

Por qué los inmigrantes ganan un 18% menos y cómo reducir esta brecha salarial

El acceso limitado a empleos bien remunerados explica el 75% de la brecha salarial inmigrante, según un estudio en Europa y Norteamérica.



16 de julio de 2025

Con la inmigración en el centro del debate político internacional, un nuevo estudio revela que los trabajadores extranjeros ganan casi un 18% menos que los nativos en Europa y

Norteamérica, donde les cuesta más acceder a empleos en sectores, ocupaciones y empresas de salarios más altos.

El [estudio, publicado en Nature](#), analiza los datos oficiales de empleo de 13,5 millones de extranjeros que trabajan en nueve grandes países receptores de inmigración en Europa y Norteamérica: Alemania, Dinamarca, España, Francia, Países Bajos, Noruega, Suecia, Canadá y Estados Unidos. En la investigación han participado expertos de más de diez universidades de todo el mundo, entre ellos la profesora del IESE [Marta Elvira](#) y Halil Sabanci, del Frankfurt School of Finance and Management y doctor por el IESE.

El objetivo del estudio era cuantificar la brecha salarial entre trabajadores inmigrantes y nativos en los nueve países, así como examinar las causas. En concreto, los investigadores se propusieron averiguar si los inmigrantes ganan menos porque terminan trabajando en sectores, ocupaciones y empresas con salarios más bajos –lo que se denomina selección diferencial– o porque, a igualdad de puesto y empresa, reciben un salario inferior –lo que se conoce como desigualdad salarial por el mismo trabajo–.

Brecha salarial entre inmigrantes y nativos

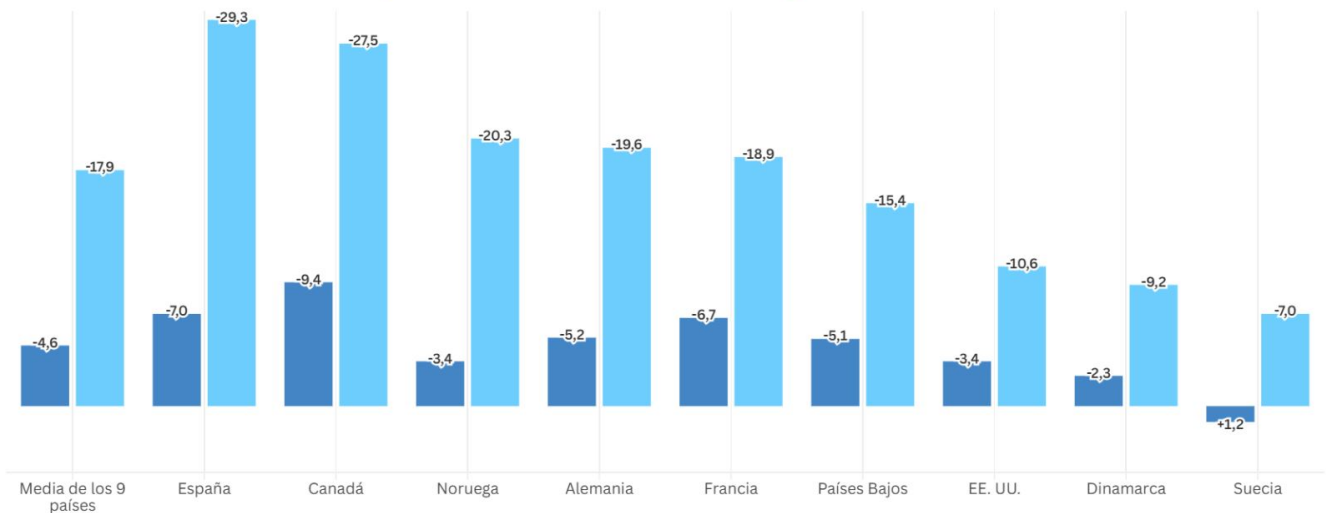
Según las conclusiones, España (29,3%) y Canadá (27,5%) registran las diferencias más elevadas; en Noruega (20,3%), Alemania (19,6%), Francia (18,9%) y Países Bajos (15,4%) los niveles son intermedios; y en Estados Unidos (10,6%), Dinamarca (9,2%) y Suecia (7%) las brechas son las más reducidas.

17.9 %
es la brecha salarial media entre inmigrantes y nativos.

Brecha salarial entre inmigrantes y nativos

Inmigrantes de primera generación

■ Brecha salarial por el mismo trabajo en la misma empresa ■ Brecha salarial total



Los autores descubrieron que la brecha salarial de los inmigrantes se debe principalmente a su acceso limitado a sectores, ocupaciones y empresas con salarios más altos. La selección de los inmigrantes para los trabajos peor pagados explica tres cuartas partes de la brecha, mientras que la parte restante corresponde a la desigualdad salarial por el mismo trabajo.

La brecha salarial de los inmigrantes se reduce con el tiempo

En los países con datos disponibles –Alemania, Canadá, Dinamarca, Países Bajos, Noruega y Suecia–, los investigadores también han estudiado la situación salarial de los hijos de los inmigrantes nacidos en esos territorios para determinar si los patrones de desigualdad se perpetúan de una generación a otra.

En esta segunda generación, la brecha total se reduce al 5,7%, aunque, de nuevo, se observan diferencias entre países: Noruega (8,7%), Alemania (7,7%), Países Bajos (5,5%), Suecia (5,3%), Dinamarca (5,2%) y Canadá (1,9%). Por regiones, donde más persiste la brecha es entre los hijos de inmigrantes del África Subsahariana (11,8%), Latinoamérica (10,3%) y Oriente Medio y África del Norte (7,8). En cuanto a las causas, cerca del 80% de la brecha se debe a la selección diferencial y tan solo el 1,1%, a la desigualdad salarial por el mismo trabajo.

La brecha salarial de los inmigrantes en España, la más alta

España destaca por tener una brecha salarial especialmente alta, pese a que la inmigración ha contribuido significativamente al crecimiento económico en los últimos años.

En comparación con otros países del estudio, España cuenta con una fuerte presencia de inmigrantes desde hace menos tiempo, por lo que aún le queda camino por recorrer para integrarlos plenamente en su mercado laboral. La inmigración creció mucho a principios de los 2000, se estabilizó tras la crisis financiera de 2008 y volvió a dispararse en 2018. Los nacidos en el extranjero representan actualmente el 18% de la población, un porcentaje que, según proyecciones oficiales, aumentará al 39% dentro de 50 años.

Los inmigrantes trabajan en su mayoría en turismo, cuidados, agricultura y construcción, sectores de rápido crecimiento pero bajos salarios, y en pymes. Sus contratos suelen ser temporales o de media jornada, lo que afecta al salario. Además, tienen un acceso limitado al empleo público, que en España suele ser estable y está bien remunerado.

Por otro lado, la inmensa mayoría de los inmigrantes son de África del Norte y Latinoamérica, aunque existe un número relativamente más pequeño de trabajadores extranjeros bien pagados, originarios del resto de Europa y de Norteamérica.

¿Cómo cerrar la brecha salarial?

Estas son las recomendaciones de políticas públicas de los investigadores:

Formación

Invertir en enseñanza del idioma, educación y formación profesional para inmigrantes.

Acceso

Garantizar un acceso temprano a la información, las redes y las referencias laborales, así como a la ayuda en la búsqueda de empleo.

Reconocimiento

Formalizar procedimientos transparentes de reconocimiento de títulos y credenciales extranjeros, para que puedan acceder a trabajos acordes a sus capacidades y formación.

Transparencia

Erradicar el sesgo de las decisiones de contratación y promoción exigiéndoles a las empresas

una mayor transparencia y rendición de cuentas.

“Hay que dar prioridad a las iniciativas que mejoren el acceso laboral de los inmigrantes”, instan los autores en un anexo de recomendaciones de políticas públicas. “Las políticas de igualdad salarial son importantes, pero el cierre de la brecha salarial de los inmigrantes pasa por aumentar su acceso a trabajos mejor pagados”, concluyen.

También puede interesarte:

[Brecha salarial de género: ¿por qué las mujeres cobran menos?](#)

[Cómo los grandes sueldos están cada vez más aislados en el trabajo](#)

[Por qué los salarios del sector financiero son inmunes a las crisis y amplían la brecha salarial](#)



Marta Elvira

Profesora de Dirección Estratégica y Dirección de Personas en las Organizaciones en el IESE. Es experta en rendimiento de los empleados, desigualdad y desarrollo del capital humano.

www.iese.edu/es/insight