

**Josep Banyuls**  
**Albert Recio**

# Salarios desiguales y sistema productivo



*Windblown.* Marianne von Werefkin.

---

*La cuestión de la desigualdad vuelve a formar parte del debate social, alimentada por su crecimiento en los últimos años y por la evidencia de una desigualdad estructural de género. Sin embargo, el análisis de la desigualdad se centra habitualmente en las desigualdades de renta y su distribución, sin tomar en consideración las desigualdades salariales. Pero estas son importantes, como ha puesto de manifiesto el debate sobre la brecha salarial de género, y forman parte de un conjunto más amplio de desigualdades laborales.*

*Pese a la escasez de investigaciones y estadísticas que capten la complejidad de nuestra estructura salarial, parece evidente que hay un nivel excesivo de desigualdades salariales, muy relacionado con la especialización productiva de la economía española y con el peso de los bajos salarios en la estructura salarial, así como con las prácticas empresariales.*

## INTRODUCCIÓN

**L**AS desigualdades vuelven a formar parte del debate social. Su crecimiento en los últimos años, especialmente en los países desarrollados, lo ha alimentado. También la nueva oleada feminista que ha puesto en evidencia la existencia de una desigualdad estructural de género.

Las desigualdades tienen muchas facetas y son el resultado de diversos procesos sociales. Tienen también muchas interpretaciones. Básicamente estas se diferencian entre los que consideran que constituyen el resultado normal del desarrollo económico, un resultado desagradable pero necesario para el progreso social, y quienes piensan que son el producto de un orden social injusto.

El núcleo central del análisis de la desigualdad se centra en las desigualdades de renta, considerando indiferente el tipo de rentas que reciben los individuos. Es evidente que en las sociedades capitalistas, sin embargo, existe una diferenciación crucial entre salarios y rentas capitalistas. La mayor parte de la población depende casi exclusivamente de rentas salariales mientras que las rentas de capital van a parar mayoritariamente a manos de los capitalistas y a la fracción superior de asalariados y profesionales. Por esto muchos de los trabajos sobre desigualdades se centran en discutir la distribución de la renta entre capital y trabajo y dejan de tomar en consideración las desigualdades de renta salarial.

Sin embargo, las desigualdades salariales son importantes, como ha puesto de manifiesto el debate sobre la brecha salarial de género. De hecho, las desigualdades salariales forman parte de un conjunto más amplio de desigualdades laborales que conforman la vida de muchas personas en aspectos como la jornada laboral, las condiciones de trabajo, las posibilidades de formación, el reconocimiento social, etc.

El objetivo de este trabajo es, en primer, lugar discutir los determinantes de las desigualdades salariales. En segundo, lugar analizar las desigualdades en el caso español y su evolución tras la crisis de 2008. Por último, plantearémos un debate sobre la relación entre estas desigualdades y nuestro modelo productivo y social.

## SALARIOS, PRODUCTIVIDAD E INSTITUCIONES SOCIALES

La existencia de desigualdades salariales es antigua. De hecho, todo el debate marxista sobre trabajo simple y trabajo complejo ya tenía que ver con la necesidad de explicar las diferencias salariales en el marco de la teoría del valor trabajo. Y, en cierta medida, habría un punto en común con la explicación dominante de las desigualdades salariales propia de la dominante teoría neoclásica: las desigualdades salariales son fundamentalmente debidas a la diferente cualificación de los trabajadores. Para el marxismo ortodoxo el trabajo complejo debe ser mejor retribuido porque el coste de producción de la fuerza de trabajo cualificada es mayor que el de la no cualificada. Para la economía neoclásica debe recibir más simplemente porque su productividad marginal es mayor.

La teoría del capital humano dio un nuevo impulso a esta explicación de las desigualdades salariales al vincular educación y productividad. Los trabajadores más educados eran más productivos y por ello tenían derecho a recibir un salario mayor (Becker, 1984; McConnell, Brue y Mc Pherson, 2017). Un argumento tan exitoso que en gran medida orienta muchas de las políticas de desarrollo y ayuda a legitimar una determinada escala salarial. Por ejemplo, se ha utilizado para justificar los elevados salarios de los ejecutivos financieros, a pesar de que la actuación de muchos de ellos ha arruinado a gran parte de la economía mundial.

Hay muchos problemas para poder justificar que los salarios reflejan la productividad individual de cada cual. La mayoría de actividades son actividades de equipo donde es imposible determinar la aportación de cada individuo. El método marginal al que recurren como argumento los economistas neoclásicos difícilmente es aplicable a la realidad de muchas actividades productivas (Robinson, 1967; Keen, 2015). Y los problemas son aún mayores cuando se comparan las aportaciones de individuos que realizan tareas completamente diferentes. Normalmente este debate es inexistente y se resuelve por un razonamiento circular: si alguien gana más que otro es simplemente porque el mercado reconoce que aporta más, luego es más productivo. Un argumento que exigiría que los mercados fueran no solo perfectamente competitivos, basados en una distribución igualitaria de la renta, sino que además los individuos fueran capaces de apreciar estas diferencias de productividad y pagar por

ellas. En un mundo con mercados donde la información es imperfecta (y donde los individuos no tienen las capacidades psicológicas que suponen los modelos neoclásicos del consumidor racional), donde el tejido empresarial está organizado en redes productivas con poder desigual entre sus miembros, donde la importancia de los discursos emocionales crea información distorsionada sobre el valor de las cosas, las desigualdades salariales son el producto de una compleja construcción social en la que, obviamente, también intervienen las regulaciones públicas y la acción sindical.

De hecho, el mismo enfoque neoclásico incluye otras explicaciones posibles de los niveles salariales. Una de las ideas más utilizadas es la de la “escasez”. El mercado retribuye más aquellas cualidades que escasean en el mercado. Los muy altos salarios responderían a la existencia de personas con capacidades insustituibles cuyo valor de mercado daría lugar a su elevado precio. El tema de la escasez ha sido hace tiempo controvertido. De hecho es un concepto usado abusivamente que solo es aplicable a aquellos productos que no pueden replicarse (por ejemplo las obras de arte de un determinado pintor) y en el caso de las capacidades productivas a aquellos talentos únicos. Es una cuestión discutible porque muchas de las habilidades humanas pueden adquirirse por formación; el proceso que convierte en genio a una persona no depende solo de sus capacidades sino de procesos sociales que permiten su éxito. Esta es, por ejemplo, la justificación de los altos sueldos de los directivos de las empresas financieras, lo que a la vista de lo sucedido en el sector en los últimos años obliga a pensar que se trata más de una justificación ideológica que de un hecho contrastable. Como han puesto de manifiesto algunos autores, una parte de los sueldos disparatados de los últimos años tienen que ver con la aplicación de sistemas de retribución de “todo para el ganador”, que no solo incluye retribuciones diferenciadas para unos pocos, sino que en muchos casos se trata simplemente de concentrar la renta en quien ocupa la cúspide de los equipos. Y que al mismo tiempo devalúa los ingresos de los “perdedores” y “secundarios”, a pesar de que su talento y aportación productiva sean parecidas a las del ganador.

Ambos enfoques son relativamente contradictorios entre sí. Si la mayor formación aumenta la productividad, el aumento de la educación conduciría a alzas salariales. De hecho, la justificación más potente de las desigualdades es la que argumenta que éstas crean incentivos para que la gente se forme y sea más productiva. Si, por el contrario, las desigualdades se deben a la escasez, un aumento de la formación conduciría a rebajar los salarios, pues habría más oferta de gente formada. Si lo que se constata es un aumento de las desigualdades salariales entre gente con igual formación, el punto de escape es considerar que las personas tienen talentos innatos distintos. O sea, recurrir a un elemento etéreo para justificar lo injustificable.

La aportación de la economía feminista, que ha mostrado la existencia de importantes diferencias salariales entre personas de igual formación y, sobre todo, ha destacado la diferente valoración que experimentan empleos caracterizados socialmente como masculinos o femeninos y la existencia de barreras “invisibles” a la promoción laboral de las mujeres, añaden un nuevo nivel de críticas a este enfoque.

Hay una forma alternativa de explicar las desigualdades. Estas son el resultado de un complejo proceso social, en el que juegan un papel central una serie de instituciones que determinan la valoración que hacemos de la actividad de cada individuo. La construcción de las cualificaciones es tanto un proceso técnico como un proceso social. En esta valoración no solo cuentan las capacidades técnicas o el esfuerzo individual, sino también el estatus social. Las actividades de la gente poderosa siempre tienden a considerarse más complejas que las que realiza la gente sin poder. La forma en que se accede a los conocimientos productivos también cuenta: aquellos que se alcanzan en instituciones y procesos formalizados tienen más reconocimiento que los que se adquieren en medios informales. Y al mismo tiempo hay mayor capacidad y severidad en juzgar los fallos de los empleados de bajo nivel que los que realizan las personas en niveles sociales elevados, porque se considera que los mismos son debidos a la complejidad e incertidumbre en las que tienen que adoptar decisiones.

Hay muchas evidencias que permiten mostrar que en la fijación de salarios influyen valores e instituciones. La economía y la sociología feminista han mostrado la sistémica subvaloración de las actividades tradicionalmente adjudicadas a las mujeres sin que exista una evaluación adecuada de la complejidad de cada actividad. De hecho, muchas actividades consideradas habitualmente de bajo nivel de cualificación como los cuidados domésticos o las tareas agrícolas requieren de una variada gama de conocimientos y de implicaciones intelectuales que habitualmente no se reconocen pero que se hacen visibles cuando personas sin aprendizaje previo tratan de llevarlas a cabo.

Otro factor conocido de desigualdades es la propia estructura de la negociación colectiva, de la representación sindical. En los países con escasa presencia sindical las desigualdades de salarios no solo son mayores entre diferentes empleos sino que son elevadas entre el mismo tipo de empleos. Ello es debido a que en una negociación salarial individualizada (algo que por sí mismo es un eufemismo) la correlación de fuerzas en cada empresa puede ser muy diferente en muchos aspectos y ello se traduce en una diferenciación salarial enorme. En países donde existe una representación salarial amplia las diferencias también existen en la medida que la negociación colectiva esté más o menos centralizada, incluya más o menos mecanismos de escala salarial. Y en la elección de mayores o menores niveles de iguali-

tarismo salarial influyen factores diversos: marco competitivo de la economía local, ideología sindical, políticas públicas etc. (Bosch, Lehndorff y Rubery, 2009; Grimshaw *et al.*, 2017).

La negociación colectiva se desarrolla además en estructuras empresariales que están asimismo caracterizadas por niveles de poder económico desigual. A menudo la economía convencional ignora esta cuestión, pues está orientada a los modelos competitivos que constituyen una visión idealizada de las economías capitalistas reales. Cuando se analiza el funcionamiento de la mayor parte de sectores productivos se observa que estos están mayoritariamente estructurados a través de complejas redes empresariales en las que cada unidad tiene un poder desigual frente al resto, y ello se traduce en una estructura de precios que refleja en parte este desigual poder. Cuando se mide la productividad de cada empresa como un cociente entre el valor de la producción de la misma y el volumen de su plantilla se pasa por alto que el valor está en parte determinado por la posición de la empresa concreta dentro de la cadena productiva y, por tanto, no es el mero reflejo de su aportación productiva. Precisamente, los cambios organizativos de los últimos treinta años han tenido entre sus objetivos tanto la búsqueda de poder por parte de las grandes empresas como la fragmentación del colectivo obrero para facilitar esta mayor diferenciación de precios y salarios.

Otra forma de reconocer la importancia de las estructuras de poder y las instituciones sociales que lo regulan es contrastar los propios debates sobre lo que son diferencias salariales aceptables. Nuestro punto de partida es Adam Smith (1776), quien sugería que en un mercado competitivo las desigualdades salariales netas deberían recoger las “ventajas y desventajas netas” de cada empleo. O sea, dar precio a cada uno de los aspectos que afectan al empleo. Siguiendo sus sugerencias, los empleos más pesados, los empleos temporales, los empleos más tediosos deberían ser compensados al igual que los empleos que requerían un mayor aprendizaje. En cambio los más agradables, los estables estarían relativamente menos compensados.

Ello introduce un elemento de igualitarismo en la fijación de salarios que no tiene nada que ver con el “mantra” del capital humano y la productividad, donde se ignoran sistemáticamente las compensaciones por la monotonía, la dureza, el estigma social, la temporalidad, la inadecuación horaria que afecta a muchos empleos. Más bien la introducción normalizada de formas de empleo “atípicas” ha tenido entre uno de sus efectos colaterales la eliminación del debate sobre la compensación necesaria de aquellos empleos que nadie desea hacer, a los que solo se recurre cuando no hay alternativa. Y también en este aspecto la ausencia de alternativa es, en parte, creada por mecanismos institucionales como las políticas de inmigra-

ción, las políticas de asistencia social, las políticas activas del mercado laboral, las políticas educativas, etc.

Esta orientación no niega la existencia de diferentes grados de complejidad, formación y cualificación entre diferentes actividades laborales. Pero sí trata de dar cuenta de cómo estas diferencias se traducen en desigualdades salariales, de reconocimiento social. Y sugiere que el marco actual de muchas de las instituciones está orientado a generar un nivel de desigualdad laboral intolerable que tiene su prolongación en el conjunto de la vida social, que afecta especialmente a las desigualdades en una escala intergeneracional y que convierte a las mismas en una situación estructural de la que se derivan enormes problemas sociales.

## DESIGUALDADES SALARIALES EN ESPAÑA

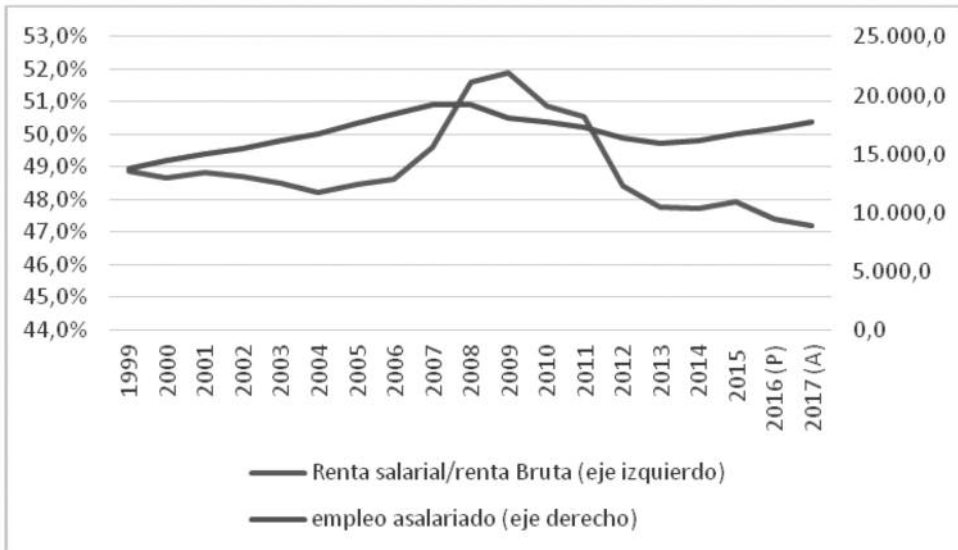
Estudiar las desigualdades salariales plantea de entrada un debate conceptual sobre qué variable utilizar, si el salario-hora o el ingreso total. El salario-hora recoge el grado de desigualdad retributivo en un espacio temporal homogéneo. Es, sin duda, la evaluación más precisa. Pero tiende a minusvalorar, especialmente en el actual modelo laboral, la desigualdad real entre personas en el mercado laboral. Hay dos factores que explican esta situación: de una parte, la importancia del empleo temporal, de duración limitada en el tiempo, que experimentan muchas personas y que se traduce en un bajo nivel de ingresos a escala anual. De otra, la incidencia del empleo a tiempo parcial, involuntario en un elevado porcentaje, que genera bajos ingresos, muchos de los cuales son ocupados por mujeres. La evidencia de que, además, tanto trabajadores temporales como a tiempo parcial reciben salarios-hora inferiores que las personas ocupadas a tiempo completo, indica que no existe un mecanismo compensador de su menor presencia laboral, sino que, por el contrario, la menor actividad laboral se agrava por la desigualdad salarial. Por todo ello nos centraremos en analizar la desigualdad en base a los salarios anuales.

La principal fuente de información sobre salarios en España es la Encuesta de Estructura Salarial. Como es obvio, se trata de una información que tiende a reducir las desigualdades por cuanto no incluye a alguno de los sectores de menores ingresos salariales. Especialmente el empleo agrario, el empleo doméstico y, obviamente, el empleo informal. Y seguramente tiene dificultades para recoger los ingresos de la "élite salarial". Con todo, los resultados son contundentes en diversos sentidos.



En primer lugar, hay que destacar que tras la crisis de 2008 la participación de las rentas salariales en la renta nacional se ha reducido considerablemente (Gráfico 1). Esta mayor compresión del conjunto de rentas salariales ha coincidido en el tiempo con un crecimiento de las desigualdades salariales, lo que indica que han actuado a la vez dos mecanismos: una pérdida de poder social de las clases asalariadas y una mayor diferenciación salarial (que posiblemente explique también alguno de los problemas políticos y sociales del país) (Gráfico 2).

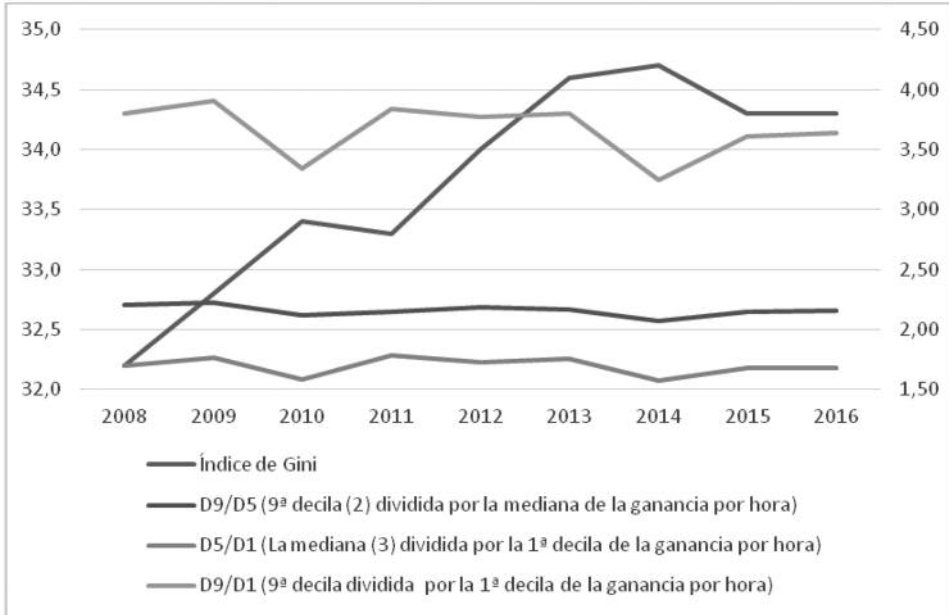
GRÁFICO 1  
*Evolución de la renta salarial respecto a la renta total bruta (%) y empleo asalariado (en miles) en España desde 1999 a 2017*



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Contabilidad Nacional, INE.

GRÁFICO 2

*Algunos indicadores de desigualdad salarial en España entre 2008 y 2016  
(en %. Índice de Gini eje izquierdo, el resto eje derecho).*



Fuente: INE, Encuesta Anual de Estructura Salarial

2) Las decilas son los valores de la ganancia que ordenados de menor a mayor, dividen el número de trabajadores en diez partes iguales, tales que dentro de cada una están incluidos el diez por ciento de los mismos

3) La mediana es el valor de la ganancia que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior.

Se trata, sin embargo, de una variación relativamente reducida. Cuando se analizan las desigualdades salariales por sectores económicos y por categorías profesionales lo que se advierte es la presencia de pautas de desigualdad bastante estables (Tablas 1 y 2).

En el análisis **sectorial** destaca la existencia de dos actividades con elevados salarios medios (por encima del 50% del salario medio): el sector energético y el financiero. Este último es uno de los pocos que ha experimentado un relevante deterioro salarial, sin lugar a dudas provocado por la importante reestructuración que ha experimentado el sector, con el despido o jubilación de miles de empleados de elevada edad. A un nivel próximo se sitúa también el sector de información y comuni-

caciones, la industria extractiva (un sector residual en materia de empleo) y ya más distanciada la Administración Pública. En el otro extremo se encuentran la hostelería, los servicios administrativos y auxiliares y los “otros servicios”, los tres con un nivel de salarios por debajo del 70% de la media. Y en su cercanía el sector de actividades artísticas y recreativas. En el período estudiado, 2008-2016, el único sector que experimenta un cambio significativo, aparte del financiero, es el de suministros de agua y saneamiento cuyos salarios crecen un 10% respecto a la media. Aunque los cambios globales no son significativos, los pequeños cambios observados hacen que el cociente entre el sector con salarios más altos (energía) y más bajos (hostelería) haya aumentado de 3,5 a 3,73. Y si se comparan los cinco sectores con salarios más altos con los cinco de salarios más bajos también se ha producido un aumento de las diferencias. Mientras los sectores de salarios elevados han salido relativamente indemnes de la crisis, los de salarios bajos la han acusado en mayor medida (Tablas 1 y 2).

TABLA 1  
*Desigualdades salariales por sectores*  
*(salario medio del sector/salario medio)*

SECTOR DE ACTIVIDAD	2008	2010	2012	2014	2016
Energía	2,21	2,14	2,3	2,23	2,2
Finanzas, seguros	1,9	1,82	1,84	1,78	1,84
Información C y Comunicación	1,39	1,42	1,43	1,43	1,4
Minería	1,21	1,24	1,33	1,44	1,39
Administración Pública	1,23	1,22	1,18	1,2	1,25
Activ. Profesionales, Científicas	1,13	1,12	1,1	1,14	1,14
Sanidad, Servicios Sociales	1,13	1,12	1,1	1,08	1,12
Industria manufacturera	1,07	1,09	1,12	1,15	1,15
Agua y Saneamiento	1,03	1,09	1,1	1,13	1,13
Transporte y Logística	0,99	1	1,03	1,03	1,01
Educación	0,95	0,95	0,95	0,91	0,96
Construcción	0,94	0,96	0,99	0,98	0,95
Activ. Inmobiliarias	0,89	0,87	0,87	0,86	0,9
Comercio	0,84	0,83	0,85	0,9	0,85
Artísticas y Recreativas	0,76	0,79	0,75	0,73	0,75
Administrativas, Auxiliares	0,72	0,68	0,68	0,68	0,69
Otros Servicios	0,7	0,72	0,74	0,7	0,68
Hostelería y restauración	0,63	0,64	0,61	0,59	0,61

Fuente: INE, Encuesta Estructura Salarial y elaboración propia.

TABLA 2  
*Variación salarial por sectores de actividad en España entre 2008 y 2016*

	Variación salarial por periodos			
	2008-2013		2013-2016	
	Nominal	Real (*)	Nominal	Real (*)
Total	3,7	-8,2	2,0	-0,1
Industrias extractivas	17,8	5,9	3,2	1,1
Industria manufacturera	10,3	-1,6	2,5	0,4
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	8,7	-3,2	-3,5	-5,6
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	12,0	0,1	4,1	2,0
Construcción	9,7	-2,2	-2,5	-4,6
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas	2,8	-9,1	3,7	1,6
Transporte y almacenamiento	7,8	-4,1	0,4	-1,7
Hostelería	-0,8	-12,7	2,0	-0,1
Información y comunicaciones	8,2	-3,7	-2,1	-4,2
Actividades financieras y de seguros	-4,8	-16,7	7,8	5,7
Actividades inmobiliarias	-1,9	-13,8	9,1	7,0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,0	-8,9	4,1	2,0
Actividades administrativas y servicios auxiliares	-0,1	-12,0	2,1	0,0
Administración pública y defensa seguridad social obligatoria	2,9	-9,0	5,2	3,1
Educación	5,1	-6,8	1,6	-0,5
Actividades sanitarias y de servicios sociales	-0,1	-12,0	4,6	2,5
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	8,0	-3,9	-3,2	-5,3
Otros servicios	8,6	-3,3	-5,7	-7,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE.

(\*) Las variaciones del IPC en los periodos considerados son: de 2008 a 2013, 11,9%; de 2013 a 2016, 2,1%

Quando del análisis sectorial se pasa al de las desigualdades por categoría profesional las diferencias son evidentes pero menos acusadas (Tabla 3). Como es previsible, los directivos y gerentes presentan un nivel de salarios medios muy superior al resto (más del doble del salario medio), aunque es el colectivo que experimenta un elevado deterioro a lo largo de la crisis y la postcrisis, algo que, por sí mismo, genera alguna perplejidad a la vista de las informaciones que pueden encontrarse en otras fuentes. En un segundo nivel se sitúan los profesionales y técnicos (con ingresos superiores al 50% de la media) y en un tercer nivel los profesionales y técnicos

de la enseñanza y la salud y los técnicos de apoyo. El primero de estos dos grupos mantiene un nivel de ingresos claramente inferior al del resto de profesionales, algo que posiblemente tiene que ver con el papel que juega el sector público en la determinación de sus niveles de salarios y la presencia de elevados niveles de empleo temporal y a tiempo parcial. Sin perder de vista, además, que se trata de sectores con altos niveles de feminización.

En la cola se encuentran los empleos considerados poco cualificados de los servicios, la industria y la construcción y los peones, con ingresos por debajo de los dos tercios del salario medio y que han experimentado un deterioro de cinco puntos a lo largo del periodo. Puede observarse incluso que entre los empleos de bajos salarios juegan un papel importante los aspectos de género: los salarios de los peones, principalmente en la industria y la construcción (fundamentalmente masculinos), superan los de los trabajadores no cualificados de los servicios (en gran parte personal femenino). Tiene también importancia el hecho de que en el sector servicios tenga mayor incidencia el empleo a tiempo parcial, un factor crucial en la creación de empleo de muy bajos salarios.

TABLA 3  
*Desigualdades salariales por situación profesional*  
*(salario medio profesional/salario medio)*

PROFESIÓN	2008	2010	2012	2014	2016
Directivos	2,56	2,36	2,18	2,19	2,08
Otros técnicos, profesionales	1,54	1,51	1,49	1,57	1,54
Profesionales salud y enseñanza	1,26	1,35	1,28	1,23	1,32
Técnicos de apoyo	1,26	1,19	1,2	1,21	1,2
Personal de seguridad	1,1	1,06	1,02	1,02	1,1
Empleados oficina sin atención público	0,99	0,97	0,93	0,93	0,95
Operadores de máquinas	0,92	0,9	0,91	0,94	0,97
Trabajadores cualificados manufactura	0,9	0,89	0,88	0,9	0,9
Empleados con atención público	0,83	0,81	0,81	0,84	0,82
Conductores	0,82	0,78	0,78	0,78	0,77
Trabajadores cualificados construcción	0,78	0,75	0,76	0,75	0,77
Trabajadores cualificados salud	0,76	0,75	0,71	0,74	0,72
Trabajadores cualificados agricultura	0,74	0,7	0,68	0,71	0,73
Peones no agrícolas	0,65	0,66	0,65	0,64	0,64
Trabajadores no cualif. Servicios	0,69	0,63	0,64	0,64	0,61
Trabajadores no cualif. Com. y hostelería	0,68	0,67	0,64	0,61	0,62

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE.

Las desigualdades que acabamos de detallar reflejan solo salarios medios, pero dentro de cada sector o profesión existen importantes desigualdades. La encuesta anual de estructura salarial no permite entrar con detalle en estas desigualdades, pero existen algunas evidencias claras. Una de ellas es la que afecta a los salarios en función del tipo de contrato. Como podemos observar, el nivel de ingresos de los trabajadores temporales es sustancialmente inferior al de los fijos (Tabla 4).

TABLA 4  
*Ganancia media anual (en €) según duración del contrato  
en España entre 2008 y 2016*

Año	Total	Duración indefinida	Duración determinada	% salario temporal sobre total	% salario temp. sobre indefinido
2008	21.883,42	23.544,24	16.204,29	74,0	68,8
2009	22.511,47	23.979,65	16.700,92	74,2	69,6
2010	22.790,20	24.564,70	16.693,71	73,2	68,0
2011	22.899,35	24.494,96	16.463,14	71,9	67,2
2012	22.726,44	24.277,06	15.893,55	69,9	65,5
2013	22.697,86	24.333,43	15.433,14	68,0	63,4
2014	22.858,17	24.746,47	15.680,55	68,6	63,4
2015	23.106,30	24.561,81	16.422,50	71,1	66,9
2016	23.156,34	24.516,42	16.567,85	71,5	67,6

Una desigualdad que en sí misma recoge cuestiones diversas: los empleados temporales se concentran en los puestos más bajos de la jerarquía laboral; a menudo son excluidos de complementos salariales que se obtienen a lo largo de la vida laboral; la duración de su relación laboral es menor; se concentran en empleos de bajos salarios...

Situación parecida afecta a las personas empleadas a tiempo parcial; de hecho, constituyen la práctica totalidad de las personas que no alcanzan ni siquiera a ganar el equivalente al salario mínimo anual. Lo que vale para los empleados temporales también sirve para los empleados a tiempo parcial, con el agravante de que la mayoría son mujeres que trabajan en sectores feminizados, en los que la discriminación de género se traduce en una infravaloración salarial.

TABLA 5  
*Ganancia media anual (en €) según tipo de contrato a tiempo completo  
o parcial en España desde 2008 a 2016*

	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	% TP sobre total	% TP sobre TC
2008	21.883,42	24.052,81	10.198,75	46,6	42,4
2009	22.511,47	25.057,11	10.307,13	45,8	41,1
2010	22.790,20	25.944,66	10.379,31	45,5	40,0
2011	22.899,35	25.970,86	10.442,90	45,6	40,2
2012	22.726,44	26.095,51	10.321,63	45,4	39,6
2013	22.697,86	26.345,72	10.056,10	44,3	38,2
2014	22.858,17	26.965,35	9.794,79	42,9	36,3
2015	23.106,30	27.039,01	10.065,18	43,6	37,2
2016	23.156,34	26.870,45	10.254,44	44,3	38,2

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial, INE.

Es posible incluso que estos valores sobrevaloren los ingresos de los empleados temporales y a tiempo parcial por cuanto no evalúen adecuadamente la duración real de sus contratos. Si tomamos en consideración la información de salarios sobre datos fiscales se observa que un 29,2% de las personas que declararon ingresos salariales como asalariados o asalariados y parados no alcanzaron a ganar el equivalente del salario mínimo anual en 2016. De ellos, un 11,6% ganó menos de 3.000 euros, otro 8,9% no alcanzó los 6.000 y el 8,7% restante tuvo ingresos por debajo de 9.000 euros.

Si de las condiciones de empleo pasamos a las características personales el aspecto más debatido es el de la desigualdad de género. Se trata de un tema complejo. Si tomamos la desigualdad en su conjunto, lo que se observa es una relativa estabilidad de la brecha salarial a lo largo del tiempo, en torno al 23% (Tabla 6).

TABLA 6  
*Ganancia media anual por trabajador/a (en €) y brecha salarial (en %) en España entre 2008 y 2016*

Año	Ganancia media anual total	Ganancia media anual mujeres	Ganancia media anual hombres	Brecha salarial
2008	21.883,42	18.910,62	24.203,33	21,9
2009	22.511,47	19.502,02	25.001,05	22,0
2010	22.790,20	19.735,22	25.479,74	22,5
2011	22.899,35	19.767,59	25.667,89	23,0
2012	22.726,44	19.537,33	25.682,05	23,9
2013	22.697,86	19.514,58	25.675,17	24,0
2014	22.858,17	19.744,82	25.727,24	23,3
2015	23.106,30	20.051,58	25.992,76	22,9
2016	23.156,34	20.131,41	25.924,43	22,3

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial, INE.

Brecha salarial= (ganancia media hombres-ganancia media mujeres)/ganancia media hombres

Pero este resultado es la combinación de múltiples efectos: la diferente presencia de hombres y mujeres en empleos diferentes, el desigual impacto del empleo a tiempo parcial, las acciones directamente discriminatorias. Para los economistas neoclásicos la brecha salarial se reduce al diferencial de salarios que existe entre personas que ocupan los mismos tipos de empleo y cuyos salarios difieren. Se calcula aplicando una función de salarios minceriana<sup>1</sup> y tomando como discriminación el residuo que no pueden explicar las variables observables (sector, educación, situación profesional, tipo de jornada). Para nosotros es más significativo el total, puesto que la segmentación laboral de hombres y mujeres en diferentes empleos es por sí misma un efecto del funcionamiento de las estructuras de género, que se refleja incluso en una diferente evaluación de los empleos feminizados.

Hay que entender, sin embargo, que las variaciones de la medida sintética pueden deberse a variaciones en diferente sentido. Por ejemplo, un crecimiento del empleo en sectores de bajos salarios que tenga lugar al mismo tiempo que se reducen algunas discriminaciones salariales, puede tener el efecto neto de ampliar la brecha

<sup>1</sup> Función de ingresos minceriana: modelo de ecuación desarrollado por Jacob Mincer, que explica el salario en función de la escolaridad y la experiencia (N. del E.).



o hacerla bajar en función de la intensidad de cada cambio. Por esto un análisis detallado de la discriminación debe incluir tanto los cambios en la estructura ocupacional como las mediciones del grado de desigualdad en un mismo tipo de empleo.

El análisis sectorial muestra importantes diferencias en el tamaño de la brecha: ésta se sitúa en torno al 10% en Educación y Administración Pública (ambos sectores con un papel esencial del sector público) y supera el 30% en Actividades Profesionales y Técnicas, Servicios Administrativos y Auxiliares y Otros servicios, donde existe un mayor peso de la segmentación laboral y en algunos casos del empleo femenino a tiempo parcial. Un caso significativo es el de Sanidad y Servicios Sociales, con una brecha salarial en torno al 30%, que recoge tanto desigualdades en las profesiones sanitarias como la presencia masiva de mujeres en los servicios de atención a la gente mayor.

Cuando la brecha se analiza por profesiones las desigualdades son menores pero igualmente significativas. Oscilan entre un 15% para Profesionales de la Educación y la Sanidad y un 30% entre los Trabajadores Cualificados de la Manufactura, Operadores de Máquinas y Trabajadores no Cualificados de los Servicios. No se aprecia en ningún caso, ni en los sectores ni en las profesiones, una orientación común hacia la reducción o la ampliación de la brecha.

La desigualdad de género es sin duda muy importante, pero no es el único factor de desigualdad. En todos los países donde existe un importante flujo inmigratorio los recién llegados ocupan por largo tiempo los niveles más bajos de la estructura salarial. Las políticas migratorias y su mayor vulnerabilidad social refuerzan casi siempre los efectos de las desigualdades educativas, la menor antigüedad o cualquier otra causa que “justifica” diferenciación salarial. En el caso español se trata en muchos casos de personas que llevan años residiendo en el país. Y lo que muestra la Encuesta es no solo una importante brecha salarial, que afecta de forma distinta en función del país de origen, sino un importante aumento de la misma en los colectivos provenientes del “resto del mundo”, un estancamiento para los latinoamericanos y una mejora para los comunitarios.

TABLA 7

*Ganancia media anual por trabajador/a (en €) según nacionalidad en España desde 2008 a 2016, en valor absoluto y porcentaje respecto a los trabajadores/as de nacionalidad española*

	Todas las nacionalidades	Española	País de la UE sin España	País del resto de Europa (*)	De África	De América
2008	21.883,42	22.485,64	16.823,08	14.330,03	14.744,91	13.962,05
2009	22.511,47	23.018,58	17.235,14	-14.137,08	15.564,90	14.157,81
2010	22.790,20	23.335,39	18.637,20	16.400,42	15.387,37	14.884,49
2011	22.899,35	23.429,41	17.892,58	16.518,28	15.721,63	14.894,07
2012	22.726,44	23.232,42	17.442,58	-14.482,50	14.938,38	14.605,57
2013	22.697,86	23.181,18	17.987,83	-14.994,68	14.463,26	14.234,62
2014	22.858,17	23.237,94	20.327,35	-15.147,39	14.870,39	15.033,24
2015	23.106,30	23.543,48	19.145,87	15.367,60	14.756,32	14.649,90
2016	23.156,34	23.605,82	18.870,52	15.948,73	14.083,08	14.796,17
<i>Ganancia media anual por trabajador/a según nacionalidad en porcentaje respecto a la ganancia media de la población española</i>						
2008	97,3	100,0	74,8	63,7	65,6	62,1
2009	97,8	100,0	74,9	-61,4	67,6	61,5
2010	97,7	100,0	79,9	70,3	65,9	63,8
2011	97,7	100,0	76,4	70,5	67,1	63,6
2012	97,8	100,0	75,1	-62,3	64,3	62,9
2013	97,9	100,0	77,6	-64,7	62,4	61,4
2014	98,4	100,0	87,5	-65,2	64,0	64,7
2015	98,1	100,0	81,3	65,3	62,7	62,2
2016	98,1	100,0	79,9	67,6	59,7	62,7

## DESIGUALDADES SALARIALES, MODELO PRODUCTIVO Y MODELO SOCIAL

El nivel de desigualdades salariales es uno de los componentes, no el único, del elevado grado de desigualdad de España. En los últimos años esta desigualdad específica ha crecido sustancialmente por motivos ajenos a ella: por el desempleo, por la caída general del nivel de salarios y por los recortes en las políticas públicas. Pero, como hemos visto, las desigualdades de salarios también han ayudado a empeorar la situación.

La desigualdad global es la combinación de diversos procesos (un análisis útil sobre los efectos composición en Puente y Galán, 2014). Un país puede tener mayores o menores desigualdades según cuál sea su estructura productiva. Si la mayor parte de actividades se concentran en sectores de salarios medios habrá menor desigualdad que si tiende a predominar la especialización en sectores de altos y bajos salarios. Y los cambios en esta estructura pueden afectar a la evolución de la desigualdad.

Por otra parte, la estructura salarial no está completamente determinada por la estructura productiva ni profesional. Como hemos discutido en la sección primera, no es evidente que los salarios reflejen la productividad de cada empleo. Más bien hay indicios de que las desigualdades salariales tienen también que ver con las convenciones e instituciones sociales que contribuyen a su determinación, como se ha puesto de evidencia en los estudios nacionales comparados. Los países nórdicos experimentan menores desigualdades salariales en parte porque su modelo de negociación colectiva tiene componentes más igualitarios que el de otros países. Allí donde los sindicatos han sido laminados y la negociación colectiva es minoritaria y residual las desigualdades son mayores.

Las elevadas desigualdades salariales de España son una combinación de estos elementos: estructura productiva, prácticas empresariales e instituciones.

La estructura productiva española explica una parte de las enormes desigualdades salariales y su evolución reciente. Especialmente prolifera el empleo de bajos salarios. Y los cambios en los últimos años han empeorado la situación. La crisis ha afectado especialmente al empleo en la construcción y la industria manufacturera, mientras que el mayor motor de crecimiento lo han constituido el turismo y los servicios relacionados con el mismo. Hay que observar que la distribución real de salarios es aún peor porque las estadísticas salariales ignoran los salarios agrícolas y el empleo doméstico, lo que supone que una cuarta parte de los trabajadores lo hacen en actividades de salarios muy bajos. El decreciente peso del empleo industrial se relaciona también con un insuficiente peso de las actividades relacionadas con el desarrollo tecnológico. El otro extremo de la estructura salarial se sitúa fundamentalmente en sectores donde se concentra el núcleo del capitalismo español (energía, finanzas, telecomunicaciones), sectores donde proliferan las rentas oligopolísticas que permiten garantizar el alto nivel de salarios. Aunque ya hemos comentado que la destrucción acelerada de empleo en el sector financiero ha moderado la importancia de este sector.

Para expresarlo de forma sintética hemos agrupado los sectores según su salario medio se sitúe por encima del 25% del salario medio (muy altos), entre el salario

medio y el 25% (medio altos), entre el salario medio y el 75% (medio bajos), por debajo del 75% (bajos) y un sector de salarios muy bajos en el que incluimos las personas empleadas en la agricultura y el servicio doméstico que no recoge la Encuesta de Estructura Salarial y donde se encuentran los niveles retributivos más bajos. La pintura que emerge al comparar 2008 y 2016 es que siempre predominan los salarios bajos y que el cambio estructural provocado por la crisis ha polarizado más esta distribución. En especial por el cambio de la construcción como motor de empleo por el turismo.

TABLA 8  
*Estructura sectorial y salarios*  
(% empleo en sectores según nivel salarial)

	2008	2016
Altos salarios	5,8	6
Salarios medio altos	37,7	39
Salarios medio bajos	33,3	29,4
Salarios bajos	15,4	17,9
Salarios muy bajos	7,8	7,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (INE) y la Encuesta de Población Activa (INE).

Hay, por tanto, una relación bastante directa entre la especialización productiva de la economía española, las desigualdades salariales y, sobre todo, el peso de los salarios bajos en la estructura salarial. En el período anterior a la crisis fue la construcción el motor de la economía española, un sector de salarios medio-bajos y elevada temporalidad. Su hundimiento explica la destrucción masiva de empleo que arrastró también al empleo industrial. La política de recortes que afectó a la educación, la sanidad y la investigación explica también la moderación de salarios en estos sectores. En la fase de recuperación ha sido el sector turístico el principal motor de la economía, y ello ha redundado en una nueva proliferación de empleos de bajos ingresos que explica en parte este repunte de las desigualdades (Simonazzi, 2015).

En segundo lugar, hay un elemento crucial que contribuye a incrementar las desigualdades salariales. Desde la crisis de la década de los ochenta se ha producido un profundo cambio en las formas de organización empresarial y de la actividad productiva. Cambios que han sido facilitados por las políticas públicas en general y

las diversas reformas del mercado laboral en particular, y que impactan en las estructuras salariales en diversas formas. En primer lugar, el paso de empresas relativamente compactas al nuevo modelo de empresas red que utiliza de forma bastante sistemática la externalización de actividades auxiliares, la subcontratación en cadena o incluso la organización interna de la empresa en base a unidades que compiten entre sí (Castillo, 2005, 2013; Grimshaw y Rubery, 2005; Hamilton, 1997). Como se ha puesto de manifiesto en diversos trabajos, esta organización permite a las empresas, especialmente a las grandes, una importante diferenciación de salarios en la medida en que se aplican convenios colectivos diferentes en los distintos niveles de la red productiva. Algo que hemos podido estudiar en sectores tan diferentes como la construcción o la industria del automóvil (Banyuls y Haipeter, 2008; Bosch y Philips, 2003; López Calle *et al.*, 2018; Oliva, Iso y Feliu, 2012). El debate reciente en torno a la externalización de los servicios de habitaciones de los hoteles (y la consiguiente proliferación de empresas de servicios) constituye uno de los ejemplos más lacerantes de esta dinámica de división y desigualdad (Cañada, 2016).

En combinación con estos cambios ha tenido lugar un cambio radical en la gestión del ciclo productivo que afecta a la organización del tiempo y que adopta múltiples variantes en función del tipo de actividad y las soluciones organizativas de cada empresa (Banyuls y Recio, 2015; Recio *et al.*, 2015). El objetivo de estas políticas parece estar orientado a minimizar el uso de la fuerza de trabajo y al ahorro extremo de costes laborales. Esta transformación de la gestión está en la base tanto del crecimiento del empleo temporal como del empleo a tiempo parcial. El empleo temporal no solo es utilizado como un mecanismo para eludir los costes de despido sino que de forma creciente forma parte de una estrategia empresarial pensada para reducir costes frente a las fluctuaciones de la actividad. Algo que, por ejemplo, pone en evidencia el recurrente aumento de los despidos en el sector educativo a finales de curso, como un medio para evitar el pago de las vacaciones a parte del personal. En la alta temporalidad española hay un componente ligado al modelo productivo. Aunque es evidente que el empleo temporal tiene, desde la óptica empresarial, otras ventajas como la posibilidad de presionar el comportamiento de los empleados, la baja sindicalización, etc. Resulta evidente que existe una conexión directa entre el peso del empleo temporal y los bajos salarios. La mayor presión de las políticas neoliberales recae sobre los estratos de personas que ocupan los niveles más bajos de la jerarquía social.

En la misma dirección está el empleo de los contratos a tiempo parcial. Estos se concentran especialmente en los sectores de bajos salarios y su existencia obedece fundamentalmente a la gestión de actividades que tienen puntas de actividad específicas o que se requieren para corta duración (Sandor, 2009). Empleos temporales

y a tiempo parcial contribuyen a aumentar las desigualdades, no solo de salarios sino también de capacidad gestión de la propia vida.

Hay otras prácticas difíciles de detectar con el aparato estadístico que tenemos. Nos referimos tanto a los procesos de individualización de las relaciones de empleo, de las evaluaciones personalizadas que se utilizan en muchas empresas y que contribuyen a diferenciar salarios, como a los nuevos modelos de gestión de personal en los que trata de esfumarse la relación social.

Por último, hay que considerar también que esta diferenciación salarial viene favorecida por elementos institucionales diversos que interaccionan con las políticas empresariales. Por citar los más relevantes:

- El marco de los contratos laborales, que permite a las empresas desarrollar estas políticas de diversificación de las condiciones de contratación de la fuerza de trabajo y de fragmentación de los espacios de negociación y representación.
- El modelo de negociación colectiva combinando convenios sectoriales y de empresa, en el que nunca se ha planteado un debate a fondo sobre nuestra estructura salarial. Un marco que, además, ha sido atacado por la Reforma Laboral de 2012 con el claro objetivo de generar una mayor diversificación de las condiciones de contratación. El horizonte de la reforma era avanzar en la dirección de un modelo anglosajón, que en la práctica se traduce en una relación laboral personalizada. Es posible que parte de la reforma haya fracasado, que la negociación colectiva no se haya fracturado como esperaban los promotores de la reforma, pero son necesarios trabajos detallados para conocer hasta donde se ha llegado en esta dirección.
- Las políticas públicas. Pensamos en la política educativa generadora de personas que llegan a la vida laboral con la experiencia de un fracaso educativo previo, a las que no se ofrecen adecuados mecanismos de reciclaje y recuperación. O de una insuficiente formación profesional que no produce ni las cualificaciones ni el reconocimiento social que muchas actividades merecen. O las políticas migratorias productoras de franjas persistentes de marginación social. O en las políticas de externalización de servicios públicos y en los recortes.

Es, por ejemplo, llamativo el bajo nivel de salarios del sector educativo, algo que contrasta con el hecho de que en su mayoría lo realizan personas educadas, profesionales. Sin duda la explicación se encuentra en una combinación de factores, entre

ellos que en las actividades educativas no solo se incluye la formación reglada sino muchas otras actividades formativas que se desarrollan en contextos empresariales más deteriorados. Pero es también evidente que la precarización del empleo en parte del sector público (particularmente en la Universidad) o la práctica ya comentada del despido veraniego, contribuyen a generar bajos salarios en un sector que la economía convencional del capital humano y las propias creencias sociales situarían en un nivel de ingresos superior.

## COMENTARIO FINAL: PROFUNDIZAR EN EL CONOCIMIENTO DE LA DESIGUALDAD

Cada vez que tratamos de investigar sobre salarios y desigualdades salariales tenemos la sensación de que sabemos muy poco del tema. Que las estadísticas de que disponemos están lejos de captar la complejidad de nuestra estructura salarial. Que se requieren muchas más investigaciones detalladas y que lo que acabamos escribiendo es solo un punto de partida. Y también pensamos que los sindicatos quizás podrían trabajar para la creación de un mejor observatorio de salarios y condiciones de empleo del que disponemos en la actualidad.

Lo que sí nos parece evidente es que tenemos un nivel excesivo de desigualdades. Que éstas han aumentado precisamente en un período en el que se han comprimido las rentas salariales en su conjunto. Y que, por tanto, las personas que han salido peor paradas han sido las que ocupan empleos de más bajo rango, por ejemplo los empleados de la hostelería y los servicios auxiliares. Y también pensamos que su reducción pasa tanto por cambiar el actual reparto de la renta entre trabajo y capital como por cambiar la estructura de actividades, las formas de organización de la producción y las políticas públicas para promover una estructura salarial y unas condiciones de trabajo más equilibradas e igualitarias.

Y nos parece que la pista de la productividad es falaz y de lo que se trata es de establecer un verdadero debate social sobre los costes y las ventajas de los distintos empleos, sobre su utilidad social, sobre las mediaciones sociales y políticas necesarias para que la experiencia del trabajo mercantil garantice a todo el mundo recursos adecuados, dignidad y capacidad de desarrollar un proyecto vital satisfactorio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BANYULS, J. y HAIPETER, T. (2008): "Labour on the Defensive? The Global Reorganisation of the Value Chain and Industrial Relations in the European Motor Industry", en P. Caputo y E. Della Corte (ed): *The Labour Impact of Globalisation in the Automotive Industry*. Roma, Fondazione Giacomo Brodolini, pp. 17-59.
- BANYULS, J. y RECIO, A. (2015): "Gestión empresarial y dinámica laboral en España". *Ekonomiaz, Revista Vasca de Economía*, nº 87, pp. 182 -205.
- BECKER, G. S. (1984): *La teoría del capital humano*. Madrid, Alianza Editorial.
- BOSCH G., LENDORFF S. y RUBERY J., ed. (2009): *European Employment Models in Flux. A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries*. New York, Palgrave MacMillan.
- BOSCH, G. y PHILIPS, P. (2003): *Building Chaos. An international comparison of deregulation in the construction industry*. Oxford and New York, Routledge.
- CAÑADA, E. (2016): *Externalización del trabajo en hoteles*. Barcelona, Alba Sud.
- CASTILLO, J.J. (2005): "Contra los estragos de la subcontratación: trabajo decente". *Sociología del trabajo*, 54: 3-38.
- CASTILLO J.J. (2013): "Nuevas tendencias de organización en las relaciones laborales en la crisis: trabajar en cliente y trabajar en proyecto". *Anuario de Relaciones Laborales de España*, 4: 54-66.
- GRIMSHAW, D. y RUBERY, J. (2005): "Intercapitalist Relations and the Network Organisation: redefining the work and the employment nexus". *Cambridge Journal of Economics* 29, (6): 1027-1051.
- GRIMSHAW, D.; FAGAN, C.; HEBSON, G. y TAVORA, I. (2017): *Making Work more Equal. A New Labour Market Segmentation Approach*. Manchester, Manchester University Press.
- HARRISON, B. (1997): *Lean and Mean. The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*. New York, Guilford Press.
- KEEN, S. (2015): *La economía desenmascarada*. Madrid, Capitán Swing.
- LÓPEZ CALLE, P.; RISQUEZ RAMOS, M. y RUIZ GALVEZ. M<sup>a</sup> E. (2018): "Análisis de los efectos del modelo de producción automotriz basado en el desarrollo modular sobre las condiciones laborales de los trabajadores: los casos de Volkswagen Navarra y PSA Vigo". *Comunicación Jornadas Economía Laboral*. Universidad de León (accesible en [www.asociacioneconomiecritica.org](http://www.asociacioneconomiecritica.org))
- MCCONNELL, C.; BRUE, S. y MCPHERSON, D. (2017): *Contemporary Labour Economics*. New York, McGraw Hill.
- OLIVA, J.; ISO, A. y FELIÚ, R. (2012): "Trabajo fluido y ciudad desigual. Los patios traseros de las economías creativas y del conocimiento". *Sociología del Trabajo* 75: 53-72.



- PUENTE, S. y GALÁN, S. (2014): “Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios”, *Boletín Económico del Banco de España* nº 57.
- RECIO, A.; MORENO-COLOM, S. y GODINO, A. (2015): “Out of Sight: Dimensions of Working Time in Gendered Occupations” en U. Holtgrewe, V. Kirov y M. Ramioul, *Hard work in new jobs*. Basingstoke, Palgrave MacMillan, pp. 189-207.
- ROBINSON, J. (1967): “Productividad marginal” en J. Robinson (1976), *Relevancia de la teoría económica*, pp. 174-185.
- SANDOR, E. (2009): *Part-time work in Europe*. Dublin, Eurofound.
- SIMONAZZI, A. y GINZBURG, A. (2015): “The interruption of Industrialization in Southern Europe. A Center-Periphery Perspective”, en Martin Baumeister y Roberto Sala (ed): *Southern Europe? Italy, Spain, Portugal and Greece from 1950s until the present day*. Frankfurt/New York, Campus Verlag.
- SMITH, A. (1958, [1776]): *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. México, D.F., FCE.