 1980). El indicador *MSS* se interpreta como el porcentaje de ocupados que deberían de cambiar de empleo para eliminar la segregación⁸. El indicador *MSS* es un múltiplo del *IDD*⁹. Una de las desventajas de este indicador es que toma valores diferentes según se escoja como base de cálculo el porcentaje de inmigrantes o de no inmigrantes.

- El índice de Karmel y MacLachlan (1988) (*IK*). Se basa también en la idea de que la segregación significa una diferente distribución de inmigrantes y no inmigrantes entre las distintas categorías profesionales (o ramas de actividad). Este índice tiene en cuenta las diferencias en las proporciones de empleo inmigrante y nacional, por lo que resulta más apropiado que el *IDD* o el *MSS* para hacer comparaciones a través del tiempo. Su uso también está muy extendido, sobre todo en los estudios de segregación europeos aplicados a las diferencias de género¹⁰. La formulación matemática para este índice es:

$$IK = \frac{1}{L} \sum_{i=1}^n |I_i - a(N_i + I_i)| * 100 = \frac{1}{L} \sum_{i=1}^n |(1-a)I_i - aN_i| * 100$$

⁸ Utilizamos la nomenclatura de *indicador* en lugar de *índice* porque puede tomar valores que oscilan entre 0 y $2*(N/L)$.

⁹ Operando obtenemos: $MSS = 2 * \frac{N}{L} * IDD$

¹⁰ Dentro de la Estrategia Europea de Empleo (EES), se incluye como indicador de segregación cuya evolución se está monitorizando para todos los Estados Miembros, un índice de segregación del tipo de Karmel y MacLachlan (IK), calculado tanto para medir la segregación sectorial como la profesional (Consejo de la Unión Europea, 2004 y European Commission, 2005 y 2006).

Donde a es la participación de los inmigrantes en el conjunto del empleo (es decir, I/L). Este índice mide el porcentaje del empleo total que debería cambiar de ocupación (o de rama de actividad) para alcanzar un grado de segregación nulo, es decir para que exista el mismo porcentaje de inmigrantes y de no inmigrantes en cada ocupación (o rama de actividad) que la que existe a escala agregada. Un problema de este índice es que un cambio en el IK puede deberse, bien a un cambio en la disimilitud, bien a un cambio en la proporción de inmigrantes en el empleo, o bien a la combinación de ambos.

- El índice de segregación de correspondencia marginal (*marginal matching*) o de Blackburn, Jarman y Siltanen (1993) (*IEM*). En este caso, la segregación se considera una concentración de inmigrantes y/o de no inmigrantes en determinadas ocupaciones, de manera que habrá determinadas ocupaciones identificadas como ocupaciones propias de la población inmigrante y otras como ocupaciones propias de la población autóctona. Las ocupaciones propias de la población inmigrante serán definidas como aquellas ocupaciones con mayores proporciones de inmigrantes que de no inmigrantes; simétricamente, también se pueden definir las ocupaciones propias de la población autóctona. El propósito de esta medida de segregación es tener en cuenta los cambios en la proporción de inmigrantes empleados y la composición ocupacional del empleo. Se utilizarán medidas como: - el número de inmigrantes en ocupaciones propias de la población inmigrante, - el número de inmigrantes en ocupaciones propias de la población no inmigrante, - el número de nacionales en ocupaciones propias de la población inmigrante, o - el número de nacionales en ocupaciones propias de la población no inmigrante. Blackburn et al. (1993) argumentan que la segregación debería medirse a través de medidas estadísticas de asociación. El *IEM* tomará el valor cero en el caso de ausencia de segregación, cuando ambos colectivos estén distribuidos de una manera similar a lo largo de las diferentes ocupaciones; y tomará valor uno en el caso de que haya una total segregación, cuando todos los inmigrantes estén empleados en las ocupaciones propias de la

población inmigrante y todos los nacionales en las ocupaciones propias de la población no inmigrante.

Sea cual sea el método utilizado para medir la segregación, hay que tener en cuenta que todos ellos son sensibles a la clasificación de ocupaciones y/o ramas de actividad escogida. A mayor agregación de las ocupaciones (o ramas de actividad), menor es la segregación que se capta con los índices. En este trabajo, en función de la disponibilidad de datos publicados (microdatos de la EPA), disponemos de una desagregación a un solo dígito, tanto para las ocupaciones (de acuerdo a la clasificación CNO-94) como para las ramas de actividad (de acuerdo a la clasificación CNAE-93)¹¹. En ambos casos, el período muestral va del primer trimestre de 1999 al segundo trimestre de 2006 y utilizaremos tanto las cifras de inmigrantes totales, como la de inmigrantes para cada una de las agrupaciones de países.

La utilización de los microdatos de la EPA nos permitirá completar el estudio teniendo en cuenta diferentes características de los individuos (como sexo, niveles de estudios o tramos de edad) o del empleo (a tiempo completo, indefinido, asalariado, entre otras). Esto no sería posible para una desagregación a dos dígitos, además, aunque fuera posible disponer de las características del individuo y del empleo a ese nivel de desagregación, no sería aconsejable (en particular para los datos de inmigrantes por agrupaciones de países) por los enormes errores muestrales en los que se incurriría para ese nivel de detalle.

El problema que nos vamos a encontrar al utilizar los niveles de desagregación a un dígito en lugar de a dos dígitos, es que habrá escalas profesionales muy dispares dentro de una misma categoría ocupacional, o ramas de actividad en las que se encuentran actividades típicas de la población inmigrante junto a otras típicas de la población autóctona con lo que el agregado no nos permite medir la segregación real dentro de la rama a un dígito.

Hay que ser algo cautelosos al interpretar la evolución temporal de los indicadores de segregación porque los cambios experimentados a lo largo del tiempo pueden deberse,

¹¹ La clasificación a dos dígitos nos permitiría obtener 66 categorías profesionales diferentes y 60 ramas de actividad. La clasificación a un dígito reduce a 10, tanto las categorías profesionales como las ramas de actividad.

por un lado, a los cambios en la estructura ocupacional de los trabajadores (distribución de los ocupados de ambos colectivos entre las ocupaciones), y por otro lado, a los cambios en la composición por nacionalidad de las ocupaciones. Por este motivo, en algunos trabajos como en el de Cáceres Ruiz et al. (2004) y el de Maté García et al. (2002), se realiza una descomposición del indicador de segregación de Duncan y Duncan para diferenciar estas dos vertientes. El indicador de segregación de Karmel y MacLachlan intenta resolver algunas de las limitaciones del indicador de Duncan y Duncan en cuanto a la interpretación de la evolución temporal.

En este estudio, se calcularán tanto los índices de Duncan y Duncan (*IDD*) como los de Karmel y MacLachlan (*IK*) para medir la segregación vertical y horizontal con la población inmigrante total y para cada una de las agrupaciones de países que hemos considerado. Para intentar salvar los inconvenientes de estos indicadores, el estudio se ha complementado con un análisis de los flujos en la composición de las ocupaciones, distinguiendo aquellas categorías profesionales (o ramas de actividad) dominadas totalmente por inmigrantes, las dominadas totalmente por nacionales y las mixtas, y observando los cambios que se producen al analizar varios momentos del tiempo.

3.2. Segregación horizontal

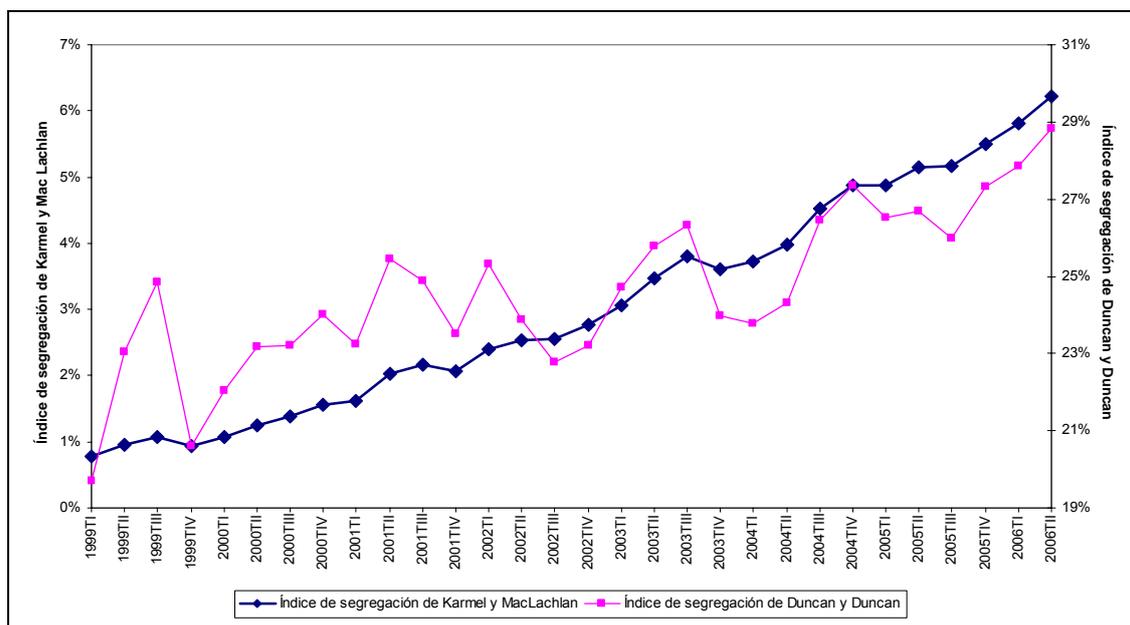
El fenómeno de la segregación está muy extendido por los mercados de trabajo de todo el mundo, además es un fenómeno persistente que conlleva importantes consecuencias negativas en el funcionamiento del mercado de trabajo al generar rigideces en la movilidad entre ocupaciones. Como ya hemos señalado en el apartado metodológico, los valores y evolución de los indicadores de segregación van a depender de la fórmula utilizada para el cálculo y del grado de desagregación utilizado en los datos para las diferentes categorías ocupacionales y ramas de actividad.

La segregación horizontal se presenta cuando un determinado colectivo de personas se concentra principalmente en un número relativamente pequeño de ramas de actividad, y se encuentran total o parcialmente ausentes de las demás (segregación sectorial). Para el cálculo de la segregación horizontal utilizaremos los datos de la población ocupada distribuida por ramas de actividad, siendo los colectivos de personas a comparar los

inmigrantes y los no inmigrantes. La segregación horizontal por nacionalidad da lugar a la separación de los mercados de trabajo, de manera que inmigrantes y no inmigrantes se encuentran concentrados en ramas de actividad diferentes.

En el gráfico 31, se observa una tendencia creciente de la segregación sectorial entre la población inmigrante y la no inmigrante, con un indicador de Duncan y Duncan que oscila entre el 20 y el 29% a lo largo del período analizado. En España, podemos decir que ha habido un crecimiento de la segregación sectorial, lo que significa también un cierto crecimiento del empleo en las ramas de actividad más segregadas. La evolución mostrada por los indicadores de Karmel y MacLachlan, representados también en el Gráfico 31, son muy similares a los de Duncan y Duncan aunque con diferente magnitud, al corregirse los primeros por las diferencias de participación de los ocupados autóctonos e inmigrantes dentro del empleo total.

Gráfico 31. Índices de segregación horizontal de Duncan y Duncan y de MacLachlan

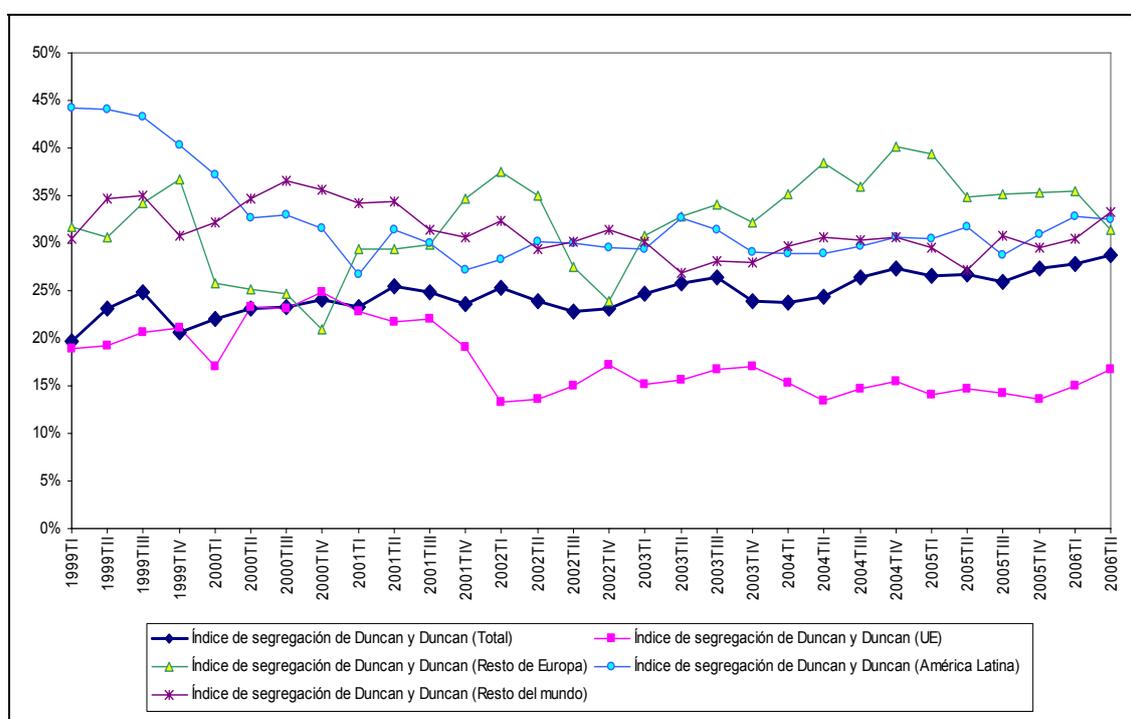


Si calculamos indicadores de segregación diferenciados para cada tipo de inmigrantes, dependiendo de su país de procedencia, vamos a encontrar importantes diferencias que quedan ocultas en el cálculo de los indicadores agregados al considerar el colectivo total de inmigrantes. En el gráfico 32, se observa que tan solo la población procedente

de los países de la Unión Europea presenta una menor segregación que el resto de inmigrantes para todo el período analizado.

En el otro extremo, se encuentran los inmigrantes procedentes del resto de países europeos, presentando los mayores índices de segregación a partir de 2003. Para los inmigrantes procedentes de América Latina, se han ido disminuyendo ligeramente los indicadores de segregación a lo largo del período analizado, lo que puede interpretarse como un positivo proceso de integración de los inmigrantes latinos en el conjunto de la economía española.

Gráfico 32. Índices de segregación horizontal de Duncan y Duncan por agrupaciones de países



3.2.1. Segregación horizontal por sexo

La entrada masiva de la mujer al mercado laboral ha puesto de manifiesto una serie de desigualdades de género, algunas de las cuales han dado lugar a problemas de discriminación:

- Las mujeres se concentran en las categorías profesionales más bajas, teniendo más dificultades que los varones para promocionar (*segregación vertical*).
- Las mujeres suelen acceder a un determinado tipo de ocupaciones consideradas tradicionalmente como femeninas (*segregación horizontal*).
- Las mujeres suelen cobrar salarios inferiores a los de los hombres sin que, en apariencia, sean los distintos niveles de productividad los que justifiquen esta diferencia.
- Entre las mujeres tienen un mayor peso los empleos temporales y a tiempo parcial, también es mayor la tasa de paro.

La carencia de infraestructuras de servicios sociales que ayuden a conciliar la vida laboral y familiar es uno de los condicionantes que influye sobre la manera en que la mujer se incorpora al mercado laboral. Este tipo de servicios son los que, a través del mercado, suplirían a los que prestan las mujeres dentro del hogar sin recibir una remuneración a cambio (tareas del hogar, cuidado de niños y de personas mayores, entre otros). El desarrollo de este tipo de servicios facilita, por tanto, el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, a la vez que es una fuente potencial de empleo para la mujer inmigrante.

Al abordar el tema de la segregación laboral por sexo y nacionalidad, se han tenido en cuenta dos tipos de indicadores de segregación: - los que se calculan comparando, por un lado las diferencias de género que puedan producirse dentro de la población inmigrante y, por otro lado, las diferencias de género para el colectivo de no inmigrantes; - los calculados al comparar la situación laboral de las mujeres inmigrantes con la de las mujeres no inmigrantes, por un lado, y de los hombres de ambos colectivos, por otro.

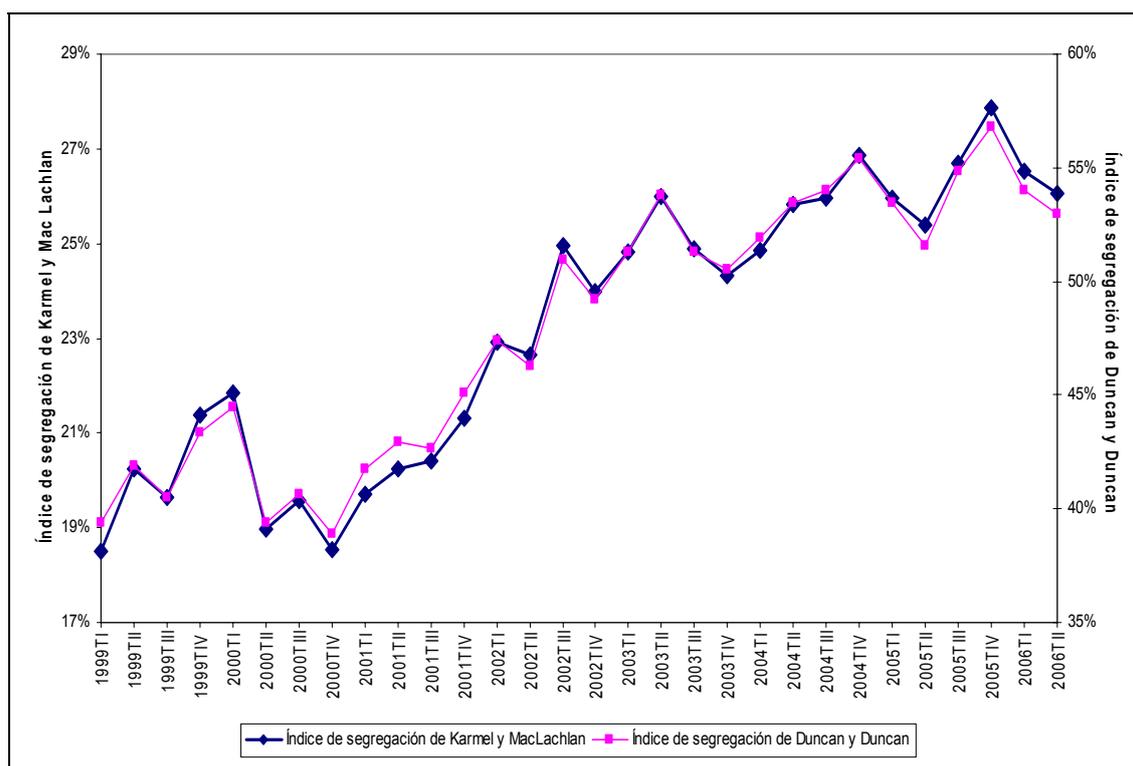
Esta metodología se utilizará tanto en este epígrafe, con los indicadores de segregación horizontal, como en el epígrafe siguiente con los de segregación vertical.

Hemos comenzado por considerar la población inmigrante para calcular los indicadores de segregación horizontal por sexo. Así, en el gráfico 33 se puede observar que cada vez hay más diferencias en las ramas de actividad en las que se ocupan las mujeres

inmigrantes y en las que trabajan los varones inmigrantes, tanto si consideramos el indicador de Duncan y Duncan como el de MacLachlan.

La segregación horizontal por sexo que se da entre la población inmigrante oscila entre el 40 y el 60%, mientras que entre la población no inmigrante apenas alcanza el 35% (véase gráfico 34). Las carencias muestrales han impedido que se pueda realizar este tipo de análisis para las diferentes agrupaciones de países, sin embargo, en el caso de la población procedente de los países de la Unión Europea, dado su mayor volumen, sí hemos considerado adecuado incluir los cálculos de los indicadores de segregación. En este último caso, la segregación sectorial por sexo es, en términos generales, inferior a la que se presenta entre los propios trabajadores autóctonos.

Gráfico 33. Índices de segregación horizontal de Duncan y Duncan y de MacLachlan por sexo de la población inmigrante



Al comparar la situación de las mujeres inmigrantes con sus homónimas nacionales, nos encontramos que están ocupando ramas de actividad diferentes y hemos obtenido índices de segregación muy superiores a los calculados para el colectivo masculino. Puede decirse que las segregaciones de las mujeres inmigrantes conllevan una doble componente, como mujeres y como inmigrantes, que eleva sus índices de segregación.

Gráfico 34. Índices de segregación horizontal por sexo y nacionalidad

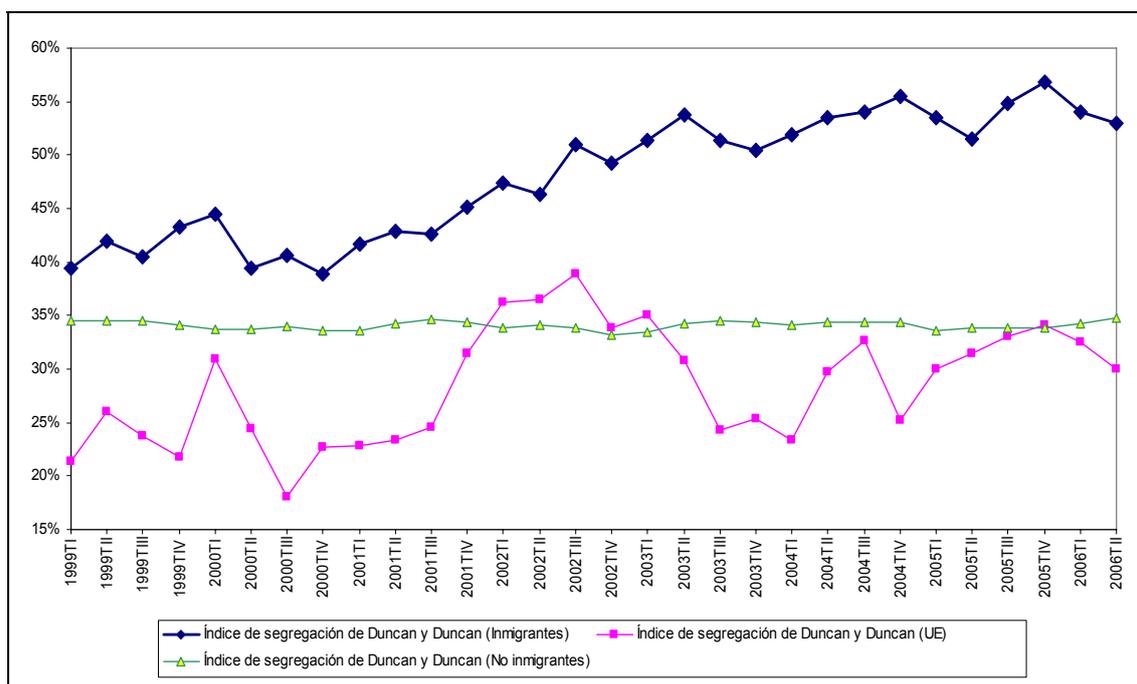
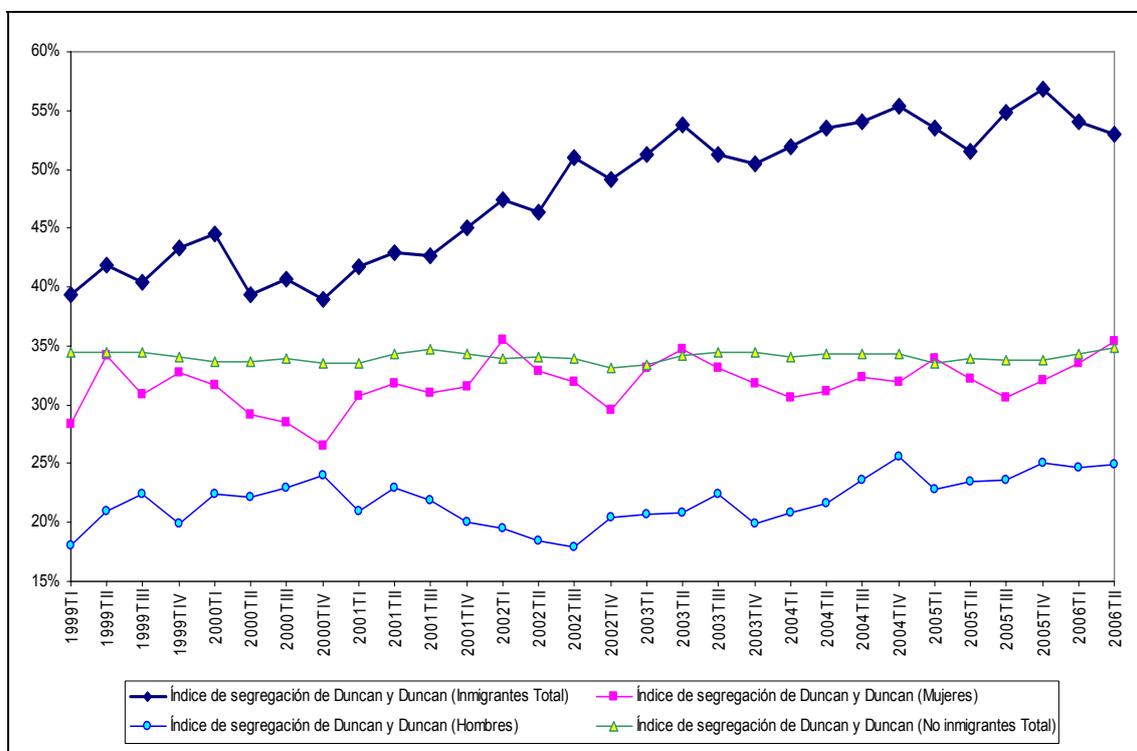


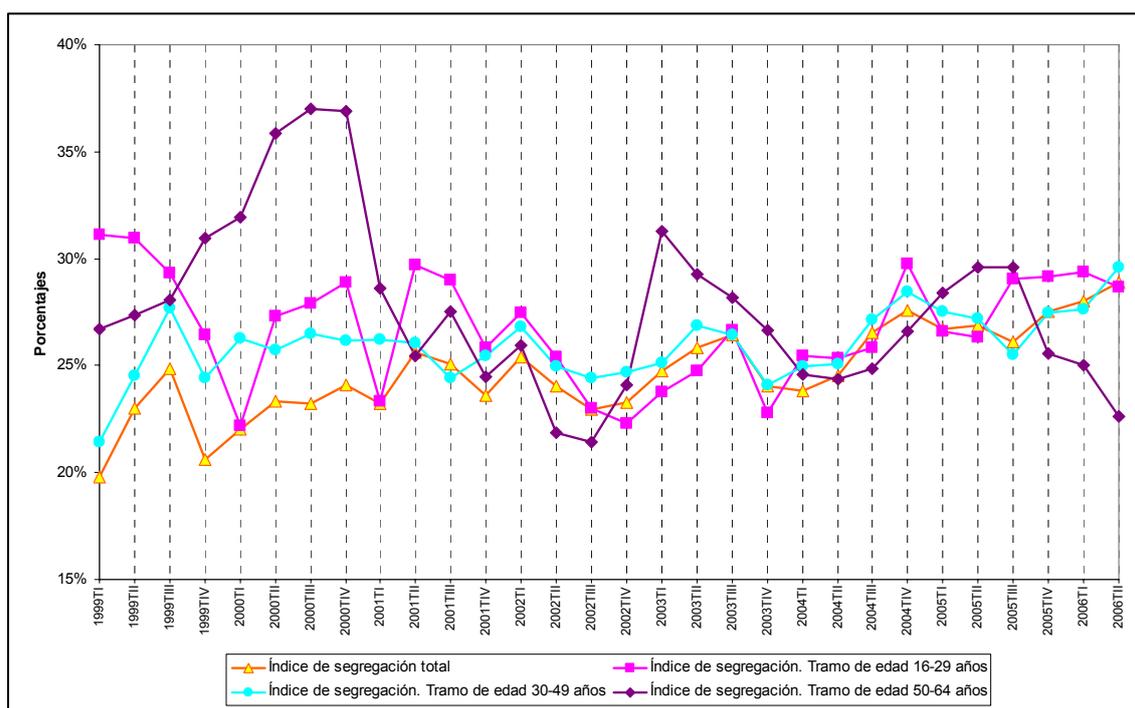
Gráfico 35. Índices de segregación horizontal para los ocupados del mismo sexo, inmigrantes y no inmigrantes



3.2.2. Segregación horizontal por tramos de edad

El cálculo de los indicadores de segregación para distintos tramos de edad nos puede dar una idea de las diferencias que, en un momento dado del tiempo, existen entre los individuos jóvenes y los mayores. Sin embargo, no nos sirve para comprobar si el hecho de que estos indicadores de segregación sean menores para los individuos más jóvenes, significa que están cambiando los estereotipos que impiden a los inmigrantes el acceso a profesiones semejantes a las que acceden los no inmigrantes. Es posible que esto suceda para unos determinados tramos de edad y que se agrave o se mitigue para otros tramos de edad, como es el caso de las diferencias salariales que se suelen incrementar con la edad. Por lo tanto, una mayor igualdad entre los jóvenes de hoy en día no garantiza que ocurrirá lo mismo cuando esos jóvenes lleguen a tramos de edad intermedia o pasen a formar parte del colectivo de individuos de mayor edad.

Gráfico 36. Índices de segregación horizontal por tramos de edad y nacionalidad



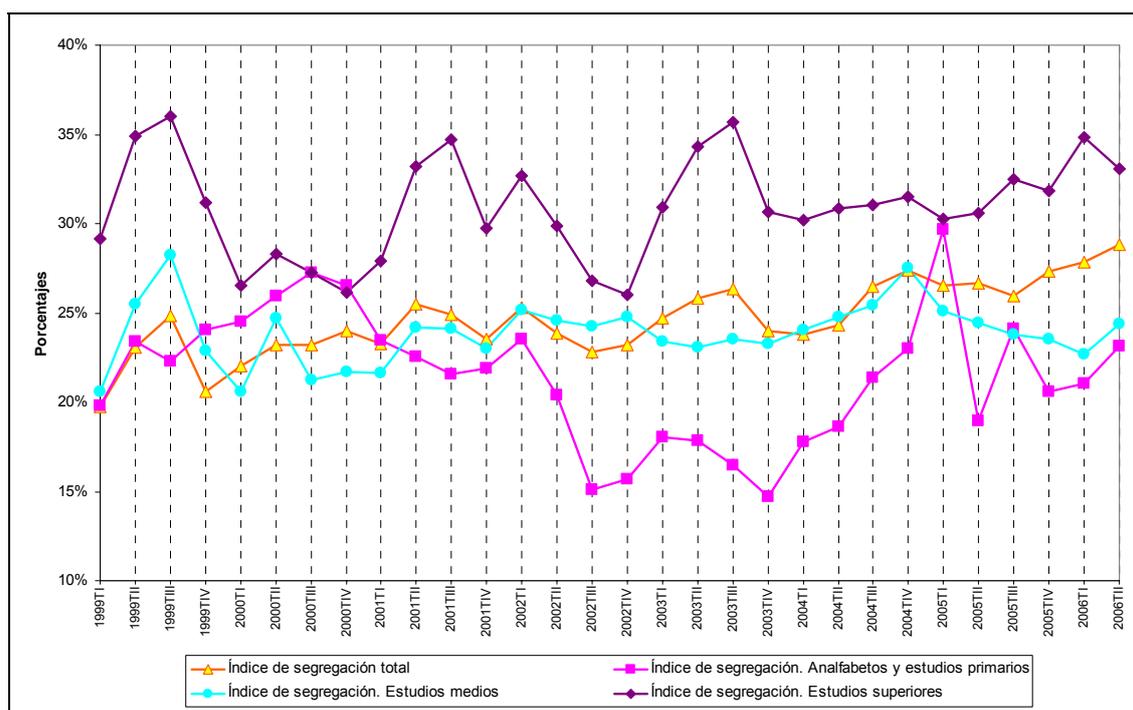
Aunque hasta el año 2000 se registraron algunos valores significativos en los índices de segregación horizontal de los inmigrantes mayores de 50 años, en años posteriores asistimos a una convergencia en los indicadores de segregación por tramos de edad y

apenas encontramos diferencias generacionales al comparar los colectivos de inmigrantes y no inmigrantes para los diferentes tramos de edad.

3.2.3. Segregación horizontal por niveles de estudio

Aunque las diferencias en los indicadores de segregación relacionadas con los distintos niveles de estudios de la población ocupada, parecen estar más relacionadas con la segregación vertical que con la horizontal, en este apartado vamos a analizar estos últimos indicadores. Los resultados del gráfico 37 ponen de manifiesto que el acceso a determinadas ramas de actividad no está condicionado por los niveles de estudio de la población ocupada.

Gráfico 37. Índices de segregación horizontal por niveles de estudio y nacionalidad



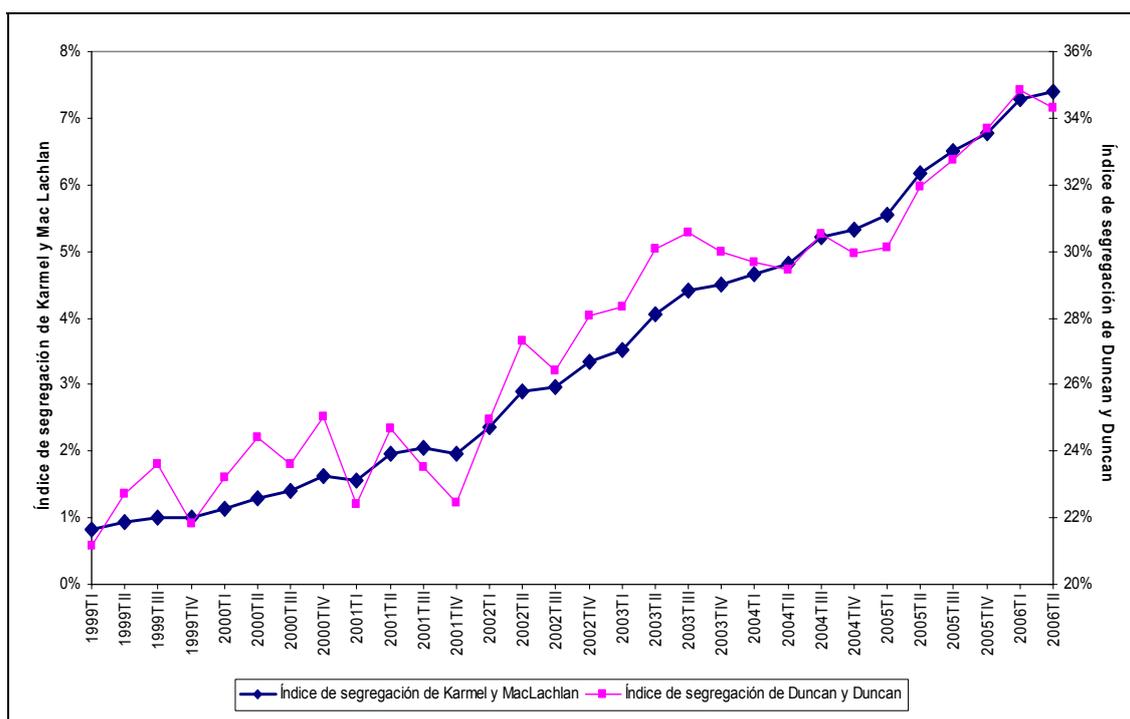
En términos generales, la población inmigrante está sobrecualificada, lo que significa que está ocupando puestos de trabajo para los que se exigen unos niveles educativos inferiores a los que poseen. Esto da como resultado que sea el colectivo de población con estudios superiores los que presentan indicadores mas elevados de segregación, teniendo en cuenta que estamos calculando estos indicadores por comparación entre los trabajadores inmigrantes y los autóctonos. Por el contrario, los ocupados analfabetos y

con estudios primarios no ocupan ramas de actividad tan distintas al considerar el colectivo de inmigrantes y el de no inmigrantes.

3.3. Segregación vertical

La segregación vertical se da cuando un determinado colectivo de personas se concentra en los niveles inferiores de la escala ocupacional, cuando existen otros grupos de personas que se reparten en las demás categorías o se concentran sólo en los niveles superiores de la escala ocupacional (segregación profesional). Para el cálculo de la segregación vertical utilizaremos los datos de la población ocupada distribuida por categorías profesionales, siendo los colectivos de personas a comparar los ocupados inmigrantes y los ocupados autóctonos.

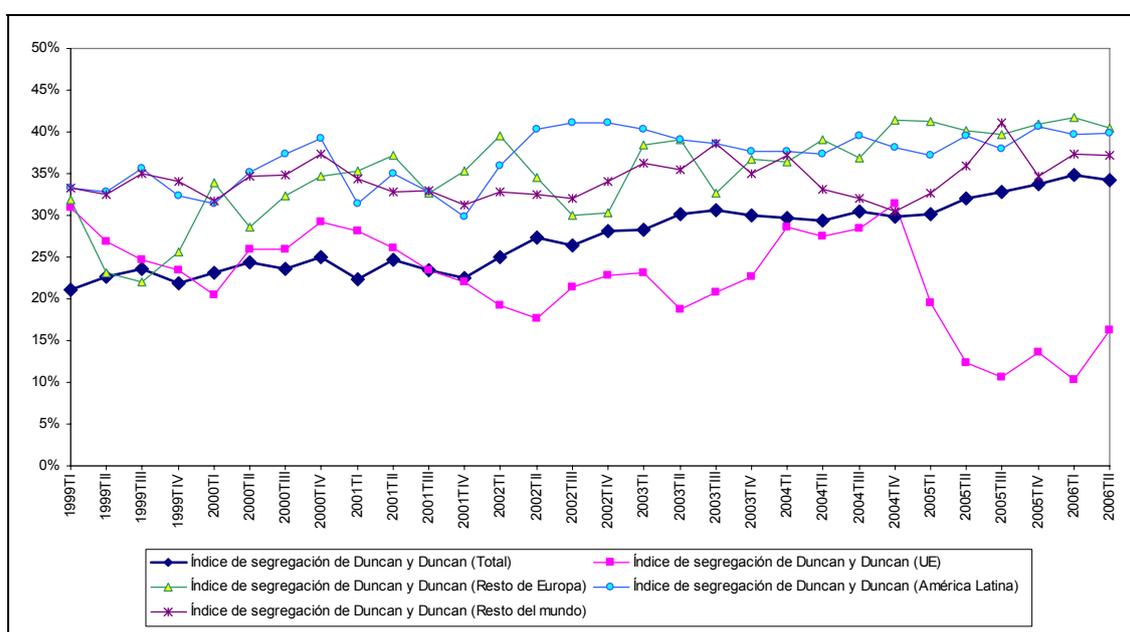
Gráfico 38. Índices de segregación vertical de Duncan y Duncan y de MacLachlan



La segregación vertical por nacionalidad da lugar a la separación de los mercados de trabajo inmigrante y no inmigrante, de manera que ambos colectivos se encuentran en distintas posiciones en la jerarquía de ocupaciones. A nadie podría extrañar que los inmigrantes estén entrando en los niveles inferiores de las empresas, ya que eran

precisamente los escalones inferiores de los centros de producción los que habían ido vaciándose durante la década de los 80 y 90, debido, entre otras razones, a una sobreeducación previa en la población trabajadora autóctona que llevaba a esta a evitar los empleos menos cualificados. Los valores obtenidos con los dos indicadores utilizados (ver gráfico 38) corroboran la hipótesis de que los inmigrantes han venido a ocupar estos puestos y ponen de evidencia una significativa y creciente segregación vertical entre trabajadores autóctonos e inmigrantes.

Gráfico 39. Índices de segregación vertical de Duncan y Duncan por agrupaciones de países



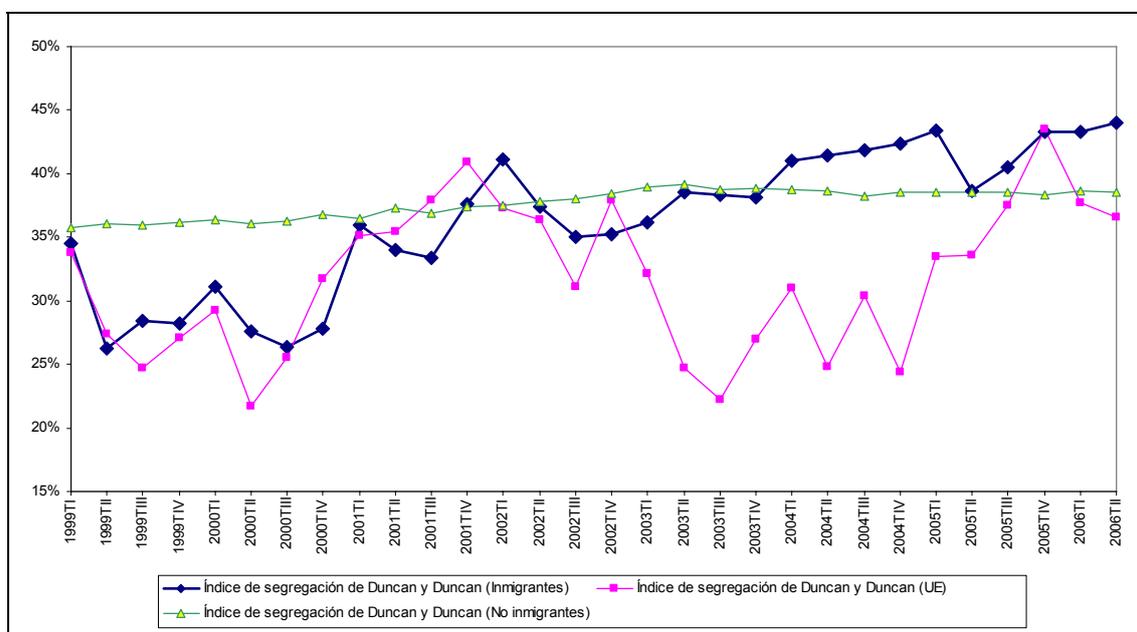
De estos elevados niveles de segregación vertical se desmarca con claridad la población inmigrante de la UE, reflejando claramente su diferente perfil laboral y profesional y la distinta ubicación que ocupan en la organización de las empresas y en el conjunto de la producción.

3.3.1. Segregación vertical por sexo

Al igual que para el caso de la segregación horizontal, se han tenido en cuenta dos tipos de indicadores: - los que se calculan comparando, por un lado las diferencias de género que puedan producirse dentro de la población inmigrante y, por otro lado, las

diferencias de género para el colectivo de no inmigrantes; - los calculados al comparar la situación laboral de las mujeres inmigrantes con la de las mujeres no inmigrantes, por un lado, y de los hombres de ambos colectivos, por otro.

Gráfico 40. Índices de segregación vertical por sexo y nacionalidad

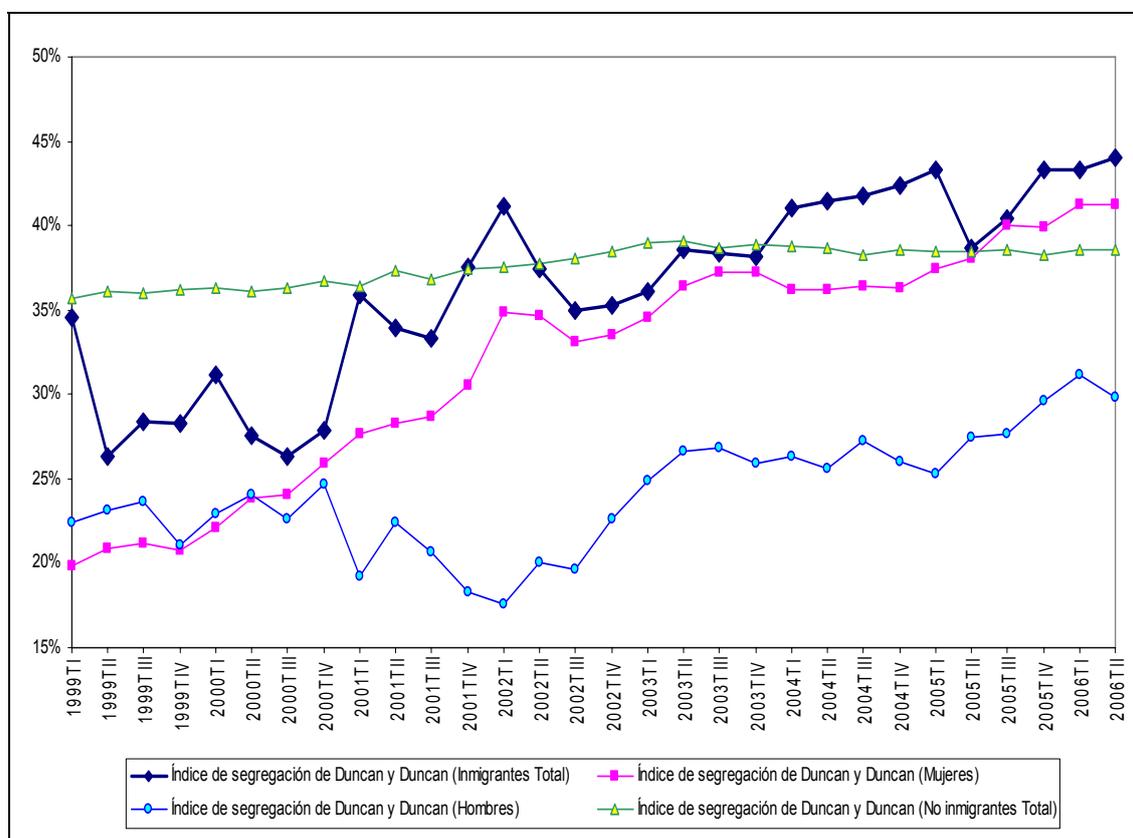


Si consideramos exclusivamente la población inmigrante para calcular los indicadores de segregación vertical por sexo, se puede observar que cada vez hay más diferencias en las categorías profesionales que ocupan las mujeres inmigrantes y las que ocupan los varones inmigrantes. La segregación vertical por sexo que se da entre la población inmigrante oscila entre el 25 y el 45%, mientras que entre la población no inmigrante apenas alcanza el 36% (véase gráfico 40). Las carencias muestrales han impedido que se pueda realizar este tipo de análisis para las diferentes agrupaciones de países, sin embargo, en el caso de la población procedente de los países de la Unión Europea, dado su mayor volumen, sí hemos considerado adecuado incluir los cálculos de los indicadores de segregación. En este último caso, la segregación ocupacional por sexo es, en términos generales, inferior a la que se presenta entre los propios trabajadores autóctonos.

En el gráfico 41, se observa que al comparar la situación de las mujeres inmigrantes con sus homónimas nacionales, nos encontramos que están ocupando categorías

profesionales diferentes y hemos obtenido unos indicadores de segregación vertical superiores a los calculados para el colectivo masculino, desde mediados del año 2000.

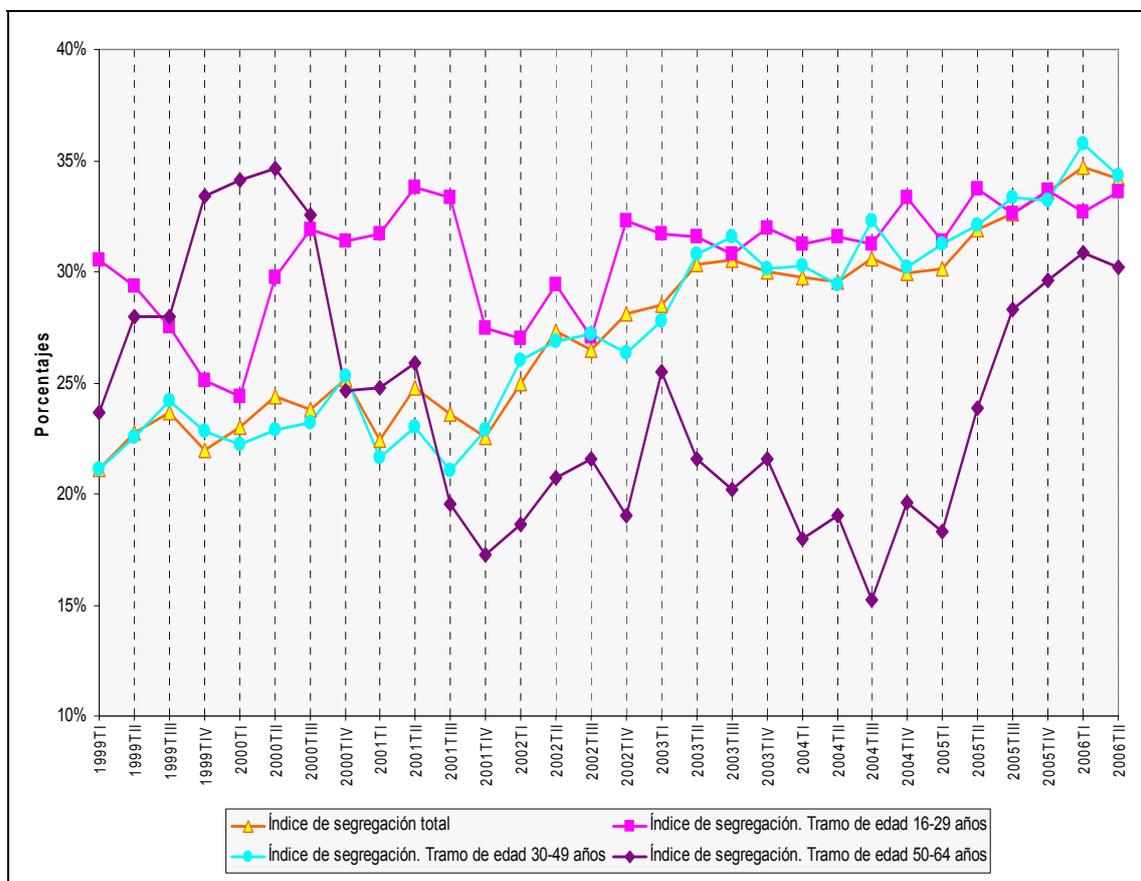
Gráfico 41. Índices de segregación vertical para los ocupados del mismo sexo, inmigrantes y no inmigrantes



3.3.2. Segregación vertical por tramos de edad

En el gráfico 42, se observa la evolución de los indicadores de segregación ocupacional entre inmigrantes y no inmigrantes, distinguiendo los distintos tramos de edad. La segregación es inferior, a partir del tercer trimestre de 2001, para los ocupados de mayor edad, lo que indicaría por un lado, que a medida que se van asentando en nuestro país los inmigrantes ocupan categorías profesionales más similares a las ocupadas por la población autóctona. Y, por otro lado, otro factor que también influye son las mayores proporciones de extranjeros procedentes de los países de la UE que se incluyen entre la población de mayor edad. A partir de 2003, apenas encontramos diferencias generacionales considerables al comparar los colectivos de inmigrantes y no inmigrantes para los tramos de edad de 16 a 29 años y los de 30 a 49.

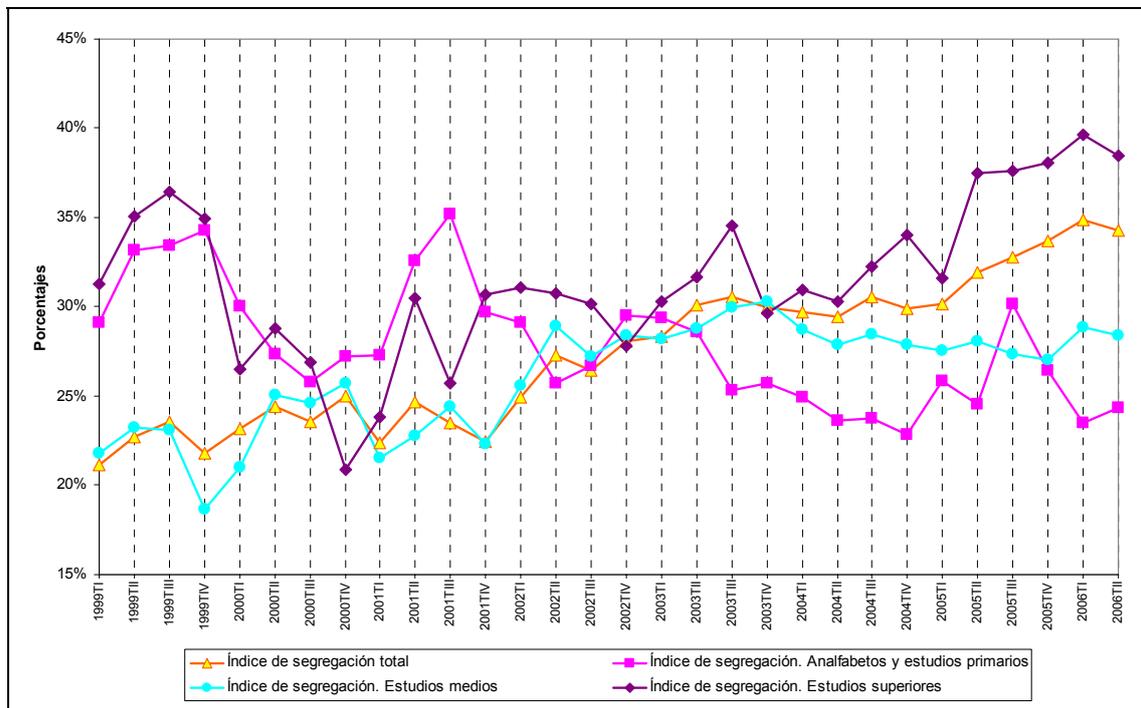
Gráfico 42. Índices de segregación vertical por tramos de edad y nacionalidad



3.3.3. Segregación vertical por niveles de estudio

Las diferencias en los niveles de formación de la población ocupada pueden condicionar de manera clara la contratación de los ocupados con mejores niveles de estudios en las categorías profesionales más elevadas. Sin embargo, al comparar los colectivos de inmigrantes con la población autóctona, nos vamos a encontrar con los mayores índices de segregación ocupacional para los ocupados con mayores niveles de estudio, ya que como hemos observado en los epígrafes anteriores, la población inmigrante está sobrecualificada. Por el contrario, los ocupados analfabetos y con estudios primarios no ocupan categorías profesionales tan distintas al considerar el colectivo de inmigrantes y el de no inmigrantes (véase gráfico 43).

Gráfico 43. Índices de segregación vertical por niveles de estudio y nacionalidad



3.3.4. Algunas conclusiones

Uno de los rasgos más relevantes de los flujos más recientes de inmigración en España es su mayor heterogeneidad. Su composición ha variado significativamente en varias características relevantes: se componen ahora casi equilibradamente de personas de ambos sexos; predominan las personas en intervalos de edad más jóvenes pero adultos; entre los de algunos orígenes geográficos, la composición por niveles educativos no se aleja mucho de la que corresponde a la población española; y proceden de una gran variedad de áreas del mundo, con la correspondiente diversidad de rasgos socioculturales.

La inmigración en España es de carácter predominantemente económico y, más en concreto, de personas que buscan empleo, menos importancia tiene la inmigración por otros motivos como políticos, culturales o religiosos. La integración a través del empleo es, por tanto, la estrategia predominante de la mayoría de los inmigrantes que residen en España, al igual que en la mayor parte de los países de la UE.

Los datos ofrecidos sobre el mercado de trabajo en España nos permiten concluir que la fuerza laboral inmigrante está incrementando de forma muy notable la fuerza laboral en los segmentos menos cualificados del empleo y en algunos sectores específicos (sector servicios, en especial en las ramas de Comercio y hostelería y Otros servicios, sector construcción y sector agrícola) sin que, por el momento, se observen efectos claros en las tasas de paro o en los salarios autóctonos. También podemos descartar un efecto de competencia entre trabajadores nacionales y extranjeros, lo que nos lleva a pensar que el mercado laboral estaría asimilando la fuerza laboral como un complemento necesario que resuelve la escasez del mercado autóctono y facilita el crecimiento económico. Por otro lado, la precariedad laboral es más acuciante entre los inmigrantes, ya que son los que tienen más contratos temporales y los que cubren una buena parte de los contratos a tiempo parcial.

La segregación horizontal (o sectorial) por nacionalidad da lugar a la separación de los mercados de trabajo, de manera que inmigrantes y no inmigrantes se encuentran concentrados en ramas de actividad diferentes. A lo largo del período analizado, este tipo de segregación se ha incrementado, si bien hay diferencias importantes según la procedencia del inmigrante. La población procedente de los países de la Unión Europea presenta una menor segregación que el resto de inmigrantes para todo el período analizado. En el otro extremo, se encuentran los inmigrantes procedentes del resto de países europeos, presentando los mayores índices de segregación a partir de 2003. Para los inmigrantes procedentes de América Latina, se han ido disminuyendo ligeramente los indicadores de segregación a lo largo del período analizado.

Al diferenciar según el sexo de la población inmigrante, se observa que cada vez hay más diferencias en las ramas de actividad en las que se ocupan las mujeres inmigrantes y en las que trabajan los varones inmigrantes. La segregación horizontal por sexo es más elevada entre la población inmigrante que entre la población no inmigrante.

Por otro lado, al comparar la situación de las mujeres inmigrantes con sus homónimas nacionales, nos encontramos que están ocupando ramas de actividad diferentes y hemos obtenido unos indicadores de segregación superiores a los calculados para el colectivo masculino.

En el caso de la segregación horizontal, apenas encontramos diferencias generacionales considerables al comparar los colectivos de inmigrantes y no inmigrantes para los diferentes tramos de edad. El acceso a determinadas ramas de actividad no está condicionado por los niveles de estudio de la población ocupada. En términos generales, la población inmigrante está sobrecualificada, lo que significa que está ocupando puestos de trabajo para los que se exigen unos niveles educativos inferiores a los que poseen. Esto da como resultado que sea el colectivo de población con estudios superiores los que mayores indicadores de segregación presente, teniendo en cuenta que calculamos estos indicadores por comparación entre los trabajadores inmigrantes y los autóctonos. Por el contrario, los ocupados analfabetos y con estudios primarios no ocupan ramas de actividad tan distintas al considerar el colectivo de inmigrantes y el de no inmigrantes.

En el análisis de la segregación vertical que nos indicaría que inmigrantes y no inmigrantes están ocupando categorías profesionales diferentes, se observa una tendencia creciente para el período analizado.

Si consideramos exclusivamente la población inmigrante para calcular los indicadores de segregación vertical por sexo, se puede observar que cada vez hay más diferencias en las categorías profesionales que ocupan las mujeres inmigrantes y las que ocupan los varones inmigrantes. Y al comparar la situación de las mujeres inmigrantes con sus homónimas nacionales, nos encontramos que están ocupando categorías profesionales diferentes y, además, hemos obtenido unos indicadores de segregación vertical superiores a los calculados para el colectivo masculino, desde mediados del año 2000.

La segregación vertical es inferior, a partir del tercer trimestre de 2001, para los ocupados de mayor edad, lo que indicaría por un lado, que a medida que se van asentando en nuestro país los inmigrantes ocupan categorías profesionales más similares a las ocupadas por la población autóctona. Y, por otro lado, otro factor que también influye son las mayores proporciones de extranjeros procedentes de los países de la UE que se incluyen entre la población de mayor edad. A partir de 2003, apenas encontramos diferencias generacionales considerables al comparar los colectivos de inmigrantes y no inmigrantes para los tramos de edad de 16 a 29 años y los de 30 a 49.

Las diferencias en los niveles de formación de la población ocupada pueden condicionar de manera clara la contratación de los ocupados con mejores niveles de estudios en las categorías profesionales más elevadas. Sin embargo, al comparar los colectivos de inmigrantes con la población autóctona, nos encontramos con los mayores índices de segregación ocupacional entre los ocupados con mayores niveles de estudio, ya que como hemos observado, la población inmigrante está sobrecualificada. Por el contrario, los ocupados analfabetos y con estudios primarios no ocupan categorías profesionales tan distintas al considerar el colectivo de inmigrantes y el de no inmigrantes.

El presente y el futuro de la inserción laboral de la población inmigrante dependerán de su capacidad de adaptarse a los cambios que impone el mercado, pero también de las políticas que luchan contra la discriminación y, por tanto, que favorezcan esa adaptación. La necesidad de estas políticas se justifica porque los inmigrantes se enfrentan a una serie de barreras culturales, sociales y monetarias que dificultan su acceso a determinados segmentos laborales. Las “oportunidades de empleo” de la población inmigrante no son las mismas que las de los trabajadores autóctonos. Para luchar contra ello es necesaria una intervención directa a través de leyes con el objeto de luchar contra la discriminación y las desigualdades que producen.

4. La estructura salarial de los inmigrantes; los salarios de los inmigrantes.

4.1. La Encuesta de Estructura Salarial y la Encuesta de Condiciones de Vida

Como en muchas otras materias, el análisis empírico de la estructura de los salarios de los extranjeros tropieza con la escasez, heterogeneidad y falta de actualidad de los datos disponibles. Las fuentes más recientes de las que se ha podido disponer son la Encuesta de Estructura Salarial del año 2002 y la Encuesta de Condiciones de Vida de 2004.

Tabla 8: Población activa y ocupada según nacionalidad (en miles)						
2002TIV	Total	Española	Doble nacionalidad	Extranjera	Total Extranjera	%
Ambos sexos	16377,3	15813,3	60,4	503,5	563,9	3,44
Varones	10165	9836,8	33,9	294,4	328,3	3,23
Mujeres	6212,2	5976,5	26,5	209,2	235,7	3,79

Fuente: Encuesta de Población Activa, IV Trim. 2002, INE

La primera de ellas, dispone de un submuestra de extranjeros de más de cinco mil trabajadores (5131); una muestra bastante aceptable sobre los salarios de los inmigrantes, con el inconveniente de que solo se encuentran representadas las empresas de más de 10 trabajadores correspondientes a la industria y los servicios. El porcentaje de extranjeros sobre el total de la muestra es del 3,51 %, tasa bastante similar e incluso algo superior a la que reflejan los datos de la EPA para el mismo periodo (2002.IV) que sitúan en un 3,44 % la tasa de extranjeros activos y ocupados¹². Otro inconveniente de esta encuesta para los fines aquí perseguidos es que los datos no son comparables con de la EES de 1995, en la que no figuraba información o referencia alguna sobre la

¹² Incluidos los extranjeros con doble nacionalidad

nacionalidad de los empleados. En el anexo I se detallan los aspectos técnicos de la EES.

Por lo que se refiere a la Encuesta de Condiciones de Vida, contiene una submuestra de un millar de extranjeros (1040), que supone un 3,32 % del conjunto total recogido en la encuesta, que incluye a las personas mayores de 16 años. Esta tasa de extranjeros es muy inferior a la que reflejan los datos de población total de la EPA 2004 que reflejan una población total de 42,7 millones de personas, con una población extranjera equivalente al 7,5 % del conjunto. Según esta fuente, la población extranjera mayor de 16 años sería próxima a los tres millones de extranjeros (2.890.600), lo que supone una tasa de extranjeros del 8,02 %, esto es, mas del doble de la que aparece recogida en la Encuesta de Condiciones de Vida para la misma población, mayor de 16 años.

Tabla 9 : Población total y extranjera según EPA y Padrón, 2004 (en miles)			
Fuente	Población total	Población extranjera	% P. Extranjera/ /P. Total
EPA 2004.IVTrim	42.700.000	3.225.100	7,55
EPA 2004.IVTrim mayores de 16 años	36.038.200	2.890.600	8.02
Padrón 2004	43.197.684	3.034.326	7.02
Padrón 2004 mayores de 16 años	36.626.630	2.593.369 ¹³	6.00

Fuente: Encuesta de Población Activa, IV Trim. 2004, y Padrón 2004, INE

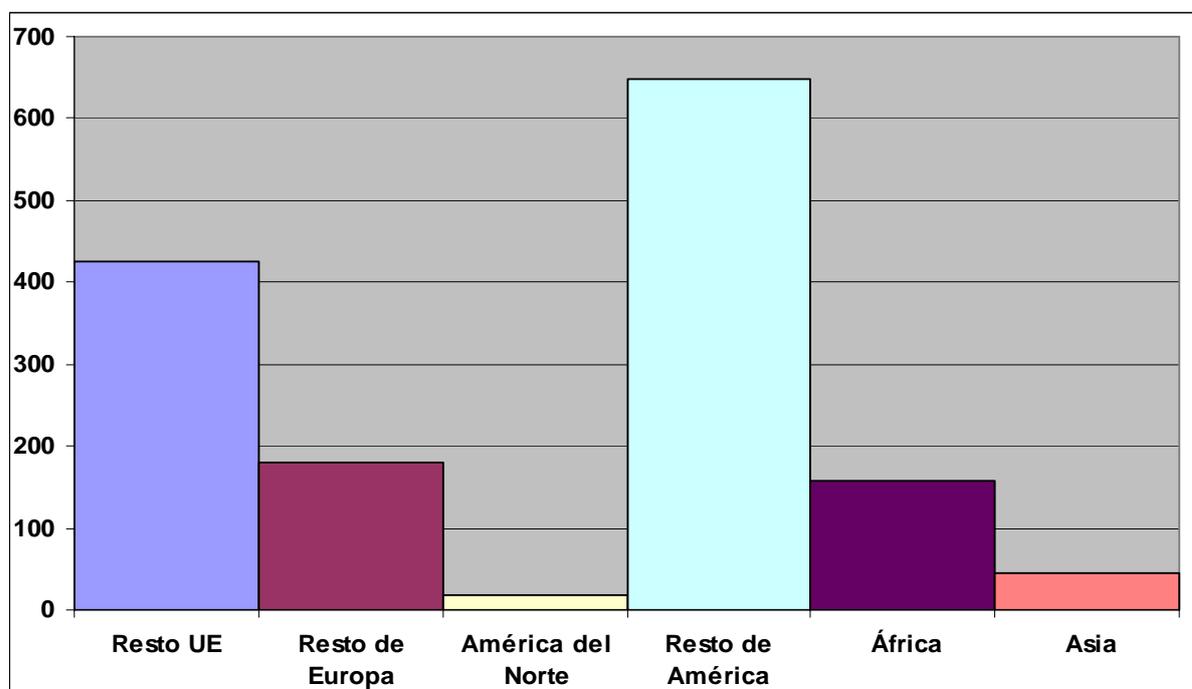
Los datos del padrón de 2004 también recogen una cifra de extranjeros que ronda los tres millones (3.034.326 personas; el 7.02 % de la población). De ellas, más de dos millones y medio son mayores de 16 años, lo que supone una tasa de extranjeros cercana al 6% de la población, cifra muy superior al 3,32 % representado en la muestra de la ECV'2004. Todo ello pone de manifiesto una notable infrarrepresentación en esta encuesta de la población inmigrante en España que podemos estimar dos veces superior a la que recoge la submuestra analizada. Como es sabido, existe un elevado porcentaje de inmigrantes en situación irregular (en materia de extranjería, residencia o en el

¹³ Incluye también extranjeros de 15 años.

régimen laboral) que les lleva a eludir en la medida de lo posible su participación en censos y encuestas.

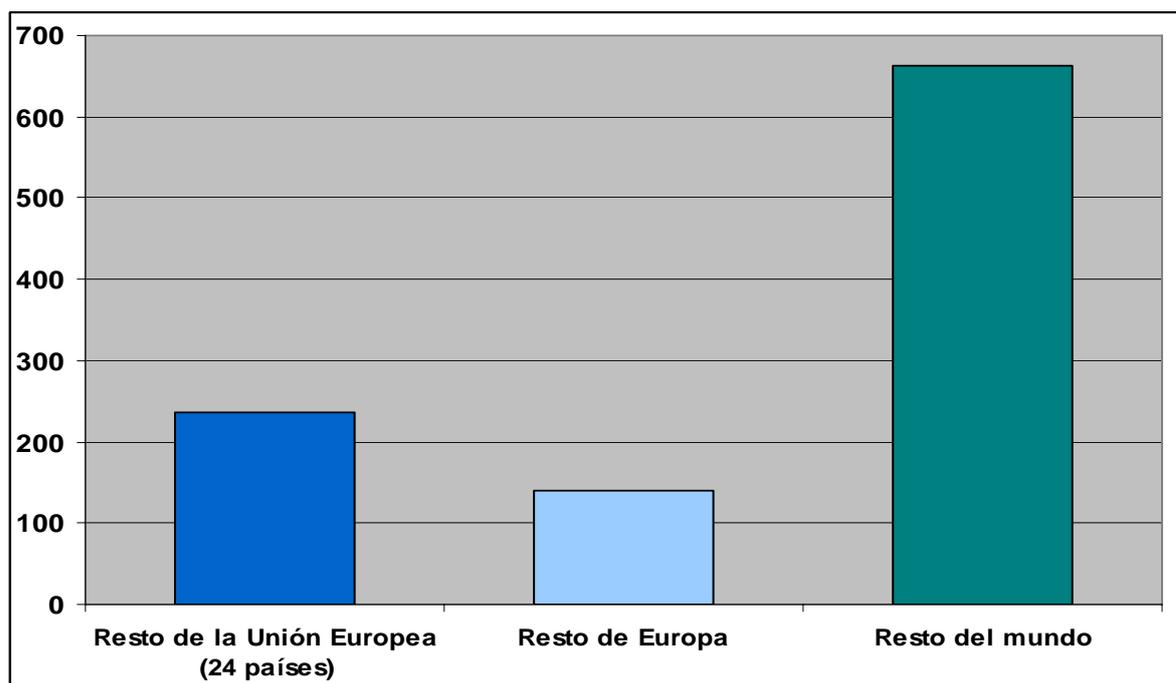
Las diferencias en la recogida de la información entre ambas encuestas favorecen una mayor elusión por parte de los inmigrantes en la Encuesta de Condiciones de Vida. Mientras que el cuestionario de la Encuesta de Estructura Salarial se cumplimenta por los responsables de personal o recursos humanos de las empresas, la encuesta de condiciones de vida se realiza en los hogares, por lo que siempre resulta más fácil de soslayar para quienes deseen hacerlo. A esta subrepresentación de los inmigrantes hay que añadir el menor grado de desagregación en cuanto a la procedencia de los extranjeros, lo que hace aún más difícil la comparación de los datos procedentes de ambas encuestas. La agrupación de extranjeros realizada por la ECV (España, Resto de la UE, Resto de Europa y Resto del mundo) resulta insuficiente y poco afortunada ya que reúne en el mismo grupo (Resto del mundo) a ciudadanos norteamericanos, hispanoamericanos y africanos, inmigrantes cuyos perfiles son enormemente diferentes.

Gráfico 44: Distribución de la muestra de extranjeros por continente de procedencia en la Encuesta de Estructura Salarial de 2002



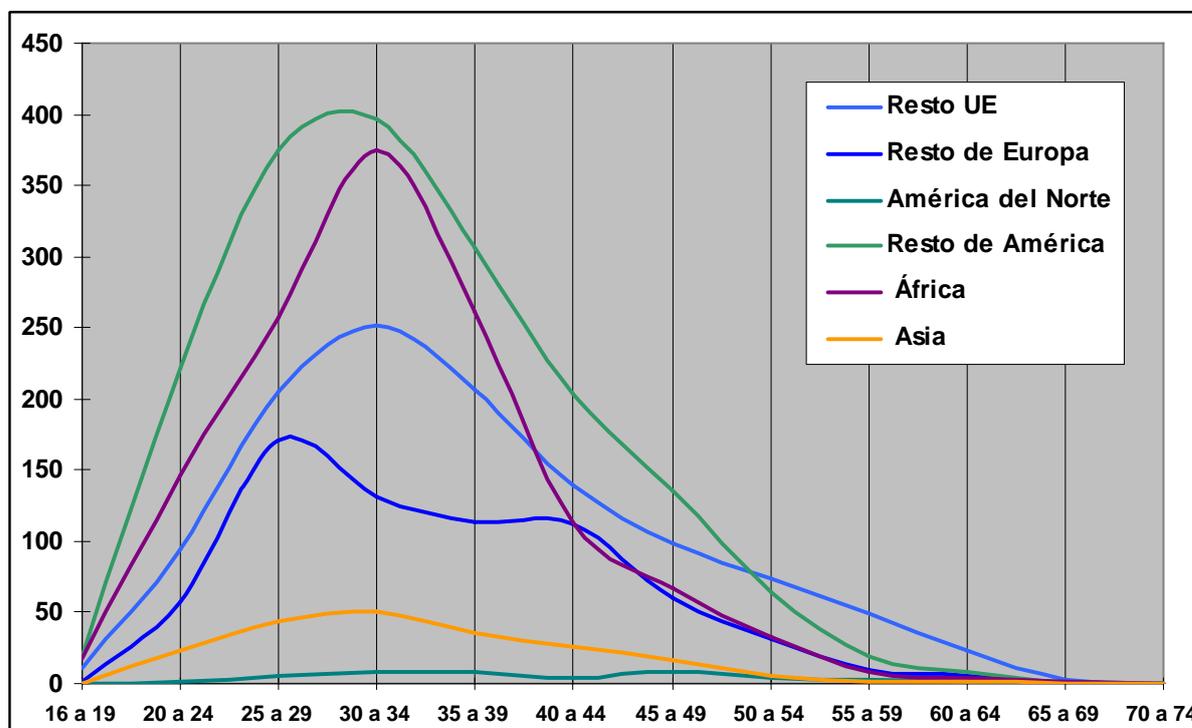
Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2002, INE

Gráfico 45: Distribución de la muestra de extranjeros por continente de procedencia en la Encuesta de Condiciones de Vida 2004



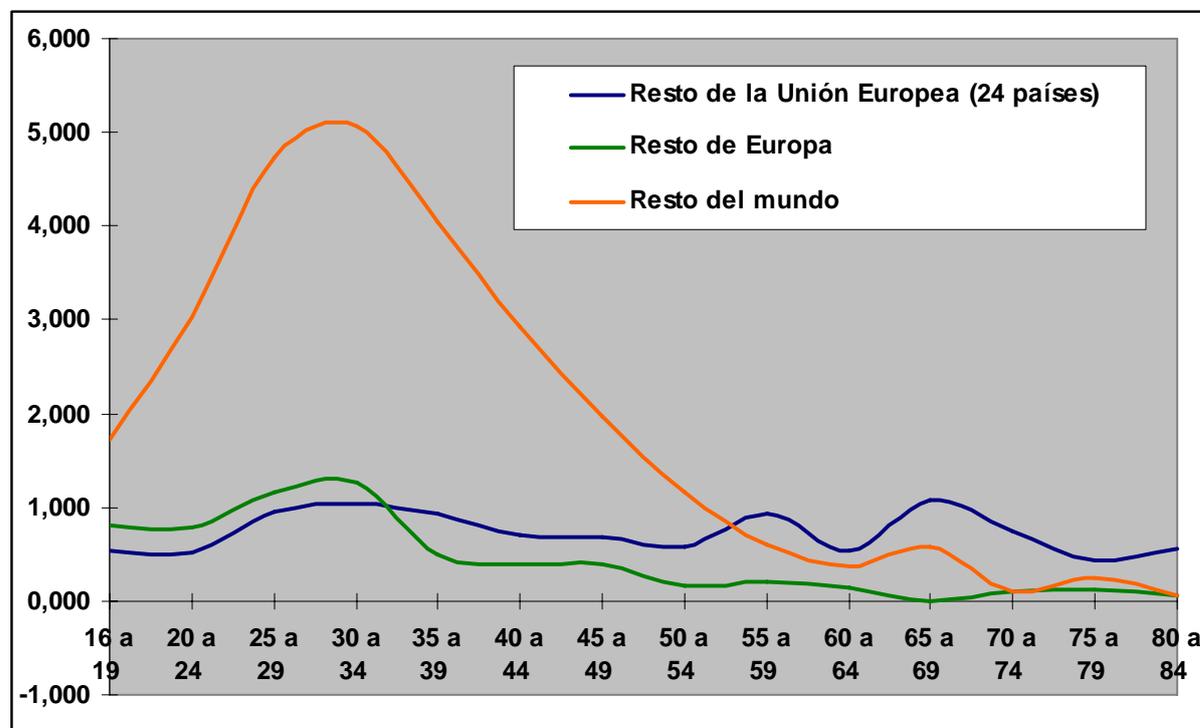
Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, 2004, INE

Gráfico 46: Distribución de la muestra de extranjeros por continente de procedencia y grupo de edad en la Encuesta de Estructura Salarial de 2002



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2002, INE

Gráfico 47: Distribución de la muestra de extranjeros (en % sobre muestra total) por continente de procedencia y grupo de edad en la Encuesta de Condiciones de Vida, 2004



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, 2004, INE

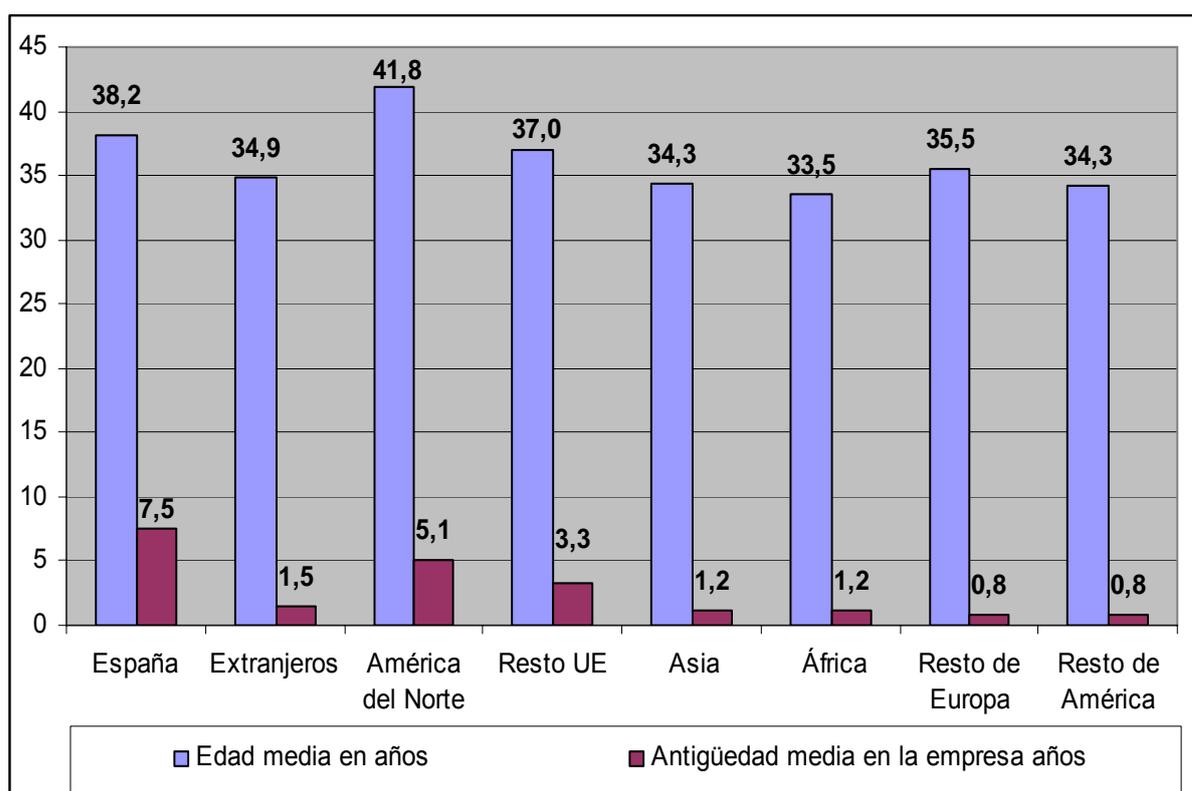
Por todo ello, utilizaremos con mayor frecuencia la EES'2002 para analizar de forma comparativa los salarios de los inmigrantes en relación a los de los españoles, reservando la ECV'2004 para analizar los ingresos salariales en sus relaciones con variables personales y del hogar no recogidas en la primera de las citadas encuestas.

4.2. La presencia de la inmigración en la industria y los servicios: la Encuesta de Estructura Salarial

Antes de entrar en las cuestiones propiamente salariales, conviene recordar algunos aspectos sociolaborales de cierta importancia sobre el fenómeno de la inmigración. Uno de los más importantes es reconocer las diversas características que presenta la inmigración laboral según su procedencia. La inmigración recibida en España en la última década, por su intensidad y características, constituye un fenómeno social y

económico sin precedentes en España durante el último siglo. Quiere ello decir que es preciso diferenciar el tipo de inmigración allegado a España en los últimos años, mayoritariamente de África, Latinoamérica y los países del este europeo, de la población extranjera preexistente, mayoritariamente de países occidentales, y cuyos flujos han sido tan reducidos como estables durante las últimas décadas.

Gráfico 48: Edad media y antigüedad media según ámbito geográfico de procedencia.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2002, INE

Reflejo de estas diferencias es la edad media de los extranjeros de uno u otro origen y también el grado de arraigo temporal en las empresas, es decir, la antigüedad media de los trabajadores en la empresa a la que pertenecen. Norteamericanos y ciudadanos de la Unión Europea muestran los valores más elevados en ambos casos, mientras africanos y latinoamericanos presentan los valores más bajos en edad y antigüedad, poniendo de evidencia su más reciente llegada a España, su menor presencia en las empresas más consolidadas y la mayor precariedad de sus empleos: la antigüedad media en sus empresas es, en estos dos últimos casos, inferior a los diez meses.

Tabla 10 : Edad media y tasas de masculinidad/feminidad según región de procedencia

	Mujer		Hombre	
	Edad media	%	Edad media	%
Resto UE	36,37	36,88	37,40	63,12
Resto de Europa	34,07	26,16	36,03	73,84
América del Norte	39,45	43,18	43,66	56,82
Resto de América	34,04	37,11	34,41	62,89
África	32,88	12,23	33,60	87,77
Asia	34,39	22,66	34,32	77,34
Total extranjeros	34,68	28,83	35,04	71,17
España	36,89	36,74	38,95	63,26

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2002, INE

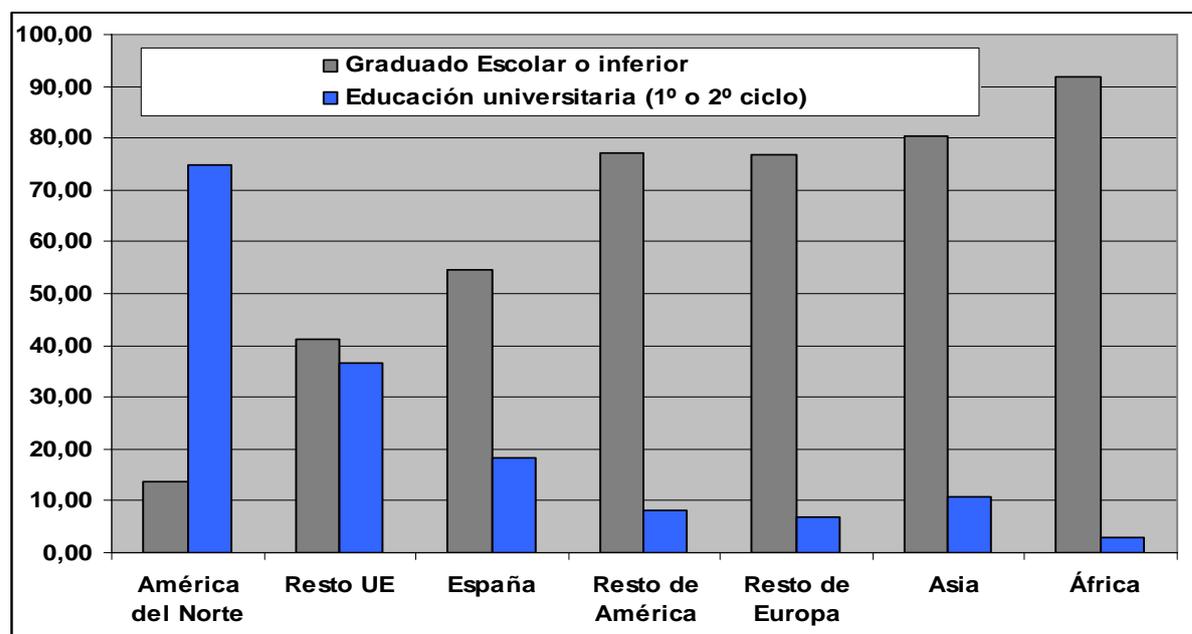
En cuanto a la composición por sexo de la población laboral de las empresas de la industria y los servicios de más de diez trabajadores, el grado de feminidad de la población laboral extranjera es inferior a la española. Más de siete de cada diez inmigrantes empleados (71,17%) en estas empresas son varones, proporción que en la población laboral autóctona de este tipo de empresas es solo del 63,26 %. La representación laboral femenina es, en líneas generales, directamente proporcional al grado de desarrollo de las áreas geográficas de procedencia. En el caso de América del Norte, dicha representación es del 43,18%, mientras, en el otro extremo, la inmigración de origen africano, encontramos una presencia femenina del 12,23%.

Este mayor desarrollo, presumible por la tasa laboral de feminidad y el nivel de antigüedad, se confirma comparando los niveles de educación de unos y otros grupos de inmigrantes. En efecto, el nivel medio de formación de los inmigrantes se encuentra alineado con el grado de desarrollo de sus países de procedencia. Extranjeros norteamericanos y de otros países de la Unión Europea presentan un nivel medio superior de formación al de la población laboral española. En esta secuencia, tras la población nativa española encontramos inmigrantes latinoamericanos, europeos extracomunitarios, asiáticos y africanos. Las diferencias son bastante ostensibles; mientras tres de cada cuatro norteamericanos tienen formación universitaria de uno u otro grado, nueve de cada diez inmigrantes africanos tiene una formación igual o

inferior a graduado escolar. En la tabla 11 se ha incluido un indicador orientativo de formación de la población trabajadora de cada zona geográfica de procedencia.

Tabla 11 : Porcentajes de población trabajadora según nivel de estudios y continente de origen							
Nivel de estudios	América del Norte	Resto UE	España	Resto de América	Resto de Europa	Asia	África
Estudios primarios incompletos	2,27	0,78	1,15	4,40	3,90	11,82	14,56
Educación primaria	4,55	24,42	24,90	46,54	50,14	47,29	54,21
1ª etapa de ES con graduado escolar	6,82	15,93	28,37	26,13	22,69	21,18	22,98
Enseñanzas de Bachillerato	4,55	12,64	9,97	8,58	8,38	2,96	2,57
Grado medio de formación profesional	4,55	3,03	7,26	2,97	3,90	2,96	0,93
Enseñanzas de grado superior de FP	-	5,02	8,47	2,40	2,75	1,97	1,17
Enseñanzas universitarias de primer ciclo	13,64	12,12	8,28	2,34	1,73	3,45	0,86
Enseñanzas universitarias de 1 y 2 ciclo	61,36	24,42	10,06	5,77	5,06	7,39	2,02
Indicador orientativo de formación ¹⁴	659,0	473,4	401,5	302,0	294,3	291,6	191,9

Gráfico 49: Porcentaje de trabajadores extranjeros con educación igual o inferior a graduado escolar y universitaria, según ámbito geográfico de procedencia.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2002, INE

¹⁴ Sumatorio del capital formativo de cada grupo. Obtenido asignando un valor de 1 a 8 a cada uno de los niveles de estudios y multiplicándolo por la tasa de trabajadores con cada nivel formativo. Es orientativo ya que cada uno de los grupos de estudios puede albergar un número de años de formación diferente.

El grupo de origen asiático, dentro de un nivel general inferior de formación, se encuentra integrado mayoritariamente por inmigrantes de origen chino, filipino o pakistaní y japonés, estos últimos con un grado medio de formación muy superior. El grupo africano esta nutrido en sus dos terceras partes por marroquíes, repartiéndose el resto entre inmigrantes de Argelia, Senegal, Gambia y Nigeria. El grupo del resto de Europa (mayoritariamente de los países del Este) está integrado por polacos, rumanos, búlgaros y ucranianos. Por ultimo, ecuatorianos, colombianos, peruanos, dominicanos, argentinos y cubanos son los contingentes más importantes del grupo del resto de América (Latinoamérica)

Tabla 12: Porcentaje de trabajadores extranjeros con responsabilidad en organización y/o supervisión de otros empleados			
	Mujer	Hombre	Ambos sexos
América del Norte	57,89	36,00	45,45
Resto UE	27,23	39,51	34,98
España	21,02	29,33	26,28
Resto de América	11,86	14,00	13,21
Asia	6,52	14,01	12,32
Resto de Europa	9,94	11,74	11,27
África	5,73	9,49	9,03

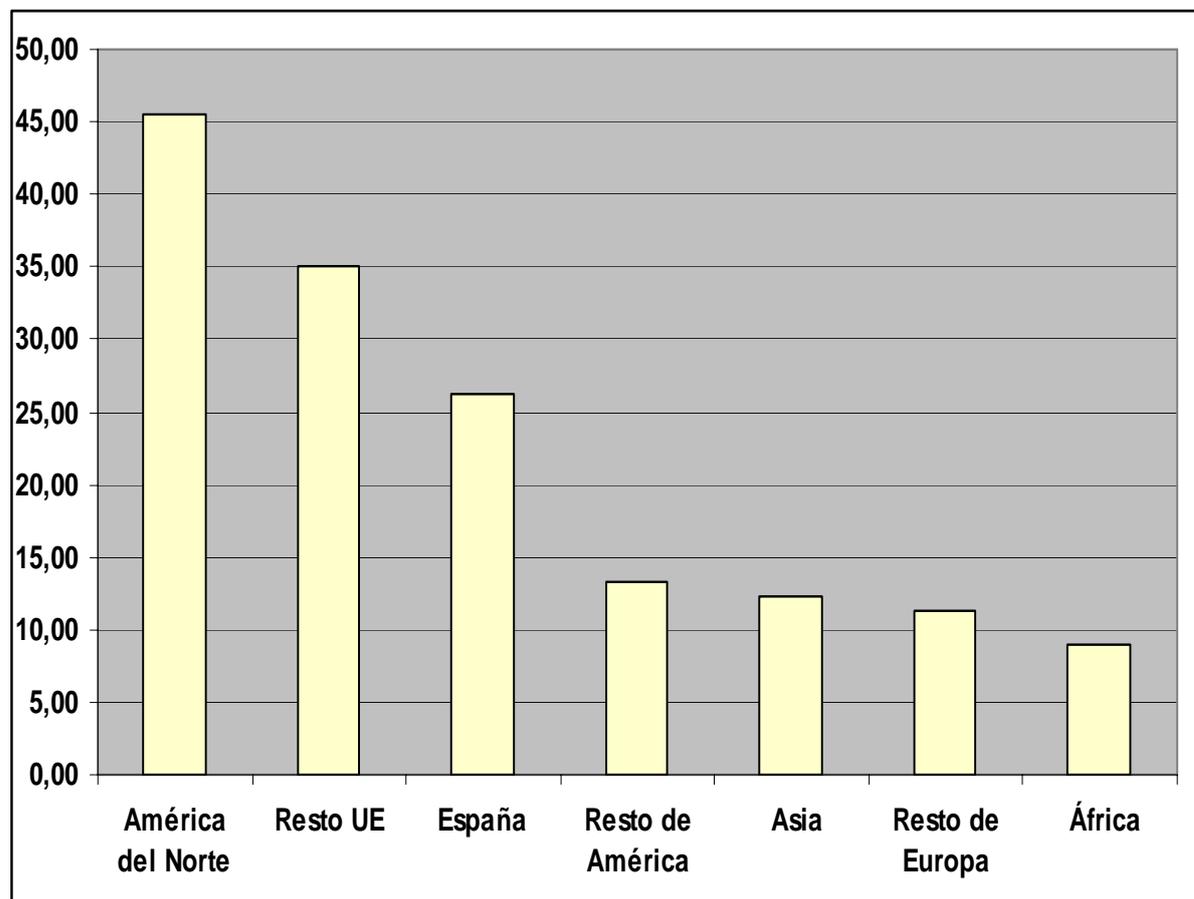
Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2002, INE

La mejor educación junto a la mayor edad y antigüedad de los trabajadores procedentes de los países más desarrollados se traduce en un mayor arraigo en sus organizaciones y en niveles superiores de responsabilidad atribuidos. La supervisión o mando sobre otras personas refleja con bastante fidelidad el nivel de competencia y responsabilidad conseguido por unos y otros grupos de inmigrantes dentro de las empresas.

Además de las variables de edad, formación, antigüedad y responsabilidad, estrechamente conectadas entre sí, existen otros factores relacionados con las empresas empleadoras y con la forma de contratación en la que también se aprecian importantes diferencias en la población laboral en función del continente o país de procedencia. Entre las relacionadas con la empresa pueden señalarse el número de empleados y el

tamaño del mercado en el que actúa; en cuanto a los segundos, el tipo de laboral y el tipo y duración de la jornada de trabajo.

Gráfico 50: Porcentaje de trabajadores extranjeros con responsabilidad en organización y/o supervisión de otros empleados



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2002, INE

En cuanto a los mercados en los que actúan las empresas, casi el 90 % de la población laboral española de las empresas analizadas se reparte por mitades entre empresas con mercado local y nacional, restando algo más de la décima parte (11,8%) que trabaja en empresas con mercado internacional. En este ámbito, sin embargo, la presencia de europeos comunitarios y de norteamericanos es mayor que la española, lo que pone de evidencia, una vez más, la diferente naturaleza de esta inmigración, más cualificada y mejor posicionada laboralmente que la propia población autóctona y, por supuesto, que los inmigrantes latinoamericanos y africanos que tienen una menor presencia en las empresas de ámbito internacional.

Tabla 13: Porcentajes de población laboral de cada procedencia ocupados en las empresas según el ámbito geográfico del mercado			
	Local o regional	Nacional	Internacional
España	44,1%	44,1%	11,8%
Resto UE	41,5%	37,2%	21,3%
Resto de Europa	52,2%	35,5%	12,3%
América del Norte	43,2%	43,2%	13,6%
Resto de América	57,7%	34,9%	7,4%
África	54,9%	35,6%	9,5%
Asia	58,6%	29,6%	11,8%

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2002, INE

La correlación entre las empresas de ámbito internacional y las de mayor tamaño, asociada también a un mayor arraigo y desarrollo organizativos de estas empresas, explica una menor participación de la inmigración menos cualificada en las empresas más grandes (con más de 200 empleados). Mientras españoles, norteamericanos y ciudadanos de la UE mantienen porcentajes superiores al 22 %, latinoamericanos, asiáticos, africanos y europeos del este no alcanzan en ningún caso esta cota, incrementando su presencia a medida que disminuye el tamaño de las empresas.

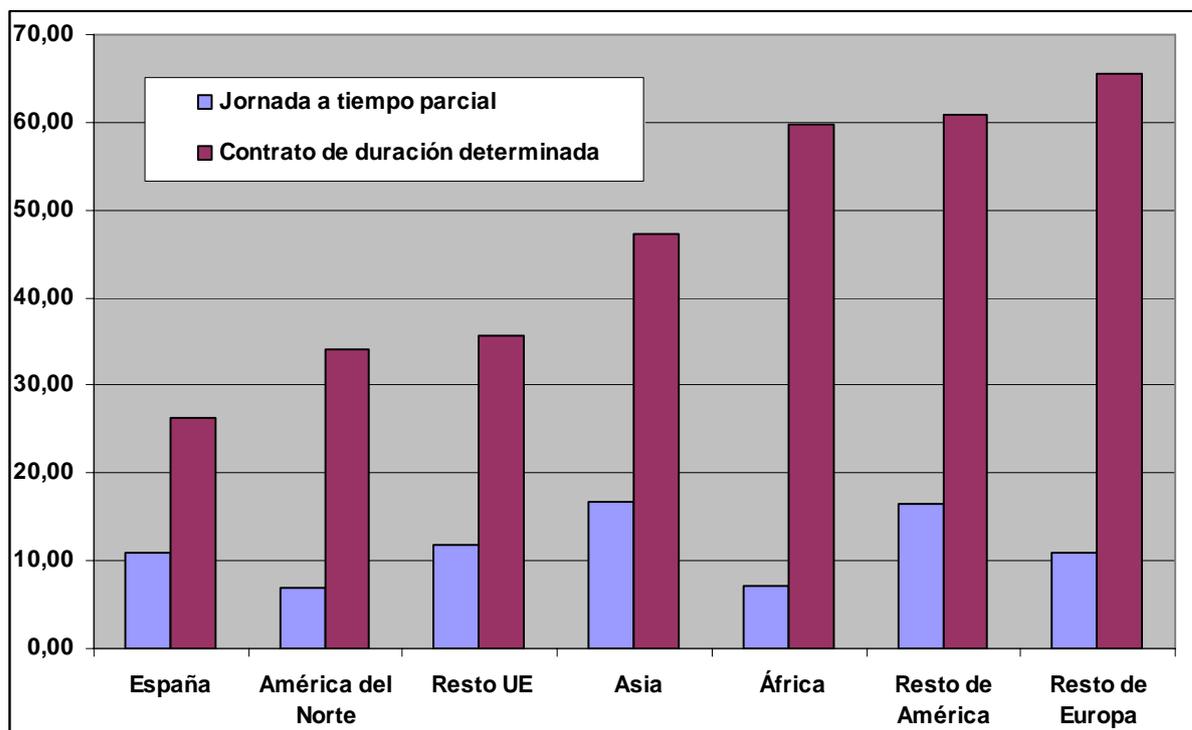
Tabla 14: Porcentajes de población laboral de cada procedencia ocupados en las empresas según el ámbito geográfico del mercado			
	De 0 a 49 trabajadores	De 50 a 199 trabajadores	200 ó más trabajadores
España	41,6%	28,5%	29,8%
Resto UE	44,6%	33,3%	22,1%
Resto de Europa	56,4%	30,6%	13,0%
América del Norte	34,1%	38,6%	27,3%
Resto de América	52,1%	29,5%	18,4%
África	52,9%	31,2%	15,9%
Asia	56,2%	28,1%	15,8%

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2002, INE

Como ya hemos visto, exceptuando norteamericanos y europeos comunitarios, las características de los trabajadores inmigrantes (edad, y titulación, antigüedad) les sitúan ya, en peores posiciones en el marco organizativo (empresas más pequeñas con mercados mas reducidos). El conjunto de indicadores que ponen de manifiesto una clara segmentación de la población laboral inmigrante se puede completar con una observación sobre las condiciones de contratación de unos y otros grupos.

Aunque, en España, resultan habituales las elevadas tasas de temporalidad, la situación de los empleados nacionales es, en este aspecto, notablemente más confortable que la mayoría de los inmigrantes. Si comparamos algunos indicadores de precariedad en el empleo, como pueden ser la contratación a tiempo parcial¹⁵ y la contratación temporal, podemos verificar nuevamente la existencia de dos grupos de empleados bastante diferenciados.

Gráfico 51: Porcentajes de trabajadores con jornada a tiempo parcial y de duración determinada (temporal)



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2002, INE

¹⁵ En algunos países de Europa, como Holanda o Dinamarca, la contratación a tiempo parcial es bastante mas elevada que en el nuestro, sin que esto evidencie precariedad laboral alguna, sino, por el contrario, la posibilidad económica de compatibilizar el trabajo remunerado con otras actividades personales o domesticas. Sin embargo, diversos estudios y la propia EPA han puesto de manifiesto que en España el trabajo a tiempo parcial, especialmente en el varón, se debe mas frecuentemente a la imposibilidad de obtener un empleo a tiempo completo que al deseo expreso de tenerlo a tiempo parcial.

En cuanto al trabajo a tiempo parcial. Solo españoles, norteamericanos y africanos tienen tasas de trabajo a tiempo parcial inferiores a la media del conjunto de la población laboral analizada (10,9%). Por el contrario, asiáticos y latinoamericanos tienen tasas superiores al 16%. Por lo que se refiere al tipo de contratación, indefinida o determinada (temporal), todos los grupos de trabajadores extranjeros tienen tasas de temporalidad superiores a la media del conjunto de trabajadores (27,22 %). Tan solo los empleados españoles tienen una tasa de temporalidad inferior y muy cercana a dicha media (26,32%), situándose en el extremo opuesto los inmigrantes del este europeo con una tasa de trabajo temporal del 65,5%.

4.3. Salarios y retribuciones de los inmigrantes en la Encuesta de Estructura Salarial

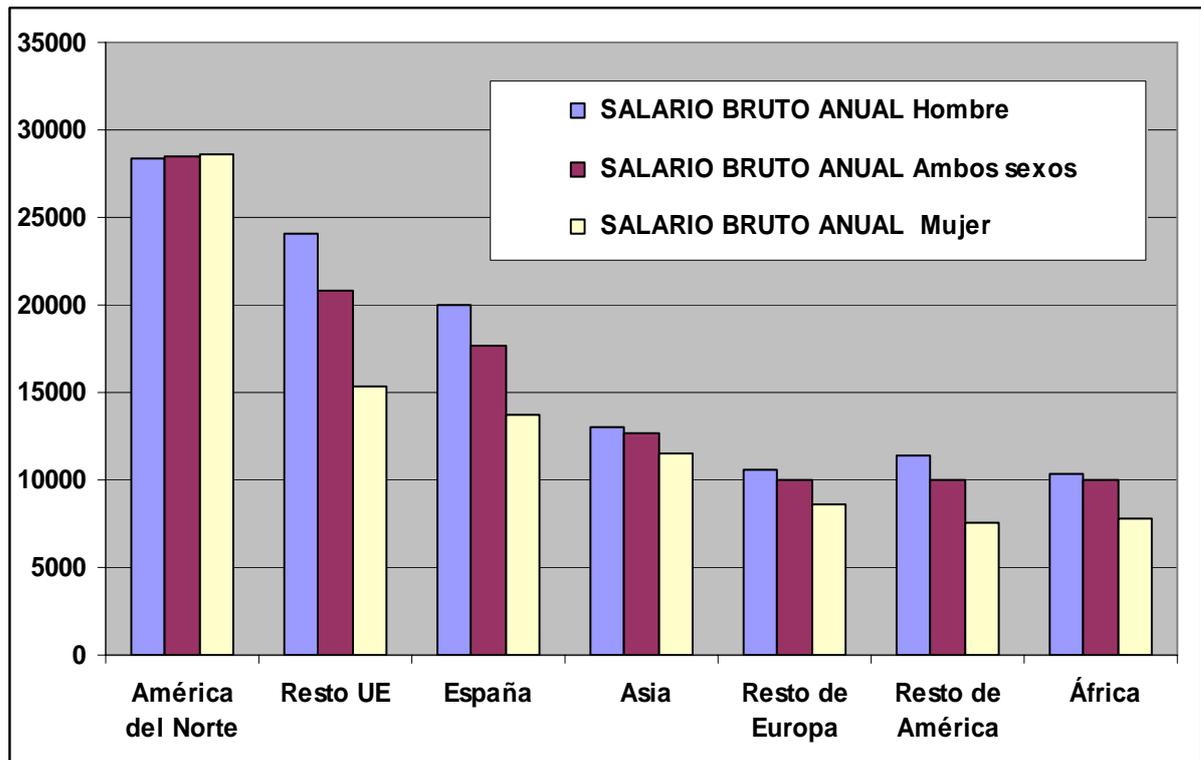
A la vista de las diferentes coordenadas que marcan la situación laboral de los diferentes tipos de inmigrantes no puede ya extrañar que dichas particularidades se traduzcan también en un escalamiento de salarios y retribuciones acorde con estos perfiles profesionales y laborales. Al igual que sucede con diferentes indicadores laborales, los salarios brutos anuales medios por país de origen de los inmigrantes son, en España, directamente proporcionales al nivel de desarrollo de dichos países. Aunque inmigrantes son todos los trabajadores residentes en España que proceden de fuera de nuestras fronteras, no pueden obviarse las grandes diferencias existentes entre unos y otros grupos de procedencia.

Podemos describir una inmigración cualificada, procedente de Estados Unidos y de los países de la Unión Europea¹⁶, más arraigada, con mejor formación, posición laboral y salario que los propios trabajadores españoles y una inmigración más subordinada en términos laborales, la que realmente ha crecido y sigue haciéndolo en los primeros años del siglo XXI, con menor nivel de formación, peor posicionamiento en las empresas y salarios inferiores a los de los trabajadores autóctonos. En cierto modo, podemos

¹⁶ Solamente los portugueses pueden ocupar una diferente respecto al resto de los inmigrantes de la UE, tanto por su cercanía territorial como por su menor nivel de renta del país de origen, datos que hacen suponer un mayor alineamiento con los trabajadores españoles e incluso algo inferior.

afirmar que las desigualdades derivadas del heterogéneo desarrollo económico en el mundo se trasladan al interior de nuestro mercado laboral, manteniéndose en cierta medida dentro de un conjunto mas homogéneo, si bien notablemente atenuadas si las comparamos con las que existen entre unos y otros países.

Gráfico 52: Salarios brutos anuales medios según procedencia del trabajador

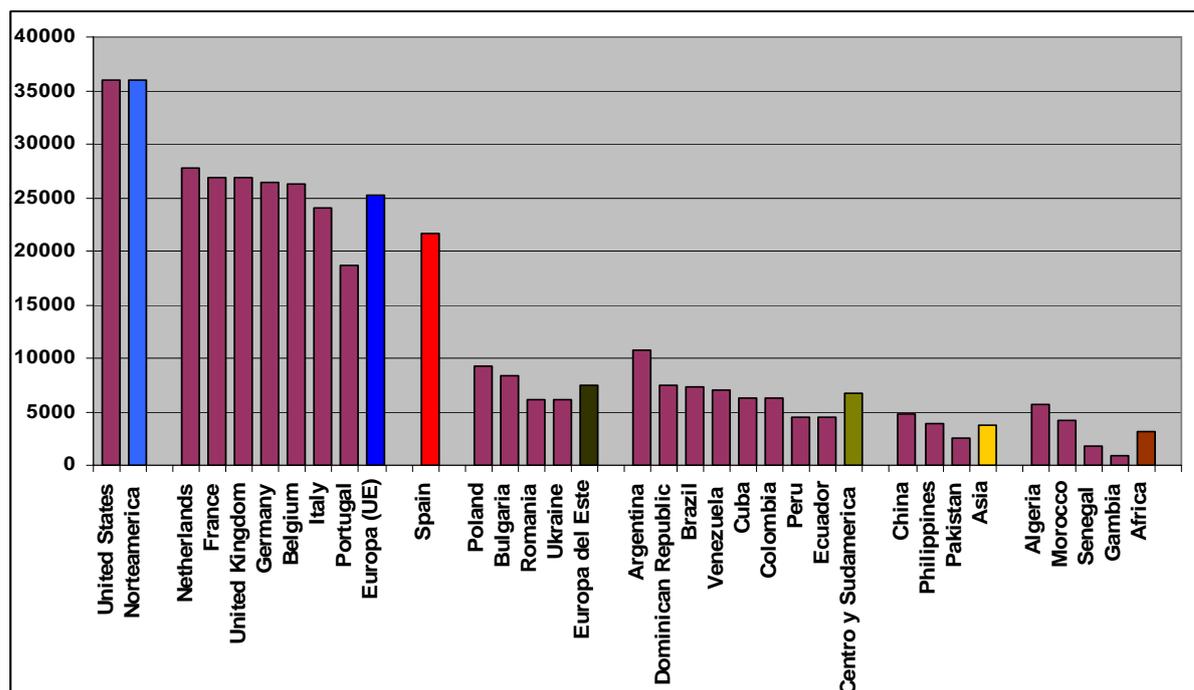


Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2002, INE

Así, por vía de ejemplo, la relación entre las rentas *per capita* de estadounidenses y africanos¹⁷ es de mas de 11 a 1, mientras que en España los salarios de los norteamericanos “tan solo” triplican a los de los inmigrantes africanos, si bien hay que recordar una vez mas que el contexto que estamos analizando (el de las empresas de mas de 10 trabajadores) es bastante mas homogéneo en términos salariales que el del conjunto del mercado y la población laboral en España, en la que predominan de forma abrumadora las empresas de menos de 10 empleados. De hecho en 2002, las empresas de más de 10 empleados solo representan el 12.8 % de las empresas con asalariados y el 6 % del total.

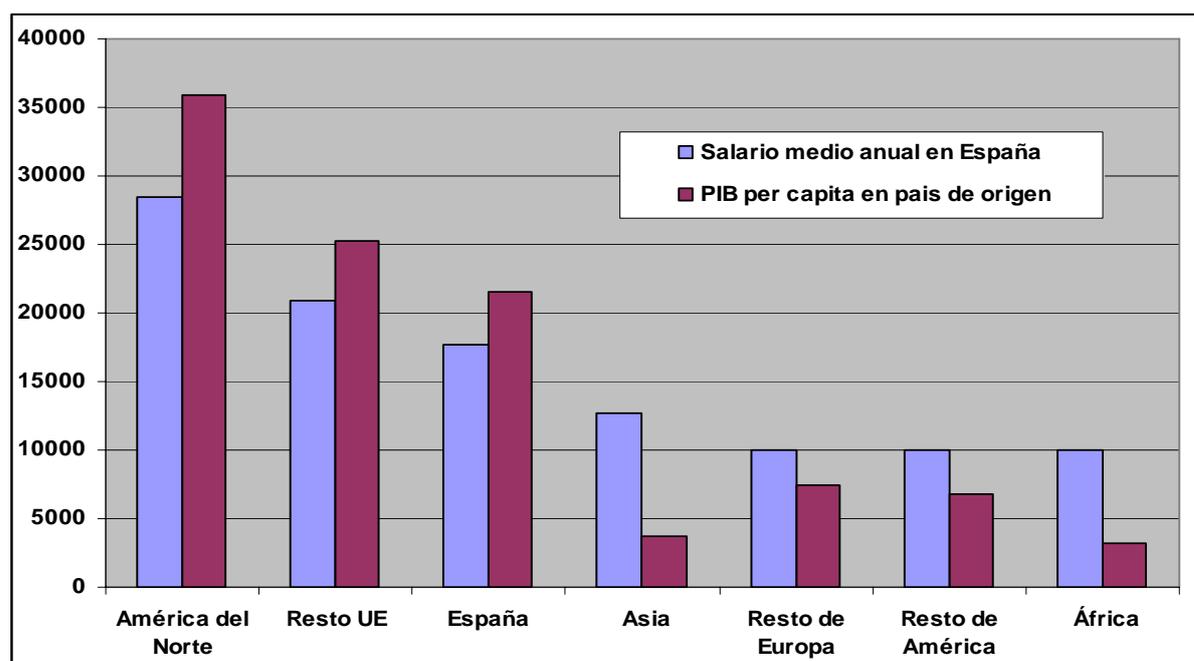
¹⁷ Incluyendo solo a los países con alguna presencia significativa en España.

Gráfico 53: PIB per capita en España y en los 27 países origen de los mayores contingentes de inmigrantes residentes y afiliados a la Seguridad Social, 2002.



Fuente: Center for International Comparisons of Production, Income and Prices, the University of Pennsylvania y elaboración propia.

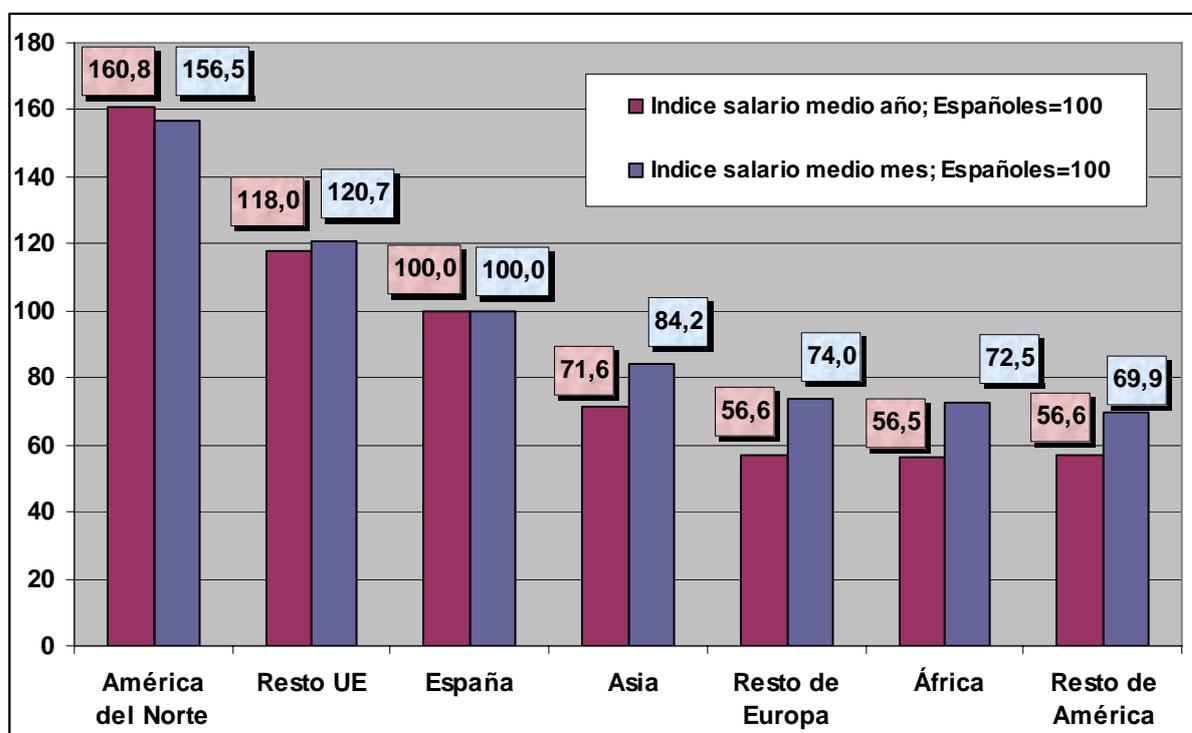
Gráfico 54: Producto interior bruto per capita en España y en los 27 países origen de los mayores contingentes de inmigrantes residentes y afiliados a la Seguridad Social, 2002.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2002, INE, Center for International Comparisons of Production, Income and Prices, the University of Pennsylvania y elaboración propia

Pese a la mayor homogeneidad salarial de las medianas y grandes empresas las diferencias de retribución son muy importantes y reflejan con claridad los perfiles de los dos segmentos de población laboral antes señalados. Mientras los trabajadores procedentes de la Unión Europea y de Estados Unidos presentan salarios un 20% y un 55%, respectivamente, por encima de los correspondientes a los empleados autóctonos, los salarios del resto de los grupos tienen salarios muy inferiores, oscilando entre un 15% y un 30% por debajo de los salarios mensuales de los españoles.

Gráfico 55: Índice (España=100) del salario medio anual y mensual según nacionalidad.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2002, INE

Las diferencias se hacen aún mayores entre las diferentes nacionalidades si en lugar de considerar el salario bruto mensual (el que percibía el trabajador en el mes correspondiente a la recogida de datos) consideramos el salario bruto anual, debido a la mayor precariedad e inestabilidad de los salarios de los grupos peor remunerados. Efectivamente, las rentas anuales de estos trabajadores resultan entre un 30% y un 45% más bajas que las de los españoles. De igual forma, como antes se señalaba, las rentas de los estadounidenses casi triplican a las de los africanos, latinoamericanos y europeos

del este, mientras las de los europeos de la Unión duplican las rentas anuales de estos últimos grupos.

El análisis de género revela en todos los grupos de procedencia similares diferencias salariales asociadas al sexo. Tan solo el grupo de América del Norte presenta una absoluta paridad entre las remuneraciones de hombres y mujeres. Entre los inmigrantes de los países menos desarrollados que el nuestro son las rumanas, búlgaras y ucranianas quienes perciben salarios mas cercanos a los de sus compatriotas varones, mostrando incluso menos diferencias que la población laboral española o la proveniente de la Unión Europea. Las mayores o menores distancias salariales por sexo dentro de cada grupo de procedencia parecen asociadas a las diferentes ocupaciones de los empleados derivadas de distintos grados de formación.

Tabla 15: Salario bruto anual por sexo según nacionalidad del trabajador				
	Total	Mujer	Hombre	% Sal. Mujer/ Sal. Hombre
América del Norte	28435	28578	28326	100,9
Resto UE	20861	15387	24060	64,0
España	17681	13689	20000	68,4
Resto de Europa	10011	8556	10526	81,3
Resto de América	10010	7573	11448	66,1
África	9996	7823	10299	76,0

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2002, INE

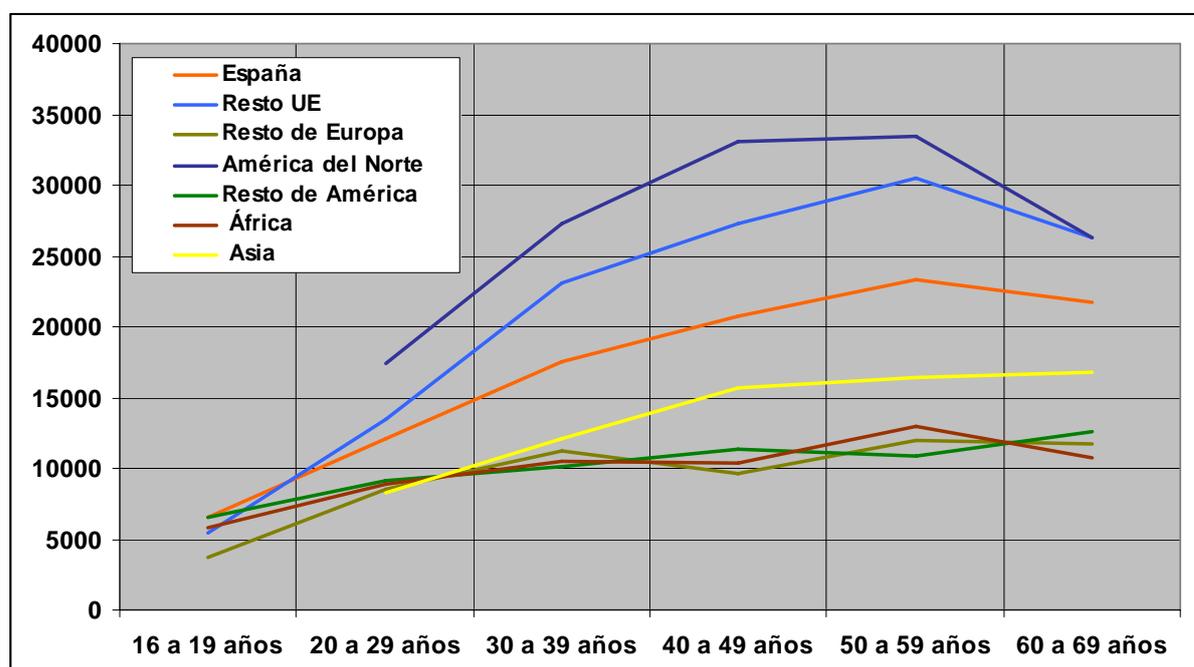
Efectivamente, son las remuneraciones de los inmigrantes africanos y las de los países del este europeo las que se manifiestan más homogéneas, en contraposición a las de los trabajadores procedentes de Asia y Latinoamérica que muestran una mayor heterogeneidad que los salarios de los españoles y de los países avanzados. En el caso de los varones latinoamericanos la desviación típica duplica el salario medio (Coeficiente de variación, 2,1).

Tabla 16: Desviación típica y coeficiente de correlación de los salarios medios brutos anuales según nacionalidad

Nacionalidad	Mujer			Hombre			Ambos sexos		
	Media	Dev.Tip	Cft.Var.	Media	Dev.Tip.	Cft.Var.	Media	Dev.Tip	Cft.Var.
Resto de América	7573	8482	1,12	11448	24188	2,11	10010	19950	1,99
Asia	11461	8871	0,77	13008	18530	1,42	12658	16826	1,33
Resto UE	15387	11583	0,75	24060	30182	1,25	20861	25330	1,21
América del Norte	28578	33136	1,16	28326	15370	0,54	28435	24321	0,86
España	13689	10257	0,75	20000	15589	0,78	17681	14200	0,80
Resto de Europa	8556	7238	0,85	10526	6777	0,64	10011	6950	0,69
África	7823	4448	0,57	10299	6293	0,61	9996	6150	0,62

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2002, INE

Gráfico 56: Salario medios anuales por grupos de edad y procedencia



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2002, INE

Aunque entre los trabajadores españoles y los inmigrantes se registran, como se ha visto, sensibles diferencias de edad media, no parece que puedan atribuirse a la mayor juventud de los inmigrantes las diferencias salariales existentes más que en muy pequeña medida. Las curvas salariales por edad de los diferentes grupos de procedencia

ponen de relieve la escasa variabilidad de tales diferencias a lo largo de los diferentes tramos etáreos.

Pese a la dispersión salarial de algunos de estos grupos de inmigrantes, la presencia de todos ellos en empresas de más de 10 trabajadores les otorga una garantía de homogeneidad en cuanto que representan salarios declarados a la seguridad social, reglados por convenios colectivos y limitados por salarios mínimos legalmente establecidos.

El inconveniente de dicha muestra (EES'02), como ya se ha comentado, es precisamente que representa a la población inmigrante mejor adaptada e integrada en nuestro aparato productivo y, a priori, con mejores condiciones de trabajo, si bien no puede de ello deducirse que sus remuneraciones sean necesariamente mejores que las de quienes actúan en la economía sumergida. Tampoco podemos suponer que quienes participan como encuestados en la ECV pertenezcan a este ámbito opaco de la economía, pero si, al menos, que su actividad no se encuentra necesariamente inserta en la mediana y gran empresa.

4.4. Salarios y condiciones personales y familiares: la Encuesta de Condiciones de Vida

Los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida, aunque proceden de una muestra de la población extranjera en España bastante más reducida que la de la Encuesta de Estructura Salarial (1.040 extranjeros, frente a los 5.131 de la EES'02), aportan una información socioeconómica mas completa sobre la población inmigrante ya que el perfil profesional y laboral del inmigrante encuestado no está circunscrito a un espacio empresarial y a un estatus asalariado determinados. Afloran ya en esta encuesta inmigrantes que han dejado de ser asalariados y se han constituido bien en autónomos, bien en empleadores, si bien la tasa es todavía pequeña si la comparamos con los inmigrantes de USA y UE, mas arraigados en nuestro país todos los sentidos y con mejor preparación.

Tabla 17: Situación en la actividad según nacionalidad de procedencia				
	Empleadores	Autónomos y empresarios sin asalariados	Asalariados	Ayuda familiar
España	3,5%	12,9%	82,0%	1,6%
Resto de la Unión Europea (24 países)	7,5%	13,1%	79,3%	,0%
Españoles y UE (media)	3,6%	12,9%	82,0%	1,6%
Resto de Europa	,8%	6,5%	91,9%	,8%
Resto del mundo	1,4%	6,4%	91,1%	1,1%
Extranjeros excepto UE	1,3%	6,4%	91,2%	1,0%

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, 2004, INE

Así, la tasa de autónomos y empresarios sin asalariados es, entre los extranjeros de fuera de la UE, la mitad que la de los se encuentran en ella, incluidos los españoles. De igual forma, mientras el porcentaje de empleadores es entre los extranjeros de la UE (7,5%) dos veces superior a la de los españoles (3,5%), entre los demás inmigrantes solo alcanza el 1,3 %. No obstante, no hay que olvidar la importante diferencia de edad media que existe entre la población activa y ocupada autóctona e inmigrante de la Unión Europea, que ronda en ambos casos los 40 años, y la de la población inmigrante del resto de Europa y del mundo que se sitúa en torno a los 35 años.

Como se apuntó en anteriores páginas, la poco afortunada agrupación de procedencias que realiza la Encuesta de Condiciones de Vida, incluye en el mismo grupo de “resto del mundo” a ciudadanos procedentes de universos diametralmente opuestos (p. ejemplo: africanos y norteamericanos). Ello imposibilita percibir aquí las diferencias salariales que hemos podido ver mas claramente reflejadas en la Encuesta de Estructura Salarial. Aún con la inclusión de los salarios norteamericanos, el conjunto de inmigrantes procedentes del “resto de Europa y del mundo” presenta rentas salariales un 25% por debajo de las correspondientes a españoles y otros trabajadores de la Unión Europea.

Menos diferencias (del orden del 20%) existen entre los trabajadores a tiempo parcial de uno y otro de los grupos citados (españoles e inmigrantes de la UE por un lado y el

resto de inmigrantes por otro), explicable por el menor rango salarial de este tipo de contratación y por que el salario hora en la contratación a tiempo parcial era ya en España mas bajo que el salario hora a tiempo completo¹⁸. Por el contrario, la condición de desempleado no solo otorga la igualdad a unos y otros trabajadores, sino que los inmigrantes en paro del resto de Europa y el mundo manifiestan tener rentas algo superiores que los españoles y demás ciudadanos de la UE que se encuentran en la misma situación.

Tabla 18: Edad media según situación laboral y lugar de procedencia						
	España	Resto Unión Europea (24)	Total España y UE	Resto de Europa	Resto del mundo	Total resto Europa y mundo
Trabajando a tiempo completo	41,3	38,9	41,3	33,6	35,6	35,3
Trabajando a tiempo parcial	39,1	43,6	39,2	37,8	34,4	35,0
Parado	38,2	37,8	38,2	31,8	34,8	34,2
Estudiante escolar o en formación	20,9	18,5	20,9	18,0	20,7	20,3
Jubilado/ha cerrado un negocio	71,6	67,6	71,5	70,2	62,0	64,9
Incapacitado permanente para trabajar	54,4	-	54,4	-	35,3	35,3
Ama de casa y/o cuidado de personas	57,0	52,8	57,0	34,1	38,8	38,3
Otro clase de inactividad económica	57,9	47,4	57,9	44,0	38,9	39,8
Total	48,8	47,5	48,8	35,0	36,0	35,8

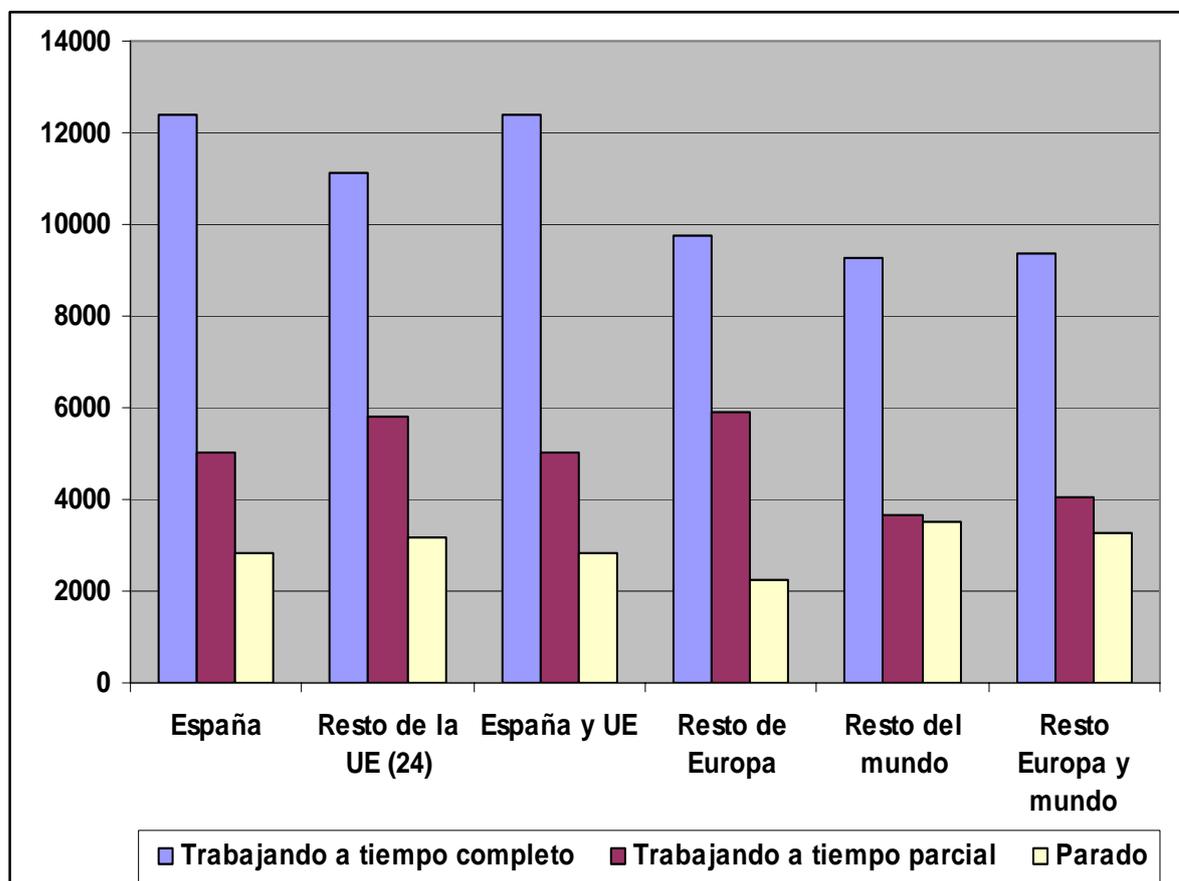
Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, 2004, INE

Aunque el menor tamaño de las submuestras de los diferentes grupos de inmigrantes hace que las curvas salariales de estos se muestren algo más erráticas y menos consistentes que la correspondiente a los empleados españoles, reflejan con suficiente nitidez las diferencias entre unos y otros niveles salariales. Se verifica el mayor nivel salarial de la inmigración de los países de la UE, alcanzando su vértice diez años antes que la población laboral autóctona, lo que se explica en parte por su mayor juventud

¹⁸ Pérez Camarero e Hidalgo Vega, Los salarios en España, Fundación Argentaria, 2000, pg. 170-171

media y, por otra, por el hecho de que se trata en muchos casos de estancias temporales cometido que suele asignarse en las empresas medianas y grandes a personas con edades no demasiado elevadas.

Gráfico 57: Rentas anuales de los asalariados según procedencia geográfica. 2003

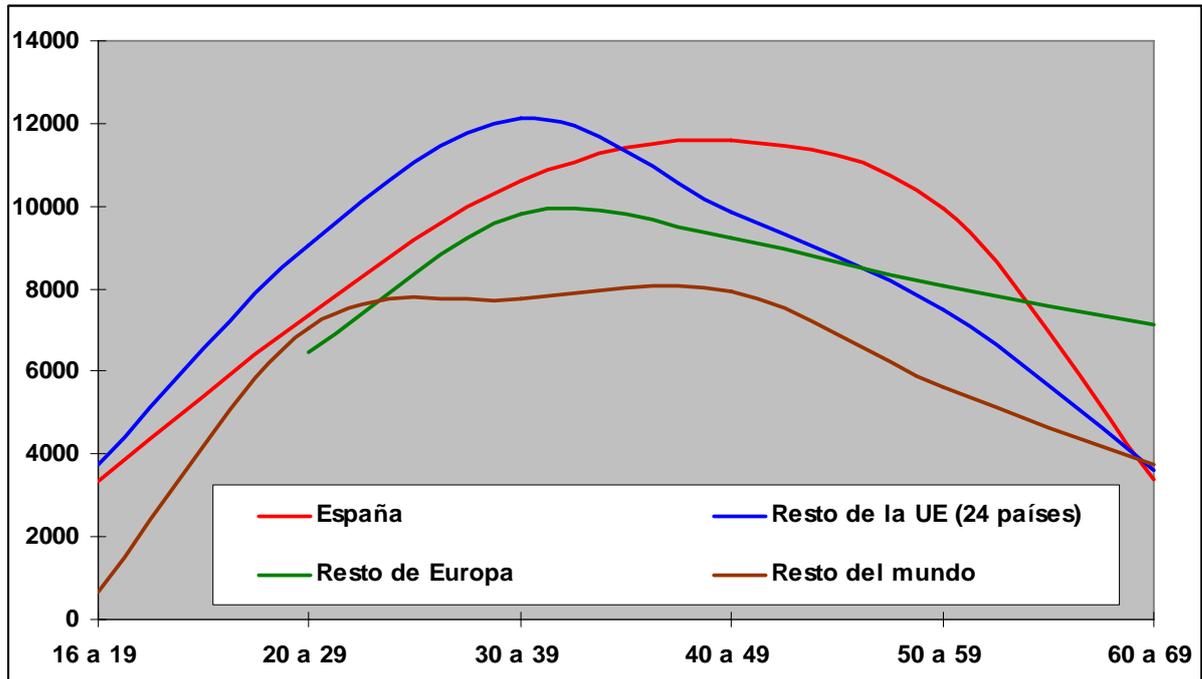


Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, 2004, INE

En general todos los grupos de inmigrantes alcanzan su cenit salarial mucho antes que la población laboral autóctona. Esta circunstancia se debe tanto a la mayor juventud de sus respectivas pirámides laborales¹⁹, como al menor bagaje formativo que les lleva a ocupar puestos de trabajo de carácter manual y/o con escaso desarrollo profesional. Hay que recordar que los asalariados constituyen el 91,5 % de los inmigrantes, siendo autónomos otro 6,5 %. Por ello, las rentas salariales tienen una importancia primordial como determinante del nivel de vida de los hogares sustentados por inmigrantes.

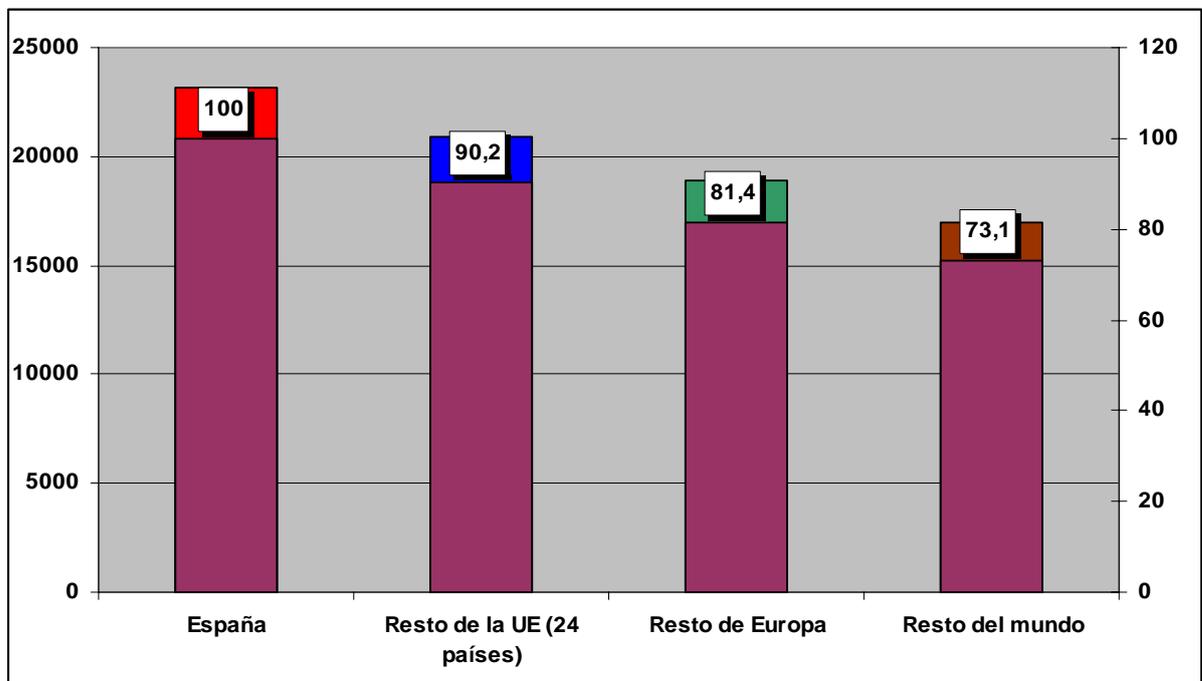
¹⁹ La edad media de los inmigrantes asalariados de fuera de la UE no supera los 36 años, mientras la de la población española asalariada alcanza ya los 47,5 años

Gráfico 58: Rentas anuales de los asalariados por grupos de edad según procedencia geográfica. 2003



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, 2004, INE

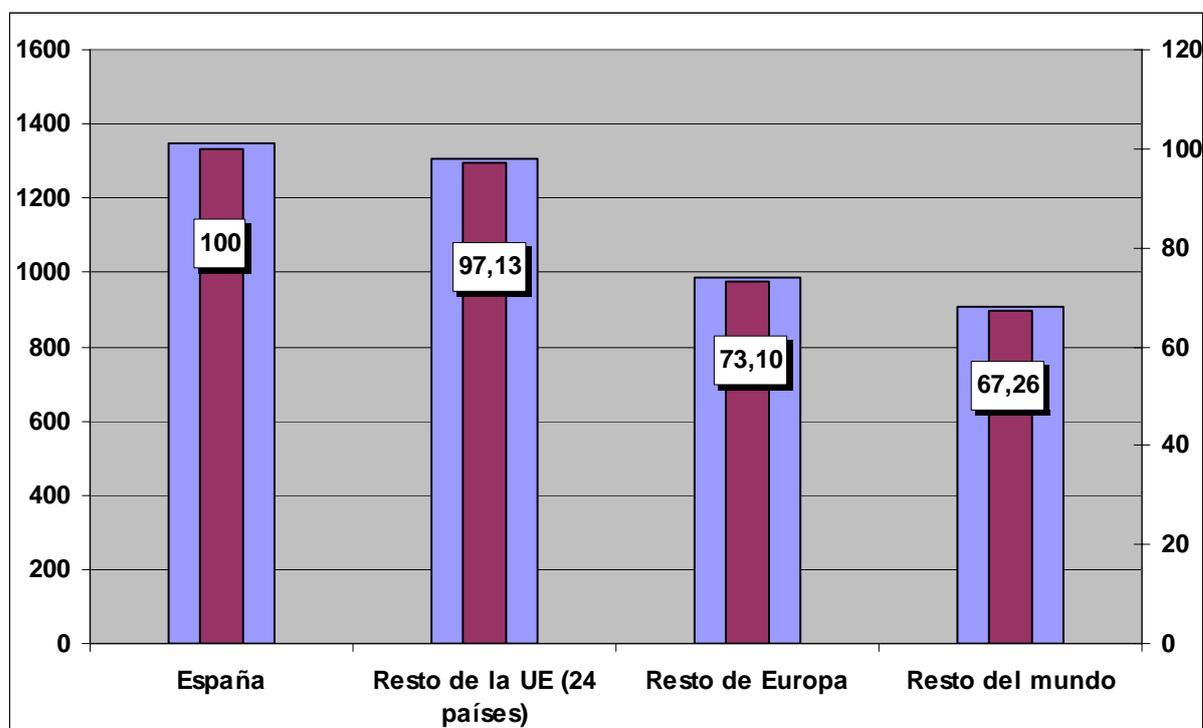
Gráfico 59: Rentas anuales (en euros) de los hogares de los asalariados según procedencia geográfica. 2003



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, 2004, INE

Las rentas de los hogares, que pueden incluir ingresos de diversas fuentes y miembros del mismo, y algunas agregaciones por procedencia de inmigrantes de la ECV, contribuyen a suavizar las diferencias salariales entre nacionales e inmigrantes. Sin embargo, si en la EES se observaban diferencias de hasta un 30 por ciento entre los salarios mensuales de algunos grupos de inmigrantes y los salarios de los trabajadores nacionales, los datos de la ECV referidos a rentas salariales personales reeditan estos contrastes con idéntica nitidez. Con la ya conocida excepción de los conciudadanos de la Unión Europea, los salarios de los inmigrantes confirman el desnivel del 30 por ciento por debajo de los salarios de los empleados españoles.

Gráfico 60: Salario medios mensuales de los asalariados según procedencia geográfica e índices salariales (España=100). 2003



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, 2004, INE

Al igual que se observaba en la encuesta de estructura salarial, los datos de la ECV ponen de relieve notables diferencias entre la situación laboral y las condiciones de contratación de inmigrantes y nacionales. Dado el carácter de inmigrantes económicos que tiene la mayoría de la población extranjera llegada a España en la última década, no puede extrañar que refleje una mayor tasa de actividad. Efectivamente, los inmigrantes que se encuentran trabajando o en paro suponen el 80,9 % del grupo de resto de Europa y el 75 % de los procedentes del resto del mundo. Esta tasa contrasta

con el 59,5 % de activos en los europeos de la Unión, entre los que existe un porcentaje notable de jubilados e inmigrantes residenciales (22,8 %) que incluso supera en términos relativos a los jubilados y retirados autóctonos (17,5 %), y con el 52 % de activos españoles.

Tabla 19: Población adulta según situación laboral y procedencia geográfica.				
2003				
	España	Resto Unión Europea (24 países)	Resto de Europa	Resto del mundo
Trabajando a tiempo completo	39,3	39,2	52,5	51,7
Trabajando a tiempo parcial	4,9	9,7	8,5	8,6
Parado	7,8	10,5	19,9	14,8
Activos	52,0	59,5	80,9	75,1
Estudiante, escolar o en formación	6,3	1,7	2,1	2,7
Jubilado, jubilado anticipado/ ha cerrado un negocio	17,5	22,8	3,5	1,4
Incapacitado permanente para trabajar	2,4	0,0	0,0	0,5
Ama de casa, al cuidado de niños u otras personas	16,5	12,7	9,2	16,2
Otro clase de inactividad económica	5,2	3,4	4,3	4,2
Inactivos	48,0	40,5	19,1	24,9

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, 2004, INE

Frente a esta mayor tasa de activos entre la población inmigrante, hay que contraponer una menor tasa de empleo que pone las cifras de parados del grupo del resto del mundo en un 14,8%, porcentaje que resulta casi el doble de la tasa de desempleo de los españoles. Mas preocupante aún resulta la tasa de desempleo de los inmigrantes del resto de Europa que alcanza prácticamente a una de cada cinco personas. En conjunto, los inmigrantes de fuera de la UE presentan una tasa de paro del 15,7%, duplicando así la tasa de paro de los españoles.

Estos datos sobre actividad y paro se complementan con los que se refieren a las condiciones generales de contratación de unos y otros grupos de procedencia y que reflejan una mayor precariedad en el empleo inmigrante. Mientras entre españoles la tasa de temporalidad abarca a una tercera parte de los contratos vigentes, esta situación alcanza a las dos terceras partes de los inmigrantes del resto del mundo y a un 40% de los del resto de Europa. La mayor tasa de temporalidad se encuentra asociada con una mayor tasa de paro, circunstancia que refuerza la precariedad laboral de estos grupos de inmigrantes. Asimismo la combinación de jornada parcial y contrato pone de relieve que el contrato indefinido a tiempo completo solo alcanza a una tercera parte (34,3 %) de la población adulta inmigrante de fuera de la Unión Europea.

Tabla 20: Tasas de temporalidad según tipo de jornada y procedencia geográfica. 2003

Jornada	España		Resto de la Unión Europea (24 países)		Resto de Europa		Resto del mundo	
	Contrato fijo	Contrato temporal	Contrato fijo	Contrato temporal	Contrato fijo	Contrato temporal	Contrato fijo	Contrato temporal
A tiempo completo	77,1	22,9	66,2	33,8	44,1	55,9	39,0	61,0
A tiempo parcial	49,3	50,7	37,5	62,5	45,5	54,5	21,7	78,3
Parado	26,5	73,5	30,0	70,0	21,7	78,3	17,4	82,6
Total Activos	66,7	33,3	55,5	44,5	39,2	60,8	33,1	66,9

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, 2004, INE

Hay que analizar si la tasa de temporalidad esta vinculada a la procedencia o a la fecha reciente de contratación. Sin embargo, para conocer la existencia o no de discriminación es necesario la utilización de modelos econométricos que nos ayuden a cuantificar el grado de discriminación existente hacia los inmigrantes, aspecto que llevaremos a cabo en le próximo epígrafe.

5. Un modelo de determinación salarial

En este capítulo vamos a utilizar distintos modelos econométricos con el objeto de identificar los determinantes salariales de los inmigrantes respecto a la población española. Es decir, nuestro objetivo es identificar los aspectos y las variables que explican las diferencias salariales entre los inmigrantes que residen en España. Posteriormente, analizaremos la influencia de estos determinantes en inmigrantes y nacionales, para comprobar si existen diferencias significativas por motivo de nacionalidad. Este estudio será el punto de partida para alcanzar el objetivo central del presente trabajo que no es otro que el estudio de la discriminación salarial por motivo de nacionalidad en España.

Para ello, elaboraremos diferentes modelos econométricos capaces de responder a estos interrogantes. El primer paso será la especificación de dichos modelos para luego pasar a su estimación con los datos obtenidos a partir de la EES de 2002.

Un aspecto importante que se debe tener presente es que la EES presenta una muestra recogida en las empresas y por tanto los datos deben de interpretarse desde la óptica de la demanda de trabajo. De hecho, nuestro enfoque sería considerar que los empresarios demandan trabajadores basándose en las características de éstos, siendo la productividad o capacidad productiva la principal cualidad demandada, pero teniendo en cuenta que a la hora de la contratación se valorarán igualmente otro tipo de características. Este enfoque será realizado a partir de la aplicación desarrollada por Corugedo et al (1999) al mercado de trabajo de los modelos de Lancaster (1966) y Gorman (1980), la metodología aplicada ya por Pérez e Hidalgo (2000) para la EES de 1995 a nivel nacional y los modelos utilizados en Hidalgo y Pérez (2004) en el caso de la estimación de los determinantes salariales de los jóvenes. Por ello, en el siguiente apartado realizaremos una explicación detallada del modelo, antes de presentar los resultados de las estimaciones.

5.1. Los determinantes del salario: un modelo de características

En este apartado aplicaremos al mercado de trabajo los modelos de demanda de características de *Lancaster* y *Gorman*. Como se señaló anteriormente, nuestro enfoque considera que las empresas demandan trabajadores basándose en las características de éstos, siendo la productividad o capacidad productiva la principal cualidad demandada. Ahora bien, para la contratación de los trabajadores también se valorarán otro tipo de características personales.

Bajo los supuestos generales del modelo de *Lancaster* sobre demanda de características, consideramos que el empresario no conoce la productividad a priori de los individuos que contrata. Es decir, existe información asimétrica sobre la productividad de los individuos, de forma que los empresarios, en el momento de la contratación, fijarán los salarios basándose en las señales que revelan la auténtica productividad de los trabajadores. La señal fundamental será el nivel educativo alcanzado por el individuo, ya que el empresario asigna productividades mayores a cada uno de los títulos educativos. Por otra parte, el empresario también observa una serie de características personales como son el sexo, la edad o la nacionalidad que pueden influir en parte del salario del individuo.

Una vez contratado el individuo, el empresario confirmará o no sus previsiones sobre la productividad del mismo, modificando su salario para ajustarlo a su productividad real y al proceso de acumulación de capital humano que el individuo realiza dentro de la empresa. Este proceso se realiza mediante la variable antigüedad, en la que se resume la trayectoria laboral en la empresa. Del mismo modo, se introducen una serie de variables que resumen las características del puesto del trabajo y de la firma.

Por tanto, las variables fundamentales del modelo son: la educación (E), la antigüedad (A), el resto de características personales (Z), las del puesto de trabajo (T) y las propias de la empresa o firma (F). La demanda de trabajo en función de las características es igual a:

$$W = f(E, A, Z, T, F) \quad (5.1)$$

$$\frac{\partial W}{\partial E} > 0; \quad \frac{\partial W}{\partial A} > 0 \quad \frac{\partial W^2}{\partial A^2} < 0$$

Los supuestos del modelo son que los salarios crecen con la educación (E), ya que el empresario utiliza los títulos educativos como señales para identificar la productividad de los trabajadores. Del mismo modo, los salarios aumentan con la antigüedad (A) porque ésta refleja la acumulación de capital humano que hacen los individuos en el seno de la empresa.

El signo negativo de la derivada segunda de los salarios respecto a la antigüedad indica la concavidad de los perfiles antigüedad-salarios, ya que el crecimiento de los últimos respecto a la antigüedad encuentra un punto máximo. Dentro del vector de otras características personales están incluidas la variable sexo (*sexo*), la variable joven (*joven*) y la variable nacionalidad (*nacional*).

Las características del puesto de trabajo son el tipo de contrato (*contrato*) que tiene el trabajador, la ocupación que desempeña dentro de la empresa (*ocupa*), el tipo de jornada (*jornada*), y el nivel de responsabilidad y supervisión en la empresa (*responsa*). Entre las variables que definen las características de la empresa se encuentran el tamaño del establecimiento (*tamele*), el tipo de mercado (*mercado*), el tipo de propiedad (*propied*) y la actividad principal de la empresa (sector) y su localización geográfica (cc.aa).

Por último, señalar que la variable dependiente es el logaritmo neperiano del salario hora mensual con las pagas extras anuales prorrateadas (*lnwhorapexpro*). De esta forma, el modelo a estimar tiene la siguiente expresión:

$$\begin{aligned} \lnwhorapexpro = & \beta_0 + \beta_1 \text{sexo} + \beta_2 E + \beta_3 \text{inmigrante} + \beta_4 \text{joven} + \beta_5 A + \beta_6 A^2 + \\ & + \beta_7 \text{ocupa} + \beta_8 \text{jornada} + \beta_9 \text{contrato} + \beta_{10} \text{responsa} + \\ & + \beta_{11} \text{tamele} + \beta_{12} \text{propied} + \beta_{13} \text{mercado} + \beta_{14} \text{sector} + \varepsilon \end{aligned} \quad (5.2)$$

Las variables personales intentan identificar si aspectos como la edad, el sexo, la nacionalidad y la educación influyen en la determinación de los salarios. Para

comprender el significado de los estimadores es necesario conocer los valores de cada una de estas variables:

- *sexo*: variable dicotómica que toma valor 1 si el trabajador es hombre y 0 si es mujer.
- *E* (educación): medido en años de educación que ha cursado el individuo.
- *Inmigrante*: es una variable que recoge si el trabajador no tiene nacionalidad española. Toma valor 1 si este es inmigrante y cero si es español.
- *joven*: toma valor 1 si el trabajador tiene menos de 31 años y 0 en caso contrario.

Por su parte, las variables del puesto de trabajo intentan recoger los efectos que la antigüedad, la ocupación, el tipo de contrato, la jornada o la responsabilidad en el puesto de trabajo tienen en la fijación de los salarios. Sus valores son:

- *A* (antigüedad): número de años de antigüedad en la empresa actual.
- A^2 (antigüedad al cuadrado): cuadrado del número de años de antigüedad en la empresa actual.
- *ocupa*: tipo de ocupación del trabajador en el seno de la empresa. Es una variable numérica que a medida que crece implica una ocupación menos relevante en la empresa.
- *jornada*: variable que define el tipo de jornada que tiene el trabajador. Toma valor 0 si es a tiempo completo y 1 si es parcial.
- *contrato*: toma valor 0 (fijo) si la relación contractual es indefinida y valor 1 si ésta es determinada (temporal).
- *responsa*: toma valor 1 si el individuo desempeña tareas de responsabilidad o de supervisión en la organización y 0 en caso contrario.

Por último, las variables sobre el tipo de empresa se incluyen para averiguar si las características de la organización en la que desempeña su labor el trabajador influyen en la determinación de su salario. Sus valores son:

- *tamele*: toma valor 0 si el tamaño de la empresa está entre los 10 y los 49 trabajadores, valor 1 si es de 50 a 199 y valor 3 para las organizaciones de 200 o más trabajadores.
- *propied*: toma valor 0 si la propiedad o el control de la empresa es público y valor 1 si este es privado.
- *mercado*: toma valor 0 si el mercado de la empresa es local o regional, 1 si es nacional y 2 si es internacional.
- *sector*: toma valor 1 si el sector de actividad es la industria, 2 si son los servicios y 3 si es la construcción.

Tabla 21. Estimación por MCO del modelo 5.2.

Variables	Coefficientes no estandarizados	Coefficientes estandarizados	t de student
Constante	1,6847		1485,1359
sexo	0,2236	0,2434	835,1312
E	0,0297	0,2450	705,6882
inmigrante	0,0375	0,0155	56,9128
joven	-0,0821	-0,0845	-277,8615
A	0,0252	0,5162	502,1274
A ²	-0,0003	-0,2090	-221,9435
ocupa	-0,0223	-0,2320	-652,6000
jornada	-0,0047	-0,0032	-11,2779
contrato	-0,0447	-0,0449	-136,9917
respuesta	0,1734	0,1639	572,8186
tamele	0,0681	0,1308	410,2588
propied	-0,1512	-0,0948	-295,2122
mercado	0,0742	0,1123	337,3933
sector	-0,0008	-0,0019	-6,0496
R ² Ajustado		63,4	
F de Snedecor		6291387,01	
Individuos		135473	

En la tabla 21 se presentan tres columnas: la de los coeficientes de estimación, la de los coeficientes de estimación estandarizados y el estadístico t de Student. Los primeros indican el valor de los β de cada una de las variables. La interpretación de los β_j es la tasa de variación logarítmica que experimentará el salario hora mensual cuando la variable X_j se modifica en una unidad. Es decir, la derivada parcial del $\ln whorapexpro$ respecto de cualquier variable explicativa representa la variación porcentual que experimenta la variable dependiente cuando la variable explicativa se incrementa en una unidad. Hay que señalar que la tasa de variación logarítmica no coincide con la tasa de variación convencional, al ser la segunda una aproximación de la primera. La relación entre una y otra viene recogida por la siguiente expresión:

$$TvLn = \ln\left(\frac{whorapexprowb_1}{whorapexprowb_0}\right) = \beta_j \Rightarrow e^{\beta_j} - 1 = \frac{whorapexprowb_1 - whorapexprowb_0}{whorapexprowb_0} \quad (5.3)$$

Sin embargo, dicho valor no permite conocer el peso que cada una de las variables explicativas tienen sobre la determinación de los salarios, ya que las unidades de estas últimas son muy dispares. Por este motivo, también se presentan los β estandarizados, es decir, los coeficientes tipificados que se obtienen cuando todas las variables se expresan en su escala típica, permitiendo así su comparación directa al estar todas las variables medidas en las mismas unidades. Por último, el estadístico t sirve para contrastar la significación individual de las variables independientes.

El primer hecho relevante de la estimación del modelo es su alto nivel de explicación, el R^2 ajustado es igual al 63,4%, lo que nos permite afirmar que el modelo explica bastante bien la determinación del salario y, por tanto, la función de demanda de trabajo a partir de las características personales, del puesto de trabajo y de la empresa. Esta valoración se justifica comprobando la alta significación del estadístico F para todo el modelo y del estadístico t para cada una de las variables explicativas.

El primer elemento que debemos tener en cuenta es que la estimación de la constante determina el salario mínimo por hora que cualquier individuo cobraría independientemente de sus características. Es decir, es el punto inicial a partir del cual se construyen los salarios individuales, ya que el resto de características permitirán fijar

los salarios finales sumando o restando su contribución a la constante. En el modelo el valor de la constante es 1,6847 lo que implica que el salario por hora de partida es igual a $e^{1,6847}$, es decir, 5,39 euros. Si comparamos este valor con la media del salario hora, 9,10 euros, comprobamos como las variables explicativas introducen diferencias muy importantes en función de las características individuales.

El segundo aspecto destacable es el valor de la variable inmigrante, ya que éste es de 0,0375, con una alta significación. Este valor implica que los trabajadores con nacionalidad diferente a la española obtienen una prima salarial del 3,75%. Según este resultado, el ser inmigrante implica obtener un salario superior al de los españoles. Este resultado no debe extrañarnos, ya que en la variable inmigrante toma valor 1 para todos aquellos trabajadores que no son españoles, sin diferenciar por país de origen, con lo que este valor puede estar determinado por las primas salariales que reciben los trabajadores del resto de la Unión Europea o de América del Norte. Por ello, debemos diferenciar entre por área geográfica para poder realizar un estudio detallado del efecto de la nacionalidad sobre los salarios antes de poder estudiar los determinantes de los salarios. Por ello, vamos a centrarnos únicamente en las variables personales, diferenciado el origen del trabajador tal como se recoge en la EES de 2002. El modelo previo de estimación sería:

$$\ln whorapepro = \beta_0 + \beta_1 \text{sexo} + \beta_2 E + \beta_3 \text{restodeUE} + \beta_4 \text{restodeeuropa} + \beta_5 \text{norteamerica} + \beta_6 \text{restoamerica} + \beta_7 \text{africa} + \beta_8 \text{asia} + \beta_9 \text{oceania} + \beta_{10} \text{joven} + \varepsilon \quad (5.4)$$

A las variables personales anteriores ahora añadimos las variables de nacionalidad de los inmigrantes, diferenciando por su origen. Para comprender el significado de los estimadores es necesario conocer los valores de cada una de estas variables:

- *sexo*: variable que toma valor 1 si el trabajador es hombre y 0 si es mujer.
- *E* (educación): medido en años de educación que ha cursado el individuo.
- *restodeUE*: toma valor 1 sí el trabajador es de un país de la Unión Europea diferente a España y cero en caso contrario.
- *restodeeuropa*: toma valor 1 sí el trabajador es de un país del resto de Europa y cero en caso contrario.

- *norteamerica*: toma valor 1 si el trabajador es de un país de América del Norte y cero en caso contrario.
- *restodeamerica*: toma valor 1 si el trabajador es de un país del resto de América y cero en caso contrario.
- *africa*: toma valor 1 si el trabajador es de un país africano y cero en caso contrario.
- *asia*: toma valor 1 si el trabajador es de un país asiático y cero en caso contrario.
- *oceania*: toma valor 1 si es de un país de Oceanía y cero en caso contrario.
- *joven*: toma valor 1 si el trabajador tiene menos de 31 años y 0 en caso en contrario.

Tabla 22. Estimación por MCO del modelo 5.4.

VARIABLES	Coeficientes no estandarizados	Coeficientes estandarizados	t de student
Constante	1,2270		1808,8445
sexo	0,2220	0,2416	673,3728
E	0,0608	0,5015	1385,0813
restodeUE	0,0141	0,0026	7,2197
restodeeuropa	-0,1518	-0,0232	-65,3654
norteamerica	0,3582	0,0118	33,2521
restodeamerica	-0,1952	-0,0509	-143,0446
africa	-0,0703	-0,0145	-40,5200
asia	-0,0456	-0,0042	-11,7576
oceania	-0,2945	-0,0042	-11,9518
joven	-0,2855	-0,2938	-825,3936
R ² Ajustado		36,1	
F de Snedecor		287298,8	
Individuos		135473	

Los resultados de la estimación del modelo 5.4 ponen de manifiesto que el modelo explica bastante peor los determinantes salariales, ya que el R² ajustado es de 36,1%. Este dato no debe extrañarnos, ya que hemos omitido las variables de la empresa y las variables laborales del individuo. Sin embargo, los resultados del modelo si permiten

analizar el efecto que tiene el origen geográfico de la inmigración en los salarios. Como se parecía en la tabla 22 son los inmigrantes de América del Norte y del Resto de la Unión Europea los que obtienen una prima salarial positiva, mientras que los que provienen del resto de Europa, del resto de América, de África, Asia y Oceanía presentan primas salariales negativas. En concreto, los trabajadores de América del Norte obtienen una prima salarial del 35,82% respecto a los trabajadores españoles y los del resto de la Unión Europea del 1,41%. En el extremo opuesto se sitúan los trabajadores que provienen de Oceanía, con una prima negativa de 29,45%, seguidos de los trabajadores procedentes del resto de América con una prima salarial negativa del 19,52%, los inmigrantes del resto de Europa con una prima salarial negativa del 15,18%, los africanos con un salario inferior en un 7,03% y los procedentes de Asia con una prima salarial negativa del 4,56%.

Estos resultados ponen de manifiesto que los inmigrantes tienen un salario diferente en función de su origen geográfico y que por tanto es necesario diferenciar a los trabajadores procedentes de la Unión Europea y de Norteamérica del resto. Por otro lado, hay que recordar que la EES se realiza en empresas de 10 o más trabajadores, motivo por el que el estudio se centra en lo que podríamos calificar como el mercado de trabajo más formal y con mejores condiciones, lo que supone que si tuviésemos en cuenta la pequeña y mediana empresa las diferencias salariales se harían mayores.

En cualquier caso, para analizar los determinantes salariales de los inmigrantes y posteriormente realizar el estudio de la discriminación salarial de estos vamos a formar dos grupos de trabajadores. El primero está compuesto por los españoles y los trabajadores procedentes del resto de la Unión Europea y de América del Norte. El segundo agrupa a los trabajadores del resto de Europa y de América, de África, Asia y Oceanía.

Por tanto, el nuevo modelo que estimaremos seguirá teniendo como variable dependiente el logaritmo neperiano del salario hora mensual con las pagas extras anuales prorrateadas (*lnwhorapexpro*) y como variables explicativas las mismas del modelo 5.2, salvo la variable inmigrante ya que lo que vamos a realizar dos estimaciones de cada modelo segmentando la muestra por la variable *inmigrantep* que

toma valor uno para los trabajadores que proceden del resto de la Unión Europea, del resto de América, de África, Asia y Oceanía. Las muestras resultantes serían:

Tabla 23. Tamaño de las muestras segmentadas con la variable *inmigrantep*

Variable <i>Inmigrantep</i>			
Valor = 1		Valor = 0	
Resto de Europa	597	España	131.622
Resto de América	1.502	Resto UE	896
África	1.106	América del Norte	32
Asia	175		
Oceanía	3		
Total	3.383		132.550

Por tanto, disponemos de dos muestras, una de inmigrantes de países no industrializados con 3.383 trabajadores y otra con los trabajadores españoles, comunitarios y de América del Norte con un tamaño de 132.550, lo que hace que los primeros representen el 2,55% de los segundos. De aquí en adelante, llamaremos a los trabajadores de la primera muestra españoles y asimilados y a los pertenecientes a la segunda inmigrantes.

De esta forma, el modelo sería idéntico al modelo 5.2, salvo por la no inclusión de la variable inmigrante El modelo a estimar en cada muestra sería el siguiente:

$$\begin{aligned}
 \ln whorapexpro = & \beta_1 + \beta_2 \text{sexo} + \beta_3 E + \beta_4 \text{joven} + \beta_5 A + \beta_6 A^2 + \\
 & + \beta_7 \text{ocupa} + \beta_8 \text{jornada} + \beta_9 \text{contrato} + \beta_{10} \text{responsa} + \\
 & + \beta_{11} \text{tamele} + \beta_{12} \text{propied} + \beta_{13} \text{mercado} + \beta_{14} \text{sector} + \varepsilon
 \end{aligned} \quad (5.5)$$

Los resultados de la estimación del modelo 5.5 se encuentran en la tabla 24. Al igual que en la tabla 21, para cada muestra presentamos tres columnas: la de los coeficientes de estimación (β), la de los coeficientes de estimación estandarizados (B) y el estadístico t de Student (t). El primer aspecto relevante es la significación del modelo, ya que el caso de los trabajadores españoles y asimilados el R^2 alcanza del 63,4%, porcentaje muy inferior en la muestra de inmigrantes, en la que el R^2 es del 33,8%. Estos resultados obedecen a la diferencia en la N de ambas submuestras, ya que en una contamos con más de 132.000 trabajadores y en la segunda no superamos los 3.400. Sin

embargo, el R^2 de la muestra de inmigrantes es aceptable y comparable con otros resultados similares para muestras de ese tamaño.

Tabla 24. Estimación por MCO del modelo 5.5

Variables	Españoles y asimilados			Inmigrantes		
	β	B	t	β	B	t
Constante	1,6828		1454,69	1,8947		203,62
sexo	0,2245	0,2442	827,15	0,1799	0,2884	119,84
E	0,0302	0,2466	700,52	0,0124	0,1622	69,89
joven	-0,0854	-0,0876	-282,98	-0,0203	-0,0350	-16,09
A	0,0247	0,5072	487,01	0,0456	0,3747	83,26
A ²	-0,0003	-0,2029	-212,16	-0,0007	-0,1107	-26,35
ocupa	-0,0226	-0,2337	-646,89	-0,0086	-0,1257	-53,25
jornada	-0,0044	-0,0030	-10,33	-0,0211	-0,0253	-10,76
contrato	-0,0470	-0,0467	-140,83	0,0119	0,0208	8,31
respuesta	0,1720	0,1633	563,29	0,1922	0,1893	85,95
tamele	0,0683	0,1313	405,25	0,0417	0,1058	46,70
propied	-0,1491	-0,0945	-289,35	-0,3735	-0,0985	-45,06
mercado	0,0754	0,1142	337,48	0,0311	0,0682	28,68
sector	-0,0011	-0,0024	-7,60	0,0063	0,0220	9,48
R ² Ajustado		63,43%			33,80%	
F de Snedecor		658.255,8			5.712,1	
Individuos		132.094			3.379	

El segundo aspecto a destacar es el valor de la constante. Como ya hemos comentado, la estimación de la constante determina el salario mínimo por hora que cualquier individuo cobraría independientemente de sus características. Es decir, es el punto inicial a partir del cual se construyen los salarios individuales, ya que el resto de características permitirán fijar los salarios finales sumando o restando su contribución a la constante. En el modelo de los españoles y asimilados el valor de la constante es 1,6828 lo que implica que el salario por hora de partida es igual a $e^{1,6828}$, es decir, 5,38 euros, mientras que para la muestra de inmigrantes la constante es de 1,8947 lo que supone un salario de partida de 6,65 euros. Si comparamos estos valores con la media

del salario hora, 9,18 euros para la primera muestra y de 6,27 para la segunda, comprobamos cómo las variables explicativas introducen diferencias muy importantes en función de las características individuales. De hecho, podemos afirmar que las variables explicativas contribuyen positivamente al salario de los españoles y asimilados, mientras que lo hacen de forma negativa en el caso de los inmigrantes. Este aspecto, pone de manifiesto la existencia de una segmentación del mercado laboral y la posible existencia de una dualidad latente en el mismo. Sin embargo, estos resultados pueden traducirse en una menor discriminación salarial, ya que las diferencias entre salarios pueden estar explicadas por las variables explicativas, aspecto que deberemos estudiar en el apartado 6.

Con respecto al resto de variables, el sexo del trabajador es importante en ambas muestras. En el caso de los trabajadores españoles y asimilados su valor es de 0,2442 y para los inmigrantes de 0,2889, lo que supone que la prima salarial para los varones inmigrantes es superior en más de 4 puntos a la de los varones españoles. Este valor nos indica que se pueden estar produciendo comportamientos discriminatorios en la fijación de salarios y que los determinantes salariales pueden ser diferentes para hombres y mujeres, afectando más a la población inmigrante que a la nacional.

Si analizamos los coeficientes estandarizados observamos cómo la variable más importante es la antigüedad, seguida del sexo y de la educación. Por tanto, parece que si bien la educación tiene un peso relevante, lo que más importa es la trayectoria del individuo dentro de la empresa, siendo el sexo un aspecto crucial en la determinación salarial de los individuos. Por este motivo, decidimos estimar con más detalle los determinantes personales, laborales y de la empresa en la fijación de los salarios.

5.1.1. Los determinantes salariales: características personales

En primer lugar queremos estudiar la aportación de las características personales a la determinación salarial. En este primer grupo de variables están incluidas el sexo, la educación y la edad. De los resultados preliminares hemos comprobado que el papel de la educación es determinante en los salarios de partida, mientras que la antigüedad moldea esos salarios iniciales con el paso del tiempo. Esto es así porque la educación

funciona como señal de la productividad o habilidad individual, mientras que la antigüedad resume la inversión de capital humano realizada dentro de la firma, donde la productividad es directamente observable. Para poder estudiar adecuadamente este efecto, hemos sustituido la variable años de educación (E) por una serie de variables discretas que reflejan los individuos que han finalizado los diferentes niveles de educación y, por lo tanto, tienen los correspondientes títulos. De esta forma, nos aproximamos mediante la variable educación a la variable “habilidad” o capacidad individual, ya que consideramos que la educación, a través del título, revela la auténtica productividad de los individuos (Corugedo 1995). De esta forma el modelo (5.5) quedaría de la siguiente forma:

$$\begin{aligned} \ln w_{\text{horap}}^{\text{pro}} = & \beta_0 + \beta_1 \text{sexo} + \beta_{21} \text{Primaria} + \beta_{22} \text{ESIE} + \beta_{23} \text{FPI} + \beta_{24} \text{BUP} + \beta_{25} \text{FP II} + \\ & + \beta_{26} \text{diplom} + \beta_{27} \text{licen} + \beta_{28} \text{postdoct} + \beta_3 \text{joven} + \beta_4 A + \beta_5 A^2 + \\ & + \beta_6 \text{jornada} + \beta_7 \text{contrato} + \beta_8 \text{responsa} + \beta_9 \text{tamele} + \\ & + \beta_{10} \text{propied} + \beta_{11} \text{mercado} + \beta_{12} \text{actividad} + \varepsilon \end{aligned} \quad (5.6)$$

donde *primaria*, *ESIE*, *FPI*, *FP II*, *BUP*, *diplom*, *licen* y *postdoct* son variables ficticias que toman valor 1 si el individuo ha obtenido dicha titulación como la más elevada y 0 en caso contrario. El resto de variables son idénticas a las descritas en el modelo (5.5).

Las estimaciones del modelo (5.6) para españoles y asimilados e inmigrantes por separado nos servirán para llegar a conocer la existencia de posibles diferencias en las estimaciones de los coeficientes. Los resultados se recogen en la tabla 25. De los resultados recogidos se extraen una serie de importantes conclusiones. En primer lugar, al igual que con el modelo anterior la capacidad explicativa del modelo es superior para la muestra de españoles que para la de inmigrantes, aunque en ambos casos se ha incrementado el R^2 , ya que para los primeros es de 67,9% y para los segundos de 39,1%. Estos porcentajes sugieren igualmente que el modelo explica mejor la determinación de salarios para la muestra de españoles y asimilados que para los inmigrantes, aspecto ya comentado con anterioridad. De la misma forma el estadístico F en ambas muestras es significativo, con lo que la consistencia de ambos modelos queda sustentada estadísticamente.

Tabla 25. Estimación por MCO del modelo 5.6

Variables	Españoles y asimilados			Inmigrantes		
	β	B	t	β	B	t
(Constante)	1.9158		1410.65	1.8458		210.47
Sexo	0.2226	0.2407	867.76	0.1786	0.2831	122.29
Joven	-0.0709	-0.0722	-248.18	-0.0115	-0.0197	-9.39
Educación primaria	0.0157	0.0151	14.65	0.0196	0.0345	8.45
Educación secundaria 1ª Etapa	-0.0007	-0.0007	-0.65	0.0144	0.0214	5.78
Educación secundaria 2ª Etapa FPI	0.0513	0.0305	45.01	0.0630	0.0339	14.30
Educación secundaria 2ª Etapa Bachillerato	0.0943	0.0619	83.68	0.0514	0.0445	16.07
FPII	0.1306	0.0813	114.85	0.0472	0.0229	9.92
Enseñanzas universitarias de 1 ciclo	0.3518	0.2200	303.77	0.2371	0.1114	47.62
Enseñanzas universitarias de 1 y 2 ciclo	0.4887	0.3161	421.57	0.4088	0.2748	104.12
Postragrado universitario	0.5980	0.0972	309.99	0.6902	0.1136	52.33
Antigüedad total en años	0.0253	0.5162	529.44	0.0420	0.3409	78.65
Antigüedad al cuadrado	-0.0003	-0.2078	-232.27	-0.0006	-0.0948	-23.45
Ocupación CON-94	-0.0169	-0.1743	-496.04	-0.0051	-0.0744	-31.78
Tipo de jornada	-0.0171	-0.0116	-42.41	-0.0244	-0.0290	-12.81
Duración del contrato	-0.0526	-0.0519	-167.10	0.0085	0.0148	6.14
Responsabilidad	0.1568	0.1481	544.31	0.1833	0.1785	84.38
Tamaño de la unidad	0.0711	0.1358	447.01	0.0412	0.1036	47.37
Propiedad o control	-0.1299	-0.0827	-265.77	-0.2691	-0.0746	-34.19
Mercado	0.0759	0.1142	359.90	0.0274	0.0594	26.01
Sector de actividad	-0.0038	-0.0085	-28.77	0.0059	0.0203	9.09
R ² Ajustado		67,9%			39,1%	
F de Snedecor		522.678,8			4.679,9	
Individuos		132.094			3.379	

El primer elemento es el valor de la constante para españoles y asimilados y para inmigrantes ya que indica, como ya hemos señalado, el salario hora independiente de otras características. Como se observa en la tabla el valor de la constante en la muestra de españoles es 1,9158 y 1,8458 para los inmigrantes. Esto hace que el salario hora, sea de 6,79 euros para los primeros y de 6,33 para los segundos. Es decir, el salario de partida de los inmigrantes es un 93,24% del de los españoles y asimilados. Esta diferencia en los salarios de partida puede indicar la presencia de comportamientos discriminatorios, circunstancia que analizaremos más detalladamente en el próximo capítulo.

En segundo término, compararemos los coeficientes de las variables para españoles e inmigrantes. En este primer apartado nos centraremos en las variables personales, esto es, la edad, el sexo y la educación. Para poder comparar adecuadamente el efecto que tienen la edad y el sexo en la tabla 26 representamos la tasa de variación convencional de cada una de las variables explicativas tal como se indicó en la expresión 5.3 ($e^{\beta}-1$). La utilización de esta tasa en lugar de la logarítmica, que sería la más correcta, se debe a que en el resto del trabajo se ha utilizado la convencional, ya que es la utilizada por el INE en la EES de 2002. La última fila es el ratio entre el porcentaje de los españoles y asimilados y el de los inmigrantes.

Tabla 26. Aportación del sexo y la edad al crecimiento salarial

	Sexo	Joven
Espanoles y asimilados	24.93	-6.85
Inmigrantes	19.56	-1.15
Ratio Inmigrantes/Espanol	78.45	16.73

De esta forma, apreciamos que el ser hombre implica un ascenso de los salarios para los españoles y asimilados del 24,93%, mientras que para los varones inmigrantes es de 19,56%. Esto supone que el salario de los varones inmigrantes se incrementa un 21,55% menos que el de los varones españoles. Respecto al ser joven, los datos muestran que en el caso de los españoles y asimilados su salario se reduce un 6,85%, mientras que para los inmigrantes el descenso es del 1,15%, lo que implica que estos

obtienen un descenso menor del 83,27% del que experimentan los jóvenes nacionales y asimilados. Estos resultados ponen de manifiesto dos aspectos relevantes, en primer lugar la presencia de posibles comportamientos discriminatorios por sexo en ambas muestras. Por otro lado, que tanto para los efectos positivos sobre los salarios, sexo, como para los negativos, joven, la sensibilidad de los salarios de los inmigrantes es menor. Dicho de otra forma, parece que las características personales de éstos se valoran menos en el mercado.

Por otra parte, la especificación del modelo (5.6) permite analizar los rendimientos de la educación en función del nivel educativo que tiene cada individuo. Si tenemos en cuenta que el grupo de control está formado por aquellos individuos que no tienen estudios primarios y que la antigüedad laboral y el resto de las variables permanecen constantes, podemos medir, como señalan Halvorsen y Palmquist (1980), el aumento porcentual de las rentas salariales con respecto al grupo de control generado por la finalización de un determinado grado de educación por la expresión $e^{\beta_m} - 1$, donde β_m es el coeficiente de la variable *dummy* asociado al grado educativo m . Por otra parte, y siguiendo Psacharopoulos (1980), también podemos calcular las tasas de rendimiento asociadas al acceso a un determinado grado educativo mediante la siguiente expresión:

$$i_{mn} = \frac{\beta_m - \beta_n}{\Delta S} \quad \Rightarrow m > n \quad (5.7)$$

donde i_{mn} es la tasa de rendimiento obtenida al pasar del nivel educativo n al m , siendo β_m y β_n los coeficientes estimados para ambos niveles y el ΔS el número de años de educación necesarios para pasar del nivel n al m .

En la tabla 27 se muestran tanto el crecimiento de los salarios en función del nivel educativo, como la tasa marginal de rendimiento por niveles de educación. Los datos del cuadro permiten observar con mayor detalle la contribución de la educación al crecimiento salarial. Los datos recogidos en el primer grupo de columnas nos indican las tasas de crecimiento de los salarios por nivel educativo respecto a los individuos que no tienen ningún tipo de estudios. Por tanto, los postgraduados inmigrantes cobrarían un 99,4% más que los inmigrantes que no tienen ningún estudio, mientras que las licenciados reciben unos salarios superiores en un 50,5% a los que percibe el

grupo de sin estudios y así de forma sucesiva. Para los trabajadores españoles y asimilados estos mismos porcentajes son del 81,8% y del 63,0% respectivamente.

Tabla 27. Aportación de la educación al crecimiento salarial

	Inmigrantes	Españoles y asimilados	Inmigrantes / Españoles	Años de educación	Incremento de años de Educación
Sin estudios o educación infantil	100.0	100.0	100.0	3.00	
Educación primaria	102.0	101.6	100.4	9.00	6.00
Educ. secundaria 1ª Etapa	101.5	99.9	101.5	13.00	4.00
Educ. secundaria 2ª Etapa FPI	106.5	105.3	101.2	14.00	1.00
Educación secundaria 2ª Etapa Bachillerato	105.3	109.9	95.8	15.00	1.00
FPII	104.8	114.0	92.0	16.00	1.00
Enseñanzas universit. de 1 ciclo	126.8	142.2	89.2	18.00	2.00
Enseñanzas univ. de 1 y 2 ciclo	150.5	163.0	92.3	20.00	2.00
Estudios de postgrado (master y doctorado)	199.4	181.8	109.7	23.00	2.00
	Inmigrantes	Españoles y asimilados	Inmigrantes / Españoles	Años de educación	Incremento de años de Educación
Primaria/Sin estudios	0.33	0.26	124.99	3.00	
ES1E/Primaria	-0.13	-0.41	--	9.00	6.00
FPI/ES1E	4.86	5.20	93.35	13.00	4.00
BAC/FPI	-1.17	4.30	--	14.00	1.00
FPII/BAC	-0.41	3.63	--	15.00	1.00
Diplomado/FPII	9.49	11.06	85.83	16.00	1.00
Licenciado/diplomado	8.59	6.84	125.50	18.00	2.00
Postgrado/Licenciado	14.07	5.46	257.42	20.00	2.00

Estos resultados indican que los inmigrantes obtienen primas salariales por la educación superiores a los trabajadores nacionales en los niveles bajos de educación, concretamente hasta la segunda etapa de educación secundaria, para luego tener tasas inferiores en la educación superior, salvo en los postgrados universitarios. Por tanto,

parece que a los inmigrantes la educación les favorece para diferenciarse de aquellos que no tienen estudios reglados, obteniendo una recompensa salarial mayor que los trabajadores nacionales. Sin embargo, parece que éstos no hacen valer de forma adecuado sus estudios superiores a excepción de los postgrados, así por ejemplo el incremento salarial de los licenciados frente al grupo de control, las personas sin estudios, es 13 puntos inferior en los inmigrantes en comparación a los trabajadores nacionales y asimilados. Estos datos sugieren que la educación es un mecanismo muy rentable para que las inmigrantes hasta secundaria, mientras que en el caso de los estudios superiores, a excepción del postgrado, parece que no consiguen una diferenciación importante.

La segunda parte de la tabla debe interpretarse como la tasa marginal de rendimiento obtenida por un individuo al pasar de un nivel educativo al consecutivo. Esta tasa está expresada por año adicional de estudios. Por ejemplo, si comparamos los resultados de los inmigrantes con estudios de primaria comprobamos cómo sus salarios son un 2% superiores a los de aquellos que no tienen estudios. Sin embargo, la tasa marginal es sólo del 0,33%. La explicación se debe a que es la tasa marginal por cada año de educación. El número de años adicionales de educación entre primaria y sin estudios es de 6 años, por lo que tenemos que dividir el 2% de incremento total entre seis obteniendo un resultado por año del 0,33%. De forma análoga se han calculado las tasas marginales de rendimiento de la educación, utilizando la fórmula (5.7).

Para los inmigrantes las tasas marginales más elevadas se dan en los estudios de postgrado (14,07%), las diplomaturas (9,49%), las licenciaturas (8,59%) y FPI (4,86%). En el polo opuesto se sitúan el bachillerato (-1,17%), la FPII (-0,41%) y la primera etapa de educación primaria (-0,13%) ambas con rentabilidades negativas. Para los trabajadores nacionales y asimilados las mayores tasas de rendimiento se encuentran en las diplomaturas (11,06%), las licenciaturas (6,84%) y los postgrados (5,46%).

Estos resultados parecen sugerir que los inmigrantes obtienen tasas de rentabilidad mayores de la educación que los trabajadores nacionales, especialmente en los estudios superiores, aunque sus primas salariales totales sean inferiores a las que obtienen los trabajadores nacionales. Este hecho puede deberse a que los inmigrantes que han finalizado estudios universitarios consiguen diferenciarse de forma importante de

aquellos otros sin estudios superiores. En este caso parece que la educación permite a los inmigrantes obtener incrementos salariales mayores en comparación, no a los trabajadores nacionales, sino en relación a los trabajadores también inmigrantes con menores niveles educativos. De esta forma, los inmigrantes tienen mayores incentivos que los trabajadores nacionales para invertir en educación, al obtener una rentabilidad superior a la de éstos.

Los trabajadores nacionales y asimilados obtienen salarios superiores a los de los inmigrantes. Sin embargo, las diferencias entre éstos son muy superiores a las existentes entre los primeros. Por ello, los inmigrantes que consiguen diferenciarse mediante la educación obtienen salarios muy superiores al de sus compañeros, de ahí que las tasas de retorno sean mayores para los inmigrantes, aunque el diferencial absoluto sea mayor para los nacionales en los estudios superiores salvo en el postgrado. Es decir, con la formación las diferencias salariales entre inmigrantes crecen más rápidamente que entre los trabajadores nacionales, especialmente en los estudios universitarios, aunque los primeros obtienen un retorno absoluto menor que los segundos.

5.1.2. Los determinantes salariales: características laborales

En segundo lugar queremos estudiar la aportación de las características laborales, del puesto de trabajo y de la empresa, a la determinación salarial. De nuevo, estimaremos los modelos de trabajadores nacionales e inmigrantes. En este segundo grupo de variables, tenemos que distinguir entre las propias del trabajador y las de la empresa. Entre las primeras están recogidas la antigüedad, el tipo de jornada, la duración del contrato y la ocupación. En las segundas se incluye el tamaño de la unidad, el mercado, la propiedad o el control y la rama de actividad.

La base del modelo es el recogido en (5.6) aunque hemos sustituido las diferentes variables *dummy* de educación por una variable continua que mide los años de educación que tiene el individuo (*yeduca*), mientras que la variable responsabilidad ha sido sustituida por una serie de variables ficticias que miden la ocupación del individuo en el seno de la empresa (*ocupa*) y la variable sector por una serie de variables ficticias

que recogen la rama de actividad de la empresa (actividad). El modelo (5.6) quedaría de la siguiente forma:

$$\begin{aligned} \ln whorapexpro = & \beta_0 + \beta_1 \text{sexo} + \beta_2 yeduca + \beta_3 joven + \beta_4 A + \beta_5 A^2 + \\ & + \beta_6 jornada + \beta_7 contrato + \beta_8 ocupa + \beta_9 tamele + \\ & + \beta_{10} propied + \beta_{11} mercado + \beta_{12} actividad + \varepsilon \end{aligned} \quad (5.8)$$

Las estimaciones del modelo (5.8) se recogen en la tabla 28. De los resultados recogidos se extraen una serie de importantes conclusiones. En primer lugar, no existen diferencias importantes entre hombres y mujeres con relación a la capacidad explicativa del modelo a nivel nacional. El R^2 ajustado al igual que en todos los modelos es superior para la muestra de trabajadores nacionales que para la de inmigrantes, aunque en este último modelo ambos se han incrementado notablemente (73,3% frente a 43,1%).

Como se observa en las tablas, el valor de la constante en la muestra de trabajadores españoles y asimilados es de 1,5621 mientras que para los inmigrantes es de 1,6751. Esto hace que el salario hora, independiente de las características, sea de 4,79 euros para los trabajadores españoles y de 5,34 para los inmigrantes. Es decir, el salario de los trabajadores españoles representa el 89,32 del salario inicial de los inmigrantes, lo que implica que las características de los trabajadores, laborales y de la empresa influyen menos en los inmigrantes que en los trabajadores nacionales y asimilados.

Si analizamos los coeficientes estandarizados observamos cómo, para los trabajadores inmigrantes la variable más importante es la antigüedad, seguida por la realización de profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario, en tercer lugar el sexo, en cuarto término ser técnico o profesional de apoyo y en quinto lugar el desempeño de profesiones asociadas a 1 ciclo universitario. Para los trabajadores nacionales en cambio, la variable que más pesa a la hora de explicar los salarios es la antigüedad, después realizar profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario, en tercer término las profesiones asociadas a 1 ciclo universitario, posteriormente ser técnico o profesional de apoyo y en quinto puesto la dirección de empresas. Ahora bien, para todos los coeficientes estandarizados los valores son menores para la muestra de inmigrantes que para la de trabajadores nacionales, lo que implica que el conjunto de variables

explicativas desempeña un papel menos importante a la hora de explicar las diferencias salariales en la muestra de inmigrantes.

Tabla 28. Estimación por MCO del modelo 5.8

Variables	Españoles y asimilados			Inmigrantes		
	β	B	t	β	B	t
(Constante)	1.5621		1740.9	1.6751		178.17
Sexo	0.1570	0.1708	615.92	0.1292	0.2071	83.47
joven	-0.0575	-0.0590	-220.22	-0.0110	-0.0190	-9.36
Años de educación	0.0127	0.1039	311.48	0.0072	0.0948	40.70
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	0.8510	0.2293	881.83	0.7808	0.1234	61.08
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.7418	0.3788	1121.0	0.7234	0.2986	125.02
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.5930	0.3043	930.40	0.5698	0.1573	72.12
Técnicos y profesionales de apoyo	0.3254	0.2499	712.50	0.3018	0.1681	76.46
Empleados de tipo administrativo	0.0800	0.0590	180.25	0.0316	0.0244	10.68
Servicios de restauración y personales	0.0764	0.0448	135.61	0.0122	0.0146	5.00
Servicios de protección y seguridad	0.0414	0.0106	42.03	-0.0749	-0.0111	-5.57
Dependientes de comercio	0.0641	0.0328	107.96	0.0435	0.0267	11.94
Construcción cualificados	0.1172	0.0753	223.96	0.0693	0.0925	37.42
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	0.1762	0.0946	324.01	0.1556	0.1263	57.56
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	-0.0271	-0.0089	-34.09	-0.0413	-0.0236	-10.85
Operadores de maquinaria fija	0.0806	0.0542	160.46	0.0386	0.0371	15.42
Conductores y operadores de	0.0784	0.0383	134.33	0.0421	0.0276	11.81

maquinaria móvil						
Antigüedad total en años	0.0234	0.4821	539.93	0.0391	0.3214	76.14
Antigüedad al cuadrado	-0.0003	-0.2042	-249.64	-0.0006	-0.0904	-23.03
Tipo de jornada	0.0021	0.0014	5.64	-0.0104	-0.0126	-5.51
Tamaño de la unidad	0.0771	0.1481	507.07	0.0402	0.1021	45.78
Propiedad o control	-0.1084	-0.0687	-198.24	-0.1072	-0.0283	-12.19
Mercado	0.0696	0.1053	340.88	0.0211	0.0461	19.51
Duración del contrato	-0.0826	-0.0820	-281.83	-0.0305	-0.0533	-21.84
Industrias extractivas	0.1089	0.0128	54.41	0.2226	0.0468	23.26
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.2370	0.0377	159.58	0.0355	0.0026	1.32
Construcción (españoles) / Ind. Manufactura (inmigrantes)	0.0526	0.0407	111.96	-0.0434	-0.0569	-19.15
Comercio y reparación	-0.0527	-0.0436	-128.85	-0.1385	-0.1513	-54.69
Hostelería	-0.0554	-0.0289	-92.72	-0.0536	-0.0729	-20.77
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.0455	0.0212	78.59	-0.0243	-0.0158	-6.25
Intermediación financiera	0.2272	0.0928	344.02	0.1072	0.0183	8.96
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	-0.0922	-0.0706	-209.89	-0.0922	-0.1139	-41.46
Educación	0.0237	0.0113	35.86	-0.0582	-0.0231	-9.04
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	-0.0874	-0.0569	-133.95	-0.1168	-0.0597	-25.39
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	-0.0515	-0.0189	-72.69	-0.1589	-0.0943	-42.66
R ² Ajustado		73,3%			43,1%	
F de Snedecor		398.723,4			3.241,6	
Individuos		132.094			3.379	

En segundo término, compararemos los coeficientes de las variables laborales para españoles e inmigrantes utilizando la tasa de variación convencional de cada una de las variables explicativas tal como se hizo con el caso de las variables personales. Los resultados se recogen en la tabla 29. De esta forma, se aprecian más claramente las

diferencias entre españoles e inmigrantes. En la columna del ratio entre el porcentaje de los inmigrantes y los españoles, cuando las dos tasas son negativas hemos antepuesto un menos para indicar el sentido de la variación salarial

De esta forma, apreciamos cómo por cada año de antigüedad los inmigrantes tienen un incremento salarial del 4,0%, frente al 2,4% de los españoles y asimilados, lo supone un 68% más. Esto puede indicarnos que para los inmigrantes es mucho más importante conseguir permanecer en una empresa que para los trabajadores nacionales, lo que supondría que los incrementos salariales de los inmigrantes están ligados sobre todo a su habilidad para mantenerse en la misma empresa, siendo la rotación un factor negativo para los mismos.

En cuanto al tipo de jornada, observamos cómo los inmigrantes que trabajan a tiempo parcial tienen una prima salarial negativa del 1,0% frente al aumento del 0,2% que experimentan los trabajadores nacionales y asimilados. Parece pues que trabajar a jornada parcial para los inmigrantes supone un descenso en su salario hora en comparación a aquellos que los hacen a tiempo completo. Este dato pone de manifiesto que los inmigrantes pueden estar abocados a trabajar a tiempo parcial de forma involuntaria, mientras que los nacionales pueden hacerlo de forma voluntaria.

Tabla 29. Aportación de las características laborales al crecimiento salarial

	Inmigrantes	Españoles y asimilados	Inmigrantes/españoles
Antigüedad total en años	4.0	2.4	168.1
Antigüedad al cuadrado	-0.1	-0.0	-188.8
Tipo de jornada	-1.0	0.2	--
Tamaño de la unidad	4.1	8.0	51.2
Propiedad o control	-10.2	-10.3	-98.9
Mercado	2.1	7.2	29.6
Duración del contrato	-3.0	-7.9	-37.9

El efecto contrario sucede con el tipo de contrato. Tener un contrato temporal supone un descenso de salarios de los inmigrantes del 3,0% y del 7,9% para los trabajadores nacionales y asimilados. Por tanto parece que las diferencias entre inmigrantes con

contrato a tiempo completo y a tiempo parcial son menores que entre trabajadores nacionales.

El tamaño del establecimiento influye positivamente en los salarios. Cuanto mayor sea la empresa mayor es salario medio que recibe el trabajador independientemente del resto de características. Sin embargo, las primas salariales son mayores para los trabajadores nacionales que para los inmigrantes. Así los primeros obtienen un 8,0% de primas salarial por estrato de tamaño, mientras que para los segundos ésta sólo es de la mitad, el 4,1%.

Algo parecido ocurre con el tipo de mercado al que se destina la producción de la empresa. Cuanto mayor es el mercado, mayor son los incrementos salariales que perciben tanto españoles como inmigrantes. Sin embargo, de nuevo son muy superiores los incrementos de los trabajadores españoles en comparación al de los inmigrantes: 7,2% por estrato de mercado frente al 2,1%.

Tabla 30. Primas salariales por ocupación y sexo

	Inmigrantes	Españoles y asimilados	Inmigrantes/españoles
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	118.3	134.2	88.2
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	106.1	110.0	96.5
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	76.8	80.9	94.9
Técnicos y profesionales de apoyo	35.2	38.5	91.6
Empleados de tipo administrativo	3.2	8.3	38.5
Servicios de restauración y personales	1.2	7.9	15.4
Servicios de protección y seguridad	-7.2	4.2	-170.7
Dependientes de comercio	4.4	6.6	67.2
Construcción cualificados	7.2	12.4	57.7
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	16.8	19.3	87.4
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	-4.0	-2.7	151.4
Operadores de maquinaria fija	3.9	8.4	46.9

Conductores y operadores de maquinaria móvil	4.3	8.2	52.8
--	-----	-----	------

Por último, hay que señalar que la propiedad privada reduce prácticamente de igual forma los salarios a los trabajadores tanto inmigrantes como nacionales, el 10,2% y el 10,3%. Este aspecto no debe extrañar, ya que la fijación de salarios en las Administraciones Públicas es absolutamente igualitaria, y el acceso a la mayoría de puestos de trabajo es mediante pruebas objetivas.

En la tabla 30 se presenta una tabla similar para estudiar las diferentes primas salariales entre trabajadores nacionales e inmigrantes en función de la ocupación que los trabajadores desempeñan en el seno de la empresa. Hay que señalar que los coeficientes de estas variables identifican el efecto que tiene la ocupación en el salario aislándolo del resto de las variables. Por tanto, la existencia de una prima positiva para los trabajadores nacionales o para los inmigrantes no implica un salario medio superior para este grupo, sino que, en igualdad del resto de características, el grupo con una prima positiva obtendría un salario mayor.

Tabla 31. Primas salariales por ocupación y sexo

	Inmigrantes	Españoles y asimilados	Inmigrantes/españoles
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	118.3	134.2	88.2
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	106.1	110.0	96.5
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	76.8	80.9	94.9
Técnicos y profesionales de apoyo	35.2	38.5	91.6
Empleados de tipo administrativo	3.2	8.3	38.5
Servicios de restauración y personales	1.2	7.9	15.4
Servicios de protección y seguridad	-7.2	4.2	---
Dependientes de comercio	4.4	6.6	67.2
Construcción cualificados	7.2	12.4	57.7
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	16.8	19.3	87.4
Cualificados artes gráficas, textil y	-4.0	-2.7	-151.4

alimentación			
Operadores de maquinaria fija	3.9	8.4	46.9
Conductores y operadores de maquinaria móvil	4.3	8.2	52.8

Los datos de la EES de 2002 ponen de manifiesto que las primas por ocupación presentan diferencias importantes para los trabajadores españoles y asimilados frente a los inmigrantes. Para los inmigrantes, al igual que para los trabajadores nacionales, las primas salariales más importantes se consiguen en las ocupaciones que van desde técnico y profesionales de apoyo hasta la dirección de empresas. Así los inmigrantes que desempeñan cargos de dirección o profesiones asociadas a títulos universitarios obtienen primas salariales muy importantes. En la dirección de empresas es del 118%, en las profesiones asociadas a licenciaturas es del 106% y en profesiones asociadas a diplomaturas el 76,8%. Estos porcentajes son todos inferiores a los que registran los trabajadores nacionales, aunque la diferencia no supera en ningún caso el 13%. Sin embargo, para el resto de ecuaciones, salvo para los cualificados de industrias extractivas, las diferencias entre trabajadores inmigrantes y nacionales es muy superior. De nuevo, parece que las distancias entre inmigrantes y trabajadores nacionales son más importantes a medida que descendemos en la pirámide ocupacional.

En la tabla 31 se detallan los coeficientes de variación porcentual de los salarios hora en cada una de las ramas de actividad para trabajadores inmigrantes y nacionales. Estos porcentajes se han obtenido del valor de los coeficientes del modelo (5.8), ya que de esta forma se recogen los efectos de la rama de actividad independientemente de la ocupación que desempeñe el trabajador. En el ratio inmigrante/nacional existen valores que no figuran, esto se debe a que existen ramas de actividad en las que no se puede calcular el ratio al cambiar el coeficiente de signo. Los resultados de la tabla no dejan lugar a la duda en cuanto a la importancia de las diferencias por nacionalidad en las distintas ramas de actividad. De hecho, se puede afirmar que existe una gran disparidad de valores para los trabajadores nacionales e inmigrantes.

Para los trabajadores inmigrantes las mayores primas se dan en las industrias extractivas, la intermediación financiera y la producción y distribución de electricidad, gas y agua. Estas mismas ramas también implican las mayores primas salariales para

los trabajadores nacionales pero en orden inverso. Así los inmigrantes que trabajan en las industrias extractivas obtienen una prima salarial del 24,9% frente al 11,5% de los trabajadores nacionales. En el caso de la intermediación financiera, este porcentaje es para los inmigrantes del 11,3%, frente al 25,5% de los trabajadores nacionales. En la producción y distribución de electricidad, gas y agua la prima para los inmigrantes es del 3,6% y del 26,7% para los nacionales y asimilados. En el otro extremo se encuentran los trabajadores de otras actividades y servicios sociales, con una prima negativa para los inmigrantes del 14,7% y del 5,0% para los nacionales, o los trabajadores de actividades sanitarias con primas negativas del 11% y del 8% respectivamente.

Tabla 32 Primas salariales por rama de actividad y sexo

	Inmigrantes	Españoles y asimilados	Inmigrantes/españoles
Industrias extractivas	24.9	11.5	216.7
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	3.6	26.7	13.5
Construcción		5.4	--
Ind. Manufactura	-4.3		--
Comercio y reparación	-12.9	-5.1	-252.1
Hostelería	-5.2	-5.4	-96.8
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-2.4	4.7	--
Intermediación financiera	11.3	25.5	44.3
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	-8.8	-8.8	-100.0
Educación	-5.7	2.4	--
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	-11.0	-8.4	-131.8
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	-14.7	-5.0	-292.8

En resumen, los diferentes modelos nos han permitido identificar la aportación de las características personales y laborales a la determinación salarial de los trabajadores nacionales y asimilados en comparación a los inmigrantes. Los modelos estimados tienen una elevada significación global y con alta significación de las variables

explicativas. En términos generales, los modelos se ajustan mejor para los trabajadores nacionales que para los inmigrantes debido al tamaño de las muestras.

6. Análisis de la discriminación salarial

En este epígrafe vamos a profundizar en el estudio de las diferencias salariales entre españoles e inmigrantes. A lo largo del epígrafe quinto hemos utilizado la variable ficticia inmigración para intentar recoger la existencia de una prima salarial debida a la nacionalidad de los individuos. Los resultados a los que llegamos en todos los modelos indicaban que la variable era significativa y negativa, lo que implicaba un salario superior para los españoles por el mero hecho de nacer en España.

Por otra parte, en todos los modelos el término independiente es superior en el caso de los españoles, lo que implica que, en ausencia del resto de características personales, los españoles obtienen un salario superior al de los inmigrantes. Es decir, la situación de partida es bastante desfavorable para los inmigrantes, ya que cuanto menor sea la educación o la antigüedad que posean mayores serán las diferencias salariales con los españoles de idénticas características.

No obstante, estos resultados no implican necesariamente la existencia de un comportamiento discriminatorio. Por este motivo, creemos necesario dedicar este último epígrafe a estudiar más detalladamente la existencia de discriminación salarial en contra de los inmigrantes. Con este fin, aplicaremos los distintos modelos empíricos que permiten cuantificar el grado de las diferencias salariales entre españoles e inmigrantes que se pueden deber a comportamientos discriminatorios. De esta forma, no sólo podremos precisar el análisis realizado anteriormente sino que obtendremos una explicación detallada de las causas que provocan los diferenciales de ingresos.

Conviene precisar que a lo largo del presente epígrafe nos ocuparemos únicamente de la discriminación salarial. Por tanto, no abordaremos otras clases de discriminación existentes como puede ser la que se produce a la hora de acceder al sistema educativo o la que induce dificultades en los procesos de contratación o selección de personal. Nuestro análisis se centrará en el estudio de las diferencias salariales. A grandes rasgos éstas pueden obedecer a dos motivos fundamentales: a una distinta productividad individual (capital humano y señales), o a la existencia de comportamientos

discriminatorios. Esta circunstancia hace que no resulte fácil identificar qué grado de las diferencias salariales corresponden al primer motivo o al segundo.

Por ello, es importante definir con precisión lo que entendemos por discriminación salarial, ya que la mera existencia de distintos salarios entre españoles e inmigrantes no implica la presencia de comportamientos discriminatorios. Por este motivo, entenderemos como discriminación salarial en contra de los inmigrantes, utilizando la definición dada por Cain (1991), la existencia de diferencias permanentes en los salarios que no reflejan distintas productividades.

Ahora bien, la ineficiencia se puede reflejar por una retribución superior a la productividad o bien por una retribución inferior a aquella. Ambas situaciones, si bien revelan un mal funcionamiento del mercado de trabajo, sin embargo no son equivalentes desde el punto de vista teórico. En el primer caso, estamos ante la presencia de un favoritismo hacia una persona o un colectivo, lo que definimos como nepotismo (Goldberg 1982), mientras que en el segundo se produce un perjuicio, lo que definimos como discriminación (Cain 1991).

Por este motivo, en ausencia de discriminación, y siguiendo el planteamiento de Becker (1957), podemos afirmar que el cociente de los salarios entre dos grupos (españoles e inmigrantes) debe ser igual al de sus productividades respectivas:

$$\frac{W_e^0}{W_i^0} = \frac{Pmg_e}{Pmg_i} \quad (6.1)$$

en donde W es el salario real y Pmg la productividad marginal del trabajo y el subíndice e y el subíndice i se refieren a españoles e inmigrantes respectivamente. Por tanto, la ecuación (6.1) debe cumplirse para que no existan diferencias salariales discriminatorias.

Es precisamente el incumplimiento de la ecuación anterior lo que nos indica algún comportamiento discriminatorio. Cuando esto ocurre podemos cuantificar dicha discriminación utilizando el método propuesto por Oaxaca (1973) y Blinder (1973).

Con este fin, vamos a suponer que el grupo favorecido son los españoles y que el perjudicado son las inmigrantes. En estos términos, definimos el diferencial salarial bruto por:

$$G_{ei} = \frac{W_e}{W_i} - 1 \quad (6.2)$$

en donde W_e es el salario percibido por los españoles y W_i el salario percibido por los inmigrantes. Como mencionamos anteriormente, en ausencia de discriminación las diferencias salariales reflejarían únicamente distintas productividades (Q_{ei}):

$$Q_{ei} = \frac{W_e^0}{W_i^0} - 1 \quad (6.3)$$

en donde W^0 es el salario en ausencia de discriminación. Teniendo en consideración ambas expresiones definimos el coeficiente de discriminación, (D_{ei}), como la tasa de variación ($G_{ei} + 1$) respecto de ($Q_{ei} + 1$):

$$D_{ei} = \frac{(W_e / W_e - W_i^0 / W_i^0)}{(W_e^0 / W_i^0)} \quad (6.4)$$

La expresión (6.4) se ha generalizado en la práctica totalidad de los trabajos empíricos. El coeficiente de discriminación explica qué porcentaje de las diferencias salariales se debe a la discriminación. Por este motivo, podemos utilizar las expresiones (6.2) a (6.4) para descomponer el logaritmo del cociente de los salarios observados en dos partes:

$$\text{Ln}(G_{ei} + 1) = \text{Ln}(D_{ei} + 1) + \text{Ln}(Q_{ei} + 1) \quad (6.5)$$

Es decir, las diferencias salariales observadas en el mercado son resultado de las distintas productividades de los dos grupos y de un componente discriminatorio. Ahora bien, en la ecuación (6.5) el coeficiente de discriminación únicamente nos informa sobre el porcentaje de dichas diferencias que se debe a la discriminación, sin precisar sobre qué parte de este porcentaje tiene su origen en el favoritismo hacia los españoles

o en la discriminación en contra de los inmigrantes. Para aclarar estos efectos podemos separar el coeficiente en dos componentes:

$$\begin{aligned}
 \text{Ln}(D_{ei} + 1) &= \text{Ln}(W_e / W_i) - \text{Ln}(W_e^0 / W_i^0) \\
 &= \text{Ln}(W_e / W_e^0) + \text{Ln}(W_i^0 / W_i) \\
 &= \text{Ln}(\delta_{e0} + 1) + \text{Ln}(\delta_{0i} + 1)
 \end{aligned}
 \tag{6.6}$$

en donde $\delta_{e0} = W_e/W_e^0 - 1$ es el diferencial entre los salarios que reciben los españoles y los que deberían recibir en ausencia de nepotismo, mientras que $\delta_{0i} = W_i^0/W_i - 1$ es la diferencia entre el salario que tendrían que recibir los inmigrantes en ausencia de discriminación y el que realmente perciben.

Sustituyendo la expresión (6.6) en la ecuación (6.5) obtenemos una descomposición de las diferencias salariales brutas que nos informa más detalladamente sobre qué parte de la diferencia salarial se debe a una mejor consideración de los españoles y cuál es producida por un peor trato hacia los inmigrantes:

$$\text{Ln}(G_{ei} + 1) = \text{Ln}(\delta_{e0} + 1) + \text{Ln}(\delta_{0i} + 1) + \text{Ln}(Q_{ei} + 1)
 \tag{6.7}$$

Una vez obtenida la descomposición, debemos explicar el método que aplicaremos en la práctica para cuantificar dichos conceptos. Para ello, estimaremos las ecuaciones de ingresos por separado para españoles e inmigrantes, obteniendo los siguientes valores:

$$\text{Ln}(\tilde{W}_e) = \bar{X}_e' \hat{\beta}_e
 \tag{6.8}$$

$$\text{Ln}(\tilde{W}_i) = \bar{X}_i' \hat{\beta}_i
 \tag{6.9}$$

en donde \tilde{W} es la media geométrica de los salarios²⁰, \bar{X} es el vector de medias de las variables explicativas y $\hat{\beta}$ es el vector de coeficientes estimados. Utilizando las

²⁰ Es decir: $\tilde{W} = \exp\left\{\left[\sum_{i=1}^n \ln(W_i)\right] / n\right\}$.

expresiones (6.8) y (6.9) las diferencias salariales quedan recogidas de la siguiente forma:

$$\begin{aligned}
 Ln(G_{ei}+1) &= Ln(\tilde{W}_e/\tilde{W}_i) \\
 &= Ln(\tilde{W}_e) - Ln(\tilde{W}_i) \\
 &= \bar{X}'_e \hat{\beta}_e - \bar{X}'_i \hat{\beta}_i
 \end{aligned} \tag{6.10}$$

Una vez estimadas las diferencias salariales también podemos estimar su descomposición, recogida en la ecuación (6.7), de este modo:

$$Ln(G_{ei}+1) = \bar{X}'_e (\hat{\beta}_e - \beta^0) + \bar{X}'_i (\beta^0 - \hat{\beta}_i) + (\bar{X}'_e - \bar{X}'_i)' \beta^0 \tag{6.11}$$

donde β^0 es el estimador de los coeficientes cuando no existe discriminación salarial. Comparando la ecuación (6.11) con la (6.7) tenemos que el primer término refleja el nepotismo hacia los españoles, el segundo la discriminación en contra de los inmigrantes y el tercero las diferencias de productividad.

Como se puede apreciar en las ecuaciones (6.11) y (6.7) el supuesto esencial para cuantificar la discriminación salarial es identificar cuál es la verdadera estructura salarial en ausencia de discriminación, es decir, cuál es el valor de β^0 . Como señalan Oaxaca y Ransom (1994), el valor del parámetro viene dado por la siguiente expresión:

$$\beta^0 = \Omega \hat{\beta}_e + (I - \Omega) \hat{\beta}_i \tag{6.12}$$

en donde Ω es la matriz de ponderaciones. Resulta evidente, que dados $\hat{\beta}_e$ y $\hat{\beta}_i$, cualquier supuesto sobre el vector de coeficientes β^0 se reduce a dar una definición concreta a la matriz Ω .

Por ejemplo, si la estructura salarial no discriminatoria corresponde a los inmigrantes su valor sería $\Omega=0$, mientras que si corresponde a los españoles tendríamos que $\Omega=I$. Son precisamente estos dos supuestos sobre la matriz de ponderación los que realiza Oaxaca (1973) y Blinder (1973), así como otros muchos en numerosos trabajos basados

en dichos artículos. Sin embargo, distintos estudios posteriores proponen otras ponderaciones como son el caso de Reimers (1983) que elige $\Omega_r=(0,5)I$, y de Cotton (1988) que propone una matriz $\Omega_c= I_{gm} \cdot I$, donde I_{gm} es la proporción que presenta el grupo mayoritario en la muestra.

Por tanto, parece existir una cierta divergencia sobre cuál debe ser la matriz de ponderaciones utilizada. Sin embargo, Neumark (1988) demuestra que para obtener el valor de la matriz de ponderaciones Ω se puede realizar la estimación por MCO de la muestra compuesta por españoles e inmigrantes de manera conjunta. De esta forma, el vector de coeficientes β^0 se estima mediante la siguiente expresión:

$$\hat{\beta} = (X'X)^{-1}X'Y = \beta^0 \quad (6.13)$$

donde X es la matriz de variables independientes para la muestra conjunta e Y es el vector formado por el logaritmo de los salarios de españoles e inmigrantes. Una vez estimada la estructura salarial no discriminatoria, queda por definir la matriz de ponderaciones, Ω , que permita obtener el vector de coeficientes recogidos en la expresión (6.13):

$$\Omega_0 = (X'X)^{-1}(X'_E X_E) \quad (6.14)$$

donde X es la matriz de observaciones para la muestra conjunta y X_E es la matriz de variables independientes para los españoles (o cualquier grupo mayoritario). Aplicando el cálculo matricial, Oaxaca y Ransom (1994) demuestran la siguiente igualdad:

$$\beta^0 = \Omega_0 \hat{\beta}_e + (I - \Omega_0) \hat{\beta}_i = \hat{\beta} \quad (6.15)$$

que es la expresión que se ha de utilizar para explicar las diferencias salariales cuando existe simultáneamente nepotismo y discriminación.

6.1. Estimación de la discriminación salarial

El objetivo de este apartado es separar el diferencial salarial en sus tres componentes, tal como se recogió en la ecuación (6.7):

$$\text{Ln}(G_{ei} + 1) = \text{Ln}(\delta_{eo} + 1) + \text{Ln}(\delta_{oi} + 1) + \text{Ln}(Q_{ei} + 1)$$

para ello debemos estimar las funciones de ingresos, ya que los tres términos de la ecuación anterior se pueden obtener mediante la ecuación (6.11):

$$\text{Ln}(G_{ei} + 1) = \bar{X}'_e(\hat{\beta}_e - \beta^0) + \bar{X}'_i(\beta^0 - \hat{\beta}_i) + (\bar{X}'_e - \bar{X}'_i)\beta^0$$

Por tanto, utilizaremos las estimaciones realizadas en el capítulo quinto. Es decir, utilizaremos los modelos de demanda de características ya estimados para la EES de 2002 tanto para los trabajadores nacionales como para los inmigrantes. Más concretamente utilizaremos las estimaciones para ambos grupos del modelo (5.8). Dado que en dicho capítulo ya se han presentado los estimadores de los coeficientes, no comentaremos nada al respecto de éstos.

Tabla 33 Medias de las variables del modelo 5.8

	Inmigrantes	Españoles o asimilados	Todos
(Constante)	1.00	1.00	1.00
Sexo	0.72	0.61	0.62
joven	0.38	0.30	0.30
Años de educación	10.76	13.60	13.52
Antigüedad total en años	1.26	7.63	7.45
Antigüedad al cuadrado	6.93	142.92	139.01
Tipo de jornada	0.13	0.10	0.10
Tamaño de la unidad	0.53	0.85	0.84
Propiedad o control	0.99	0.91	0.91
Mercado	0.42	0.61	0.60
Duración del contrato	0.59	0.27	0.28
Dirección empresas con más de 10	0.00	0.01	0.01

trabajadores			
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.01	0.06	0.05
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.01	0.06	0.05
Técnicos y profesionales de apoyo	0.03	0.14	0.13
Empleados de tipo administrativo	0.05	0.12	0.12
Servicios de restauración y personales	0.13	0.07	0.08
Servicios de protección y seguridad	0.00	0.01	0.01
Dependientes de comercio	0.03	0.06	0.05
Construcción cualificados	0.17	0.09	0.09
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	0.06	0.06	0.06
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.03	0.02	0.02
Operadores de maquinaria fija	0.08	0.10	0.10
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.04	0.05	0.05
Industrias extractivas	0.00	0.00	0.00
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.00	0.01	0.00
Comercio y reparación	0.11	0.16	0.16
Hostelería	0.18	0.06	0.06
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.03	0.05	0.05
Intermediación financiera	0.00	0.03	0.03
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.14	0.14	0.14
Educación	0.01	0.05	0.05
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0.02	0.09	0.09
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	0.03	0.03	0.03
LN del salario bruto hora con pagas extras prorrateadas	1.79	2.10	2.09
Salario Hora con pagas extras prorrateadas	6.27	9.18	9.10

Por otra parte, para poder descomponer las diferencias salariales no sólo necesitamos la estimación de los parámetros del modelo, incluida la del modelo para ambos tipos de trabajadores de forma conjunta, sino también el vector de medias de las variables explicativas. Por esta causa, en la se recogen los valores medios de las diferentes variables.

De los datos de la tabla 32 destaca la diferencia entre los años medios de antigüedad entre inmigrantes y nacionales, ya que los primeros tienen 1,26 años mientras los segundos 7,63. Otro factor diferencial son los años de educación, ya que los inmigrantes tienen 10,76 frente a los 13,60 de los trabajadores nacionales y asimilados. En cuanto a las diferencias en el puesto de trabajo, se observa que los inmigrantes duplican a los trabajadores nacionales en los contratos temporales. Por otra parte, los inmigrantes trabajan más en empresas más pequeñas y con un mercado menor, siendo su representación inferior también las ocupaciones más altas.

Tabla 34. Estimación por MCO del modelo 5.8 para todos los trabajadores

Variables	β	B	t
(Constante)	1.5904		1856.56
Sexo	0.1581	0.1721	628.73
joven	-0.0558	-0.0574	-217.96
Años de educación	0.0124	0.1019	310.48
Antigüedad total en años	0.0236	0.4838	550.19
Antigüedad al cuadrado	-0.0003	-0.2063	-256.17
Tipo de jornada	0.0001	0.0001	0.40
Tamaño de la unidad	0.0770	0.1479	514.18
Propiedad o control	-0.1077	-0.0676	-198.00
Mercado	0.0622	0.0941	320.03
Duración del contrato	-0.0759	-0.0763	-267.57
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	0.8469	0.2258	882.85
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.7410	0.3752	1134.11
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.5934	0.3014	941.57
Técnicos y profesionales de apoyo	0.3221	0.2454	717.19
Empleados de tipo administrativo	0.0758	0.0556	173.71
Servicios de restauración y personales	0.0715	0.0424	129.94
Servicios de protección y seguridad	0.0364	0.0092	37.19
Dependientes de comercio	0.0592	0.0302	101.19

Construcción cualificados	0.1310	0.0852	272.54
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	0.1694	0.0910	318.93
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	-0.0464	-0.0153	-60.62
Operadores de maquinaria fija	0.0638	0.0429	134.16
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.0733	0.0358	127.86
Industrias extractivas	0.0958	0.0113	48.88
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.2199	0.0346	148.95
Comercio y reparación	-0.0728	-0.0601	-196.07
Hostelería	-0.0724	-0.0388	-129.67
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.0273	0.0127	49.39
Intermediación financiera	0.2126	0.0859	329.33
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	-0.1124	-0.0862	-285.32
Educación	0.0004	0.0002	0.67
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	-0.1100	-0.0711	-178.26
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	-0.0751	-0.0276	-111.36
R ² Ajustado		73,2%	
F de Snedecor		420.375,7	
Individuos		135.473	

En cuanto a las retribuciones, el salario hora medio de los trabajadores españoles y asimilados es de 9,18 euros mientras que el de los trabajadores inmigrantes es de 6.27 euros. La diferencia salarial es en términos logarítmicos del 31,42% a favor de los trabajadores nacionales y asimilados. La tasa de variación convencional, $e^{0,3142} - 1$, dicha diferencia es del 36,91%.

En la tabla 34 se presenta la descomposición del diferencial salarial entre hombres y mujeres utilizando la ecuación (6.11) y la matriz de ponderaciones propuesta por *Neumark*. En la columna (1) presentamos la diferencia salarial y el porcentaje de ésta sobre el total. Las columnas (2) y (3) muestran la descomposición del diferencial logarítmico de los ingresos en el componente discriminatorio total y en el que recoge las distintas productividades. Para explicar la descomposición del coeficiente de discriminación en la columna (4) se estima qué porcentaje de dicho coeficiente se debe

al nepotismo hacia los trabajadores españoles y en la columna (5) cuál se produce por la discriminación en contra de los inmigrantes.

Tabla 35 Descomposición del diferencial salarial

	Ln ($G_{ei} + 1$) = 0,3142		Ln ($D_{ei} + 1$) = 0,0061	
Estructura (1)	Ln ($D_{ei} + 1$) (2)	Ln ($Q_{ei} + 1$) (3)	Ln ($\delta_{eo} + 1$) (4)	Ln ($\delta_{oi} + 1$) (5)
Diferencia	0,0061	0,3081	0,0002	0,0059
Porcentaje	1,95	98,05	0,06	1,89

En términos logarítmicos las diferencias salariales brutas (ajustadas) entre inmigrantes y trabajadores nacionales son del 31,42%. El porcentaje de las diferencias salariales atribuible a la discriminación es del 0,61%, mientras que el 30,81% se debe a distintas características personales.

En cuanto a la causa que origina la discriminación observamos cómo un 0,02% se debe a un trato de favor hacia los trabajadores nacionales, mientras que el otro 0,59% restante se debe a un comportamiento discriminatorio en contra de los trabajadores inmigrantes.

En términos porcentuales, y respecto a la diferencia total logarítmica, podemos afirmar que el 1,95% de la diferencia salarial tiene su origen en la discriminación salarial (del que el 0,06% es debido a un favoritismo hacia los trabajadores nacionales y el 1,89% restante a una discriminación en contra de los inmigrantes), mientras que el 98,05% restante se origina debido a las diferentes características que presentan los trabajadores nacionales frente a las inmigrantes.

Si tenemos en cuenta que la diferencia salarial entre inmigrantes y trabajadores nacionales es de 2,91 euros por hora, según las medias de la tabla 32, los porcentajes anteriores implican que en ausencia de discriminación el salario medio de los trabajadores nacionales se tendría que reducir en 0,001 euros (el 0,06% de 2,91) quedando en 9,183 euros por hora, mientras que el de los inmigrantes se tendría que incrementar en 0,05 euros (el 1,89% de 2,91 euros) cifrándose su salario medio en 6,32

euros. De esta forma, el diferencial bruto sería de 2,85 euros por hora, es decir, los trabajadores nacionales ganarían un 31,00% más que los inmigrantes debido a su mayor productividad, recogida en sus superiores valores medios de las variables explicativas.

Estos resultados ponen de manifiesto un aspecto esencial de la investigación que no es otro que la ausencia de discriminación salarial en España en contra de los inmigrantes, lo que supone que el mercado actúa eficientemente en lo relativo a la fijación de retribuciones. Es decir, las diferencias en las variables explicativas de cada una de las muestras son las que justifican las diferencias salariales entre los trabajadores nacionales y los trabajadores inmigrantes.

Por este motivo, una vez cuantificada la discriminación salarial, resta por analizar el efecto de las variables explicativas sobre las diferencias de productividad y sobre el coeficiente de discriminación. Con este propósito detallamos en las tablas siguientes la influencia de cada variable explicativa en cada uno de los miembros de la ecuación (6.11):

$$\text{Ln}(G_{ei}+1) = \bar{X}'_e(\hat{\beta}_e - \beta^0) + \bar{X}'_i(\beta^0 - \hat{\beta}_i) + (\bar{X}'_e - \bar{X}'_i)\beta^0$$

Tabla 36 Las variables en la descomposición del diferencial salarial. España

Variables	Ln (D _{ei} + 1) = 0,0061		Ln (G _{ei} + 1) = 0,3142	
	Ln(δ _{eo} +1)	Ln (δ _{oi} +1)	Ln (Q _{ei} +1)	Ln (D _{ei} +1)
(Constante)	-0.0049	-0.0660	0.0000	-0.0709
Sexo	0.0003	0.0195	-0.0164	0.0197
joven	-0.0007	-0.0168	0.0043	-0.0175
Años de educación	0.0027	0.0549	0.0351	0.0576
Antigüedad total en años	-0.0027	-0.0195	0.1505	-0.0221
Antigüedad al cuadrado	0.0011	0.0019	-0.0447	0.0030
Tipo de jornada	0.0000	0.0016	0.0000	0.0016
Tamaño de la unidad	0.0006	0.0185	0.0250	0.0191
Propiedad o control	0.0005	-0.0022	0.0089	-0.0017
Mercado	0.0010	0.0195	0.0114	0.0204
Duración del contrato	-0.0005	-0.0296	0.0246	-0.0300
Dirección empresas con más de 10	0.0000	0.0001	0.0108	0.0001

trabajadores				
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.0000	0.0003	0.0309	0.0003
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.0001	0.0002	0.0296	0.0002
Técnicos y profesionales de apoyo	0.0002	0.0006	0.0360	0.0008
Empleados de tipo administrativo	0.0003	0.0024	0.0057	0.0027
Servicios de restauración y personales	0.0002	0.0081	-0.0041	0.0084
Servicios de protección y seguridad	0.0000	0.0002	0.0004	0.0002
Dependientes de comercio	0.0001	0.0007	0.0015	0.0008
Construcción cualificados	0.0004	0.0089	-0.0103	0.0094
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	0.0002	0.0014	0.0011	0.0015
Cualificados artes gráficas, textil y alimentación	0.0001	0.0004	0.0002	0.0005
Operadores de maquinaria fija	0.0003	0.0034	0.0014	0.0037
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.0002	0.0012	0.0011	0.0014
Industrias extractivas	0.0000	-0.0005	-0.0001	-0.0005
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.0000	0.0001	0.0010	0.0001
Comercio y reparación	0.0004	0.0047	-0.0043	0.0050
Hostelería	-0.0001	-0.0066	0.0087	-0.0067
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.0001	0.0010	0.0003	0.0011
Intermediación financiera	0.0000	0.0002	0.0069	0.0002
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.0000	-0.0050	0.0005	-0.0050
Educación	0.0001	0.0005	0.0000	0.0006
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0.0001	-0.0002	-0.0080	-0.0001
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	0.0001	0.0019	0.0001	0.0020
Total	0.0002	0.0059	0.3081	0.0061

Las tablas se dividen en dos partes. En la primera obtenemos la descomposición del coeficiente de discriminación total en sus dos términos: nepotismo (columna 2) y

discriminación (columna 3). En la segunda descomponemos las diferencias salariales en el término que recoge las distintas productividades de trabajadores nacionales e inmigrantes (columna 4) y el coeficiente de discriminación total (columna 5). En la columna (1) se señalan las variables que hemos utilizado en la descomposición de los ingresos. En la tabla 35 se presentan los valores de las diferencias salariales, mientras que en la tabla 36 se refleja el resultado en proporción de la diferencia salarial total.

Tabla 37 Las variables en la descomposición del diferencial salarial (%).

Variables	Ln ($D_{ei} + 1$) = 0,0061		Ln ($G_{ei} + 1$) = 0,3142	
	Ln ($\delta_{eo}+1$)	Ln ($\delta_{oi}+1$)	Ln ($Q_{ei}+1$)	Ln ($D_{ei}+1$)
(Constante)	-1.5614	-21.0165	0.0000	-22.5779
Sexo	0.0833	6.1996	-5.2102	6.2829
joven	-0.2185	-5.3592	1.3763	-5.5777
Años de educación	0.8604	17.4868	11.1594	18.3472
Antigüedad total en años	-0.8548	-6.1923	47.8967	-7.0471
Antigüedad al cuadrado	0.3424	0.6104	-14.2314	0.9528
Tipo de jornada	-0.0033	0.5248	-0.0013	0.5215
Tamaño de la unidad	0.1938	5.8768	7.9684	6.0706
Propiedad o control	0.1703	-0.7059	2.8388	-0.5357
Mercado	0.3034	6.1962	3.6238	6.4996
Duración del contrato	-0.1459	-9.4055	7.8183	-9.5514
Dirección empresas con más de 10 trabajadores	0.0050	0.0420	3.4487	0.0470
Profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario	0.0125	0.0926	9.8268	0.1052
Profesiones asociadas a 1 ciclo universitario	0.0261	0.0496	9.4172	0.0758
Técnicos y profesionales de apoyo	0.0623	0.2031	11.4609	0.2654
Empleados de tipo administrativo	0.0988	0.7694	1.8059	0.8682
Servicios de restauración y personales	0.0765	2.5834	-1.3013	2.6600
Servicios de protección y seguridad	0.0107	0.0627	0.1335	0.0734
Dependientes de comercio	0.0274	0.2245	0.4700	0.2519
Construcción cualificados	0.1333	2.8450	-3.2878	2.9783
Cualificados industrias extractivas, metalurgia y maquinaria	0.0503	0.4429	0.3470	0.4932
Cualificados artes gráficas, textil y	0.0243	0.1333	0.0680	0.1576

alimentación				
Operadores de maquinaria fija	0.0912	1.0940	0.4401	1.1853
Conductores y operadores de maquinaria móvil	0.0562	0.3901	0.3575	0.4463
Industrias extractivas	-0.0047	-0.1668	-0.0223	-0.1715
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	0.0013	0.0227	0.3269	0.0240
Comercio y reparación	0.1162	1.4876	-1.3627	1.6038
Hostelería	-0.0163	-2.1098	2.7692	-2.1261
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.0205	0.3296	0.0944	0.3501
Intermediación financiera	-0.0009	0.0606	2.1870	0.0597
Inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales	0.0004	-1.5952	0.1517	-1.5948
Educación	0.0327	0.1704	0.0047	0.2031
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	0.0329	-0.0627	-2.5480	-0.0297
Otras actividades y servicios sociales; servicios personales	0.0293	0.6085	0.0250	0.6378
Total	0.0559	1.8929	98.0512	1.9488

Porcentaje sobre el total de la diferencia salarial

En los resultados recogidos la tabla 36 podemos señalar que las distintas características productivas de los trabajadores nacionales frente a los trabajadores inmigrantes permiten explicar el 98,05% de la diferencia de salarios en términos logarítmicos. Es decir, el 0,3081 de la diferencia total se debe a que los trabajadores nacionales y asimilados presentan unas características diferentes, lo que se traduce en unos ingresos superiores sin que por ello exista discriminación alguna.

Los principales factores explicativos son las distintas características personales, laborales y de la empresa. Así la antigüedad aporta a las diferencias de productividad un 10,58% sobre la diferencia salarial, ya que los trabajadores nacionales presentan más de seis años de antigüedad media. Para calcular dicho efecto hemos tenido en cuenta tanto los años de antigüedad como su cuadrado. De esta forma obtenemos el porcentaje de la diferencia salarial atribuible tanto al efecto positivo (15,05%) que tiene la acumulación de los años de experiencia como a la depreciación (-4,47) que dicho

stock experimenta con el paso de los años. El mismo efecto se da en el caso del nivel de estudios. Los trabajadores nacionales tienen casi 3 años más de educación respecto a los trabajadores inmigrantes, lo que hace que la educación incremente en un 3,51% las diferencias de productividad a favor de los trabajadores nacionales.

Las otras variables laborales tienen un efecto similar sobre la diferencia salarial entre trabajadores nacionales e inmigrantes debido a las distintas características de éstos. El mayor número de trabajadores nacionales que trabajan en empresas con mercado amplio o con contrato fijo respecto a los inmigrantes aportan a las diferencias salariales respectivamente el 2,50% y el 2,46%.

Uno de los elementos más determinantes para explicar las diferencias salariales debidas a distintas características es la ocupación en la empresa. Destaca el 1,08% que aporta a las diferencias salariales la variable que recoge la dirección de empresas, ya que en dicha ocupación con una importante prima salarial el número de trabajadores nacionales es muy superior al de los inmigrantes. Aunque esta circunstancia no supone una discriminación salarial, la diferencia en el número medio de inmigrantes y trabajadores nacionales en el desempeño de tareas de dirección puede ser fruto de una política discriminatoria con relación a la igualdad de oportunidades en la promoción de las empresas. Finalmente, otro de los factores determinantes en las diferencias salariales no discriminatorias es la rama de actividad de la empresa.

Por otra parte, el coeficiente de discriminación explica el 1,95% restante de la diferencia salarial términos logarítmicos, es decir el 0,0061. Las variables a través de las cuáles se manifiesta un salario inferior para los inmigrantes, por motivos distintos a sus características, son aquellas que en la última columna de la tabla tienen signo positivo, siendo el trabajar en empresas multinacionales y el sexo las variables que más aportan al coeficiente de discriminación con un 2,04% y un 1,97% respectivamente. Lo que supone que a las mujeres inmigrantes se las discrimina en mayor medida y que las empresas con mercados grandes discriminan a los inmigrantes en relación a los trabajadores nacionales.

7. Conclusiones y recomendaciones

Uno de los rasgos más relevantes de los flujos más recientes de inmigración en España es su mayor heterogeneidad. Su composición ha variado significativamente en varias características relevantes: se componen ahora casi equilibradamente de personas de ambos sexos; predominan las personas en intervalos de edad más jóvenes pero adultos; entre los de algunos orígenes geográficos, la composición por niveles educativos no se aleja mucho de la que corresponde a la población española; y proceden de una gran variedad de áreas del mundo, con la inherente diversidad de rasgos socioculturales.

La inmigración en España es de carácter predominantemente económico y, más en concreto, de personas que buscan empleo, menos importancia tiene la inmigración por otros motivos como políticos, culturales o religiosos. La integración a través del empleo es, por tanto, la estrategia predominante de la mayoría de los inmigrantes que residen en España, al igual que en la mayor parte de los países de la UE.

Los datos ofrecidos sobre el mercado de trabajo en España nos permiten concluir que la fuerza laboral inmigrante está incrementando de forma muy notable la fuerza laboral en los segmentos menos cualificados del empleo. Podemos descartar un efecto de competencia entre trabajadores nacionales y extranjeros, lo que nos lleva a pensar que el mercado laboral estaría asimilando la fuerza laboral como un complemento necesario que resuelve la escasez del mercado autóctono y facilita el crecimiento económico.

Entre los inmigrantes existe una gran diversidad de situaciones, dependiendo de factores como: la edad, el sexo, las diferencias culturales y las diferencias de renta entre el país de origen y el de acogida. Una parte muy importante de los inmigrantes que vienen a España tienen como objetivo y/o necesidad la incorporación a su mercado laboral. Este aumento de la oferta de trabajo les lleva a aceptar empleos con baja remuneración, con altas tasas de temporalidad, a jornada parcial, con poco reconocimiento social, donde se les exige bajos niveles de cualificación y, en porcentajes elevados, dentro de la economía sumergida o de sectores de actividad algo

o muy precarizados como: el servicio doméstico, el cuidado de niños y personas mayores o los servicios sexuales.

En menos de una década la población inmigrante ha pasado de representar solo un 1,6% de la población total (en 1999) a suponer el 9% (en 2006). La inmigración está permitiendo frenar el envejecimiento de la población española, no sólo por la juventud relativa de la población inmigrante sino también porque ello está incrementando la natalidad. La tasa bruta de natalidad ha pasado de 9,19 en 1996 a 9,88 en 2000 y a 10,62 en 2004, y el indicador coyuntural de fecundidad, que mide el número de hijos por edad fértil, ha ido elevándose desde 1996 que es cuando obtuvo el valor más bajo (1,16) situándose ya en 2003 en 1,30.

Entre la población inmigrante, las diferencias de sexo no son apenas apreciables. Una de las características de la población inmigrante es su relativa juventud, llegando a representar la población de menos de 30 años. La población procedente de América Latina y África es, en términos generales, la que concentra mayores contingentes en los rangos de edad más jóvenes (menor de 30 años), mientras que la población procedente de la UE es la de mayor edad. Hay que destacar que la población inmigrante se concentra en tramos de edad cada vez más jóvenes, llegando hasta prácticamente el 40% el porcentaje de varones de menos de 30 años y a porcentajes superiores al 50% en el caso de las mujeres africanas. Al considerar la población de menos de 50 años, los porcentajes de menores de 30 superan, para ambos sexos, el 85% en 2006.

La proporción de ciudadanos de la UE que reside en España se ha visto bastante disminuida, a pesar de que los datos no son del todo comparables puesto que en 1999 sólo se consideran los individuos procedentes de la UE-15 y en 2006 se añaden los procedentes de los nuevos países miembros (UE-25). Por otro lado, se aprecia un incremento muy importante de las personas procedentes de América Latina, llegando a representar cerca del 50% en el caso de las mujeres.

Más del 80% del colectivo de extranjeros proviene de 16 países, predominando entre ellos los ecuatorianos, seguidos de marroquíes, rumanos y colombianos. Con la población procedente de estos cuatro países, se llega a cubrir más de la mitad de la población extranjera residente en España en 2005. Entre los países de la UE-25, el

Reino Unido ocupa el primer lugar; entre los países europeos extracomunitarios destaca Rumania; para los países de América Latina, Ecuador está en la primera posición; Marruecos ocupa el primer lugar para los países del continente africano; Pakistán, seguido de cerca por China, son los países que destacan en el continente asiático; y, entre el grupo denominado Resto del mundo, Estados Unidos ocupa la primera posición.

En la distribución de inmigrantes entre las diferentes regiones españolas, los porcentajes más elevados los podemos encontrar en las comunidades de Cataluña, Madrid, Valencia y Andalucía, en los dos periodos analizados (véase ilustración 1), mientras que las regiones de Extremadura, Asturias, Cantabria y La Rioja muestran porcentajes inferiores al 1,15%. Los individuos que provienen de los países de la UE-25 prefieren como regiones de destino la costa mediterránea, Canarias y la Comunidad de Madrid. Por el contrario, las regiones insulares no están entre las preferidas por los inmigrantes procedentes de América Latina y del resto del mundo.

Se han construido unos coeficientes de especialización en los que se tiene en cuenta tanto la proporción de inmigrantes en una región sobre su población total como la proporción de inmigrantes en España en su conjunto. Estos indicadores de especialización permiten valorar la intensidad de la presencia de inmigrantes en cada región española.

- Mientras que en 1999 eran Cataluña, Baleares y Canarias las regiones que presentaban una intensidad más alta, con valores de los índices de especialización por encima de 150; en el 2006, es la comunidad de Madrid, la Valenciana y Baleares las que presentan una intensidad mas elevada.
- En el otro extremo, encontramos que, en 1999, son las regiones de la cornisa cantábrica (Asturias, Cantabria y País Vasco) junto a Navarra, Extremadura y Castilla-La Mancha las que presentan una intensidad muy baja en el fenómeno de la inmigración. Por el contrario, en 2006 las regiones de muy baja intensidad son Asturias, Extremadura y Galicia.

- Los individuos procedentes de los de la **UE-25** prefieren como lugar de residencia los dos archipiélagos y la Comunidad Valenciana. Un porcentaje elevado de la población procedente de los países de la UE ni siquiera forma parte del colectivo de población activa, es decir son mayores de 65 años.
- Los inmigrantes procedentes del **Resto de Europa** se asientan con mayor intensidad en la Comunidad de Madrid, la Valenciana, Castilla-La Mancha, Aragón y La Rioja. Estos inmigrantes están empleados en la mayoría de los casos en la agricultura y la construcción, sectores de elevada actividad en estas regiones.
- Para los inmigrantes procedentes de **América Latina**, la intensidad de localización es muy alta en Baleares y la Comunidad de Madrid, y alta en Navarra, La Rioja, Cataluña, Comunidad Valenciana y Murcia. Sus preferencias de empleo están centradas en el sector servicios y también en la agricultura. La existencia de mercados de trabajo intensivos en mano de obra de baja cualificación (agricultura y, en menor medida, construcción) justifica los valores mostrados en los índices de especialización en Navarra, La Rioja y Murcia.
- Los inmigrantes procedentes del **continente africano** se localizan con muy alta intensidad en Cataluña, Baleares, La Rioja y Murcia; y con intensidad alta en Aragón, la Comunidad Valenciana y Castilla-La Mancha. La agricultura y la construcción son los sectores en los que se concentran mayor número de empleados de origen africano.
- La población procedente de los **países asiáticos** prefiere como lugar de asentamiento en España las comunidades de Cataluña, Madrid y ambos archipiélagos. El sector servicios, sobre todo las ramas de comercio y hostelería, ocupa el primer lugar entre sus preferencias laborales.
- En la agrupación **Resto del mundo** se han incluido los inmigrantes procedentes de América del Norte y Oceanía. La presencia de población proveniente de estas zonas no es muy habitual en España y representan porcentajes bastante bajos en las cifras globales de inmigrantes, concretamente, para España en su conjunto el porcentaje

sobre el total de población inmigrante es del 0,38% en 2006. Los errores muestrales se elevan bastante al considerar este colectivo de inmigrantes, reducido en número y heterogéneo en contenido. Aún así los resultados reflejan que las comunidades de Baleares, Madrid, Andalucía y Asturias presentan los coeficientes de especialización más elevados.

Los extranjeros procedentes de los países de la UE, del continente asiático y del Resto del mundo son los que más años llevan residiendo en España. En el lado opuesto, se encuentran los inmigrantes procedentes de los países de la Europa extracomunitaria y América Latina con una mayor proporción de personas que han llegado recientemente a nuestro país.

Los datos de reparto de la población inmigrante por sexo nos muestran unas proporciones similares entre hombres y mujeres, si observamos las cifras totales. Sin embargo, al observar la distribución para las distintas agrupaciones de países, se aprecian algunas diferencias. Los extranjeros procedentes de la UE se reparten por igual entre varones y mujeres, pero entre los inmigrantes procedentes del Resto de Europa y América latina hay un predominio de mujeres, al contrario de lo que ocurre con el contingente procedente de África y del Resto del mundo (en su mayor parte del continente asiático) que se encuentra mucho más feminizado.

En términos generales, los niveles educativos de la población extranjera en 1999 eran más elevados que los de la población autóctona. Sin embargo, la tendencia ha sido a la convergencia, pues entre los años 1999 y 2006, los niveles de estudio de la población autóctona han mejorado considerablemente, mientras que, en el caso de la población extranjera, la entrada de inmigrantes procedentes de países con un menor nivel de desarrollo, en especial de los países africanos, ha reducido ligeramente el porcentaje de población con estudios superiores, si bien, también se ha minorado el porcentaje de extranjeros con estudios primarios.

Los aparentemente elevados niveles educativos de la población extranjera total, esconden considerables diferencias entre los colectivos procedentes de distintos países. Así, mientras los individuos procedentes de los países de la UE-25 (sin incluir España)

muestran los niveles educativos más elevados, con prácticamente un 40% de población con estudios superiores y con, tan solo, un 13% de población en los más bajos niveles educativos, los inmigrantes procedentes del continente africano presentan los niveles educativos más bajos, con un 54% de individuos analfabetos o con estudios primarios.

El porcentaje de ocupados de la población inmigrante supera al de los no inmigrantes en ambos períodos analizados, pero especialmente en 2006, con diferencias superiores a 16 puntos porcentuales. Los motivos laborales, que impulsan a los individuos a emigrar, configuran unas pirámides de edad de la población inmigrante concentradas en los tramos de edad activa. Los mayores porcentajes de población parada entre el colectivo de inmigrantes reflejan la existencia de un tipo de paro no relacionado directamente con la evolución del ciclo económico.

De la comparación de los datos de participación laboral para la población inmigrante con los correspondientes a la población autóctona, nos encontramos tasas de actividad y empleo superiores para los primeros. En lo que se refiere a las tasas de paro, nos encontramos diferencias entre los dos períodos objeto de análisis, así en el 2º trimestre de 1999, la población inmigrante mostraba tasas de paro algo inferiores a las de la población autóctona, sin embargo, las políticas de empleo y la recuperación del ciclo económico parecen no haber afectado por igual a ambos colectivos de población, y en el 2006, la tasa de paro de la población no inmigrante era prácticamente del 8%, mientras que la de los inmigrantes rozaba casi el 12%. A ello ha contribuido también, en buena medida, el continuado flujo de inmigrantes que, año tras año, ha ido incrementando el conjunto de la población activa disponible.

Desde el punto de vista de la teoría económica, el incremento de la inmigración en nuestro país en los últimos años ha permitido un mayor crecimiento económico y una moderación salarial sobre todo en aquellos sectores en los que el peso del empleo inmigrante es mayor. La inmigración no ha supuesto un aumento de las tasas de paro en España por los incrementos en la demanda de empleo que acompaña a la moderación salarial y a los incrementos en la renta disponible y el PIB. No obstante, si bien es cierto que el colectivo de población inmigrante ha aportado en la última década una mano de obra imprescindible para el progreso de la economía española, especialmente en el sector agrícola y de la construcción, también lo es que la demanda de mano de

obra inmigrante empieza a manifestar algunos síntomas de no ser una fuente inagotable capaz de absorber indefinidamente nuevos flujos migratorios.

Se aprecian diferencias importantes en las tasas de actividad entre la población procedente de los países de la UE (que alcanza el 58% en 2006) y la procedente del resto de agrupaciones de países (que varía en 2006 entre el 74% del Resto del mundo y casi el 84% para la población procedente del Resto de Europa y América Latina). Las tasas de empleo muestran diferencias similares a las tasas de actividad para los diferentes colectivos de inmigrantes. Con respecto a las tasas de paro, se aprecian unas diferencias considerables entre la población procedente del Resto del mundo (africanos y asiáticos, fundamentalmente) que muestra una tasa de paro que supera el 15% en 2006, y la población de los países europeos y de América Latina con tasas de paro entre el 10 y el 11%.

Mientras la población procedente del Resto del mundo ve disminuir considerablemente su tasa de paro entre 1999 y 2006, la población procedente del Resto de Europa, aumenta su tasa de paro, aunque hay que tener en cuenta la diferente composición de la muestra en los dos períodos considerados. El resto de tasas de paro de la población inmigrante parece no ser muy sensible a la recuperación del ciclo económico que tiene lugar entre los dos períodos analizados, y apenas sufre cambios.

En cuanto a los estratos ocupacionales en los que se sitúan los inmigrantes, podemos destacar la concentración de los ocupados en el sector servicios, en especial en las ramas de *Comercio y hostelería* y *Otros servicios*, y en el sector *Construcción*.

La evolución productiva española en relación a los sectores económicos, ha seguido una tendencia hacia la terciarización de la economía, en paralelo con el declive del sector primario y secundario. El sector de la construcción también ha tenido un desarrollo importante, sobre todo durante los últimos cinco años. Este desarrollo del sector construcción ha generado muchos empleos para la población inmigrante, pasando de representar el 8% del empleo inmigrante al 21%, proporciones que convierten al sector construcción en el único que aumenta su peso relativo entre los ocupados inmigrantes

A lo largo del periodo considerado, y en paralelo con el proceso de terciarización de la economía española, el empleo inmigrante ha perdido peso relativo en la agricultura y en la industria, habiendo crecido solo en la industria y en los servicios. En 2006 las dos terceras partes de los inmigrantes se encuentran ya en el sector de servicios.

Las ramas de *Comercio y hostelería* y *Otros servicios* ocupan las primeras posiciones. A partir del año 2004, la *Construcción* ha desbancado a la rama de *Otros servicios* en el ranking de distribución de actividades. Entre los ocupados de las tres ramas de actividad citadas reúnen a algo más del 66% de la población ocupada inmigrante en 2006, y si incluimos la *Intermediación financiera y actividades inmobiliarias* y *Agricultura, silvicultura y pesca* quedan englobados el 80% de los ocupados extranjeros. La rama de Comercio y hostelería está concentrando un alto porcentaje de inmigrantes que ocupan, principalmente, empleos temporales con bajo nivel de cualificación y a jornada parcial.

Destaca la importancia en la ocupación inmigrante de las ramas de actividad en las que sus empleos exigen menor grado de cualificación y están peor remunerados como es el caso de la *Agricultura, la construcción y el comercio*. Asimismo, la rama en la que se concentra un porcentaje elevado de no inmigrantes es la de *Administración Pública, educación y actividades sanitarias*, en las que apenas hay representación de la población inmigrante.

Las barreras al acceso de la población inmigrante en ciertas categorías profesionales es una fuente más de segregación, la denominada segregación vertical. Un porcentaje muy elevado de inmigrantes está realizando trabajos que no exigen una cualificación determinada. Las cifras de Trabajadores no cualificados dentro del colectivo de inmigrantes giran en torno al 37% en los últimos periodos analizados, mientras que para la población autóctona este porcentaje se sitúa tan solo en el 12%.

Las tres categorías profesionales que ocupan las primeras posiciones por el volumen de empleo son las mismas, aunque no en el mismo orden, para la población inmigrante y no inmigrante, con cifras que, en 2006, alcanzan unos porcentajes totales del 77,5 de los ocupados inmigrantes y del 43,2 de los ocupados de nacionalidad española. Estas categorías profesionales son: *Trabajadores no cualificados; Trabajadores de servicios*

de restauración, personales, protección y vendedores de comercio; y Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería.

Las tres categorías de mayor peso entre los inmigrantes se encuentran en las posiciones más bajas de la escala profesional, y aunque algunas categorías requieran un cierto grado de cualificación, como las que se asocian al sector construcción y a los servicios de comercio y restauración, no suele ser muy importante.

En la más alta escala profesional, *Directivos de las empresas y de las AA.PP.*, el porcentaje de inmigrantes apenas supera en 2006 el 3%, mientras que el porcentaje de no inmigrantes se acerca al 8%. La evolución de esta categoría profesional para el colectivo inmigrante es decreciente, comenzando con porcentajes relativos del 13%, superiores incluso a los de la población autóctona, pero disminuyendo en años posteriores hasta el 3%, debido a la entrada masiva de inmigrantes procedentes de países poco desarrollados.

El 57% de los ocupados inmigrantes en 2006 son varones frente al 43% de mujeres, mientras que para los ocupados nacionales el 60% son varones y el 40% restante mujeres. Los ocupados procedentes de los países europeos ajenos a la UE y de América Latina presentan un reparto similar entre hombres y mujeres en 2006, aunque en 1999 había un porcentaje mas elevado de mujeres. El resto de ocupados inmigrantes, principalmente africanos, presentan proporciones mayoritarias de varones para los dos períodos analizados, con porcentajes superiores al 75% de ocupados varones.

Al analizar las diferencias en el patrón de inserción laboral de los inmigrantes y no inmigrantes haciendo la distinción por sexo, tanto para las distintas ramas de actividad que dan lugar a la segregación horizontal, como por categorías profesionales, que nos proporciona la segregación vertical, nos vamos a encontrar con una doble, e incluso triple (incluyendo la de género) fuente de segregación, que en la mayoría de los casos acaba dando entrada a la discriminación. La condición de inmigrante o no inmigrante provoca importantes segmentaciones del mercado laboral, al ocupar el colectivo de inmigrantes los estratos profesionales más bajos, así como las ramas de actividad más desvalorizadas socialmente.

Dentro del colectivo de inmigrantes, las diferencias de género son una fuente importante de segregación. Las mujeres inmigrantes constituyen una especie de subsegmento del mercado laboral femenino ya de por sí más restringido que el de los varones, y que ocupa los trabajos del último escalafón de la escala laboral, agrupando los trabajos con menor remuneración y peores condiciones. El abanico de posibilidades de las mujeres inmigrantes es mucho más reducido que el de los inmigrantes varones. Aún podríamos señalar una fuente más de segregación, que sería la etnia o la nacionalidad del inmigrante, de manera que no todos los inmigrantes tienen acceso a los mismos segmentos laborales, dependiendo la rama de actividad y categoría profesional en la que se ubican de la formación, el idioma y la adaptabilidad cultural de cada grupo.

En términos generales, las ramas de actividad catalogadas como masculinizadas y feminizadas suelen ser las mismas para la población inmigrante y la autóctona, aunque con diferencias cuantitativas. Se han considerado como ramas masculinizadas aquellas en las que en la distribución por sexo se supera el 60% de ocupados varones, quedando en este grupo: la *Agricultura*, las tres ramas de la *Industria*, la *Construcción* y el *Transporte*. Por el contrario, las ramas feminizadas serían las que en la distribución por sexo se supera el 60% de ocupados mujeres; en este caso, tan solo la rama de *Otros servicios* cumple con claridad este criterio, y la rama de *Administración Pública, educación y actividades sanitarias*, se podría considerar feminizada entre la población inmigrante y próxima a cumplir el criterio establecido para la población autóctona.

Los mayores porcentajes de inmigrantes varones están empleados en las categorías de *Trabajadores no cualificados* y de *Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y otras industrias*. Es evidente que muchas de las categorías profesionales están íntimamente relacionadas con determinadas ramas de actividad. Y, en el caso concreto de los elevados porcentajes de *Artesanos y trabajadores cualificados*, se trata de ocupados en el sector construcción, que, a pesar de no requerir unos niveles elevados de cualificación, se encuadran en esta categoría.

También cabe admitir que una parte significativa de estos inmigrantes, antes no cualificados, han adquirido experiencia y especialización, dando lugar a una mayor dominancia del grupo de inmigrantes encuadrados como trabajadores cualificados. A

una distancia considerable de las dos categorías citadas, encontramos los *Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio*, ocupación ligada también a la rama de actividad de *Comercio y hostelería*. Estas tres categorías juntas suman un 74% de los ocupados inmigrantes varones en 2006.

Por su parte, las mujeres inmigrantes destacan en las categorías de *Trabajadores no cualificados* y de *Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio*, representando ambas conjuntamente el 80% del total del colectivo, situándose la representación individual del resto de ocupaciones por debajo del 10%, en casi todo el período analizado (gráfico 20).

Los cargos directivos, incluidos en la más alta escala profesional, tienen un peso del 9% entre los ocupados varones autóctonos, frente al 4% de sus homólogos inmigrantes. La mujer tiene un menor peso en esta categoría, con porcentajes que en 2006 representan el 6% de las féminas autóctonas frente a algo más del 2% entre las inmigrantes.

La entrada de flujos de inmigrantes está permitiendo frenar el envejecimiento de la población española, dada la relativa juventud de la población inmigrada. Hay un reparto diferente de la población ocupada inmigrante por tramos de edad entre las distintas agrupaciones de países. Los inmigrantes procedentes de los países europeos que no pertenecen a la UE encabezan la proporción de ocupados en el tramo de edad más joven (menores de 30 años). En el otro extremo, se encuentran los ocupados procedentes de los países de la UE, que son los de mayor edad, con un reparto entre las distintas cohortes de edad similar al de los de los ocupados no extranjeros.

No se puede considerar que exista discriminación en el caso de que determinados empleos, que exigen una cualificación más elevada, sean ocupados por aquellos individuos que posean un nivel de formación superior a otros, sea cual sea su condición de inmigrante o no inmigrante. En 1999, la proporción de inmigrantes con estudios superiores era incluso más elevada que para los ocupados autóctonos, apreciándose, en términos generales, unos niveles de formación más elevados entre los ocupados extranjeros. Esta situación cambia radicalmente para el período 2006 analizado debido en gran medida a la avalancha de inmigrantes procedentes de países africanos.

La creciente flexibilidad introducida en el mercado de trabajo español ha dado lugar a una dualización del empleo, que ha significado, por un lado, la expansión de trabajos con buenas condiciones laborales, donde predomina el contrato indefinido, el reconocimiento social y los buenos salarios, y, por otro lado, la expansión del empleo descualificado, asociado con un porcentaje importante de contratos temporales y unas peores condiciones laborales y salariales. La precariedad laboral es más acuciante entre los inmigrantes, ya que son los que tienen más contratos temporales y los que cubren una buena parte de los contratos a tiempo parcial.

Los ocupados inmigrantes poseen un 16% de contratos parciales frente al 11% de los ocupados autóctonos. Estos contratos se concentran, fundamentalmente, en actividades de baja cualificación que llevan asociados bajos salarios; en España el salario por hora media para el empleo parcial se sitúa en torno al 70-75% del correspondiente a la jornada completa el de jornada completa (77%, Pérez Camarero e Hidalgo, 2000; 69%, Larrañaga Sarriegi, 2002). La jornada parcial en España se realiza mayoritariamente por imposibilidad de encontrar o realizar una a tiempo completo, especialmente entre las mujeres, siendo más representativa de la precariedad que de la flexibilidad.

A pesar de la diversificación en los tipos de contratación que se desarrolla a partir de los años 90 para dar más flexibilidad al mercado laboral, el contrato indefinido sigue siendo la principal forma de contratación en España para la población autóctona, si bien ello es más debido a los contratos preexistentes a dicha época que a los realizados después, entre los que ha predominado ampliamente la contratación temporal. A los inmigrantes, no sólo les resulta más difícil obtener un contrato para abandonar el desempleo, sino que también les resulta más difícil conseguirlo indefinido, lo que da mayor inestabilidad y precariedad a su inserción en el mercado laboral.

La temporalidad en el empleo es un aspecto que afecta más a los inmigrantes que a los no inmigrantes, de manera que alrededor del 60% de los trabajadores inmigrantes tienen un empleo temporal frente a algo más del 30% de la población autóctona. Al diferenciar por la procedencia del inmigrante, nos encontramos que tan sólo el 45% de los ocupados procedentes de los países de la UE tienen un contrato temporal, mientras

que los procedentes del resto de Europa son los que más empleos temporales tienen, con tasas de temporalidad que superan el 65%.

La situación profesional que distingue entre autónomos y asalariados también conlleva diferencias entre la población inmigrante y no inmigrante. Así, más del 90% de los ocupados inmigrantes son asalariados, mientras que entre los ocupados autóctonos esta proporción es de algo más del 80%.

Aunque una de las razones de la mayor temporalidad de los inmigrantes es su reciente incorporación al mercado español, ya que una mayoría de ellos han venido a España en la última década, etapa con elevadas cotas de contratación temporal, si observamos la evolución durante los siete años analizados, vemos que la temporalidad en el empleo inmigrante ha aumentado, sobre todo para los trabajadores procedentes de América Latina, mientras que para la población autóctona, ha disminuido ligeramente entre 1999 y 2006. Esta tendencia al incremento de la temporalidad en el empleo inmigrante es un indicador más de la mayor precariedad laboral de este colectivo frente al trabajador autóctono que parece estar corrigiendo levemente esa tendencia.

La jornada a tiempo parcial es también una característica del empleo que afecta en mayor medida a los ocupados inmigrantes que a los no inmigrantes. Hay que recordar el carácter ambivalente de la utilización de la jornada parcial, ya que su incremento puede deberse a dos motivos muy diferentes: por un lado, la imposibilidad de encontrar empleo en jornada completa y/o la insuficiencia de rentas que obliga a compatibilizar varios empleos; por otro, la holgura de rentas personales o familiares, que permite disminuir la jornada para dedicar tiempo a otras actividades de ocio, formación o atención a la familia.

Por ello, la razón que motiva la elección de la jornada parcial puede ser muy diferente entre los trabajadores de la UE, los autóctonos y los de otros países. En este caso, son los trabajadores procedentes de los países de la UE los que en mayor medida ocupan empleos a tiempo parcial, con porcentajes que en 2006 superaban el 20%. En términos generales, hay un ligero incremento de los ocupados a tiempo parcial entre 1999 y 2006, sea cual sea su nacionalidad.

El empleo a tiempo parcial afecta más a la mujer inmigrante que al varón. Un 30% de los empleos ocupados por las mujeres inmigrantes son a tiempo parcial, mientras que para los varones inmigrantes apenas se supera el 5% de contratados a tiempo parcial. El peso del empleo doméstico y los servicios de naturaleza personal, como el cuidado de personas, parecen tener cierta influencia en ello en el caso de las inmigrantes. Para la población autóctona la tasa de trabajo a tiempo parcial es similar a la de los inmigrantes en el caso de los varones y algo más baja (22%) en el caso de las mujeres. Es habitual que la mujer acepte empleos a tiempo parcial para así compaginar las tareas que realiza dentro del hogar y fuera de él, pero esta circunstancia se acentúa en el caso de la mujer inmigrante, generalmente con mayor carga horaria de trabajo y peores salarios y condiciones de vida.

La situación profesional, que distingue entre autónomos y asalariados, también conlleva diferencias por razón de nacionalidad. Si la situación para la población inmigrante y la no inmigrante era muy similar en el período inicial (1999), en 2006 hay una desproporción considerable entre ambos colectivos, con porcentajes del 20% de autónomos nacionales frente a un porcentaje que no llega a alcanzar el 10% de autónomos inmigrantes. Una vez más, son los ocupados procedentes de los países de la UE los que presentan un perfil diferenciado del resto, con cifras de trabajo por cuenta propia que en 2006 alcanzan a casi el 30% de los trabajadores

La segregación laboral es una característica presente en los distintos mercados de trabajo y un rasgo fundamental de la inserción laboral de los inmigrantes en las sociedades desarrolladas. En estos casos, se comparará la situación dentro del propio colectivo de inmigrantes para detectar las posibles diferencias que puedan producirse respecto al colectivo de autóctonos. La segregación laboral puede ser horizontal (segregación sectorial) o vertical (segregación profesional).

La segregación ocupacional por nacionalidad da lugar a la separación de los mercados de trabajo inmigrantes y no inmigrantes, de manera que ambos colectivos se encuentran en distintas ocupaciones y/o distintas ramas de actividad. El hecho de que inmigrantes y no inmigrantes se sitúen en niveles distintos de la escala ocupacional no resulta discriminatorio en sí mismo. Sí los es, en cambio, cuando como resultado de este proceso de segmentación del mercado de trabajo, los inmigrantes se sitúan en las

posiciones más desventajosas de una manera sistemática, y sin que ello lleve como causa diferencias de cualificación entre ambos colectivos o distintas preferencias a la hora de buscar un empleo. El problema es que muchas veces los inmigrantes acaban situados en los niveles más bajos del empleo en cuanto a cualificación y remuneración. Con ello, el concepto de segregación acaba envolviendo cierto grado de discriminación.

Vamos analizar la segregación laboral teniendo en cuenta la distribución de la población ocupada para los siguientes aspectos: por género; por tramos de edad; por niveles de estudio y por nacionalidad. Para analizar si la segregación afecta por igual a todo el colectivo de inmigrantes independientemente de su país de procedencia, sexo, edad o nivel de estudios, se han calculado indicadores de segregación diferenciando cada una de estas características particulares del inmigrante, con el nivel de detalle que la disponibilidad de datos y significatividad de las muestras nos lo permita.

En España se observa una tendencia creciente de la segregación sectorial entre la población inmigrante y la no inmigrante, a lo largo del período analizado. Esta mayor segregación sectorial se encuentra asociada también a un cierto crecimiento del empleo en las ramas de actividad más segregadas. Tan solo la población procedente de los países de la Unión Europea presenta una menor segregación para todo el período analizado. En el otro extremo, se encuentran los inmigrantes procedentes del resto de países europeos, presentando los mayores índices de segregación a partir de 2003. Para los inmigrantes procedentes de América Latina, han ido disminuyendo ligeramente los indicadores de segregación en el período analizado, lo que puede interpretarse como un positivo proceso de integración de los inmigrantes latinos en el conjunto de la economía española.

La entrada masiva de la mujer al mercado laboral ha puesto de manifiesto una serie de desigualdades de género, algunas de las cuales han dado lugar a problemas de discriminación:

- Las mujeres se concentran en las categorías profesionales más bajas, teniendo más dificultades que los varones para promocionar (*segregación vertical*).
- Las mujeres suelen acceder a un determinado tipo de ocupaciones consideradas tradicionalmente como femeninas (*segregación horizontal*).

- Las mujeres suelen cobrar salarios inferiores a los de los hombres sin que, en apariencia, sean los distintos niveles de productividad los que justifiquen esta diferencia.
- Entre las mujeres tienen un mayor peso los empleos temporales y a tiempo parcial, también es mayor la tasa de paro.

La carencia de infraestructuras de servicios sociales que ayuden a conciliar la vida laboral y familiar es uno de los condicionantes que influye sobre la manera en que la mujer inmigrante se incorpora al mercado laboral. Este tipo de servicios son los que, a través del mercado, suplirían a los que prestan las mujeres dentro del hogar sin recibir una remuneración a cambio (tareas del hogar, cuidado de niños y de personas mayores, entre otros). El desarrollo de este tipo de servicios facilita el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, a la vez que es una fuente potencial de empleo para la mujer inmigrante. De hecho, muchas mujeres autóctonas están aliviando sus problemas de compatibilidad domestico-laboral gracias al trabajo domestico prestado por las mujeres inmigrantes.

La segregación horizontal por sexo que se da entre la población inmigrante oscila entre el 40 y el 60%, mientras que entre la población no inmigrante apenas alcanza el 35%. La excepción, ya habitual, lo constituye la población inmigrante de la UE, en la que la segregación sectorial por sexo es, en términos generales, inferior a la que se presenta entre los propios trabajadores autóctonos. Puede decirse que las segregaciones de las mujeres inmigrantes conllevan una doble componente, como mujeres y como inmigrantes, que eleva sus índices de segregación.

Aunque hasta el año 2000 se registraron algunos valores significativos en los índices de segregación horizontal de los inmigrantes mayores de 50 años, en años posteriores asistimos a una convergencia en los indicadores de segregación por tramos de edad y apenas encontramos diferencias generacionales al comparar los colectivos de inmigrantes y no inmigrantes para los diferentes tramos de edad.

En términos generales, la población inmigrante está sobrecualificada, lo que significa que está ocupando puestos de trabajo para los que se exigen unos niveles educativos inferiores a los que poseen. Esto da como resultado que sea el colectivo de población

con estudios superiores los que presentan indicadores mas elevados de segregación, teniendo en cuenta que estamos calculando estos indicadores por comparación entre los trabajadores inmigrantes y los autóctonos. Por el contrario, los ocupados analfabetos y con estudios primarios no ocupan ramas de actividad tan distintas al considerar el colectivo de inmigrantes y el de no inmigrantes.

A nadie podría extrañar que los inmigrantes estén entrando en los niveles inferiores de las empresas, ya que eran precisamente los escalones inferiores de la producción los que habían ido vaciándose durante la década de los 80 y 90, debido, entre otras razones, a una sobreeducación previa en la población trabajadora autóctona que le llevaba a evitar los empleos menos cualificados. Los indicadores utilizados corroboran la hipótesis de que los inmigrantes están ocupando estos puestos y ponen de evidencia una significativa y creciente segregación vertical entre trabajadores autóctonos e inmigrantes.

De estos elevados niveles de segregación vertical se desmarca con claridad la población inmigrante de la UE, reflejando una vez más su diferente perfil laboral y profesional y la distinta ubicación que ocupan en la organización de las empresas.

La agrupación de extranjeros realizada por la ECV (España, Resto de la UE, Resto de Europa y Resto del mundo) resulta insuficiente y poco afortunada ya que reúne en el mismo grupo (Resto del mundo) a ciudadanos norteamericanos, hispanoamericanos y africanos, inmigrantes cuyos perfiles son enormemente diferentes. Por todo ello, utilizaremos con mayor frecuencia la EES'2002 (recordando siempre que se trata de empresas de 10 o mas trabajadores) para analizar de forma comparativa los salarios de los inmigrantes en relación a los de los españoles, reservando la ECV'2004 para analizar los ingresos salariales en sus relaciones con variables personales y del hogar no recogidas en la primera de las citadas encuestas.

Por su intensidad y características, la inmigración recibida en España en la última década, constituye un fenómeno social y económico sin precedentes en España durante el último siglo. Es esencial diferenciar el tipo de inmigración allegado a España en los últimos años, mayoritariamente de África, Latinoamérica y los países del este europeo,

de la población extranjera preexistente, mayoritariamente de países occidentales, y cuyos flujos han sido tan reducidos como estables durante las últimas décadas.

Reflejo de estas diferencias es la edad media de los extranjeros de uno u otro origen y también el grado de arraigo temporal en las empresas, es decir, la antigüedad media de los trabajadores en la empresa a la que pertenecen. Norteamericanos y ciudadanos de la Unión Europea muestran los valores más elevados en ambos casos, mientras africanos y latinoamericanos presentan los valores más bajos en edad y antigüedad, poniendo de evidencia su más reciente llegada a España, su menor presencia en las empresas más consolidadas y la mayor precariedad de sus empleos: la antigüedad media en sus empresas es, en estos dos últimos casos, inferior a lo diez meses.

En cuanto a la composición por sexo de la población laboral de las empresas de la industria y los servicios de más de diez trabajadores, el grado de feminidad de la población laboral inmigrante es inferior al de la española. Más de siete de cada diez inmigrantes empleados (71,17%) en estas empresas son varones, proporción que en la población laboral autóctona de este tipo de empresas es solo del 63,26%. La representación laboral femenina es, en líneas generales, directamente proporcional al grado de desarrollo de las áreas geográficas de procedencia. En el caso de América del Norte, dicha representación es del 43,18%, mientras, en el otro extremo, la inmigración de origen africano, encontramos una presencia femenina del 12,23%.

Este mayor desarrollo, presumible por la tasa laboral de feminidad y el nivel de antigüedad, se confirma comparando los niveles de educación de unos y otros grupos de inmigrantes. El nivel medio de formación de los inmigrantes se encuentra asociado con el grado de desarrollo de sus países de procedencia. Norteamericanos e inmigrantes de otros países de la Unión Europea presentan un nivel medio superior de formación al de la población laboral española. En esta secuencia, tras la población nativa española encontramos inmigrantes latinoamericanos, europeos extracomunitarios, asiáticos y africanos. Las diferencias son bastante ostensibles; mientras tres de cada cuatro norteamericanos tienen formación universitaria de uno u otro grado, nueve de cada diez inmigrantes africanos tiene una formación igual o inferior a graduado escolar.

El grupo de origen asiático, dentro de un nivel general inferior de formación, se encuentra integrado mayoritariamente por inmigrantes de origen chino, filipino o pakistaní y japonés, estos últimos con un grado medio de formación muy superior. El grupo africano está nutrido en sus dos terceras partes por marroquíes, repartiéndose el resto entre inmigrantes de Argelia, Senegal, Gambia y Nigeria. El grupo del resto de Europa (mayoritariamente de los países del Este) está integrado por polacos, rumanos, búlgaros y ucranianos. Por último, ecuatorianos, colombianos, peruanos, dominicanos, argentinos y cubanos son los contingentes más importantes del grupo del resto de América (Latinoamérica).

La mejor educación junto a la mayor edad y antigüedad de los trabajadores procedentes de los países más desarrollados se traduce en un mayor arraigo en sus organizaciones y en niveles superiores de responsabilidad atribuidos. La supervisión o mando sobre otras personas refleja con bastante fidelidad el nivel de competencia y responsabilidad conseguido por unos y otros grupos de inmigrantes dentro de las empresas.

Además de las variables de edad, formación, antigüedad y responsabilidad, estrechamente conectadas entre sí, existen otros factores relacionados con las empresas empleadoras y con la forma de contratación en la que también se aprecian importantes diferencias en la población laboral en función del continente o país de procedencia. Entre las relacionadas con la empresa pueden señalarse el número de empleados y el tamaño del mercado en el que actúa; en cuanto a los segundos, el tipo de laboral y el tipo y duración de la jornada de trabajo.

En cuanto a los mercados en los que actúan las empresas, casi el 90 % de la población laboral española de las empresas analizadas se reparte por mitades entre empresas con mercado local y nacional, restando algo más de la décima parte (11,8%) que trabaja en empresas con mercado internacional. En este ámbito, sin embargo, la presencia de europeos comunitarios y de norteamericanos es mayor que la española, lo que pone de evidencia, una vez más, la diferente naturaleza de esta inmigración, más cualificada y mejor posicionada laboralmente que la propia población autóctona y, por supuesto, que los inmigrantes latinoamericanos y africanos que tienen una menor presencia en las empresas de ámbito internacional.

La correlación entre las empresas de ámbito internacional y las de mayor tamaño, asociada también a un mayor arraigo y desarrollo organizativos de estas empresas, explica una menor participación de la inmigración menos cualificada en las empresas más grandes (con más de 200 empleados). Exceptuando norteamericanos y europeos comunitarios, las características de los trabajadores inmigrantes (edad, y titulación, antigüedad) les sitúan en peores posiciones en el marco organizativo (empresas más pequeñas con mercados mas reducidos).

Aunque, en España, resultan habituales las elevadas tasas de temporalidad, la situación de los empleados nacionales es, en este aspecto, notablemente más confortable que la mayoría de los inmigrantes. Como ya hemos analizado detalladamente en el apartado de la segregación con datos de la EPA, si comparamos algunos indicadores de precariedad en el empleo, como pueden ser la contratación a tiempo parcial²¹ y la contratación temporal, podemos verificar nuevamente, ahora con datos de la EES, la existencia de dos grupos de empleados bastante diferenciados.

En cuanto al trabajo a tiempo parcial. Solo españoles, norteamericanos y africanos tienen tasas de trabajo a tiempo parcial inferiores a la media del conjunto de la población laboral analizada (10,9%). Por el contrario, asiáticos y latinoamericanos tienen tasas superiores al 16%. Por lo que se refiere al tipo de contratación, indefinida o determinada (temporal), todos los grupos de trabajadores extranjeros tienen tasas de temporalidad superiores a la media del conjunto de trabajadores (27,22%). Tan solo los empleados españoles tienen una tasa de temporalidad inferior y muy cercana a dicha media (26,32%), situándose en el extremo opuesto los inmigrantes del este europeo con una tasa de trabajo temporal del 65,5%²².

A la vista de las diferentes coordenadas que marcan la situación laboral de los diferentes tipos de inmigrantes no puede ya extrañar que dichas particularidades se traduzcan también en un escalamiento de salarios y retribuciones acorde con estos

²¹ En algunos países de Europa, como Holanda o Dinamarca, la contratación a tiempo parcial es bastante mas elevada que en el nuestro, sin que esto evidencie precariedad laboral alguna, sino, por el contrario, la posibilidad económica de compatibilizar el trabajo remunerado con otras actividades personales o domesticas. Sin embargo, diversos estudios y la propia EPA han puesto de manifiesto que en España el trabajo a tiempo parcial, especialmente en el varón, se debe mas frecuentemente a la imposibilidad de obtener un empleo a tiempo completo que al deseo expreso de tenerlo a tiempo parcial.

²² Cifra que coincide con la obtenida en el análisis previo con datos de la EPA

perfiles profesionales y laborales. Al igual que sucede con diferentes indicadores laborales, los salarios brutos anuales medios por país de origen de los inmigrantes son, en España, directamente proporcionales al nivel de desarrollo de dichos países.

Existe una inmigración cualificada, procedente de Estados Unidos y de los países de la Unión Europea²³, mas arraigada, con mejor formación, posición laboral y salario que los propios trabajadores españoles y una inmigración mas subordinada en términos laborales, la que realmente a crecido y sigue haciéndolo en los primeros años del siglo XXI, con menor nivel de formación, peor posicionamiento en las empresas y salarios inferiores a los de los trabajadores autóctonos.

En cierto modo, podemos afirmar que las desigualdades derivadas del heterogéneo desarrollo económico en el mundo se trasladan al interior de nuestro mercado laboral, manteniéndose en cierta medida dentro de un conjunto más homogéneo, si bien notablemente atenuadas si las comparamos con las que realmente existen entre unos y otros países. Desde tal perspectiva, los países con fuerte inmigración representan zonas de amortiguación de las fuertes diferencias de renta existentes en el mundo.

Así, por vía de ejemplo, la relación entre las rentas *per capita* de estadounidenses y africanos²⁴ es de mas de 11 a 1, mientras que en España los salarios de los norteamericanos “tan solo” triplican a los de los inmigrantes africanos, si bien hay que recordar una vez mas que el contexto que estamos analizando (el de las empresas de mas de 10 trabajadores) es bastante mas homogéneo en términos salariales que el del conjunto del mercado y la población laboral en España, en la que predominan de forma abrumadora las empresas de menos de 10 empleados. De hecho en 2002, las empresas de más de 10 empleados solo representan el 12.8% de las empresas con asalariados y el 6% del total.

Pese a la mayor homogeneidad salarial de las medianas y grandes empresas las diferencias de retribución son muy importantes y reflejan con claridad los perfiles de

²³ Solamente los portugueses pueden ocupar una diferente respecto al resto de los inmigrantes de la UE, tanto por su cercanía territorial como por su menor nivel de renta del país de origen, datos que hacen suponer un mayor alineamiento con los trabajadores españoles e incluso algo inferior.

²⁴ Incluyendo solo a los países con alguna presencia significativa en España.

los dos segmentos de población laboral antes señalados. Mientras los trabajadores procedentes de la Unión Europea y de Estados Unidos presentan salarios un 20% y un 55%, respectivamente, por encima de los correspondientes a los empleados autóctonos, los salarios del resto de los grupos tienen salarios muy inferiores, oscilando entre un 15% y un 30% por debajo de los salarios mensuales de los españoles.

Las diferencias se hacen aún mayores entre las diferentes nacionalidades si en lugar de considerar el salario bruto mensual consideramos el salario bruto anual, debido a la mayor precariedad e inestabilidad de los salarios de los grupos peor remunerados. Efectivamente, las rentas anuales de estos trabajadores resultan entre un 30% y un 45% más bajas que las de los españoles. De igual forma, como antes se señalaba, las rentas de los estadounidenses casi triplican a las de los africanos, latinoamericanos y europeos del este, mientras las de los europeos de la Unión duplican las rentas anuales de estos últimos grupos.

El análisis de género revela en todos los grupos de procedencia similares diferencias salariales asociadas al sexo. Tan solo el grupo de América del Norte presenta una absoluta paridad entre las remuneraciones de hombres y mujeres. Entre los inmigrantes de los países menos desarrollados que el nuestro son las rumanas, búlgaras y ucranianas quienes perciben salarios más cercanos a los de sus compatriotas varones, mostrando incluso menos diferencias que la población laboral española o la proveniente de la Unión Europea. Las mayores o menores distancias salariales por sexo dentro de cada grupo de procedencia parecen asociadas a las diferentes ocupaciones de los empleados derivadas de distintos grados de formación.

Las remuneraciones de los inmigrantes africanos y las de los países del este europeo se manifiestan más homogéneas, en contraposición a las de los trabajadores procedentes de Asia y Latinoamérica que muestran una mayor heterogeneidad que los salarios de los españoles y de los países avanzados. En el caso de los varones latinoamericanos la desviación típica duplica el salario medio (Coeficiente de variación, 2,1).

Sin embargo, debe recordarse que la muestra de las EES'02 representa a la población inmigrante mejor adaptada e integrada en nuestro aparato productivo y, a priori, con mejores condiciones de trabajo, si bien no puede de ello deducirse que sus

remuneraciones sean necesariamente mejores que las de quienes actúan en empresas más pequeñas o en la economía sumergida. Tampoco podemos suponer que quienes participan como encuestados en la ECV pertenezcan en alguna medida a este ámbito más opaco de la economía, pero sí, al menos, que su actividad no se encuentra necesariamente inserta en la mediana y gran empresa.

Los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida, aunque proceden de una muestra de la población extranjera en España bastante más reducida que la de la Encuesta de Estructura Salarial (1.040 extranjeros, frente a los 5.131 de la EES'02), aportan una información socioeconómica más completa sobre la población inmigrante ya que el perfil profesional y laboral del inmigrante encuestado no está circunscrito a un espacio empresarial y a un estatus asalariado determinados. Afloran ya en esta encuesta inmigrantes que han dejado de ser asalariados y se han constituido bien en autónomos, bien en empleadores, si bien la tasa es todavía pequeña si la comparamos con los inmigrantes de USA y UE, más arraigados en nuestro país todos los sentidos y con mejor preparación.

Así, la tasa de autónomos y empresarios sin asalariados es, entre los extranjeros de fuera de la UE, la mitad que la de los que se encuentran en ella, incluidos los españoles. De igual forma, mientras el porcentaje de empleadores es entre los extranjeros de la UE (7,5%) dos veces superior a la de los españoles (3,5%), entre los demás inmigrantes solo alcanza el 1,3%. No obstante, no hay que olvidar la importante diferencia de edad media que existe entre la población activa y ocupada autóctona e inmigrante de la Unión Europea, que ronda en ambos casos los 40 años, y la de la población inmigrante del resto de Europa y del mundo que se sitúa en torno a los 35 años.

La poca afortunada agrupación de procedencias que realiza la ECV, incluye en el mismo grupo “resto del mundo” a ciudadanos procedentes de universos diametralmente opuestos (p. ejemplo: africanos y norteamericanos). Ello imposibilita percibir aquí las diferencias salariales que hemos podido ver más claramente reflejadas en la Encuesta de Estructura Salarial. Aún con la inclusión de los salarios norteamericanos, el conjunto de inmigrantes procedentes del “resto de Europa y del mundo” presenta rentas salariales un 25% por debajo de las correspondientes a españoles y otros trabajadores de la UE.

Menos diferencias (del orden del 20%) existen entre los trabajadores a tiempo parcial de uno y otro de los grupos citados (españoles e inmigrantes de la UE por un lado y el resto de inmigrantes por otro), explicable por el menor rango salarial de este tipo de contratación y por que el salario hora en la contratación a tiempo parcial era ya en España mas bajo que el salario hora a tiempo completo²⁵. Sin embargo, la condición de desempleado no solo otorga la igualdad a unos y otros trabajadores, sino que los inmigrantes en paro del resto de Europa y del mundo manifiestan tener rentas algo superiores que los españoles y demás ciudadanos de la UE que se encuentran en la misma situación.

En general todos los grupos de inmigrantes alcanzan su cenit salarial mucho antes que la población laboral autóctona. Esta circunstancia se debe tanto a la mayor juventud de sus respectivas pirámides laborales²⁶, como al menor bagaje formativo que les lleva a ocupar puestos de trabajo de carácter manual y/o con reducido desarrollo profesional. Hay que recordar que los asalariados constituyen el 91,5 % de los inmigrantes, siendo autónomos otro 6,5%. Por ello, las rentas salariales tienen una importancia primordial como determinante del nivel de vida de los hogares sustentados por inmigrantes.

Las rentas de los hogares, que pueden incluir ingresos de diversas fuentes y miembros del mismo, y algunas agregaciones por procedencia de inmigrantes de la ECV, contribuyen a suavizar las diferencias salariales entre nacionales e inmigrantes. Sin embargo, si en la EES se observaban diferencias de hasta un 30% entre los salarios mensuales de algunos grupos de inmigrantes y los de los trabajadores nacionales, los datos de la ECV referidos a rentas salariales personales reeditan estos contrastes con idéntica nitidez. Con la ya conocida excepción de los conciudadanos de la UE, los salarios de los inmigrantes confirman el desnivel del 30 por ciento por debajo de los salarios de los empleados españoles.

Los datos de la ECV ponen de relieve notables diferencias entre la situación laboral y las condiciones de contratación de inmigrantes y nacionales. Dado el carácter de

²⁵ Pérez Camarero e Hidalgo Vega, Los salarios en España, Fundación Argentaria, 2000, pg. 170-171

²⁶ La edad media de los inmigrantes asalariados de fuera de la UE no supera los 36 años, mientras la de la población española asalariada alcanza ya los 47,5 años

inmigrantes económicos que tiene la mayoría de la población extranjera llegada a España en la última década, no puede extrañar su mayor tasa de actividad. Los inmigrantes que se encuentran ocupados o en paro suponen el 80,9 % del grupo de resto de Europa y el 75 % de los procedentes del resto del mundo. Esta tasa contrasta con el 59,5% de activos en los inmigrantes de la UE, entre los que existe un porcentaje notable de jubilados (22,8%) que incluso supera en términos relativos a los jubilados y retirados autóctonos (17,5%), y con el 52 % de activos españoles.

Frente a esta mayor tasa de activos entre la población inmigrante, hay que contraponer una menor tasa de empleo que pone las cifras de parados del grupo del resto del mundo en un 14,8%, porcentaje que resulta casi el doble de la tasa de desempleo de los españoles. Mas preocupante aún resulta la tasa de desempleo de los inmigrantes del resto de Europa que alcanza prácticamente a una de cada cinco personas. En conjunto, los inmigrantes de fuera de la UE presentan una tasa de paro del 15,7%, duplicando así la tasa de paro de los españoles.

Estos datos sobre actividad y paro se complementan con los que se refieren a las condiciones generales de contratación de unos y otros grupos de procedencia y que, como ya veíamos al analizar los datos de la EPA, reflejan una mayor precariedad en el empleo inmigrante. Mientras entre nativos la tasa de temporalidad abarca a una tercera parte de los contratos vigentes, esta situación alcanza a las dos terceras partes de los inmigrantes del resto del mundo y a un 40% de los del resto de Europa. La mayor tasa de temporalidad se encuentra asociada con una mayor tasa de paro, circunstancia que refuerza la precariedad laboral de estos grupos de inmigrantes. La combinación de jornada parcial y contrato temporal pone de relieve que el contrato indefinido a tiempo completo solo alcanza a una tercera parte (34,3%) de la población adulta inmigrante de fuera de la Unión Europea.

En el apartado quinto se llevo a cabo la determinación de un modelo para explicar los determinantes salariales de los inmigrantes, aplicando un modelo de características ya estimado en otros trabajos. En primer término se realizó una estimación conjunta para determinar que si los trabajadores con nacionalidad diferente a la española tenían una prima salarial positiva o negativa. Los resultados señalaron los trabajadores con nacionalidad diferente a la española obtienen una prima salarial del 3,75%. Según este

resultado, el ser inmigrante implica obtener un salario superior al de los españoles. Este resultado no debe extrañarnos, ya que en la variable inmigrante toma valor 1 para todos aquellos trabajadores que no son españoles, sin diferenciar por país de origen, con lo que este valor puede estar determinado por las primas salariales que reciben los trabajadores del resto de la Unión Europea o de América del Norte.

Por ello, este motivo, se diferenció por área geográfica para poder realizar un estudio detallado del efecto de la nacionalidad sobre los salarios antes de poder estudiar los determinantes de los mismos. Este nuevo modelo demostró que son los inmigrantes de América del Norte y del Resto de la Unión Europea los que obtienen una prima salarial positiva, mientras que los que provienen del resto de Europa, del resto de América, de África, Asia y Oceanía presentan primas salariales negativas. En concreto, los trabajadores de América del Norte obtienen una prima salarial del 35,82% respecto a los trabajadores españoles y los del resto de la Unión Europea del 1,41%. En el extremo opuesto se sitúan los trabajadores que provienen de Oceanía, con una prima negativa de 29,45%, seguidos de los trabajadores procedentes del resto de América con una prima salarial negativa del 19,52%, los inmigrantes del resto de Europa con una prima salarial negativa del 15,18%, los africanos con un salario inferior en un 7,03% y los procedentes de Asia con una prima salarial negativa del 4,56%.

Por tanto, y como era de esperar los inmigrantes tienen un salario diferente en función de su origen geográfico, por lo que es necesario diferenciar a los trabajadores procedentes de la Unión Europea y de Norteamérica del resto. Por este motivo, se crearon dos grupos de trabajadores. El primero está compuesto por los españoles y los trabajadores procedentes del resto de la Unión Europea y de América del Norte. El segundo agrupa a los trabajadores del resto de Europa y de América, de África, Asia y Oceanía. Al primer grupo lo denominamos trabajadores españoles y asimilados, con un tamaño de 132.550 trabajadores, y al segundo trabajadores inmigrantes, con 3.383 empleados.

Los resultados de los modelos sugieren que el valor de la constante en la muestra de españoles es 1,9158 y 1,8458 para los inmigrantes. Esto hace que el salario hora, sea de 6,79 euros para los primeros y de 6,33 para los segundos. Es decir, el salario de partida de los inmigrantes es un 93,24% del de los españoles y asimilados. Respecto al resto de

variables personales, el ser hombre implica un ascenso de los salarios para los españoles y asimilados del 24,93%, mientras que para los varones inmigrantes es de 19,56%. Esto supone que el salario de los varones inmigrantes se incrementa un 21,55% menos que el de los varones españoles. Respecto al ser joven, los datos muestran que en el caso de los españoles y asimilados su salario se reduce un 6,85%, mientras que para los inmigrantes el descenso es del 1,15%, lo que implica que estos obtienen un descenso menor del 83,27% del que experimentan los jóvenes nacionales y asimilados. Estos resultados ponen de manifiesto dos aspectos relevantes, en primer lugar la presencia de posibles comportamientos discriminatorios por sexo en ambas muestras. Por otro lado, que tanto para los efectos positivos sobre los salarios, sexo, como para los negativos, joven, la sensibilidad de los salarios de los inmigrantes es menor. Dicho de otra forma, parece que las características personales de éstos se valoran menos en el mercado.

En cuanto a la educación, los inmigrantes obtienen primas salariales superiores a los trabajadores nacionales en los niveles bajos de educación, concretamente hasta la segunda etapa de educación secundaria, para luego tener tasas inferiores en la educación superior, salvo en los postgrados universitarios. Por tanto, parece que a los inmigrantes la educación les favorece para diferenciarse de aquellos que no tienen estudios reglados, obteniendo una recompensa salarial mayor que los trabajadores nacionales. Sin embargo, parece que éstos no hacen valer de forma adecuado sus estudios superiores a excepción de los postgrados, así por ejemplo el incremento salarial de los licenciados frente al grupo de control, las personas sin estudios, es 13 puntos inferior en los inmigrantes en comparación a los trabajadores nacionales y asimilados. Estos datos sugieren que la educación es un mecanismo muy rentable para que las inmigrantes hasta secundaria, mientras que en el caso de los estudios superiores, a excepción del postgrado, parece que no consiguen una diferenciación importante.

Por otra parte, para los inmigrantes las tasas marginales más elevadas se dan en los estudios de postgrado (14,07%), las diplomaturas (9,49%), las licenciaturas (8,59%) y FPI (4,86%). En el polo opuesto se sitúan el bachillerato (-1,17%), la FPPII (-0,41%) y la primera etapa de educación primaria (-0,13%) ambas con rentabilidades negativas. Para los trabajadores nacionales y asimilados las mayores tasas de rendimiento se

encuentran en las diplomaturas (11,06%), las licenciaturas (6,84%) y los postgrados (5,46%).

Estos resultados parecen sugerir que los inmigrantes obtienen tasas de rentabilidad mayores de la educación que los trabajadores nacionales, especialmente en los estudios superiores, aunque sus primas salariales totales sean inferiores a las que obtienen los trabajadores nacionales. Este hecho puede deberse a que los inmigrantes que han finalizado estudios universitarios consiguen diferenciarse de forma importante de aquellos otros sin estudios superiores. En este caso parece que la educación permite a los inmigrantes obtener incrementos salariales mayores en comparación, no a los trabajadores nacionales, sino en relación a los trabajadores también inmigrantes con menores niveles educativos. De esta forma, los inmigrantes tienen mayores incentivos que los trabajadores nacionales para invertir en educación, al obtener una rentabilidad superior a la de éstos.

Los trabajadores nacionales y asimilados obtienen salarios superiores a los de los inmigrantes. Sin embargo, las diferencias entre éstos son muy superiores a las existentes entre los primeros. Por ello, los inmigrantes que consiguen diferenciarse mediante la educación obtienen salarios muy superiores al de sus compañeros, de ahí que las tasas de retorno sean mayores para los inmigrantes, aunque el diferencial absoluto sea mayor para los nacionales en los estudios superiores salvo en el postgrado. Es decir, con la formación las diferencias salariales entre inmigrantes crecen más rápidamente que entre los trabajadores nacionales, especialmente en los estudios universitarios, aunque los primeros obtienen un retorno absoluto menor que los segundos.

En los modelos de estimación utilizados para recoger la influencia de las variables laborales, observamos cómo el valor de la constante en la muestra de trabajadores españoles y asimilados es de 1,5621 mientras que para los inmigrantes es de 1,6751. Esto hace que el salario hora, independiente de las características, sea de 4,79 euros para los trabajadores españoles y de 5,34 para los inmigrantes. Es decir, el salario de los trabajadores españoles representa el 89,32 del salario inicial de los inmigrantes, lo que implica que las características de los trabajadores, laborales y de la empresa influyen menos en los inmigrantes que en los trabajadores nacionales y asimilados.

Para los trabajadores inmigrantes la variable más importante es la antigüedad, seguida por la realización de profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario, en tercer lugar el sexo, en cuarto término ser técnico o profesional de apoyo y en quinto lugar el desempeño de profesiones asociadas a 1 ciclo universitario. Para los trabajadores nacionales en cambio, la variable que más pesa a la hora de explicar los salarios es la antigüedad, después realizar profesiones asociadas a 2 y 3 ciclo universitario, en tercer término las profesiones asociadas a 1 ciclo universitario, posteriormente ser técnico o profesional de apoyo y en quinto puesto la dirección de empresas. Ahora bien, para todos los coeficientes estandarizados los valores son menores para la muestra de inmigrantes que para la de trabajadores nacionales, lo que implica que el conjunto de variables explicativas desempeña un papel menos importante a la hora de explicar las diferencias salariales en la muestra de inmigrantes.

Por cada año de antigüedad los inmigrantes tienen un incremento salarial del 4,0%, frente al 2,4% de los españoles y asimilados, lo supone un 68% más. Esto puede indicarnos que para los inmigrantes es mucho más importante conseguir permanecer en una empresa que para los trabajadores nacionales, lo que supondría que los incrementos salariales de los inmigrantes están ligados sobre todo a su habilidad para mantenerse en la misma empresa, siendo la rotación un factor negativo para los mismos.

En cuanto al tipo de jornada, observamos cómo los inmigrantes que trabajan a tiempo parcial tienen una prima salarial negativa del 1,0% frente al aumento del 0,2% que experimentan los trabajadores nacionales y asimilados. Parece pues que trabajar a jornada parcial para los inmigrantes supone un descenso en su salario hora en comparación a aquellos que los hacen a tiempo completo. Este dato pone de manifiesto que los inmigrantes pueden estar abocados a trabajar a tiempo parcial de forma involuntaria, mientras que los nacionales pueden hacerlo de forma voluntaria.

El efecto contrario sucede con el tipo de contrato. Tener un contrato temporal supone un descenso de salarios de los inmigrantes del 3,0% y del 7,9% para los trabajadores nacionales y asimilados. Por tanto parece que las diferencias entre inmigrantes con contrato a tiempo completo y a tiempo parcial son menores que entre trabajadores nacionales.

El tamaño del establecimiento influye positivamente en los salarios. Cuanto mayor sea la empresa mayor es salario medio que recibe el trabajador independientemente del resto de características. Sin embargo, las primas salariales son mayores para los trabajadores nacionales que para los inmigrantes. Así los primeros obtienen un 8,0% de primas salarial por estrato de tamaño, mientras que para los segundos ésta sólo es de la mitad, el 4,1%.

Algo parecido ocurre con el tipo de mercado al que se destina la producción de la empresa. Cuanto mayor es el mercado, mayor son los incrementos salariales que perciben tanto españoles como inmigrantes. Sin embargo, de nuevo son muy superiores los incrementos de los trabajadores españoles en comparación al de los inmigrantes: 7,2% por estrato de mercado frente al 2,1%.

Por último, hay que señalar que la propiedad privada reduce prácticamente de igual forma los salarios a los trabajadores tanto inmigrantes como nacionales, el 10,2% y el 10,3%. Este aspecto no debe extrañar, ya que la fijación de salarios en las Administraciones Públicas es absolutamente igualitaria, y el acceso a la mayoría de puestos de trabajo es mediante pruebas objetivas.

Los datos de la EES de 2002 ponen de manifiesto que las primas por ocupación presentan diferencias importantes para los trabajadores españoles y asimilados frente a los inmigrantes. Para los inmigrantes, al igual que para los trabajadores nacionales, las primas salariales más importantes se consiguen en las ocupaciones que van desde técnico y profesionales de apoyo hasta la dirección de empresas. Así los inmigrantes que desempeñan cargos de dirección o profesiones asociadas a títulos universitarios obtienen primas salariales muy importantes. En la dirección de empresas es del 118%, en las profesiones asociadas a licenciaturas es del 106% y en profesiones asociadas a diplomaturas el 76,8%. Estos porcentajes son todos inferiores a los que registran los trabajadores nacionales, aunque la diferencia no supera en ningún caso el 13%. Sin embargo, para el resto de ecuaciones, salvo para los cualificados de industrias extractivas, las diferencias entre trabajadores inmigrantes y nacionales es muy superior. De nuevo, parece que las distancias entre inmigrantes y trabajadores nacionales son más importantes a medida que descendemos en la pirámide ocupacional.

En función de la rama de actividad, para los trabajadores inmigrantes las mayores primas se dan en las industrias extractivas, la intermediación financiera y la producción y distribución de electricidad, gas y agua. Estas mismas ramas también implican las mayores primas salariales para los trabajadores nacionales pero en orden inverso. Así los inmigrantes que trabajan en las industrias extractivas obtienen una prima salarial del 24,9% frente al 11,5% de los trabajadores nacionales. En el caso de la intermediación financiera, este porcentaje es para los inmigrantes del 11,3%, frente al 25,5% de los trabajadores nacionales. En la producción y distribución de electricidad, gas y agua la prima para los inmigrantes es del 3,6% y del 26,7% para los nacionales y asimilados. En el otro extremo se encuentran los trabajadores de otras actividades y servicios sociales, con una prima negativa para los inmigrantes del 14,7% y del 5,0% para los nacionales, o los trabajadores de actividades sanitarias con primas negativas del 11% y del 8% respectivamente.

En el capítulo sexto abordamos el estudio de la discriminación salarial de los inmigrantes, para ello utilizamos los modelos típicos de discriminación salarial, y en concreto la especificación propuesta por Neumark. Para ello, tenemos que utilizar no solo las estimaciones de tres modelos: inmigrantes, trabajadores nacionales y el modelo conjunto, sino también los valores medios de las variables explicativas.

De los datos de las medias destaca la diferencia entre los años medios de antigüedad entre inmigrantes y nacionales, ya que los primeros tienen 1,26 años mientras los segundos 7,63. Otro factor diferencial son los años de educación, ya que los inmigrantes tienen 10,76 frente a los 13,60 de los trabajadores nacionales y asimilados. En cuanto a las diferencias en el puesto de trabajo, se observa que los inmigrantes duplican a los trabajadores nacionales en los contratos temporales. Por otra parte, los inmigrantes trabajan más en empresas más pequeñas y con un mercado menor, siendo su representación inferior también las ocupaciones más altas.

En cuanto a las retribuciones, el salario hora medio de los trabajadores españoles y asimilados es de 9,18 euros mientras que el de los trabajadores inmigrantes es de 6,27 euros. La diferencia salarial es en términos logarítmicos del 31,42% a favor de los

trabajadores nacionales y asimilados. La tasa de variación convencional, $e^{0,3142} - 1$, dicha diferencia es del 36,91%.

En términos logarítmicos las diferencias salariales brutas (ajustadas) entre inmigrantes y trabajadores nacionales son del 31,42%. El porcentaje de las diferencias salariales atribuible a la discriminación es del 0,61%, mientras que el 30,81% se debe a distintas características personales.

En cuanto a la causa que origina la discriminación observamos cómo un 0,02% se debe a un trato de favor hacia los trabajadores nacionales, mientras que el otro 0,59% restante se debe a un comportamiento discriminatorio en contra de los trabajadores inmigrantes.

En términos porcentuales, y respecto a la diferencia total logarítmica, podemos afirmar que el 1,95% de la diferencia salarial tiene su origen en la discriminación salarial (del que el 0,06% es debido a un favoritismo hacia los trabajadores nacionales y el 1,89% restante a una discriminación en contra de los inmigrantes), mientras que el 98,05% restante se origina debido a las diferentes características que presentan los trabajadores nacionales frente a las inmigrantes.

Los principales factores explicativos son las distintas características personales, laborales y de la empresa. Así la antigüedad aporta a las diferencias de productividad un 10,58% sobre la diferencia salarial, ya que los trabajadores nacionales presentan más de seis años de antigüedad media. Los trabajadores nacionales tienen casi 3 años más de educación respecto a los trabajadores inmigrantes, lo que hace que la educación incremente en un 3,51% las diferencias de productividad a favor de los trabajadores nacionales.

Las otras variables laborales tienen un efecto similar sobre la diferencia salarial entre trabajadores nacionales e inmigrantes debido a las distintas características de éstos. El mayor número de trabajadores nacionales que trabajan en empresas con mercado amplio o con contrato fijo respecto a los inmigrantes aportan a las diferencias salariales respectivamente el 2,50% y el 2,46%.

Uno de los elementos más determinantes para explicar las diferencias salariales debidas a distintas características es la ocupación en la empresa. Destaca el 1,08% que aporta a las diferencias salariales la variable que recoge la dirección de empresas, ya que en dicha ocupación con una importante prima salarial el número de trabajadores nacionales es muy superior al de los inmigrantes. Aunque esta circunstancia no supone una discriminación salarial, la diferencia en el número medio de inmigrantes y trabajadores nacionales en el desempeño de tareas de dirección puede ser fruto de una política discriminatoria con relación a la igualdad de oportunidades en la promoción de las empresas. Finalmente, otro de los factores determinantes en las diferencias salariales no discriminatorias es la rama de actividad de la empresa.

Por otra parte, el coeficiente de discriminación explica el 1,95% restante de la diferencia salarial términos logarítmicos, es decir el 0,0061. Las variables a través de las cuáles se manifiesta un salario inferior para los inmigrantes, por motivos distintos a sus características, son aquellas que en la última columna de la tabla tienen signo positivo, siendo el trabajar en empresas multinacionales y el sexo las variables que más aportan al coeficiente de discriminación con un 2,04% y un 1,97% respectivamente. Lo que supone que a las mujeres inmigrantes se las discrimina en mayor medida y que las empresas con mercados grandes discriminan a los inmigrantes en relación a los trabajadores nacionales.

Si tenemos en cuenta que la diferencia salarial entre inmigrantes y trabajadores nacionales es de 2,91 euros por hora, los porcentajes anteriores implican que en ausencia de discriminación el salario medio de los trabajadores nacionales se tendría que reducir en 0,001 euros (el 0,06% de 2,91) quedando en 9,183 euros por hora, mientras que el de los inmigrantes se tendría que incrementar en 0,05 euros (el 1,89% de 2,91 euros) cifrándose su salario medio en 6,32 euros. De esta forma, el diferencial bruto sería de 2,85 euros por hora, es decir, los trabajadores nacionales ganarían un 31,00% más que los inmigrantes debido a su mayor productividad, recogida en sus superiores valores medios de las variables explicativas.

Estos resultados ponen de manifiesto un aspecto esencial de la investigación que no es otro que la ausencia de discriminación salarial en España en contra de los inmigrantes, lo que supone que el mercado actúa eficientemente en lo relativo a la fijación de

retribuciones. Es decir, las diferencias en las variables explicativas de cada una de las muestras son las que justifican las diferencias salariales entre los trabajadores nacionales y los trabajadores inmigrantes.

De todos estos aspectos podemos inferir una serie de recomendaciones para articular las políticas de protección social para favorecer una mejor integración de los inmigrantes en el mercado laboral. En primer lugar, queda claro a tenor de los resultados de los modelos de discriminación y de determinación de las rentas salariales de los inmigrantes que los salarios que estos perciben son acordes a sus características personales y laborales, motivo por el que se puede afirmar que no existen comportamientos discriminatorios en cuanto a las retribuciones en el seno de la empresa.

Por tanto, las políticas de protección social deben dirigirse y centrarse en la mejora de las características personales y laborales de los inmigrantes. En este sentido, parece que fomentar la contratación indefinida de los inmigrantes conseguiría aumentar los años de antigüedad de los mismos y esto supondría un incremento salarial considerable. Del mismo modo, la formación continua de los mismos y el fomento del acceso al sistema educativo puede suponer un aumento en los años de educación de los inmigrantes lo que supondría una mejora salarial.

En esta línea, parece evidente que los esfuerzos deben centrarse en eliminar la segregación horizontal y vertical de los inmigrantes, ya que es dónde trabajan y en qué trabajan, unido a su menor cualificación lo que hace que tengan salarios menores que los trabajadores nacionales. Por ello, se deben promover políticas activas que supongan una mejora en el acceso a nuevos puestos y nuevos sectores para los inmigrantes. De esta forma, estaremos capacitando a los mismos para ascender en la pirámide ocupacional, así como para poder cambiar de sector y romper tanto la segregación horizontal como la vertical.

Por ello, pensamos que si bien no existe discriminación salarial se deberían revisar las políticas de promoción de las empresas para comprobar si los puestos que ocupan los inmigrantes corresponden a su nivel de cualificación o no, ya que una de las ineficiencias que hemos detectado es en algunos casos la sobrecualificación que se

produce al desempeñar puestos o tareas trabajadores inmigrantes con un nivel de formación o capacitación muy superior a la requerida.

Bibliografía

AMUEDO-DORANTES, C. y DE LA RICA, S. (2006): “*Labor market assimilation of recent immigrants in Spain*”. IZA Discussion Paper nº 2104. Abril, 2006.

ARJONA, Ángeles. Inmigrantes entre nosotros: trabajo, cultura y educación intercultural. Ángeles Arjona et al. Francisco Checa y Encarna Soriano (editores). Barcelona. Icaria, 1999. 311 p.

BALMASEDA, M. (2005): “*La inmigración en España: un enfoque económico*”. Ponencia presentada para el Curso “El impacto económico de la inmigración en España: Discurso académico, político y Social” dirigido por Tobes, P. y Mahía, R. Miraflores de la Sierra, Madrid. Julio, 2005.

BODEGA FERNÁNDEZ, M^a Isabel y otros. Inmigrantes marroquíes en la CAM. *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*, Madrid, nº 12, 1992, p. 291-311.

BODEGA FERNÁNDEZ, M^a Isabel, CEBRIÁN DE MIGUEL, Juan A. y otros. Migraciones recientes de los países magrebíes a España. *Estudios Geográficos*, Madrid, LIV, nº 210, enero-marzo 1993, p. 19-52.

BODEGA FERNÁNDEZ, M^o Isabel, y CEBRIÁN DE MIGUEL, Juan Antonio. Una lectura económica de algunas migraciones contemporáneas. El caso de España. *Estudios Geográficos*, vol. LVI, 221, octubre-diciembre 1995, p. 645-674.

BORJAS, G.J. (1985): “*Assimilation, changes in cohort quality, and the earnings of immigrants*”. *Journal of Labor Economics* vol. 3, nº 4, pp. 463-489.

BORJAS, G.J. (1994): “*The economics of immigration*”. *Journal of Economic Literature* vol. XXXII. Diciembre, 1994, pp. 1667-1717.

CÁCERES RUIZ, J.I., ESCOT MANGAS, L., FERNÁNDEZ CORNEJO, J.A. Y SAIZ BRIONES, J. (2004): "*La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*". Facultad de CC. EE. y EE. de la Universidad Complutense de Madrid. Documento de trabajo 2004-006.

CANALES MARTÍNEZ, Fernando. Inmigración reciente de extranjeros a España. Relatoría de las comunicaciones. In *III Jornadas de la Población Española. Ponencias y Relatorías*. Málaga: A.E.G./Departamento de Geografía de la Universidad de Málaga, 1992, p. 39-50.

CARBONELL, F.; "Inmigración: diversidad cultural, desigualdad social y educación". Madrid: MEC, 1995.

CARRASCO CARPIO, C. (1999): *Mercados de trabajo: los inmigrantes económicos*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, IMSERSO. Madrid, 1999.

COHEN, Aron. Algunas reflexiones a propósito de la inmigración magrebí en España. *Ería*, 18, 1995, p. 287-302.

COLECTIVO IOÉ: "Inmigrantes, trabajadores, ciudadanos: una visión de las migraciones desde España". Valencia. Patronat Sud-Nord de la Universitat de Valencia, 1999. 258 p.

COLECTIVO IOE. *Presencia del Sur. Marroquíes en Cataluña*. Madrid: Editorial Fundamentos; Institut Català d'Estudis Mediterranis, 1995. 327 p.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) (2004): *La inmigración y el Mercado de trabajo en España*. CES Colección Informes 2/2004. Madrid, 2004.

CORDERO, Prisciliano. Una síntesis y explicación de la inmigración en España. *Polígonos. Revista de Geografía*, León, 3, 1993, p. 141-148.

CURBELLO. Demographic change and housing demanda in Spain. Projections up to the year 2010, *Papers in Regional Science D*, 71, 1, págs. 31-49.

DELLE DONE, M.; MELOTTI, U. y PETILLI, S. (Eds.). *Inmigrazione in Europa. Solidarità e conflitto*. Roma: Università degli Studi di Roma La Sapienza, 1993.

DÍAZ HERNÁNDEZ, Ramón. Análisis demográfico de la inmigración llegada a Canarias desde el Africa occidental. *Espacio y Tiempo. Revista de Ciencias Humanas*, Sevilla, nº 8, 1994, p. 73-90.

DÍEZ NICOLÁS, Juan: "La inmigración en España: una década de investigaciones". J. Díez Nicolás y María José Ramírez Lafita. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMERSO), 2001. 343 p.

FERNÁNDEZ, C. Y ORTEGA, C. (2006): "Labor market assimilation of immigrants in Spain: employment at the expense of bad job-matches?". Documento de trabajo FEDEA DT. 2006-21. Junio, 2006.

FERRIERI, Gaetano. Aspectos socioeconómicos de las migraciones recientes en España en el contexto de la Europa meridional. Elementos para una posible teoría. *Informaciones Geográficas*, Alicante, 16, julio-diciembre 1996, p. 61-92.

GALAZ, José Antonio. La inmigración portuguesa en España. *Polígonos. Revista de Geografía*, León, 3, 1993, p. 159-162.

GOZÁLVEZ PÉREZ, Vicente. El reciente incremento de la población extranjera en España y su incidencia laboral. *Investigaciones Geográficas*, Alicante, 8, 1990, p. 7-36.

GOZÁLVEZ PÉREZ, Vicente. Inmigraciones recientes de extranjeros en España. In *III Jornadas de la Población Española. Ponencias y Relatorías*. Málaga: A.E.G./Departamento de Geografía de la Universidad de Málaga, 1992, p. 9-38.

GOZÁLVEZ PÉREZ, Vicente. La inmigración magrebí en Europa. El caso de España. *Polígonos. Revista de Geografía*, León, 3, 1993, p. 59-88.

GOZÁLVEZ PÉREZ, Vicente. La inmigración africana hacia España: el acceso a través de la frontera sur. *Investigaciones Geográficas*. Alicante, 15, 1996, p. 5-18.

INMIGRACIÓ. La inmigració estrangera a Barcelona. L'Obsevatori permanent de la inmigració a Barcelona. Barcelona: Ajuntament de Barcelona/CIDOB, 1998. 124 p.

IZQUIERDO ESCRIBANO, A. *La inmigración en España, 1980-1990*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992. 260 p. Recensión en *Estudios Geográficos*, Madrid, LIV, nº 210, enero-marzo 1993, p. 165-167.

IZQUIERDO ESCRIBANO, Antonio. "La inmigración inesperada: la población extranjera en España (1991-1995)". Madrid. Trotta, D.L. 1996. 287 p.

LARRAÑAGA SARRIEGI, M. (2002): "*Desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*". VIII Jornadas de Economía Crítica: Globalización, regulación pública y desigualdades. Valladolid, 2002.

LÓPEZ TRIGAL, Lorenzo, y PRIETO SARRO, Ignacio. Portugueses y caboverdianos en España. *Estudios Geográficos*, Madrid, LIV, nº 210, enero-marzo 1993, p. 75-96.

LÓPEZ, B. *Inmigración magrebí en España. El retorno de los moriscos*. Madrid: Mapfre, 1993. 427 p. Recensión en *Estudios Geográficos*, Madrid, LIV, nº 210, enero-marzo 1993, p. 167-170.

LORA-TAMAYO D'OCON, Gloria. Futuro de las comunidades extranjeras en España. In *HABITAR*, 1995, p. 443-449 (con bibliografía sobre integración de los inmigrantes).

LORA-TAMAYO D'OCON. Extranjeros en España en 1991. *Estudios Geográficos*, LVII, nº 222, enero-mayo 1996, p. 67-92.

LORA-TAMAYO OCÓN, Gloria. Inmigrantes extranjero y vivienda marginal en Madrid. *Espacio, Tiempo y Forma, Serie VI, Geografía*, t. 6, 1993, p. 153-168.

MARTÍNEZ VEIGA, Ubaldo: "La integración social de los inmigrantes extranjeros en España". Madrid. Trotta, 1997. 299 p.

MATÉ GARCÍA, J.J., NAVA ANTOLÍN, L.A. Y RODRÍGUEZ CABALLERO, J.C. (2002): "*La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999*". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nº 36, pp. 79-94.

MENDOZA PÉREZ, Cristóbal. ¿Nuevos flujos inmigratorios en el sur de Europa?. Una aproximación a la migración en las empresas a partir de las fuentes estadísticas. In HABITAR, 1995, p. 459-467.

PASCUAL DE SANS, A. Le immigrazione extraeuropea in Spagna: considerazioni preliminari. In DELLE DONE y otros (Eds), 1993, p. 157-164.

PÉREZ CAMARERO, S. E HIDALGO, A. (2000): "*Los salarios en España*". Fundación Argenteria/Visor Dis. Madrid, 2000.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Vicente. Los polacos en España: De refugiados a inmigrantes. *Estudios Geográficos*, Madrid, vol. LV, nº 220, julio 1995, p. 521-546.

SANROMÁ, E., RAMOS, R. Y SIMÓN, H. (2006): "*Inmigración reciente en España: sobreeducación y asimilación en el mercado de trabajo*". Comunicación presentada en el IX Encuentro de Economía Aplicada. Jaén, junio, 2006.

SEGRELLES SERRANO, José A., GOZÁLVEZ PÉREZ, Vicente, y otros. Inmigración marroquí en España. *Cuadernos de Geografía*, Valencia, vol. 55, 1994, 91-107.

SOLANA SOLANA, A. Miguel y PASCUAL DE SANS, Angels. Els residents estrangers a Espanya. *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, Universitat Autònoma de Barcelona, 24, 1994, p. 169-180.

SOLANA SOLANA, A. Miguel y PASCUAL DE SANS, Angels. Mercado de trabajo

e inmigración extranjera en Cataluña: situación actual y principales tendencias. In HABITAR, 1995, p. 527-538.

SOLÉ, Carlota: "El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora". Carlota Solé (coordinadora). Barcelona. Anthropos, 2001. 286 p.

SORIANO AYALA, E (coord.) (2001).: "Identidad cultural y ciudadanía intercultural". Madrid, Aula Abierta, Ed. La Muralla.

STARK, Oded. *La migración de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993. 462 p.

Anexo I. Metodología y tratamiento de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial de España

A.1 Introducción

La publicación en 1997 por parte del Instituto Nacional de Estadística (INE) de la Encuesta de Estructura Salarial de 1995 (EES) permitió cubrir las lagunas de información existentes respecto a la estructura y distribución salarial. De esta forma, el INE puso a disposición de la opinión pública y de los investigadores una nueva fuente de datos imprescindible para el análisis de los salarios y su distribución en España.

La principal novedad de este trabajo estadístico fue la de presentar por primera vez información individualizada para cada trabajador. De esta forma, se obtiene, además de los datos salariales, información personalizada sobre otras características del empleado y de la empresa en la que éste presta sus servicios. De este modo, a partir de la encuesta se pueden estudiar aspectos como: la composición del salario, su distribución o la determinación de los mismos y de las variables que influyen en ellos, además de otros temas más específicos relativos al mercado laboral.

Aunque el proyecto inicial sólo contemplaba la elaboración de la Encuesta de Estructura Salarial con referencia el año 1995, una vez obtenidos los resultados, se comprobó la viabilidad de la encuesta así como su alta calidad y riqueza informativa por lo que comenzó un proceso de estudio y discusión de todos los Países Miembros junto con Eurostat, que culminó con la aprobación de nuevos Reglamentos comunitarios que contemplaban la realización de este tipo de encuestas de forma periódica. De este modo, se elabora la nueva encuesta de estructura salarial que tiene como referencia el año 2002, teniendo previsto que cada cuatro años se realice de nuevo esta operación estadística.

La Encuesta de Estructura Salarial está, por tanto, realizada en el marco de la Unión Europea (UE) con criterios comunes de metodología y contenidos con el fin de obtener unos resultados comparables sobre el nivel, la estructura y distribución del salario entre

sus Estados Miembros. Por ello, se utiliza un mismo período de referencia, ámbito de cobertura, información demandada y características de la misma, método de recogida de datos, representatividad, procesamiento y transmisión de resultados, de acuerdo con los Reglamentos nº 530/1999 y nº 1916/2000 de la UE de obligado cumplimiento para todos los Estados Miembros. No obstante, la encuesta se adapta también al caso particular de cada país miembro.

En España, la encuesta de 2002 tiene además cambios importantes respecto a la de 1995. Destaca el aumento de la cobertura sectorial, incluyendo las divisiones de actividad correspondientes a las secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE-93) M (Educación), N (Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales) y O (Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales) además de las ya incluidas en la anterior encuesta. También se ha ampliado el cuestionario solicitando algunas otras características importantes de los trabajadores como la nacionalidad, realización de tareas de supervisión, etc. que no se solicitaron en la encuesta anterior.

De esta forma, con la publicación en noviembre de 2004 de la Encuesta de Estructura Salarial de 2002 podemos comparar la evolución de la estructura salarial entre 1995 y 2002. Obviamente, hay que señalar que no son muestras longitudinales, sino que se refieren a estudios de corte transversal. Sin embargo, la no inclusión de la variable nacionalidad en la EES de 1995 imposibilita dicha tarea, esperando que con la publicación de la EES de 2004 en 2006 se pueda llevar a cabo dicho análisis en un proyecto de investigación futuro.

Como punto de partida, presentaremos de forma general la muestra con la que hemos trabajado, comparándola con la utilizada por el INE, ya que el obligado secreto estadístico nos ha impedido la utilización completa de los datos obtenidos por el citado instituto. De esta forma, en el siguiente epígrafe describiremos las principales líneas metodológicas de la EES del 2002 y sus diferencias con la EES de 1995; en el tercero presentaremos la muestra inicial suministrada por el INE; y en el cuarto detallaremos las transformaciones realizadas y las variables construidas a partir de la muestra inicial, comparando la muestra final con las anteriores con el objeto de señalar las diferencias existentes entre sí.

Por último, debemos señalar que todos los datos, tablas, cuadros, y estimaciones son de elaboración propia a partir de los datos de la EES02, motivo por el que no se repite la fuente en cada uno de ellos para no resultar reiterativos. Sólo en aquellos casos en los que la fuente difiere de la mencionada se hará constar explícitamente en el texto.

A.2. La Encuesta de Estructura Salarial de 2002

En este epígrafe abordaremos las principales características técnicas de la EES, describiendo los conceptos y métodos utilizados para su elaboración. Como se mencionó anteriormente el objetivo de la presente encuesta era suministrar información individualizada sobre los salarios de los trabajadores y sobre una serie de variables, tanto individuales como de la empresa, relevantes para su formación. Las principales características son:

- **Ámbito geográfico:** todo el territorio nacional, con datos conjuntos para Ceuta y Melilla.
- **Ámbito poblacional:** está formado por todos los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en centros de cotización de 10 o más trabajadores y hayan estado de alta en la Seguridad Social durante todo el mes de octubre.
- **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; en concreto, aquellos centros con actividades económicas comprendidas en las secciones de la C a la K y de la M a la O de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1993 (CNAE-93), recogida en el anexo I. Quedan excluidas de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria, personal doméstico y organismos extraterritoriales.
- **Período de referencia:** existen dos períodos de referencia que son el mes de octubre y todo el año. Esto significa que los datos salariales se obtienen para octubre y para el conjunto del año. La elección de este mes se debe a que se

suele considerar como normal, ya que no está afectado por variaciones estacionales o por pagos de vencimiento superior al mes como las pagas extras.

- **Ocupación:** para la clasificación de las ocupaciones se utilizó la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94), que es una adaptación española de la clasificación utilizada por la UE (ISCO-98 COM).
- **Titulación:** esta variable permite obtener datos sobre la titulación obtenida por los individuos en el sistema educativo. Para su codificación se ha contado con la Clasificación Nacional de Educación 2000 (CNED 2000) adaptada a la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE-97) que exige el Reglamento y que no existía en la edición de 1995.
- **Tipo de jornada:** se consideran dos tipos de jornada, tiempo completo y tiempo parcial. A efectos de la encuesta, el tipo de jornada figura en el contrato de trabajo y eso es lo que se ha solicitado a los informantes.
- **Tipo de contrato:** se agrupan en tres grandes categorías: indefinidos, temporales y de aprendizaje, los aprendices fueron encuestados separadamente, es decir, las tablas no recogen las remuneraciones de aprendices. Estos trabajadores forman un colectivo de características particulares dentro del mercado de trabajo.
- **Tamaño de la empresa:** las empresas se clasifican en cinco estratos que comprenden el siguiente número de trabajadores: 10 a 19, 20 a 49, 50 a 99, 100 a 199 y 200 o más.
- **Propiedad:** se clasifican en empresas públicas y privadas.
- **Mercado:** atendiendo al mercado principal las empresas se dividen en aquellas que se dedican al mercado local o regional, nacional e internacional.

Merecen especial consideración dos elementos fundamentales de la encuesta: el salario y el tiempo de trabajo. En cuanto al primero, la encuesta facilita dos clases de mediciones alternativas: el salario del mes de octubre y el salario anual. En ambos casos hablamos de salario, ganancia salarial o simplemente ganancia, que incluye el total de las percepciones salariales en dinero efectivo. Se computan los devengos brutos, es decir, antes de haber practicado las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

En cambio, no se incluye la remuneración en especie, ni los atrasos que correspondan a años anteriores. Tampoco se incluyen otras percepciones que no son salariales, como las dietas, indemnizaciones o gastos de viaje. Dentro de las percepciones salariales destacan los siguientes conceptos:

- **Salario base**, que es la parte fundamental y fija del salario y que se define como el mínimo de retribución acordado en el convenio colectivo y calculado generalmente en euros/mes o euros/día. Cuando no hay convenio colectivo ni otro acuerdo entre empleador y empleado se entiende que es el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
- **Pagos por horas extraordinarias**, que corresponde a los pagos por horas extras tanto estructurales como no estructurales a un precio que debe ser al menos el de una hora ordinaria. Remuneran por tanto el mayor esfuerzo que representa el trabajo adicional realizado fuera de la jornada habitual
- **Complementos salariales**, que se definen como el conjunto de retribuciones pagadas por encima de las retribuciones básicas (salario base y pagas extraordinarias) que el empleador abona habitualmente previo pacto en convenio colectivo. Pueden ser de varios tipos y no suelen tener una terminología uniforme, por lo que pueden denominarse pluses, primas, complementos o premios. Destacan: los complementos personales, donde se valora la antigüedad o vinculación continuada del trabajador a la empresa, la cualificación individual mediante la titulación académica o profesional, los conocimientos de idiomas, informática, etc.; los complementos relacionados con el puesto de trabajo, que se concretan en las específicas circunstancias en que se desarrolla el trabajo. Se tienen los pluses de nocturnidad, los de trabajo en días festivos, así como los pluses de peligrosidad, penosidad o toxicidad. Otros pluses son los complementos por calidad y cantidad de trabajo, que remuneran la asistencia y puntualidad, y los incentivos de productividad que premian el rendimiento laboral por encima de unos mínimos, pero que se perciben todos los meses.

- **Pagos extraordinarios**, que recogen todos los pagos de vencimiento superior al período corriente de pago (el mes por regla general) aunque sean de carácter irregular. Se distinguen dos categorías fundamentales:
 - **Pagos extraordinarios fijos**: Básicamente lo forman las gratificaciones extraordinarias o pagas de Navidad y de verano (reguladas por ley) y las gratificaciones por beneficios.
 - **Pagos extraordinarios variables**: Pagos por incentivos o resultados, son pagos que están ligados a resultados individuales o de la empresa. Su cuantía no se conoce de antemano sino que depende del rendimiento obtenido, objetivos conseguidos, nivel de producción alcanzado, etc. No hay que confundir estos pagos con algunos complementos fijos o con las pagas extraordinarias pues en estos casos las cuantías se conocen previamente.

En cuanto al tiempo de trabajo la encuesta ofrece distintas variables relevantes. En primer lugar suministra información sobre las vacaciones y puentes no recuperables lo que permite obtener una idea del número de días realmente trabajados. Por otro lado, la encuesta suministra información sobre la jornada anual pactada, la jornada semanal normal en octubre y las horas extras realizadas por el trabajador. De esta forma, se pueden obtener fácilmente salarios por hora trabajada, siendo ésta la tercera forma de presentar los salarios que permite la encuesta.

Por último, la encuesta también recoge información sobre si los salarios se han visto afectados por incapacidad temporal o maternidad, permitiendo identificar a aquellos trabajadores que no han sufrido irregularidades en sus salarios por estas causas.

A.3 Cambios metodológicos respecto a la EES de 1995

Como señala el INE en la nota metodológica de la EES de 2002, el diseño y desarrollo de la misma ha sido muy similar a la que se realizó en el año 1995. Sin embargo se han introducido mejoras y ciertas diferencias metodológicas importantes, entre las que cabe mencionar como más importantes las siguientes:

Aumento del ámbito investigado incluyendo las unidades cuya actividad principal sea la incluida en las siguientes secciones de la CNAE-93: M, Educación; N, Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales; O, Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales.

Incremento de las preguntas incluidas en el cuestionario: se han añadido preguntas como la nacionalidad del trabajador, si tiene tareas de supervisión, si el contrato está acogido a un Programa de Fomento del Empleo, los complementos salariales variables, las pagas extraordinarias de periodicidad fija y de periodicidad variable.

Las preguntas referidas a las cotizaciones sociales a cargo del trabajador y las retenciones a cuenta del IRPF se solicitan con referencia al mes de octubre de 2002 mientras que en el año 1995 se solicitó la cantidad anual.

Por otro lado, aunque los estimadores utilizados han sido los mismos que en el año 1995, el cálculo de las diferentes ganancias salariales y las horas de trabajo son diferentes por lo que las comparaciones entre ambas encuestas no son directas:

- Ganancia anual: En el año 1995 no se tuvo en cuenta el periodo de tiempo trabajado al que se referían dichas ganancias, de tal forma que los resultados obtenidos no eran fácilmente interpretables puesto que junto a salarios referidos a todo un año de trabajo se tenían salarios de trabajadores temporales que solo incluían unos pocos meses trabajados. En los resultados de 2002 los salarios anuales de aquellos trabajadores que no estuvieron trabajando durante todo el año se han ajustado asignando un salario anual equivalente al que hubieran percibido de haber estado trabajando durante todo el año en las mismas condiciones.
- Ganancia mensual: En el año 1995 al igual que ocurre con la ganancia anual no se ajustaron los periodos de ausencia de aquellos trabajadores que no trabajaron el mes de octubre completo.

Estas circunstancias introducen modificaciones metodológicas de cierta importancia que nos han obligado a tomar ciertas decisiones para poder homogeneizar los salarios horas de ambas muestras, tal como veremos en el apartado de filtros y creación de variables.

A.4 La muestra diseñada, recogida y la suministrada por el INE

A la hora de diseñar la muestra el INE utiliza como punto de partida el Registro General de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social, remitido por la Tesorería General de la Seguridad Social y actualizado a 31 de octubre de 2002, ya que éste tiene la ventaja de su continua actualización, además de que su unidad es la propia unidad de la encuesta. Del registro se obtiene el Directorio de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social con 10 ó más trabajadores clasificados en las divisiones de actividades económicas objeto de estudio, del cual se obtiene la muestra de cuentas de cotización.

El procedimiento de selección aleatoria de unidades corresponde a un muestreo bietápico estratificado, donde las unidades de primera etapa son las cuentas de cotización a la Seguridad Social, mientras que las de segunda etapa son los trabajadores. Cada actividad se estratifica por comunidades autónomas (18 en total, considerando el conjunto formado por Ceuta y Melilla) y por seis intervalos de tamaño:

- De 10 a 19 trabajadores
- De 20 a 49 trabajadores
- De 50 a 99 trabajadores
- De 100 a 199 trabajadores
- De 200 a 499 trabajadores
- Más de 500 trabajadores.

El tamaño muestral definitivo fue de 23.156 cuentas de cotización a la Seguridad Social y 231.401 trabajadores. La selección de trabajadores se realizó por medio de un muestreo sistemático, dentro de cada estrato en el primer caso, y dentro de cada cuenta de cotización en el segundo, con las listas de trabajadores previamente ordenadas por grupo de cotización a la Seguridad Social primero y dentro de cada grupo de cotización por sexo, de modo que se asegurara la representatividad de la muestra.

En la tabla 38 se recoge la distribución de la muestra diseñada y recogida por comunidades autónomas. El primer aspecto destacable es la alta tasa de respuesta, ya que la muestra recogida representa el 94,88% de la diseñada. En el caso de Castilla-La Mancha la tasa es superior a la media, 96,32%. En el extremo opuesto se sitúan el País Vasco y la Comunidad de Navarra que son las comunidades que obtienen una peor tasa de respuesta, ambas inferiores al 90 %. Respecto al número de trabajadores, los 10.302 trabajadores de nuestra comunidad suponen el 4,78 % de la muestra recogida.

Tabla 38. Muestra diseñada y recogida por comunidades autónomas

	Unidades			Trabajadores		
	Muestra diseñada	Muestra recogida	Tasa	Muestra diseñada	Muestra recogida	Tasa
Total Nacional	22.788	21.621	94,88	229.866	215.697	93,84
Andalucía	1.965	1.864	94,86	20.483	19.143	93,46
Aragón	1.170	1.132	96,75	11.082	10.600	95,65
Asturias(Princdo. de)	938	910	97,01	8.823	8.464	95,93
Baleares (Islas)	927	863	93,10	8.231	7.692	93,45
Canarias	1.142	1.070	93,70	11.263	10.407	92,40
Cantabria	708	675	95,34	6.372	6.046	94,88
Castilla y León	1.349	1.295	96,00	13.146	12.447	94,68
Castilla-La Mancha	1.167	1.124	96,32	10.799	10.302	95,40
Cataluña	2.650	2.520	95,09	30.817	29.000	94,10
Comunidad Valenciana	1.992	1.912	95,98	20.225	19.186	94,86
Extremadura	738	715	96,88	6.302	6.088	96,60
Galicia	1.401	1.354	96,65	13.667	13.155	96,25
Madrid (Com. de)	2.315	2.187	94,47	28.012	26.394	94,22
Murcia (Región de)	1.060	1.006	94,91	9.566	9.017	94,26
Navarra (C. Foral de)	889	813	91,45	8.457	7.533	89,07
País Vasco	1.536	1.368	89,06	16.042	13.903	86,67
Rioja (La)	658	645	98,02	5.197	5.049	97,15
Ceuta y Melilla	183	168	91,80	1.382	1.271	91,97

En la tabla 39 se muestra la distribución por ramas de actividad. El total de trabajadores de la muestra recogida es de 215.697, lo que supone un incremento del 21,75 por ciento respecto a los 177.168 trabajadores de la EES de 1995. Este aumento se debe en gran medida a cerca de los 36.000 trabajadores de las nuevas ramas de actividad incluidas en la EES de 2002: educación, sanidad y otros servicios sociales. Esta ampliación de la

cobertura de las ramas de actividad ha implicado que el peso porcentual de cada una de las divisiones de la CNAE en la muestra de 2002 sea diferente al que presentaban en la EES de 1995 tal como recogemos en la tabla 39.

Tabla 39. Muestra diseñada y recogida por divisiones de actividad

		Unidades			Trabajadores		
		Muestra diseñada	Muestra recogida	Tasa	Muestra diseñada	Muestra recogida	Tasa
		22.788	21.621	94,88	229.866	215.697	93,84
C	Industrias extractivas	442	426	96,38	3.583	3.365	93,92
D	Industria manufacturera	9.230	8.873	96,13	87.955	83.694	95,16
D	Industria de la alimentación,	1.119	1.064	95,08	11.315	10.584	93,54
A	bebida y tabaco						
D	Industria textil y de la	710	672	94,65	6.255	5.845	93,45
B	confección						
D	Industria del cuero y del	367	350	95,37	2.771	2.618	94,48
C	calzado						
D	Industria de la madera y el	611	596	97,55	4.709	4.579	97,24
D	corcho						
D	Industria del papel; edición y	716	690	96,37	6.771	6.467	95,51
E	artes gráficas						
DF	Refino de petróleo y	43	43	100,00	758	741	97,76
	tratamiento de combustibles						
D	Industria química	594	579	97,47	6.278	6.039	96,19
G							
D	Industria de la transformación	534	509	95,32	5.263	5.019	95,36
H	del caucho y materias plásticas						
DI	Industrias de otros productos	806	783	97,15	7.399	7.130	96,36
	minerales no metálicos						
DJ	Metalurgia y fabricación de	1.091	1.055	96,70	10.322	9.857	95,50
	productos metálicos						
D	Industria de la construcción	691	669	96,82	6.365	6.093	95,73
K	de maquinaria y equipo						
D	Industria de material y equipo	648	619	95,52	6.788	6.459	95,15
L	eléctrico, electrónico y óptico						
D	Fabricación de material de	577	552	95,67	7.205	6.813	94,56
M	transporte						
D	Industrias manufactureras	723	692	95,71	5.756	5.450	94,68

N	diversas						
E	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	437	416	95,19	4.829	4.632	95,92
F	Construcción	1.940	1.748	90,10	17.316	15.527	89,67
G	Comercio	1.942	1.850	95,26	20.181	18.947	93,89
H	Hostelería	1.372	1.287	93,80	12.492	11.560	92,54
I	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.334	1.250	93,70	13.653	12.545	91,88
J	Intermediación financiera	817	796	97,43	10.768	10.437	96,93
K	Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios	1.799	1.655	92,00	21.103	19.057	90,30
M	Educación	1.172	1.138	97,10	11.498	11.115	96,67
N	Actividades sanitarias y veterinarias	1.117	1.065	95,34	15.371	14.462	94,09
O	Otras actividades y servicios sociales	1.186	1.117	94,18	11.117	10.356	93,15

Tabla 40 Porcentaje de las distintas ramas de actividad en la muestra recogida

División	Texto CNAE-93	2002	1995	Diferencia
C	Industrias extractivas	1.56	1.9	-0.34
D	Industria manufacturera	38.80	52.9	-14.10
DA	Industria de la alimentación, bebida y tabaco	4.91	7.06	-2.15
DB	Industria textil y de la confección	2.71	4.22	-1.51
DC	Industria del cuero y del calzado	1.21	1.89	-0.68
DD	Industria de la madera y el corcho	2.12	2.45	-0.33
DE	Industria del papel; edición y artes gráficas	3.00	4.19	-1.19
DF	Refino de petróleo y tratamiento de combustibles	0.34	0.58	-0.24
DG	Industria química	2.80	4.44	-1.64
DH	Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	2.33	2.65	-0.32
DI	Industrias de otros productos minerales no metálicos	3.31	4.65	-1.34
DJ	Metalurgia y fabricación de productos metálicos	4.57	5.4	-0.83
DK	Industria de la construcción de maquinaria y equipo	2.82	3.52	-0.70
DL	Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	2.99	4.14	-1.15
DM	Fabricación de material de transporte	3.16	4.27	-1.11
DN	Industrias manufactureras diversas	2.53	3.43	-0.90
E	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	2.15	3.06	-0.91
F	Construcción	7.20	7.26	-0.06

G	Comercio	8.78	9.58	-0.80
H	Hostelería	5.36	5.61	-0.25
I	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5.82	6.65	-0.83
J	Intermediación financiera	4.84	7.48	-2.64
K	Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios	8.84	5.57	3.27
M	Educación	5.15		5.15
N	Actividades sanitarias y veterinarias	6.70		6.70
O	Otras actividades y servicios sociales	4.80		4.80
	Total de trabajadores	215.697	177.168	

De todas las ramas, los mayores porcentajes en 2002 se concentran en las actividades inmobiliarias y otros servicios a empresas (8,84%), en el comercio (8,78%), la construcción (7,20%) y las actividades sanitarias y veterinarias (6,70%); mientras que, por el contrario, en 1995 las ramas más representadas eran el comercio (9,58%), la intermediación financiera (7,48%), la construcción (7,26%) y la industria de la alimentación (7,06%). Si observamos los tres sectores básicos de actividad, la industria acapara el 42,51% de la muestra, la construcción el 7,20% y los servicios el 50,29%.

Sin embargo en 1995 estos porcentajes eran del 57,86% para la industria, el 7,26% para la construcción y el 34,88% para los servicios. Resulta evidente que la ampliación de la cobertura a los servicios de educación, sanidad y otros servicios sociales ha supuesto un acercamiento a la realidad de la economía española y una terciarización de la muestra. Por tanto, la distribución sectorial en 2002 y 1995 no es comparable por la inclusión de estas nuevas ramas.

Ahora bien, hay que señalar que la muestra objeto de nuestro estudio es una parte de la EES. El secreto estadístico no permite recabar toda la información obtenida por el INE, ya que se eliminan aquellos individuos susceptibles de ser identificados por tener unas características muy concretas. Por este motivo, a la hora de solicitar la información al INE, hubo que elegir entre renunciar a variables (o a un mayor nivel de desagregación) o renunciar a individuos (aceptando el sesgo muestral derivado de ello). Aunque la elección no fue sencilla, el gran número de cruces entre variables que deberíamos realizar aconsejó renunciar a alguna variable, agregar los valores resultantes de otras y aceptar una cierta reducción del conjunto de la muestra.

Con este propósito y analizando la extensa publicación del INE decidimos prescindir del tipo de convenio colectivo, ya que nuestras investigaciones anteriores nos señalaban que su efecto sobre el salario no era importante y nos permitía obtener un mayor número de trabajadores. Las otras modificaciones respecto a los datos originales se encuentra en el mercado y en el tamaño del establecimiento. Respecto al primero, se han agrupado las empresas con mercado comunitario y extracomunitario en una sola categoría a la que denominamos mercado de ámbito internacional. Respecto al tamaño, en la EES las empresas se agrupan en cinco clases según su tamaño. Las diferencias entre la EES y la muestra suministrada por el INE se detallan en la tabla 41, en la que se aprecia cómo en nuestra muestra sólo tenemos tres agrupaciones de tamaño.

En el resto de variables la muestra suministrada por el INE era idéntica a la que el propio INE había elaborado. De esta forma la muestra utilizada comprendía para el año 2002, 162.380 individuos lo que suponía un 75,28% sobre la recogida. Como es normal, nuestra primera investigación se encaminó hacia los 53.317 trabajadores que perdimos con relación a la muestra recogida por el INE.

Tabla 41 Cambios en la variable tamaño en la muestra suministrada

Grupos	EES	Muestra suministrada
Grupo I	10-19	10 a 49
Grupo II	20-49	50 a 199
Grupo III	50-99	200 y más
Grupo IV	100-199	
Grupo V	200 y más	

Más concretamente, debíamos identificar si existía alguna comunidad o rama de actividad especialmente afectada por la pérdida o se distribuía uniformemente por todas ellas. En la tabla 42 se puede apreciar el porcentaje que representa por CC.AA. la muestra suministrada sobre la recogida.

Tabla 42 Las CC.AA. en la muestra suministrada versus la muestra recogida

	Muestra recogida	Muestra suministrada	% sobre muestra recogida
España	215.697	162.380	75,28
Andalucía	19.143	15220	79,51
Aragón	10.600	7.828	73,85
Asturias (Principado de)	8.464	5.479	64,73
Baleares (Illes)	7.692	5.452	70,88
Canarias	10.407	7.895	75,86
Cantabria	6.046	3617	59,82
Castilla-La Mancha	10.302	7.370	71,54
Castilla y León	12.447	9.353	75,14
Cataluña	29.000	24.969	86,10
Comunidad Valenciana	19.186	15.048	78,43
Extremadura	6.088	4.197	68,94
Galicia	13.155	9.546	72,57
Madrid (Comunidad de)	26.394	21.013	79,61
Murcia (Región de)	9.017	6.473	71,79
Navarra (Comunidad Foral de)	7.533	4.644	61,65
País Vasco	13.903	10.460	75,24
Rioja (La)	5.049	3.168	62,75
Ceuta y Melilla	1.271	648	50,98

En la tabla 43 se puede apreciar la composición de la muestra suministrada y su comparación con las muestras recogida por ramas de actividad. Sólo existen seis ramas de actividad dónde la representatividad sea inferior al 60 % sobre la muestra recogida: industrias extractivas (59,94%); industria de material eléctrico, electrónico y óptico (59,48%); transporte, almacenamiento y comunicaciones (54,07%); otros servicios sociales y servicios personales (50,87%); producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua (40,88%); y refino de petróleo y tratamiento de combustibles (3,24%).

Una vez identificadas las diferencias debemos averiguar si los salarios en estas ramas son superiores o inferiores a la media, para intentar explicar los posibles sesgos existentes en nuestra muestra. Por ello, en la tabla 44 representamos las diferencias de salario entre ambas muestras para el total nacional, mientras que en la Tabla 45

recogemos los salarios de las ramas de actividad menos representadas en la muestra suministrada por el INE.

Tabla 43 Ramas de actividad en la muestra suministrada y la muestra recogida

División	Texto CNAE-93	Muestra suministrada	muestra recogida	% sobre muestra recogida
C	Industrias extractivas	2.017	3.365	59,94
D	Industria manufacturera	62.353	83.694	74,50
DA	Industria de la alimentación, bebida y tabaco	8.896	10.584	84,05
DB	Industria textil y de la confección	4.343	5.845	74,30
DC	Industria del cuero y del calzado	1.935	2.618	73,91
DD	Industria de la madera y el corcho	3.674	4.579	80,24
DE	Industria del papel; edición y artes gráficas	4.062	6.467	62,81
DF	Refino de petróleo y tratamiento de combustibles	24	741	3,24
DG	Industria química	5.121	6.039	84,80
DH	Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	3.777	5.019	75,25
DI	Industrias de otros productos minerales no metálicos	5.898	7.130	82,72
DJ	Metalurgia y fabricación de productos metálicos	7.120	9.857	72,23
DK	Industria de la construcción de maquinaria y equipo	4.826	6.093	79,21
DL	Industria de material eléctrico, electrónico y óptico	3.842	6.459	59,48
DM	Fabricación de material de transporte	4.614	6.813	67,72
DN	Industrias manufactureras diversas	4.221	5.450	77,45
E	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	1.986	4.632	42,88
F	Construcción	14.252	15.527	91,79
G	Comercio	15.112	18.947	79,76
H	Hostelería	10.138	11.560	87,70
I	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6.783	12.545	54,07
J	Intermediación financiera	6.628	10.437	63,50
K	Servicios empresariales	16.097	19.057	84,47
M	Educación	8.940	11.115	80,43
N	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	12.806	14.462	88,55
O	Otros servicios sociales y servicios personales	5.268	10.356	50,87
	Total	162.380	215.697	75,28

Como se aprecia en la tabla 44 el salario medio anual en el caso de la muestra suministrada es de 17.770,39 €, frente a los 19.802,45€ de la muestra recogida por el INE, lo que implica que nuestro salario medio representa el 90% del estimado por la EEE de 2002. Este resultado supone que en nuestra muestra existe un leve sesgo a la baja de los salarios, debido a que por motivos de secreto estadístico los trabajadores que han sido eliminados por el INE de la muestra se han concentrado en un mayor porcentaje en aquellos con salarios por encima de la media.

Tabla 44 Diferencias muestrales de salario medio anual en España

	Muestra recogida	Muestra suministrada	% sobre muestra recogida
Ambos sexos	19.802,45	17.770,39	89,74
Hombres	22.169,16	20.029,18	90,35
Mujeres	15.767,56	14.146,42	89,72

Tabla 45 Diferencias muestrales de salario medio anual por ramas de actividad

Ramas de actividad	Salario muestra recogida	Peso muestra recogida	Salario muestra suministrada	Peso muestra suministrada	% salario MS/MR
Industrias extractivas	24.401,76	1,56	17.613,73	1,24	72,18
Refino de petróleo y tratamiento de combustibles	40.804,27	0,34	30.115,98	0,01	73,81
Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	22.418,68	2,99	19.795,12	2,37	88,30
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	34.414,02	2,15	33.605,30	1,22	97,65
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	23.692,15	5,82	23.939,64	4,18	101,04
Otros servicios sociales y servicios personales	18.326,22	4,80	14.368,28	3,24	78,40
Total encuesta	19.802,45		17.770,39		

Con respecto a las actividades podemos constatar que en términos generales la pérdida de trabajadores se ha distribuido homogéneamente entre ellas, estando el salario medio en cada una de ellas en torno al 90% del salario estimado en la EES de 2002. En el caso de aquellas ramas con mayor pérdida de trabajadores, la tabla 45 demuestra que la mayoría las ramas de actividad tienen un salario superior al medio de la encuesta lo que se traduce en posible sesgo a la baja en la muestra suministrada. Sin embargo, el peso de las ramas en las que la pérdida es mayor, industrias extractivas y refino de petróleo, es muy pequeño en el conjunto de la encuesta, lo que implica que la incidencia del sesgo es reducida. Por consiguiente, podemos concluir que aún existiendo diferencias entra ambas muestras, la muestra suministrada es similar a la original, con un leve sesgo a la baja de los salarios distribuido uniformemente entre comunidades autónomas y ramas de actividad, lo que permite la generalización de nuestros resultados.

A.5 La muestra utilizada en el estudio

Sin embargo, dado que una parte importante de la información que precisábamos no estaba presente de forma directa en la EES de 2002, el siguiente paso de este estudio fue la preparación de una muestra que, a partir de la suministrada por el INE, permitiese homogeneizar ambas encuestas. Nuestro trabajo en esta etapa puede dividirse en 4 fases: adaptación de la EES de 1995 a las definiciones de 2002; elaboración de nuevas variables para medir el tiempo de trabajo; creación de nuevas variables para cuantificar el salario; definición de otras variables; y filtrado de la encuesta para evitar incongruencias y errores de tabulación.

A.5.1 La medición del tiempo de trabajo

Una de las principales ventajas de la EES es que dispone de información sobre el tiempo de trabajo, la jornada laboral y las vacaciones o días festivos de los que disponen los trabajadores.

En cuanto a los días trabajados la muestra inicial permite averiguar que trabajadores se han visto afectados por incapacidad laboral transitoria (ILT) y/o baja maternal tanto en

octubre como en todo el año. Por otra parte, existe una parte de los trabajadores que llevan trabajando en la empresa menos de un año, lo que implica que han podido entrar en la misma después de enero. En cualquiera de estas circunstancias el tiempo trabajado será inferior al año lo que repercutirá en los salarios obtenidos. En la Tabla 46 se muestra el porcentaje de trabajadores en cada una de estas situaciones.

Tabla 46 Trabajadores afectados por ILT/Maternidad o antigüedad menor a 1 año

Trabajadores Afectados	ILT/maternidad en octubre	ILT/maternidad u otras causas en el año	Antigüedad menor a 1 año
EES 2002			
Número	5.052	47.342	21.103
Porcentaje	3,11	29,16	13,00
EES 1995			
Número	3.399	34.430	15.678
Porcentaje	2,16	21,90	9,97

La incidencia de los salarios afectados en el mes de octubre es muy reducida, mientras que a lo largo del año ésta es ya más importante, siendo ambos valores superiores en 2002. La divergencia se debe tanto a la diferencia meramente temporal como a la distinta definición de la variable salario afectado para octubre y el año. En el primer caso sólo se tienen en cuenta a los trabajadores afectados por incapacidad temporal o por maternidad en octubre cuya ausencia afectase a su salario. En el segundo se incluyen, además de los trabajadores afectados por incapacidad transitoria o maternidad en el año, a todos aquellos que no hubieran trabajado todo el año por diversas causas, tales como absentismo, reducción de jornada, regulación de empleo, suspensión de la relación laboral o comienzo o finalización de la relación laboral en el año. Teniendo todo esto en consideración, es lógico que la diferencia entre las dos variables sea bastante alta. Además, los trabajadores con antigüedad inferior a 1 año deben estar incluidos en su inmensa mayoría en la columna segunda de la tabla.

Por otra parte, la encuesta suministra información sobre los días pagados a los trabajadores afectados por las causas anteriores. En el caso del mes de octubre se

presentan los días pagados durante dicho mes, mientras que para todo el año se obtienen los meses y los días pagados para todo el año. Para el año 2002, hay que señalar que de los 47.342 trabajadores con los salarios afectados 15.444 han trabajado 11 meses o más, lo que supone el 32,6 % del total de trabajadores afectados durante todo el año. Por este motivo, creemos que los datos del mes de octubre muestran mejor la incidencia de las bajas temporales que los datos anuales afectados por otras circunstancias como son la salida y la entrada de trabajadores.

Algo parecido ocurre con la jornada de trabajo. La EES suministra información sobre la jornada pactada anualmente y sobre la jornada normal trabajada en octubre. De nuevo la diferencia en la definición de la variable es muy importante, ya que en el caso del mes de octubre se obtienen datos reales sobre el trabajo realizado, mientras que para la jornada anual se refleja únicamente lo estipulado en el convenio sin que esto suponga el verdadero tiempo de trabajo. Nuevamente pensamos que la información recogida para octubre es más fiable que la obtenida para el conjunto del año.

Una vez tenido esto en cuenta hay que señalar que los datos de jornadas mensuales y anuales de los trabajadores con el salario afectado no muestran el verdadero tiempo de trabajo. Por este motivo, construimos una serie de variables auxiliares con el fin de obtener una información precisa sobre la jornada mensual y la jornada anual a efectos de calcular el salario hora. Las variables iniciales eran las siguientes:

- *Diaspag* = días pagados en octubre. Si el trabajador no tuvo afectado el salario su valor es 31, en caso contrario refleja los días pagados no afectados por ILT o maternidad.
- *Mes* = número de meses pagados en el año.
- *Día* = número de días pagados en el año.
- *Jornanuh* = jornada anual pactada en número de horas.
- *Jorsema* = jornada semanal en número de horas.

El primer cálculo realizado fue convertir los datos referidos al tiempo de trabajo anual (de meses y días) en días únicamente. Con este fin definimos una nueva variable (*diaspganu*) con los días trabajados en el año. El resultado es:

$$\text{diaspganu} = \text{mes} * 30,5 + \text{días} \quad (\text{A.1})$$

Posteriormente, calculamos dos variables que reflejasen el número de horas efectivamente pagadas al trabajador. Estas variables se denominan *horasaño* para las horas anuales y *horasmes* para las horas mensuales.

$$\text{horasaño} = \text{jornanuh} * \frac{\text{diaspganu}}{365} \quad (\text{A.2})$$

$$\text{horasmes} = \text{jorsema} * 4,2 * \frac{\text{diaspag}}{31} \quad (\text{A.3})$$

Tabla 47 Distintos datos sobre la jornada de trabajo

	Media	Horas semanales	Diferencia sobre jornada semanal
1995			
Jornada semanal en horas	38,89	38,89	
Jornada anual pactada en número de horas	1.707,20	38,71	99,55
Horas mensuales efectivamente trabajadas	157,37	37,47	96,35
2002			
Jornada semanal en horas	36,60	38,89	
Jornada anual pactada en número de horas	1.632,47	37,02	95,19
Horas mensuales efectivamente trabajadas	148,69	35,40	91,04

Para pasar las horas anuales a horas mensuales se han dividido éstas por 10,5 meses de trabajo - ya que la media de la muestra refleja que la inmensa mayoría de los trabajadores tiene un mes de vacaciones a los que hay que añadir los días festivos a lo largo del año - y dividido la cifra resultante por 4,2. Como se observa en el cuadro, la incidencia de las bajas laborales es mínima en la jornada semanal en 1995, mientras que existen diferencias significativas en los datos de 2002.

En la expresión (A.2) se observa que si el trabajador no tiene el salario afectado durante el año la jornada anual pactada coincide con el valor de la variable *horasaño*, mientras que si éste se encuentra afectado se reducirá la jornada pactada proporcionalmente al número de días efectivamente pagados. En cuanto a la jornada mensual, lo primero es multiplicar la jornada semanal por el número de semanas que tiene el mes de octubre (4,2) y posteriormente utilizar el mismo método empleado con la jornada anual, para que la jornada semanal refleje efectivamente los días pagados en octubre.

Por último, la EES suministra información sobre los días de vacaciones y puentes. El problema de estas variables es que los puentes (*puentes*) están expresados en días laborables, mientras que las vacaciones lo están tanto en días naturales (*vacanatu*) como en días laborables (*vacalabo*), dependiendo de la empresa. Por esta causa, se han elaborado dos variables que resumen en días naturales (*vacaton*) y en días laborables (*vacatol*) las vacaciones totales pagadas que obtienen los trabajadores:

$$vacaton = puentes + vacanatu + 1,3636 * vacalabo \quad (A.4)$$

$$vacatol = puentes + vacalabo + 0,7333 * vacanatu \quad (A.5)$$

Para pasar de días laborables a días naturales, hemos utilizado lo que usualmente viene a ser la media de las empresas españolas en las que 22 días laborables corresponden a 30 días naturales. De esta forma, para convertir días naturales en días laborables multiplicamos por 0,73 (22/30), mientras que para pasar de días laborables a naturales multiplicamos por 1,36 (30/22).

A.5.2 La medición del salario.

En este apartado se explican las variables utilizadas para el estudio de los salarios, aspecto central de este informe. La EES presenta información sobre el salario mensual de octubre y sobre el salario anual. En el primer caso se podía obtener la composición del salario bruto mensual (*wbmes*), mientras que en el segundo el salario bruto (*salbru*) está formado por la suma de los pagos ordinarios (*pagordinario*) y los pagos extraordinarios (*pextranual*). Por tanto, las variables salariales originales son:

$$wbmes = salabase + paghorasext + complsal + pagextro \quad (A.6)$$

$$Salbru = pagordinario + pextranual \quad (A.7)$$

Es decir, el salario bruto mensual es la suma del salario base (*salabase*), los pagos por horas extras percibidos en octubre (*paghorasext*), los complementos salariales (*complsal*) y los pagos extraordinarios recibidos en octubre (*pagextro*). A su vez, el

salario bruto anual es la suma de los pagos ordinarios (*pagordinario*) y los pagos extraordinarios (*pextranual*).

A partir de estas variables se han construido los salarios hora. Como vimos en el apartado anterior la medición del tiempo de trabajo difiere al considerar la semana o el año. Por esta causa, nos vimos obligados a construir dos tipos de salarios hora a partir de los salarios anuales y de los mensuales. Sin embargo, hay que tener en cuenta que en el año 1995 no se tuvo en cuenta el periodo de tiempo trabajado al que se referían los salarios anuales, por lo que los resultados obtenidos no eran fácilmente interpretables puesto que junto a salarios referidos a todo un año de trabajo se tenían salarios de trabajadores temporales que solo incluían unos pocos meses trabajados. Por el contrario en los resultados de 2002, los salarios anuales de aquellos trabajadores que no estuvieron trabajando durante todo el año se han ajustado asignando un salario anual equivalente al que hubieran percibido de haber estado trabajando durante todo el año en las mismas condiciones. Es decir, el salario se ha elevado proporcionalmente según el tiempo trabajado. Por este cambio metodológico los salarios anuales de los trabajadores afectados por baja o con un periodo de antigüedad inferior al año no son comparables entre 1995 y 2002, motivo por el que hemos decidido eliminarlos de la muestra para poder estimar modelos homogéneos.

Para el cálculo de los salarios hora anuales utilizamos el salario bruto y las horas trabajadas en el año:

$$wbhoraaño = \frac{salbru}{horasaño} \quad (A.8)$$

En el caso del salario mensual la construcción de un salario hora fue más compleja. Los datos referidos a las horas mensuales nos ofrecían más seguridad al tratarse de horas trabajadas y no pactadas. Sin embargo, el numerador ofrecía más dificultades. El salario del mes de octubre recoge los ingresos normales, incluidos los pagos extraordinarios del mes de octubre. Sin embargo, dado que las empresas no tienen un número de pagas común y que, en muchos casos, los pagos extraordinarios son una parte importante de los ingresos totales, se ha calculado una variable que prorratease los pagos extraordinarios del año en 12 meses (*proratpextra*), obteniendo así el salario

mensual (*wbmes*) y sustituyendo en la expresión 3.6 la variable *pagextro* por la nueva *proratpextra*:

$$\text{proratpextra} = \frac{\text{pextranual}}{12} \quad (\text{A.9})$$

$$\text{wbmespexp}ro = \text{salabase} + \text{pagorext} + \text{compsal} + \text{proratpextra} \quad (\text{A.10})$$

De esta forma el salario mensual se aproximaba mejor a la ganancia del trabajador, ya que los pagos extraordinarios de todo el año se reparten en cada uno de los meses. Una vez obtenido el salario mensual, se calcula el salario hora dividiendo *wb101* entre las horas mensuales (*horasmes*) y las horas extras realizadas a lo largo de octubre (*horextra*), ya que uno de los componentes del salario mensual son los pagos por horas extras (*paghorasext*):

$$\text{wbhorapexp}ro = \frac{\text{wbmespexp}ro}{\text{horasmes} + \text{horextra}} \quad (\text{A.11})$$

Como ya sucedía en el caso del salario anual, en el año 1995 no se ajustaron los periodos de ausencia de aquellos trabajadores que no trabajaron el mes de octubre completo, motivo por el que de nuevo los salarios mensuales de los trabajadores afectados por baja no son comparables entre 1995 y 2002.

Por último, calculamos la diferencia para cada individuo entre el salario hora anual y el salario hora mensual, de esta forma intentamos averiguar si existían divergencias importantes debidas a un cambio en los ingresos o en el número de horas realizadas o pactadas. Esta variable se denomina *dfwb*:

$$\text{dfwb} = \text{wbhorames} - \text{wbhorapexp}ro \quad (\text{A.12})$$

A.5.3 Creación de nuevas variables

En este apartado comentaremos brevemente las variables elaboradas a partir de las originales. En primer lugar, recalculamos nuevas variables constituidas por el logaritmo

neperiano de todas las variables salariales con el fin de ser utilizadas como variables dependientes en los distintos modelos econométricos.

Por otro lado, se obtuvieron los porcentajes de cada uno de los componentes del salario anual y del salario mensual. Se calculó el cuadrado de la edad y antigüedad. Se construyeron varias variables que agrupaban las titulaciones, la ocupación y la actividad. También se elaboraron variables dicotómicas para estudiar la contribución de las ramas de actividad, la educación y la ocupación sobre el salario.

A.5.4 Los filtros realizados

Una vez construidas todas las variables pasamos a filtrar la muestra. Este trabajo era necesario para evitar trabajar con datos erróneos o poco fiables. Nuestra preocupación principal era trabajar con una muestra amplia, pero con datos lo más fiables posibles. En este sentido, hay que recordar que las principales variables salariales no han sido las originales, sino construidas para este trabajo. Para ello, elaboramos los cuadros de frecuencias de las principales variables de la muestra para identificar datos atípicos o anómalos. Entre estos cabe citar la existencia de salarios brutos anuales por debajo de los 50 euros. Por tanto, el primer filtro que aplicamos fue eliminar los individuos que presentaban salarios brutos anuales por debajo de 51 euros. El número de individuos eliminados ascendió a 2.

Otra de las discrepancias importantes que detectamos fueron las diferencias entre los salarios hora anuales y los salarios hora mensuales. Como se mencionó en el epígrafe 3.5.2 se construyó una variable, *dfwb*, recogida en la expresión 3.12 que representaba la diferencia entre ambos salarios hora. Dicha variable mostraba una serie de datos atípicos que pueden deberse a una diferencia importante entre la jornada pactada y la efectivamente trabajada o por pagos muy diferentes entre el mes de octubre y el resto del año. Por estos motivos, decidimos eliminar los individuos que presentasen diferencias entre sus salarios hora de ± 21 euros. En el caso de valores de *dfwb* superiores a 21 euros quedaron fuera de la muestra 39 personas, mientras que para los valores de *dfwb* inferiores a -21 euros los individuos excluidos fueron 160.

En línea con lo expuesto anteriormente, se observó que muchos individuos presentaban unos salarios anuales compuestos básicamente de pagos extraordinarios. Este hecho puede ser debido a la existencia de una relación contractual donde el salario mensual no tenga mucha importancia o al encubrimiento en dichos pagos de primas e indemnizaciones por diversos motivos. Al no poder identificar el origen de los elevados pagos extraordinarios decidimos eliminar de la muestra aquellos casos en los que estos pagos constituyesen la mitad o más del salario anual total. El número de individuos afectados por este filtro fue de 473.

Debido a las atípicas características de los salarios de las personas con edades superiores a la normal de jubilación, decidimos eliminar de la muestra a los individuos con más de 65 años. Esta decisión afectó a 263 personas. Por último, eliminamos de la muestra los individuos que tenían afectados el salario en el mes de octubre por baja, para poder hacer homogéneos los salarios mensuales del mes de octubre de 1995 con los del mismo mes de 2002. Este filtro supuso la pérdida de 5.052 trabajadores.

Una vez realizados todos los filtros la muestra final quedó compuesta por 156.075 individuos, en lugar de los 162.380 que componían la muestra suministrada por el INE. Por tanto, la pérdida total de individuos debida a los filtros realizados fue de 6.305 observaciones lo que representa el 3,88 por ciento de la muestra suministrada.

La muestra final comparada con la muestra suministrada o inicial y la recogida por el INE representa el 96,11% de la primera y el 72,35% de la segunda. Así pues, la merma total de la muestra, originada tanto por la necesidad de preservar el secreto estadístico como por los filtros aplicados en la homogeneización de la muestra, no llega al 30 por ciento de la EES, lo que estimamos como una pérdida aceptable.

Hay que señalar que las pérdidas de observaciones debidas a los filtros se han repartido uniformemente por todas las ramas de actividad, lo que supone que los pesos porcentuales de cada una de ellas han permanecido similares a los de la muestra inicial y que la muestra utilizada es representativa de la EES de 2002.

Índice de tablas, ilustraciones y gráficos

Índice de tablas

• TABLA 1. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA POR PAÍSES DE ORIGEN, 2005*.....	10
• TABLA 2. TASAS DE PARTICIPACIÓN LABORAL PARA EXTRANJEROS Y NO EXTRANJEROS.....	24
• TABLA 3. TASAS DE PARTICIPACIÓN LABORAL POR AGRUPACIONES DE PAÍSES.....	26
• TABLA 4. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR NACIONALIDAD Y SECTOR DE ACTIVIDAD.....	27
• TABLA 5. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO, NACIONALIDAD Y RAMA DE ACTIVIDAD.....	38
• TABLA 6. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO, NACIONALIDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL.....	43
• TABLA 7. OTRAS CARACTERÍSTICAS DE LOS OCUPADOS INMIGRANTES Y NO INMIGRANTES.....	48
• TABLA 8: POBLACIÓN ACTIVA Y OCUPADA SEGÚN NACIONALIDAD (EN MILES).....	78
• TABLA 9 : POBLACIÓN TOTAL Y EXTRANJERA SEGÚN EPA Y PADRÓN, 2004 (EN MILES).....	79
• TABLA 10 : EDAD MEDIA Y TASAS DE MASCULINIDAD/FEMINIDAD SEGÚN REGIÓN DE PROCEDENCIA.....	84
• TABLA 11 : PORCENTAJES DE POBLACIÓN TRABAJADORA SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS.....	85
• TABLA 12: PORCENTAJE DE TRABAJADORES EXTRANJEROS CON RESPONSABILIDAD EN.....	86
• TABLA 13: PORCENTAJES DE POBLACIÓN LABORAL DE CADA PROCEDENCIA OCUPADOS EN LAS EMPRESAS SEGÚN EL ÁMBITO GEOGRÁFICO DEL MERCADO.....	88
• TABLA 14: PORCENTAJES DE POBLACIÓN LABORAL DE CADA PROCEDENCIA OCUPADOS EN LAS EMPRESAS SEGÚN EL ÁMBITO GEOGRÁFICO DEL MERCADO.....	88
• TABLA 15: SALARIO BRUTO ANUAL POR SEXO SEGÚN NACIONALIDAD DEL TRABAJADOR.....	94
• TABLA 16: DESVIACIÓN TÍPICA Y COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE LOS SALARIOS MEDIOS BRUTOS ANUALES SEGÚN NACIONALIDAD.....	95

- TABLA 17: SITUACIÓN EN LA ACTIVIDAD SEGÚN NACIONALIDAD DE PROCEDENCIA.....97
- TABLA 18: EDAD MEDIA SEGÚN SITUACIÓN LABORAL Y LUGAR DE PROCEDENCIA.....98
- TABLA 19: POBLACIÓN ADULTA SEGÚN SITUACIÓN LABORAL Y PROCEDENCIA GEOGRÁFICA. 2003 102
- TABLA 20: TASAS DE TEMPORALIDAD SEGÚN TIPO DE JORNADA Y PROCEDENCIA GEOGRÁFICA. 2003 103
- TABLA 21. ESTIMACIÓN POR MCO DEL MODELO 5.2. 108
- TABLA 22. ESTIMACIÓN POR MCO DEL MODELO 5.4. 111
- TABLA 23. TAMAÑO DE LAS MUESTRAS SEGMENTADAS CON LA VARIABLE INMIGRANTEP 113
- TABLA 24. ESTIMACIÓN POR MCO DEL MODELO 5.5 114
- TABLA 25. ESTIMACIÓN POR MCO DEL MODELO 5.6 117
- TABLA 26. APORTACIÓN DEL SEXO Y LA EDAD AL CRECIMIENTO SALARIAL..... 118
- TABLA 27. APORTACIÓN DE LA EDUCACIÓN AL CRECIMIENTO SALARIAL..... 120
- TABLA 28. ESTIMACIÓN POR MCO DEL MODELO 5.8 124
- TABLA 29. APORTACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES AL CRECIMIENTO SALARIAL..... 126
- TABLA 30. PRIMAS SALARIALES POR OCUPACIÓN Y SEXO 127
- TABLA 31. PRIMAS SALARIALES POR OCUPACIÓN Y SEXO 128
- TABLA 32 PRIMAS SALARIALES POR RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO 130
- TABLA 33 MEDIAS DE LAS VARIABLES DEL MODELO 5.8 138
- TABLA 34. ESTIMACIÓN POR MCO DEL MODELO 5.8 PARA TODOS LOS TRABAJADORES..... 140
- TABLA 35 DESCOMPOSICIÓN DEL DIFERENCIAL SALARIAL 142
- TABLA 36 LAS VARIABLES EN LA DESCOMPOSICIÓN DEL DIFERENCIAL SALARIAL. ESPAÑA 143
- TABLA 37 LAS VARIABLES EN LA DESCOMPOSICIÓN DEL DIFERENCIAL SALARIAL (%)...... 145
- TABLA 38. MUESTRA DISEÑADA Y RECOGIDA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS 197
- TABLA 39. MUESTRA DISEÑADA Y RECOGIDA POR DIVISIONES DE ACTIVIDAD 198
- TABLA 40 PORCENTAJE DE LAS DISTINTAS RAMAS DE ACTIVIDAD EN LA MUESTRA RECOGIDA 199

- TABLA 41 CAMBIOS EN LA VARIABLE TAMAÑO EN LA MUESTRA SUMINISTRADA201
- TABLA 42 LAS CC.AA. EN LA MUESTRA SUMINISTRADA VERSUS LA MUESTRA RECOGIDA202
- TABLA 43 RAMAS DE ACTIVIDAD EN LA MUESTRA SUMINISTRADA Y LA MUESTRA RECOGIDA203
- TABLA 44 DIFERENCIAS MUESTRALES DE SALARIO MEDIO ANUAL EN ESPAÑA204
- TABLA 45 DIFERENCIAS MUESTRALES DE SALARIO MEDIO ANUAL POR RAMAS DE ACTIVIDAD204
- TABLA 46 TRABAJADORES AFECTADOS POR ILT/MATERNIDAD O ANTIGÜEDAD MENOR A 1 AÑO.....206
- TABLA 47 DISTINTOS DATOS SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO208

Índice de ilustraciones

- ILUSTRACIÓN 1. DISTRIBUCIÓN REGIONAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE 12
- ILUSTRACIÓN 2. DISTRIBUCIÓN REGIONAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE POR AGRUPACIONES DE PAÍSES, 2006 (% SOBRE LA POBLACIÓN INMIGRANTE DE CADA AGRUPACIÓN DE PAÍSES) 13
- ILUSTRACIÓN 3. INTENSIDAD DE LA PRESENCIA DE INMIGRANTES EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS (COEFICIENTES DE ESPECIALIZACIÓN REGIONAL)14
- ILUSTRACIÓN 4. INTENSIDAD DE LA PRESENCIA DE INMIGRANTES EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS POR AGRUPACIONES DE PAÍSES (COEFICIENTES DE ESPECIALIZACIÓN REGIONAL) 17
- ILUSTRACIÓN 5. EFECTOS ECONÓMICOS DEL INCREMENTO DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE25

Índice de gráficos

• GRÁFICO 1. PIRÁMIDE DE POBLACIÓN INMIGRANTE Y NO INMIGRANTE EN ESPAÑA, 1999	7
• GRÁFICO 2. PIRÁMIDE DE POBLACIÓN INMIGRANTE Y NO INMIGRANTE EN ESPAÑA, 2006	7
• GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE POR TRAMOS DE EDAD Y PROCEDENCIA	8
• GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE POR CONTINENTE DE PROCEDENCIA Y SEXO	9
• GRÁFICO 5. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN TOTAL EXTRANJERA RESIDENTE EN ESPAÑA POR PAÍSES	11
• GRÁFICO 6. AÑOS DE RESIDENCIA DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA POR GRUPOS DE PAÍSES	18
• GRÁFICO 7. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN TOTAL POR SEXO Y AGRUPACIÓN DE PAÍSES	19
• GRÁFICO 8. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN TOTAL POR NIVELES EDUCATIVOS PARA EXTRANJEROS Y NO EXTRANJEROS	20
• GRÁFICO 9. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN TOTAL POR NIVELES EDUCATIVOS Y AGRUPACIONES DE PAÍSES	21
• GRÁFICO 10. EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS EXTRANJEROS POR RAMAS DE ACTIVIDAD	28
• GRÁFICO 11. EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS DE NACIONALIDAD ESPAÑOLA POR RAMAS DE ACTIVIDAD	29
• GRÁFICO 12. EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS EXTRANJEROS POR TIPO DE OCUPACIÓN	32
• GRÁFICO 13. EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS DE NACIONALIDAD ESPAÑOLA POR TIPO DE OCUPACIÓN	32
• GRÁFICO 14. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO Y AGRUPACIONES DE PAÍSES	34
• GRÁFICO 15. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS EXTRANJEROS POR RAMAS DE ACTIVIDAD (VARONES)	35
• GRÁFICO 16. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS EXTRANJEROS POR RAMAS DE ACTIVIDAD (MUJERES)	36
• GRÁFICO 17. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS NO EXTRANJEROS POR RAMAS DE ACTIVIDAD (VARONES)	37

• GRÁFICO 18. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS NO EXTRANJEROS POR RAMAS DE ACTIVIDAD (MUJERES)	37
• GRÁFICO 19. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS EXTRANJEROS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES (VARONES).....	40
• GRÁFICO 20. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS EXTRANJEROS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES (MUJERES).....	40
• GRÁFICO 21. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS NO EXTRANJEROS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES (VARONES).....	41
• GRÁFICO 22. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS NO EXTRANJEROS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES (MUJERES).....	42
• GRÁFICO 23. DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS EXTRANJEROS Y NO EXTRANJEROS POR GRUPOS DE EDAD	44
• GRÁFICO 24. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR TRAMOS DE EDAD Y AGRUPACIÓN DE PAÍSES	45
• GRÁFICO 25. DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS EXTRANJEROS Y NO EXTRANJEROS POR NIVELES DE FORMACIÓN*	46
• GRÁFICO 26. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR NIVELES DE FORMACIÓN Y AGRUPACIÓN DE PAÍSES	47
• GRÁFICO 27. DISTRIBUCIÓN DE LOS ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO Y AGRUPACIÓN DE PAÍSES	50
• GRÁFICO 28. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR TIPO DE JORNADA LABORAL.....	51
• GRÁFICO 29. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO Y TIPO DE JORNADA	52
• GRÁFICO 31. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR SITUACIÓN PROFESIONAL Y AGRUPACIÓN DE PAÍSES	53
• GRÁFICO 32. ÍNDICES DE SEGREGACIÓN HORIZONTAL DE DUNCAN Y DUNCAN Y DE MACLACHLAN	62
• GRÁFICO 33. ÍNDICES DE SEGREGACIÓN HORIZONTAL DE DUNCAN Y DUNCAN POR AGRUPACIONES DE PAÍSES.....	63
• GRÁFICO 34. ÍNDICES DE SEGREGACIÓN HORIZONTAL DE DUNCAN Y DUNCAN Y DE MACLACHLAN POR SEXO DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE.....	65
• GRÁFICO 35. ÍNDICES DE SEGREGACIÓN HORIZONTAL POR SEXO Y NACIONALIDAD	66
• GRÁFICO 36. ÍNDICES DE SEGREGACIÓN HORIZONTAL PARA LOS OCUPADOS DEL MISMO SEXO, INMIGRANTES Y NO INMIGRANTES	66

• GRÁFICO 37. ÍNDICES DE SEGREGACIÓN HORIZONTAL POR TRAMOS DE EDAD Y NACIONALIDAD	67
• GRÁFICO 38. ÍNDICES DE SEGREGACIÓN HORIZONTAL POR NIVELES DE ESTUDIO Y NACIONALIDAD	68
• GRÁFICO 39. ÍNDICES DE SEGREGACIÓN VERTICAL DE DUNCAN Y DUNCAN Y DE MACLACHLAN	69
• GRÁFICO 40. ÍNDICES DE SEGREGACIÓN VERTICAL DE DUNCAN Y DUNCAN POR AGRUPACIONES DE PAÍSES	70
• GRÁFICO 41. ÍNDICES DE SEGREGACIÓN VERTICAL POR SEXO Y NACIONALIDAD	71
• GRÁFICO 42. ÍNDICES DE SEGREGACIÓN VERTICAL PARA LOS OCUPADOS DEL MISMO SEXO, INMIGRANTES Y NO INMIGRANTES	72
• GRÁFICO 43. ÍNDICES DE SEGREGACIÓN VERTICAL POR TRAMOS DE EDAD Y NACIONALIDAD	73
• GRÁFICO 44. ÍNDICES DE SEGREGACIÓN VERTICAL POR NIVELES DE ESTUDIO Y NACIONALIDAD	74
• GRÁFICO 45: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE EXTRANJEROS POR CONTINENTE DE PROCEDENCIA EN LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL DE 2002	80
• GRÁFICO 46: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE EXTRANJEROS POR CONTINENTE DE PROCEDENCIA EN LA ENCUESTA DE CONDICIONES DE VIDA 2004.....	81
• GRÁFICO 47: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE EXTRANJEROS POR CONTINENTE DE PROCEDENCIA Y GRUPO DE EDAD EN LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL DE 2002.....	81
• GRÁFICO 48: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE EXTRANJEROS (EN % SOBRE MUESTRA TOTAL) POR CONTINENTE DE PROCEDENCIA Y GRUPO DE EDAD EN LA ENCUESTA DE CONDICIONES DE VIDA, 2004	82
• GRÁFICO 49: EDAD MEDIA Y ANTIGÜEDAD MEDIA SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO DE PROCEDENCIA.	83
• GRÁFICO 50: PORCENTAJE DE TRABAJADORES EXTRANJEROS CON EDUCACIÓN IGUAL O INFERIOR A GRADUADO ESCOLAR Y UNIVERSITARIA, SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO DE PROCEDENCIA.....	85
• GRÁFICO 51: PORCENTAJE DE TRABAJADORES EXTRANJEROS CON RESPONSABILIDAD EN ORGANIZACIÓN Y/O SUPERVISIÓN DE OTROS EMPLEADOS	87
• GRÁFICO 52: PORCENTAJES DE TRABAJADORES CON JORNADA A TIEMPO PARCIAL Y DE DURACIÓN DETERMINADA (TEMPORAL)	89

- GRÁFICO 53: SALARIOS BRUTOS ANUALES MEDIOS SEGÚN PROCEDENCIA DEL TRABAJADOR 91
- GRÁFICO 54: PIB PER CAPITA EN ESPAÑA Y EN LOS 27 PAÍSES ORIGEN DE LOS MAYORES CONTINGENTES DE INMIGRANTES RESIDENTES Y AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL, 2002. 92
- GRÁFICO 55: PRODUCTO INTERIOR BRUTO PER CAPITA EN ESPAÑA Y EN LOS 27 PAÍSES ORIGEN DE LOS MAYORES CONTINGENTES DE INMIGRANTES RESIDENTES Y AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL, 2002..... 92
- GRÁFICO 56: ÍNDICE (ESPAÑA=100) DEL SALARIO MEDIO ANUAL Y MENSUAL SEGÚN NACIONALIDAD..... 93
- GRÁFICO 57: SALARIO MEDIOS ANUALES POR GRUPOS DE EDAD Y PROCEDENCIA 95
- GRÁFICO 58: RENTAS ANUALES DE LOS ASALARIADOS SEGÚN PROCEDENCIA GEOGRÁFICA. 2003 99
- GRÁFICO 59: RENTAS ANUALES DE LOS ASALARIADOS POR GRUPOS DE EDAD SEGÚN PROCEDENCIA GEOGRÁFICA. 2003 100
- GRÁFICO 60: RENTAS ANUALES (EN EUROS) DE LOS HOGARES DE LOS ASALARIADOS SEGÚN PROCEDENCIA GEOGRÁFICA. 2003 100
- GRÁFICO 61: SALARIO MEDIOS MENSUALES DE LOS ASALARIADOS SEGÚN PROCEDENCIA GEOGRÁFICA E ÍNDICES SALARIALES (ESPAÑA=100). 2003..... 101