

EPISODIO 12. LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA – CONVERSACIÓN CON ECONOMISTA

<https://anchor.fm/andalusianspanishtogo/episodes/E12---La-brecha-salarial-en-Espaa--Conversacin-con-Economista-e15bq0v>

Antonio: Hola a todos y a todas. ¿Qué tal? ¿Cómo estáis? Bienvenidos una semana más a Andalusian Spanish to go, el *podcast* con el que aprender español a través de contenido auténtico y, además, escuchando un acento de Andalucía. En mi caso, concretamente el acento de Málaga. Bueno, espero que estéis genial esta semana. A mí me hace muchísima ilusión el episodio de hoy porque volvemos a tener una entrevista y, además, con una amiga a la que quiero **un montón**¹ y que sabe muchísimo sobre el tema que vamos a tratar. En el episodio de hoy, vamos a hablar sobre la situación de la mujer en el mercado laboral español y de lo que se denomina la **brecha salarial**², que ya explicaremos más adelante de qué se trata exactamente. Bien, antes de empezar y de darle paso a la invitada, quiero recordaros que, si queréis tener acceso a la transcripción de este *podcast*, de todos los episodios, al igual que a otros recursos adicionales, por ejemplo, a listas de vocabulario con las palabras, los términos más específicos de cada uno de los temas que tratamos aquí, pues podéis haceros miembros de mi Patreon, en español, en el CLUB PRIVADO de Spanish with Antonio. De esta forma, no solo tenéis acceso a contenido exclusivo, sino que también me estáis haciendo una pequeña aportación para que yo pueda seguir creando contenido de forma gratuita en YouTube, en *podcast* y donde queráis. Pues bien, **sin más dilación**³, vamos a presentar a la invitada de hoy, que se llama Marina. Hola, Marina. ¿Qué tal? ¿Cómo estás?

Marina: Hola, ¿qué tal? Encantada de estar aquí contigo. Sin duda.

Antonio: Bueno, Marina, yo también estoy encantado de que estés aquí. Cuéntame de dónde vienes, a qué te dedicas, qué edad tienes si quieres.

Marina: Pues yo soy de Málaga, en específico de la Axarquía, Torre del Mar (bueno, Almayate). Yo estoy estudiando un **doctorado**⁴, realizando una tesis doctoral en la Universidad de Málaga. He estudiado la carrera de Economía. También hice un máster

¹ A lot.

² Pay gap.

³ Without further due

⁴ PhD

de Análisis Económico y Empresarial en la Universidad de Málaga y tengo 25 años y aquí estoy estudiando **sin parar**⁵.

Antonio: ¡Qué bueno! Pues eso. Como ha dicho Marina, ella está haciendo un doctorado. Además, ¿en qué exactamente?

Marina: En Economía Laboral. Pero mi tesis doctoral se centra en el estudio de la brecha salarial de género y en especial en el análisis de la discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral español.

Antonio: Y por eso Marina era la candidata perfecta para hablar de este tema, porque estaba haciendo justamente esto. Pues bien, Marina. Primera pregunta: ¿por qué decidiste elegir este tema para tu tesis doctoral? Es decir, centrarte en la brecha salarial.

Marina: Mi intención a la hora de realizar un doctorado no solo era investigar un tema en profundidad y conocer más sobre él, sino que quería que esa investigación, además, tuviera un carácter social, que sirviera como base para mejorar la sociedad en la que vivimos. Por eso decidí investigar sobre la brecha salarial de género y la discriminación, que son temas que escuchamos frecuentemente y que nos hablan de una sociedad que aún tiene mucho por lo que trabajar. Por eso decidí ese tema.

Antonio: Entonces, como pregunta de partida, Marina, y, en pocas palabras, ¿cómo es la situación de la mujer en el mercado laboral español?

Marina: Esta pregunta es un poco difícil de responder. En mi opinión, no bastaría con decir que esta situación es buena o es mala. De hecho, más bien podríamos decir que cada vez es mejor desde los años 80, con la incorporación de la mujer al **mercado laboral**⁶. Este mercado ha ido evolucionando y volviéndose cada vez más igualitario, no solo porque las mujeres y hombres cada vez tengan características laborales (que son, por ejemplo, los años de educación, la experiencia, etcétera) más similares, sino que también los roles o estereotipos de género que hacían que las mujeres tendieran a ser contratadas en determinados sectores o **puestos**⁷ y ocupaciones con peores condiciones han ido desapareciendo. Pese a ello, seguimos observando que se dan casos de

⁵ *Non-stop*

⁶ *Labour market*

⁷ *Positions*

discriminación salarial⁸ hacia la mujer. Vemos como, en general, las mujeres acaban o tienden a ocupar puestos con salarios inferiores o peores condiciones laborales, lo cual hace ver que aún queda un largo camino para que la situación laboral de la mujer en el mercado laboral español **se equipare**⁹ a la de un hombre y podamos hablar de igualdad de oportunidades. Y eso sería un poco lo más... He querido ser muy **concisa**¹⁰ porque obviamente me puedo **alargar**¹¹ todo lo que quieras con las preguntas.

Antonio: Bueno, eh, para que los oyentes lo sepan, hemos tenido que acordar el no extendernos porque, evidentemente, Marina sabe muchísimo sobre el tema y podríamos hacer ocho *podcasts*, ocho episodios sobre esto. Pero bueno, no es el propósito. Bien, como has dicho, entonces sí que la situación parece que va un poquito a mejor y que ha habido un cambio significativo en la última década. ¿A qué crees que se debe este cambio significativo en la incorporación de la mujer al trabajo, al mercado laboral, por ejemplo?

Marina: En España, en la última década, como hemos dicho, hemos observado, pues, esa plena incorporación de la mujer al mercado laboral. También una de las causas que podemos observar y que han hecho que se propicie más esta situación es el gran cambio que ha habido en el rol de las familias en España. Hoy en día, es algo natural que ambos miembros de la pareja (hombre-mujer, mujer-mujer, hombre-hombre) trabajen y compartan las **tareas domésticas**¹². Esto ha ayudado mucho a la incorporación de la mujer al mercado laboral. De hecho, los datos nos muestran que la brecha salarial de género es inferior en los individuos más jóvenes y que crece **conforme**¹³ aumenta la edad. De hecho, la brecha salarial de hombres y mujeres mayores de 50 años y sobre todo a partir de los 60 en España es la más elevada de Europa.

Antonio: ¡Guau!

⁸ *Wage discrimination*

⁹ *To compare*

¹⁰ *Brief*

¹¹ *To go on (talking about something)*

¹² *Household chore*

¹³ *As*

Marina: ...lo cual nos puede dar **pistas**¹⁴ de este cambio que ha habido en los roles de la familia y de cómo ha ayudado a que la mujer pueda trabajar. Pese a ello, una asignatura pendiente en el mercado laboral español es, sin duda, la **conciliación familiar**¹⁵.

Antonio: ¿Qué es la conciliación familiar, Marina? Explícanoslo.

Marina: Muy bien. La conciliación familiar sería el **conciliar**¹⁶ (que sería como hacer dos cosas al mismo tiempo) la familia y el trabajo, el poder mantener de forma equilibrada tanto las tareas que corresponden a tu trabajo como [a] tu familia y que ninguna **impida**¹⁷ la realización de la otra. Entonces, la conciliación familiar en España, pese a que se han desarrollado diferentes leyes y políticas para que mejore, aún no sigue... Aún no es idónea. ¿Por qué? Porque seguimos observando que muchas mujeres siguen abandonando sus puestos de trabajo, ya que existen muchas dificultades para compaginar, para conciliar ambas cosas: el trabajo y la familia. De hecho, eso también es un problema a la hora de... cuando hablamos de puestos directivos. Una mujer (igual que un hombre; cualquier persona, da igual el género) necesita un **recorrido**¹⁸ para alcanzar un puesto de elevada responsabilidad, un puesto directivo y deben pasar una serie de años. Normalmente esa serie de años, cuando llega uno, tanto un hombre como una mujer, a esos puestos, coinciden con el momento donde ellos deciden a lo mejor formar una familia y tener hijos. Entonces se ha observado cómo las mujeres que ocupan puestos directivos tienden a pedir contratos a tiempo parcial o intentar quitarse responsabilidades porque no pueden compaginar su vida familiar con su trabajo, que además es un trabajo que requiere mucha responsabilidad, claro. Y en el caso de los hombres no se observa esto, sino que los hombres tienden a tener contratos a tiempo completo y mantener todas sus responsabilidades. Entonces esto nos está diciendo que, aun así, las leyes que se han dado no **propician**¹⁹ esa igualdad entre hombre y mujer y esa igualdad de oportunidades, claro, porque el tener esas responsabilidades están

¹⁴ *Hints*

¹⁵ *Balance*

¹⁶ *To find a balance between*

¹⁷ *To prevent*

¹⁸ *Career*

¹⁹ *To promote*

como anulando o privándole de ciertas oportunidades de promocionarse, etc., para el caso de las mujeres.

Antonio: Claro. Y es muy interesante lo que has dicho (bueno, es interesante e impactante) que tengamos la mayor **tasa**²⁰ de brecha salarial a partir de los 50 años. ¿Has dicho mujeres partir de 50 años?

Marina: 50, 60... Ya las últimas personas cuando ya se van... Claro, hay que pensar también de dónde venimos. Nunca debemos olvidar nuestra historia. Nosotros venimos de una, venimos de una sociedad que pasó por una dictadura con unos roles familiares muy marcados, con una concepción de que el hombre debía ser [el*] cabeza de la familia, etcétera. Y debemos también felicitarnos porque en muy pocos años hemos podido avanzar y tener una conciencia muy abierta y de igualdad entre hombres y mujeres y de que todos somos... debemos tener la misma oportunidad y que tenemos las mismas capacidades de conseguir todo lo que queramos. Aun así, todavía quedan esos pequeños **recordatorios**²¹ de lo que fuimos. Y hay que seguir mejorándolo claro.

Antonio: Total, total, y además es que incluso este cambio de transición se puede ver en una misma familia, ¿verdad? En las distintas generaciones. Si yo pienso en el rol que tiene mi abuela, que tenía mi abuelo, por ejemplo, en el que tiene mi padre y ahora, en el que podemos tener nosotros o un primo, se ve perfectamente cómo efectivamente se ha ido incorporando la mujer al mercado. Cada vez hay roles más **equitativos**²², ¿no?

Marina: Exacto. No es tanto como querer igualarnos hombre y mujer y pensar que no somos diferentes, porque no es eso solamente. Decir hombre y mujer es una forma de agrupar, pero hay que pensar que cada persona es un individuo en sí. No significa que tengamos que... que nos tengan que tratar igual, sino que debemos tener la misma oportunidad. Debemos poder conseguir todo lo que queramos con nuestro esfuerzo, pero no poder... no tener que privarnos o tener que elegir de una manera específica porque la sociedad nos dice que, al ser mujer, tienes que estar más en la casa o que, al ser hombre, tienes que estar más trabajando porque un hombre, al igual que una mujer, puede preferir quedarse en la casa realizando tareas domésticas, o puede decidir una

²⁰ *Rate*

²¹ *Reminder*

²² *Equitable*

mujer querer ser un directivo y no formar una familia o lo que sea. Lo que nosotros queremos conseguir es que cada persona elija de forma individual, sin tener que estar condicionada por lo que la sociedad piensa que debe hacer una mujer o deba ser un hombre, pero no significa que tengamos que ser iguales, sino tenemos que ser tan diferentes que solamente se nos pueda considerar un individuo diferente, no hombre o mujer, simplemente yo soy yo y tengo todas las oportunidades y el mundo abierto a que realice todo lo que quiero.

Antonio: Total, no puedo estar más de acuerdo. Vale, vamos a meternos en algunos conceptos más específicos. Ya hemos mencionado lo de la brecha salarial. ¿Qué es exactamente la brecha salarial?

Marina: La brecha salarial es algo muy simple. Es la diferencia en el salario de un hombre y de una mujer. Se calcula normalmente como un porcentaje. La fórmula sería la siguiente: sería el salario del hombre menos el salario de la mujer. Por tanto, la diferencia salarial entre hombre y mujer dividido por el salario de las mujeres. Por ejemplo, la brecha salarial en España en 2019 fue del 11,9 %. Es decir, ¿qué significa este dato? Que las mujeres deberían cobrar un 11,9 % más para igualar el salario de un hombre en España. Este dato parece que no... podemos pensar que tampoco es un dato extremadamente elevado y eso es algo muy bueno. Claro, nosotros lo que queremos es que este dato sea el más pequeño posible, como por ejemplo existen en Luxemburgo, etcétera, que tiende a ser de un 4 o un 5 %. Aun así, con el tema del coronavirus, que es algo que también está de plena actualidad, la brecha salarial de género se ha incrementado en España. En 2019 ya ha llegado a pasar a ser de un 28 %. Aun así, todavía no tenemos datos suficientes para investigar cuáles son las razones de esta brecha salarial de género, de este incremento de la brecha salarial de género. Pero, claro, si nos paramos a pensar un poco en cómo se distribuye el trabajo en España, cuáles son los sectores fundamentales, etc., pues vemos que en España el sector turístico es un sector fundamental y, además, es un sector donde hay mayoría de mujeres trabajando. Con el coronavirus, este sector se ha visto muy perjudicado. Entonces eso significa que, si este sector donde había un gran número de mujeres trabajando ha sido el más **perjudicado**²³,

²³ *Affected*

habrá perjudicado más a las mujeres. Esta crisis, en principio, parece que ha perjudicado más al trabajo de las mujeres. Podemos hablar de un montón de cosas más: de si... de quién ha mantenido una familia, si hombres o mejores... A lo mejor, con este tema de la crisis del COVID, como muchos niños han tenido que estar en casa realizando todas las tareas, etcétera, uno de los dos miembros a lo mejor has tenido que dejar de trabajar para poder encargarse de la familia, etcétera. Son temas donde hay mucho que investigar y puede haber muchas razones para que se dé lo que se está dando, pero ese es el dato que nos puede impactar, ¿no?, esta subida tan grande de la brecha salarial de género.

Antonio: Claro. Vale. Y antes de preguntarte por el tema de los sectores, que creo que es algo bastante importante. ¿Es lo mismo brecha salarial que discriminación salarial?

Marina: No, la brecha salarial de género muchas veces se puede confundir con la discriminación salarial de género. Parece un tema, un concepto muy complicado, pero es muy fácil. Ya veréis. Lo vamos a entender superbien. La brecha salarial de género, como hemos dicho, es simplemente la diferencia de salario entre hombre y mujer. La discriminación salarial de género es una de las causas que puede llevar a esta diferencia entre hombres y mujeres en temas de salario. La brecha salarial de género simplemente puede venir dada por cuestiones no discriminatorias, como, por ejemplo: Antonio tiene un nivel de estudios, un nivel de educación mayor que el mío, tiene un máster, tiene varios *post* doctorales, etcétera, y yo tengo solamente la [carrera](#)²⁴ y tengo menos experiencia en el sector. Entonces es normal que, si Antonio tiene unas características laborales que son mejores que la mía, cobre un salario mayor y él es un hombre y yo soy una mujer. Entonces ¿eso sería discriminatorio? No, eso sería brecha. Claro, hay una brecha, porque si restamos nuestro salario, mi salario es inferior al de Antonio. Pero la razón que lleva a esa diferencia es que él, como individuo, posee unas características superiores a las mías. Entonces es normal que cobre un salario superior. El tema por el que se estudia tanto la brecha salarial de género y se ve como algo negativo es la discriminación. ¿Cuándo existiría discriminación? Pues cuando Antonio y yo tenemos la misma educación, la misma experiencia, etc., ocupamos el mismo puesto con las mismas

²⁴ *Bachelor's Degree*

responsabilidades, y lo único que nos diferencia es que Antonio es un hombre y yo soy una mujer. Pero Antonio cobra²⁵ más salario que yo, entonces eso es discriminación salarial porque él cobra un salario superior al mío. Hay una diferencia de salario. Y de género. Porque la única razón observable que hace que él tenga un salario superior al mío es el género. Ese es el problema. Ahí estaríamos hablando de que... ¿Ahí existiría una igualdad de condiciones? ¿Se nos estaría valorando por un individuo específico con nuestras características? ¿O hay algo externo que nos está perjudicando y que está haciendo que no consigamos el salario que nos merecemos con nuestras características? Ese es el problema de la discriminación. La brecha salarial no es mala en sí. Nos puede dar muestras de que las mujeres aún no poseen las características laborales que serían idóneas para que el mercado fuera igualitario. Pero realmente el mercado está valorando a cada individuo por sus características. Entonces eso está bien si la brecha salarial no es por discriminación. Pero, cuando hablamos de discriminación es de donde viene el problema, porque te están coartando²⁶ tus oportunidades por ser un hombre o ser una mujer. No sé si se ha entendido bien.

Antonio: Yo creo que se ha entendido muy bien, muy, muy bien. Vale. Y esto, esta discriminación o incluso la brecha (no discriminación) difiere en función del sector, ¿no? Como ha mencionado.

Marina: Sí, existen muchas diferencias según el sector. Hay que tener en cuenta que cada sector tiene sus características, tiene características diferentes, requiere un tipo de trabajador específico. Aun así, pese a ello, se observa que las mujeres tienden a estar contratadas en sectores con peores condiciones laborales y salarios más bajos. Por ejemplo. Como comenté anteriormente. Un sector donde ocurre esto, y que es un sector fundamental de la economía, es el sector turístico. Las mujeres se ven sobrerrepresentadas (que esta palabra realmente significa que hay más cantidad de mujeres que de hombres trabajando en este sector) y tienden a ocupar los puestos de menor responsabilidad ([Esto] quiere decir que a lo mejor son camarera, cocinera, etcétera) con peores condiciones y que los hombres tienden a ocupar los puestos directivos de hostelería, etc. Entonces, hay diferencia de brecha según el sector, claro,

²⁵ *To collect*

²⁶ *To restrict*

en estos sectores. En el sector turístico, que es un sector fundamental de la economía española, se observa una gran brecha salarial de género y, además, se observan situaciones de discriminación salarial hacia la mujer como la que hemos comentado anteriormente. Además de observarse que las mujeres tienden a agruparse en diferentes ocupaciones, como puede ser en el caso de los hoteles, etcétera, las mujeres tienden a estar más en los departamentos de **limpieza**²⁷, de recepción, etcétera, pero no terminan de ocupar los puestos directivos. Y eso también nos habla de otro concepto que es importante a la hora de estudiar la brecha salarial de género, que es el “**techo de cristal**²⁸”, el techo de cristal.

Antonio: Además, si los estudiantes leen periódicos, etcétera, lo van a leer seguro.

Marina: Exacto. Es un concepto que escuchamos muchísimo hoy en día y que simplemente el techo de cristal son **barreras**²⁹ que impiden a las mujeres acceder hacia arriba, hacia puestos de mayor responsabilidad por cuestiones que escapan de sus características productivas. Quiero decir... Un ejemplo puede ser que existan roles de género. Se ha hablado de que existen roles de género en la dirección, quiero decir que un directivo se caracteriza por tener características más **masculinizadas**³⁰, en el sentido de que hay que tener **liderazgo**³¹, ser agresivo, etcétera, que son características que normalmente se asocian más a un hombre. Entonces, los directivos, a la hora de elegir quién quiere ocupar, quién va a ocupar esos puestos tienden a elegir a un hombre antes que a una mujer y entonces eso sería techo de cristal, porque las mujeres... no depende de ellas el acceder a esos puestos. Pero, aun así, esas barreras le impiden ascender, le impiden subir.

Antonio: ¿Y qué tiene que ver la clase social? ¿Importa la clase social de una trabajadora?

Marina: Bueno. La clase social. En lo que respecta a hombres y mujeres, eso sería como un problema aparte para acceder al mercado laboral. **Por desgracia**³², el pertenecer a una clase social determinada puede limitar tus oportunidades seas hombre o mujer.

²⁷ *Cleanliness*

²⁸ *Glass ceiling*

²⁹ *Barrier*

³⁰ *Masculine*

³¹ *Leadership*

³² *Unfortunately*

Pese a ser algo que ocurre para hombres o mujeres de forma específica, si a las dificultades que puede tener una mujer para acceder al mercado le añades ser considerada de una clase social específica, puede desencadenar más problemas de exclusión del mercado de los que ya por ser mujer podría tener. Entonces no es algo que sea específico de género, pero que obviamente va a **empeorar**³³ la situación de estos trabajadores.

Antonio: Claro, claro, son como **capas**³⁴, ¿no?, que se van sumando y van impidiendo la realización o la incorporación o simplemente el desarrollo de su actividad no laboral.

Marina: **Ahí va**³⁵.

Antonio: Ahí va, ahí va. Y bueno, y como **pregunta de cierre**³⁶. ¿Cuál es tu **pronóstico**³⁷ como economista para los próximos años y cuáles serían las soluciones que podríamos adoptar para que haya un cambio evidente? La pregunta más difícil, imagino.

Marina: Como economista, es lo peor, porque, de hecho, siempre se compara a los economistas como esos... Como cuando vas a leerte la mano en una feria y no acierta nada de lo que te está diciendo. Pues eso. Porque realmente los economistas nos basamos en los hechos para poder pensar cómo evolucionará la economía en un futuro. Pero todo es tan **incierto**³⁸ y todo cambia tan rápido que muchas veces nosotros solamente lo que queremos es, con lo que tenemos, dar soluciones que se puedan aplicar y que se apliquen suficientemente a tiempo como para que antes de que todo estalle y cambie de nuevo, de que haya una crisis **insospechada**³⁹ (como puede ser la del coronavirus; que nadie *se* lo podíamos imaginar), pues que se apliquen y podamos mejorar. Bueno, yo voy a dar alguna. Voy a explicar un poco cuáles serían las soluciones que yo pienso que se podrían dar. Pero claro. A ver si la economía nos deja poder aplicarlas a tiempo, claro. En primer lugar, tenemos que ser conscientes de que este problema de la brecha salarial de género y la discriminación salarial hacia la mujer está

³³ *To worsen*

³⁴ *Layer*

³⁵ *That's it!*

³⁶ *Closing question*

³⁷ *Prediction*

³⁸ *Uncertain*

³⁹ *Unsuspected*

ahí. Nadie **quiere** que esto ocurra. Y parece... Y lo bueno es que, como todos tenemos en nuestra mente que no tiene sentido que un hombre cobre más que una mujer si no es porque tiene unas características que hacen que sea así. Es absurdo discriminar por género, pero, pese a ello, sigue ocurriendo. No hay que **olvidarse** y creer que no ocurre porque pensamos que no debería ser así, sino que tenemos que solucionarlo y [hacer] que ese problema ya no exista y que de verdad podamos decir que la brecha salarial de género primero siempre va a existir, porque siempre va a haber diferencias entre hombre y mujer, pero no va a ser por algo malo, va a ser porque uno se forma más o se forma menos. Pero tenemos que ser conscientes de que eso en la actualidad está ocurriendo y de que, como vemos, está empeorando. Y hay que solucionarlo. Por ejemplo, crear políticas específicas para sectores, como hemos visto, de la [hostelería](#)⁴⁰ o el turismo, donde el grado de discriminación salarial de género es elevado, pues sería algo muy beneficioso. Tenemos que ir al problema y ver quién es el más perjudicado e intentar ayudarlo el primero. Después, como hemos dicho anteriormente, mejorar las políticas de conciliación laboral, el poder decir “no importa que sea hombre o mujer, pero puedo estar tranquilo llevando mi trabajo y mi familia al mismo tiempo”. También hay que seguir trabajando. Hay que trabajar y trabajar. Porque el decir “soy un hombre o soy una mujer” no debería importar. Si no somos individuos iguales y al mismo tiempo diferentes que con las mismas oportunidades, que debemos tener las mismas oportunidades y que además tenemos muchísimo que aportar. Entonces, tenemos que seguir trabajando y luchando por decir que nuestro país en este caso y todos los países que nos [rodean](#)⁴¹, pero en específico yo estoy estudiando España, para decir que España es un lugar de igualdad de oportunidades en género, en raza, en todo. Simplemente somos personas y deberíamos tener el mundo abierto a hacer todo lo que queramos hacer.

Antonio: Yo creo que no hay mejor cierre de esta entrevista que lo que acaba de decir, la verdad. He aprendido muchísimo, Marina, así que muchísimas gracias. Estoy seguro de que las personas que están escuchando este episodio también van a aprender y ya

⁴⁰ *Hospitality industry*

⁴¹ *To surround*

esto va **más allá de**⁴² si aprenden español o incluso si es españoles. Es que estoy seguro de que van a aprender entonces. Muchísimas gracias, de verdad.

Marina: Pues gracias a ti, Antonio, y perdón por no dejarte mucho hablar, que ya sabes que yo **me enrolló**⁴³ mucho.

Antonio: Bueno, Marina, yo aquí no tengo nada que decir. Creo que es evidente quien tenía que hablar aquí y, bueno, es que creo que lo has explicado todo muy bien. Así que, nada, dejo abierto los comentarios en Youtube, en las redes sociales y demás por si tenéis alguna pregunta, pues la dejéis si lo habéis comprendido o si no. Pero, bueno, estoy bastante seguro de que todo se ha entendido muy bien. Pues nada. Marina, muchísimas gracias de nuevo. Espero verte pronto con otro tema. Y, nada, llegamos al final de este episodio. Quedo recordaros a vosotros oyentes que, bueno, como siempre, si estás interesado en saber un poquito más sobre el centro andaluz, que es el acento que tenemos tanto Marina como yo, concretamente de Málaga, pues está ahí accesible mi curso en línea Entiende el acento andaluz. Ahí vas a tener teoría y práctica sobre este acento para que podáis acostumbrado. Y nada, eso es todo. Nos vemos la semana que viene. Chao. Despidete, Marina.

Marina: Hasta luego. Adiós.

Antonio: ¡Cuidaos!

⁴² *Beyond*

⁴³ *To gabble, to chatter*