

---

## Desigualdades laborales femeninas: un balance del pasado y retos del futuro

*Raquel Llorente Heras y Diego Dueñas Fernández*

## DESIGUALDADES LABORALES FEMENINAS: UN BALANCE DEL PASADO Y RETOS DEL FUTURO

### RESUMEN

La incorporación de la mujer al mercado laboral español en las últimas décadas ha sido un hito histórico. Aunque se han logrado avances significativos en participación laboral, y empleo, persisten desigualdades laborales de género. En este estudio se examinan los logros y desafíos de las mujeres en el mercado de trabajo. Nuestra investigación se centra en el análisis de la segregación laboral, el gap salarial por género y la doble segregación en las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Además, se proponen recomendaciones de política económica y social para reducir estas brechas y enfrentar los retos laborales del futuro. Pese al progreso laboral femenino, aún queda mucho por hacer para lograr una igualdad real en el ámbito laboral por género. En definitiva, esta investigación amplía el conocimiento sobre las dinámicas del mercado de trabajo femenino.

**Palabras clave:** Mujer, mercado de trabajo, segregación, gap salarial, TIC, España

Clasificación JEL: J01, J08, J016

### ABSTRACT

The incorporation of women into the Spanish labor market in recent decades has been a historic milestone. Although significant progress has been made in labor participation and employment, gender labor inequalities persist. This study examines the achievements and challenges faced by women in the labor market. Our research focuses on the analysis of occupational segregation, the gender wage gap, and double segregation in Information and Communication Technologies (ICT). Additionally, economic and social policy recommendations are proposed to reduce these gaps and address future labor challenges. Despite women's progress in the workforce, much remains to be done to achieve true gender equality in the workplace. Ultimately, this research expands knowledge about the dynamics of the female labor market.

**Key words:** Women, labor market, segregation, wage gap, ICT, Spain

JEL Classification: J01, J08, J016

## AUTORÍA

**RAQUEL LLORENTE HERAS** es Doctora en CC. Económicas por la Universidad de Alcalá. Profesor Titular en el Departamento de Análisis Económico: Teoría Económica e Historia Económica en la Universidad Autónoma de Madrid. E Investigadora en el Instituto de Análisis Económico y Social. Su campo de investigación se centra en la economía laboral del cual destaca el análisis del cambio ocupacional y sectorial, la segregación laboral de la mujer, la inserción laboral de los jóvenes, los mercados de trabajo regionales, las TICs y el impacto laboral de la inmigración.

**DIEGO DUEÑAS FERNÁNDEZ** es Profesor Permanente Laboral en Departamento de Economía de la Universidad de Alcalá, en el área de Fundamentos del Análisis Económico. Actualmente forma parte del grupo de investigación "Bienestar, Desigualdad, Pobreza y Políticas Públicas". Es un académico destacado en el campo de la economía laboral y las políticas públicas, especializado en el análisis estadístico y econométrico. Su producción académica incluye numerosas publicaciones centradas en temas como la segregación laboral por género, la calidad del empleo, la integración laboral de los inmigrantes en España, la movilidad internacional de doctores españoles y las políticas de igualdad de género.

*Fecha de envío: 28 de enero de 2025*

*Fecha de aceptación: 27 de febrero de 2025*

### LICENCIA DE USO

Este documento de trabajo puede ser utilizado bajo licencia Creativecommons



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

## ÍNDICE

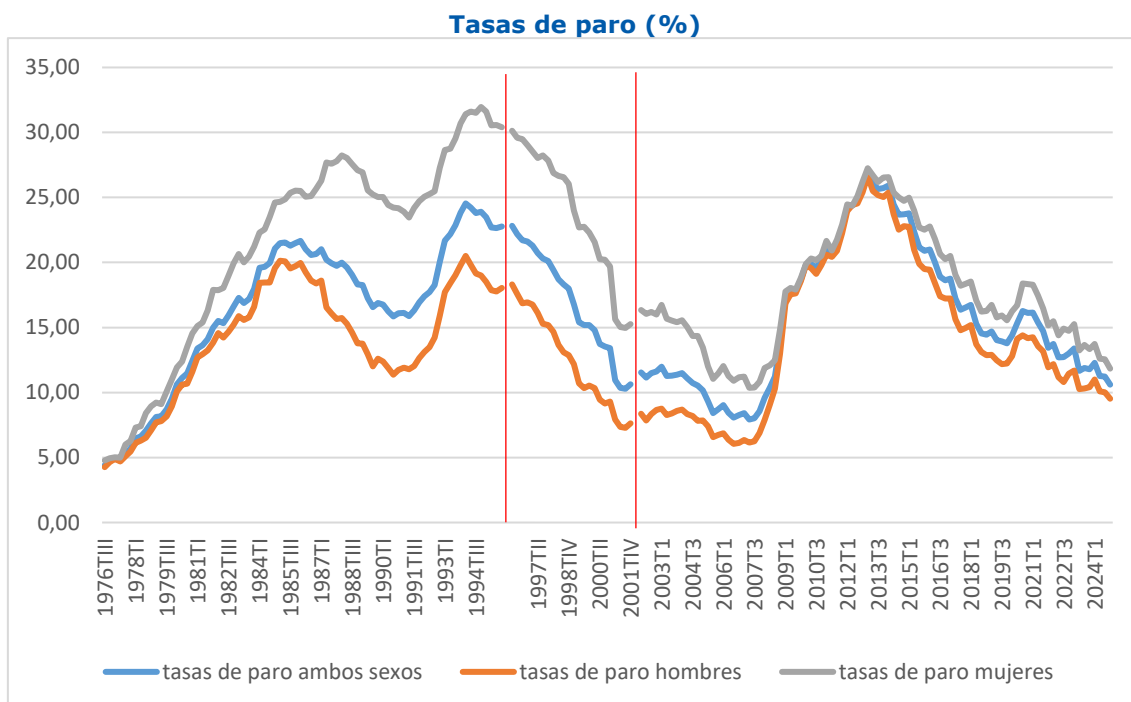
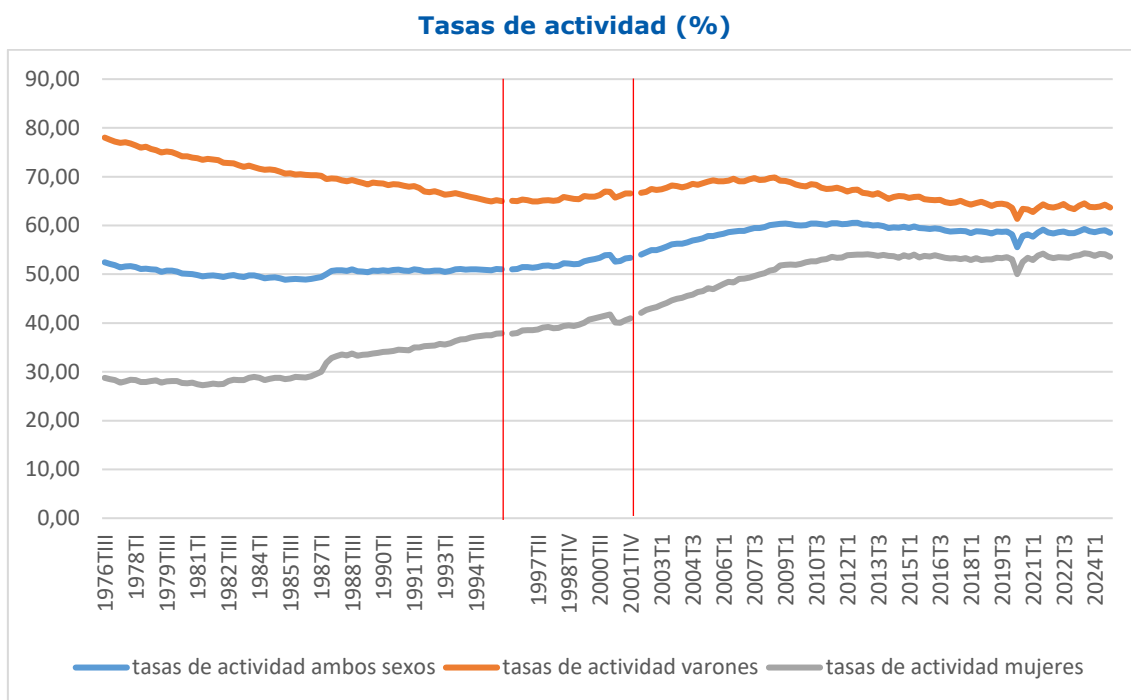
Índice .....	4
1. Evaluación histórica reciente y situación laboral actual .....	5
1. La mujer y las TIC .....	18
3. Reflexiones finales, recomendaciones políticas y retos al futuro .....	20
4. Bibliografía.....	22
ANEXO .....	25
Queremos saber su opinión sobre este documento de trabajo .....	28

## 1. EVALUACIÓN HISTÓRICA RECIENTE Y SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

Una de las transformaciones sociales y laborales más cruciales que ha sucedido en nuestro mercado de trabajo ha sido la incorporación histórica de la mujer al mercado de trabajo (Fernández, 2008). El aumento de la participación femenina ha presentado una trayectoria espectacular (gráfico 1), para el último trimestre del año 2024, el 53,58% de las mujeres mantienen una vinculación con el mercado de trabajo mientras que a finales de los setenta la participación femenina rondaba el 28% según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). En las generaciones más maduras, posiblemente hoy en día, abuelas y madres de mayor edad, solo participaba una de cada cuatro mujeres. Mientras que, en las generaciones actuales, participa una mujer de cada dos. Se trata de un cambio social de carácter estructural. Además, es más que probable que la participación laboral femenina aumente en el futuro, de modo, que las jóvenes actuales mantengan una relación laboral con el mercado de trabajo mucho más estrecha que sus madres.

Sin embargo, el aumento de la participación laboral no ha estado exento de inconvenientes (Millán Vázquez de la Torre *et al*, 2015). La participación laboral no ha ido de la mano de un acceso al empleo igualitario entre hombres y mujeres, de modo que, muchas mujeres a pesar de querer ocupar un puesto de trabajo han acabado aumentando las cifras del desempleo (gráfico 1). Para toda la serie histórica de la EPA, las tasas de desempleo de las mujeres han sido generalmente superiores a las tasas de desempleo de los hombres, a excepción del periodo de crisis de 2008 a 2013 que afectó mayoritariamente al sector de la construcción y, por ello, al colectivo masculino. Para el año 2024, la tasa de paro media de las mujeres (el 12,7%) supera a la tasa de paro media de los hombres (el 10,2%) en 2,5 puntos porcentuales. Las mujeres son el "ejército de reserva" del mercado de trabajo español manteniendo de forma persistente una mayor vinculación con el desempleo.

**Gráfico 1**  
**Situación laboral de las mujeres a lo largo de nuestra reciente historia**



(Fuente: EPA, INE)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Nota: Ruptura metodológica de la serie histórica en 1996 y 2002. Los datos del primer trimestre de 2002 al cuarto de 2020 están calculados según la base poblacional 2011. Desde

La evolución histórica previa muestra que las mujeres presentan un comportamiento laboral cada vez más similar a sus congéneres masculinos, pero, que persisten ciertas diferencias laborales que no terminan de desaparecer.

Las grandes transformaciones del mercado de trabajo se han producido en los años ochenta y noventa, con la incorporación de muchas mujeres al mercado de trabajo. Sin embargo, esta pauta chocó de lleno con las crisis económica de los noventa, sobre todo a partir del año 1992, lo que provocó un fuerte aumento del desempleo entre las mujeres y el crecimiento de la desigualdad laboral por género. El impacto fue mayor entre las mujeres debido a su mayor vinculación con el empleo precario y temporal; así como, su mayor presencia en sectores muy afectados por la crisis como educación, sanidad y servicios sociales.

Desde la crisis inmobiliaria de 2008, se ha observado el fenómeno conocido como *efecto trabajador añadido*. Este proceso se ha caracterizado por la incorporación al mercado laboral de un número significativo de mujeres que anteriormente se encontraban inactivas. Su ingreso en la búsqueda activa de empleo respondió, en muchos casos, a la necesidad de compensar la pérdida de trabajo de los varones, quienes se vieron más afectados por la crisis, inicialmente concentrada en el sector de la construcción y posteriormente extendida a la industria y los servicios conexos. Esta mayor participación femenina en el mercado laboral contribuyó, en un primer momento, al incremento de las tasas de desempleo y, posteriormente, al aumento del paro de larga duración.

¿Cuáles son las pautas laborales que están afectando más recientemente a las mujeres? Existe una tendencia a la convergencia por género que no se acaba de culminar completamente. La crisis económica provocada a raíz de la COVID-19 ha afectado duramente tanto a hombres como a mujeres, sin embargo, persisten pautas laborales diferentes por género. Durante el periodo de confinamiento las mujeres sufrieron en mayor medida problemas de conciliación debido al solapamiento de las jornadas laborales con cargas familiares (Ramos y Gómez, 2020). Ello, agravó los problemas de estrés y salud entre las mujeres.

Asimismo, a raíz de la pandemia mundial se ha incidido en la existencia de un elevado problema de “desánimo” entre la población en edad de trabajar y, principalmente, entre las mujeres. Muchas personas que permanecen desempleadas han dejado de buscar empleo de forma activa lo cual, en términos estadísticos, se clasifica como desánimo. Ello, ha provocado su salida de las cifras oficiales de desempleo hacia la inactividad. Se trata de una especie de pseudo desempleo que engloba un colectivo de difícil colocación y que en el caso de las mujeres se vincula con la realización de las labores del hogar.

---

el primer trimestre de 2021 se utiliza la base 2021. En el primer trimestre de 2020, como consecuencia de la declaración del estado de alarma (Reales Decretos 463/2020 y 487/2020) motivado por la pandemia del COVID-19, el tamaño muestral de las primeras entrevistas de EPA en las semanas 11 a 13 ha sido inferior al de otros trimestres, por lo que los coeficientes de variación de las estimaciones más desagregadas pueden ser superiores a lo habitual. Se recomienda consultar las tablas de INE base relativas a dichos coeficientes de variación.

Aunque la incorporación de las mujeres españolas a la actividad y al empleo ha sido crucial para el desarrollo de nuestro mercado de trabajo, persisten de manera continuada ciertas desigualdades laborales por género en relación con la propia colocación, es decir, los puestos de trabajo que ocupan hombres y mujeres no son similares. Hombres y mujeres se siguen empleando con mayor o menor frecuencia en sectores diferentes y desarrollan ocupaciones laborales distintas. Las mujeres suelen emplearse con mayor frecuencia en sectores tradicional tales como la educación, sanidad y servicios sociales. Numerosos son los estudios dedicados al estudio de la segregación ocupacional por género (Barberá *et al*, 2011; Comisión Europea, 2021; Iglesias *et al*, 2010; Villar, 2010; entre otros) que han demostrado la existencia, en España y a nivel europeo, tanto de un *Techo de cristal* para las mujeres más formadas y preparadas junto a la presencia de un *Suelo Pegajoso* para aquellas mujeres menos cualificadas. Persiste una infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de trabajo más cualificados vinculados a ocupaciones laborales de Dirección y Gerencia u ocupaciones técnicas, anexos a la toma de decisiones. Mientras que también se observa una sobrerrepresentación de mujeres en las ocupaciones más básicas o elementales.

El índice de Duncan y Duncan (1955) resumen y compara, de forma sencilla, cómo se distribuyen los hombres y mujeres en el empleo<sup>2</sup>. Se trata de un índice muy difundido para mostrar cómo es la segregación laboral por género. En el gráfico 2 se ha estimado dicho indicador para la distribución del empleo en las distintas ramas de actividad (considerando la definición establecida por la CNAE-09 a dos dígitos – conocida como segregación horizontal) y la distribución del empleo según las diferentes tareas u ocupaciones laborales (considerando la clasificación de la CNO-11 a dos dígitos - conocida como segregación vertical). Para el caso de las actividades, en el año 2024, el índice alcanza el valor 0,374 estableciendo que aproximadamente 38 mujeres deberían cambiar de rama de actividad para presentar una distribución similar en el empleo a los hombres.

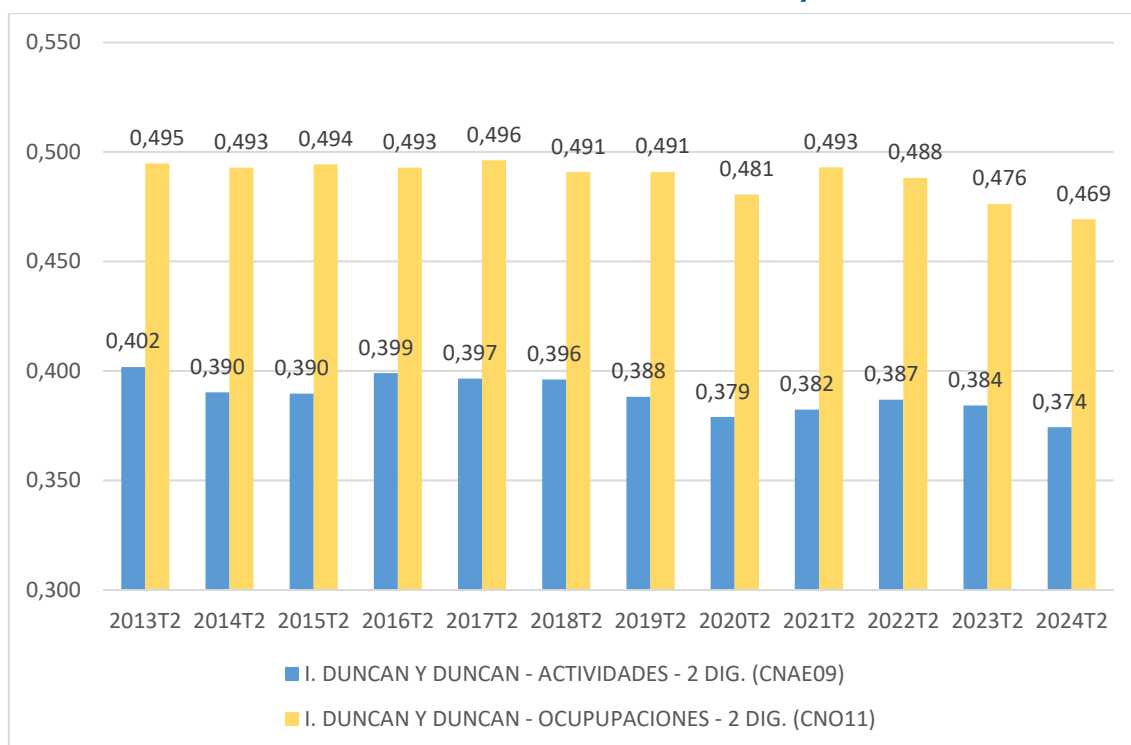
---

<sup>2</sup> Concretamente, el índice de disimilitud de Duncan y Duncan establece el siguiente cálculo:

$$\frac{1}{2} \sum_{i=1}^N \left| \frac{m_i}{M} - \frac{f_i}{F} \right|$$

Donde  $m_i$  es la población masculina de la  $i$ -ésima rama de actividad u ocupación frente a  $M$  que es la población masculina total del país o de la mano de obra de interés. Y  $f_i$  es la población femenina de la  $i$ -ésima rama de actividad u ocupación frente a  $F$  que es la población femenina total del país o de la población activa de interés.



**Gráfico 2. Índice de Disimilitud de Duncan y Duncan.**

(Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA, INE)

En el caso de las ocupaciones, el índice para el año 2024 alcanza el valor de 0,469, lo cual, nuevamente establece que aproximadamente 47 mujeres deberían cambiar de ocupación laboral para presentar una distribución similar al colectivo masculino. Estas cifras muestran claramente que la segregación por ocupaciones o tareas es mucho mayor que la segregación por actividades. La infrarrepresentación de las mujeres en puestos de responsabilidad o vinculados con la toma de decisiones es un problema estructural, que tal como muestran los datos previos, persiste a lo largo del tiempo. La falta de promoción, la presencia del Techo de Cristal o la dificultad en el acceso y conciliación de aquellos empleos cualificados, más exigentes en términos de dedicación y con menos flexibilidad horaria, son algunas de las razones establecidas para explicar la segregación ocupacional femenina.

A la vista del gráfico 2, se comprueba como la segregación vertical y horizontal se han reducido levemente durante la última década, si bien tal como se ha establecido, se trata de un fenómeno persistente y de carácter duradero. Parece existir una serie de factores estructurales, sociales, culturales o tradicionales que consolidan un reparto desigual del empleo femenino por ramas y ocupaciones.

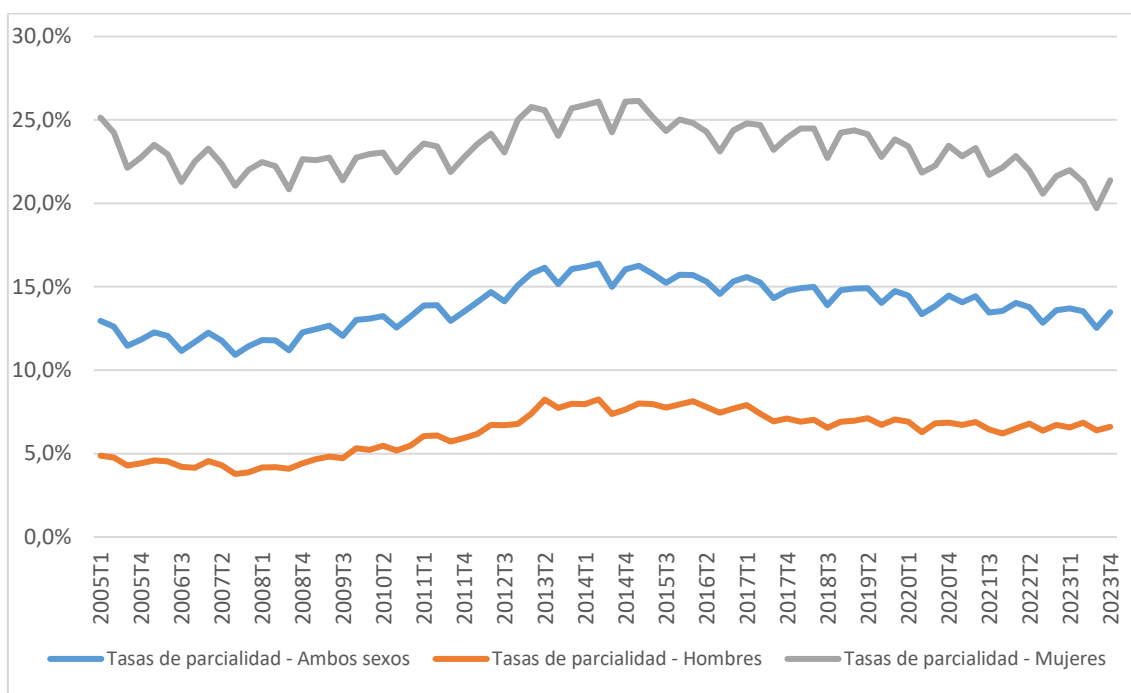
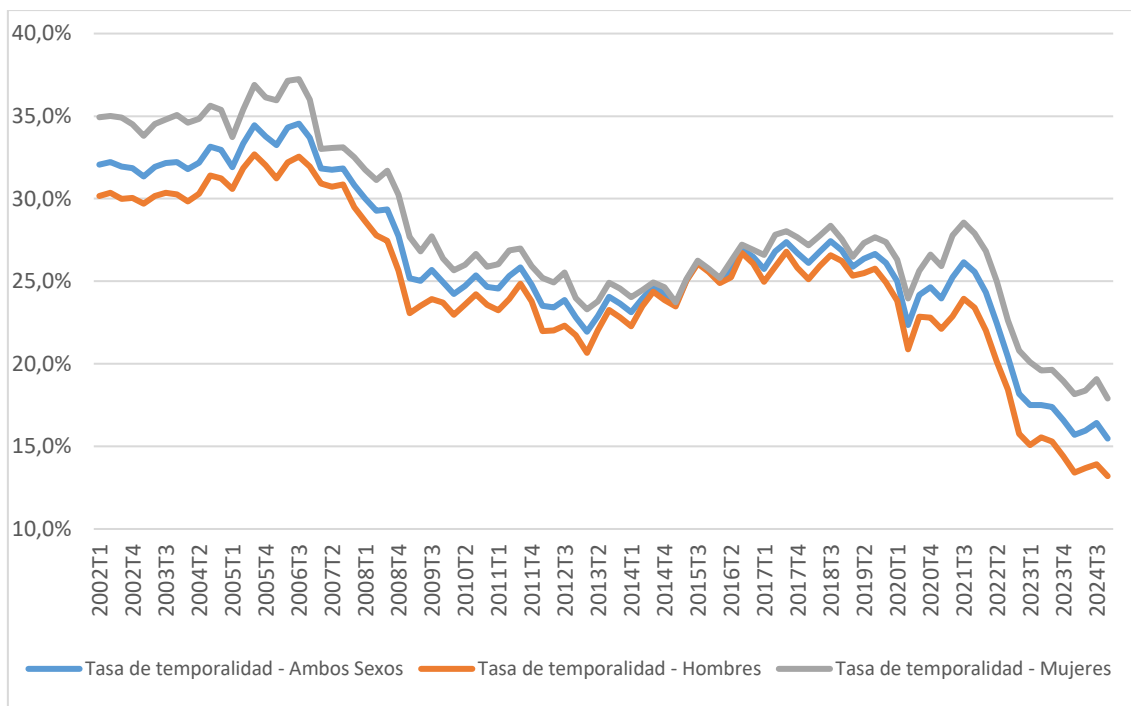
Asimismo, dentro de nuestro mercado de trabajo las mujeres también suelen presentar una mayor presencia dentro de los puestos de trabajo con contrato temporal y/o jornada laboral parcial. La temporalidad y la parcialidad pueden ser el origen de la precariedad laboral cuando dichas situaciones laborales se unen a la involuntariedad y a reducidas remuneraciones. La conciliación laboral y familiar sigue

recayendo en las mujeres, de ahí, su mayor presencia en este tipo de puestos de trabajo que permiten una cierta flexibilidad laboral. La mayor rotación existente en temporalidad aumenta las cifras de paro femeninas e índice en la formación de un "Ejército de reserva" entre las mujeres empleadas menos cualificadas. Asimismo, la parcialidad determina que las mujeres presenten una menor remuneración en términos medios. Ambas cuestiones pueden establecer que las mujeres sean unos de los colectivos laborales más vulnerables.

La tasa de temporalidad para las mujeres en el año 2024 ha sido del 18,4% mientras que para los hombres se cifró en el 13,6% (4,8 puntos porcentuales de diferencia). Además, el 55,9% de los asalariados con un contrato temporal son mujeres. Las mujeres se encuentran en mayor medida vinculadas a la temporalidad, pero dicha cuestión no es nueva, sino que se establece de manera continuada a lo largo de los últimos años (véase gráfico 3). Tan solo durante la crisis de 2008 las tasas de temporalidad de hombres y mujeres resultaron similares y ello se debió al aumento del desempleo entre los hombres por los despidos de los trabajadores temporales en el sector de la construcción.

Pero las verdaderas diferencias por género surgen respecto al desarrollo y la duración de la jornada laboral. La tasa de parcialidad femenina para el año 2024 fue del 21,4% siendo la tasa de parcialidad masculina del 6,8% estableciendo una importante diferencia cifrada en 14,6 puntos porcentuales. Asimismo, el 73,2% de los asalariados que desarrollan una jornada laboral de tipo parcial son mujeres. Dicha brecha sobre la desigual dedicación de hombres y mujeres también resulta una pauta consolidada en el tiempo (véase gráfico 3), sin que haya existido ningún tipo de acercamiento o convergencia reciente por género.

**Gráfico 3**  
**Tasa de temporalidad y parcialidad de los asalariados por género.**



(Fuente: EPA, INE)

Tanto la mayor presencia femenina en la temporalidad como en la parcialidad indican, entre otras múltiples causas, que existe un problema de conciliación en relación a los horarios laborales y personales (Goldin, 2014). Las mujeres acuden a este tipo de empleo porque son aquellos que les permiten una mayor flexibilidad laboral y conciliación familiar estando presente este comportamiento laboral tanto en mercado de trabajo español como a nivel internacional.

Finalmente, en relación con las desigualdades laborales de nuestro mercado de trabajo debe destacarse la permanencia de un gap salarial por género (Carrasco *et al*, 2011, Cebrián *et al*, 2015; De la Rica, 2010; Dolado y Llorens 2004; Vega *et al*, 2016; entre muchos otros). De acuerdo con los últimos datos de la Encuesta de Estructura Salarial, para el año 2022, la ganancia media anual por trabajador para los hombres es de 29.381,84 euros mientras que para las mujeres es de 24.359,82 (lo cual establece un diferencia bruta de 5.022,02 euros estableciendo una brecha salarial bruta del 20,6% en contra del colectivo femenino). Esta diferencia recoge cuestiones relativas a la desigual colocación laboral lo que se conoce como "discriminación estadística", dado que las mujeres suelen estar ocupadas en mayor medida en puestos de trabajo asociados a salarios medios-bajos (principalmente de cualificación media y baja a la vez que vinculados al desarrollo de Servicios básicos y/o Ocupaciones elementales), a una desigual distribución en el empleo (dado que las mujeres suelen desarrollar en mayor medida empleos a tiempo parcial y temporales, con una menor remuneración *per se*) pero también incluye la discriminación laboral. Se trata, por tanto, de una brecha no ajustada o corregida.

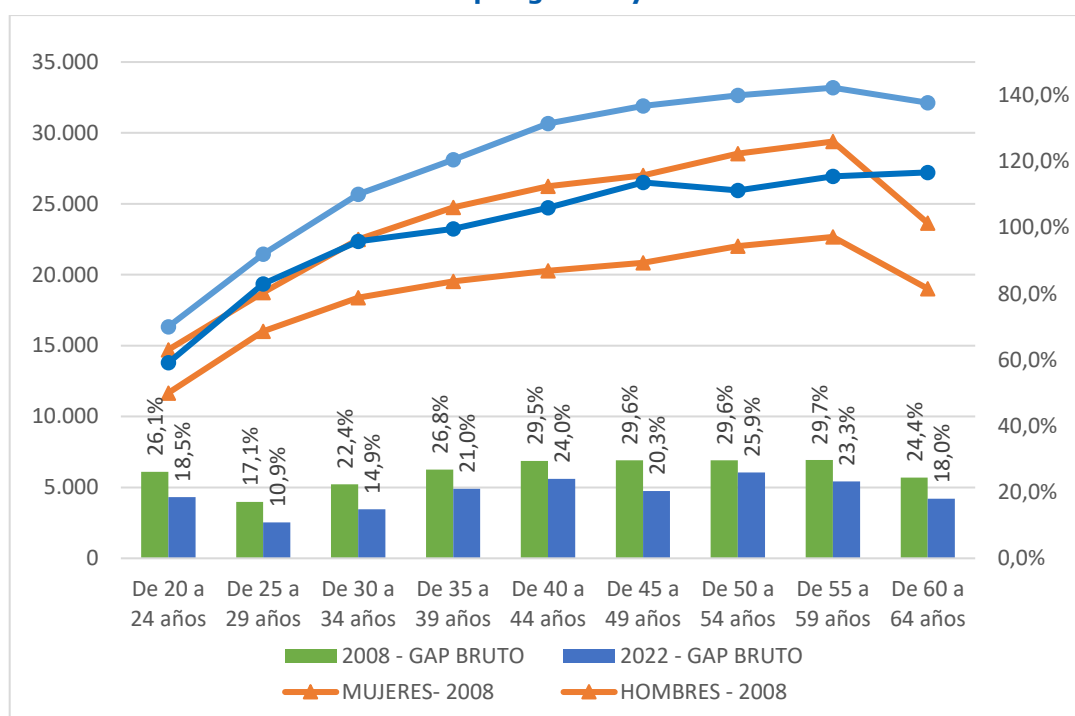
En el gráfico 3 se recoge cuál es la ganancia media anual por género por tramos de edad para el año 2008 y 2022<sup>3</sup>. Se puede comprobar que los hombres presentan una ganancia superior a las mujeres en todos los tramos de edad, es más, a medida que aumenta la edad la brecha salarial aumenta. El gap salarial aumenta considerablemente a partir de los 35 años hasta los 55 años situándose alrededor del 22,9%. Es decir que una mujer en estas edades suele tener una ganancia media anual en media un 22,9% menor a los hombres. Es un hecho conocido que a medida que se tienen los hijos y aparecen las responsabilidades familiares de cuidado de los mismos suelen recaer tradicionalmente en las mujeres lo cual les hace desligarse del mercado de trabajo (Soler, 2002). La tenencia de hijos supone una ruptura en las carreras laborales femeninas que limita sus posibilidades de promoción y conlleva la penalización salarial observada lo cual además se une a las dificultades de promoción a las que suelen enfrentarse las mujeres (Schulz *et al*, 2014).

A la vista del gráfico 4, también se comprueba que la brecha salarial persiste del año 2008 a 2024, si bien, el gap bruto se ha reducido todos y cada uno de los tramos de edad considerados. Adicionalmente, se observa un cambio estructural para el conjunto de la sociedad establecido en un aumento de la ganancia media en los tramos de edad superiores tanto para hombres como para mujeres. Esta pauta puede explicarse por el alargamiento de la edad de jubilación.

---

<sup>3</sup> Últimos datos disponibles online en el momento de elaboración de este capítulo. Ello evidencia la dificultad de realizar estudios actualizados del gap salarial por género en nuestro país.

**Gráfico 4**  
**Ganancia media anual por género y tramos de edad.**



(Fuente: Elaboración propias sobre la Encuesta de Estructura Salarial, 2008 y 2022. INE)

Para completar este análisis se han realizado varias estimaciones en torno al gap salarial por género sobre el logaritmo de la Ganancia neta mensual del empleo principal de acuerdo con los datos originarios de la Encuesta de Condiciones de Vida (2022)<sup>4</sup>. En el cuadro 1 se recogen los resultados alcanzados. Con estas estimaciones se puede establecer una descomposición de las diferencias salariales por género que diferencie entre la parte “explicada” aquella que se fundamenta, en cuestiones estadísticas, concretamente en la existencia de un reparto desigual de las diferentes características personales y laborales entre hombres y mujeres y la parte “no explicada” que no se establece por un reparto desigual de las características sino por una desigual valoración o remuneración entre hombres y mujeres de dichas características personales y laborales por parte del mercado. Esta última parte suele asociarse con la discriminación, pero también puede referirse a variables omitidas, una inadecuada especificación de las características, el marco regulatorio, etc. todo aquello que no sea incorporado en nuestras estimaciones.

<sup>4</sup> Los autores se ponen a disposición de los lectores por si desean ampliar los detalles sobre estas estimaciones. Las variables explicativas consideradas en la estimación de la descomposición de Oaxaca Blinder son dummies sobre la edad por tramos quinquenales, ser soltero, ser casado, tener estudios de secundaria, tener estudios superiores, formar parte de un hogar con hijos, desarrollar ocupaciones de “Cuello blanco y baja cualificación”, “Cuello azul y alta cualificación”, “Cuello azul y baja cualificación”, trabajar en el sector de la Industria, Construcción, los Servicios tradicionales, los Servicios Avanzados, la AAPP y los Servicios Personales, tener un empleo con contrato temporal, tener un empleo con jornada parcial y contra con una experiencia laboral de más de 10 años.

En primer lugar, se ha estimado un modelo de Oaxaca-Blinder para toda la población ocupada mostrando la persistencia de una diferencia salarial en contra de las mujeres (0,157 en logaritmos de la ganancia mensual neta) y determinando que dicha diferencia se basa principalmente en la parte "No explicada". Ello determina que las diferencias salariales se basan principalmente en cuestiones estructurales, sociales, culturales etc. y posiblemente en la discriminación. En segundo lugar, se ha estimado un modelo de Oaxaca-Blinder teniendo en cuenta el filtro de selección de Heckman (1979), ello permite controlar por la desigual participación laboral de hombres y mujeres<sup>5</sup>. Estas estimaciones se han desarrollado para el total de ocupados, los asalariados a tiempo completo y los asalariados a tiempo completo con contrato indefinido. Las estimaciones alcanzadas muestran como en general la parte "No explicada" suele ser mayoritaria determinando principalmente la existencia del gap salarial en contra de las mujeres. A pesar de considerar diferentes poblaciones laborales el gap por género persiste incluso considerando el filtro de Heckman como ajuste de nuestras estimaciones. En definitiva, según el modelo de Oaxaca-Blinder estimado, el gap salarial por género estimado o corregido por la desigual colocación de hombres y mujeres alcanza el 15,7% para el total de la población ocupada, se reduce al 12,6% para los ocupados a jornada completa considerando el filtro de Heckman y es también del 12,6% para los trabajadores a jornada completa con un contrato indefinido considerando el filtro de Heckman. En el cuadro del anexo A.2, se muestra detalladamente la contribución de la parte explicada al gap salarial por género de las variables consideradas para las estimaciones previas. Como resumen se puede establecer que el gap salarial por género se reduce sobre todo en edades jóvenes, entre las personas solteras, entre aquellos con estudios superiores y entre los trabajadores de carácter manual, empleados en los servicios avanzados y/o de los servicios personales. Las características personales se alinean con el hecho de que el gap salarial por género aumenta tras la aparición de la maternidad, en edades maduras. Además, la adquisición de una mayor educación parece ser la herramienta con la cual las mujeres combaten su desigual posición laboral.

Adicionalmente, se ha estimado una regresión cuantílica que establece cual es el gap salarial corregido por la desigual distribución de hombres y mujeres a lo largo de toda la distribución salarial desde los tramos salariales más bajos a los más elevados (Koenker y Basset, 1978; Firpo et al, 2009). Los gráficos 5 muestran los resultados de tales análisis. Con los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida 2022 se puede calcular cual es la Ganancia neta mensual en media para hombres y mujeres y estimar la brecha existente por género. La brecha estimada establece que las diferencias salariales son mayores en los tramos salariales más extremos, para salarios bajos y elevados, estableciendo la existencia en términos salariales de un "Techo de Cristal" junto a un "Suelo Pegajoso". Es una estructura que se repite en nuestro mercado de trabajo desde hace tiempo<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Para estas estimaciones se consideran las variables recogidas en la nota de página previa y en el filtro de selección se consideran los tramos de edad de 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, estar casado o en pareja, nacido en España y dummies regionales sobre las CCAA.

<sup>6</sup> Y que también se suele repetir en los países desarrollados (Eurofound, 2021; Comisión Europea, 2021).

**Cuadro 1. Descomposición del gap salarial por género sobre el logaritmo de la Ganancia neta mensual 2021.**

Ln (Ganancia neta mensual)	Descomposición de Oaxaca-Blinder	Descomposición de Oaxaca-Blinder con filtro de Heckman		
		Total de ocupados	Asalariados a tiempo completo	Asalariados a tiempo completo con contrato indefinido
Hombres	2.279*** (0.0114)	2.773*** (0.0148)	2.501*** (0.0110)	2.582*** (0.0111)
Mujeres	2.122*** (0.0132)	2.785*** (0.0180)	2.375*** (0.0132)	2.456*** (0.0138)
<b>Diferencia</b>	<b>0.157***</b> <b>(0.0175)</b>	<b>-0.0119</b> <b>(0.0233)</b>	<b>0.126***</b> <b>(0.0172)</b>	<b>0.126***</b> <b>(0.0177)</b>
<b>Descomposición</b>				
Explicada	-0.0283** (0.0123)	-0.0233* (0.0122)	-0.104*** (0.0117)	-0.0911*** (0.0116)
No explicada	0.185*** (0.0162)	0.0114 (0.0233)	0.230*** (0.0158)	0.217*** (0.0161)
Nº de observaciones	21.018	21.018	17.972	15.681

(Fuente: Elaboración propia sobre datos de la ECV-2022)

Nota: Errores estándar en paréntesis. \*\*\* p&lt;0.01, \*\* p&lt;0.05, \* p&lt;0.1

En el mismo gráfico se recoge cuál es la descomposición de este gap, cuál es la explicación en términos estadísticos. La parte del gap relativa a las características recoge la parte del gap salarial por género que se basa en la existencia de una desigual distribución de hombres y mujeres en el mercado de trabajo<sup>7</sup>, una desigual distribución de sus "características". La desigual distribución sería la explicación existente en los tramos salariales más bajos, allí donde se observan valores negativos o una penalización. La permanencia de las mujeres en ocupaciones caracterizadas por salarios más bajos puede entenderse a partir de su continua concentración en empleos de naturaleza temporal o a tiempo parcial. Estos tipos de contratación, además de ofrecer menores niveles de estabilidad y protección laboral, están estrechamente vinculados a una menor remuneración en comparación con los puestos de trabajo de carácter indefinido y a jornada completa. En consecuencia, la persistencia de las mujeres en este tipo de empleos refuerza y perpetúa la brecha salarial de género, consolidando un patrón estructural de desigualdad en el mercado laboral.

La parte del gap salarial por género vinculada con los coeficientes se establece en función de cómo las características laborales de hombres y mujeres son remuneradas, en términos medios, en el mercado de trabajo. Las estimaciones alcanzadas establecen que el gap salarial se vería compensado o reducido en los tramos salariales superiores al establecer una remuneración similar entre hombres y mujeres según sus características personales y laborales. Ello se interpreta como que la ausencia de mujeres en puestos de trabajo de elevados salarios se compensa "parcialmente" porque las mujeres presentes en estos puestos de trabajo presentan una mayor educación. De manera que las mujeres suelen poseer unas mayores credenciales educativas con las cuales compensar parcialmente el gap salarial por género existente en tramos salariales elevados.

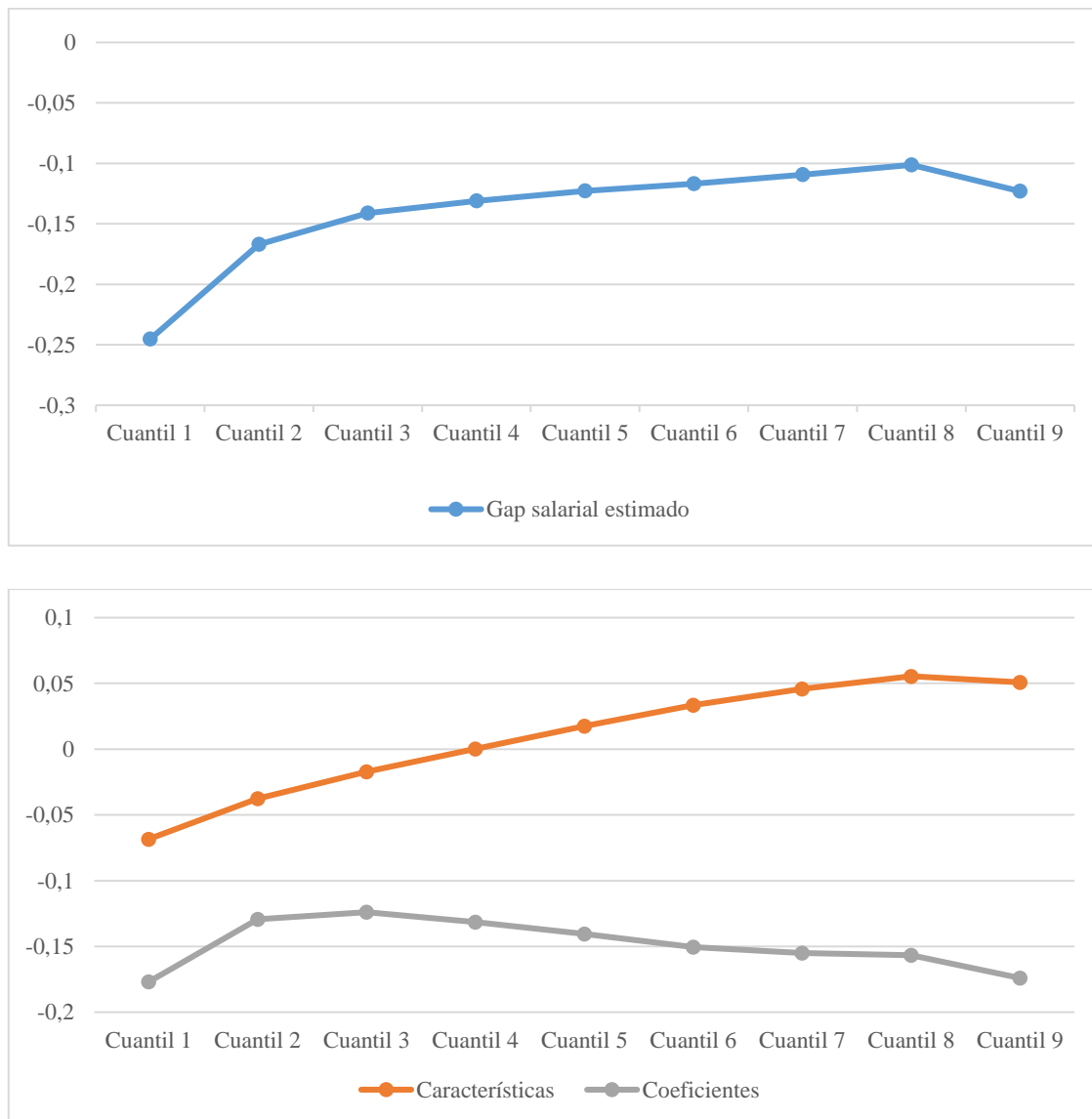
---

<sup>7</sup> En función, de las variables explicativas consideradas en la estimación cuantílicas que, en nuestro caso son dummies sobre la edad por tramos quinquenales, ser soltero, ser casado, nacido en España, tener estudios de secundaria, tener estudios superiores, formar parte de un hogar con hijos, desarrollar ocupaciones de "Cuello blanco y baja cualificación", "Cuello azul y alta cualificación", "Cuello azul y baja cualificación", trabajar en el sector de la Industria, Construcción, los Servicios tradicionales, los Servicios Avanzados, la AAPP y los Servicios Personales, tener un empleo con contrato temporal, tener un empleo con jornada parcial y contra con una experiencia laboral de más de 10 años.



**Gráfico 5**

**Resultados de las regresiones cuantílicas. Gap salarial por género estimado sobre el logaritmo de la Ganancia neta mensual 2021 y descomposición del gap salarial estimado por características y coeficientes.**



(Fuente: Elaboración propia sobre datos de la ECV-2022).

## 1. LA MUJER Y LAS TIC

**H**emos desarrollado un apartado especial para analizar la posición laboral de las mujeres en las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Con el desarrollo de las TIC en España, nació una elevada esperanza de aumentar la colocación femenina así como de mejorar su situación laboral. Las TIC a priori pueden ofrecer mejores condiciones laborales para las mujeres, su desarrollo exige la tenencia de un cierto capital humano del cual las mujeres son poseedoras y no presentan una elevada exigencia física en el desarrollo del trabajo. Asimismo, permiten un modo de trabajo más flexible (Díaz-Chao, 2008; Martínez y Castaño, 2017; Iglesias et al., 2010c; Iglesias et al., 2012; Dueñas et al., 2015). Los estudios del empleo TIC (Iglesias et al., 2010b; Iglesias et al., 2010c; Iglesias et al., 2012; Dueñas y Llorente, 2019) han demostrado que se trata de una ubicación laboral donde las mujeres perciben mayores salarios y cuentan con condiciones de trabajo favorables. Además, en los entornos TIC se reduce la segregación laboral y el gap salarial por género mejorando la igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, los estudios de Castaño (2009) demostraron que las mujeres sufren dentro de las TIC una doble brecha digital. No se trata de una cuestión de acceso al empleo TIC sino que una vez dentro del mismo las mujeres se colocan en ubicaciones de menor responsabilidad y menor contacto con la toma de decisiones. Las mujeres vinculadas con las ocupaciones TIC suelen ocupar puestos de carácter técnico en vez de puestos de carácter especializado.

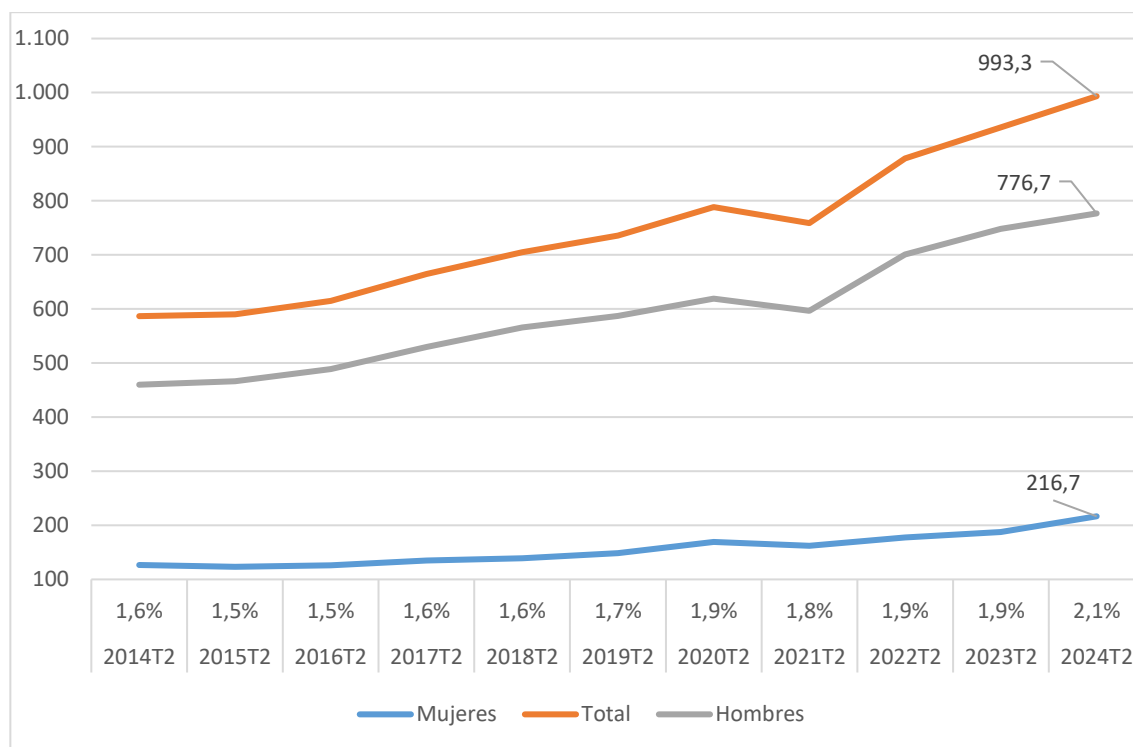
Durante la crisis causada por la COVID-19 las TIC han sido objeto de un importante repunte. El periodo de confinamiento elevó considerablemente la demanda de equipamiento informático junto con nuevas y mejoradas conexiones a internet dentro de los hogares. Durante el periodo de confinamiento, la educación, el comercio, los servicios financieros y ciertos servicios de atención personal se desarrollaron a distancia u online a través de medios informáticos. Asimismo, el desarrollo del teletrabajo promovió un aumento de los servicios TIC. Todo ello empujó al crecimiento de los puestos de trabajo vinculados a las TIC. ¿Aprovecharon las mujeres esta nueva oportunidad para incrementar su empleabilidad y mejorar su posición laboral? Según Eurostat, de 2012 a 2022, el número de trabajadores especialistas en las TIC en la UE aumentó un 57,8%, casi 7 veces más que el aumento del empleo total, cifrado en un 8,8%. Sin embargo, el reparto del empleo por género resultó desigual. En 2022, el 81,1% de los trabajadores especialistas en TIC eran hombres mientras que el 18,9% restante eran mujeres.

El gráfico 6 muestra a través diferentes datos cómo ha sido la reciente evolución del empleo TIC por género en España. Si consideramos como empleo TIC aquellos puestos de trabajo vinculados a las ocupaciones TIC de

carácter especializado (*ICT skilled-employment o ICT specialist*)<sup>8</sup>, en el caso español para el año 2024, se puede establecer que el total del empleo TIC alcanza aproximadamente a 993 mil trabajadores de los cuales 216 mil son mujeres. Las mujeres suponen aproximadamente el 22% del empleo TIC total. Desde el segundo trimestre del año 2020, momento en el cual estalló la crisis del COVID hasta el segundo trimestre de 2024 el empleo TIC ha aumentado un 26%, mientras. Además, el empleo TIC femenino ha aumentado en un 27,8%. Finalmente, en la base del gráfico 5 se recoge el porcentaje del empleo femenino TIC sobre el empleo femenino total mostrando que el año 2024 se ha alcanzado una presencia del 2,1%.

**Gráfico 6**

**Evolución del empleo TIC por género y peso porcentual del empleo femenino TIC respecto al empleo femenino total (en el eje). Segundos trimestres, 2014 – 2024. Miles de personas y porcentajes %**



(Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPA, INE).

Por consiguiente, si bien para las mujeres la empleabilidad dentro de las TIC ha mejorado considerablemente desde la crisis provocada por la COVID-19, el empleo TIC femenino sigue teniendo todavía de un peso muy reducido y supone una parte limitada el empleo femenino total.

<sup>8</sup> Véase el anexo sobre la definición detallada de las ocupaciones consideradas como TIC.

### 3. REFLEXIONES FINALES, RECOMENDACIONES POLÍTICAS Y RETOS AL FUTURO

**A** lo largo de este artículo se ha puesto de relieve que la incorporación laboral femenina al mercado de trabajo ha sido una de las grandes revoluciones laborales de nuestra época. No obstante, en el avance laboral femenino persisten importantes desigualdades. Si bien la participación por género en el mercado de trabajo resulta cada vez más similar, el desempleo y la inactividad suelen vincularse en mayor medida con la posición laboral de las mujeres. La parcialidad y la temporalidad son más presentes entre las mujeres y, ello, puede ser objeto de precariedad, pobreza y exclusión.

La segregación laboral por género resulta persistente a lo largo del tiempo. Esta cuestión se constituye como uno de los grandes hallazgos de la presente investigación. La segregación laboral por género puede ser la causa de pérdida de productividad, de valor económico y talento en el conjunto del mercado de trabajo. Adicionalmente, desde el punto de vista del trabajador puede ser el origen de insatisfacción laboral, pérdidas salariales, exclusión y, consecuentemente, pobreza.

Los análisis desarrollados sobre el gap salarial establecen la necesidad de desarrollar en mayor medida políticas de igualdad salarial. Es cierto que desde la UE se han promovido numerosas políticas en torno al cambio y mejora de la legislación en materia de igualdad salarial pero todavía queda mucho por hacer en este aspecto. No solo se debe promover la igualdad salarial sino también la incorporación de las mujeres hacia puestos de trabajo de elevados salarios. En este aspecto, las políticas de promoción en el empleo y la incorporación de las mujeres en puestos de trabajo vinculados a la toma de decisiones resultan vitales para alcanzar la igualdad. Hay una parte muy importante del gap salarial que no explican las estimaciones econométricas o que no se encuentra explicado por cuestiones estadísticas (Blau y Kahn, 2004). En este sentido, se debe fortalecer el desarrollo de políticas contra la discriminación y el acoso laboral. Los estudios académicos deben seguir en el camino de arrojar más luz sobre estas cuestiones.

El empleo TIC es una esperanza para la colocación femenina dado que se trata de una ubicación laboral donde las mujeres mejoran su posición laboral. Tras la crisis causada por la COVID se ha producido un aumento considerable del empleo TIC que las mujeres también han aprovechado aumentando considerablemente el empleo TIC femenino. No obstante, dicho empleo sigue teniendo un peso limitado tanto frente al empleo TIC masculino como sobre el empleo femenino total.

Se han desarrollado muchas y diferentes políticas de igualdad, promoción, e integración de cara a la mejora de la empleabilidad femenina. Sin embargo, deben seguir incidiéndose en la mismas y no olvidar los pilares fundamentales para la mejora de los puestos de trabajo. A la luz de resultados previos se enfatiza en la necesidad de establecer políticas "reales" de conciliación laboral y familiar, tales como la promoción de permisos parentales equitativos, establecer servicios de cuidados, guarderías, apoyo para el cuidado de familiares dependientes, etc. Una parte muy importante de la fuerza laboral femenina se vincula con el empleo temporal y parcial determinando la necesidad de desarrollar horarios flexibles y adaptaciones de la carga de trabajo, tales como el teletrabajo.

Si bien las políticas desarrolladas hasta la actualidad han mejorado la participación y posición laboral femenina persisten cuestiones sociales y culturales que establecen una desigual estructura de participación por género. El cambio de los roles, prejuicios, estereotipos es lo más difícil y complicado de modificar en una sociedad. De cara el futuro desarrollo de un mercado de trabajo igualitario se debe seguir trabajando en esta línea. Establecer modelos de referencia, tales como destacar la presencia de mujeres en las STEM o puestos de dirección puede ser una buena línea de trabajo en este aspecto.

Los objetivos para el desarrollo sostenible de Naciones Unidas tienen como objetivo número 5 "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas". En este sentido, esperamos que en un futuro próximo se desarrollen medidas de empoderamiento económico de las mujeres, basadas en un aumento de la participación laboral, seguir promoviendo la reducción de la brecha salarial, políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar que presten mayor atención a la compatibilización de horarios, desarrollo de la carrera profesional y aumentar la representación femenina en puestos de trabajo de liderazgo vinculados con la toma de decisiones.

¿Cuáles son los retos para afrontar en el mercado de trabajo del futuro por las mujeres?

Aunque se han realizado muchos avances al respecto persisten importantes retos, desde nuestra modesta opinión uno de los más importantes sería la flexibilización de la jornada laboral que es una necesidad básica en el desarrollo de la empleabilidad femenina. Conciliar la vida laboral y familiar se ha convertido en un malabarismo de horarios laborales y familiares, días no lectivos, dedicación laboral extra, ... imposible de conciliar. Las jornadas y calendarios laborales no coinciden con las jornadas lectivas de los colegios, disponibilidades médicas, necesidades de cuidado, bajas, etc. Aún queda mucho por realizar en este ámbito. De nuevo, el desarrollo de servicios sociales de cuidado y atención permite una mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

#### 4. BIBLIOGRAFÍA

- Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. (2011, September). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. In V international conference on industrial engineering and industrial management (pp. 986-995).
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2006). The US gender pay gap in the 1990s: Slowing convergence. *Ilr Review*, 60(1), 45-66.
- Carrasco, R., Jimeno, J. F., & Ortega Masague, A. C. (2011). Accounting for changes in the Spanish wage distribution: the role of employment composition effects.
- Castaño, C. (2009). La segunda brecha digital y las mujeres jóvenes. *Quaderns de la Mediterrània*, 11, 218-224.
- Castaño, C., Martín, J., & Luis Martínez, J. (2011). La brecha digital de género en España y Europa: medición con indicadores compuestos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 136(1), 127-140.
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2015). The effects of gender differences in career interruptions on the gender wage gap in Spain. *Feminist Economics*, 21(4), 1-27.
- Comisión Europea. Dirección General de Justicia y Consumidores (2021) Report on gender equality in the EU, Publications Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/57887> (fecha de consulta marzo, 2024).
- De La Rica, S., Dolado, J. J., & Vegas Sánchez, R. (2010). Performance pay and the gender wage gap: evidence from Spain.
- Diaz-Chao, A. (2008) "Las diferencias salariales en la economía del conocimiento: un análisis empírico para España" Dossier «TIC y trabajo: hacia nuevos sistemas organizativos, nuevas estructuras ocupacionales y salariales, y nuevos mecanismos de intermediación». UOC-PAPERS, n.º 6. ISSN 1885-1541.
- Dolado, J. J., & Llorens, V. (2004). Gender wage gaps by education in Spain: Glass floors versus glass ceilings. Available at SSRN 507742.
- Dueñas, D., & Llorente, R (2019). El empleo TIC en España: Un enfoque de edad por género. *Revista de Economía Laboral.*, 16(2), 36-68.

- Dueñas-Fernández, D., Iglesias-Fernández, C., & Llorente-Heras, R. (2015). Abordando la desigualdad de género. Empleo en tecnologías de la información y la comunicación y diferencias salariales por género en España. *Ensayos sobre Política Económica*, 33(78), 207-219.
- Duncan, Otis Dudley; Duncan, Beverly (1955-01-01). "A Methodological Analysis of Segregation Indexes". *American Sociological Review*. 20 (2): 210–217. doi:10.2307/2088328. JSTOR 2088328.
- Eurofound (2021), Understanding the gender pay gap: What role do sector and occupation play? European Jobs Monitor series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fernández Fraile, M. E. (2008). Historia de las mujeres en España: historia de una conquista. *La aljaba*, 12, 11-20.
- Firpo, S., Fortin, N. M., & Lemieux, T. (2009). Unconditional quantile regressions. *Econometrica*, 77(3), 953-973.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American economic review*, 104(4), 1091-1119.
- Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica: Journal of the econometric society*, 153-161.
- Iglesias Fernández, C., & Llorente Heras, R. (2010). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Revista universitaria de Ciencias del Trabajo*, (11), 81-105.
- Iglesias-Fernández, C., Llorente-Heras, R. & Dueñas-Fernández, D. (2010b). Capítulo II Mujer y empleo TIC en España. Género y TIC. Presencia, posición y políticas, 3, 83.
- Iglesias -Fernández, C. & Llorente-Heras, R. (2010c). Desigualdad salarial por género en el empleo de las tecnologías de la información y la comunicación: El caso español. *Revista de Economía Laboral.*, 7(1), 126-152.
- Iglesias Fernández, C., Llorente Heras, R., & Dueñas Fernández, D. (2012). Profundizando en la segregación laboral. Sectores, ocupaciones y TIC en España (No. 07/12). Instituto Universitario de Análisis Económico y Social.
- Iglesias-Fernández, C., Llorente-Heras, R., & Fernández, D. D. (2010a). Diferencias de género en el empleo TIC. *Cuadernos de Economía-Spanish Journal of Economics and Finance*, 33(92), 105-138.

- Koenker, R., & Bassett Jr, G. (1978). Regression quantiles. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 33-50.
- Martínez-Cantos, J. L., & Castaño, C. (2017). La brecha digital de género y la escasez de mujeres en las profesiones TIC. *Panorama social*, 25, 49-65.
- Millán Vázquez de la Torre, M., Santos Pita, M. D. P., & Pérez Naranjo, L. M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de población*, 21(84), 197-225.
- Ramos, J., & Gómez, A. (2020). ¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de COVID-19 son todavía mayores para las mujeres? *COVID19: IvieExpress*, 16, 1-10.
- Schulz, D. J., & Enslin, C. (2014). The female executive's perspective on career planning and advancement in organizations: Experiences with cascading gender bias, the double-bind, and unwritten rules to advancement. *Sage Open*, 4(4), 2158244014558040.
- Scott, P. (1975). Report on the Glass Workshop. ASTM International.
- Soler, C. T. (2002). Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras. *Reis*, 155-186.
- Vega, P. J., Sánchez, R. S., Núñez, B. C., & Gómez, N. E. (2016). Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español. *Women Directors, Critical mass and Gender Wage Gap. Evidence for Spain*, 34 (1), 155-178.
- Villar, A. (2010). Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral. Fundación BBVA.



## ANEXO

### Cuadro A.1

#### Definición de las ocupaciones TIC (*ICT specialists*). Clasificación Nacional de Ocupaciones, 2011 (CNO-11).

<b>Ocupaciones TIC (<i>ICT specialist</i>)</b>	
<b>Grupos</b>	<b>Denominación</b>
132	Directores de servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones y de empresas de servicios profesionales
244	Ingenieros eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones
271	Analistas y diseñadores de software y multimedia
272	Especialistas en bases de datos y en redes informáticas
381	Técnicos en operaciones de tecnologías de la información y asistencia al usuario
382	Programadores informáticos
383	Técnicos en grabación audiovisual, radiodifusión y telecomunicaciones
753	Instaladores y reparadores de equipos electrónicos y de telecomunicaciones

## Cuadro A.2

## Desagregación de la parte explicada en la descomposición del gap salarial por género sobre el logaritmo de la Ganancia neta mensual 2021.

Ln (Ganancia neta mensual)	Descomposición de Oaxaca-Blinder	Descomposición de Oaxaca-Blinder con filtro de Heckman		
		Total de ocupados	Asalariados a tiempo completo	Asalariados a tiempo completo con contrato indefinido
<b>Variables - Parte explicada de la descomposición</b>				
EDAD2529	-0.00514* (0.00304)	-0.00491* (0.00291)	-0.00537* (0.00315)	-0.00439* (0.00262)
EDAD3034	-0.00134 (0.00398)	-0.00128 (0.00379)	-0.00530 (0.00454)	-0.00255 (0.00415)
EDAD3539	-0.00390 (0.00394)	-0.00370 (0.00374)	-0.00511 (0.00425)	-0.00507 (0.00401)
EDAD4044	0.00156 (0.00413)	0.00147 (0.00388)	0.00551 (0.00441)	0.00429 (0.00420)
EDAD4549	0.00140 (0.00430)	0.00134 (0.00410)	0.00315 (0.00473)	0.00339 (0.00469)
EDAD5054	0.00403 (0.00429)	0.00385 (0.00410)	0.00777* (0.00471)	0.00904* (0.00470)
EDAD5559	-0.00219 (0.00393)	-0.00210 (0.00376)	-0.00604 (0.00442)	-0.00778* (0.00467)
EDAD6064	0.00149 (0.00321)	0.00141 (0.00304)	0.00269 (0.00361)	0.00214 (0.00368)
ESPAÑOL	0.00399* (0.00208)	0.00347* (0.00183)	0.000303 (0.00183)	0.00284 (0.00225)
SOLTERO	-0.000185 (0.000915)	-0.000300 (0.000924)	-0.000133 (0.000286)	-1.61e-05 (0.000167)
CASADO	0.00165 (0.00101)	0.00158 (0.000970)	0.00287** (0.00130)	0.00320** (0.00150)
E. SECUNDARIA	0.00582 (0.00395)	0.00673* (0.00398)	0.0158*** (0.00572)	0.0152** (0.00602)
E. SUPERIOR	-0.0256*** (0.00543)	-0.0281*** (0.00555)	-0.0504*** (0.00783)	-0.0493*** (0.00802)
WCLS	0.0340*** (0.00353)	0.0347*** (0.00358)	0.0395*** (0.00395)	0.0388*** (0.00415)
BCHS	-0.0626*** (0.00582)	-0.0641*** (0.00594)	-0.0832*** (0.00647)	-0.0788*** (0.00669)
BCLS	-0.0320*** (0.00459)	-0.0330*** (0.00471)	-0.0504*** (0.00527)	-0.0434*** (0.00512)
INDUSTRIA	0.0517*** (0.00663)	0.0576*** (0.00690)	0.0560*** (0.00725)	0.0609*** (0.00864)

Desigualdades laborales femeninas: un balance del pasado y retos del futuro

CONSTRUCCION	0.0364*** (0.00530)	0.0392*** (0.00541)	0.0408*** (0.00590)	0.0343*** (0.00578)
SS. TRADICIONALES	0.00425* (0.00238)	0.00484* (0.00267)	0.00676** (0.00291)	0.00669** (0.00319)
SS. AVANZADOS	-0.00182 (0.00235)	-0.00215 (0.00276)	-0.00150 (0.00285)	-0.00284 (0.00319)
AAPP	0.00848*** (0.00307)	0.00887*** (0.00321)	-0.000280 (0.00353)	0.00114 (0.00384)
SS. PERSONALES	-0.0866*** (0.0138)	-0.0949*** (0.0140)	-0.0966*** (0.0146)	-0.0829*** (0.0157)
TEMPORAL	0.0161*** (0.00282)	0.0167*** (0.00291)	0.0138*** (0.00306)	0.00402** (0.00173)
PARCIAL	0.0240*** (0.00457)	0.0247*** (0.00471)	- -	- -
EXPERIENCIA LABORAL (+10)	0.00409*** (0.00144)	0.00464*** (0.00154)	0.00575*** (0.00182)	- -

(Fuente: Elaboración propia sobre datos de la ECV-2022).

## **QUEREMOS SABER SU OPINIÓN SOBRE ESTE DOCUMENTO DE TRABAJO**

La serie Documentos de Trabajo que edita el Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES), pretende servir de cauce para compartir aproximaciones, avances y resultados de investigaciones o cuestiones debatidas en el seno del Instituto.

En su mayoría, los DT recogen resultados preliminares de trabajos de investigación realizados como parte de los programas y proyectos del Instituto y por colaboradores del mismo y uno de los objetivos de su publicación es poder compartir con el resto de la comunidad científica estos resultados.

Por ello, te animo a que accedas al enlace y nos puedas dar una opinión (se hace de manera anónima) sobre este trabajo, críticas constructivas, sugerencias de mejora, estrategias de investigación alternativas, etc. que permitan a los autores mejorar sus investigaciones, contribuyendo así a la mejora del conocimiento.

Contestar a este cuestionario no te llevará más de 5 minutos.

<https://forms.office.com/e/mD2ELqEihq>

## DOCUMENTOS DE TRABAJO

La serie Documentos de Trabajo que edita el Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES), incluye avances y resultados de los trabajos de investigación realizados como parte de los programas y proyectos del Instituto y por colaboradores de este.

Los Documentos de Trabajo se encuentran disponibles en internet

<https://iaes.uah.es/es/publicaciones/documentos-del-trabajo/>

ISSN: 2172-7856

## ÚLTIMOS DOCUMENTOS PUBLICADOS

### **WP-06/24: LA UNIÓN BANCARIA EUROPEA. DIEZ AÑOS DEL ÚLTIMO GRAN IMPULSO DE INTEGRACIÓN EUROPEA.**

Francisco del Olmo García, Fernando Rojas Traverso, Antonio Mota Pizarro y Diego Aires Calviño

### **WP-05/24: EL IMPACTO DE LOS ERTE EN LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO EN ESPAÑA DURANTE EL COVID-19.**

José M. Arranz y Carlos García- Serrano

### **WP-04/04: EXPLORATORY ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL CAPITAL VARIABLES AND PREDICTORS OF OECD COUNTRY RISK RATING.**

Francisco Rabadán, M<sup>a</sup> Victoria Ramírez-Muñoz y Sergio A. Berumen

### **WP-03-24: DETERMINANTS OF SPANISH FOREIGN DIRECT INVESTMENT.**

Carlos F. Cea, José Antonio Gonzalo-Angulo y José Luis Crespo-Espert

### **WP-02/24: «MILAGRO BOLIVIANO» LA REDUCCIÓN DE LA POBREZA 2016-2021.**

Fernando Medina y Marco Galván

### **WP-01/24: OPTIMAL PUBLIC DEFICIT AND TAX-SMOOTHING IN THE SPANISH ECONOMY,1850-2022.**

Emilio Congregado, Vicente Esteve y María A. Prats



Facultad de Económicas, Empresariales y Turismo  
Plaza de la Victoria, 2. 28802. Alcalá de Henares. Madrid - Telf. (34)918855225  
Email: [iaes@uah.es](mailto:iaes@uah.es) <https://iaes.uah.es/es/>