

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA



Encuesta de Estructura Salarial 2014

Principales Resultados

Octubre, 2016

(Revisado en septiembre de 2020)

Índice

Introducción	4
1 La distribución salarial	5
2 Análisis territorial	10
3 Los salarios por ramas de actividad	13
4 Los salarios y la ocupación	15
5 Los salarios y el tipo de jornada	17
6 Los salarios y el tipo de contrato	21
7 Los salarios y el nivel de estudios	24
8 Los salarios y la edad	26
9 Los salarios y la antigüedad en la empresa	28
10 Los salarios y la nacionalidad	29
11 Composición del salario mensual	30
12 Composición del salario anual	32
13 Otras variables	33
<i>13.1 Tamaño del centro de trabajo</i>	33
<i>13.2 Ámbito del convenio colectivo</i>	36
<i>13.3 Mercado de destino de la producción</i>	39
<i>13.4 Control de la empresa</i>	41
14 Comparación con los resultados de la encuesta anterior	44
15 Conclusiones	48

Principales Resultados

Introducción

La Encuesta de Estructura Salarial 2014 (EES 2014), cuyos principales resultados se presentan en este documento, ha sido realizada de manera armonizada en toda la Unión Europea (UE), en cumplimiento del Reglamento del Consejo de la Unión Europea (UE) nº 530/1999.

Esta encuesta investiga la estructura y distribución de los salarios en todos los estados miembros de la UE y en sus regiones. Para ello su muestra se compone de centros de trabajo y de trabajadores pertenecientes a esos centros.

La novedad principal que aporta frente a otras encuestas sobre esta materia es que se recogen los salarios en el cuestionario de forma individual y, junto a ellos, una gran cantidad de variables relacionadas con el trabajador. Gracias a esto es posible establecer relaciones entre el salario y algunas variables que pueden contribuir a determinar su cuantía como son el nivel de estudios alcanzado, la antigüedad, el tipo de contrato o la ocupación, entre otras.

Otra aportación de la encuesta es que no solo se proporcionan valores de ganancia media sino también la distribución de los salarios, y en consecuencia, una medida de su desigualdad.

Los objetivos de la encuesta pueden así resumirse, fundamentalmente, en dos:

- El conocimiento de los niveles salariales, no sólo de los niveles medios, sino también de su distribución.
- La determinación de la estructura del salario, tanto desde el punto de vista de la composición como de las variables que influyen en él y la cuantía en que lo hacen.

En la Encuesta de Estructura Salarial de 2014 han colaborado 27.339 centros de trabajo y 227.830 asalariados. Es la quinta vez que se efectúa esta encuesta en España. Las anteriores tuvieron lugar en 1995, 2002, 2006 y 2010, también de manera armonizada con el resto de los países de la Unión.

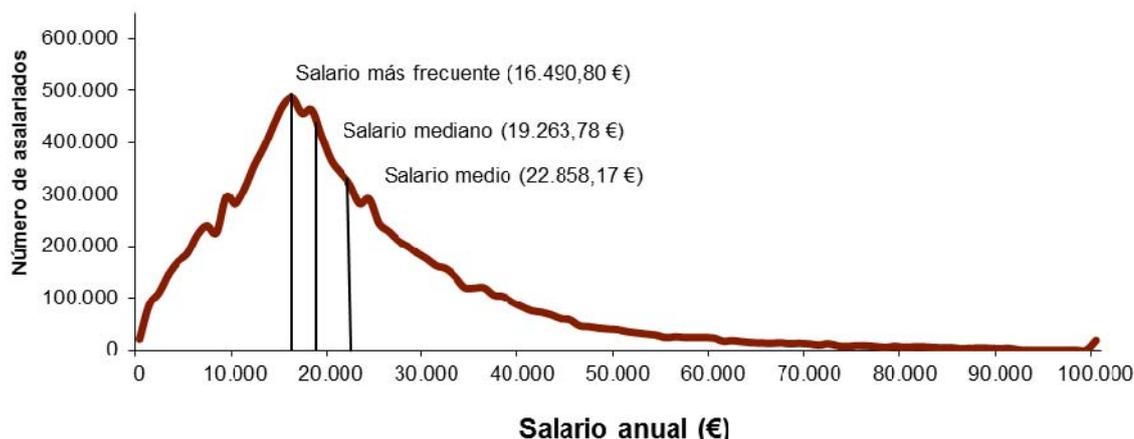
Los detalles pueden consultarse en el informe metodológico. A continuación se presentan los resultados fundamentales obtenidos de la información de la encuesta. Además, la publicación contiene un amplio conjunto de tablas que pueden consultarse directamente a través de la web. No obstante, las posibilidades de esta encuesta son muy amplias y podrán ser desarrolladas en el futuro por los investigadores interesados en el mercado laboral puesto que también pueden acceder a ficheros de microdatos anonimizados.

1 La distribución salarial

El salario bruto anual medio en el año 2014 fue de 22.858,17 euros. En el caso de las mujeres, de 19.744,82 euros por trabajadora y en el caso de los hombres, de 25.727,24 euros por trabajador. El salario promedio anual femenino fue, por tanto, el 76,7% del masculino, aunque esta diferencia debe matizarse en función de otras variables laborales (tipo de contrato, de jornada, ocupación, antigüedad, etc.) que inciden de forma importante en el salario.

La distribución salarial que proporciona la encuesta, representada en el Gráfico 1, es asimétrica a la derecha, con gran dispersión. El salario más frecuente (16.490,80 euros) fue inferior al salario mediano (19.263,78 euros), aquel para el cual hay tantos trabajadores con salarios más altos como trabajadores con salarios más bajos, que a su vez es inferior al salario medio. En resumen, hubo pocos trabajadores con salarios muy altos pero influyen notablemente en el salario medio.

Gráfico 1. Distribución del salario bruto anual



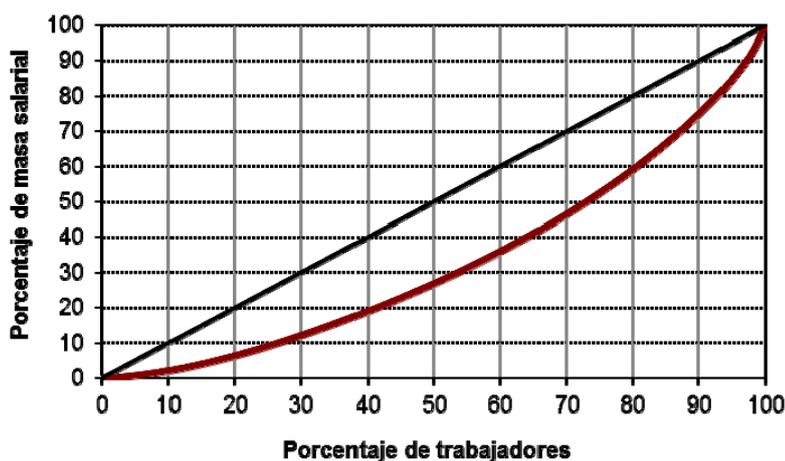
La diferencia entre el salario medio (22.858,17) y el salario más frecuente (16.490,80) fue superior a 6.000 euros. Esta diferencia explica la percepción que los usuarios y la opinión pública tiene de que los resultados de las encuestas tradicionales "son altos" ya que sólo se ofrecen valores medios del salario.

Esta encuesta permite realizar un análisis profundo de la distribución salarial tanto a nivel nacional como regional. Una forma de representar gráficamente las desigualdades salariales es la curva de Lorenz (ver Gráfico 2). Se representa en abscisas el porcentaje de trabajadores y en ordenadas el porcentaje acumulado de sus salarios respecto del total de la masa salarial.

La medida de desigualdad asociada a la curva de Lorenz es el índice de Gini, que representa la distancia entre la curva y la bisectriz, siendo ésta la representación de una distribución completamente equitativa (todas las personas con el mismo salario). El índice de Gini toma valores entre 0 y 100, correspondiendo el valor 0 a la distribución equitativa.

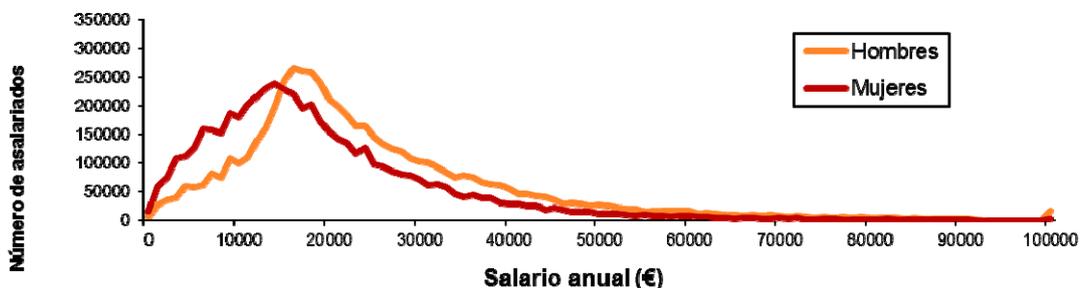
Del análisis de esta curva para el conjunto de la población se desprende que el 8% de los asalariados con mayor remuneración acumuló más del 21% de la masa salarial, mientras que el 20% de trabajadores con salarios más bajos dispuso de poco más del 6% de la misma. El valor del índice de Gini para 2014 fue de 34,7.

Gráfico 2. Curva de Lorenz del salario bruto anual



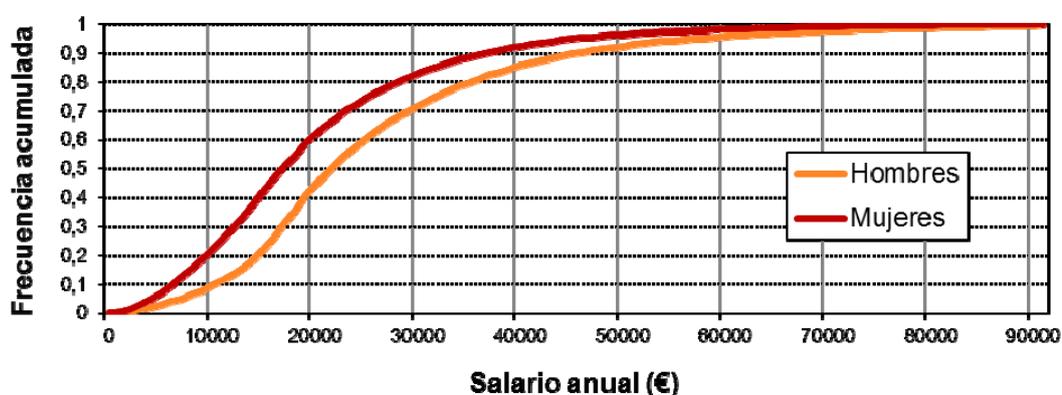
El Gráfico 3 muestra la distribución salarial por sexo. La distribución salarial de las mujeres está más a la izquierda que la de los hombres en todos los niveles salariales. Hasta el valor de 15.000 euros el número de mujeres es mayor que el número de varones para el mismo nivel salarial. A partir de esta cifra, siempre es inferior el número de mujeres que percibió cada nivel salarial al de hombres con el mismo salario. Además, a partir de 50.000 euros anuales, el número de hombres es considerablemente mayor que el de mujeres, aproximadamente el doble.

Gráfico 3. Distribución del salario bruto anual por sexos



El Gráfico 4 muestra los mismos datos pero de forma acumulada. Se observa en el extremo inferior izquierdo del gráfico, que más del 20% de las mujeres percibió en 2014 menos de 10.000 euros anuales (exactamente el 21,9% de las mujeres), mientras que no llega al 10% de los hombres (9,8%) los que recibieron una cantidad inferior a los 10.000 euros anuales. Esta diferencia se explica, fundamentalmente, por el hecho de que la mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial dentro del ámbito de la encuesta fueron mujeres. En el extremo superior de los salarios, el 28,3% de los hombres superaron los 30.000 euros anuales, cosa que ocurrió con el 17% de mujeres.

Gráfico 4. Distribución acumulada del salario bruto anual



En el Gráfico 5 se presenta la distribución de los trabajadores en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que en 2014 fue de 9.034,20 euros.

Se observa que el 13% de los trabajadores no alcanzaron el SMI en 2014, siendo significativamente mayor el porcentaje en las mujeres que en los hombres. Esto último se debe a que en ese intervalo se encuentran en su mayor parte los trabajadores a tiempo parcial. Teniendo en cuenta sólo a los trabajadores a tiempo completo, el porcentaje de trabajadores con ganancias menores al SMI fue simbólico no llegando al 0,3%. Esto puede verse en el Gráfico 6.

Por el otro lado, mientras un 1,9% de los hombres cobraron más de 8 SMI, este porcentaje se redujo al 0,7% de las mujeres.

La comparación entre sexos por intervalos se visualiza más claramente en el Gráfico 7 donde se representa el porcentaje de hombres y mujeres cuyo salario estuvo en cada intervalo. Se puede observar cómo en los intervalos de menor salario fue considerablemente mayor el porcentaje de mujeres, en concreto hubo un 68,6% en el intervalo de menor salario que el SMI. El porcentaje de mujeres decrece a medida que aumentan los salarios llegando a ser de un 24,1% en el intervalo de salarios superiores a 8 veces el SMI.

Gráfico 5. Porcentaje de trabajadores según tramos del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

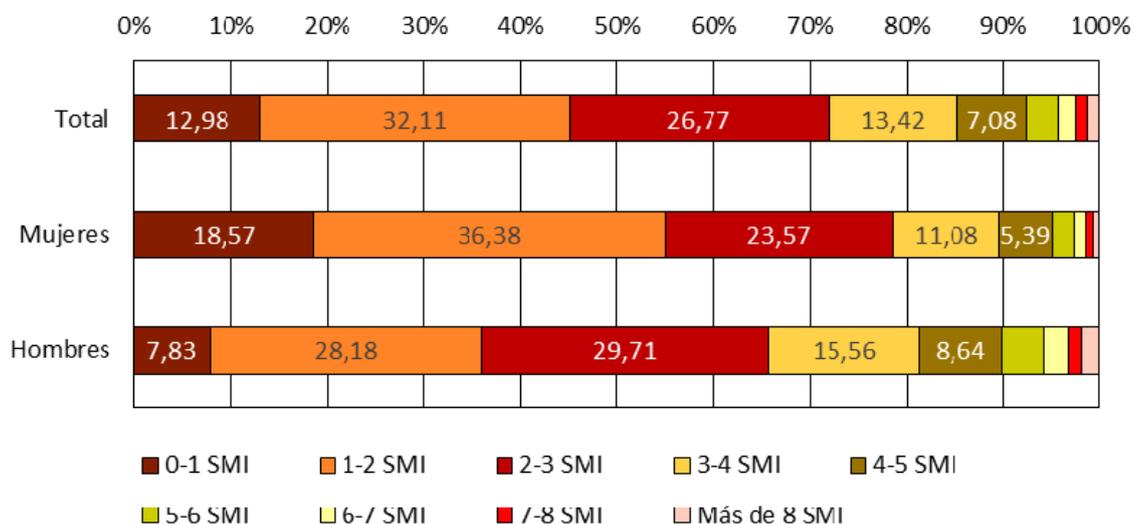


Gráfico 6. Porcentaje de trabajadores según tramos del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para los trabajadores a tiempo completo

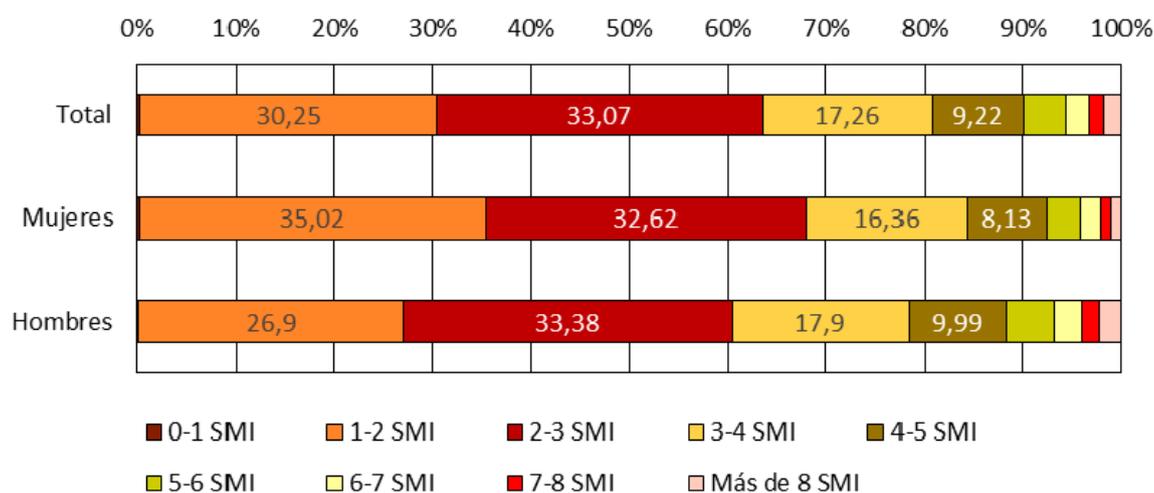
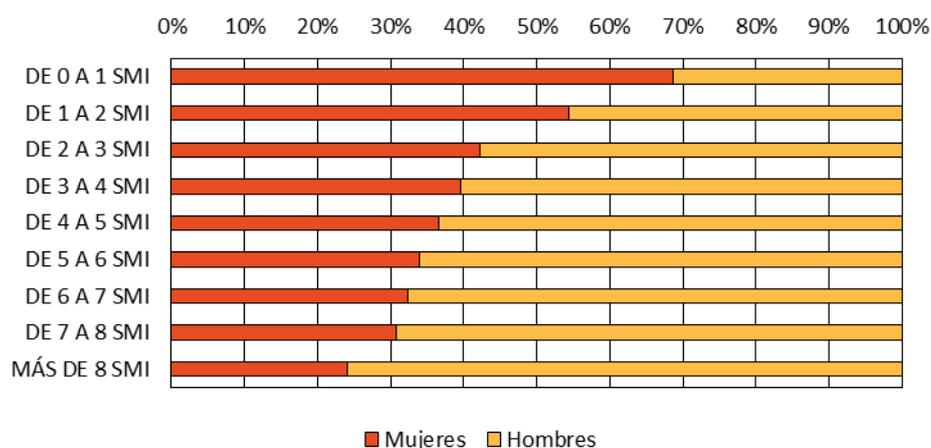


Gráfico 7. Porcentaje de trabajadores según tramos del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)



Además del Índice de Gini, ya comentado, existen otros indicadores de la desigualdad salarial que se presentan en la Tabla 1.

La proporción de trabajadores que tienen ganancia baja (*low pay rate*), mide la proporción de asalariados cuya ganancia por hora fue inferior a los 2/3 de la ganancia mediana por hora. Se incluye información de la proporción de mujeres en el total de asalariados con ganancia baja por hora.

En el año 2014 según los resultados de la Encuesta de Estructura Salarial, un 12,9% de asalariados percibían una ganancia por hora por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana por hora (*low pay rate*). De este total de asalariados, el 63,8% fueron mujeres.

Otras medidas interesantes de la distribución de los salarios se obtienen a partir de los deciles salariales. Para calcular dichos deciles, se ordenan todos los asalariados según la cuantía del salario anual percibido y se dividen en diez grupos iguales (10% de trabajadores en cada grupo). El primer decil corresponde al 10% de trabajadores que percibieron los salarios más bajos, el segundo decil corresponde al 10% de trabajadores que percibieron el siguiente nivel de salarios, hasta llegar al noveno decil que corresponde al 10% de trabajadores con mayores ingresos. El salario mediano equivale al decil 5 (denotado por D5). Los distintos cocientes entre el menor (denotado por D1), el mediano (D5) y mayor decil (denotado por D9) dan idea de la amplitud (desigualdad) entre los distintos niveles salariales.

Los valores de estas medidas para el año 2014 se tienen en la Tabla 1. El salario anual del 10% mejor remunerado fue dos veces el salario mediano y más de 3 veces el salario del 10% peor pagado.

Según la definición de Eurostat, la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para los asalariados que trabajan en centros de trabajo con 10 y más trabajadores. En la

ganancia por hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias.

En el año 2014 la brecha salarial fue del 14,0%.

Tabla 1. Indicadores de desigualdad

Índice Gini	34,7
Proporción de trabajadores con ganancia baja (<i>Low pay rate</i>)	12,9%
Proporción de mujeres entre los trabajadores con ganancia baja	63,8%
D9/D5	2,07
D5/D1	1,57
D9/D1	3,25
Brecha salarial entre mujeres y hombres	14,0%

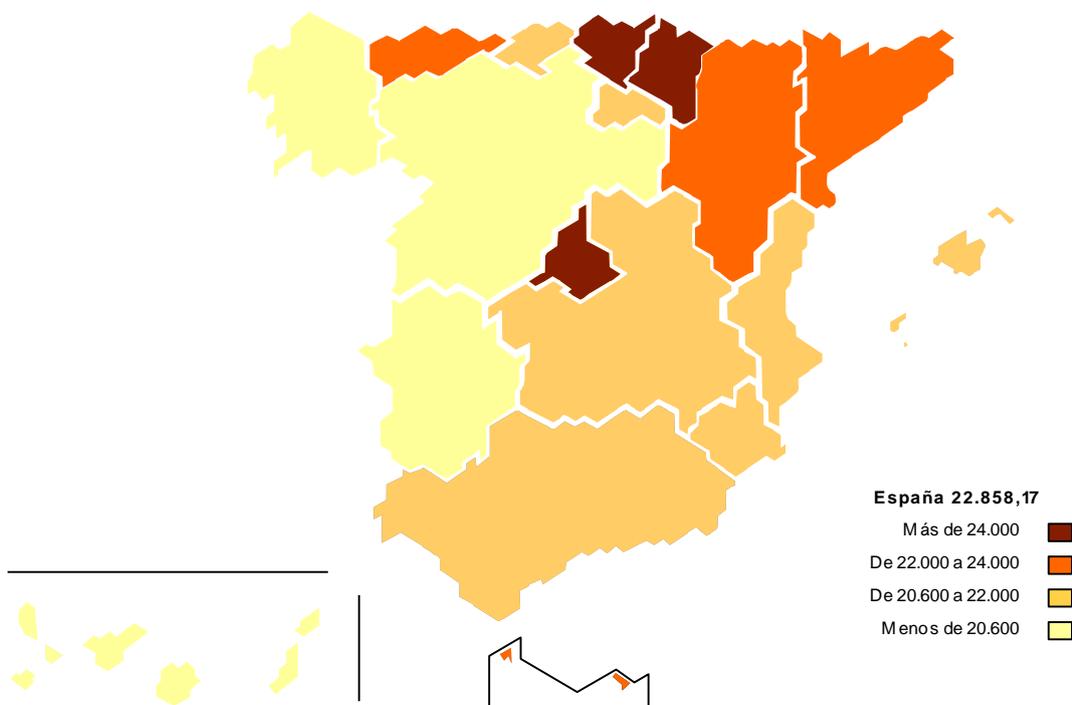
2 Análisis territorial

Los salarios más elevados en el año 2014 correspondieron a País Vasco (27.786,57 euros anuales por trabajador), Comunidad de Madrid (26.570,35 euros) y Comunidad Foral de Navarra (24.700,78 euros). Por su parte, Extremadura (19.180,57 euros), Canarias (19.436,48 euros), y Galicia (20.195,89 euros) presentaron los salarios más bajos.

El Gráfico 8 es un mapa por Comunidades Autónomas donde se representan los salarios medios en 2014 de cada una de ellas.

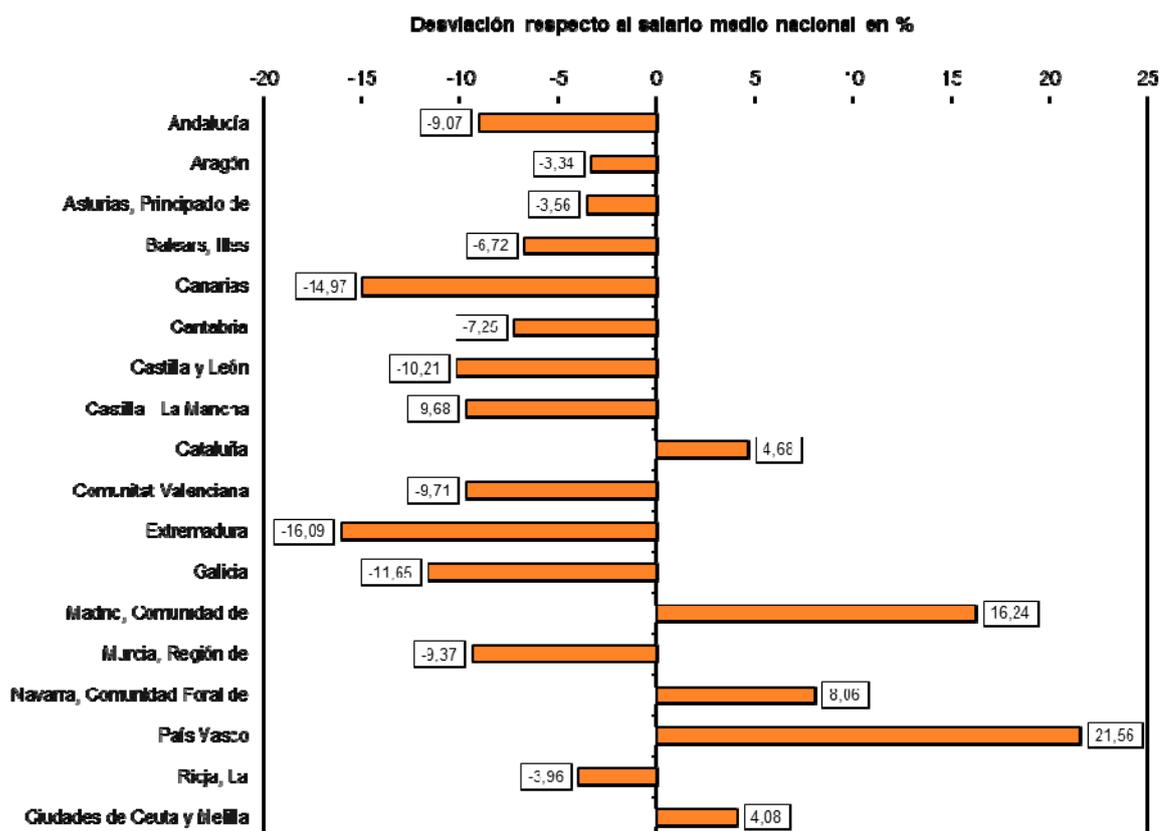
Gráfico 8. Ganancia media anual por trabajador. 2014

(en euros)



El Gráfico 9 muestra las diferencias en la ganancia media de cada comunidad frente al conjunto nacional. Además de las comunidades con el salario más alto mencionadas anteriormente, Cataluña y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla presentaron unas ganancias medias anuales superiores a la media nacional.

Gráfico 9. Comparación del salario medio por Comunidades Autónomas



Las diferencias entre sexos no fueron iguales en todas las regiones, como se observa en Tabla 2. Esta disparidad no siempre se fundamenta en una mayor discriminación salarial en una u otra región sino en la diferente estructura del empleo de cada una. Son muchos los factores que influyen sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres: el tipo de contrato, el tipo de jornada, el nivel de estudios, las diferentes ocupaciones, entre otras.

El ratio mujer/hombre es el porcentaje que supone el salario medio femenino frente al correspondiente masculino. Así, las ciudades de Ceuta y Melilla presentaron la menor desviación entre sexos, seguidas de Canarias y Extremadura, mientras que la que presentó mayor divergencia entre sexos es la Comunidad Foral de Navarra seguida de Cantabria y el Principado de Asturias. Los resultados de Ceuta y Melilla para esta encuesta deben, no obstante, tomarse con precaución, puesto que los tamaños muestrales son reducidos, lo que conduce a errores de muestreo más elevados.

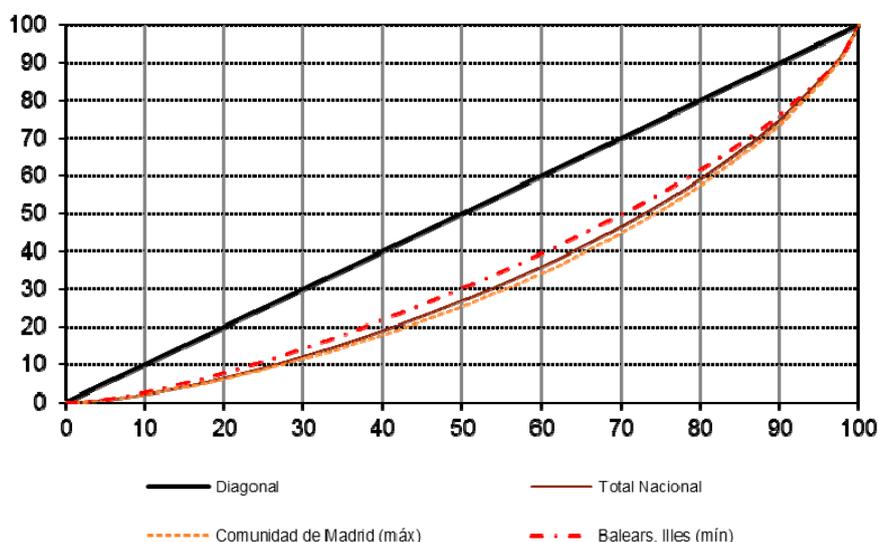
Como norma general, en casi todas las Comunidades Autónomas, el salario medio de las mujeres estuvo entre un 8% y un 30% por debajo del salario medio de los hombres.

De igual forma, se puede estudiar la desigualdad interregional por medio de las curvas de Lorenz para el salario anual y sus correspondientes índices de Gini (también en la Tabla 2) para cada Comunidad Autónoma. El Gráfico 10 muestra las curvas de Lorenz para las comunidades autónomas extremas: el mínimo (menor desigualdad entre sus asalariados) lo alcanzaron las Islas Baleares con un índice de 31,4 y el máximo (mayor desigualdad), la Comunidad de Madrid con un valor de 37,9.

Tabla 2. Principales resultados por Comunidades Autónomas

	Salario bruto anual			Ratio Mujer/Hombre	Índice de Gini
	Total	Hombres	Mujeres		
TOTAL NACIONAL	22.858,17	25.727,24	19.744,82	76,7	34,66
Andalucía	20.784,42	23.518,16	17.478,58	74,3	34,69
Aragón	22.095,79	25.118,61	18.764,63	74,7	32,03
Asturias, Principado de	22.045,29	25.322,01	18.400,68	72,7	33,42
Balears, Illes	21.322,08	23.770,56	19.008,38	80,0	30,41
Canarias	19.436,48	20.641,49	18.201,48	88,2	33,18
Cantabria	21.199,83	24.685,21	17.668,55	71,6	33,25
Castilla y León	20.524,83	22.904,80	17.682,88	77,2	32,70
Castilla-La Mancha	20.644,88	22.719,35	18.157,02	79,9	32,16
Cataluña	23.927,17	27.447,71	20.324,88	74,0	34,00
Comunitat Valenciana	20.639,58	23.479,71	17.511,66	74,6	33,95
Extremadura	19.180,57	20.829,72	17.413,85	83,6	34,02
Galicia	20.195,89	22.505,05	17.797,03	79,1	32,02
Madrid, Comunidad de	26.570,35	29.734,23	23.326,94	78,5	36,66
Murcia, Región de	20.717,07	23.419,03	17.500,99	74,7	34,13
Navarra, Comunidad Foral de	24.700,78	28.659,74	20.163,10	70,4	30,46
País Vasco	27.786,57	31.271,00	23.781,55	76,0	31,92
Rioja, La	21.954,10	24.814,25	18.959,85	76,4	31,92
Ciudades de Ceuta y Melilla	23.791,12	24.784,46	22.631,26	91,3	34,28

Gráfico 10. Curvas de Lorenz del salario bruto anual



3 Los salarios por ramas de actividad¹

Hay grandes diferencias salariales por actividad económica. Como se observa en el Gráfico 11, la actividad económica con mayor salario medio anual fue la Sección D de la CNAE-09, Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, que con 51.034,67 euros por trabajador al año en media tuvo un salario superior en un 123,3 % a la media nacional. Le sigue la Sección K, Actividades financieras y de seguros, con 40.696,06 euros (78% más que el salario medio).

Por el contrario el salario medio anual menor lo tuvo la Sección I, Hostelería, con 13.636,04 euros, un 40,3 % por debajo de la media nacional. Le sigue la Sección N, Actividades administrativas y servicios auxiliares, con un salario medio de 15.766,08 euros, un 31% menor que la media nacional.

Gráfico 11. Ganancia anual por trabajador por Secciones de Actividad



¹ Descripción de las Secciones de actividad de la Clasificación Nacional de Actividades 2009 (CNAE-09):

- B. Industrias extractivas
- C. Industria manufacturera
- D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- F. Construcción
- G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas
- H. Transporte y almacenamiento
- I. Hostelería
- J. Información y comunicaciones
- K. Actividades financieras y de seguros
- L. Actividades inmobiliarias
- M. Actividades profesionales, científicas y técnicas
- N. Actividades administrativas y servicios auxiliares
- O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
- P. Educación
- Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales
- R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- S. Otros servicios

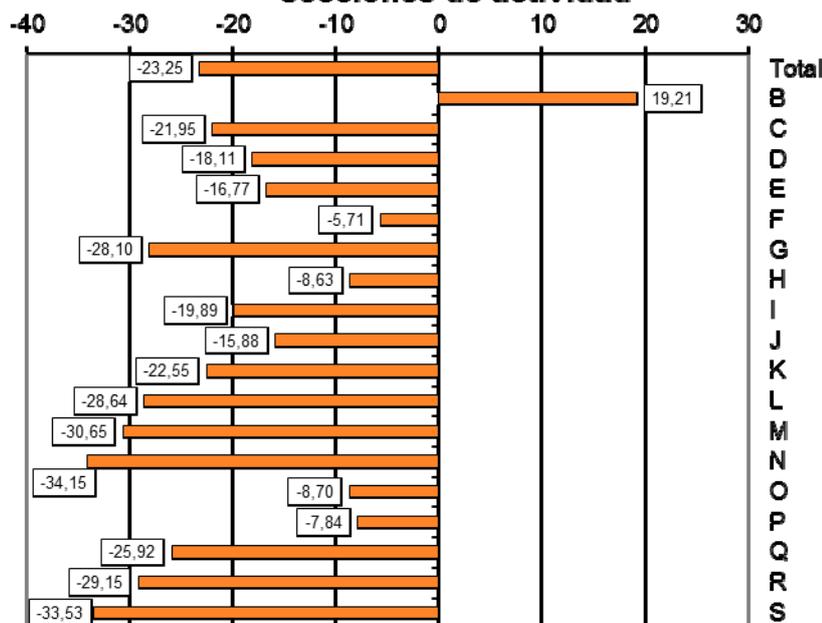
Las secciones correspondientes a la Construcción, el Comercio, la Hostelería, las Actividades inmobiliarias, las Actividades administrativas y servicios auxiliares, la Educación, las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y los Otros servicios tienen un salario anual inferior a la media nacional. El resto de actividades lo tienen superior a la media.

En cuanto a las diferencias salariales por sexo y actividad económica hay que señalar que se mantuvo con ligeras modificaciones el ranking de actividades en cada sexo. Así, el Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado fue la actividad con salario más alto, tanto para los hombres como para las mujeres, y la Hostelería la que tuvo los salarios más bajos.

Analizando las diferencias salariales entre hombres y mujeres para cada actividad económica (Gráfico 12), comprobamos que éstas tuvieron un salario inferior al de aquéllos en todas las secciones salvo en la Sección B, Industrias extractivas. En esa sección el salario medio de las mujeres fue un 19,1% mayor al de los hombres, debido a que en esta actividad, las mujeres seleccionadas en la muestra ocupaban puestos de trabajo de mayor cualificación que los hombres. No obstante, estos resultados deben tomarse con precaución, puesto que hay muy pocas mujeres trabajando en estas actividades, el tamaño muestral es reducido, por lo que los errores de muestreo son elevados. En concreto, el coeficiente de variación para el dato del salario medio de las mujeres de la Sección B es de 18,53 mientras que el error relativo de muestreo general es 0,42.

En el otro extremo, como sección con mayor divergencia entre los salarios de mujeres respecto a los de los hombres está la Sección N, Actividades administrativas y servicios auxiliares. En parte, la desigualdad se explica por las diferencias en las ocupaciones y tipo de jornada y de contrato.

Gráfico 12. Desviación de la ganancia mujer sobre la ganancia hombre en porcentaje por secciones de actividad



4 Los salarios y la ocupación²

La ocupación es una de las variables que más influyen en el nivel salarial. En el Gráfico 13 se observan los salarios medios y la desviación respecto al total. Destaca la gran diferencia del salario del Gran grupo 1, Directores y gerentes, con los salarios de los demás grupos de ocupaciones (es un 129,7% superior al salario medio).

Respecto al resto de ocupaciones, estuvieron por encima de la media los salarios de los Grandes grupos 2 (Técnicos y profesionales científicos e intelectuales) y 3 (Técnicos; profesionales de apoyo). Las demás ocupaciones tuvieron unos salarios medios inferiores al promedio nacional, siendo las menos remuneradas las que correspondieron a las Ocupaciones elementales (Gran grupo 9), seguidos de los Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (Gran grupo 5) y de los Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (Gran grupo 6). En el caso de las ocupaciones militares dado que los que cumplen las condiciones para el estudio forman un grupo reducido, no hay suficientes datos como para ofrecer un resultado fiable.

Gráfico 13. Ganancia anual por trabajador por Ocupación



Las tablas de la publicación presentan no solo el salario medio sino también algunos percentiles para las ocupaciones aportan mayor nivel de detalle sobre las diferencias salariales. Para el Gran grupo 1 de ocupaciones, Directores y gerentes, el salario medio ascendió a 52.512,99 euros, pero además un 10% de ellos superó los 81.059,93 euros; en cambio, el salario medio de los trabajadores de Ocupaciones elementales, Gran grupo 9, alcanzó los 13.388,46 euros, y de ellos, el 10% más favorecido superó los 22.092,00 euros.

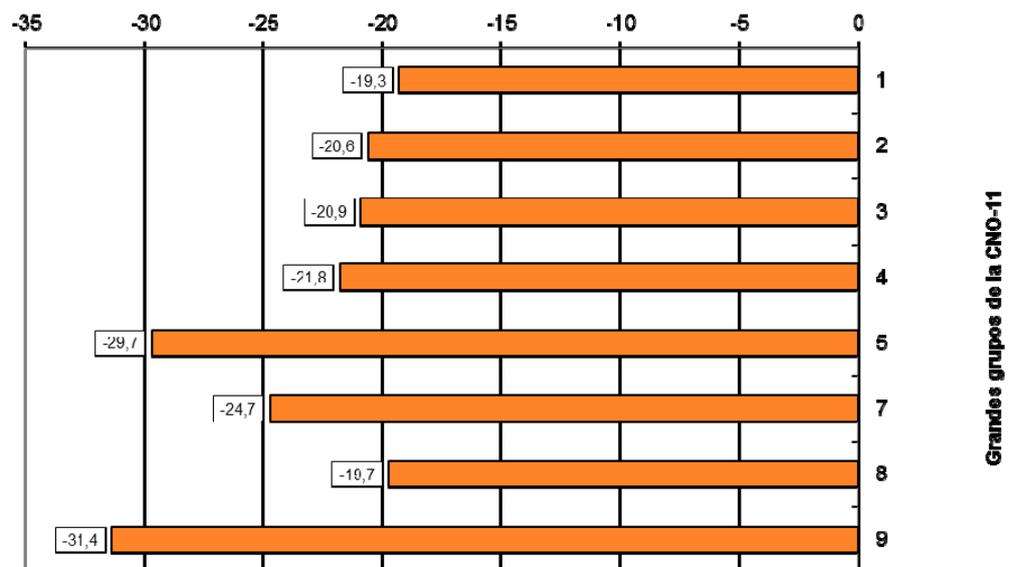
² Descripción Grandes Grupos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 (CNO-11)

- 1 Directores y gerentes
- 2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
- 3 Técnicos; profesionales de apoyo
- 4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina
- 5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores
- 6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero
- 7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)
- 8 Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores
- 9 Ocupaciones elementales
- 0 Ocupaciones militares

Si se distingue por ocupación y sexo, el patrón anterior se repite. Las ocupaciones con remuneraciones más altas fueron las mismas tanto para hombres como para mujeres (Grandes grupos 1, 2 y 3) y en el mismo orden. Los grupos con remuneraciones más bajas también coincidieron en hombres y en mujeres (Grandes grupos 5, 6 y 9), pero el orden difiere del observado en los resultados globales. Cabe señalar que para las mujeres del gran grupo 6 el tamaño muestral es menor que 100 trabajadores lo que hace que el resultado no sea fiable y por tanto no se da el dato.

En el Gráfico 14 se observa que en todas las ocupaciones las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres. La menor diferencia se observa en el Gran grupo 1, Directores y gerentes, donde en media es un 19,3% menor. La mayor diferencia está en el Gran grupo 9, Ocupaciones elementales, con un 31,4% menos de salario medio anual.

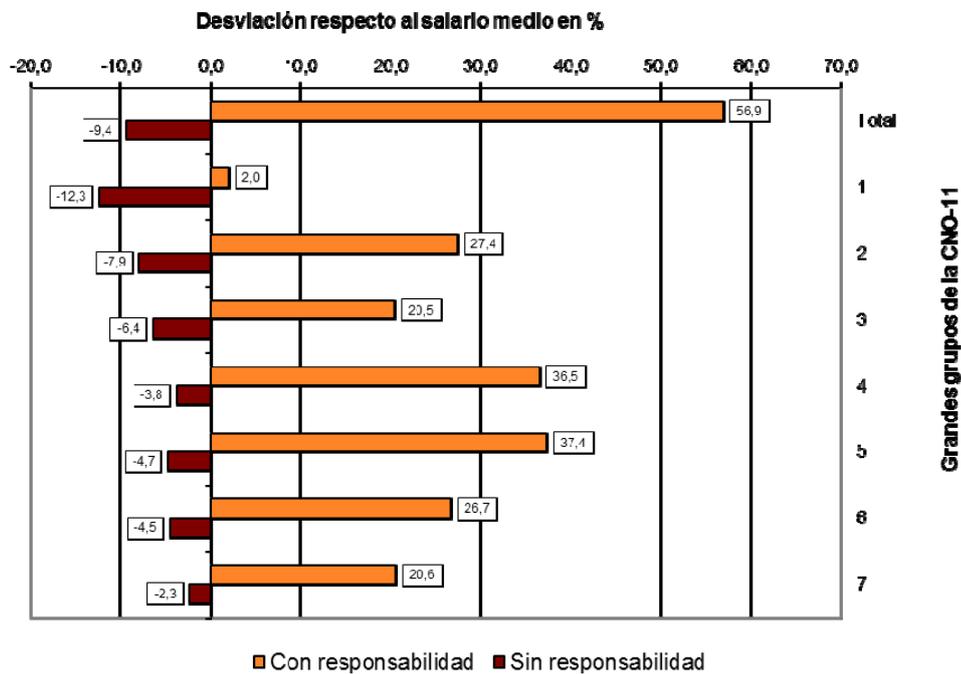
Gráfico 14. Desviación de la ganancia mujer sobre la ganancia hombre en porcentaje



Una característica muy importante ligada a la ocupación es conocer si el trabajador tiene o no responsabilidad sobre otros trabajadores o realiza labores de supervisión y cómo afectan estas tareas al salario. El Gráfico 15 muestra cómo en cada ocupación, el hecho de tener responsabilidad dio lugar a un aumento del salario respecto al salario medio de dicha ocupación. En este caso las mayores diferencias en el salario entre tener o no responsabilidad se alcanzaron en el Gran grupo 5, *Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores*, mientras que es en el Gran grupo 1, *Directores y gerentes*, donde se refleja que hubo menores diferencias en el salario debidas a la responsabilidad.

Hay que señalar, que en las ocupaciones incluidas en los Grandes grupos 8 y 9 de la CNO-11 no hay supervisores de otros trabajadores.

Gráfico 15. Comparación del salario medio anual por ocupación con y sin responsabilidad de supervisión

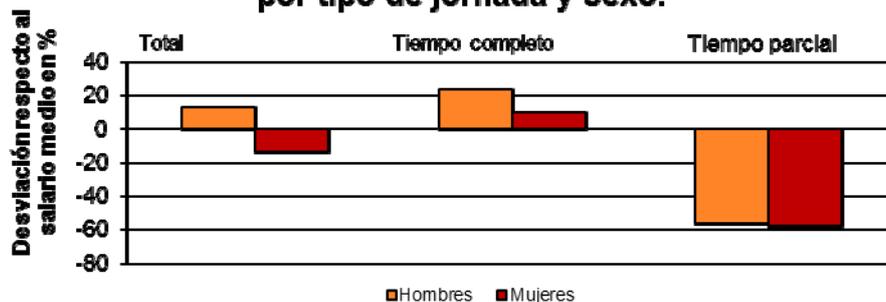


Los Grandes grupos de ocupación siguen siendo muy heterogéneos internamente, por lo que para un mejor estudio de la discriminación salarial es preciso profundizar en la clasificación de ocupaciones y añadir otras variables al estudio, como el tipo de jornada y de contrato.

5 Los salarios y el tipo de jornada

El tipo de jornada es, sin duda, una de las variables determinantes del nivel salarial. En efecto, en las cifras del Gráfico 16, que recoge los salarios anuales de los trabajadores en función de la jornada que realizan, se puede comprobar que el nivel de salario medio anual en la jornada a tiempo parcial fue inferior al 50% del salario medio total, tanto para los hombres (56,1%) como para las mujeres (57,6%).

Gráfico 16. Comparación del salario medio anual por tipo de jornada y sexo.



Sin embargo, esta comparación, que es válida desde el punto de vista de los ingresos de los trabajadores, resulta engañosa si comparamos salarios como "precio de la mano de obra" puesto que los salarios a tiempo completo corresponden a más horas de trabajo que a tiempo parcial. Por esta razón, la ganancia por hora, cuyo análisis se muestra el final de este apartado, se convierte en la variable relevante.

Antes de continuar describiendo los resultados obtenidos por tipo de jornada, hay que destacar que dentro del ámbito investigado el 17,6% de los trabajadores tuvo jornada a tiempo parcial, siendo el 9,8% en el caso de los hombres y el 28,1% de las mujeres.

Destaca la concentración de los salarios de los trabajadores a tiempo parcial. Los Gráficos 17 y 18 muestran esta circunstancia. En el gráfico 17 se observa que los salarios de los trabajadores a tiempo parcial están mucho más concentrados en torno al valor modal, el pico máximo de la curva, y que además este valor es similar en ambos sexos.

Gráfico 17. Funciones de densidad del salario anual por tipo de jornada y sexo

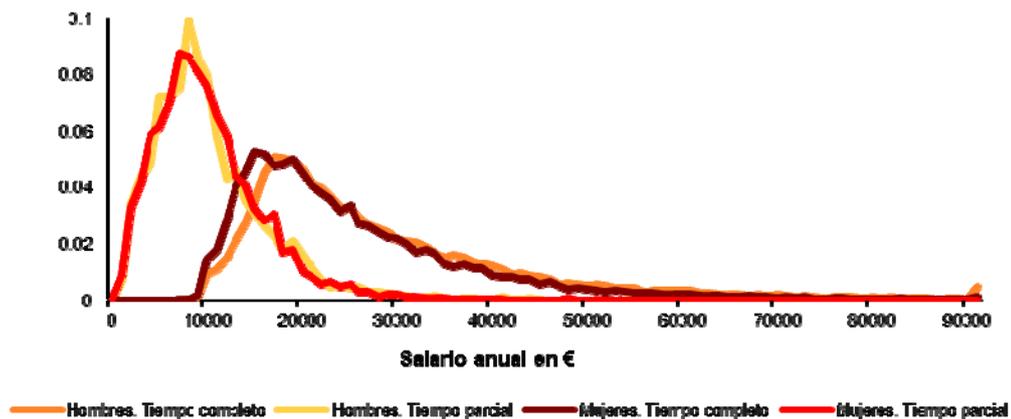
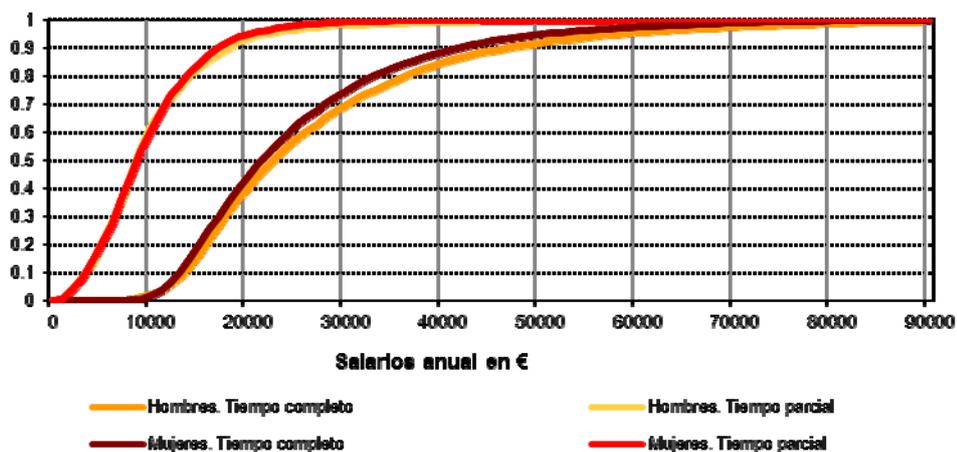


Gráfico 18. Distribución del salario anual por tipo de jornada y sexo



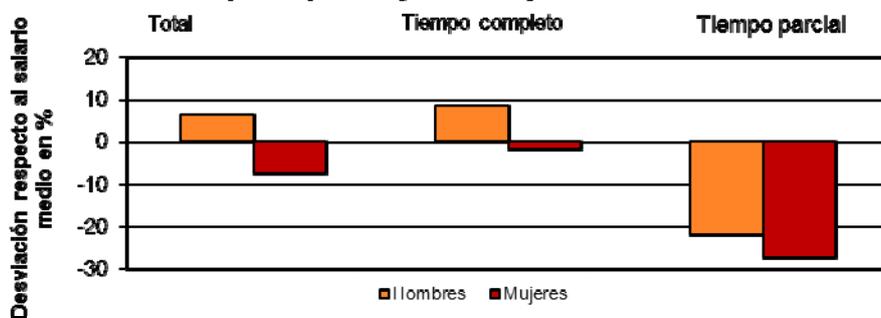
En el Gráfico 18 se observa que poco más del 75% de los trabajadores a tiempo parcial, sean hombres o mujeres, tuvieron unos ingresos en 2014 inferiores a 13.000 euros. Además, el 80% de hombres y mujeres con salarios inferiores presentan una distribución salarial similar (las figuras se superponen).

En cuanto a los trabajadores a tiempo completo, la distribución del salario de las mujeres está a la izquierda de la de los hombres para todos los niveles del salario, lo cual significa que la distribución de las mujeres tiene mayor densidad en valores de niveles salariales menores.

Respecto a la ganancia por hora, en primer lugar hay que recordar que se ha calculado como la ganancia mensual dividida por las horas trabajadas (normales y extraordinarias) del mes de referencia. Como el mes de referencia que se ha utilizado es octubre de 2014, que no se caracteriza por pagos de carácter extraordinario, la ganancia-hora resultante es inferior a la que se obtendría si se utilizaran los datos anuales. La razón de usar este método es que la estimación de las horas trabajadas en el mes de referencia es más precisa que las horas anuales (ver apartado de tiempo de trabajo de la nota metodológica).

La ganancia-hora de los trabajadores a tiempo parcial fue inferior en más de un 20% a la ganancia-hora media, independientemente del sexo, siendo inferior en un 27,5% en el caso de las mujeres y 22% en el de los hombres. Sin embargo, mientras la ganancia-hora de los hombres a tiempo completo fue un 8,6% superior a la de la ganancia media, la de las mujeres fue un 1,7% inferior a la media. Estos resultados están representados en el Gráfico 19.

Gráfico 19. Comparación del salario por hora por tipo de jornada y sexo.



En efecto, mientras que el salario promedio anual femenino fue, como ya se ha comentado un 23,3% menor que el masculino, esta diferencia se reduce al 13% si se considera el salario por hora.

Al igual que se ha estudiado la distribución del salario anual según el tipo de jornada, se estudia a continuación la distribución del salario por hora según la misma variable en los Gráficos 20 y 21.

Si comparamos los gráficos 17 y 20, es decir las funciones de densidad del salario anual y el salario por hora respectivamente, se observa que los picos de las curvas de ganancia por hora por trabajador están mucho más próximos entre sí, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, que para la ganancia anual. Es decir, en términos de precios de la mano de obra, las diferencias del salario según sexo y tipo de jornada no fueron tan elevadas como al realizar la comparación en términos de ingresos anuales.

Gráfico 20. Funciones de densidad del salario por hora según tipo de jornada y sexo

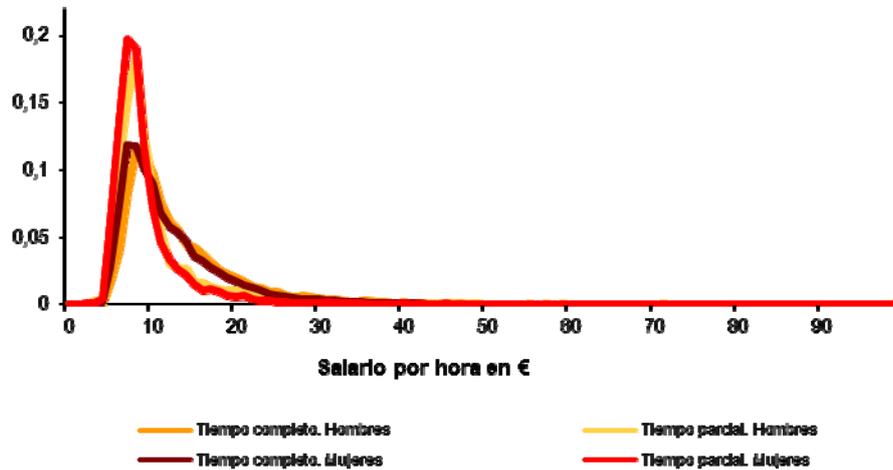
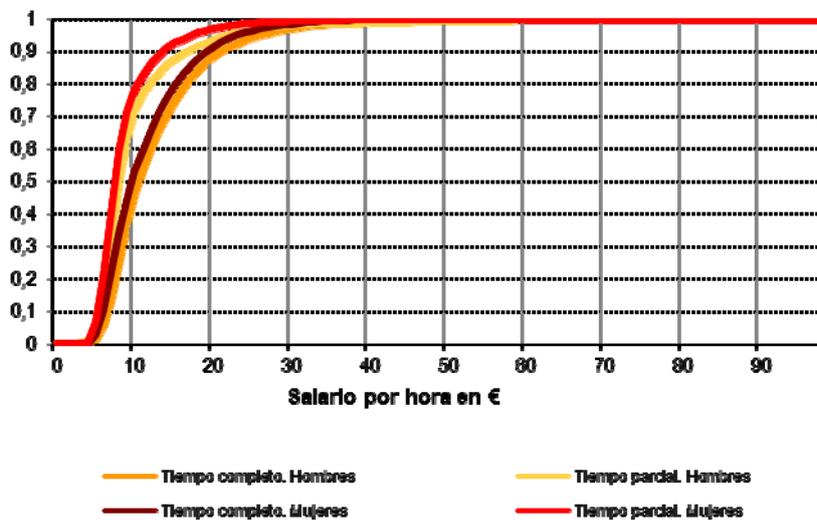


Gráfico 21. Distribución del salario por hora según tipo de jornada y sexo



El Gráfico 21 refleja que más del 75% de las mujeres a tiempo parcial tuvieron una ganancia-hora inferior a 10 euros, mientras que, para ese mismo porcentaje, las mujeres a tiempo completo tuvieron una ganancia inferior a 14 euros. En el caso de los hombres, el 75% de los que trabajaron a tiempo parcial tuvieron una ganancia inferior a 11 euros, siendo de 16 euros para los hombres a tiempo completo.

En el estudio del tipo de jornada se observan menores salarios en el caso de las mujeres tanto en tiempo completo como en tiempo parcial. Sin embargo, si se analiza la ganancia por hora se observan mayores diferencias entre ambos tipos de jornada que entre hombres y mujeres.

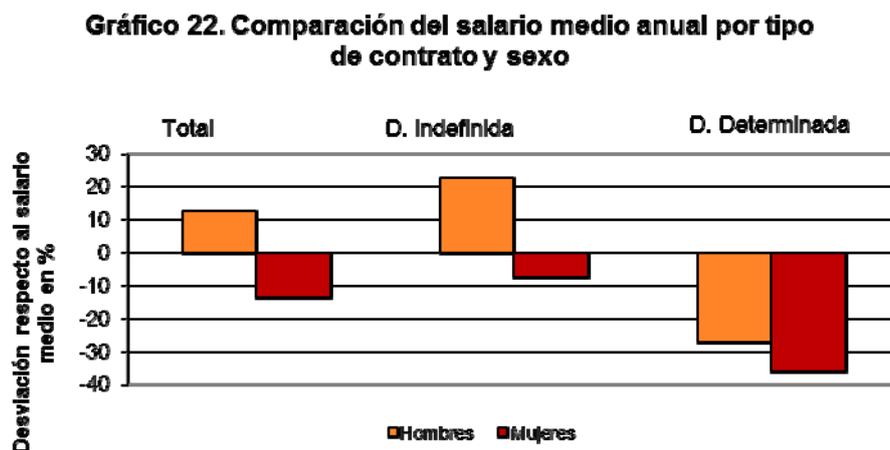
6 Los salarios y el tipo de contrato

A efectos de la encuesta se han considerado dos tipos de contrato, los contratos de duración indefinida y los de duración determinada.

Para poder establecer comparaciones entre trabajadores con contrato de duración indefinida y duración determinada, se ha ajustado el salario de aquellos trabajadores que no permanecieron todo el año en el centro de trabajo. Para ello se les ha asignado un salario anual equivalente al que hubieran percibido de haber estado trabajando durante todo el año en las mismas condiciones.

Los trabajadores con un contrato de duración determinada tuvieron un salario medio anual inferior en un 36,6% al de los contratados indefinidos y un 31,4% inferior al salario medio global. Diferenciando por sexo, los hombres con contrato indefinido tuvieron un salario superior al salario medio anual en un 22,5% siendo en el caso de la duración determinada inferior en un 27%. En las mujeres el salario fue inferior al salario medio independientemente del tipo de contrato, siendo un 7,5% menor para los contratos indefinidos y un 35,9% para los de duración determinada. La representación de este análisis está en el Gráfico 22.

Una característica a destacar es que la proporción de hombres y mujeres por tipo de contrato es similar, siendo superior al 78% el número de contratados con duración indefinida en ambos casos.



En el Gráfico 23 se observa en primer lugar una gran irregularidad en las densidades según el tipo de contrato. Las menores ganancias anuales correspondieron mayoritariamente a los contratos de duración determinada para las mujeres. Por el contrario los hombres con contrato de duración indefinida fueron los menos frecuentes en ganancias bajas y los más frecuentes en las mayores ganancias.

Este hecho se refleja más claramente en el Gráfico 24 donde la curva más a la izquierda (menores ganancias) es la de las mujeres con contrato de duración determinada mientras que la que se encuentra más a la derecha es la de los hombres con contrato indefinido.

Gráfico 23. Funciones de densidad del salario anual por tipo de contrato y sexo

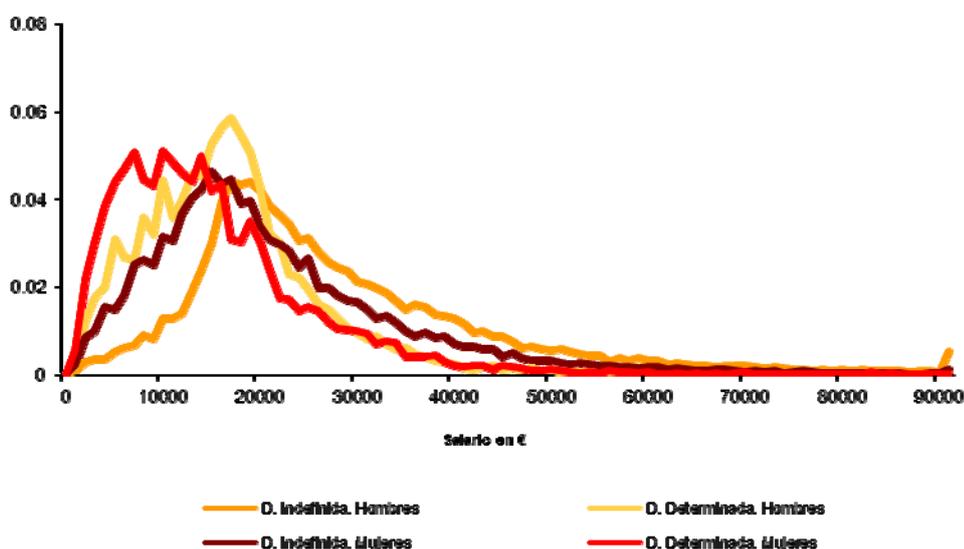
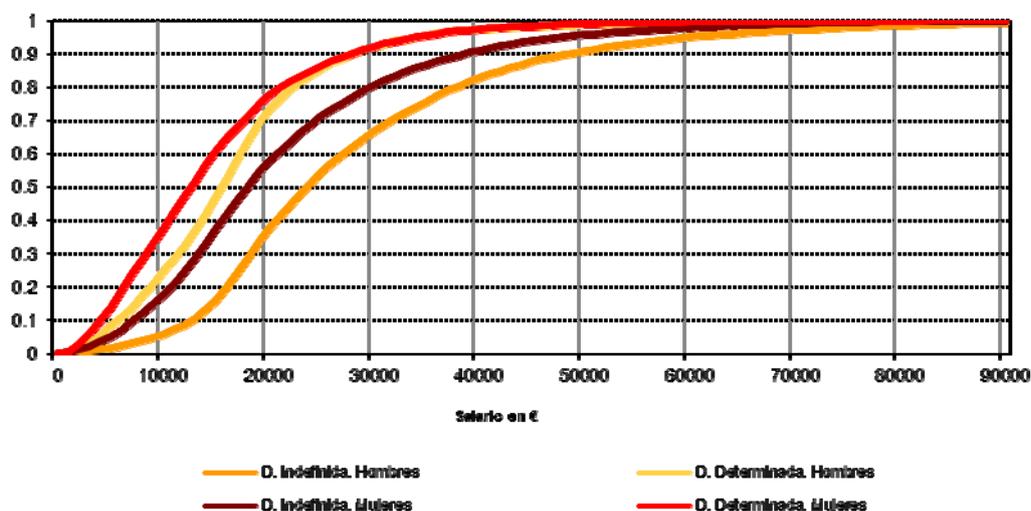


Gráfico 24. Distribución del salario anual por tipo de contrato y sexo



Otra observación interesante del Gráfico 24 es la diferencia de los niveles salariales según el tipo de contrato y el sexo. Por ejemplo el 50% de trabajadores con menor remuneración anual en el caso del contrato de duración determinada tienen un salario anual menor a 13.000 euros las mujeres y a 16.000 euros los hombres. En el caso del contrato de duración indefinida, el 50% de trabajadores tiene un salario anual menor a 18.000 euros las mujeres y a 24.000 euros los hombres.

En los salarios más altos, mientras un 17,2% de los hombres con contrato indefinido tuvo un salario anual superior a 40.000 euros, tan sólo un 8,9% de las mujeres con ese mismo tipo de contrato superaron esa cantidad. En el caso de los contratos con duración determinada el porcentaje fue del 2,6% en ambos casos.

En las ganancias por hora, representadas en el Gráfico 25, se observan menores diferencias tanto entre hombres y mujeres como entre la duración indefinida y la determinada que cuando las comparaciones se realizan con el salario anual. Esto mismo se observa no sólo en los valores medios sino también en las distribuciones representadas en los Gráficos 26 y 27 donde están las funciones de densidad y de distribución respectivamente.

Gráfico 25. Comparación del salario medio por hora por tipo de contrato y sexo

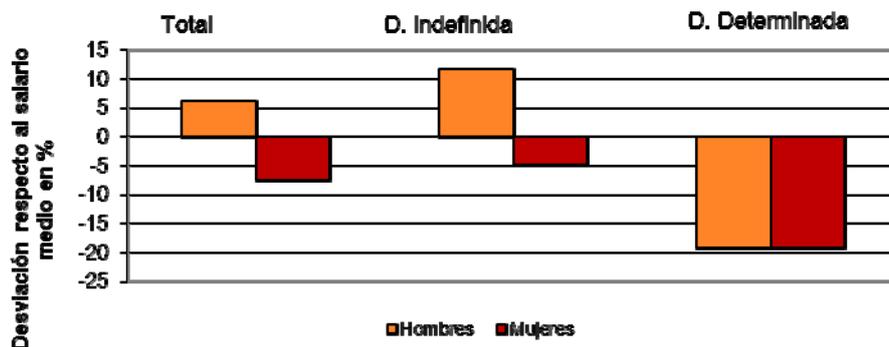


Gráfico 26. Funciones de densidad del salario por hora según tipo de contrato y sexo

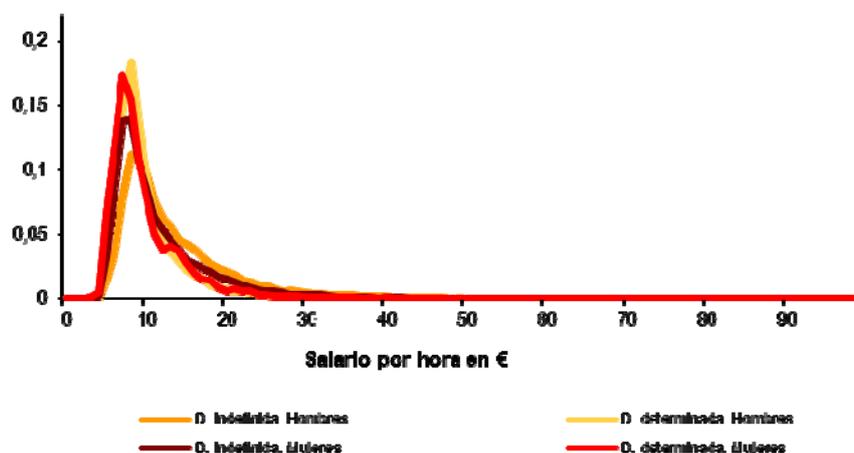
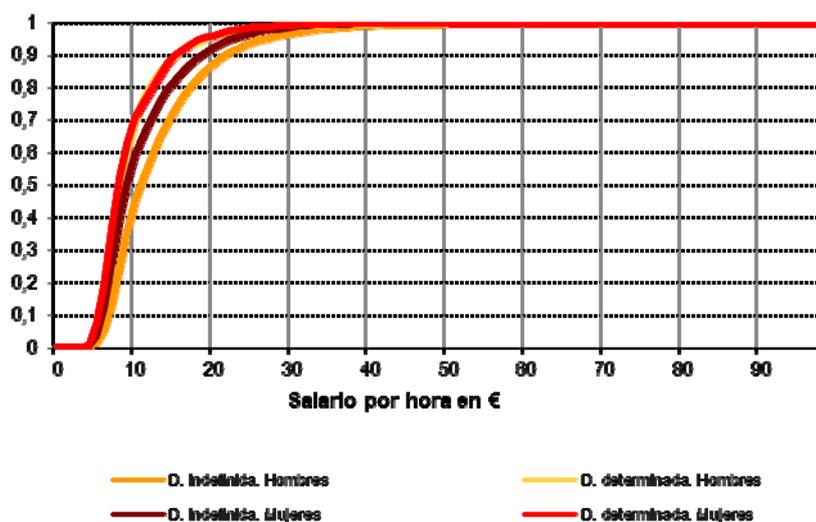


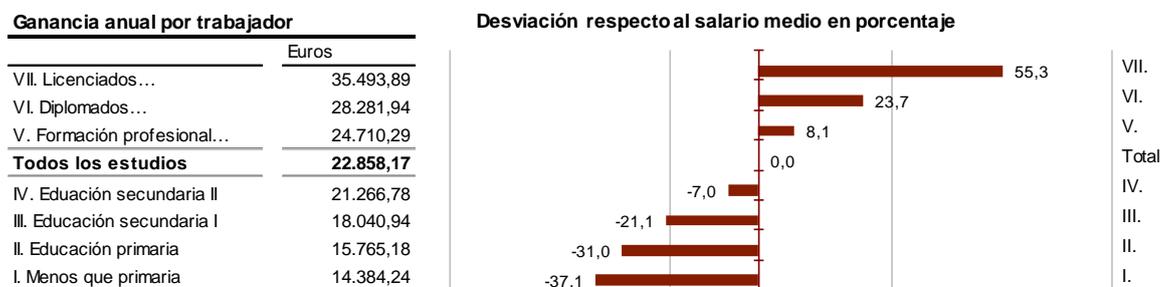
Gráfico 27. Distribución del salario por hora según tipo de contrato y sexo



7 Los salarios y el nivel de estudios

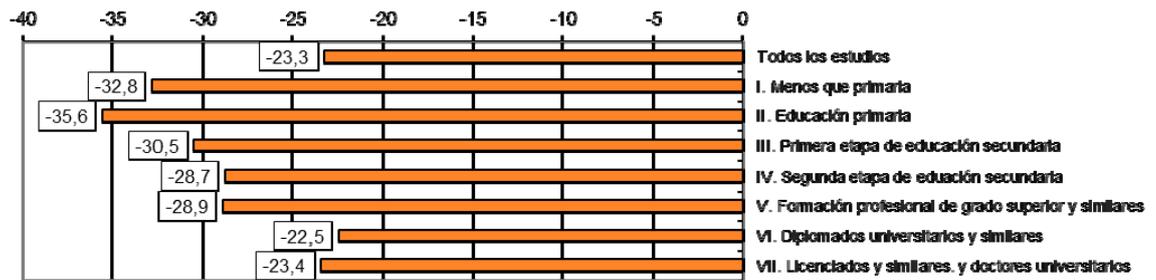
La educación, junto con la variable ocupación, es una de las características más relevantes a la hora de estudiar las ganancias de un trabajador. Las diferencias salariales entre trabajadores con distintas titulaciones oficiales son lógicamente muy notables. El salario anual se ve aumentado a medida que aumenta el nivel educativo como se observa en el Gráfico 28. Los trabajadores sin estudios o que no han completado la Educación Primaria tuvieron una remuneración inferior en un 37,1% al salario medio, mientras que los licenciados universitarios percibieron un salario anual un 55,3% superior a la media. A partir de formación profesional de grado superior la remuneración superó al salario medio.

Gráfico 28. Ganancia anual por nivel de estudios



La diferencia entre hombres y mujeres queda patente al comparar trabajadores homogéneos en la titulación en el Gráfico 29. El salario medio de las mujeres estuvo más de un 20% por debajo del salario medio de los hombres en cualquier nivel de estudios. Las mayores diferencias relativas entre el salario de hombres y mujeres se observan en el nivel de *Educación Primaria y Menos que Primaria*, mientras que las menores diferencias estuvieron en los grupos de *Diplomados y Licenciados universitarios*.

Gráfico 29. Desviación de la ganancia mujer sobre la ganancia hombre en porcentaje



Los Gráficos 30, 31 y 32 muestran la distribución de salarios según el nivel de estudios alcanzado. En ellos se aprecia la gran diferencia entre los niveles bajos y los niveles altos de estudios. En el caso de los hombres, se observa en el gráfico 31 cómo más del 50% de los titulados superiores superaron los 35.000 euros de salario bruto en 2014. Un 3,2% de los hombres trabajadores sin estudios ganaron más de esa cantidad. En el caso de las mujeres, un 50% de las licenciadas superaron los 28.000 euros brutos anuales, mientras que apenas un 1,2% de las trabajadoras sin estudios lograron sobrepasar esos ingresos.

Destaca la similitud de las curvas correspondientes a los estudios de primaria y primer ciclo de secundaria, que prácticamente se superponen en el caso de las mujeres (gráfico 32).

Gráfico 30. Distribución del salario bruto anual por niveles de estudios

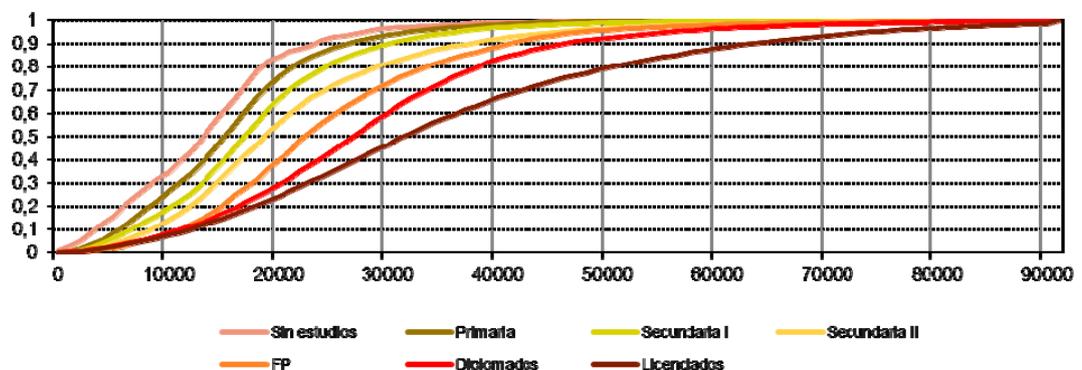


Gráfico 31. Distribución del salario bruto anual por niveles de estudios. Hombres

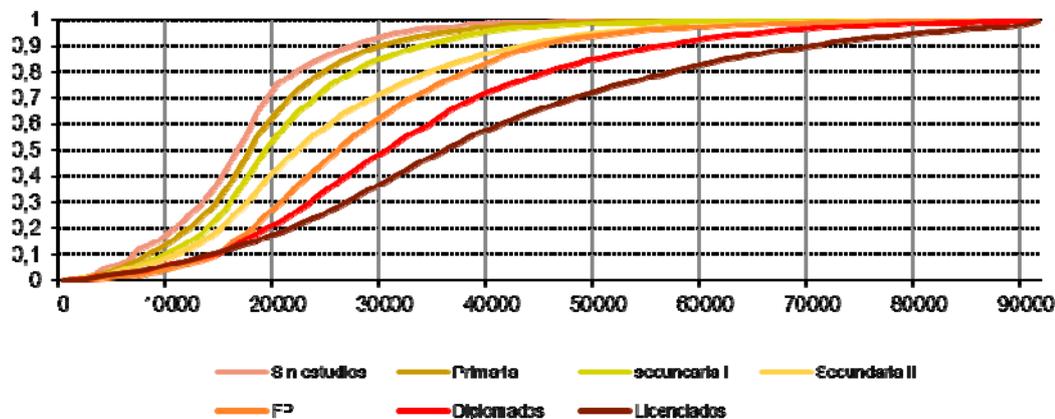
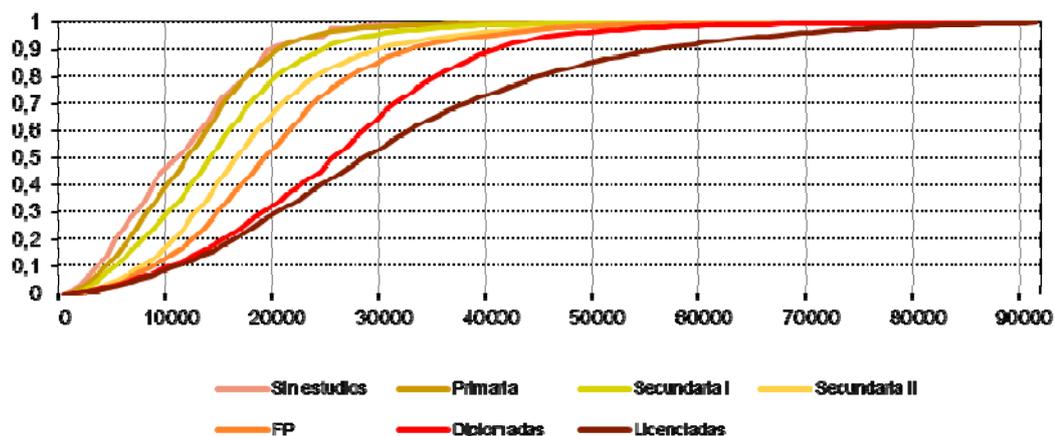


Gráfico 32. Distribución del salario bruto anual por niveles de estudios. Mujeres



8 Los salarios y la edad

Como puede observarse en el Gráfico 33, hay una relación positiva entre la edad de los trabajadores y el nivel salarial. Aunque no existe un complemento salarial por edad, sí lo hay por antigüedad en la empresa. La antigüedad será objeto de estudio en el punto siguiente. Sin embargo, hay que señalar que estas dos variables están estrechamente relacionadas ya que los trabajadores con más edad serán, en general, los que tengan también mayor antigüedad.

Pero además, los trabajadores cambian de puesto de trabajo con el tiempo, y en la mayoría de los casos lo hacen mejorando sus condiciones económicas debido a la valoración de la experiencia adquirida con la edad.

El gráfico muestra cómo las líneas de los hombres y de las mujeres se alejan con la edad. Las diferencias salariales por sexo fueron mayores a medida que aumenta la edad de los trabajadores, salvo en el último tramo. En las edades inferiores y superiores, el comportamiento de la curva es algo errático. La muestra es reducida y eso provoca la disminución de fiabilidad estadística de los resultados.

Gráfico 33. Ganancia media anual por edad en años cumplidos y por sexo

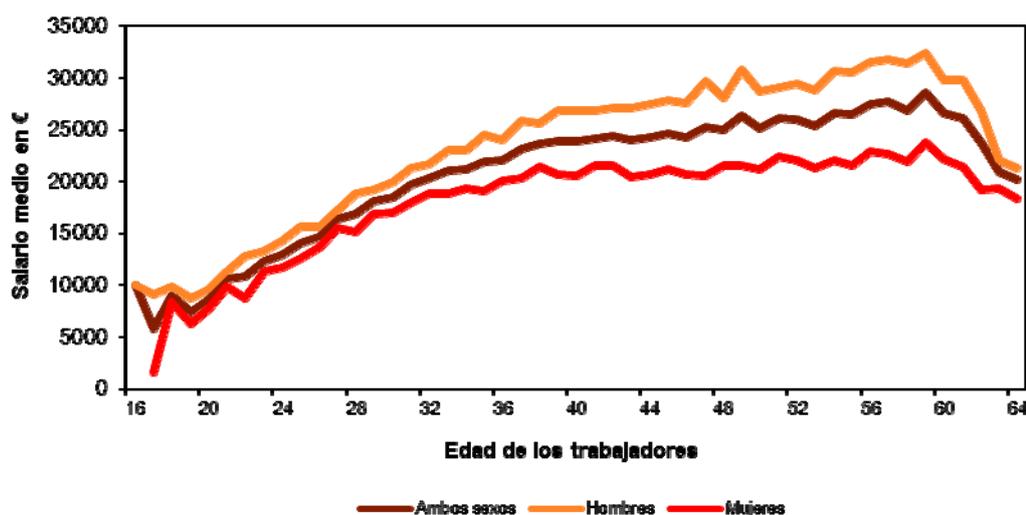


Tabla 3. Principales resultados por grupos de edad

	Salario bruto anual			Ratio Mujer/Hombre
	Total	Hombres	Mujeres	
TODAS LAS EDADES	22.858,17	25.727,24	19.744,82	76,7
Menos de 20 años	7.732,36	9.060,68	6.577,38	72,6
De 20 a 24 años	11.835,07	13.072,04	10.603,52	81,1
De 25 a 29 años	16.305,61	17.634,95	15.019,71	85,2
De 30 a 34 años	20.208,67	21.924,81	18.435,40	84,1
De 35 a 39 años	22.920,46	25.392,10	20.324,74	80,0
De 40 a 44 años	24.132,53	27.068,98	20.953,82	77,4
De 45 a 49 años	25.078,78	28.787,48	21.101,20	73,3
De 50 a 54 años	25.819,99	29.302,92	21.786,77	74,4
De 55 a 59 años	27.360,02	31.451,87	22.482,92	71,5
De 60 a 64 años	24.091,36	26.665,12	20.460,53	76,7
65 y más años	23.854,21	31.005,29	15.756,77	50,8

9 Los salarios y la antigüedad en la empresa

Por lo apuntado en el apartado anterior, tiene sentido el estudio de la dependencia del salario con la antigüedad en la empresa, en parte debido a que existe un complemento salarial ligado específicamente a la antigüedad, pero no sólo por esta razón, sino porque se supone que con la experiencia ganada en la empresa se asciende dentro de la escala de responsabilidades y de retribuciones. En el Gráfico 34 se observa esa tendencia al aumento del salario con la antigüedad.

Hay que hacer notar que la muestra se reduce paulatinamente con los años de antigüedad, por lo que los resultados del final del gráfico deben ser interpretados con cautela.

Gráfico 34. Ganancia media anual por antigüedad en la empresa en años cumplidos y por sexo

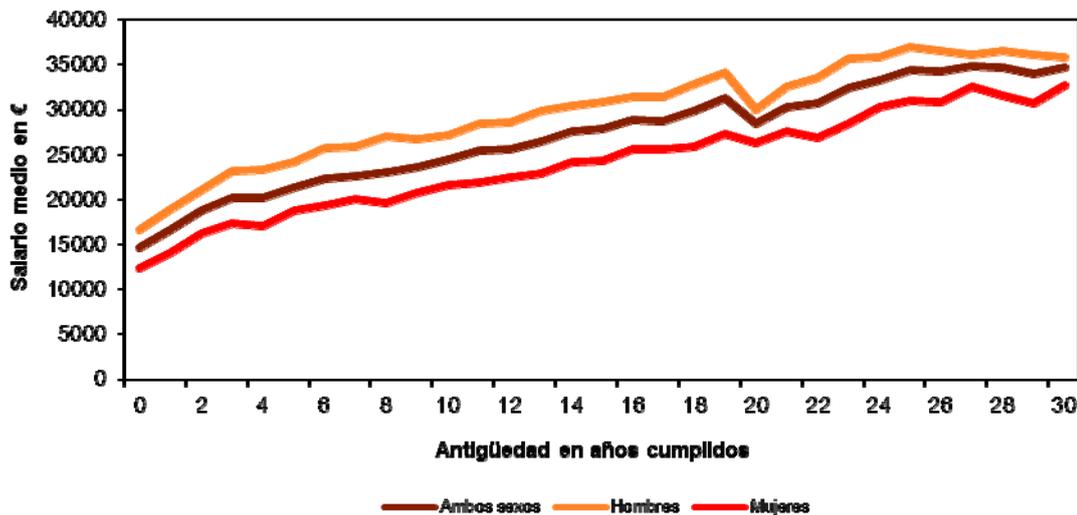


Tabla 4. Principales resultados por antigüedad

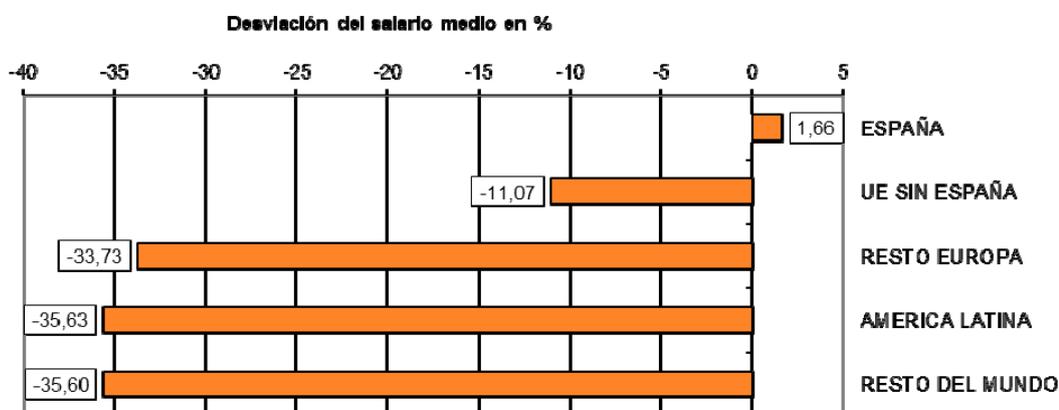
	Salario bruto anual			Ratio Mujer/Hombre
	Total	Hombres	Mujeres	
TOTAL NACIONAL	22.858,17	25.727,24	19.744,82	76,7
Menos de 1 año	14.728,59	16.676,86	12.451,70	74,7
De 1 a 3 años	18.174,43	20.608,61	15.615,77	75,8
De 4 a 10 años	22.452,23	25.673,72	19.560,54	76,2
De 11 a 20 años	27.475,66	30.421,49	24.024,48	79,0
De 21 a 29 años	33.160,61	35.617,82	29.781,71	83,6
30 y más años	33.872,92	35.738,78	30.840,57	86,3

10 Los salarios y la nacionalidad

Solamente un 5% de la muestra tiene nacionalidad extranjera, por lo que los resultados de este apartado deben tomarse con precaución, especialmente los referentes a trabajadores procedentes de los países de Europa que no pertenecen a la Unión Europea.

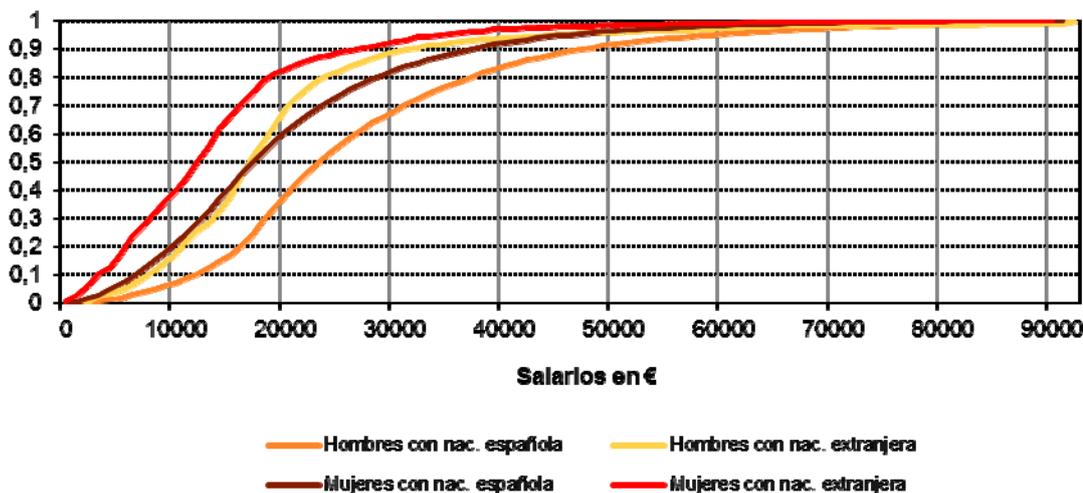
Como se observa en el Gráfico 35, sólo los trabajadores nacionales tuvieron un salario superior a la media. El resto de trabajadores de la Unión Europea tuvo un salario inferior en un 11,7% a la media, mientras que el resto de nacionalidades tuvieron un salario inferior a la media en más del 30%.

Gráfico 35. Comparación salario medio anual por nacionalidad



El Gráfico 36 muestra la distribución del salario anual por nacionalidad y sexo. Puede decirse que el colectivo más favorecido son los hombres españoles, siendo las mujeres extranjeras las menos remuneradas. Las curvas de las mujeres españolas y los hombres extranjeros se cruzan entre sí.

Gráfico 36. Distribución del salario anual por nacionalidad.



Más del 50% de los hombres trabajadores españoles ganaron más de 22.000 euros en el año 2014. Para dicho salario medio de referencia existe un 33% de las mujeres españolas que lo igualaron o superaron, y equivalentemente para un 21% de los hombres y 15,5% de las mujeres con nacionalidad extranjera.

Para las retribuciones más altas, a partir de 60.000 euros, el porcentaje de hombres españoles con retribuciones anuales superiores a esa cifra en 2014 fue del 4,3% mientras que solo el 2,6% de hombres extranjeros superaron dicha cantidad. En el caso de las mujeres, tan solo un 1,8% de las trabajadoras españolas tuvo un salario superior a los 60.000 euros siendo de un 0,9% en el caso de las mujeres extranjeras.

11 Composición del salario mensual

El período habitual de devengo es el mes. Sin embargo, la existencia de pagos cuyo periodo de vencimiento es superior al mes (pagos extraordinarios) aconseja no usarlo como única referencia, especialmente al comparar niveles salariales.

En esta encuesta el salario mensual se ha utilizado para analizar su composición según conceptos retributivos (salario base, complementos salariales). El análisis de las diferencias salariales según las distintas variables, como se ha visto en los apartados anteriores, se ha realizado con el salario anual.

La cuantía y frecuencia de las llamadas “pagas extraordinarias” varía de unos trabajadores a otros. El caso más común consiste en la percepción de dos pagas extras en el año, la de verano y la de Navidad; pero es conocido que en ciertos sectores de actividad se perciben tres, cuatro o incluso seis gratificaciones extraordinarias en el año, que pueden recibir distintos nombres (de beneficios, de convenio, de resultados, etc).

Por otra parte, ciertas profesiones van acompañadas de retribuciones “irregulares”, en el sentido de que su cuantía no se conoce de antemano, como son las primas o bonificaciones de vendedores, o los complementos por trabajo nocturno, en fin de semana o a turnos, o las mismas horas extraordinarias.

El abanico de complementos salariales, o de percepciones salariales en general, es enorme y la encuesta no puede aislar todos ellos. Por eso se ha considerado suficiente desde el punto de vista estadístico, y siempre para facilitar la comparación del salario mensual, el establecer cuatro categorías de pagos:

- La parte fija de la retribución mensual: salario base.
- Los complementos salariales, distinguiendo el total de complementos y los pluses de nocturnidad, turnicidad y de trabajo en días festivos.
- Los pagos por horas extraordinarias.
- Las pagas extraordinarias recibidas en el mes de octubre.

En la Tabla 5 se presenta la composición del salario medio mensual desglosado.

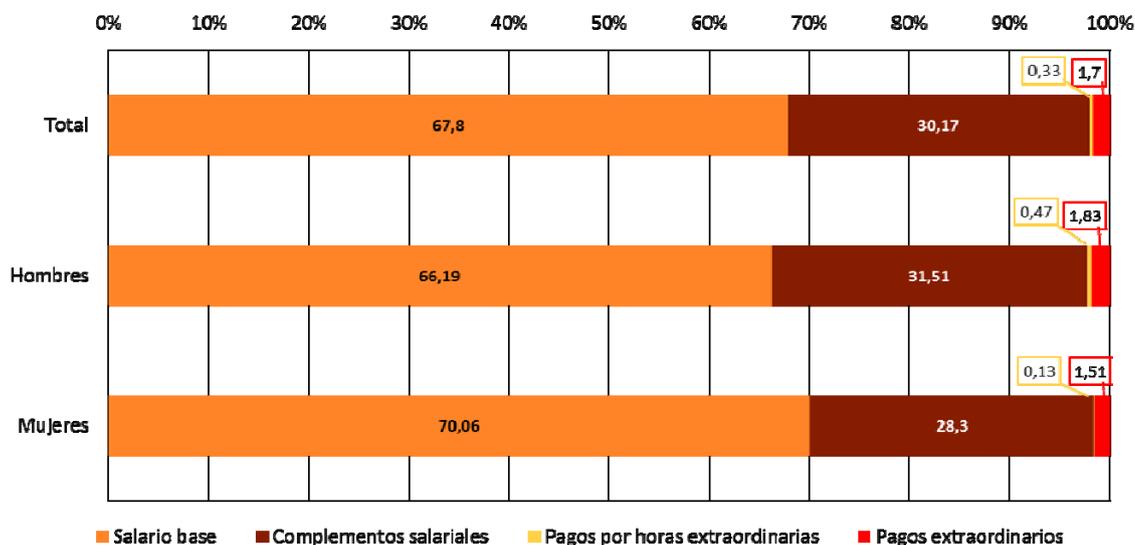
Tabla 5. Composición del salario medio mensual
(euros)

Salario base	1.177,15
+ Complementos salariales	523,83
+ Pagos por horas extraordinarias	5,65
Salario ordinario	1.706,63
+ Pagos extraordinarios	29,53
Salario Bruto	1.736,16
- Contribuciones a la Seguridad Social *	110,88
- Retenciones IRPF	268,40
Salario neto	1.356,88

* A cargo del trabajador

En el Gráfico 37 se observa la composición del salario medio para el total y por sexos en el mes de octubre de 2014. El salario base fue el componente principal del salario total. Alcanza el 66,2% en el caso de los hombres y el 70,1% en el de las mujeres. Esta diferencia guarda relación con las diferencias salariales entre hombres y mujeres. De hecho, la composición del salario varía, en general, con el nivel salarial. A mayor salario, mayor peso de los complementos salariales.

Gráfico 37. Composición del salario bruto mensual por sexos

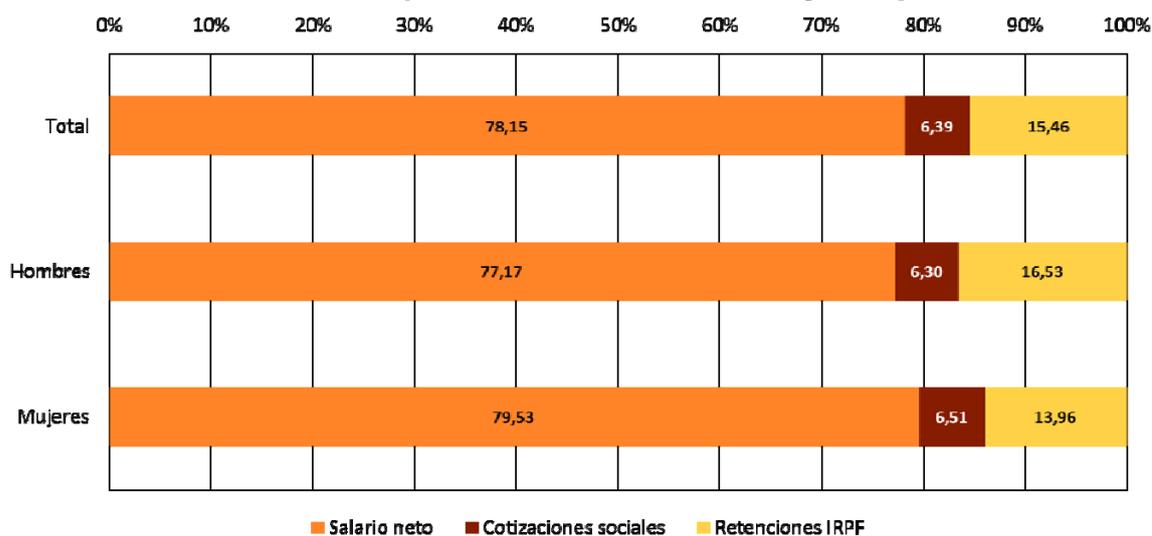


Los pagos extraordinarios tuvieron un peso del 1,8% en los hombres y del 1,5% en las mujeres. Su escasa importancia se debe a la elección del mes de octubre para obtener el salario mensual, que, como ya se ha comentado, no se caracteriza por pagos ni periodos de ausencia de carácter estacional, permitiendo obtener unas ganancias mensuales "normales u ordinarias".

Los pagos por horas extraordinarias fueron los menos importantes en la composición del salario, no suponiendo más del 3% para ningún tipo de ocupación ni en ninguna actividad económica, salvo en las actividades de seguridad e investigación donde supusieron el 5,5% del salario bruto.

La descomposición del salario en bruto y neto se muestra en el Gráfico 38. Las diferencias en porcentaje que supuso el salario neto frente al bruto entre hombres y mujeres se justifican por los distintos salarios medios en ambos colectivos y por el efecto lógico del impuesto de la renta, de tipo progresivo con el salario.

Gráfico 38. Descomposición del salario en bruto y neto por sexos

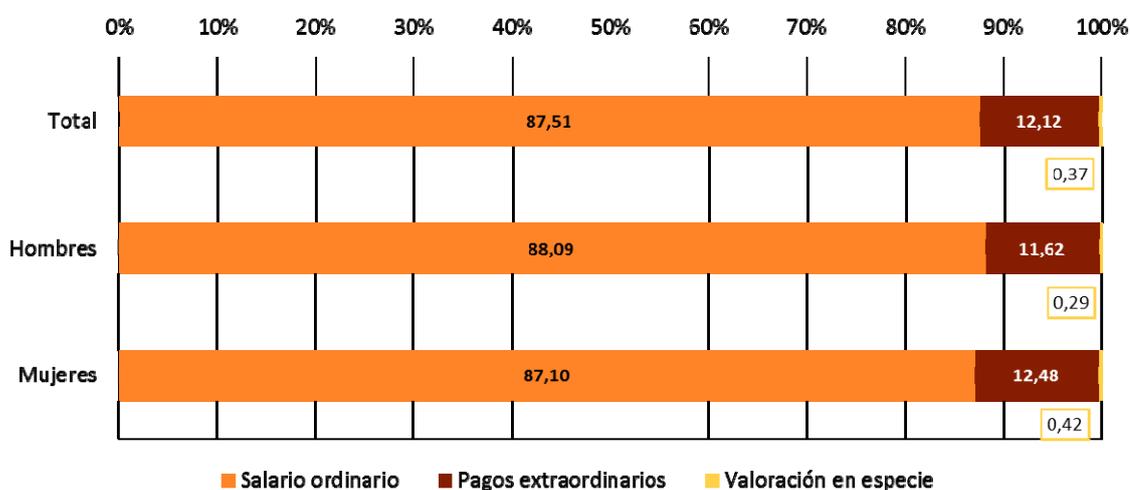


12 Composición del salario anual

La composición del salario anual se ha estudiado desde el punto de vista de la periodicidad de los pagos, distinguiendo entre pagos de periodicidad mensual o salario ordinario y pagos de periodicidad superior al mes o pagos extraordinarios. También se ha distinguido la parte recibida en especie.

Como se observa en el Gráfico 39, no se aprecian diferencias significativas entre sexos en cuanto a la composición porcentual del salario anual.

Gráfico 39. Composición del salario bruto anual por sexos



13 Otras variables

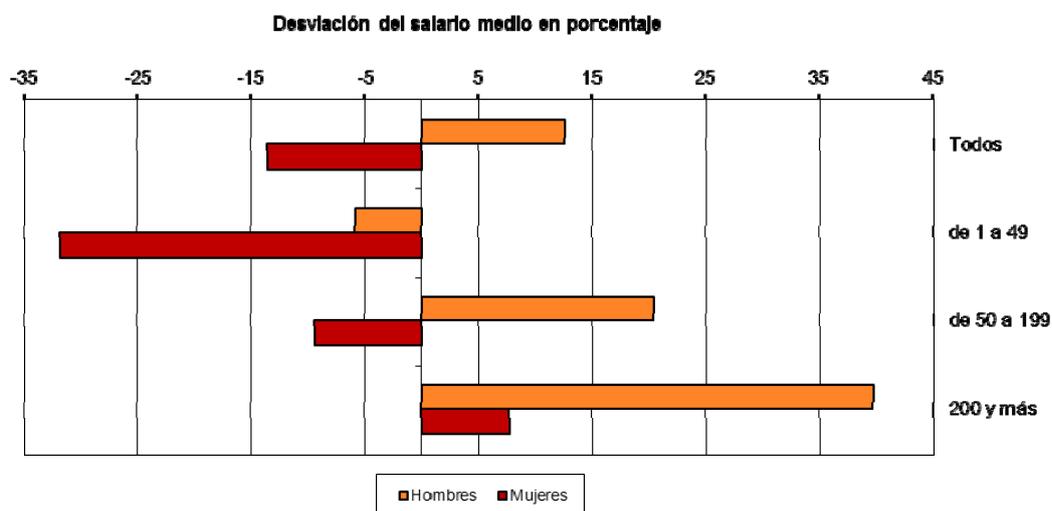
Hasta el momento las variables que se han estudiado son las que caracterizan al trabajador. Sin embargo, existen en la encuesta otras variables que afectan al salario y que están relacionadas directamente con la empresa o el centro de trabajo en el que desempeñan su actividad los trabajadores. A continuación se presentan los resultados para las cuatro variables principales: 1) tamaño del centro de trabajo, 2) ámbito del convenio colectivo, 3) mercado de destino y 4) el tipo de control.

Para estas variables, además del análisis habitual, se añade cierta información de interés como por ejemplo el índice de Gini.

13.1 Tamaño del centro de trabajo

Respecto al tamaño del centro de trabajo, en el Gráfico 40 se observan las diferencias respecto al total. La relación que se desprende es evidente: el salario aumentó con el tamaño de la unidad y ese incremento fue mayor en los hombres que en las mujeres.

Gráfico 40. Comparación del salario medio anual por tamaño del centro de trabajo



Con el objetivo de ver mejor las diferencias entre los salarios de hombres y mujeres desglosando según el tamaño del centro de trabajo se presenta el Gráfico 41. En dicho gráfico se ve de forma clara la disminución de las diferencias entre sexos con el aumento del tamaño del centro de trabajo. Es decir, a mayor número de trabajadores, menor diferencia en el salario medio entre hombres y mujeres.

Gráfico 41. Desviación de la ganancia de la mujer sobre la ganancia del hombre por tamaño del centro de trabajo



En la Tabla 6 se presentan algunas medidas de interés sobre el salario bruto anual según el tamaño del centro de trabajo. Destaca que el Índice de Gini disminuyó con el tamaño de la unidad, por lo que se puede decir que hay menor desigualdad en las empresas más grandes.

El rango de los salarios (mayor salario menos menor salario) es similar en las empresas medianas y grandes.

Tabla 6. Medidas resumen del salario bruto según tamaño del centro de trabajo

	Total	de 1 a 49	de 50 a 199	200 y más
Índice Gini	34,70	34,90	32,21	31,05
Media	22.858,17	18.830,77	24.367,80	28.065,44
Mediana	19.263,78	16.363,84	21.324,61	24.818,30
Rango	3.520.986,72	740.852,69	3.124.506,60	3.520.852,18
%trabajadores	100,00	31,58	26,09	42,32

A continuación vemos la distribución de los salarios desglosando por tamaño del centro de trabajo y por sexo. En los siguientes gráficos se tienen las funciones de densidad donde destacan asuntos como los siguientes:

Gráfico 42.1 para centros de trabajo pequeños (1-49 trabajadores): por un lado destaca la asimetría a la derecha de la distribución de los salarios de las mujeres, lo que significa que hubo muchas más mujeres con salarios bajos en esos centros que con salarios altos. En el caso de los hombres la distribución presenta una gran concentración en torno al valor modal (pico máximo) por tanto hubo poca variabilidad en los salarios de los hombres en estos centros.

Gráfico 42.2 para centros de trabajo medianos (50-199 trabajadores): se tienen distribuciones muy similares para hombres y mujeres con la salvedad de que la de las mujeres está ligeramente desplazada hacia la izquierda, es decir hacia valores inferiores del salario. Ambas son asimétricas a la derecha.

Gráfico 42.3 para centros de trabajo grandes (más de 200 trabajadores): se observa mucha más variabilidad que para el resto de tamaños. Aunque en estos centros es donde aparecen menores diferencias entre sexos al comparar el salario medio, si observamos las distribuciones se aprecia que hubo una gran diferencia entre hombres y mujeres. Podemos ver que en los salarios por debajo de la media las frecuencias son mucho más bajas para los hombres que para las mujeres mientras que en los salarios por encima de la media ocurre al contrario.

Con el objetivo de mostrar con mayor claridad las diferencias debidas al tamaño, en el Gráfico 43 se muestran las funciones de distribución correspondientes. Se observa lo que ya se venía comentando: el salario aumenta con el tamaño de la unidad.

Gráfico 42.1. Funciones de densidad del salario anual por sexo para tamaño del centro de trabajo de 1 a 49 trabajadores

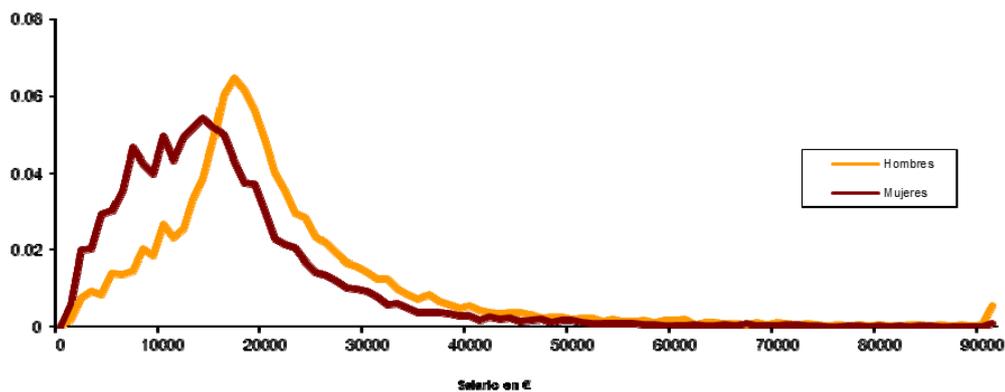


Gráfico 42.2. Funciones de densidad del salario anual por sexo para tamaño del centro de trabajo de 50 a 199 trabajadores

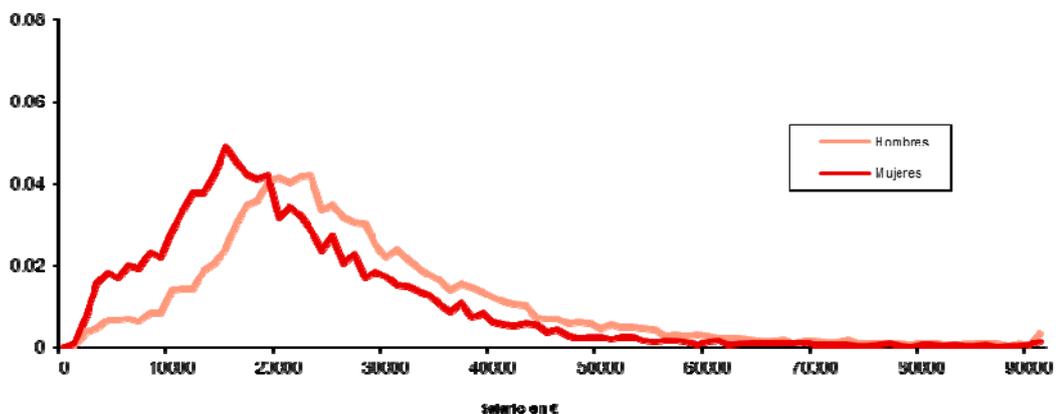


Gráfico 42.3. Funciones de densidad del salario anual por sexo para tamaño del centro de trabajo de 200 y más trabajadores

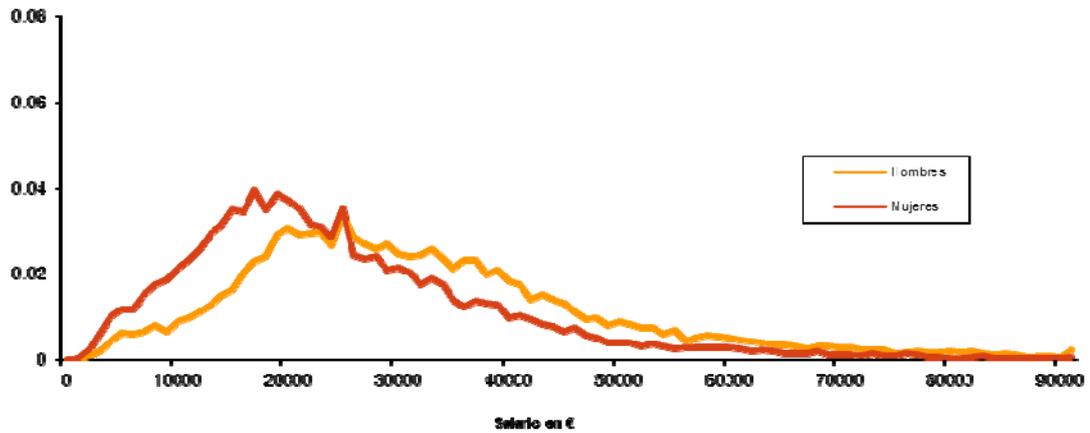
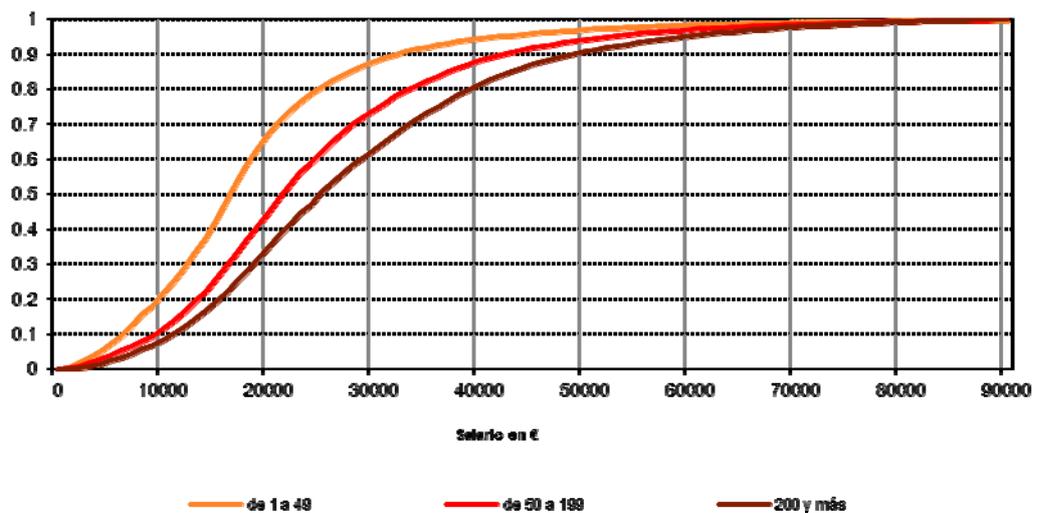


Gráfico 43. Distribución del salario anual por tamaño del centro de trabajo



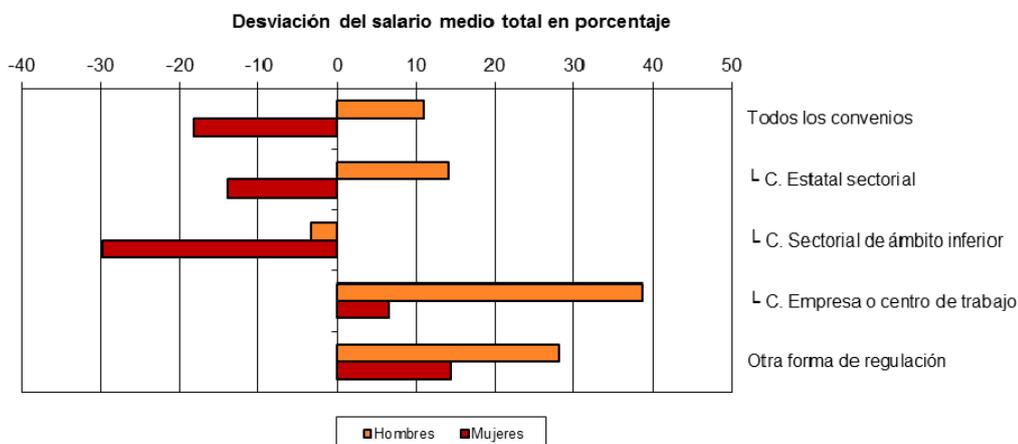
13.2 *Ámbito del convenio colectivo*

La negociación colectiva también afecta al salario de los trabajadores. En la encuesta se recoge si existe convenio colectivo (y cual en concreto: estatal sectorial, sectorial de ámbito inferior o de empresa o centro de trabajo) o si, por el contrario, no existe convenio colectivo (otra forma de regulación).

Como puede observarse en el Gráfico 44, los salarios medios más elevados aparecieron en los centros de trabajo adscritos a convenios de empresa, salvo en el caso de las mujeres para las que los salarios superiores aparecieron en los centros con *Otra forma de regulación*. Los convenios más desfavorables, tanto para hombres como para mujeres, fueron los que se recogen bajo el epígrafe

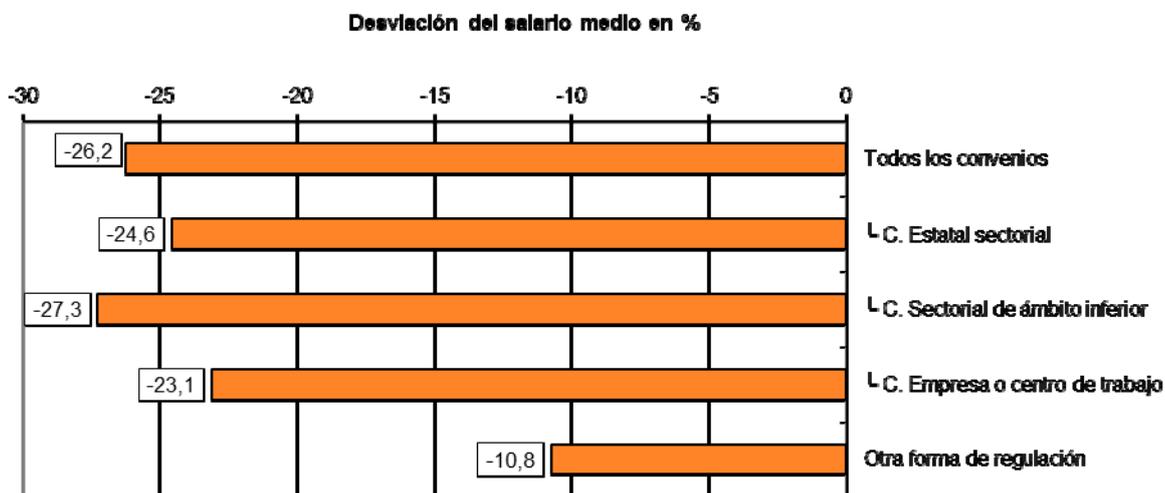
Sectorial de ámbito inferior, que engloba los acuerdos interprovinciales, provinciales y comarcales, entre otros.

Gráfico 44. Comparación del salario medio anual por ámbito del convenio colectivo



En lo que se refiere a las diferencias entre sexos en los diferentes tipos de convenios, se observa en el Gráfico 45 que en el caso de no existir convenio colectivo (otra forma de regulación) es cuando menos diferencias se han observado en los salarios medios.

Gráfico 45. Desviación de la ganancia de la mujer sobre la ganancia del hombre por ámbito de convenio colectivo



En la Tabla 7 presentamos las medidas resumen para esta variable. Se observa que tanto la media como mediana con mayor valor se presentó en el caso de convenio de empresa o centro de trabajo, además para ese mismo tipo de convenio el índice de Gini es el más bajo (menor desigualdad) de entre todos los convenios.

Cabe señalar que el menor índice de Gini se obtuvo en otra forma de regulación, aunque este resultado debe tomarse con cautela debido al bajo número de trabajadores, un 9,3% del total.

Tabla 7. Medidas resumen del salario bruto según convenio colectivo

	Índice Gini	Media	Mediana	Rango	%trabaj.
Total	34,70	22.858,17	19.263,78	3.520.986,72	100,0
Todos convenios	34,95	22.264,77	18.660,07	3.520.986,72	90,7
Estatal	35,72	22.898,52	18.509,11	3.124.681,47	30,0
Sectorial	33,88	19.248,35	16.978,06	1.098.164,27	35,8
Empresa o centro	30,75	28.674,21	25.301,41	3.520.852,18	24,9
Otra forma de regulación	30,39	27.457,84	25.119,88	674.632,70	9,3

A continuación, en los Gráficos 46 y 47 se muestran las funciones de densidad y de distribución según la existencia o no de convenio colectivo. En concreto, en el Gráfico 46 se observa como la distribución es mucho más irregular en el caso de no existir convenio. Además en los tramos de salario más bajo (hasta los 21.000 euros anuales) hay mayor frecuencia de trabajadores con convenio que con otra forma de regulación, mientras que en los tramos mayores de salario ocurre al contrario.

Gráfico 46. Funciones de densidad del salario anual por convenio

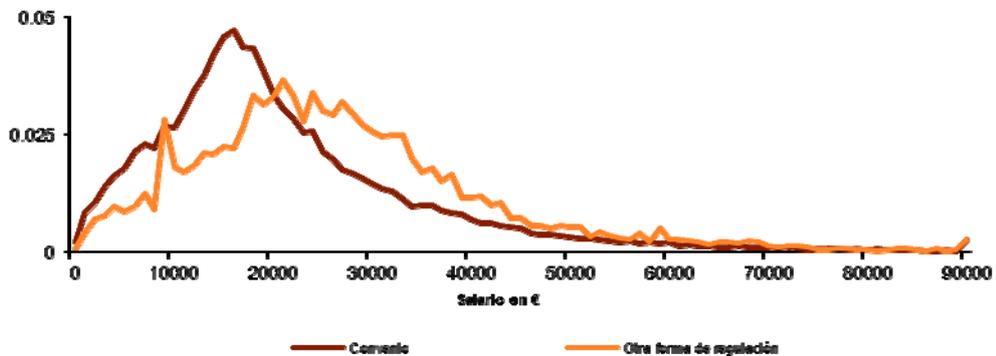
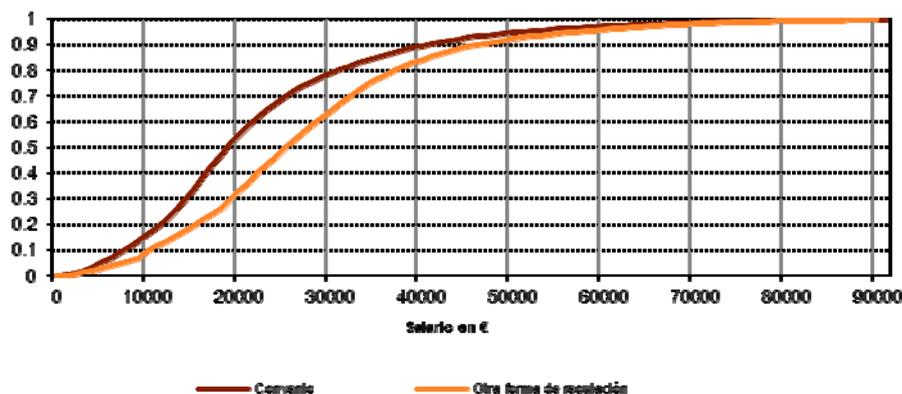


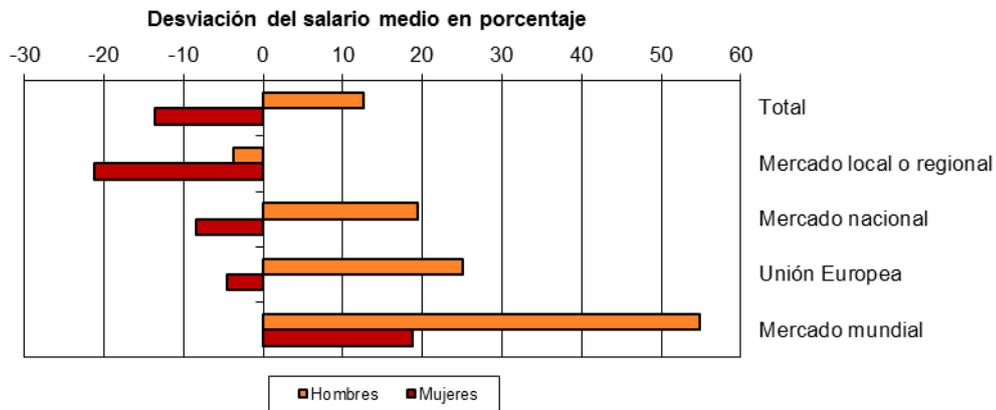
Gráfico 47. Distribución del salario anual por convenio



13.3 Mercado de destino de la producción

El mercado de destino de la producción de la empresa también tiene una relación positiva con el salario, de tal manera que cuanto más amplio sea su ámbito más alto es el nivel salarial. Así, si la producción de la empresa tiene como destino el mundo entero, el salario medio global fue un 41,4% mayor que la media global, mientras que si se limita al mercado local o regional fue un 12,9% menor que la media. El desglose para el caso de hombres y mujeres según el tipo de mercado respecto a la media total puede verse en el Gráfico 48.

Gráfico 48. Comparación del salario anual por mercado principal de la producción de la empresa



En el Gráfico 49 se observa la desviación de la ganancia de la mujer respecto a la del hombre en cada tipo de mercado de destino. El caso con menores diferencias entre sexos fue el mercado local o regional con un 18,2% menor el salario de las mujeres que el de los hombres. En el resto de casos la diferencia fue poco mayor del 23%.

Gráfico 49. Desviación de la ganancia de la mujer sobre la ganancia del hombre por tipo de mercado de destino



En la Tabla 8 se muestran las medidas resumen del salario según el mercado de destino. Se observa el incremento tanto en la media como en la mediana cuanto más amplio es el mercado de destino. También se observa que el índice de Gini fue menor cuanto más amplio es el mercado, por tanto existía menor desigualdad en los mercados más amplios.

Tabla 8. Medidas resumen del salario bruto según tipo de mercado de destino

	Total	Local o Reg	Nacional	Unión Europea	Mundial
Índice Gini	34,70	34,50	33,42	32,11	31,22
Media	22.858,17	19.911,02	24.411,10	25.976,04	32.315,10
Mediana	19.263,78	17.324,38	20.305,38	21.324,46	28.412,87
Rango	3.520.986,72	515.374,08	3.124.701,27	606.919,21	3.520.471,81
%trabajadores	100,0	38,8	40,9	6,4	13,9

En los Gráficos 50.1, 50.2, 50.3 y 50.4 se representan las funciones de densidad del salario anual. Se puede observar cómo en los salarios más bajos el grupo con mayores frecuencias fueron las mujeres y en especial las que pertenecen al mercado de destino local o regional, mientras que el grupo con menores frecuencias fueron los hombres que pertenecen al mercado mundial. En las franjas de salarios mayores casi todas las curvas se encuentran muy cercanas, salvo la de los hombres del mercado mundial que está claramente por encima de todas las demás, es decir, en las franjas de salarios altos ese grupo es el más frecuente.

Gráfico 50.1. Funciones de densidad del salario anual por sexo para tipo de mercado local o regional

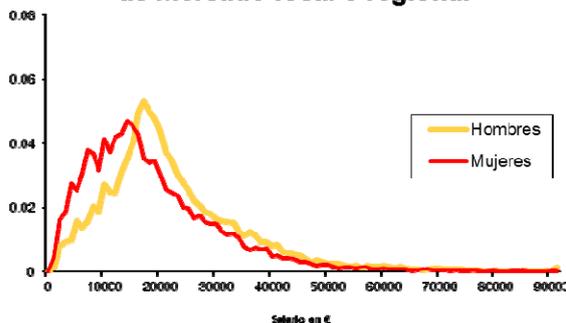


Gráfico 50.2. Funciones de densidad del salario anual por sexo para tipo de mercado nacional

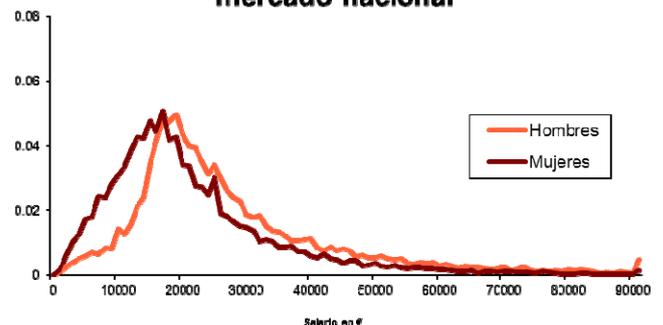


Gráfico 50.3. Funciones de densidad del salario anual por sexo para tipo de mercado de la UE

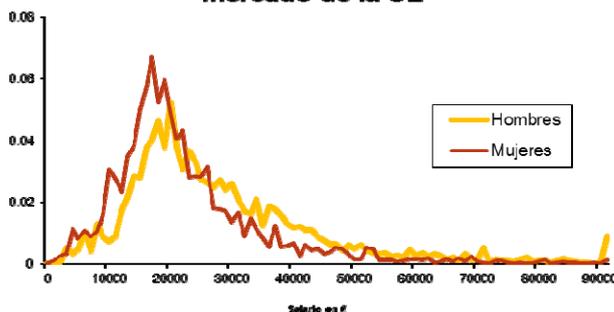
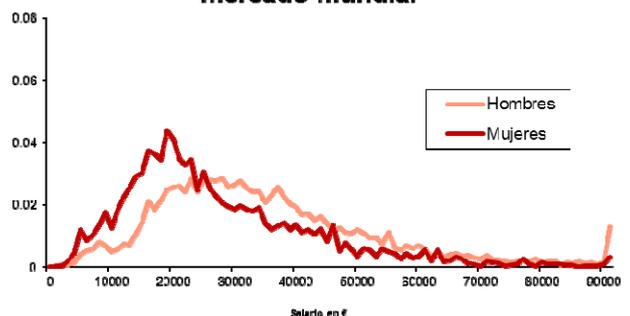
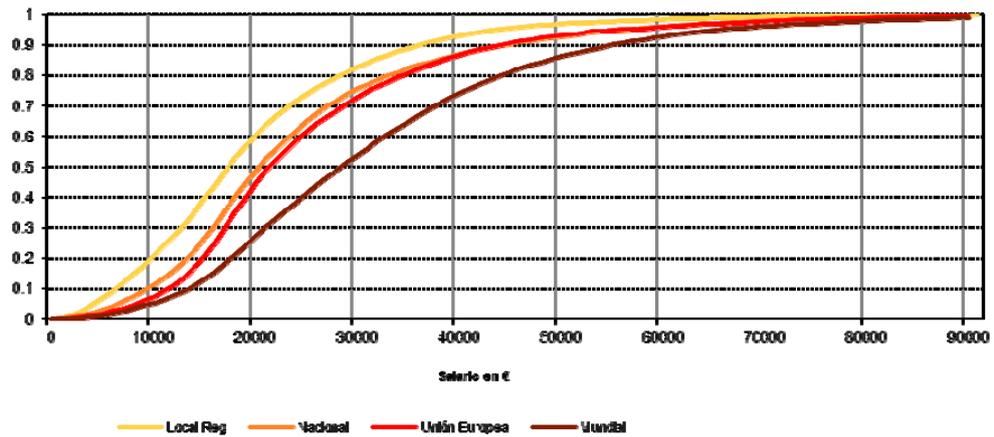


Gráfico 50.4. Funciones de densidad del salario anual por sexo para tipo de mercado mundial



En el gráfico 51 se observan las funciones de distribución para cada tipo de mercado. Se puede observar claramente como en 2014 predominaba el mercado mundial entre los mayores salarios y el mercado local y regional con los menores salarios. Además se observa la cercanía de las curvas del mercado nacional y el de la Unión Europea, que incluso se solapan a partir de un salario anual aproximado de 35.000 euros.

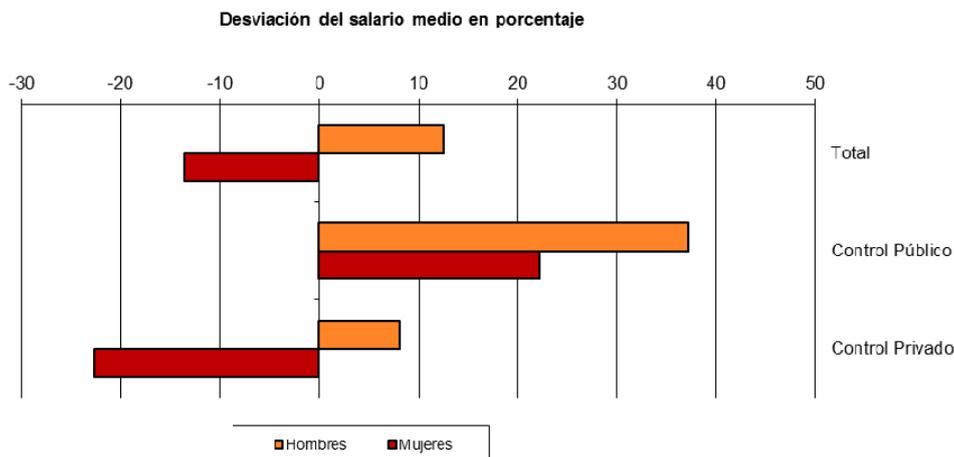
Gráfico 51. Distribución del salario anual por tipo de mercado de destino y sexo



13.4 Control de la empresa

Por último, teniendo en cuenta la propiedad o control de la empresa (sector público o privado), teniendo en cuenta que en el control público no se incluyen los funcionarios adscritos al Sistema Especial de Clases Pasivas y sí se incluyen los empleados de empresas públicas. Se observa en los Gráficos 52 y 53 que, si el control es público, el nivel salarial medio fue mayor y la diferencia entre sexos fue menor. Por otra parte, hay que señalar también la diferente estructura ocupacional y las diferentes actividades económicas que desempeñan los trabajadores en uno y otro sector.

Gráfico 52. Comparación del salario anual por tipo de control



Las mujeres obtuvieron un salario superior en un 23% al medio total si el control es público y es donde la diferencia respecto al salario masculino fue menor (11%). Hay que señalar, sin embargo, que estos resultados deben interpretarse con cautela ya que la muestra del colectivo de trabajadores del sector público es reducida (17,6%).

Gráfico 53. Desviación de la ganancia de la mujer sobre la ganancia del hombre en porcentaje por tipo de control

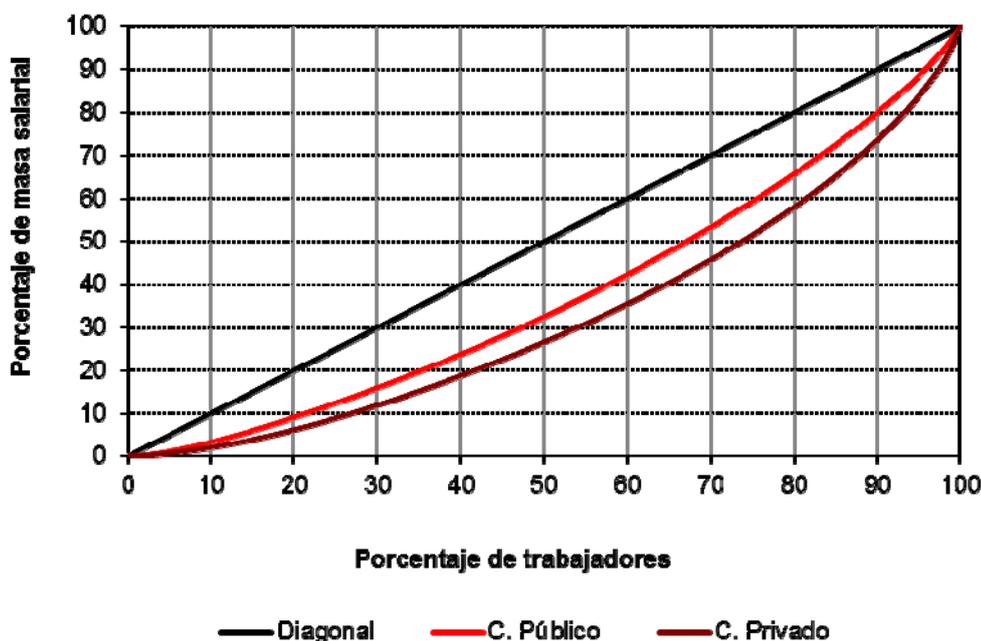


En la Tabla 9 se muestran las medidas resumen del salario según el tipo de control. Se observa que tanto la media como la mediana fueron mayores en el caso de control público. Destaca también la gran diferencia en el rango salarial, en el caso del control privado el rango fue mucho mayor ya que el salario mínimo fue mucho menor que el mínimo del control público, al igual que el salario máximo de control privado fue mucho mayor que el máximo de control público. Este resultado es coherente con los valores del índice de Gini donde el valor es mucho menor para el caso del control público, es decir que existió menos desigualdad que en el control privado. De hecho, es tan reseñable la diferencia que en el Gráfico 54 se representan las curvas de Lorenz para ambos casos y se observa como está más cerca de la diagonal (equidistribución perfecta) la correspondiente al control público.

Tabla 9. Medidas resumen del salario bruto según tipo de control

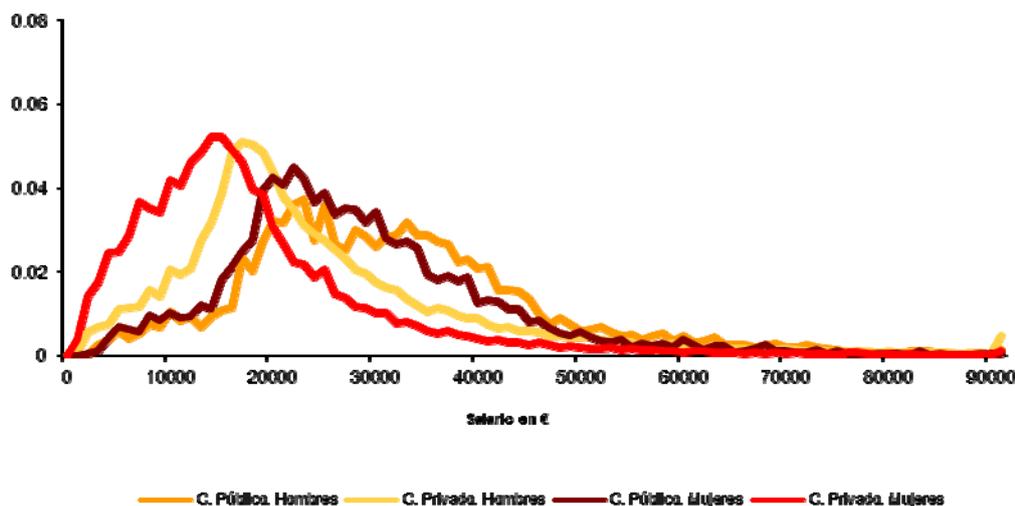
	Total	C. Público	C. Privado
Índice Gini	34,7	25,7	35,7
Media	22.858,17	29.456,56	21.450,91
Mediana	19.263,78	27.335,46	17.857,64
Rango	3.520.986,72	292.769,27	3.520.986,72
%trabajadores	100,0	17,6	82,4

Gráfico 54. Curvas de Lorenz del salario bruto anual por tipo de control



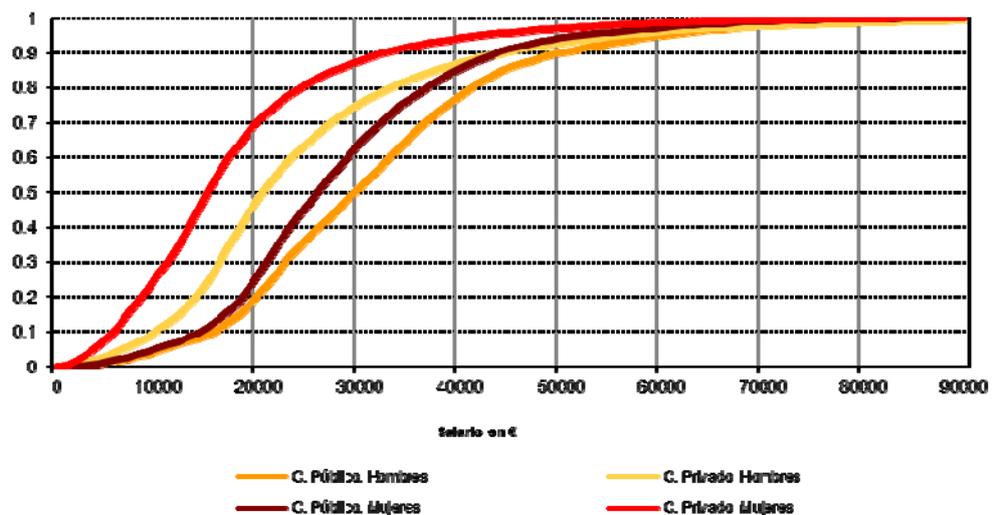
A continuación se presentan los Gráficos 55 y 56 con las funciones de densidad y distribución del salario anual, respectivamente. En ambos gráficos es muy claro que las mayores diferencias entre control público y privado se encontraron en las franjas salariales menores donde en el caso del control público hubo muy pocos trabajadores y en el caso del control privado hubo muchos más, sobre todo mujeres.

Gráfico 55. Funciones de densidad del salario anual por tipo de control y sexo



Cabe señalar, por una parte, que en los salarios más bajos (menores de 15.000 euros anuales) existían muy pocos trabajadores del sector público (un 10%) mientras que hubo una gran cantidad de trabajadores del sector privado (casi el 40%). Además, tanto la desigualdad como el rango de salarios es mayor en el sector privado que en el público. Es decir, se tuvieron salarios tanto mucho más bajos como mucho más altos en el sector privado.

Gráfico 56. Distribución del salario anual por tipo de control y sexo



14 Comparación con los resultados de la encuesta anterior

Desde la primera publicación de la Encuesta de Estructura Salarial los ámbitos de investigación de la encuesta se han ido ampliando paulatinamente. En el año 2010 se incluyeron los centros de cotización del Régimen General de la Seguridad Social cuya actividad económica estuviera encuadrada en las secciones B a S de la CNAE-09, lo que significa la inclusión de los empleados públicos en la sección O de la CNAE-09, Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria, incluidos en dicho régimen³. En el año 2006 estos trabajadores no estaban incluidos, por lo que la comparación de los salarios medios entre ambas encuestas no es directa. Si se elimina de la encuesta de 2010 y de la de 2014 a dichos trabajadores, la evolución de los salarios entre los años 2006-2014 se refleja en la Tabla 10.

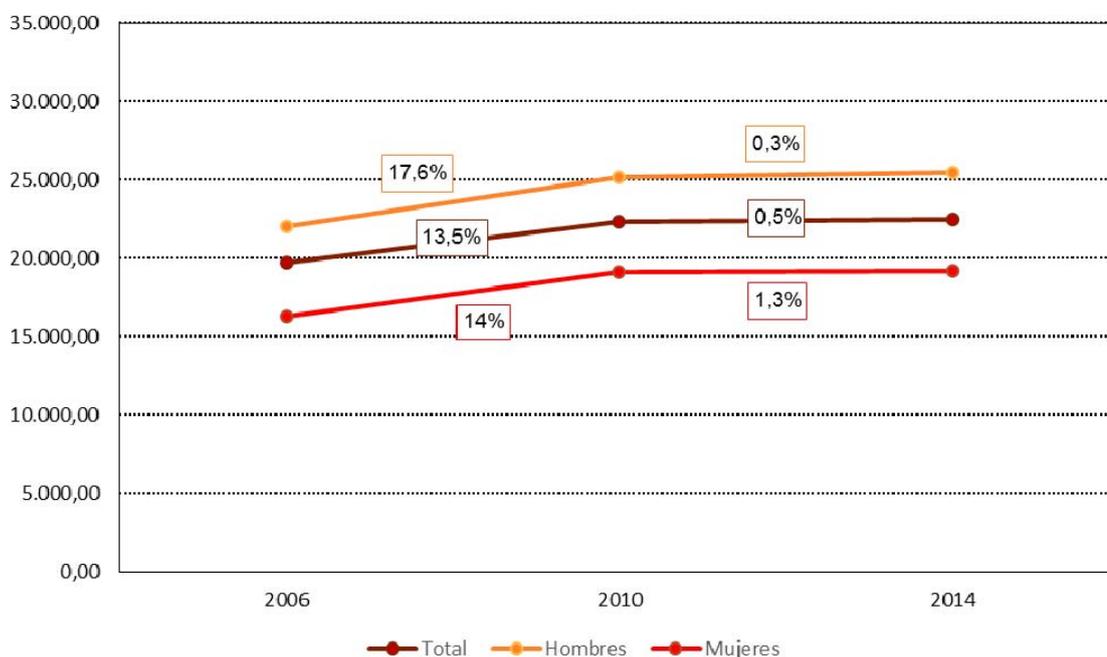
Se observa cómo el crecimiento de los salarios entre 2006 y 2010 fue mucho mayor (13,5%) que el observado entre 2010 y 2014 (0,5%). La representación gráfica de estas tasas se observa en el Gráfico 57.

³ No se incluyen los funcionarios adscritos al Sistema Especial de Clases Pasivas en ninguna de las ediciones de la EES. Sí se incluyen los empleados de empresas públicas.

Tabla 10. Comparación EES 2006, 2010 y 2014

	Ganancia anual por trabajador. Euros			Tasas de crecimiento		
	2006	2010	2014	TC 06-10	TC 10-14	TC 06-14
TOTAL	19.680,88	22.335,76	22.439,84	13,5	0,5	14,0
Hombres	22.051,08	25.131,37	25.457,40	14,0	1,3	15,4
Mujeres	16.245,17	19.110,32	19.164,16	17,6	0,3	18,0

Gráfico 57. Evolución entre 2006 y 2014 del salario anual por sexo



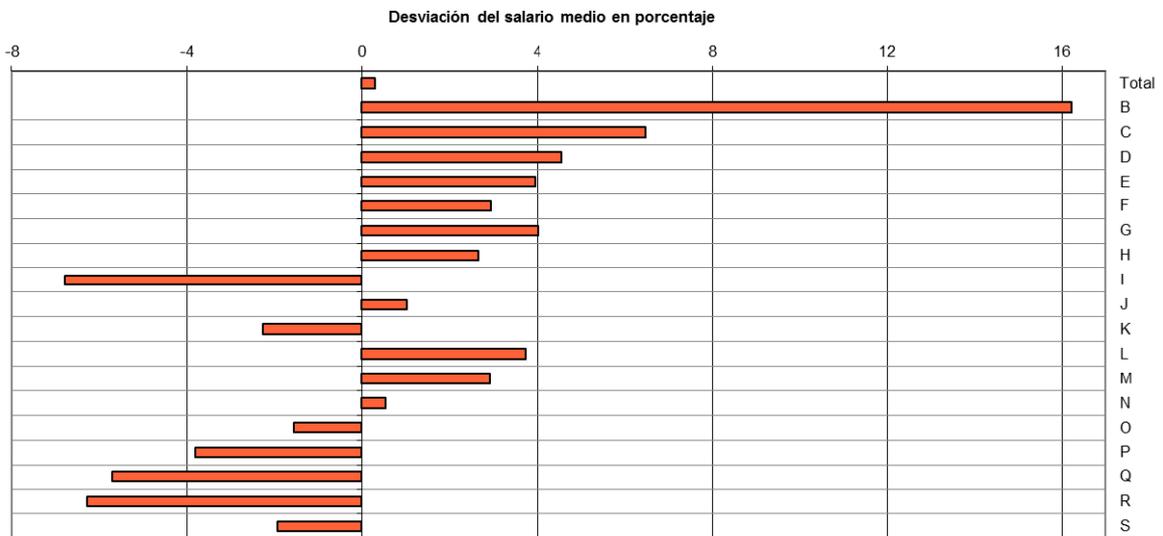
Dado que las encuestas de 2010 y 2014 son comparables directamente por tener en ambas los datos de la sección O, en la Tabla 11 se muestran los resultados correspondientes a dicha comparación y se observa aún menor crecimiento. Con todas las secciones de actividad, se ha observado que hubo un crecimiento del salario anual total del 0,3%. Por sexo, el salario de los hombres aumento un 1,0% mientras que en el salario de las mujeres entre 2010 y 2014 no se observó ninguna variación porcentual.

Tabla 11. Comparación EES 2010 y 2014

	Ganancia anual por trabajador. Euros		Tasa de crecimiento
	2010	2014	
TOTAL	22.790,20	22.858,17	0,3
Hombres	25.479,74	25.727,24	1,0
Mujeres	19.735,22	19.744,82	0,0

En el Gráfico 58 se presenta la evolución del salario medio anual entre 2010 y 2014 por secciones de actividad. Se observa cómo el mayor crecimiento porcentual se dio en la Sección B (Industrias extractivas) mientras que el mayor decrecimiento se produjo en la Sección I (Hostelería).

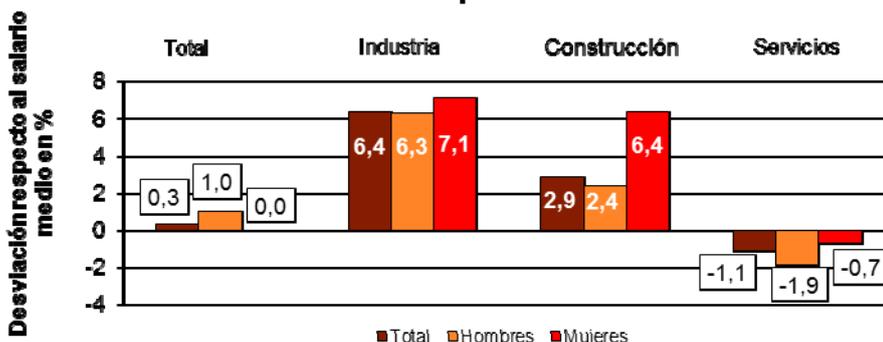
Gráfico 58. Diferencia porcentual del salario medio anual entre 2010 y 2014 por secciones de actividad



A modo de resumen de esta información, se han agrupado las actividades por sectores y podemos ver su evolución cuatrienal desde 2010 a 2014 en el Gráfico 59.

El salario en *Industria y Construcción* ha aumentado entre 2010 y 2014 un 6,4% y 2,9%, respectivamente. En el sector *Servicios* ha bajado un 1,1%. Además se observa que el menor crecimiento del salario anual total se produjo entre las mujeres mientras que, si observamos cada sector por separado, las mujeres tuvieron mayor crecimiento en sus salarios que los hombres. Tanto en *Industria* como en *Construcción* la mayor tasa de crecimiento fue precisamente del salario de las mujeres al igual que fueron las trabajadoras dentro del sector *Servicios* las que menor decrecimiento sufrieron en sus salarios. Aunque este hecho parezca una paradoja, está perfectamente explicado por las diferencias en la proporción de mujeres y hombres dentro de los sectores.

Gráfico 59. Tasas de crecimiento de 2010 a 2014 del salario medio anual por sector de actividad



Analizamos a continuación la evolución en cada tipo de jornada. Se ha observado que en 2014 se incrementaron las diferencias en el salario debidas al tipo de jornada trabajada. En el Gráfico 60 se observa cómo los salarios han disminuido considerablemente en la jornada a tiempo parcial un 5,6%, mientras que aumentaron para la jornada a tiempo completo un 3,9%.

Gráfico 60. Tasas de crecimiento del 2010 a 2014 del salario medio anual por tipo de jornada



En lo referente al tipo de control se han observado grandes diferencias entre público y privado en la evolución de los salarios entre 2010 y 2014, que se presenta en el Gráfico 61. El salario anual del control público sufrió una disminución en ambos sexos del 1,2%, especialmente en el caso de los hombres con un descenso del 2,1%. Por el contrario, el salario en el control privado creció entre 2010 y 2014 un 1,0%, especialmente en el caso de los hombres con un crecimiento del 1,7%.

Gráfico 61. Tasas de crecimiento del 2010 a 2014 del salario medio anual por tipo de control



El índice de Gini ha aumentado entre 2010 y 2014 (ha pasado del 33,4 al 34,7) lo cual significa que entre esos años ha aumentado la desigualdad en el reparto de los salarios.

La brecha salarial ha disminuido, de 15,3% a 14,0%, por tanto disminuyeron las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

15 Conclusiones

Para terminar se presentan las conclusiones más destacables.

Existió mayor proporción de mujeres en los tramos con menores salarios mientras que prácticamente la situación se invierte al aumentar el salario, observándose una mayor proporción de hombres en los tramos más altos.

El salario anual disminuye con el aumento del nivel de ocupación según CNO-11.

En referencia al salario anual dependiendo del tipo de contrato, se observan salarios menores en el caso de duración determinada que en el de indefinida. Sin embargo, el salario de las mujeres es inferior al salario medio total, tanto para duración determinada como indefinida.

A su vez, el salario anual aumenta con el nivel de estudios, la edad, la antigüedad en la empresa, así como con el tamaño del centro de trabajo y con la amplitud del mercado de destino de la empresa.

La desigualdad en el control privado es superior aunque similar a la global, mientras que en el control público se observa una distribución mucho más equitativa de los salarios.

En lo que se refiere a las comparaciones con la anterior Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial realizada en 2010:

- En los sectores de Industria y Construcción el salario medio ha experimentado un crecimiento positivo moderado mientras que en el sector Servicios se observa un decrecimiento del salario medio.
- Existe un gran aumento de las diferencias entre los salarios del tipo de jornada a tiempo completo y parcial observándose una disminución considerable de los salarios a tiempo parcial.
- En los salarios anuales de control público ha habido un decrecimiento tanto en hombres como en mujeres, mientras que los de control privado han crecido para ambos sexos.