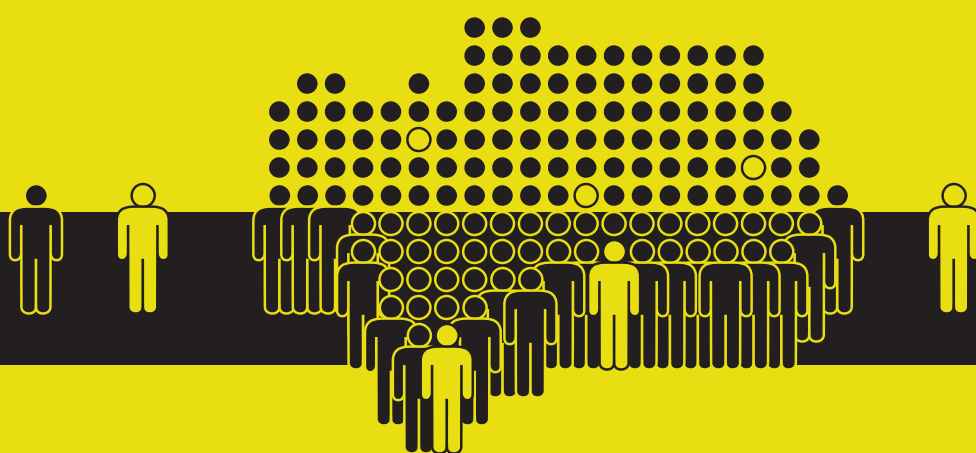


ACTUAL

60 2011



La inmigración en Andalucía

Un análisis con datos
de la Seguridad Social
en 2009

LA FUNDACIÓN CENTRO DE ESTUDIOS ANDALUCES ES UNA ENTIDAD DE CARÁCTER CIENTÍFICO Y CULTURAL, SIN ÁNIMO DE LUCRO, ADSCRITA A LA CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA. ENTRE NUESTROS OBJETIVOS FUNDACIONALES SE ESTABLECEN EL FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, LA GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO SOBRE LA REALIDAD SOCIAL, ECONÓMICA Y CULTURAL DE ANDALUCÍA Y LA DIFUSIÓN DE SUS RESULTADOS EN BENEFICIO DE TODA LA SOCIEDAD.

NUESTRO COMPROMISO CON EL PROGRESO DE ANDALUCÍA NOS IMPULSA A LA CREACIÓN DE ESPACIOS DE INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTO CON LA COMUNIDAD CIENTÍFICA E INTELLECTUAL Y CON LA CIUDADANÍA EN GENERAL, Y A LA COLABORACIÓN ACTIVA CON LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA.

LA COLECCIÓN ACTUALIDAD FORMA PARTE DEL CATÁLOGO DE PUBLICACIONES CIENTÍFICAS DE LA FUNDACIÓN Y ESTÁ DESTINADA TANTO AL LECTOR ESPECIALIZADO COMO A LA OPINIÓN PÚBLICA EN GENERAL. CADA UNA DE SUS EDICIONES SE ESTRUCTURA COMO INFORMES MONOGRÁFICOS PARA EL FOMENTO DE LA REFLEXIÓN Y EL ANÁLISIS SOBRE ASPECTOS DE RELEVANCIA PARA LA SOCIEDAD ANDALUZA DEL SIGLO XXI.

LAS OPINIONES PUBLICADAS POR LOS AUTORES EN ESTA COLECCIÓN SON DE SU EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD.

Edita: Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces, Consejería de la Presidencia, Junta de Andalucía.

© Del texto: sus autores

© Junio 2011. Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces

Bailén 50, 41001 Sevilla.

Tel.: 955 055 210. Fax: 955 055 211

www.centrodeestudiosandaluces.es

Depósito Legal: SE-1688-05

I.S.S.N.: 1699-8294

Ejemplar Gratuito. Prohibida su venta.



La inmigración en Andalucía

Un análisis con datos
de la Seguridad Social
en 2009

JOSÉ IGNACIO GARCÍA PÉREZ

ROCÍO DE LA TORRE DÍAZ

Centro de Estudios Andaluces

Agradecimientos

Los autores de este trabajo quieren agradecer la ayuda prestada en la realización del mismo por parte de David Troncoso y de Gabriel Siles. Los errores que pueda contener el texto, no obstante, son responsabilidad únicamente de sus autores.

ÍNDICE

1. Introducción	5
2. Características de la población de inmigrantes y nativos	7
3. Análisis de salarios	19
3.1. Estimación cuantílica del salario mediano	22
4. Conclusiones	27
5. Bibliografía.....	28
Apéndice. Histogramas salariales de nativos, inmigrantes y UE-15.....	29
Anexo. Tablas de percentiles salariales	31

1. Introducción

Si observamos las cifras del Padrón de Habitantes a 1 de Enero de 2009 podemos ver que el número total de extranjeros mayores de 15 años censados en Andalucía¹ ascendía a 577.012 personas.² Esta población extranjera residente en Andalucía está integrada por un amplio conjunto de nacionalidades que se encuentran repartidas entre las ocho provincias andaluzas. Cada uno de estos colectivos de inmigrantes tiene características bastante diversas entre sí en lo que se refiere a la distribución por sexos, edades, niveles de cualificación, etc.

El objetivo de este trabajo es describir las principales características de la población inmigrante que trabajaba en Andalucía a finales del año 2009. Para ello, empleamos una base de datos administrativos elaborada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, denominada «Muestra Continua de Vidas Laborales» (en adelante MCVL). Esta base de datos contiene toda la información procedente de los historiales laborales de una población de referencia que representa el 4% del total de individuos que en España han tenido alguna relación de cotización con la Seguridad Social a lo largo de un determinado año.³ Esto supone un total de algo más de un millón de individuos, algo más de 200.000 andaluces, para los cuales se dispone de toda la información, tanto de tipo personal como laboral, a lo largo de sus trayectorias laborales. Por tanto, la información contenida en dicha base de datos, que procede directamente de los registros administrativos de la Seguridad Social y del Padrón Municipal Continuo, incluye una exhaustiva y muy detallada información sobre todas las características de cada relación laboral de estos individuos (por ejemplo, régimen de cotización, tipo de contrato, nivel de cualificación, salario, etc.) a lo largo de toda su vida laboral y hasta finales del año 2009.

Los efectos económicos de la inmigración sobre la economía española han sido ampliamente analizados en los últimos años, si bien el número de trabajos realizados a nivel regional son más escasos y varían según la incidencia que la inmigración haya tenido en cada Comunidad Autónoma.⁴

Aunque desde la década de los noventa el número de inmigrantes llegados a España no ha hecho más que crecer, en los últimos trimestres se ha observado una cierta moderación de los flujos de inmigrantes debido a la situación de deterioro de la actividad económica, y en especial la producida en el mercado de trabajo. Según Lacuesta y Puente (2010), la tasa de crecimiento del PIB per cápita del país de destino de la inmigración juega el papel más importante a la hora de determinar los flujos de entrada de inmigrantes en dicho país. Más concretamente,

por cada punto porcentual de caída del PIB per cápita, la inmigración se reduce en un 10% aproximadamente. En cuanto a las salidas, Lacuesta y Puente (2010) concluyen que los inmigrantes que provienen de países más ricos son los que con mayor probabilidad saldrán del país en el corto plazo, por lo que es el nivel del PIB per cápita del país de origen el más relevante para dichas salidas. Estas relaciones entre flujos de entrada y salida de inmigrantes y la evolución del PIB per cápita de los países de origen y destino debe estar, sin duda, detrás de la caída en el número de inmigrantes afiliados en Andalucía, para algunas nacionalidades, que veremos documentadas en este artículo. Estas caídas se deben, tal y como se recoge en Arellano (2010a) tanto en el mantenimiento o incluso leve caída de los flujos de entrada como, sobre todo, en el aumento de los flujos de salida de inmigrantes que antes de la crisis eran inexistentes.

En Arellano (2010b) también se muestra como la crisis acentúa las diferencias entre sectores y ocupaciones por sexos y por nacionalidad y como la asimetría de la crisis hace que ésta afecte de manera desigual a unas actividades y a otras. Los varones inmigrantes se han visto más perjudicados que las mujeres ya que estaban concentrados en los sectores más afectados por la crisis como son la construcción, la industria manufacturera, el comercio y la reparación de vehículos. Sin embargo, las mujeres al estar más centradas en las actividades del sector servicios no han tenido que diversificarse hacia otros sectores y ocupaciones.

Aunque desde la década de los noventa el número de inmigrantes llegados a España no ha dejado de crecer, en los últimos trimestres se ha observado una cierta moderación de los flujos de inmigrantes debido a la situación de deterioro de la actividad económica, y en especial la producida en el mercado de trabajo

En García Pérez y Troncoso (2010) se concluyó que la distribución territorial de la población inmigrante a lo largo de las distintas provincias andaluzas a finales de 2008 variaba considerablemente según la nacionalidad analizada. Además, los inmigrantes, al contrario que la población nativa, tienden a concentrarse en torno a determinados regímenes de cotización (régimen general y agrario), en niveles de cualificación

1. En este trabajo nos centramos en el análisis de la inmigración de tipo económico y para poder comparar las cifras del Padrón y las obtenidas con la Muestra Continua de Vidas Laborales, que es la fuente de información que utilizamos, en este cómputo no se está teniendo en cuenta a la población extranjera procedente de América del Norte (asciende a 5.728 personas) ni la procedente de Japón y Oceanía (suponen 502 y 268 personas, respectivamente).

2. Esta cifra asciende a 597.166 personas según los datos provisionales del Avance del Padrón a 1 de enero de 2010.

3. Hasta ahora se han realizado seis extracciones de la MCVL que corresponden a los años 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009. En este trabajo empleamos las dos últimas extracciones de la MCVL correspondientes a los años 2008 y 2009.

4. Una notable excepción para Andalucía es el Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (OPAM), organismo público encargado de realizar estudios e investigaciones para analizar en profundidad todos los aspectos sociales y económicos relacionados con el fenómeno migratorio en la región andaluza. El Centro de Estudios Andaluces también publicó el año pasado el primer estudio de los inmigrantes en Andalucía con datos de la MCVL del año 2008 (ver García Pérez y Troncoso, 2010).

más bajos, en contratos laborales de tipo temporal, y en determinados sectores económicos (agricultura, construcción y hostelería). En cuanto a la distribución salarial, este artículo destacaba que existen diferencias salariales importantes entre nativos e inmigrantes, y que éstas aumentan considerablemente a medida que se analizan los tramos más elevados de la distribución salarial. Las estimaciones del salario mediano de las poblaciones de inmigrantes y nativos reflejan que una gran parte de la brecha salarial observada entre nativos e inmigrantes procede de la diferente composición en características tanto personales como laborales de ambas poblaciones. Sin embargo, también se observa que un alto porcentaje de dicha diferencia salarial (casi 20 de los 32 puntos porcentuales de dicha diferencia) podría atribuirse a factores relacionados con la presencia de cierta discriminación salarial.

En este trabajo tratamos de analizar desde una perspectiva general cómo se distribuye la población de trabajadores inmigrantes en Andalucía según las distintas nacionalidades analizadas, y en comparación con la población nativa. Para ello aportamos un amplio y diverso conjunto de información acerca de las principales variables tomadas en cuenta para mostrar una panorámica general sobre la situación laboral de dicha población a lo largo de los años 2008 y 2009. Adicionalmente, llevamos a cabo un análisis salarial sobre la población de trabajadores contenida en nuestra muestra, estudiando las distribuciones salariales y estimando las tasas de crecimiento salarial para cada colectivo considerado, así como las diferencias entre inmigrantes y nativos.

La estructura del trabajo es como sigue: En la primera parte se analiza la distribución de la población inmigrante dividida por nacionalidad y provincia andaluza en la que se encuentran. Este análisis descriptivo se realiza en función de un conjunto de características tales como sexo, edad, régimen de cotización, nivel de cualificación, tipo de contrato, sector económico, tipo de empresa en la que se emplean, etc. Además de la descripción de la situación de esta población con datos de la MCVL-2009, analizamos la evolución que han seguido las distribuciones estudiadas entre 2008 y 2009, empleando para ello también los mismos datos correspondientes a la MCVL-2008. Finalmente, en la tercera y última parte del trabajo, llevamos a cabo un análisis de los salarios de los individuos contenidos en nuestra muestra. Esto lo hacemos, por un lado, con un enfoque de tipo descriptivo, analizando la distribución salarial de cada grupo de trabajadores en función de una serie de características tales como son sexo, edad, provincia andaluza en la que trabajan, nivel de cualificación, tipo de contrato, y sector económico y tamaño de la empresa en la que se emplean. Por otro lado, empleando técnicas econométricas de regresión cuantílica (ver Koenker y Bassett, 1978), planteamos ecuaciones salariales para estimar el efecto de estas características sobre el salario mediano de cada grupo de trabajadores.

El objetivo de este ejercicio es cuantificar los efectos diferenciales de estas características sobre las diferencias salariales entre nativos e inmigrantes. Para ello, a partir de los coeficientes estimados en estas regresiones, y empleando la metodología Oaxaca-Blinder, llevamos a cabo una descomposición salarial para detectar las causas que pueden estar provocando las diferencias salariales estimadas entre nativos e inmigrantes.

De estas últimas estimaciones obtenemos que tan solo el 55,4% de la diferencia salarial estimada entre nativos e inmigrantes económicos procede de las distintas distribuciones que tienen ambos grupos en características observables personales y del puesto de trabajo, fundamentalmente motivado por los distintos niveles de cualificación de los puestos de trabajo ocupados por nativos e inmigrantes, y por una mayor proporción de estos últimos empleados en puestos de trabajo a tiempo parcial. El resto de la diferencia observada entre el salario medio de los inmigrantes de tipo económico y el de los nativos se puede atribuir a diferentes valoraciones por parte del mercado de una misma característica de ambos grupos y por tanto, a discriminación. De nuestros resultados se desprende que el 44,6% de las diferencias observadas, esto es, 17,75 puntos porcentuales se deberían a dicha discriminación. Es importante resaltar que en comparación con los resultados obtenidos para el año 2008 (ver García Pérez y Troncoso, 2010) este porcentaje aludido a discriminación ha disminuido en más de cuatro puntos porcentuales.

En este trabajo analizamos cómo se distribuye la población de trabajadores inmigrantes en Andalucía según las distintas nacionalidades analizadas, y en comparación con la población nativa, que se complementa con un análisis de la distribución salarial

2. Características de la población de inmigrantes y nativos en Andalucía

Tabla 2.1. Distribución de la población en relación con la Seguridad Social en Andalucía (según sexo y provincia de última afiliación MCVL-2009)

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Total
Hombres (%)									
Marruecos	38,18	5,14	2,84	8,92	7,55	10,18	21,06	6,13	45.700
Rumania	25,75	1,64	15,85	10,45	16,39	8,06	8,06	13,80	36.600
Colombia	16,94	3,31	5,79	12,40	6,61	6,20	28,93	19,83	6.050
Ecuador	37,67	2,49	4,43	10,80	4,43	5,54	19,39	15,24	9.025
Polonia	10,11	3,37	6,74	3,37	31,46	1,12	29,21	14,61	2.225
Resto de África	23,83	2,80	3,43	7,01	7,48	31,00	15,42	9,03	16.050
Resto de Sudamérica	11,53	7,61	2,77	13,84	3,00	3,34	36,68	21,22	21.675
Resto de Europa Este	22,60	2,40	6,00	8,20	11,80	5,80	30,80	12,40	12.500
Asia	11,55	9,73	6,08	7,90	2,74	3,34	41,03	17,63	8.225
UE-15	10,28	7,66	1,99	6,60	6,17	1,35	55,11	10,85	35.250
Inmigrantes	23,41	4,84	5,74	9,22	8,63	8,11	27,83	12,22	193.300
Nativos	7,12	14,68	10,16	10,91	6,38	8,78	17,35	24,62	2.505.125
Total por provincias	223.675	377.025	265.575	291.250	176.475	235.600	488.525	640.300	2.698.425
Mujeres (%)									
Marruecos	22,36	5,09	1,09	6,55	42,00	2,09	15,82	5,00	27.500
Rumania	24,46	1,12	5,44	7,53	42,58	2,98	6,79	9,10	33.525
Colombia	10,66	5,96	5,96	11,29	6,90	4,08	35,74	19,44	7.975
Ecuador	28,62	4,40	8,49	8,49	4,72	7,55	16,67	21,07	7.950
Polonia	4,39	1,32	0,88	2,63	71,93	1,32	10,96	6,58	5.700
Resto de África	22,22	8,89	2,22	12,22	8,89	6,67	16,67	22,22	2.250
Resto de Sudamérica	7,19	12,11	3,18	12,01	2,77	2,98	33,68	26,08	24.350
Resto de Europa Este	22,62	2,45	2,18	6,40	19,48	1,23	34,47	11,17	18.350
Asia	5,12	9,30	2,33	13,02	4,19	6,51	33,95	25,58	5.375
UE-15	8,43	8,03	1,81	7,93	4,52	0,90	58,23	10,14	24.900
Inmigrantes	16,79	5,56	3,25	8,30	23,21	2,69	27,02	13,19	157.875
Nativos	7,50	13,28	10,48	11,61	6,13	8,26	17,64	25,09	1.916.100
Total por provincias	170.125	263.250	205.925	235.600	154.100	162.600	380.725	501.650	2.231.850

En la tabla 2.1 tenemos la distribución por provincias de la población en relación con la Seguridad Social en Andalucía a finales del 2009, según su nacionalidad. En esta tabla destaca, en primer lugar, el hecho de que existen nacionalidades que están presentes con mayor intensidad en determinadas provincias andaluzas y que además, este hecho difiere entre la población masculina y femenina. Tal es el caso, por ejemplo, de la población de hombres marroquíes que están presentes en la provincia de Almería en un 38,2% del total. La población de ecuatorianos también se concentra en dicha provincia representando un 37,7% del total de ecuatorianos en Andalucía. La provincia de Huelva destaca por el número de hombres polacos que residen en dicha provincia y que representan un 31,5% del total de polacos. En Málaga es de destacar la presencia tanto de asiáticos como de trabajadores varones provenientes de la UE-15, ya que el 41,0% de los asiáticos residentes en Andalucía se concentran en Málaga y más de la mitad de los UE-15 (el 55,1%) residen en dicha provincia. Los trabajadores del resto de África residen preferentemente en la provincia de Jaén con un 31% de la presencia de dicho colectivo en Andalucía.

Para el caso de la población femenina, vemos que la mayoría de las nacionalidades se concentran principalmente en dos provincias andaluzas: Huelva y Málaga. Así destaca el hecho de que el 42%, el 42,6% y el 71,9% de las inmigrantes de Marruecos, Rumania y Polonia, respectivamente, se concentran en la provincia de Huelva. Y sin embargo, las nacionalidades que destacan en Málaga son las mujeres que provienen del resto de Sudamérica con un 33,7%, las del resto de Europa del Este con un 34,5%, las asiáticas con un 33,9% y las de UE-15 con un 58,2%.

Hay que resaltar que existen provincias en las que no hay una presencia significativa de ninguna nacionalidad. Tal es el caso de Cádiz y de Córdoba en las que los porcentajes de representación de las nacionalidades están en torno al 8% y no destaca ninguna población inmigrante de manera significativa, ni para la población masculina ni para la femenina.

Llegados a este punto sería interesante comparar el número total de personas afiliadas a la Seguridad Social en el año 2009 en relación a dichas personas en 2008. Podemos observar que se ha producido un descenso del 0,3% en el total de afiliados, siendo ese descenso exclusivamente debido al colectivo masculino (-1,4%) ya que el total de mujeres afiliadas a la Seguridad Social ha experimentado un aumento del 1,2% en comparación con el 2008 (García Pérez y Troncoso, 2010). Si comparamos por provincias y sexos, vemos que Cádiz (-1,9%), Granada (-1,8%) y Málaga (-1,8%) son las provincias en las que más ha descendido la afiliación de los hombres; y sin embargo, la afiliación de las mujeres ha aumentado más en Almería, Cádiz y Jaén (2,0%, 2,5% y 2,1% respectivamente).

Por nacionalidades, contrasta por tener un comportamiento muy distinto el dato de Rumania y Polonia, ya que el número de rumanos afiliados a la Seguridad Social aumenta en un 32% para los hombres y un 36% para las mujeres, mientras que el número de polacos afiliados desciende en un 38% si son hombres y un 20% si son mujeres, en comparación con las cifras de finales de 2008.

Ahora nos centraremos en la distribución por edades de los inmigrantes en Andalucía. En la tabla 2.2 vemos que casi el 100% de estos tienen edades comprendidas entre los 16 y los 59 años. Si analizamos por tramos, observamos que el grupo más numeroso corresponde al intervalo de entre 30 y 44 años, suponiendo para todos los colectivos y para ambos sexos una media del 51,9% de los trabajadores, seguido del tramo de 16 a 29 años con una media del 27,1%. Estos porcentajes contrastan con la distribución por tramos de edad de la población nativa, donde se observa que el 24,7% de los hombres afiliados a la Seguridad Social tiene más de 60 años, y dentro de estos, aquéllos con edades superiores a la de jubilación representan un 18,2% del total de hombres nativos, mientras que no más del 1% de los hombres inmigrantes (sin incluir la UE-15) tienen más de 60 años. Similares cifras encontramos para el caso de las mujeres nativas, donde casi la quinta parte de éstas (el 19,2%) tienen más de 60 años, y el porcentaje de éstas con edades superiores a la de jubilación es del 13,7% y, sin embargo, el porcentaje de mujeres inmigrantes que superan los 60 años solo del 1%. Por otro lado, para el resto de tramos de edad de la población nativa, vemos que tanto en hombres como en mujeres, los porcentajes de trabajadores con edades comprendidas en los tramos 16 a 29, 30 a 44 y 45 a 59 son aproximadamente, el 17%, el 33% y el 25%, respectivamente.

Tabla 2.2. Distribución por tramos de edad MCVL-2009

	De 14 a 29	De 30 a 44	De 45 a 59	De 60 a 64	65 y más	Total
Hombres (%)						
Marruecos	30,53	55,14	13,40	0,49	0,44	45.700
Rumania	38,52	49,39	11,68	0,34	0,07	36.600
Colombia	27,27	56,20	15,29	1,24	0,00	6.050
Ecuador	30,47	51,52	18,01	0,00	0,00	9.025
Polonia	42,70	35,96	17,98	1,12	2,25	2.225
Resto de África	23,36	60,59	15,11	0,93	0,00	16.050
Resto de Sudamérica	22,15	54,90	21,45	0,92	0,58	21.675
Resto de Europa Este	23,00	53,80	21,40	1,20	0,60	12.500
Asia	24,01	60,49	14,29	0,61	0,61	8.225
UE-15	15,67	42,13	30,64	5,60	5,96	35.250
Inmigrantes	27,07	51,89	18,15	1,54	1,36	193.300
Nativos	16,84	33,01	25,46	6,50	18,19	2.504.300
Total por edades	473.950	927.000	672.625	165.825	458.200	2.697.600
Mujeres (%)						
Marruecos	31,82	58,36	9,18	0,45	0,18	27.500
Rumania	34,23	55,56	10,22	0,00	0,00	33.525
Colombia	23,51	49,22	24,76	1,57	0,94	7.975
Ecuador	31,76	50,63	16,04	1,57	0,00	7.950
Polonia	44,30	33,33	22,37	0,00	0,00	5.700
Resto de África	23,33	62,22	13,33	1,11	0,00	2.250
Resto de Sudamérica	27,21	52,98	18,07	1,44	0,31	24.350
Resto de Europa Este	22,34	49,86	25,48	1,63	0,68	18.350
Asia	34,42	48,37	16,74	0,00	0,47	5.375
UE-15	22,89	40,76	29,52	4,42	2,41	24.900
Inmigrantes	29,11	51,13	17,80	1,36	0,60	157.875
Nativos	19,47	35,72	25,62	5,48	13,72	1.915.850
Total por edades	418.875	765.125	518.850	107.125	263.750	2.073.725

Presenta un interés importante la distribución de la población procedente del conjunto de países integrantes de la UE-15, donde vemos que el 11,6% de los hombres y el 6,8% de las mujeres tienen edades por encima de los 60 años. Esto contrasta con los bajísimos porcentajes de población incluidos en los tramos de edades avanzadas observados para el resto de trabajadores inmigrantes que, tanto en hombres como en mujeres, apenas superan el 1%. Estas diferencias en edades de este colectivo de inmigrantes con respecto al resto de colectivos puede deberse a que mayoritariamente el motivo por el que deciden trasladarse a nuestro país es por cambiar de residencia en su edad de jubilación.

En cuanto a las características laborales de los trabajadores en la MCVL del año 2009, en la tabla 2.3 tenemos la distribución de los mismos

según el Régimen de cotización de la Seguridad Social en el que trabajan. En primer lugar, observamos que existen claras diferencias en las distribuciones de nativos e inmigrantes entre los distintos regímenes de cotización. La población inmigrante se caracteriza por estar repartida básicamente entre el régimen general, el régimen agrario y el régimen especial de empleados de hogar (este último es especialmente importante para el caso de las mujeres inmigrantes), mientras que la población nativa se concentra fundamentalmente en el régimen general de la Seguridad Social y en el de trabajadores autónomos, por lo que la presencia de estos en actividades agrarias es, en general, muy inferior a la de la población inmigrante, y en actividades del régimen del hogar dicha presencia es prácticamente inexistente.

Tabla 2.3. Distribución según el régimen de cotización a la Seguridad Social MCVL-2009

	General	Autónomos	Agrario	Hogar	Otros regímenes	Total
Hombres (%)						
Marruecos	46,40	4,45	46,78	1,43	0,93	45.475
Rumania	36,91	3,14	59,88	0,07	0,00	36.575
Colombia	85,12	2,89	8,68	3,31	0,00	6.050
Ecuador	66,94	1,94	30,00	1,11	0,00	9.000
Polonia	52,81	8,99	38,20	0,00	0,00	2.225
Resto de África	38,28	3,13	57,34	0,47	0,78	16.000
Resto de Sudamérica	78,73	7,05	10,06	3,70	0,46	21.625
Resto de Europa Este	66,20	5,60	27,40	0,60	0,20	12.500
Asia	61,47	31,80	4,59	2,14	0,00	8.175
UE-15	63,15	34,71	1,77	0,22	0,15	33.925
Inmigrantes	54,72	10,87	32,89	0,77	0,74	191.550
Nativos	74,86	15,52	8,93	0,02	0,67	1.892.300
Total por regímenes	1.521.325	314.600	231.900	1.875	14.150	2.275.400
Mujeres (%)						
Marruecos	30,38	2,65	56,20	10,49	0,27	27.400
Rumania	31,17	1,86	63,68	3,28	0,00	33.525
Colombia	65,20	5,02	4,39	25,39	0,00	7.975
Ecuador	52,20	3,77	17,61	26,42	0,00	7.950
Polonia	28,51	2,19	67,98	1,32	0,00	5.700
Resto de África	61,11	5,56	20,00	12,22	1,11	2.250
Resto de Sudamérica	53,40	4,53	4,32	37,76	0,00	24.300
Resto de Europa Este	51,10	4,66	27,26	16,99	0,00	18.250
Asia	55,81	26,51	0,47	17,21	0,00	5.375
UE-15	75,62	21,19	2,67	0,41	0,10	24.300
Inmigrantes	47,64	6,89	31,54	13,85	0,08	157.025
Nativos	74,79	9,71	14,63	0,84	0,03	1.542.575
Total por regímenes	1.228.550	160.575	275.175	34.675	625	1.856.625

Nota: para esta información se dispone de datos de individuos extranjeros y nativos que están trabajando y de individuos que se encuentran percibiendo una prestación por desempleo, es decir, no se incluyen los individuos que están percibiendo una pensión o aquellos que no trabajan. Hay otros regímenes que ocupan menos de 20.000 personas y por eso no los incluimos en la tabla.

Por otro lado, podemos ver que la presencia de la población inmigrante en el sector agrario, siendo en general bastante elevada, varía considerablemente dependiendo de la nacionalidad y del sexo del inmigrante. Así, podríamos distinguir varios grupos de inmigrantes en función del grado de concentración de su población en el sector agrario. En primer lugar, podemos observar que, en media, en torno al 50% de los trabajadores africanos, rumanos y polacos cotizan al régimen agrario. Además, para estos colectivos la presencia de las mujeres en dicho sector es mucho más acusada. Así por ejemplo, vemos que el 63,7% de las mujeres rumanas y el 68% de las mujeres polacas trabajan en el sector agrario. En segundo lugar, apreciamos un grupo de trabajadores con una presencia más reducida en este régimen, pero aún así con porcentajes apreciables. Estos son los ecuatorianos y los procedentes del resto de Europa del Este, con tasas en torno al 30%. Por último, nos encontramos con el resto de nacionalidades de origen latinoamericano, asiático y de la UE-15, que presentan un porcentaje inferior al 10% en el régimen agrario.

La presencia de la población nativa en el régimen agrario es muy inferior a la de los inmigrantes, sin embargo existe una clara diferencia entre hombres y mujeres en dicho régimen, ya que de entre los hombres tan solo el 8,9% cotizan a este régimen, mientras que la presencia de las mujeres asciende al 14,6%, cifra más cercana a los porcentajes observados para los inmigrantes. Del mismo modo, también existen diferencias muy importantes entre sexos en el régimen especial de autónomos, donde los hombres representan el 15,5% y las mujeres tan sólo el 9,7%. Dentro de este último régimen, entre la población inmigrante en Andalucía destaca la elevada presencia de población asiática y de la UE-15, con porcentajes muy superiores a los de la población nativa.

Por otro lado, cabe resaltar la distribución de trabajadores dentro del régimen especial de empleados de hogar. Las actividades que se incluyen en este régimen de la Seguridad Social son realizadas prácticamente en su totalidad por mujeres inmigrantes. Por nacionalidades, son las mujeres de origen latinoamericano las que mayor presencia tienen en estos empleos, con una media del 29,9% de éstas, seguidas de las mujeres asiáticas (17,2%), de las que proceden del resto de Europa (17%) y, finalmente, las mujeres de origen africano (12,2%).

Por último, si realizamos un análisis comparado de los años 2008 y 2009 (García Pérez y Troncoso, 2010) destaca un aumento del 6,5% del total de trabajadores varones en el régimen agrario. Esto es de esperar ya que este sector se suele convertir en un sector refugio en los tiempos de crisis, aunque esto solo se cumple para el caso de los trabajadores varones, ya que la distribución de los trabajadores en el régimen agrario desciende en un 1,8% cuando se trata de mujeres. Éstas experimentan

un crecimiento del 3% en el Régimen General de la Seguridad Social, posiblemente debido al «efecto trabajador añadido» que hace que más mujeres decidan acceder al mercado laboral en épocas de crisis, seguramente para cubrir el riesgo de despido de sus cónyuges.

Respecto al nivel de cualificación, observamos en la tabla 2.4 que para todos los colectivos de inmigrantes analizados (a excepción de los trabajadores procedentes de países de la UE-15), y para ambos sexos, el 95% de los trabajadores están empleados en ocupaciones con niveles de cualificación Media-baja y Baja⁵. Es decir, la existencia de trabajadores inmigrantes ocupando empleos con niveles de cualificación elevados en Andalucía es prácticamente inexistente, obteniendo para el conjunto (sin incluir la UE-15) que el porcentaje de estos no supera el 2% del total, tanto en hombres como en mujeres. Únicamente encontramos algunos ratios más elevados entre la población de trabajadores procedentes de países del resto de Sudamérica (básicamente Argentina, México, Cuba, República Dominicana y Perú), para los que el 6,9% de los hombres y el 4,8% de las mujeres tienen un puesto de alta cualificación; y en el caso de la población asiática, donde observamos que el 5% de las mujeres ostentan cargos de elevada cualificación. Por contra, para los grupos integrados por los trabajadores de países de la UE-15 y los trabajadores nativos, encontramos distribuciones distintas en ambos sexos. Así por ejemplo, el 16,8% de los hombres de la UE-15 y el 13,5% de los hombres nativos, están empleados en ocupaciones con un nivel de cualificación Alta. Del mismo modo, el porcentaje de hombres de la UE-15 con empleos de cualificación Media-alta es del 13,3%, y para el caso de los hombres nativos dicho porcentaje supone el 13,7%. Para el caso de las mujeres, observamos de nuevo distribuciones similares entre las trabajadoras de la UE-15 y las nativas, pero únicamente para los niveles de cualificación Alta y Media-alta. Así por ejemplo, vemos que el porcentaje de trabajadoras de la UE-15 con un nivel de cualificación Media-alta es del 19,3%, y para las nativas esta cifra supone el 15,9%. Sin embargo, el porcentaje de mujeres nativas con empleos de cualificación Baja representa el doble que el correspondiente al grupo de mujeres de países de la UE-15.

La presencia de la población inmigrante en el sector agrario varía considerablemente según nacionalidad y sexo, distinguiendo así varios grupos según el grado de concentración de dicha población

5. La información sobre las variables de cualificación proceden de la clasificación sobre grupos de cotización elaborada por la Seguridad Social. Éstos se han agrupado en tres grupos, tal y como se explica en García Pérez y Troncoso (2010).

Tabla 2.4. Distribución por niveles de cualificación MCVL-2009

	Alta	Media-alta	Media-baja	Baja	Total por nacionalidades
Hombres (%)					
Marruecos	0,63	2,70	16,08	80,53	39.775
Rumania	0,34	1,20	17,16	81,21	29.250
Colombia	5,33	6,22	34,22	54,22	5.625
Ecuador	0,91	0,60	25,98	72,51	8.275
Polonia	0,00	4,17	26,39	68,06	1.775
Resto de África	1,22	2,09	11,85	84,67	14.325
Resto de Sudamérica	6,95	5,21	34,76	52,94	18.675
Resto de Europa Este	2,56	3,02	32,09	62,09	10.725
Asia	2,84	6,64	36,97	53,08	5.250
UE-15	16,84	13,31	36,86	32,65	21.900
Inmigrantes	4,07	4,35	24,22	67,36	155.575
Nativos	13,49	13,75	34,75	36,94	1.563.275
Total por cualificaciones	219.525	224.000	586.775	688.550	1.718.850
Mujeres (%)					
Marruecos	1,06	2,00	6,22	90,73	21.300
Rumania	0,30	1,09	8,02	90,50	25.250
Colombia	2,29	6,88	25,23	65,60	5.450
Ecuador	0,47	3,27	14,02	82,24	5.350
Polonia	2,70	2,70	6,49	88,11	4.625
Resto de África	2,78	1,39	8,33	87,50	1.800
Resto de Sudamérica	4,76	7,51	32,23	55,49	13.650
Resto de Europa Este	1,41	5,82	20,08	72,69	12.450
Asia	4,96	10,74	36,36	47,93	3.025
UE-15	16,87	19,26	37,05	26,43	18.825
Inmigrantes	4,27	6,35	18,71	70,58	111.725
Nativos	13,27	15,95	23,20	47,29	1.368.075
Total por cualificaciones	186.350	225.325	338.300	725.850	1.591.525

Nota: para esta información se dispone de datos para individuos extranjeros y nativos que están trabajando, es decir, no se incluyen los que están percibiendo una prestación por desempleo, ni los que están cobrando una pensión de jubilación o invalidez.

Finalmente, si realizamos una comparación de la distribución por niveles de cualificación en el año 2008 y 2009 (García Pérez y Troncoso, 2010) vemos que se ha producido un descenso en las ocupaciones con cualificación Media-Baja tanto para los hombres como para las mujeres (3,9% y 3,3%, respectivamente). Hay que destacar que las ocupaciones con un nivel de cualificación Baja han mostrado un incremento de más del 4% para el caso de las mujeres, que es donde, según parece, han encontrado trabajo las mujeres que se han incorporado recientemente al mercado de trabajo para cubrir el riesgo de despido de sus cónyuges.

En la tabla 2.5 tenemos la distribución de la población de la MCVL según la relación de cotización con la Seguridad Social. De acuerdo con esta información, la relación que un individuo puede tener con la Seguridad Social puede ser básicamente de tres tipos: estar en situación de alta y trabajando (Alta normal), estar en situación de desempleo percibiendo una prestación por dicha contingencia (Prest. desempleo), y que el trabajador sea trabajador del sector público.

Como muestra la tabla, la incidencia del desempleo entre la población inmigrante en Andalucía varía considerablemente según la nacionalidad del trabajador. Así, si observamos los porcentajes de trabajadores que a lo largo del año 2009 percibieron una prestación por desempleo, obtenemos, por ejemplo, que algo más del 27% de los hombres marroquíes se beneficiaron de este tipo de prestación, mientras que esta cifra observada para el colectivo de hombres polacos se reduce hasta el 15,7%, y hasta el 6,7% para los hombres asiáticos. Estas diferencias entre la población de hombres marroquíes y asiáticos podría explicarse por el hecho de que existe un mayor número de trabajadores marroquíes en el Régimen Especial Agrario, y dadas las características propias de los empleos en el sector agrario que provocan situaciones reiteradas de desempleo de tipo estacional hace que aumenten las prestaciones por desempleo de los trabajadores de esta nacionalidad.

Prácticamente, el 80% de los inmigrantes analizados están empleados a través del contrato temporal. Para la población nativa, sin embargo, el uso de esta modalidad contractual no está tan extendido, aunque la tasa de temporalidad supera el 50% para los hombres, y el 58% para las mujeres

A pesar de las diferencias observadas por nacionalidades, considerando el conjunto de población inmigrante, vemos que el porcentaje de estos que percibieron una prestación por desempleo es, por término medio para el total de hombres, del 21,9%, cifra similar a la observada para el total de hombres nativos (22,1%). No es esto lo que observamos en el caso de las mujeres, ya que el porcentaje de mujeres nativas que a lo largo de 2009 fueron beneficiarias de alguna prestación por desempleo asciende al 22,4%, mientras que la incidencia de este tipo de prestaciones entre el conjunto de trabajadoras inmigrantes supone, en media para el total de nacionalidades, solo un 15,8%.

Respecto a la evolución observada entre el año 2008 y 2009, cabe destacar en primer lugar el intenso efecto negativo producido por la crisis económica en la que estamos inmersos, que se ha traducido en un importante proceso de destrucción de puestos de trabajo, con el consiguiente aumento en el número de beneficiarios de prestaciones por desempleo en Andalucía. Podemos apreciar que dicho impacto en el mercado de trabajo andaluz se ha dado tanto para nativos como para inmigrantes. Sin embargo, resulta interesante ver que existen claras diferencias entre sexos en el número de beneficiarios de prestaciones por desempleo. De hecho, en la tabla 2.5 se observa que el número de hombres beneficiarios de este tipo de prestación ha aumentado en dicho período en un 22%, mientras que esta misma cifra para las mujeres ha supuesto un 17%. No obstante, y comparando con los resultados de García Pérez y Troncoso (2010) vemos como el incremento de perceptores de prestaciones por desempleo, sobre todo entre los hombres, ha sido menos intenso en 2009 que en 2008: el incremento ha sido de un 22% en 2009 cuando el año 2008 superó el 63%. Estas diferencias son, de nuevo, menos importantes para las mujeres (17% en 2009 frente a 25% en 2008).

El crecimiento en el uso de las prestaciones por desempleo entre los inmigrantes ha sido algo mayor que entre los nativos. Además, tanto en 2008 como en 2009, vemos que en un buen número de nacionalidades la incidencia del desempleo es superior para hombres que para mujeres. Así por ejemplo, en 2008 la población marroquí de hombres que habían percibido alguna prestación por desempleo era el 21,1%, mientras que esta cifra se reduce en once puntos porcentuales para las mujeres (9,9%); y transcurrido un año, esta cifra para los hombres representa el 28%, mientras que el porcentaje de mujeres supone 12,6%. Es decir, mientras que la incidencia de la actual situación económica entre la población de hombres marroquíes se ha traducido en un aumento de 7 puntos porcentuales, para el caso de las mujeres, esta cifra no ha aumentado tanto (2,7 puntos porcentuales).

En la tabla 2.6 tenemos la distribución de los trabajadores de la MCVL según el tipo de contrato⁶ a través del cual están empleados en el mercado de trabajo andaluz a finales del año 2009. Para esta información se incluyen únicamente a los individuos que están trabajando en situación de alta y cotizando al régimen general de la Seguridad Social. Lo primero que nos llama la atención de esta tabla es el extensivo uso que se hace de los contratos temporales entre la población de trabajadores inmigrantes. Prácticamente, el 80% de esta población está empleada a través de dicho contrato. Para la población nativa, sin embargo, el uso de esta modalidad contractual no está tan extendido, aunque la tasa de temporalidad supera el 50% para los hombres, y el 58% para las mujeres.⁷ Estas cifras son bastante elevadas y muestran la dualidad del mercado de trabajo andaluz, aún tras los años de intensa crisis. Además, si observamos la evolución seguida en el número de empleos temporales en Andalucía, vemos que son claramente estos trabajadores los que han sufrido en mayor medida el intenso proceso de destrucción de puestos de trabajo a lo largo del período analizado. Sin embargo, este proceso de destrucción de empleo, para el año 2009, no difiere considerablemente por sexos. Así, vemos que el número de contratos temporales se ha reducido en un 9,7% para los hombres y en 7,4% en el colectivo de mujeres. No obstante parece que el ritmo de destrucción de empleo temporal se ha reducido algo entre las mujeres en comparación con el año 2008 (ver García Pérez y Troncoso, 2010): en ese año la tasa de destrucción de empleo temporal llegó al 15% para los hombres, si bien fue del 3,7% entre las mujeres, para las que, sin embargo, parecen haberse intensificado los efectos de la crisis.

Por otro lado, atendiendo a otras modalidades contractuales, podemos ver que entre ciertos colectivos de inmigrantes, fundamentalmente los de origen latinoamericano y los asiáticos, el uso de los contratos fijos bonificados es más frecuente que entre la población nativa, aunque a pesar de estos grupos concretos, en general se observa que el porcentaje de trabajadores nativos con contrato fijo, ya sea bonificado o no, es mucho más elevado que en el caso de los inmigrantes. Un aspecto a destacar dentro de los nativos es que el porcentaje de estos que trabajan a través de un contrato fijo bonificado es muy inferior al de los que se emplean a través de la modalidad no bonificada. Concretamente, el 36,8% de los hombres y el 27,2% de las mujeres tienen un contrato fijo no bonificado, mientras que para la modalidad bonificada estos mismos porcentajes son del 11,4% y del 11,7%, respectivamente para ambos sexos.

Por otra parte, se observa, en general, una muy reducida presencia de contratos fijos discontinuos entre todos los grupos de trabajadores, tanto inmigrantes como nativos, aunque hay que destacar el incremento que se ha producido, para el total de la población femenina observada, en el uso de contratos fijos discontinuos: se observa un aumento del 8,8%

con respecto al número de contratos fijos discontinuos realizados en el 2008 para dicha población. Sin embargo, esta modalidad contractual apenas ha experimentado un cambio significativo (0,8%), con respecto al año 2008, para el caso de los hombres. Este aumento de la contratación a tiempo parcial (el contrato fijo discontinuo no deja de ser un contrato a tiempo parcial) es otro reflejo más de cómo la mujer andaluza se ha incorporado al mercado de trabajo en tiempos de crisis para cubrir la posible pérdida de renta por el despido del marido.

En la tabla 2.7 vemos por último que la población de trabajadores inmigrantes está mayoritariamente distribuida en microempresas (con plantillas de entre 1 y 10 trabajadores) y en pequeñas y medianas empresas (de entre 11 y 50 trabajadores). También existe, no obstante, una importante presencia de estos en grandes empresas (de más de 1.000 trabajadores). Vemos también que la distribución de trabajadores nativos según el tamaño de las empresas en que se emplean difiere bastante respecto a la correspondiente a la población inmigrante. Así, para el conjunto de hombres inmigrantes, excepto para los asiáticos, el porcentaje de estos que se emplea en empresas de entre 1 y 10 trabajadores es, por término medio, del 43,5% mientras que este igual porcentaje entre la población nativa es del 28,5%.

La distribución de trabajadores asiáticos muestra diferencias notables respecto al resto de nacionalidades. Así, vemos que el porcentaje de hombres que se emplea en empresas de entre 1 y 10 trabajadores es del 70,2% de estos, y este mismo porcentaje para el grupo de mujeres representa el 69,3% de éstas.

En la tabla 2.7 (b) podemos observar los cambios producidos en la distribución por tamaños de empresa. En primer lugar, se aprecia claramente, tal y como comentamos anteriormente, que es la población masculina la que más ha sufrido el fuerte proceso de destrucción de empleo en la economía andaluza en el período 2008-2009. De esta manera, vemos claramente que en el colectivo de hombres la reducción del número de empleos en las empresas de hasta 1.000 trabajadores ha sido, en media, del 7,1%; mientras que los empleos femeninos en estas empresas han aumentado en un 8,4%.

6. El tipo de contrato laboral denominado «Fijo bonificado» hace referencia a las diversas modalidades de contratación indefinida que han sido subvencionadas a través de los Incentivos al Fomento de la Contratación Indefinida, llevadas a cabo tanto por el Gobierno Central como por el Gobierno Andaluz. En consecuencia, el tipo de contrato laboral denominado «Fijo no bonificado» hace referencia a los contratos laborales indefinidos que no se han beneficiado de dichos incentivos.

7. Estas cifras son superiores a las reflejadas por la Encuesta de Población Activa porque, entre otras causas, nuestra fuente de información no incluye todas las categorías de funcionarios sino sólo los que cotizan a la Seguridad Social.

Tabla 2.5. Distribución según el tipo de relación laboral

	Alta normal		Prest. desempleo		Sector público		Otras situaciones		Totales por nacionalidades	
	2009 (%)	Variación 09/08 (p.p.)	2009 (%)	Variación 09/08 (p.p.)	2009 (%)	Variación 09/08 (p.p.)	2009 (%)	Variación 09/08 (p.p.)	2009 (%)	Variación 09/08 (%)
Hombres										
Marruecos	71,25	-6,61	27,98	6,83	0,00	0,00	0,77	-0,23	45.475	6,56
Rumanía	85,17	-0,84	14,63	0,64	0,00	0,00	0,21	0,21	36.575	32,04
Colombia	61,16	-19,25	36,78	18,82	0,83	0,42	1,24	0,02	6.050	-1,22
Ecuador	61,94	-11,67	37,78	11,39	0,00	0,00	0,28	0,28	9.000	-5,01
Polonia	84,27	-5,24	15,73	5,24	0,00	0,00	0,00	0,00	2.225	-37,76
Resto de África	80,00	-5,88	19,84	5,72	0,16	0,16	0,00	0,00	16.000	3,90
Resto de Sudamérica	73,41	-7,60	24,97	6,81	0,58	0,23	1,04	0,57	21.625	2,00
Resto de Europa Este	74,40	-3,15	25,00	3,78	0,00	0,00	0,60	-0,62	12.500	2,04
Asia	92,97	-2,31	6,73	2,64	0,00	0,00	0,31	-0,32	8.175	2,83
UE-15	81,87	-5,65	16,65	5,46	0,44	0,10	1,03	0,08	33.925	-7,94
Inmigrantes	77,29	-5,61	21,90	5,55	0,18	0,06	0,63	0,00	191.550	4,56
Nativos	72,62	-3,68	22,07	3,94	4,19	-0,02	1,13	-0,23	1.892.300	-1,18
Totales por relación laboral	1.522.175	-5,62%	459.500	21,88%	79.550	-1,70%	22.625	-16,74%	2.083.850	-0,67
Mujeres										
Marruecos	87,32	-2,56	12,59	2,66	0,00	0,00	0,09	-0,10	27.400	3,69
Rumanía	86,13	-5,75	13,65	5,73	0,00	0,00	0,22	0,02	33.525	36,14
Colombia	78,37	-5,94	20,06	6,21	0,63	0,01	0,94	-0,29	7.975	-1,85
Ecuador	73,90	-8,66	25,47	9,48	0,00	0,00	0,63	-0,82	7.950	-7,56
Polonia	77,19	-8,07	22,81	8,07	0,00	0,00	0,00	0,00	5.700	-20,00
Resto de África	64,44	-18,76	35,56	18,76	0,00	0,00	0,00	0,00	2.250	-28,00
Resto de Sudamérica	84,47	-2,87	14,71	2,87	0,41	0,06	0,41	-0,06	24.300	13,95
Resto de Europa Este	84,11	-4,01	15,62	4,32	0,00	0,00	0,27	-0,31	18.250	5,80
Asia	97,21	1,09	2,33	-1,07	0,00	0,00	0,47	-0,02	5.375	4,37
UE-15	79,73	-5,41	18,62	6,14	0,93	-0,12	0,72	-0,61	24.300	-7,43
Inmigrantes	83,59	-4,34	15,81	4,61	0,24	-0,03	0,37	-0,24	157.025	6,10
Nativos	68,99	-2,28	22,41	2,59	7,55	-0,20	1,05	-0,12	1.542.575	1,75
Totales por relación laboral	1.195.475	-1,25%	370.525	16,88%	116.875	-0,83%	16.725	-10,20%	1.699.600	2,14

Nota: para esta información se dispone de datos de individuos extranjeros y nativos que están trabajando y de individuos que se encuentran percibiendo una prestación por desempleo, es decir, no se incluyen los individuos que están percibiendo una pensión o aquellos que no trabajan. Hay otros regímenes que ocupan menos de 20.000 personas y por eso no los incluimos en la tabla.

Tabla 2.6. Distribución por tipo de contrato

	Temporal		Fijo no bonificado		Fijo bonificado		Fijo discontinuo		Totales por nacionalidades	
	2009	Var. 09/08 (p.p.)	2009	Var. 09/08 (p.p.)	2009	Var. 09/08 (p.p.)	2009	Var. 09/08 (p.p.)	2009	Var. 09/08 (%)
Hombres										
Marruecos	86,02	-0,54	6,57	0,55	6,67	0,04	0,74	-0,05	27.000	-5,76
Rumanía	93,07	0,72	2,20	-0,39	3,98	-0,30	0,73	-0,05	23.825	23,61
Colombia	75,37	-2,65	13,43	4,09	11,20	-1,44	0,00	0,00	3.350	-26,37
Ecuador	76,80	-7,12	8,25	2,37	12,37	4,13	2,58	0,62	4.850	-23,92
Polonia	84,21	-7,79	10,53	7,53	1,75	-2,25	3,51	2,51	1.425	-43,00
Resto de África	92,39	-1,82	4,03	1,67	2,91	-0,09	0,67	0,24	11.175	-4,08
Resto de Sudamérica	68,95	-1,68	16,00	4,29	14,48	-1,95	0,57	-0,65	13.125	-8,22
Resto de Europa Este	81,40	-1,23	8,64	1,75	8,97	-0,61	1,00	0,10	7.525	-9,88
Asia	52,63	0,71	33,16	-0,01	12,64	-2,26	1,58	1,58	4.750	-8,65
UE-15	55,81	-6,90	25,12	4,22	16,74	1,95	2,33	0,74	16.125	-21,15
Inmigrantes	79,41	-1,53	10,72	1,62	8,79	-0,28	1,08	0,19	113.150	-12,42
Nativos	50,66	-1,32	36,77	2,31	11,37	-1,09	1,20	0,10	1.224.975	-7,62
Totales por tipo de contrato	710.375	-9,69%	462.550	-1,28%	149.300	-15,36%	15.900	0,79%	1.338.125	-8,05
Mujeres										
Marruecos	92,13	-0,93	2,67	-0,10	3,09	0,69	2,11	0,34	17.800	-10,21
Rumanía	91,74	-1,88	3,77	1,24	3,40	0,87	1,09	-0,24	20.575	9,44
Colombia	63,16	-2,95	15,79	4,68	20,39	-1,28	0,66	-0,45	3.800	-15,56
Ecuador	75,19	-1,60	7,75	2,39	15,51	0,63	1,55	-1,43	3.225	-23,21
Polonia	92,42	-2,41	3,79	0,92	2,27	0,55	1,52	0,95	3.300	-24,14
Resto de África	87,18	-1,13	2,56	-1,34	5,13	-0,06	5,13	2,53	975	-49,35
Resto de Sudamérica	68,67	-3,21	12,53	4,20	17,29	-1,72	1,50	0,72	9.975	3,91
Resto de Europa Este	78,39	-1,52	10,42	-0,28	9,63	1,33	1,56	0,47	9.600	-16,16
Asia	40,00	-12,29	38,26	7,98	20,87	4,36	0,87	-0,05	2.875	5,50
UE-15	56,14	-4,74	20,88	2,63	19,48	1,38	3,51	0,74	14.250	-16,79
Inmigrantes	78,18	-1,47	9,93	1,38	10,04	-0,18	1,85	0,26	86.375	-5,34
Nativos	58,73	-1,81	27,23	1,88	11,74	-0,35	2,31	0,29	1.002.125	-4,06
Totales por tipo de contrato	656.025	-7,38%	281.425	3,21%	126.350	-6,63%	24.700	8,81%	1.088.500	-4,16

Nota: para esta información se dispone de datos para individuos extranjeros y nativos que están trabajando, dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

Tabla 2.7. Distribución según el tamaño de la empresa MCVL-2009

	Entre 1 y 10	Entre 11 y 50	Entre 51 y 100	Entre 101 y 500	Entre 501 y 1.000	Más de 1.000	Total por nacionalidades (%)
Hombres							
Marruecos	48,88	21,84	5,96	9,18	1,24	0,00	8.775
Rumanía	50,71	22,79	1,99	5,98	4,84	0,00	7.575
Colombia	45,83	20,83	9,17	7,50	2,50	2,50	2.650
Ecuador	48,21	25,89	12,50	5,36	0,89	0,89	2.625
Polonia	29,41	47,06	11,76	5,88	0,00	0,00	800
Resto de África	32,00	40,00	6,40	8,80	2,40	0,80	2.825
Resto de Sudamérica	45,36	23,33	5,83	8,42	1,94	1,73	10.025
Resto de Europa Este	47,34	28,02	6,28	7,25	0,48	0,48	4.650
Asia	70,22	17,42	1,12	1,12	0,56	0,56	4.050
UE-15	43,41	25,85	11,06	8,78	0,98	1,46	12.825
Inmigrantes	54,31	28,35	7,83	6,43	2,02	1,06	56.800
Nativos	28,51	25,94	9,59	16,96	4,37	9,18	944.475
Total por tamaños de empresa	315.650	275.225	100.300	173.050	44.775	92.275	1.001.275
Mujeres							
Marruecos	43,84	15,76	6,90	14,78	4,43	1,97	4.450
Rumanía	47,95	18,15	3,08	13,70	7,19	2,05	6.725
Colombia	40,29	22,30	7,91	10,79	4,32	5,76	3.175
Ecuador	32,22	27,78	10,00	11,11	6,67	4,44	2.075
Polonia	43,24	18,92	0,00	29,73	0,00	2,70	875
Resto de África	24,00	24,00	20,00	24,00	0,00	0,00	575
Resto de Sudamérica	47,95	19,18	8,22	10,41	2,47	3,01	8.325
Resto de Europa Este	46,04	18,49	7,55	12,83	1,89	1,51	5.850
Asia	69,30	18,42	0,88	0,88	1,75	0,00	2.600
UE-15	41,48	22,59	10,93	11,11	1,85	1,85	12.125
Inmigrantes	50,03	22,23	8,44	13,09	3,63	2,57	46.775
Nativos	24,13	19,13	8,75	17,24	5,47	17,09	799.175
Total por tamaños de empresa	233.400	176.950	80.150	156.200	49.325	149.925	845.950

Nota: para esta información se dispone de datos de individuos, extranjeros y nativos, que están trabajando dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

Tabla 2.7 (b). Variación en la distribución según el tamaño de la empresa respecto a la MCVL-2008

	Entre 1 y 10	Entre 11 y 50	Entre 51 y 100	Entre 101 y 500	Entre 501 y 1.000	Más de 1.000	Total por nacionalidades (%)
Hombres (p.p)							
Marruecos	3,04	-4,53	-0,73	1,47	0,23	-0,41	-19,12
Rumania	-0,09	-2,61	-2,51	-2,06	3,23	0,00	7,83
Colombia	2,46	-8,69	0,13	2,08	0,69	1,30	-29,33
Ecuador	0,28	1,63	5,99	-1,74	0,89	0,30	-28,08
Polonia	1,41	11,06	-4,24	-6,12	0,00	0,00	-30,43
Resto de África	2,06	4,07	-4,38	-4,37	1,20	0,80	-25,66
Resto de Sudamérica	-0,76	-1,09	-2,31	-1,27	0,78	0,76	-14,13
Resto de Europa Este	-0,24	-0,61	1,44	0,40	0,48	0,48	-14,68
Asia	1,54	1,49	-3,28	0,57	0,01	0,56	-1,22
UE-15	3,46	-1,93	1,71	0,71	0,21	0,56	-24,34
Inmigrantes	3,36	-1,63	-0,72	-2,46	1,00	0,43	-16,96
Nativos	-0,36	-1,26	0,11	0,49	0,51	0,33	-9,05
Total por tamaños de empresa	-10,14%	-13,64%	-8,61%	-7,29%	4,01%	-5,33%	-9,54%
Mujeres (p.p)							
Marruecos	2,02	-1,06	-0,37	-4,31	1,70	0,61	-9,18
Rumania	3,35	3,13	-5,37	-7,43	5,31	2,05	38,66
Colombia	-8,49	5,23	0,59	-0,19	0,66	1,49	-15,89
Ecuador	0,86	-6,12	1,53	-0,75	3,28	3,59	-21,70
Polonia	-4,68	0,17	-2,08	10,98	0,00	-1,47	-20,45
Resto de África	10,11	-9,33	8,89	4,56	0,00	0,00	-17,86
Resto de Sudamérica	0,20	-0,76	2,04	-3,63	-0,34	1,04	0,91
Resto de Europa Este	-0,72	1,58	-1,44	1,68	0,45	0,43	-2,50
Asia	-9,05	6,05	-0,15	0,88	0,72	-1,03	14,29
UE-15	-0,65	0,06	0,59	2,01	0,46	-0,77	-15,06
Inmigrantes	-0,26	-0,01	-0,58	-1,00	1,38	0,46	-4,10
Nativos	-1,28	-1,05	0,25	-0,12	0,03	0,24	-3,96
Total por tamaños de empresa	-6,66%	-6,86%	0,38%	-3,00%	-0,10%	-0,46%	-3,97%

Nota: las diferencias en las distribuciones están medidas en puntos porcentuales, a excepción de las variaciones por totales, tanto de nacionalidades como de sectores productivos, que están medidas mediante tasas de variación porcentuales.

Por último, hay que destacar que la destrucción de puestos de trabajo se ha producido con mayor intensidad en las empresas de menor tamaño, siendo éstas las que han ajustado sus plantillas en mayor medida. Así por ejemplo, vemos que el número de hombres empleados en empresas con plantillas de entre 11 y 50 trabajadores se ha reducido en más de un 13% en el período 2008-2009, mientras que esta misma cifra en el caso de empresas con entre 501 y 1.000 trabajadores ha supuesto un aumento de algo más del 4%. Las grandes empresas (con más de 1.000 trabajadores), han destruido empleo en dicho período en un 5,3% para los hombres y en un 0,5% para las mujeres.

3. Análisis de salarios

En este apartado analizaremos la distribución de los salarios que percibe la población de trabajadores andaluces objeto de estudio, procedentes de la MCVL de 2009, en función de una serie de características personales y laborales como el género, la edad, el nivel de cualificación, el tipo de contrato, el sector económico, el tamaño y la provincia donde se haya ubicado su centro de trabajo. Para ello, diferenciaremos entre trabajadores procedentes de la UE-15, trabajadores inmigrantes procedentes de otras nacionalidades (que llamaremos «inmigrantes económicos») y trabajadores nativos, distinguiendo para estos últimos entre hombres y mujeres. En los siguientes gráficos se muestran la distribución de salarios para los trabajadores de la muestra según las características mencionadas. Las tablas que recogen toda la información analizada en esta sección sobre los salarios (formada por los percentiles 25, 50 y 75 de la distribución salarial), así como los tamaños muestrales de cada grupo de trabajadores, se encuentran agrupadas en un anexo al final del trabajo.

La razón por la cual se calculan percentiles salariales, en vez de salarios medios, se debe a que las distribuciones salariales en la MCVL se caracterizan por ser distribuciones truncadas, lo cual significa que en torno a los valores extremos de la distribución (el mínimo y el máximo) se produce una acumulación de observaciones, dado que los datos salariales que analizamos en este informe (consistentes en bases de cotización a la Seguridad Social) no pueden ser inferiores a la base mínima de cotización, ni superiores a la base máxima, para cada grupo de cotización⁸. El cálculo de los percentiles salariales (concretamente el percentil 25, 50 y 75) nos proporciona los valores salariales que

dividen la distribución en tres tramos distintos. Estos son, el 25% de la población con menor salario (percentil 25), el valor salarial que divide la población justo en dos mitades iguales, las mitades con menor y con mayor poder adquisitivo (percentil 50, es decir, el salario mediano) y el valor salarial a partir del cual se encuentra el 25% de la población con mayores salarios (percentil 75). Además, el cálculo de los percentiles nos aporta información sobre la dispersión salarial existente en cada grupo de trabajadores analizados y según las diversas variables analizadas. La dispersión salarial hace referencia a la diferencia de salario existente entre los percentiles de cada distribución, es decir, P50-P25, P75-P25 y P75-P50.

En el gráfico 3.1 podemos observar los salarios percibidos por cada grupo de trabajadores según su género. Lo primero que llama la atención es la ya conocida diferencia salarial existente entre hombres y mujeres, que se aprecia para todos los grupos de trabajadores: los salarios percibidos por los hombres son claramente superiores a los que cobran las mujeres. Aún así, existen colectivos para los cuales esta diferencia es inferior, como es el caso de los trabajadores asiáticos (con una diferencia salarial mediana entre hombres y mujeres del 4,9%) o también el de los procedentes de países socios de la UE-15, con un 12% de diferencia entre sexos. Resulta también interesante ver que es en el grupo de trabajadores nativos donde encontramos una de las mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres. Así por ejemplo, para estos el salario mediano (percentil 50) percibido por un hombre es un 30,5% superior al percibido por una mujer, solo superado por el grupo de trabajadores sudamericanos, para los cuales esta cifra supone un 33%. No obstante, hay que matizar considerablemente estas cifras porque en este análisis no estamos controlando el resto de diferencias observadas entre hombres y mujeres, lo que puede estar sesgando las diferencias salariales observadas.

El gráfico 3.2 nos muestra las diferencias que existen en las variaciones salariales por tramo de edad entre los trabajadores inmigrantes económicos, los inmigrantes de la UE-15 y los nativos. Así, mientras para los inmigrantes económicos el salario crece poco con la edad, este no es el caso para el resto de grupos analizados. Así, por ejemplo, el salario mediano para los nativos de edades comprendidas entre 30 y 44 años es bastante superior al salario de los más jóvenes (un 19,3%) y, del mismo modo, el salario de los trabajadores mayores de 45 años es más elevado al correspondiente para los de edades entre 30 y 44 años (un 9,7%). Por otro lado, destaca el hecho de que, para los trabajadores nativos, las mujeres en todos los tramos de edad considerados, perciben un salario mediano inferior al que cobran los hombres encuadrados en los mismos tramos de edad. Esta diferencia es más acusada para el tramo de trabajadores más jóvenes, de 14 a 29 años, para los que observamos

8. En los gráficos 2.1, 2.2 y 2.3 del apéndice se muestran los histogramas con las distribuciones salariales de los grupos de nativos, inmigrantes económicos e inmigrantes procedentes de países de la UE-15. En estos gráficos se puede observar claramente cómo dichas distribuciones están truncadas, acumulándose gran parte de las observaciones salariales en torno a los valores mínimo y máximo.

que el salario mediano de un hombre es de 1.264 euros, mientras que el correspondiente a una mujer es tan solo de 1.007 euros. Además, a medida que avanzamos en los restantes tramo de edad, las diferencias salariales no se reducen considerablemente.

En relación con los niveles de cualificación de los trabajadores, lo primero que llama la atención del gráfico 3.3 es la enorme diferencia que existe en los salarios medianos de los tres niveles de cualificación considerados por los tres grupos poblacionales: inmigrantes económicos, de la UE-15 y nativos. Así, si consideramos el primer grupo, la diferencia entre los salarios medianos correspondientes a puestos de cualificación alta respecto a los salarios medianos en los puestos de cualificación baja es, por término medio, del 24,3%. Sin embargo, para los hombres nativos esta diferencia supone un 58,4% y un incremento aún mayor para las mujeres nativas, con un 74,1% de diferencia salarial entre los puestos de trabajo de cualificación alta y los de baja cualificación. Es por tanto esta característica, la cualificación, una de las que parece más importante de cara a explicar la dispersión salarial observada.

Podemos observar en el gráfico 3.4 que, dentro del grupo de trabajadores inmigrantes, aquellos con un contrato temporal tienen un salario mediano un 8,5% inferior que los inmigrantes que tienen un contrato fijo. Para los otros dos colectivos de trabajadores las diferencias entre tipos de contratos son más notables. Concretamente, para los nativos, tanto en hombres como en mujeres, aquellos con un contrato fijo tienen un salario mediano muy superior al correspondiente para los que trabajan con un contrato temporal. Para los hombres, esta diferencia salarial supone un 23,4% sobre el correspondiente al del contrato temporal, y para las mujeres, dicho porcentaje asciende hasta el 28,6%. En el caso de los trabajadores de la UE-15 el salario mediano de un trabajador con contrato fijo es un 39% superior al salario mediano de un trabajador temporal.

El gráfico 3.5 nos muestra la evolución de la desigualdad salarial entre trabajadores nativos e inmigrantes a lo largo de la distribución salarial reflejada en sus distintos percentiles. Podemos observar claramente como la diferencia entre los nativos y los inmigrantes económicos aumenta a medida que consideramos mayores salarios: la diferencia salarial menor es del 8,5% en el percentil 5 y la mayor es del 71,2% en el percentil 85. Esta diferencia salarial supone por término medio a lo largo de dichos percentiles, un 34,9% del salario de los trabajadores nativos.

Por otra parte, cuando comparamos las distribuciones salariales de los trabajadores nativos y los procedentes de países de la UE-15, la evolución es muy distinta a la observada para el resto de población inmigrante. En general, vemos que la evolución de los niveles salariales de ambas poblaciones a lo largo de toda la distribución es prácticamente

la misma, si bien los salarios percibidos por los trabajadores nativos son ligeramente superiores a los observados para los individuos procedentes de la UE-15, a lo largo de la distribución. Esta diferencia entre ambas poblaciones supone, por término medio, un 4,7% a favor del salario de los nativos. Además, resulta interesante observar que en los tramos salariales más elevados desaparecen prácticamente estas diferencias entre nativos y UE-15 (ver gráfico 3.6). Por tanto, podemos deducir de aquí la existencia de dos grupos bien diferenciados de población inmigrante empleada en Andalucía a lo largo del año 2009. Por un lado, los trabajadores procedentes de países latinoamericanos, africanos, asiáticos y de Europa del Este, con salarios considerablemente inferiores a los de la población nativa. Por otro lado, los individuos procedentes de países de la UE-15 que, a diferencia del resto de población inmigrante considerada, ostentan puestos de trabajo con niveles de cualificación elevados que se reflejan en salarios semejantes a los de la población nativa, sobre todo en los tramos salariales más elevados.

Del análisis de la distribución salarial podemos deducir la existencia de dos grupos bien diferenciados: por un lado, los trabajadores procedentes de países latinoamericanos, africanos, asiáticos y de Europa del Este, con salarios considerablemente inferiores a los de la población nativa; por otro lado, los individuos procedentes de países de la UE-15 que, a diferencia del resto de población inmigrante considerada, ostentan puestos de trabajo con niveles de cualificación elevados que se reflejan en salarios semejantes a los de la población nativa, sobre todo en los tramos salariales más elevados

Gráfico 3.1. Percentiles salariales de nativos y grupos de inmigrantes por sexos

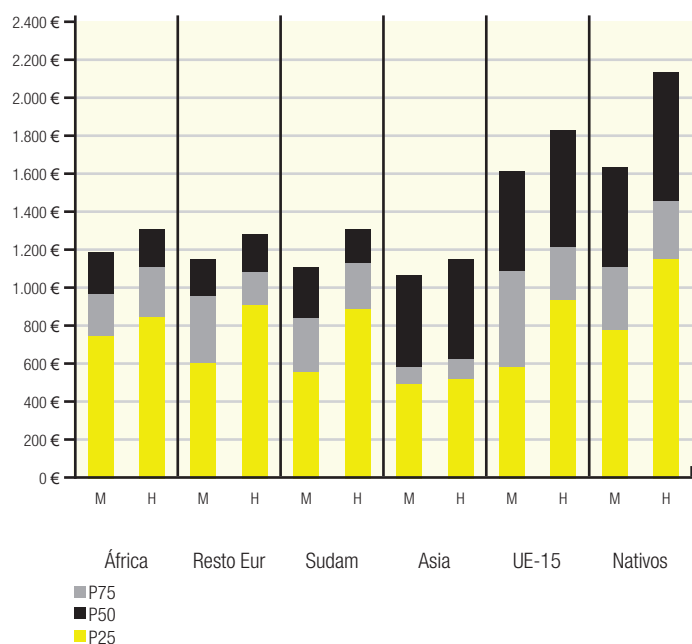


Gráfico 3.2. Percentiles salariales por tramos de edad

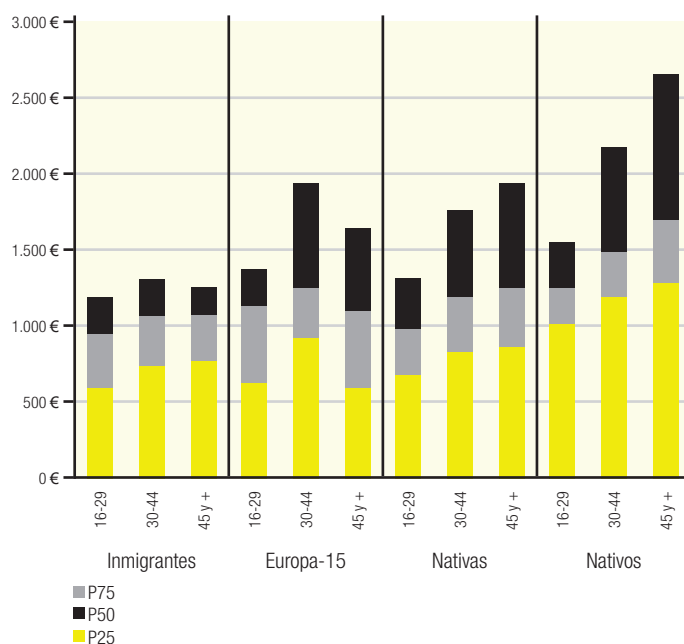


Gráfico 3.3. Percentiles salariales por niveles de cualificación

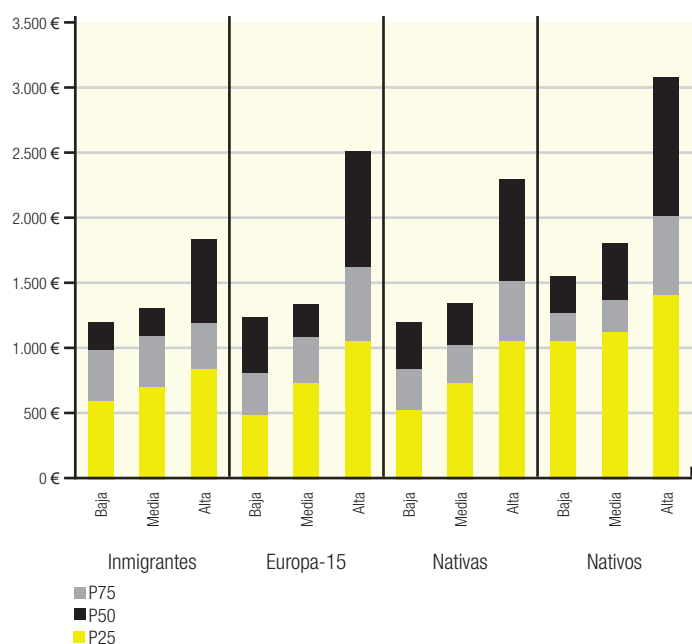


Gráfico 3.4. Percentiles salariales según el tipo de contrato

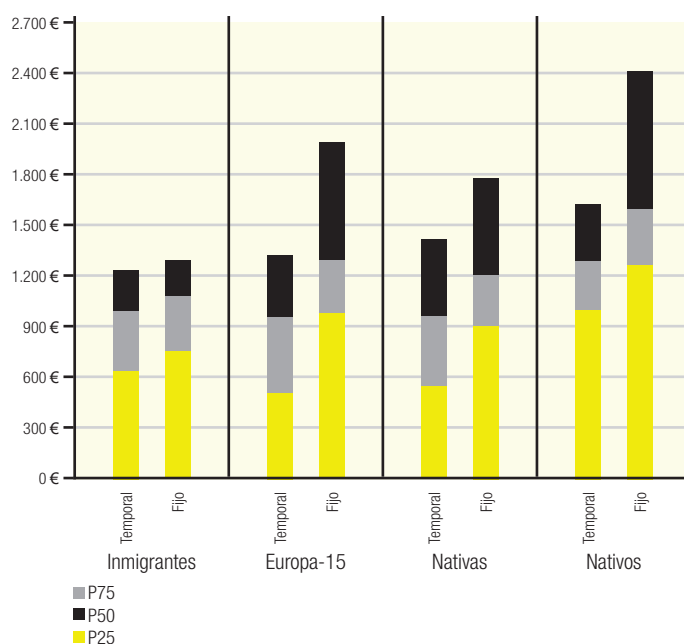


Gráfico 3.5. Distribución salarial por percentiles para cada grupo de trabajadores⁹

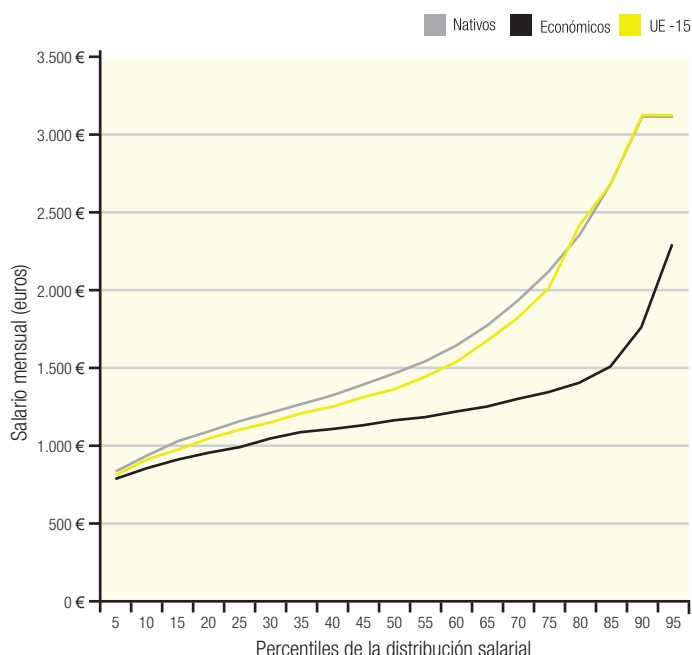
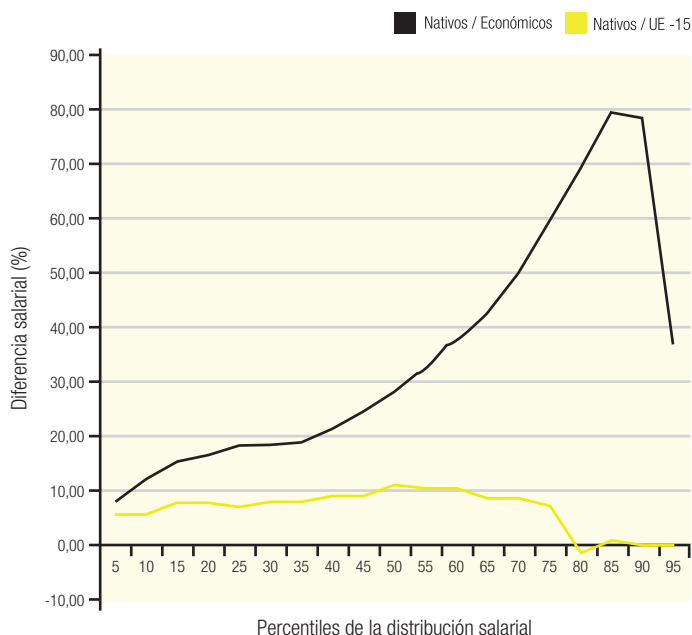


Gráfico 3.6. Diferencia salarial por percentiles



Sin embargo, este hecho observado para el conjunto de trabajadores inmigrantes (no pertenecientes a la UE-15) no nos puede hacer pensar por ahora en la posible existencia de discriminación salarial entre trabajadores nativos e inmigrantes, ya que dichas discrepancias podrían estar procediendo, por ejemplo, de una mayor proporción de empleos con menor cualificación entre la población inmigrante, que se estaría reflejando en salarios más bajos. Para salvar las limitaciones de estas comparaciones, en lo que sigue estimamos, a partir de técnicas de regresión cuantílica, el percentil 50, esto es el salario mediano de ambas distribuciones salariales, teniendo en cuenta cada una de las variables contenidas en la muestra. Así podremos cuantificar qué parte de la diferencia salarial observada entre nativos e inmigrantes se debe a la diferente composición y características de ambas poblaciones (en términos de experiencia laboral, nivel de cualificación, tipo de contrato, etc.) y qué parte podría estar procediendo de actos de discriminación salarial.

Como se explicaba anteriormente, la razón por la cual empleamos técnicas de regresión cuantílica para estimar las ecuaciones de salarios es porque las distribuciones salariales se caracterizan por ser distribuciones truncadas, como se observa claramente en los gráficos 2.1, 2.2 y 2.3 del apéndice. Esto significa que existe una mayor densidad de observaciones en los valores de la variable que se corresponden con ambos extremos de la distribución. En nuestro caso, y dada la naturaleza de nuestros datos consistente en bases de cotización a la Seguridad Social, esto se debe al establecimiento legal de unos umbrales mínimo y máximo para dichas bases de cotización mensual. Estas bases, mínima y máxima, eran en el año 2009 de 728,10 y 3.166,20 euros respectivamente.¹⁰

3.1. Estimación cuantílica del salario mediano

Los resultados de la estimación del salario mediano (percentil 50 de la distribución salarial) en función de un conjunto de variables que describen las características, tanto personales como de tipo laboral, de los trabajadores de la muestra están representados en la tabla 3.1.1. Para esta estimación, se emplean técnicas de regresión cuantílica, desarrolladas fundamentalmente por Koenker y Gilbert (1978). La variable dependiente en esta regresión es la base de cotización mensual (expresada en euros corrientes) transformada en logaritmos, por lo que los coeficientes estimados expresan semi-elasticidades. Esto significa que una variación unitaria¹¹ en una variable explicativa de nuestro modelo causa, *ceteris paribus*, una variación porcentual en el salario mediano estimado que viene expresada por el valor del coeficiente asociado a dicha variable.

9. La información sobre salarios procede de las bases de cotización mensuales, expresadas en euros corrientes, correspondientes a observaciones de sucesos de empleo completos (no censurados) para el conjunto de trabajadores de la muestra que se encuentran afiliados en alta cotizando al Régimen General de la Seguridad Social, trabajando con contratos a tiempo completo, a lo largo del año 2009. En dichas bases de cotización se incluye el montante mensual que corresponde al prorrateo por las dos pagas extraordinarias anuales.

10. Estas bases de cotización mínima y máxima están referidas a episodios de empleo a tiempo completo. Por ello, las observaciones de salarios contenidas en estos tres gráficos no incluyen sucesos de empleo a tiempo parcial.

11. Al incluir nuestro modelo únicamente variables ficticias, que toman valor «0» ó «1», una variación unitaria para nosotros significa pasar de una característica a otra, indicando así la pertenencia o no al grupo de trabajadores identificado por la variable ficticia. Por ejemplo, para el caso de las variables de edad, pasar del colectivo con edades comprendidas en el tramo de edad de 30 a 44 años, al grupo de trabajadores con edades por encima de los 45 años.

Tabla 3.1.1. Coeficientes de la estimación del salario mediano

	Nativos e Inmigrantes		Nativos		Inmigrantes	
Log salario	Coeficiente	Estad t	Coeficiente	Estad t	Coeficiente	Estad t
Mujer	-0,1248	-38,99	-0,1298	-34,42	-0,0404	-3,85
Edad 30 a 44	0,0827	22,14	0,0856	19,41	0,0235	2,06
Edad más de 45	0,1130	26,31	0,1204	23,82	-0,0124	-0,84
ETT	-0,0394	-1,19	-0,0435	-1,12	0,1797	1,90
Tiempo parcial	-0,6738	170,77	-0,6685	-142,36	-0,7133	-64,05
Almería	-0,0326	-5,67	-0,0383	-5,59	0,0258	1,52
Cádiz	0,0027	0,55	0,0004	0,06	0,0868	3,83
Córdoba	-0,0105	-1,85	-0,0146	-2,22	0,0863	3,04
Granada	0,0375	7,04	0,0339	5,44	0,1365	6,77
Huelva	0,0244	3,64	0,0237	3,02	0,0307	1,20
Jaén	-0,0274	-4,26	-0,0306	-4,11	0,0648	2,21
Málaga	-0,0061	-1,44	-0,0071	-1,43	0,0772	5,36
Cualif. alta	0,3528	77,17	0,3563	65,93	0,2967	19,08
Cualif. media	0,0960	21,87	0,1011	19,32	0,0367	3,06
Agricultura	0,0178	0,71	0,0019	0,06	0,1269	2,20
Industria	0,1677	6,18	0,1621	5,11	0,3424	3,66
Comercio	0,0932	16,68	0,0906	13,83	0,1403	7,15
Hostelería	-0,0665	-15,92	-0,0680	-13,88	-0,0499	-3,29
Transporte	-0,0889	-14,6	-0,1030	-13,86	0,3052	2,04
Finanzas	-0,0635	-9,24	-0,0614	-7,59	0,0051	0,22
Admón. pública	0,1340	13,35	0,1298	11,13	0,2196	4,88
Otros servicios	0,3375	41,95	0,3310	35,66	0,1290	2,60
Hogar	-0,0715	-14,59	-0,0708	-12,32	-0,0876	-4,96
Contrato fijo	0,1326	38,2	0,1370	33,32	0,0492	4,77
Sin trabajadores	-0,2754	-13,97	-0,2843	-12,26	-0,3258	-5,19
De 1 a 10 trabajadores	-0,2176	-58,96	-0,2179	-50,26	-0,1792	-13,52
De 11 a 50 trabajadores	-0,1393	-37,3	-0,1378	-31,53	-0,1457	-10,18
Empresa pública	0,1921	34,68	0,1901	29,65	0,3041	8,62
Africanos	-0,0743	-4,56			-0,0270	-1,67
Sudamericanos	-0,0449	-3,66			-0,0003	-0,03
Asiáticos	-0,0179	-1,31			-0,0156	-0,73
UE-15	-0,0454	-1,94			0,0379	2,49
Resto europeos	-0,0117	-0,91				
Constante	7,1548	62,92	7,1504	902,71	7,1068	279,99
Nativos e Inmigrantes	PseudR2= 0,3859				Número de observaciones= 46.596	
Nativos	PseudR2= 0,3809				Número de observaciones= 44.248	
Inmigrantes	PseudR2= 0,4158				Número de observaciones= 2.348	

Nota: la constante en estos modelos recoge el salario mediano del grupo de hombres de entre 16 y 29 años que están en situación de alta cotizando al Régimen General trabajando a tiempo completo en el sector de la Construcción en la provincia de Sevilla con nivel de cualificación baja (grupo de cotización 10, de «peones y asimilados») con un contrato temporal en una empresa privada con más de 50 trabajadores que se creó entre 2001 y 2009 y que no trabajan a través de una ETT. En el caso de los inmigrantes, esta constante recoge además el salario mediano de un inmigrante de la Europa del Este.

En la columna correspondiente a «Nativos e Inmigrantes», se recogen las diferencias estimadas en los salarios medianos para cada grupo de inmigrantes, respecto al colectivo de nativos, que son el grupo de referencia que se mantiene en la constante de esta regresión. En este modelo podemos observar, en primer lugar, que todos los colectivos de inmigrantes, a igualdad de características, tienen un salario mediano inferior al que corresponde al grupo de nativos, aunque sólo para algunos grupos poblacionales estas diferencias son significativamente distintas de cero. Si analizamos los distintos grupos de inmigrantes, vemos que la diferencia más acusada en el salario mediano se observa para los trabajadores africanos. Así, podemos ver que el hecho de pertenecer a dicho colectivo supone, *ceteris paribus*, una reducción en el salario mediano del 7,4%, respecto a los nativos de referencia. La diferencia entre nativos y trabajadores sudamericanos es del 4,5% siendo este también la diferencia estimada para los trabajadores de UE-15; para el resto de población inmigrante las diferencias no son significativas.

Por otra parte, si comparamos los coeficientes estimados cuando se estima un modelo independiente para «Nativos» y otro para «Inmigrantes», vemos que existen diferencias importantes entre ambas poblaciones respecto a cada variable considerada en el modelo. Esto quiere decir que la remuneración de cada una de estas características es distinta para inmigrantes y nativos. Así, si nos fijamos en el crecimiento producido en el salario mediano para los distintos niveles de cualificación, podemos apreciar que para la población nativa, el salario mediano para individuos con puestos de trabajo de cualificación media experimenta, *ceteris paribus*, un aumento del 10,1% respecto al grupo de nativos de referencia, mientras que, dentro del colectivo inmigrante, este incremento en el salario mediano como consecuencia de un mayor nivel de cualificación supone únicamente un 3,7% respecto al grupo de inmigrantes de referencia. Dicho efecto se aprecia, de forma aún más intensa, cuando observamos el crecimiento producido en el salario mediano al pasar desde niveles de cualificación baja hacia empleos enmarcados en niveles de cualificación alta. Así, el crecimiento salarial observado para los nativos en dichos niveles de cualificación supone un 35,6%, mientras que para los inmigrantes este aumento es del 29,7%, ambos porcentajes estimados en comparación con los salarios correspondientes a niveles de cualificación baja. Es decir, la tasa de crecimiento salarial estimada al aumentar el nivel de cualificación desde los niveles más bajos hasta los más elevados es, para la población inmigrante, seis puntos porcentuales inferior a la misma tasa estimada para los nativos.

En relación a la edad, observamos que los aumentos salariales estimados a medida que aumenta la edad del trabajador nativo suponen un 8,6%, al pasar del tramo de 16 a 29 años al tramo de 30 a 44 años, y un 12%, al pasar del tramo de 16 a 29 años al tramo de edad superior a los 45

años. Sin embargo, para la población inmigrante estos aumentos por tramos de edad son bastante inferiores, representando el incremento producido en el primer tramo de edad tan sólo un 2,3%, y al pasar al tramo de mayor edad se produce una reducción del 1,2% respecto al grupo más joven de inmigrantes incluidos en la constante. Por tanto, vemos que, al contrario de lo observado para la población nativa, en el caso de los inmigrantes tener una mayor edad (variable que suele aproximar la experiencia laboral acumulada por el trabajador) no genera prácticamente aumentos en los salarios medianos observados en la muestra e incluso puede disminuirlo.¹²

Por provincias, destaca la diferencia en los signos de los coeficientes asociados a cuatro provincias andaluzas (Almería, Jaén, Córdoba y Málaga), entre el grupo de nativos y el de inmigrantes. Concretamente, mientras que para los nativos trabajar en la provincia de Almería supone percibir un salario mediano un 3,8% inferior que el grupo de los que trabajan en la provincia de Sevilla, recogidos en el término independiente de la regresión, para la población inmigrante, trabajar en esta provincia aumenta el salario mediano en un 2,6% respecto al grupo de inmigrantes de referencia que trabajan en Sevilla. La provincia de Almería se caracteriza por tener un sector agrícola bastante desarrollado y basado fundamentalmente en grandes explotaciones hortofrutícolas de tipo intensivo que requieren una gran cantidad de mano de obra para llevar a cabo, en sucesivos periodos del año, las labores agrarias de temporada. Esto unido a que la mayor parte de esta demanda de mano de obra se cubre con trabajadores inmigrantes, puede haber favorecido el desarrollo de un mercado de trabajo agrícola entre la población extranjera que refleje mayores salarios entre estos en la provincia almeriense.

Respecto a las ramas de actividad clasificadas en la regresión, encontramos importantes diferencias salariales entre nativos e inmigrantes en cuatro de los sectores económicos analizados: Agricultura, Hostelería, el sector que engloba las actividades de finanzas e intermediación financiera, y el sector de actividades del Hogar. Por otra parte, podemos apreciar claramente como, tanto para nativos como para inmigrantes, es en el sector de la Industria, otros servicios y Administración Pública donde se perciben mayores salarios, cuando los comparamos con la Construcción (sector incluido en las constantes de ambas regresiones). Esto no es lo que se observaba a finales de 2008 donde era Construcción el sector que tenía unas mayores retribuciones salariales (ver García Pérez y Troncoso, 2010) lo cual está reflejando la fuerte incidencia que la crisis económica ha tenido, sin duda, sobre este sector en Andalucía.

Uno de los sectores en los que existen diferencias en los salarios medianos estimados de inmigrantes y nativos es el agrícola, observándose que para los nativos empleados en este sector el salario es básicamente similar

12. La distribución de población inmigrante (sin incluir la UE-15) por tramos de edad es semejante a la observada para los nativos, sobre todo en los estratos inferiores de edad. Así, para la población inmigrante, el porcentaje de estos con edades comprendidas entre 16 y 29 años es del 29,9% de este total; los trabajadores incluidos en el tramo de 30 a 44 años representan el 53,6% de esta población; y los mayores de 45 años suponen el 16,5%. Por otro lado, para la población nativa estos porcentajes son el 17,98% para el tramo de 16 a 29 años; el 34,2% para el tramo de 30 y 44 años; y el 47,8% para mayores de 45 años.

al del sector construcción mientras que para los inmigrantes existe una diferencia salarial positiva a favor de los trabajadores agrícolas de casi el 12,7% en el salario mediano. También existen importantes diferencias de remuneración entre inmigrantes y nativos en el sector industrial y en el sector del transporte, suponiendo este último una remuneración superior para los inmigrantes, cuando los comparamos con trabajadores similares del sector de la construcción, mientras que para el caso de los trabajadores nativos la prima es negativa, esto es, el sector de la construcción sigue mostrando salarios mayores a los de los nativos en el sector del transporte durante el año 2009.

Por último, en los sectores del Hogar y en la Hostelería observamos el efecto contrario al analizado en el resto de sectores entre nativos e inmigrantes. Así, en el sector hostelero vemos que la reducción estimada en el salario mediano de un nativo (-6,8%) es superior a la reducción producida en el salario de un inmigrante (un -5%). Del mismo modo, los trabajadores nativos incluidos en el sector del Hogar obtienen una diferencia salarial del -7%, mientras que para los inmigrantes esta diferencia aumenta en un punto porcentual (-8%). Si con esto último tenemos en cuenta que la mayor parte de los trabajadores incluidos en este sector son mujeres, la diferencia se acentúa aun más, ya que la diferencia salarial de una mujer nativa respecto a un hombre con iguales características es de casi 13 puntos porcentuales, mientras que la correspondiente a una mujer inmigrante es del -4%, respecto a sus respectivos grupos de referencia.

Para finalizar con nuestro análisis, vamos a realizar una descomposición de las diferencias salariales estimadas, empleando para ello la

metodología propuesta por Oaxaca y Blinder. El objetivo de este ejercicio es identificar los factores que explican las diferencias encontradas entre los salarios de nativos e inmigrantes, cuantificando qué parte de dicha diferencia procede de la distinta composición de ambas poblaciones y, por tanto, podríamos explicar en base a las diferencias existentes en las características personales y laborales de ambos tipos de trabajadores; y qué parte de las diferencias se debe a diferentes rendimientos de dichas características. Esta segunda parte la podríamos asociar a factores de discriminación salarial entre nativos e inmigrantes.

Para la población nativa, trabajar en la provincia de Almería supone percibir un salario mediano un 3,8% inferior que el grupo de los que trabajan en la provincia de Sevilla, recogidos en el término independiente de la regresión, mientras que para la población inmigrante, el salario mediano aumenta en un 2,6% respecto al grupo de inmigrantes de referencia que trabajan en Sevilla

Tabla 3.1.2. Descomposición salarial (Oaxaca-Blinder)

	Nativos vs Inmigrantes (con UE-15)		Nativos vs Inmigrantes (sin UE-15)	
	Características	Rendimiento	Características	Rendimiento
Caract. trabajador	0,0023	-0,0313	-0,0008	-0,0277
Caract. puesto ocupado	-0,1884	-0,1183	-0,1336	-0,1807
Caract. territoriales	-0,0015	0,0599	0,0024	0,0619
Caract. empresa	-0,0682	0,0378	-0,0640	0,0477
Constante		-0,0501		-0,0588
Total	-0,2558	-0,1020	-0,1958	-0,1575
% Diferencia salarial	71,51%	28,52%	55,4%	44,57%
Diferencia Salarial Total	-0,3577		-0,3534	

En la tabla 3.1.2 recogemos las diferencias salariales estimadas entre nativos e inmigrantes en función de cuatro grupos de variables explicativas procedentes de la regresión cuantílica anteriormente mostrada. En el primer grupo tenemos el conjunto de *características personales del trabajador*. Las variables incluidas aquí son básicamente el sexo y la edad. En el segundo grupo mostramos las *características del puesto de trabajo*. Las variables incluidas en este grupo son el tipo de jornada laboral,¹³ el nivel de cualificación y el tipo de contrato. El tercer grupo de *características territoriales*, básicamente la provincia. El último grupo, denominado *características de la empresa*, engloba todas aquellas variables que describen el tipo de empresa en la que se emplean los trabajadores. Las variables incluidas en este último grupo son básicamente si la empresa es una ETT (Empresa de Trabajo Temporal), el sector productivo en el que la empresa tiene su actividad principal y el tamaño de la empresa.

La tabla anterior recoge dos descomposiciones distintas. La primera compara el grupo de nativos y el conjunto de población inmigrante, incluyendo a los trabajadores procedentes de la UE-15. La segunda descomposición realiza el mismo ejercicio, pero excluyendo del grupo de inmigrantes a los trabajadores de la UE-15. La razón por la cual hacemos estas distinciones es que existen distintos perfiles entre el tipo de inmigración procedente de los países de la UE-15 (caracterizados por trabajadores de mayor edad, con un nivel de cualificación superior y, por tanto, con características salariales muy diferentes al resto de población inmigrante) y el resto de trabajadores extranjeros, denominados en este trabajo inmigrantes económicos, con unas características personales y laborales distintas del anterior grupo.

En la tabla 3.1.2 se muestran los resultados de la estimación y podemos afirmar que son principalmente las características del puesto de trabajo ocupado las que explican las diferencias salariales entre nativos e inmigrantes. En efecto, si nos centramos en el primer grupo de comparación, observamos que los inmigrantes obtienen un menor salario que los nativos (un 18,61% que es la suma de 0,0023 y -0,1884) debido básicamente a que tienen una distribución más desfavorable en lo que respecta a niveles de cualificación (ocupando estos en su mayoría puestos de escasa cualificación), al tipo de contrato (teniendo la mayor parte de estos un contrato temporal), y fundamentalmente al tipo de jornada laboral (una proporción mucho más elevada de inmigrantes tiene empleos a tiempo parcial, y esto hace que sus salarios sean bastante más reducidos que los de la población nativa).

Sin embargo, existe una importante parte de la diferencia salarial estimada (el -14,96%, resultado de sumar -0,0313 y -0,1183) que no procede de las diferencias en las distribuciones de las características de

tipo personal y laboral observables en ambas poblaciones. Esto quiere decir que a igualdad de distribuciones de sexo, edad (características del trabajador), niveles de cualificación, tipo de contrato, jornada laboral, etc. (características del puesto de trabajo), entre nativos e inmigrantes, estos últimos obtendrían un salario inferior en un 14,96%, respecto a los nativos.

En definitiva, teniendo en cuenta todas las variables incluidas en nuestro ejercicio de descomposición salarial, si comparamos a los nativos con el total de inmigrantes, observamos que existe una brecha salarial total del 35,77%. Dentro de esta diferencia estimada, vemos que una parte importante (el 10,20%) no podemos atribuirle a diferencias en la composición de ambas poblaciones de trabajadores en lo que respecta a las principales características personales y laborales de estos individuos. Además, resulta bastante llamativo lo observado cuando analizamos estas mismas diferencias teniendo en cuenta únicamente a los inmigrantes económicos, es decir, si realizamos la comparación excluyendo a la población de trabajadores de la UE-15. Así, de este segundo grupo obtenemos que la diferencia salarial total es ligeramente inferior (un 35,34%), sin embargo, vemos claramente cómo la brecha salarial que no es atribuible a las diferentes características personales y laborales entre nativos e inmigrantes económicos aumenta, hasta representar el 15,75%. Este último resultado refuerza nuestra hipótesis sobre la posible existencia de cierto grado de discriminación salarial hacia la población de trabajadores inmigrantes en el mercado laboral andaluz.

13. Esta variable indica si el trabajador ocupa un empleo a tiempo parcial o a tiempo completo.

4. Conclusiones

En este trabajo se analiza desde una perspectiva amplia la situación de la población inmigrante en el mercado laboral andaluz en el período 2008-2009 y sirve como continuación del mismo análisis presentado en García Pérez y Troncoso (2010) para el periodo 2007-2008. Con datos administrativos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) se estudia el volumen y la distribución de la población inmigrante que trabaja en Andalucía así como, en una segunda parte, la distribución salarial de nativos e inmigrantes en dicha comunidad autónoma.

Tal y como se ha detallado en la sección 3, observamos fundamentalmente que existen diferencias salariales importantes entre nativos e inmigrantes, y que éstas aumentan considerablemente a medida que analizamos los tramos más elevados de la distribución salarial. Finalmente, empleando técnicas econométricas de regresión cuantílica, pasamos a estimar el salario mediano (percentil 50 de la distribución) de las poblaciones de inmigrantes y nativos, para analizar cuáles son las variables que explican en mayor medida la remuneración salarial de cada colectivo. Por último, utilizando la metodología Oaxaca-Blinder,

un alto porcentaje de dicha brecha salarial no procede de las diferencias en características entre una y otra población, sino que podrían atribuirse a factores relacionados con la presencia de cierta discriminación salarial. Como principal elemento diferenciador del periodo 2008-2009 frente al bienio anterior, 2007-2008, observamos como las diferencias salariales entre inmigrantes económicos y nativos han aumentado en casi 2,5 puntos porcentuales. Sin embargo, a finales de 2009 dichas diferencias se debían en mucha mayor proporción, 55,4% frente a 38,9%, a las diferentes características de la población inmigrante en comparación a la nativa. En definitiva, las diferencias debidas a discriminación parecen haberse reducido considerablemente: eran de 20,1 puntos porcentuales a finales de 2008 y son de 15,75 puntos un año más tarde.

Las estimaciones realizadas reflejan que una gran parte de la brecha salarial observada entre nativos e inmigrantes procede de la diferente composición en características tanto personales como laborales de ambas poblaciones

se lleva a cabo un ejercicio de descomposición salarial para comparar las diferencias salariales entre nativos e inmigrantes, cuantificando qué parte de las diferencias estimadas se deben a la diferente composición de la población inmigrante en lo que respecta a las variables personales y laborales más relevantes (sexo, edad, niveles de cualificación, tipo de contrato, etc.), y qué parte no podemos atribuir a estas diferencias en características laborales entre ambos colectivos de trabajadores. Las estimaciones realizadas en esta última sección reflejan que una gran parte de la brecha salarial observada entre nativos e inmigrantes procede de la diferente composición en características tanto personales como laborales de ambas poblaciones. Sin embargo, también encontramos que

5. Bibliografía

ARELLANO, F. A., (2010a).

«Inmigrantes y periodo de residencia: Asimilación laboral en España en época de crisis», Colección Estudios Económicos 09-2010. Fundación de Estudios de Economía Aplicada.

ARELLANO, F. A., (2010b).

«Pautas de la inmigración en el mercado de trabajo: comparativa sectorial y ocupacional en época de crisis», Colección Estudios Económicos 14-2010. Fundación de Estudios de Economía Aplicada.

GARCÍA PÉREZ, J. I.; TRONCOSO PONCE, D., (2010).

«La inmigración en Andalucía. Un análisis con datos de la Seguridad Social (2007-2008)», Colección Actualidad 49-2010, Fundación Centro de Estudios Andaluces.

KOENKER, R.; BASSET JR., G., (1978).

«Regression Quantiles», Econometrica, Vol. 46, Nº 1.

LACUESTA A.; PUESTE S., (2010).

«El efecto del ciclo económico en las entradas y salidas de inmigrantes en España», Documentos de Trabajo nº 1016. Banco de España.

OBSERVATORIO PERMANENTE ANDALUZ DE LAS MIGRACIONES (OPAM).

Boletín OPAM nº 1, Marzo de 2009, Consejería de Gobernación, Junta de Andalucía.



Apéndice. Histogramas salariales de nativos, inmigrantes y UE-15

Gráfico 2.1. Histograma de la distribución salarial de nativos económicos

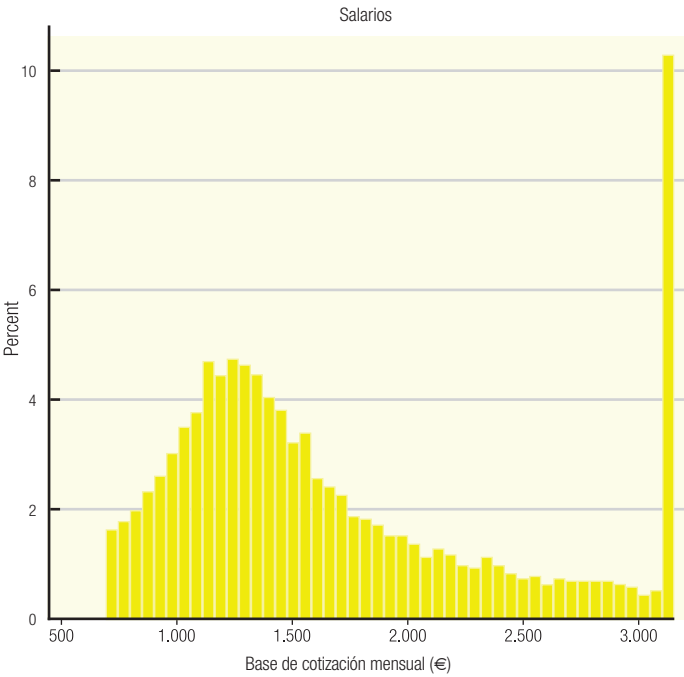


Gráfico 2.2. Histograma de la distribución salarial de inmigrantes económicos

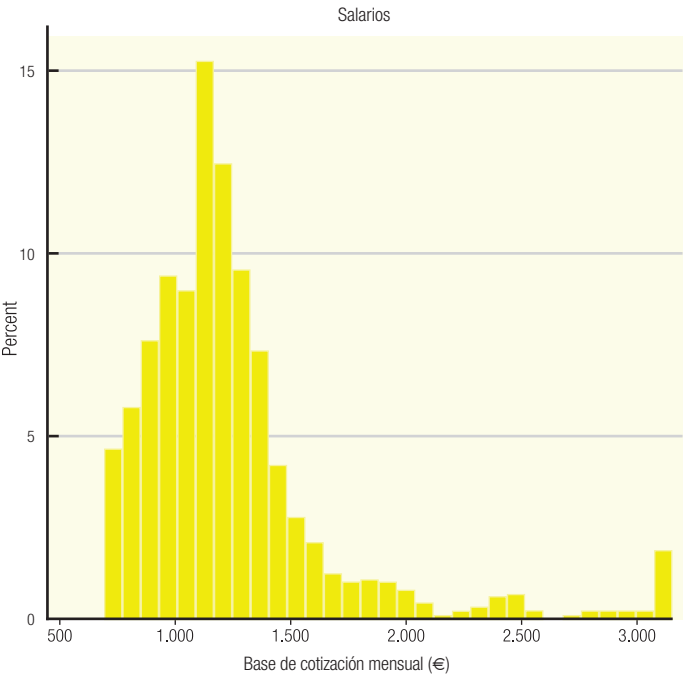
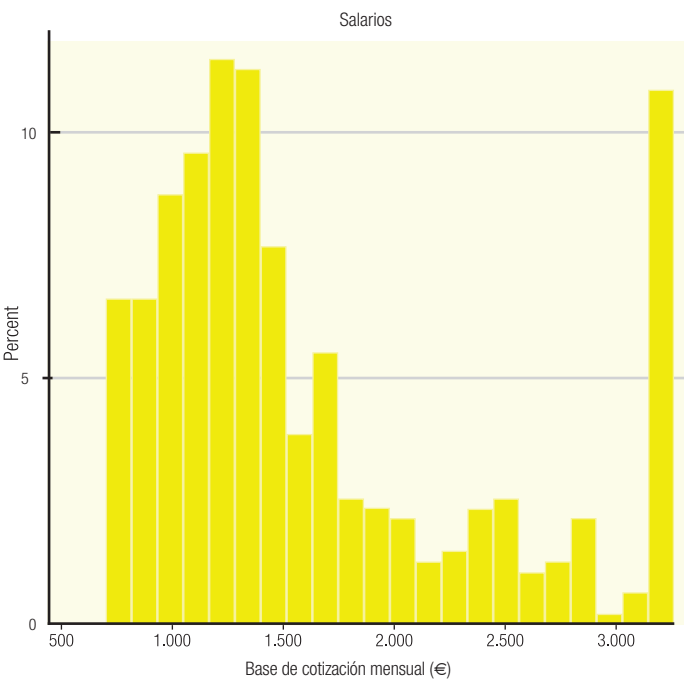
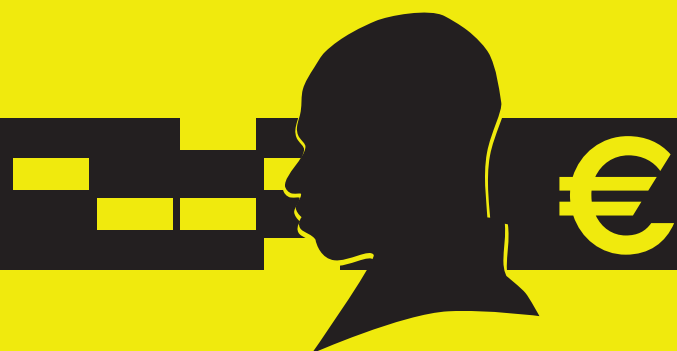


Gráfico 2.3. Histograma de la distribución salarial de UE-15



Fuente: MCVL 2009. Elaboración propia



Anexo. Tablas de percentiles salariales

Tabla A1. Percentiles salariales de nativos y grupos de inmigrantes por sexos

		Hombres 2009	Mujeres 2009
Africanos	P25	867 €	782 €
	P50	1.131 €	994 €
	P75	1.324 €	1.186 €
Resto de europeos	P25	939 €	616 €
	P50	1.121 €	972 €
	P75	1.296 €	1.170 €
Sudamericanos	P25	922 €	585 €
	P50	1.160 €	873 €
	P75	1.320 €	1.124 €
Asiáticos	P25	524 €	495 €
	P50	642 €	612 €
	P75	1.157 €	1.072 €
UE-15	P25	945 €	610 €
	P50	1.253 €	1.118 €
	P75	1.864 €	1.634 €
Nativos	P25	1.195 €	791 €
	P50	1.493 €	1.144 €
	P75	2.166	1.656 €

Tabla A2. Percentiles salariales por tramos de edad

		Inmigrantes 2009	UE-15 2009	Hombres nativos 2009	Mujeres nativas 2009
De 16 a 29	P25	594 €	645 €	1.018 €	681 €
	P50	945 €	1.139 €	1.264 €	1.007 €
	P75	1.172 €	1.354 €	1.532 €	1.288 €
De 30 a 44	P25	743 €	941 €	1.221 €	836 €
	P50	1.088 €	1.270 €	1.513 €	1.196 €
	P75	1.276 €	1.920 €	2.162 €	1.758 €
45 y más	P25	767 €	583 €	1.292 €	845 €
	P50	1.084 €	1.109 €	1.703 €	1.270 €
	P75	1.254 €	1.630 €	2.648 €	1.912 €

Tabla A3. Percentiles salariales según provincia andaluza de última afiliación

		Inmigrantes 2009	UE-15 2009	Hombres nativos 2009	Mujeres nativas 2009
Almería	P25	875 €	620 €	1.153 €	844 €
	P50	1.079 €	1.179 €	1.392 €	1.126 €
	P75	1.208 €	1.634 €	1.880 €	1.590 €
Cádiz	P25	622 €	654 €	1.184 €	714 €
	P50	939 €	1.096 €	1.538 €	1.112 €
	P75	1.152 €	1.684 €	2.188 €	1.636 €
Córdoba	P25	586 €	830 €	1.169 €	765 €
	P50	947 €	1.174 €	1.418 €	1.153 €
	P75	1.147 €	2.157 €	1.951 €	1.622 €
Granada	P25	738 €	653 €	1.276 €	790 €
	P50	1.171 €	1.297 €	1.521 €	1.171 €
	P75	1.324 €	1.791 €	2.062 €	1.639 €
Huelva	P25	590 €	802 €	1.210 €	772 €
	P50	984 €	1.110 €	1.544 €	1.107 €
	P75	1.175 €	1.480 €	2.312 €	1.666 €
Jaén	P25	604 €	287 €	1.190 €	734 €
	P50	995 €	1.172 €	1.417 €	1.076 €
	P75	1.306 €	1.866 €	1.927 €	1.574 €
Málaga	P25	602 €	735 €	1.212 €	810 €
	P50	1.050 €	1.223 €	1.484 €	1.165 €
	P75	1.261 €	1.713 €	2.115 €	1.636 €
Sevilla	P25	680 €	828 €	1.185 €	823 €
	P50	987 €	1.211 €	1.544 €	1.163 €
	P75	1.225 €	1.834 €	2.398 €	1.769 €

Tabla A4. Percentiles salariales por niveles de cualificación

		Inmigrantes 2009	UE-15 2009	Hombres nativos 2009	Mujeres nativas 2009
Cualif. alta	P25	871 €	1.061 €	1.436 €	1.081 €
	P50	1.225 €	1.650 €	2.022 €	1.531 €
	P75	1.845 €	2.498 €	3.064 €	2.268 €
Cualif. media	P25	719 €	734 €	1.158 €	756 €
	P50	1.093 €	1.106 €	1.399 €	1.050 €
	P75	1.269 €	1.332 €	1.773 €	1.330 €
Cualif. baja	P25	624 €	476 €	1.056 €	527 €
	P50	985 €	826 €	1.276 €	879 €
	P75	1.184 €	1.220 €	1.554 €	1.174 €

Tabla A5. Percentiles salariales según el tipo de contrato

		Inmigrantes 2009	UE-15 2009	Hombres nativos 2009	Mujeres nativas 2009
Contrato fijo	P25	750 €	961 €	1.260 €	900 €
	P50	1.088 €	1.324 €	1.601 €	1.218 €
	P75	1.276 €	1.954 €	2.406 €	1.762 €
Contrato temporal	P25	625 €	510 €	999 €	527 €
	P50	1.003 €	953 €	1.297 €	947 €
	P75	1.215 €	1.294 €	1.619 €	1.390 €

Tabla A6. Percentiles salariales por sectores económicos

		Inmigrantes 2009	UE-15 2009	Hombres nativos 2009	Mujeres nativas 2009
Agricultura	P25	981 €	--- ¹⁴	1.102 €	1.123 €
	P50	1.138 €	---	1.378 €	1.342 €
	P75	1.538 €	---	1.775 €	1.693 €
Industria	P25	929 €	1.004 €	1.293 €	914 €
	P50	1.150 €	1.274 €	1.646 €	1.206 €
	P75	1.313 €	2.213 €	2.486 €	1.769 €
Construcción	P25	1.121 €	1.204 €	1.307 €	1.011 €
	P50	1.279 €	1.393 €	1.460 €	1.364 €
	P75	1.407 €	1.669 €	1.869 €	1.785 €
Comercio	P25	732 €	877 €	1.131 €	828 €
	P50	998 €	1.193 €	1.361 €	1.089 €
	P75	1.213 €	2.068 €	1.736 €	1.347 €
Hostelería	P25	570 €	583 €	1.033 €	547 €
	P50	981 €	1.096 €	1.200 €	1.023 €
	P75	1.177 €	1.332 €	1.469 €	1.241 €
Otros servicios	P25	703 €	768 €	1.167 €	791 €
	P50	980 €	1.211 €	1.631 €	1.214 €
	P75	1.183 €	1.832 €	2.468 €	1.934 €

14. No hay observaciones suficientes para obtener unos resultados fiables.

Tabla A7. Percentiles salariales según el tamaño de la empresa

		Inmigrantes 2009	UE-15 2009	Hombres nativos 2009	Mujeres nativas 2009
Entre 1 y 10 trabajadores	P25	566 €	579 €	1.047 €	586 €
	P50	931 €	1.057 €	1.273 €	922 €
	P75	1.170 €	1.373 €	1.529 €	1.223 €
Entre 11 y 50 trabajadores	P25	879 €	844 €	1.216 €	867 €
	P50	1.105 €	1.200 €	1.449 €	1.170 €
	P75	1.292 €	1.634 €	1.921 €	1.618 €
Más de 50 trabajadores	P25	929 €	1.051 €	1.428 €	954 €
	P50	1.145 €	1.467 €	1.929 €	1.355 €
	P75	1.459 €	2.391 €	2.809 €	2.015 €

... 55 56 57 58 59 60

NÚMEROS PUBLICADOS

...

- 03: La Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía: contexto e inicio
- 04: Valores democráticos de la II República
- 05: El gasto y el endeudamiento en las familias españolas
- 06: ¿Es viable el copago en el sistema de financiación sanitaria?
- 07: La brecha digital de Andalucía
- 08: Dependencia en personas mayores en Andalucía
- 09: La política en Andalucía desde una perspectiva de género
- 10: Propuestas para el uso racional del agua en Andalucía
- 11: La Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía: la proposición parlamentaria
- 12: La evolución del bienestar en Andalucía
- 13: Los andaluces y la Unión Europea
- 14: Aproximación a la Cooperación Internacional para el Desarrollo de la Junta de Andalucía
- 15: Economía política de los gobiernos locales. Una valoración del funcionamiento de los municipios
- 16: Entrada a la maternidad: efecto de los salarios y la renta sobre la fecundidad
- 17: Elecciones municipales andaluzas de 27 de mayo de 2007: continuidades y cambios
- 18: La ciudadanía andaluza hoy
- 19: Comentarios a la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- 20: Preocupaciones sociales sobre la infancia y la adolescencia
- 21: La inversión en formación de los andaluces
- 22: Poder Judicial y reformas estatutarias
- 23: Balance de la desigualdad de género en España. Un sistema de indicadores sociales
- 24: Nuevas Tecnologías y Crecimiento Económico en Andalucía, 1995-2004
- 25: Liderazgo político en Andalucía. Percepción ciudadana y social de los líderes autonómicos
- 26: Conciliación: un reto para los hogares andaluces
- 27: Elecciones 2008 en Andalucía: concentración y continuidad
- 28: La medición del efecto de las externalidades del capital humano en España y Andalucía. 1980-2000
- 29: Protección legislativa del litoral andaluz frente a las especies invasoras: el caso Doñana
- 30: El valor monetario de la salud: estimaciones empíricas
- 31: La educación postobligatoria en España y Andalucía
- 32: La pobreza dual en Andalucía y España
- 33: Jubilación y búsqueda de empleo a edades avanzadas
- 34: El carácter social de la política de vivienda en Andalucía. Aspectos jurídicos
- 35: El camino del éxito: jóvenes en ocupaciones de prestigio
- 36: Mutantes de la narrativa andaluza
- 37: Gobernanza multinivel en Europa. Una aproximación desde el caso andaluz
- 38: Partidos políticos, niveles de gobierno y crecimiento económico regional
- 39: Bilingüismo y Educación. Incidencia de la Red de Centros Bilingües de Andalucía
- 40: Marroquíes en Andalucía. Dinámicas migratorias y condiciones de vida
- 41: Obstáculos y oportunidades. Análisis de la movilidad social intergeneracional en Andalucía
- 42: El vandalismo como fenómeno emergente en las grandes ciudades andaluzas
- 43: Transformando la gestión de recursos humanos en las administraciones públicas
- 44: Valores y conductas medioambientales en España
- 45: ¿Sabemos elegir? Introducción al estudio de la conducta económica de las personas
- 46: Metro ligero e innovación para la movilidad sostenible de las áreas metropolitanas andaluzas
- 47: El papel de las regiones en la actual Unión Europea
- 48: Nuevos enfoques en el diseño de los copagos farmacéuticos
- 49: La inmigración en Andalucía. Un análisis con datos de la Seguridad Social (2007-2008)
- 50: Arte contemporáneo y sociedad en Andalucía
- 51: La creación de una nueva realidad empresarial. El caso de Andalucía
- 52: Nuevos modelos de familia en Andalucía y políticas públicas
- 53: Rasgos básicos del envejecimiento demográfico y las personas mayores en Andalucía
- 54: Género, salud y orden social. El caso del modelo clínico de transexualidad
- 55: Gestión del pluralismo religioso en el ámbito autonómico y local
- 56: La educación como factor determinante de la movilidad intergeneracional en Andalucía
- 57: Efectos del desarrollo de las líneas de bajo coste sobre los aeropuertos andaluces.
- 58: La construcción del sujeto político entre los jóvenes en riesgo
- 59: La disposición a pagar por el medio ambiente
- 60: La inmigración en Andalucía. Un análisis con datos de la Seguridad Social en 2009

IDAD



El golpe. Cultura del entorno



Centro de Estudios Andaluces
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA