

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA



El Salario de las personas con discapacidad 2011

Informe de resultados

Madrid, julio de 2014

ē

Índice

	Página
1. Resumen ejecutivo	4
1.0 Resumen	6
2. Informe de resultados 2011.....	8
2.0 Introducción	10
2.1 Situación laboral de la población con discapacidad legalmente reconocida en 2011	11
2.2 Salarios y discapacidad: Análisis exploratorio	13
2.2.1. Salarios y discapacidad, caso general	13
2.2.2. Salarios y discapacidad, según sexo	16
2.2.3. Salarios y discapacidad, según tipología de la discapacidad	18
2.2.4. Salarios y discapacidad, según CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR .	19
2.2.5. Salarios y discapacidad, según CARACTERÍSTICAS DE LA UNIDAD DE TRABAJO	20
2.2.6. Salarios y discapacidad, según REGIONES (Nuts1)	21
2.2.7. Salarios, discapacidad Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL Y FOMENTO DEL EMPLEO.....	23
3. Anexos	24
ANEXO I: Metodología	26
ANEXO II: Descripción de la Encuesta de Anual Estructura Salarial y de la Base Estatal Personas con Discapacidad	28
ANEXO III: Variables de análisis y sus categorías	36
ANEXO IV: Plan de Tabulación	40
ANEXO V: Clasificaciones utilizadas.....	44
ANEXO VI: Bibliografía y documentación	52

1. Resumen ejecutivo

1.0 Resumen.

El colectivo de personas con discapacidad constituye un eje de actuación prioritario en las políticas sociales y uno de sus fines esenciales es la integración laboral de estas personas.

Entre las fuentes estadísticas de que dispone el INE sobre discapacidad se encuentran la Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008 (EDAD 2008) y los módulos ad-hoc 2002 y 2011 de la Encuesta de Población Activa (EPA), sobre Personas con discapacidad y su relación con el empleo y sobre Problemas de Salud y su relación con el empleo, respectivamente. Estas encuestas aportan una información muy rica acerca del colectivo de personas con discapacidad, pero su periodicidad hace que no permitan conocer el impacto a corto plazo de las políticas sociales dirigidas a este grupo poblacional.

Por esta razón en 2009 el CERMI, la Fundación ONCE, el IMSERSO y el INE firmaron un convenio de colaboración y crearon un grupo de trabajo con la finalidad de obtener información sobre discapacidad y mercado laboral a través de la integración de registros administrativos con encuestas ya existentes.

Como fruto de este convenio, en 2010 se publicó por primera vez la estadística anual "El Empleo de las personas con discapacidad (EPD)", que proporciona información actualizada y comparable en el tiempo sobre la situación laboral de las personas con discapacidad a través de la integración de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) con los de la Base Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD), proporcionada por el IMSERSO.

Dada la importancia de mantener y ampliar la realización de estos estudios, de forma que se aúnen esfuerzos y se compartan trabajo, conocimientos y experiencia de forma continuada, las cuatro instituciones, a las que se incorporó la Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre Discapacidad (perteneciente al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad), renovaron el convenio de colaboración y ampliaron sus objetivos de análisis, proponiendo un nuevo estudio para determinar la viabilidad de la obtención de datos salariales relativos al colectivo de personas con discapacidad mediante la explotación conjunta de la BEPD y las Encuestas de Estructura Salarial realizadas por el INE.

Dicho trabajo ha desembocado en la realización de una nueva operación estadística que se denomina "El salario de las personas con discapacidad (SPD)". Se ha financiado parcialmente por la Fundación ONCE en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 y del Programa Por Talento, cofinanciado a su vez por el Fondo Social Europeo.

Técnicamente, la operación se constituye, en su última realización, sobre el cruce de información de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2011 (EAES-2011) con la contenida en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD). Se investiga la ganancia de los trabajadores con discapacidad y se hace en términos comparativos con los trabajadores sin discapacidad.

La principal ventaja de esta operación es el aprovechamiento de registros administrativos, ya que evita la sobrecarga estadística que supondría la realización de una encuesta específica.

El Salario de las personas con discapacidad figura en el Plan Estadístico Nacional 2013-2016 con el número 6412. Es una operación de periodicidad anual cuyos resultados se adaptan a los datos disponibles de las Encuestas de Estructura Salarial en cada año (la Encuesta de Estructura Salarial de periodicidad cuatrienal y en los años en los que ésta no se realiza, la Encuesta Anual de Estructura Salarial).

Se proporcionan datos del salario anual, referidos a la totalidad del año, y, en las ediciones en las que se utiliza la Encuesta de Estructura Salarial, del salario mensual con datos referidos al mes de octubre del año en estudio.

La **población objeto de estudio** está constituida por asalariados por cuenta ajena que cotizan a la Seguridad Social y han estado de alta en ella durante al menos 2 meses en el año de referencia, siendo uno de ellos el mes de octubre. Se contempla el conjunto de la economía, excluyendo la Agricultura, Ganadería y Pesca, los Hogares que emplean personal doméstico y las Organizaciones extraterritoriales.

A efectos de esta estadística se consideran personas con discapacidad aquellas que tienen un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Es decir, son las **personas con certificado de discapacidad o discapacidad legalmente reconocida**.

En España, menos del 5% de la población en edad de trabajar tiene certificado de discapacidad (4,1% en 2011) y en lo relativo al mercado laboral, lo más destacable de este colectivo es su baja participación en él, con una tasa de actividad casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (36,6%). En este contexto, los **resultados de la estadística "El Salario de las personas con discapacidad" (SPD) para el año 2011 muestran lo siguiente:**

- El salario medio anual bruto de los trabajadores por cuenta ajena con discapacidad fue de 20.337,4 euros en el año 2011. Esta cifra es un 11,5% menor que la de las personas sin discapacidad (22.970,4 euros).
- Los hombres con discapacidad tuvieron un salario un 16,7% inferior al de los hombres sin discapacidad. Por su parte, el salario de las mujeres con discapacidad fue un 6,3% menor que el de las mujeres sin discapacidad.
- Las diferencias salariales entre mujeres y hombres con discapacidad resultaron menores (un 13,7% inferior para las mujeres) que en el caso de la población sin discapacidad (un 23,3%).
- En puestos de ocupación medios (empleados, artesanos y trabajadores cualificados) los asalariados con discapacidad superaron el salario del resto de los trabajadores por cuenta ajena en un 1,2%. En puestos de ocupación altos (directores; gerentes; técnicos y profesionales científicos, técnicos intelectuales y de apoyo) los trabajadores con discapacidad recibieron un salario un 4% inferior al resto de los trabajadores. En los bajos (operadores y trabajadores no cualificados) el salario fue un 16,6% menor.
- Los salarios más bajos correspondieron a los trabajadores con discapacidad intelectual y mental. Los trabajadores con discapacidad sensorial y física percibieron los más elevados.

2. Informe de resultados 2011

2.0 Introducción

La participación en el mercado de trabajo tiene importantes efectos en el nivel y la calidad de vida de la población en general y, en particular, del colectivo de personas con discapacidad.

La discapacidad es un fenómeno atípico que afecta a un porcentaje pequeño de la población, inferior al 5% de la población en edad de trabajar durante 2011 (4,1%), y que tiene importantes efectos sobre la participación en el mercado laboral de las personas a las que afecta, con una tasa de actividad que, según la estadística "*El Empleo de las personas con discapacidad (EPD)*" fue del 36,6% en 2011, casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad.

Bajo esta perspectiva laboral de la discapacidad y con el fin de completar la información disponible sobre discapacidad y mercado laboral, el INE, con la colaboración del CERMI, la Fundación ONCE, el IMSERSO y la Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre Discapacidad -perteneciente al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad-, obtuvo por primera vez en 2013 la estadística "*El Salario de las personas con discapacidad (SPD)*".

Para ello se utiliza la información derivada de la integración de los datos estadísticos proporcionados por las Encuestas de Estructura Salarial del INE con la información existente en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD) del IMSERSO. A los datos laborales y salariales de la encuesta se les suman los de discapacidad proporcionados por la Base para las personas que tienen certificado de discapacidad.

Se ofrece a continuación un análisis de los resultados de SPD en su segundo año de publicación. Este análisis, además de ofrecer una amplia descripción de la situación laboral en España para el colectivo de las personas con discapacidad, muestra la amplitud de información, posibilidades y focos de estudio que se despliegan con la disponibilidad de esta estadística.

No obstante, la cantidad de información proporcionada queda limitada por el tamaño muestral e imposibilita la explotación detallada a ciertos niveles de desagregación. Para poder disponer de información relevante se han agrupado los valores de determinadas variables (regiones, edad, actividad).

En los apartados siguientes de este informe de resultados se muestra la situación salarial del colectivo de asalariados con discapacidad, comparándola con la del resto de asalariados.

En el primer apartado se analiza el entorno laboral durante el año referencia, haciendo especial énfasis en la situación del colectivo de personas con discapacidad.

En segundo lugar se procede a un análisis exploratorio de los datos proporcionados por la estadística "*El Salario de las personas con discapacidad*" con la finalidad de describir el salario en función de determinados componentes personales y laborales.



2.1 Situación laboral de la población con discapacidad legalmente reconocida en 2011

Para contextualizar la situación del colectivo de personas con discapacidad se expone a continuación una síntesis de los principales aspectos que se deducen de la estadística "El Empleo de las personas con discapacidad (EPD)" para el año 2011.

En 2011, había un total de 1.262.000 personas con certificado de discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que supone un 4,1% de la población total en edad laboral.

Durante este año, con una coyuntura económica desfavorable, el colectivo de personas con discapacidad presentaba altas tasas de paro y elevados índices de inactividad, en especial para las mujeres, los jóvenes y para algunos tipos de discapacidad con especiales dificultades de inserción.

Tasas de actividad, empleo y paro (año 2011, porcentajes)

	Tasas de actividad		Tasas de empleo		Tasas de paro	
	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
Total	76,4	36,6	59,8	26,7	21,7	26,9
Sexo						
Hombres	83,4	39,6	65,7	29,1	21,2	26,5
Mujeres	69,3	33,0	53,9	23,9	22,2	27,6
Grupos de edad						
De 16 a 24 años	45,4	34,8	24,4	14,6	46,3	58,0
De 25 a 44 años	89,2	50,8	70,2	35,8	21,3	29,5
De 45 a 64 años	71,4	29,4	59,8	23,2	16,3	21,2

Según EPD, la tasa de actividad de las personas con discapacidad en 2011 era del 36,6%, casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad, la tasa de ocupación era del 26,7%, menos de la mitad que la del caso sin discapacidad y la tasa de paro del 26,9%, superior en más de 5 puntos a la de la población sin discapacidad.

Las mujeres con discapacidad presentaban menores tasas de actividad y ocupación (33,0% y 53,9%, frente a 39,6% y 65,7% en el caso de los hombres, respectivamente), al tiempo que mostraban mayores tasas de paro (27,6% frente al 26,5% de los hombres sin discapacidad).

Las diferencias más significativas entre los colectivos de personas con y sin discapacidad se detectaron en la actividad de la población masculina, con una tasa de actividad para los hombres con discapacidad inferior en más de 43 puntos a la de los hombres sin discapacidad.

En términos de empleo las principales diferencias se dieron en el grupo de mayor edad, con una tasa de ocupación para personas con discapacidad de más de 45 años que difería en más de 36 puntos de la de sus homólogas sin discapacidad.

Respecto al desempleo, el grupo más desfavorecido correspondía a los jóvenes con discapacidad, con tasas de paro que superaban en más de 11 puntos a la de los jóvenes sin discapacidad.

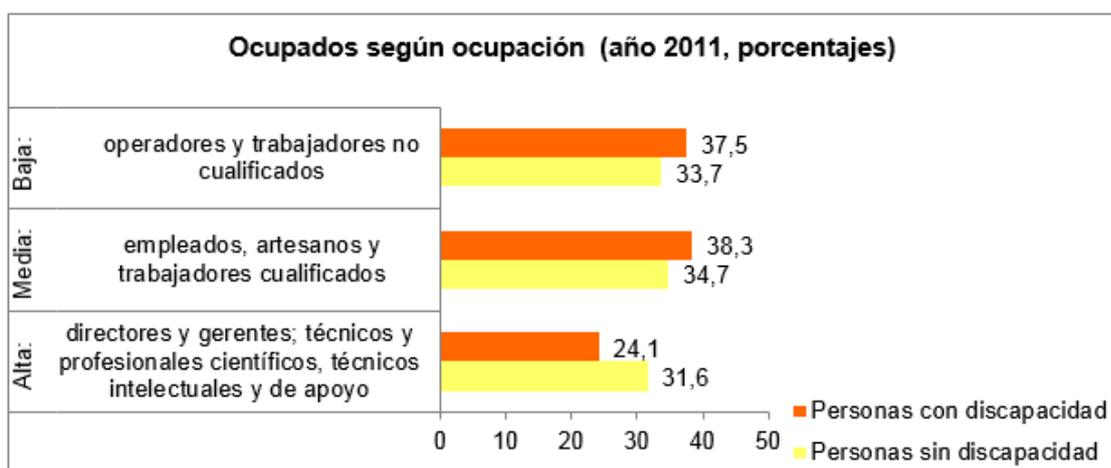
Según el tipo de discapacidad, la asociada a *deficiencias sensoriales* es la que presentaba mayores tasas de actividad (50,2% en 2011), frente a la asociada a

trastorno mental que tenía las menores (25,5%). Por su parte, la tasa de actividad del colectivo de personas con grado de discapacidad más leve (inferior al 45%) se situaba en el 53,8%, y decrecía hasta el 19,1% para el grupo de personas con discapacidad con mayor grado (mayor o igual al 65%).

Tasas de actividad y empleo según tipo y grado de discapacidad (año 2011, porcentajes)

	Actividad	Empleo
Total personas con discapacidad	36,6	26,7
Tipo de discapacidad (según deficiencia)		
Sensorial	50,2	40,4
Física y otras	39,3	29,7
Intelectual	27,8	17,1
Mental	25,5	15,4
Grado de discapacidad		
De 33% a 44%	53,8	41,3
De 45% a 64%	40,2	28,0
65% y más	19,1	13,3

En cuanto a la composición de la población ocupada, en el caso de personas con discapacidad hay más personas en puestos de ocupaciones bajas y menos en puestos de ocupaciones altas que entre los trabajadores sin discapacidad.



2.2 Salarios y discapacidad: Análisis exploratorio

Se realiza un análisis detallado de los salarios en términos comparativos para la población con y sin discapacidad, para evaluar cómo afectan al nivel salarial las características del trabajador (sexo, edad, ocupación, tipo de contrato...), la discapacidad (según tipología e intensidad) y las características de la empresa (actividad, tamaño, y localización geográfica).

2.2.1. SALARIOS Y DISCAPACIDAD, CASO GENERAL

El hecho de tener una discapacidad influye en el salario medio del trabajador.

El **salario bruto anual medio** de las personas con discapacidad fue de 20.337,4 euros por trabajador en el año 2011, un 11,5% menos que para las personas sin discapacidad, que percibieron 22.970,4 euros de media. Así pues, la ratio¹ salarial entre personas con y sin discapacidad, en términos medios fue del 88,5%.

Ganancia media				
	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Diferencias salariales ¹ (%)
Salario anual bruto				
Por trabajador	22.899,3	22.970,4	20.337,4	-11,5
Por hora	14,5	14,6	13,2	-9,5

¹ Diferencias salariales = diferencia entre la ganancia de las personas con discapacidad y sin discapacidad, en porcentaje.

El **salario por hora** para las personas con discapacidad se situó en 13,2 euros en cómputo anual, distando más del 9% respecto del salario por hora de las personas sin discapacidad, debido a la diferencia de horas trabajadas.

Además de la ganancia en términos medios, hay otras dos medidas que caracterizan la distribución salarial de las personas con y sin discapacidad: la moda y la mediana. El salario más frecuente (salario modal) prácticamente se equiparó para ambos colectivos en 2011. Sin embargo, las diferencias en el salario mediano (aquél para el cual hay tantos trabajadores con salarios más altos como trabajadores con salarios más bajos) se situaron en el 8,2%. La posición relativa de las tres medidas (salario medio superior al mediano y éste, a su vez, al modal) se debe al peso de los trabajadores con mayores salarios.

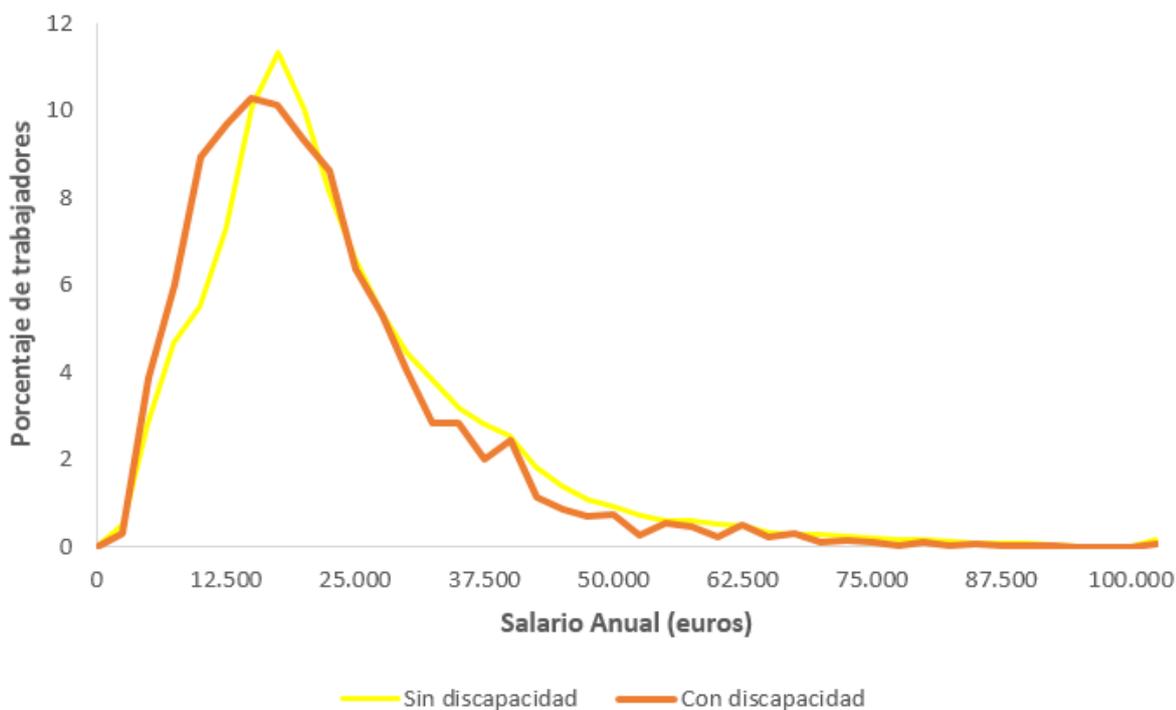
e

¹ Ratio Salarial: ganancia de las personas con discapacidad entre la de las personas sin discapacidad, en porcentaje. El valor 100 indica igualdad salarial entre ambos colectivos, cuanto más se aleja de 100 mayor desigualdad existe entre ellos.

Distribuciones salariales de las personas con y sin discapacidad

	Salario medio	Salario mediano	Salario modal
Personas sin discapacidad	22.970,4	19.345,9	15.508,6
Personas con discapacidad	20.337,4	17.753,8	15.495,4
Diferencias salariales (%)	-11,5	-8,2	-0,1

Distribución del salario anual bruto



La distribución salarial es similar en ambos colectivos, aunque en el caso de las personas con discapacidad, un porcentaje mayor de trabajadores se concentra en torno a salarios bajos.

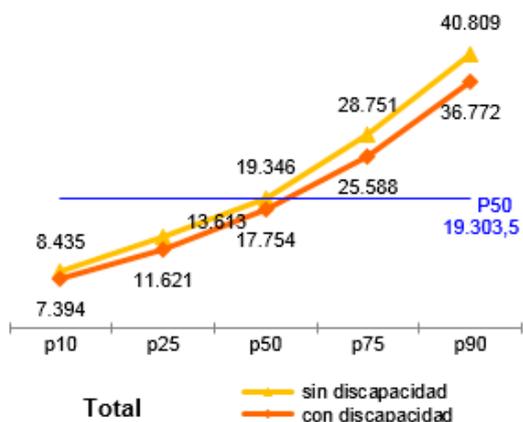
Que el salario medio supere al salario mediano y modal implica que en las dos poblaciones hay pocos trabajadores con salarios muy altos, pero que influyen notablemente en el salario medio.

En general, aunque las diferencias entre los niveles salariales de las personas con y sin discapacidad eran significativas en el año 2011, éstas se reducían a medida que el nivel salarial se incrementaba.

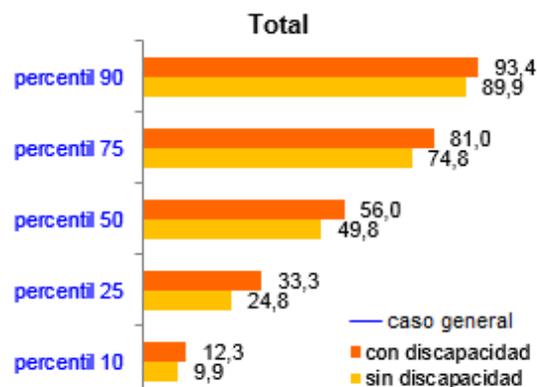
Para analizar estas diferencias, se puede comparar el volumen de personas con y sin discapacidad comprendido en distintos tramos salariales definidos por algunos percentiles seleccionados:

e

Algunos percentiles seleccionados para las poblaciones con y sin discapacidad (euros por trabajador y año, año 2011)



Porcentaje poblacional de personas con y sin discapacidad que tienen salario inferior al delimitado por los percentiles seleccionados



Hubo un mayor volumen de personas con discapacidad con salarios inferiores al delimitado por cada percentil seleccionado que en el caso de personas sin discapacidad.

Así, por ejemplo, el 50% del total de asalariados percibió un salario menor o igual a 19.303,5 euros anuales (salario mediano para el caso general). En el caso de personas sin discapacidad, el porcentaje de las que estaban por debajo de este salario mediano se mantuvo en la mitad de la población (49,8%), sin embargo, para el colectivo de personas con discapacidad el volumen de personas que no superaron este tramo salarial aumentó hasta el 56%.

En los intervalos definidos por debajo del percentil 10 y por debajo del 90, que se corresponden con los salarios más bajos y más altos respectivamente, las diferencias entre el volumen de personas con y sin discapacidad en cada uno de ellos no superan 3,5 puntos, pero aumentaron hasta 8,5 en el percentil 25 y más de 6 puntos para los percentiles siguientes (50 y 75).

Cuando se calculan los percentiles por separado para las poblaciones con y sin discapacidad, se observa que los límites de cada percentil en el caso de la segunda son siempre superiores a los de la primera.

2.2.2. SALARIOS Y DISCAPACIDAD, SEGÚN SEXO

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son menores en el caso de personas con discapacidad.

Aunque las mujeres con discapacidad percibieron durante 2011 un salario inferior al de los hombres con discapacidad (18.538,9 euros anuales de media frente a 21.493,1 euros), se detectaron menos desigualdades salariales en la población femenina.

Por un lado, las diferencias salariales entre los colectivos de personas con y sin discapacidad incidieron fundamentalmente sobre la población masculina, pues mientras los hombres con discapacidad percibieron un salario anual un 16,8% inferior que los hombres sin discapacidad (21.493,1 euros frente a 25.801,1 euros), el salario anual de las mujeres con discapacidad resultó tan solo un 6,3% inferior (18.538,9 euros frente a 19.795,9 euros).

De este modo, aunque la ratio entre personas con y sin discapacidad se situó en el 88,5%, resultó más amplia en el caso de los hombres (con un 83,3%) que en el de las mujeres (93,7%).

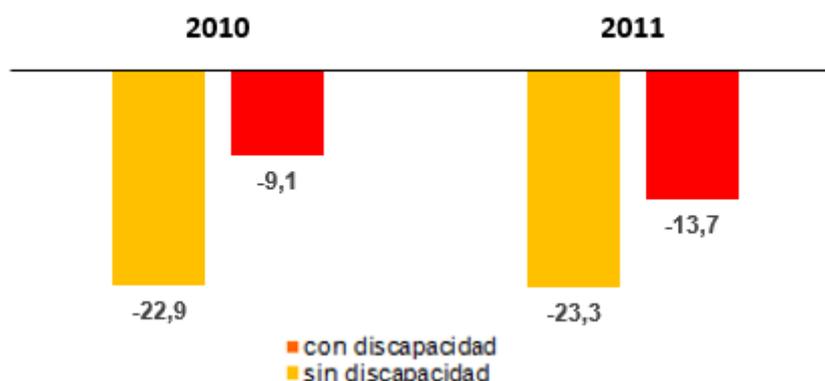
**Salario por trabajador con y sin discapacidad por sexo
(Año 2011, euros)**

	Total	Hombres	Mujeres
Salario anual bruto (euros)			
Total	22.899,3	25.667,9	19.767,6
Personas sin discapacidad	22.842,6	25.801,1	19.795,9
Personas con discapacidad	20.553,3	21.493,1	18.538,9

Ratio salarial entre trabajadores con y sin discapacidad (año 2011)

Salario	Ratio salarial (%)	
	Hombres	Mujeres
Anual bruto	83,3	93,7

Diferencias en el salario anual bruto entre mujeres y hombres (%)

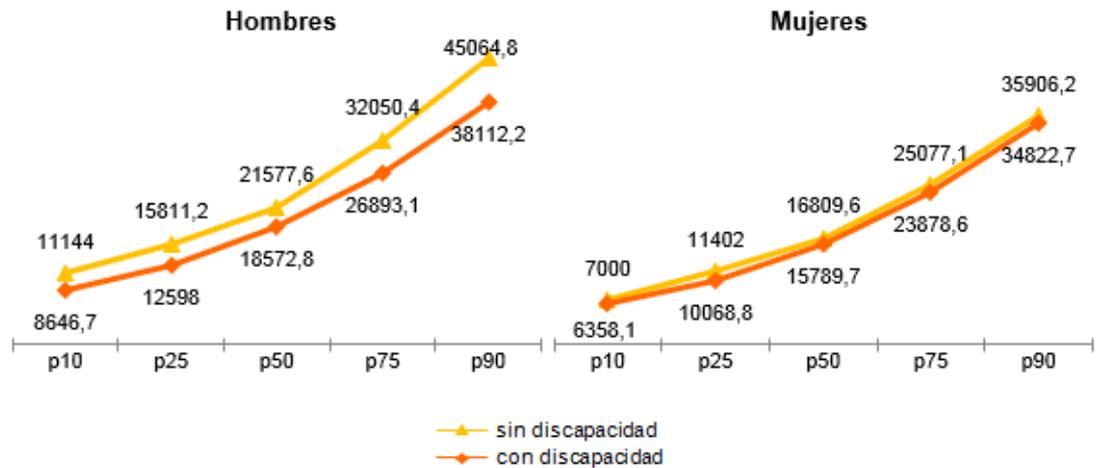


Las diferencias salariales entre hombres y mujeres resultaron menos acusadas en el caso de personas con discapacidad que en el caso de sus homólogos sin discapacidad, con un salario anual bruto un 13,7% inferior para las mujeres con discapacidad respecto al de los hombres de este colectivo, frente a un 23,3% menor si la comparación se efectúa en el colectivo sin discapacidad.

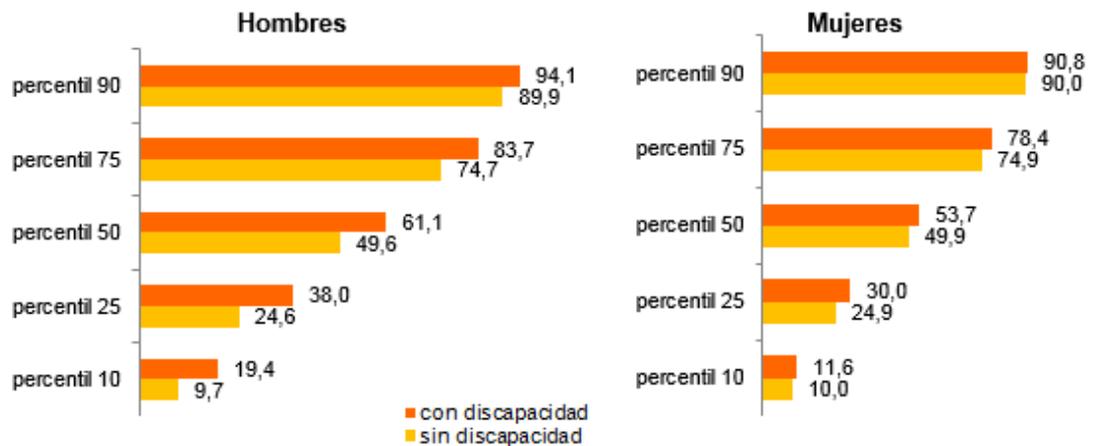
A través de los percentiles salariales por sexo se observa también cómo la diferencia salarial entre ambos colectivos fue estrecha en todos los percentiles

seleccionados en el caso de las mujeres, mientras que para los hombres resultó significativa y aumentaba según lo hacía el nivel salarial.

Distribución salarial. Percentiles seleccionados para las poblaciones con y sin discapacidad según sexo (euros por trabajador y año, año 2011)



Porcentaje poblacional de personas con y sin discapacidad que tienen salario inferior al delimitado por los percentiles seleccionados de la población general por sexo



Asimismo, las diferencias salariales entre los colectivos con y sin discapacidad son más notables en la población masculina, pues se observaron más hombres con discapacidad que sin ella en los intervalos definidos por debajo de todos los percentiles. Las diferencias en los porcentajes entre ambos colectivos superaron los 13 puntos, mientras que el volumen de mujeres con discapacidad no difería más de 5,1 puntos respecto al de mujeres sin discapacidad en los intervalos analizados.

2.2.3. SALARIOS Y DISCAPACIDAD, SEGÚN TIPOLOGÍA DE LA DISCAPACIDAD

El tipo y la intensidad de la discapacidad inciden notablemente en el nivel salarial.

Las mayores discrepancias salariales se deben al **tipo de discapacidad**. Así, las ganancias más elevadas correspondieron en 2011 a personas con discapacidad física y otras, seguidas de personas con discapacidad sensorial, con salarios que superaron al salario medio de las personas con discapacidad en un 5,6% (20.337,4 y 21.469,5 euros anuales, respectivamente).

En el extremo opuesto, las personas con discapacidad intelectual y mental percibieron los salarios más bajos (11.452,9 y 17.639,5 euros anuales, respectivamente), con salarios anuales inferiores a la media del colectivo con discapacidad en un 43,7% y un 13,3%, respectivamente.

Salario por trabajador con discapacidad según tipo y grado de discapacidad (Año 2011, euros)

Tipo de discapacidad (según deficiencia)		Grado de discapacidad	
	Salario anual bruto		Salario anual bruto
Total	20.337,4	Total	20.337,4
Física y otras	21.469,5	Grado 33% a 44%	20.953,0
Intelectual	11.452,9	Grado 45% a 64%	18.387,9
Mental	17.639,5	Grado 65% y más	20.169,7
Sensorial	21.132,2		

Atendiendo a la **intensidad de la discapacidad** también se observaron diferencias, aunque no tan acusadas. En 2011 los salarios oscilaron desde 20.953,0 euros anuales en el caso de personas con menor grado, hasta 18.387,9 euros en el caso de personas con grado de discapacidad comprendido entre el 45% y el 64%. La relación entre el nivel salarial y el grado de discapacidad no es lineal, en buena parte debido a la acción de las entidades especializadas en el apoyo a los colectivos de mayor grado de discapacidad.

Para personas con grado de discapacidad comprendido entre el 33% y el 64% el salario medio disminuye a medida que se incrementa la intensidad de la discapacidad. No obstante, para el grupo de personas con grado de discapacidad más severo (65% y más), el salario medio resultó más elevado alcanzando los 20.169,7 euros anuales. Este grupo es el más reducido y presenta gran variabilidad en su composición, incluyendo entre otros a personas con discapacidad sobrevenida y ceguera.

Diferencias salariales respecto a trabajadores sin discapacidad (Año 2011, porcentajes)



En general puede decirse que en el caso de la discapacidad, los salarios más bajos corresponden a personas con especiales dificultades de inserción (discapacidad intelectual y grado de discapacidad grave aunque sin llegar a necesidad de ayuda de tercera persona), mientras que los salarios más altos corresponden a personas con deficiencias físicas, sensoriales y grado de discapacidad muy grave, debido en este caso a que entre ellas se encuentran personas con discapacidad sobrevenida y personas con problemas visuales severos, objeto estos últimos, de la acción de entidades especializadas en su inserción laboral.

2.2.4. SALARIOS Y DISCAPACIDAD, SEGÚN CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR

La edad y antigüedad del trabajador, el tipo de contrato, el tipo de jornada, el nivel de estudios y las diferentes ocupaciones son variables que generalmente influyen en el nivel salarial medio de cualquier trabajador. En el caso de utilizar como encuesta de referencia la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) no se dispone de determinadas características influyentes en su salario como es el caso del nivel de estudios alcanzado y su antigüedad.

Se analiza por tanto a continuación el efecto de las variables disponibles en SPD2011 sobre el salario medio en conjunción con la discapacidad.

**Salario anual bruto por trabajador según características del trabajador y discapacidad
(año 2011, euros)**

	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Ratio salarial (%)
Total	22.970,4	20.337,4	88,5%
Sexo			
Hombres	25.801,1	21.493,1	83,3%
Mujeres	19.795,9	18.538,9	93,7%
Grupos de edad			
De 16 a 29 años	15.530,0	12.132,3	78,1%
De 30 a 44 años	22.891,9	18.154,6	79,3%
45 y más años	26.090,1	22.453,2	86,1%
Tipo de jornada			
Jornada completa	26.048,5	23.126,2	88,8%
Jornada parcial	10.461,7	9.804,4	93,7%
Tipo de contrato			
Duración indefinida	24.573,3	21.676,4	88,2%
Duración determinada	16.507,3	14.849,1	90,0%
Grupo de ocupación			
Alta: directores y gerentes; técnicos y profesionales científicos, técnicos intelectuales y de apoyo	32.368,5	31.068,2	96,0%
Media: empleados, artesanos y trabajadores cualificados	18.628,6	18.844,2	101,2%
Baja: operadores y trabajadores no cualificados	16.939,4	14.125,8	83,4%

En general, la **edad del trabajador** influye notablemente en la retribución salarial, pues conforme aumenta lo hace también la experiencia y las ganancias se incrementan en consonancia.

Según se puede observar en el caso de las personas con discapacidad el aumento de la edad implica un incremento salarial y a su vez una disminución de las diferencias salariales respecto a las personas sin discapacidad.

Durante 2011, en términos comparativos con las personas sin discapacidad, según aumentaba la edad disminuía la brecha salarial entre ambos colectivos. No

obstante no se eliminaban las divergencias, pues en ningún caso la ratio salarial entre ambos colectivos llegó a superar el 87%.

Si se tiene en cuenta el **tipo de contrato**, la ratio resultó similar, tanto para el contrato indefinido, como para el de duración determinada (88,2% y 90,0%, respectivamente).

Respecto al **tipo de jornada** se observan menos diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad bajo la modalidad a tiempo parcial, para los que en el año 2011 la ratio salarial se situó en el 93,7%.

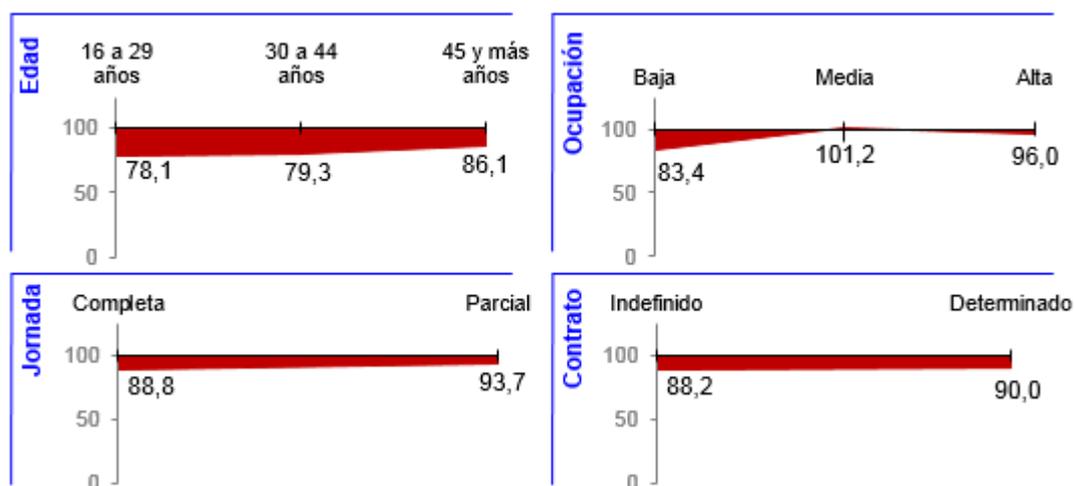
Pero sin duda, la variable que marca las principales diferencias en los niveles salariales medios es la **ocupación**. Tal y como sucedía en 2010, en puestos de ocupación medios (empleados, artesanos y trabajadores cualificados) las personas con discapacidad superaron el salario bruto de la población sin discapacidad, con una ratio salarial del 101,2%.

Por su parte, las personas con discapacidad en puestos de ocupación altos (directores; gerentes; técnicos y profesionales científicos, técnicos intelectuales y de apoyo) redujeron su salario en más de cuatro puntos respecto a 2010, perdiéndose así la igualdad que había el año anterior entre los salarios de ambos colectivos para la ocupación mencionada.

Por lo que respecta a los puestos de ocupación bajos (operadores y trabajadores no cualificados) la reducción del salario en 2011 fue de poco más de 3 puntos.

El salario crece conforme aumenta el grupo de ocupación en la población general así como en el caso de personas con discapacidad.

Ratio salarial entre trabajadores con y sin discapacidad según características del trabajador (año 2011, porcentajes sobre salario anual bruto)



2.2.5. SALARIOS Y DISCAPACIDAD, SEGÚN CARACTERÍSTICAS DE LA UNIDAD DE TRABAJO²

² La "unidad de trabajo" es la Cuenta de Cotización a la Seguridad Social. Se trata de un concepto administrativo utilizado tradicionalmente en encuestas salariales y de coste laboral. Está constituida por un conjunto de trabajadores por cuenta ajena, que desarrollan su actividad laboral en uno o varios centros de trabajo de una misma empresa, dentro de una misma provincia y en general, pero no necesariamente, bajo una misma actividad principal y con características homogéneas en lo referente a la cotización a la Seguridad Social.

Si se atiende a las características de la unidad de trabajo y de la empresa, se observa que el salario de las personas con discapacidad aumentó a medida que aumentaba el tamaño de la unidad y que no hubo grandes diferencias salariales por actividad económica, si bien el salario resultó superior en la industria y la construcción que en el sector servicios.

Salario anual bruto por trabajador según características de la unidad de trabajo (año 2011, euros)

Tamaño de la unidad ¹	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Ratio salarial (%)
De 1 a 49 trabajadores	19.136,8	16.716,5	87,4%
De 50 a 199 trabajadores	24.334,5	17.656,4	72,6%
200 o más trabajadores	28.383,9	25.401,6	89,5%
Sector de actividad			
Industria y Construcción	24.932,4	20.852,0	83,6%
Servicios	22.376,6	20.224,2	90,4%

¹ La unidad de trabajo es la Cuenta de Cotización a la Seguridad Social.

Aunque en todos los casos el salario de las personas con discapacidad resultó inferior al de las personas sin discapacidad, las mayores diferencias salariales entre ambos colectivos se registraron en centros de cotización de tamaño mediano (de 50 a 199 trabajadores), con niveles salariales que en el caso de las personas con discapacidad resultaron un 27,4% inferiores a los de las personas sin discapacidad.

Ratio salarial entre trabajadores con y sin discapacidad según características de la unidad de trabajo (año 2011, porcentajes sobre salario anual bruto)



2.2.6. SALARIOS Y DISCAPACIDAD, SEGÚN REGIONES (NUTS1³)

Dentro del colectivo de personas con discapacidad, los trabajadores de la Comunidad de Madrid fueron los que tuvieron salarios medios anuales más elevados (21.254,1 euros) seguidos de los de Canarias con 20.806,9 euros. En la zona Centro (Castilla y León, Castilla la Mancha y Extremadura) se percibieron los salarios medios anuales más bajos, con 19.227,7 euros al año.

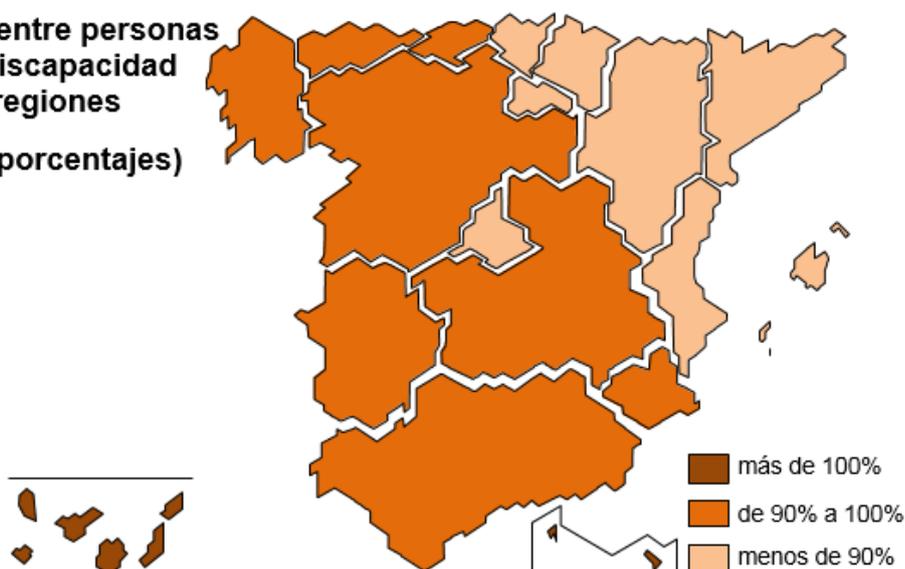
³ Agrupación regional según estándar europeo: Noroeste: Galicia, Principado de Asturias y Cantabria
 Noreste: País Vasco, Comunidad Foral de Navarra, La Rioja y Aragón
 Comunidad de Madrid
 Centro: Castilla y León, Castilla-La Mancha y Extremadura
 Este: Cataluña, Comunidad Valenciana e Islas Baleares
 Sur: Andalucía, Región de Murcia, Ceuta y Melilla
 Canarias



Salarios anual bruto según discapacidad y zona geográfica. (Año 2011, euros)

	Sin discapacidad	Con discapacidad	Ratio salarial (%)
Total nacional	22.970,4	20.337,4	88,5
Noroeste	20708,1	19447,2	93,9
Noreste	24720,4	20113,6	81,4
Comunidad de Madrid	25939,4	21254,1	81,9
Centro	20757,3	19227,7	92,6
Este	23348,9	20431,5	87,5
Sur	21328,4	20649,1	96,8
Canarias	19.491,1	20.806,9	106,8

Las mayores diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad se presentaron en la zona noreste, donde el salario anual medio por trabajador con discapacidad resultó un 18,6% inferior al resto de personas sin discapacidad. En el extremo opuesto, los trabajadores con discapacidad de Canarias cobraron un 6,8% más en media al año que las personas sin discapacidad.

Ratio salarial entre personas con y sin discapacidad según regiones (Año 2011, porcentajes)

Hay que señalar que estas diferencias no sólo están motivadas por la presencia de discapacidad sino por la composición y distribución poblacional así como por la diversidad ocupacional y sectorial del mercado laboral en cada región.

2.2.7. SALARIOS, DISCAPACIDAD Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL Y FOMENTO DEL EMPLEO

Al colectivo de personas con discapacidad se dirige una serie de medidas de fomento del empleo para favorecer su contratación y su permanencia en el puesto de trabajo. Entre estas ventajas destacan las reducciones y bonificaciones en las cuotas de cotización y la modalidad de contrato específico para trabajadores con discapacidad.

Las primeras pretenden la inclusión del colectivo en el empleo ordinario, favoreciendo la contratación y la permanencia en el puesto de trabajo. Para ello la normativa laboral estipula **reducciones y bonificaciones en las cuotas de cotización** que los empresarios han de pagar a la Seguridad Social por sus trabajadores. Además, existe una **modalidad de contrato específico para trabajadores con discapacidad** en el que, además de las mencionadas bonificaciones, se contemplan determinadas subvenciones.

En resumen, las medidas de fomento del empleo de trabajadores con discapacidad reducen el coste laboral asumido por el empleador.

Si se analiza el colectivo de personas con discapacidad en función de las medidas de fomento del empleo recibidas en 2011, se aprecia que las personas que se beneficiaron de ellas fueron, a su vez, las que tuvieron menores ganancias (16.079,6 y 18.075,1 euros anuales para las personas con reducciones y con contrato específico, respectivamente).

En gran parte esto es debido a que las medidas de fomento del empleo revierten principalmente sobre los grupos más desfavorecidos que, generalmente se corresponden con perfiles laborales menos cualificados (entre otras, personas con discapacidad congénita, con menor accesibilidad al sistema educativo y al mercado laboral).

Salario anual bruto de las personas con discapacidad según medidas de fomento del empleo (euros). Año 2011.

	Salario anual bruto
Total personas con discapacidad	20.337,4
Según tengan o no bonificaciones en las cuotas de cotización	
Sin bonificaciones/reducciones	22.740,7
Con bonificaciones/reducciones	16.079,6
Según tengan o no contrato específico de discapacidad	
Otros contratos	21.024,0
Contrato específico de discapacidad	18.075,1

3. Anexos

Anexo I

Metodología

Nota metodológica

La estadística El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD) investiga la distribución de los salarios de los trabajadores que poseen certificado de discapacidad en función de una gran variedad de variables como son el sexo, la ocupación, el tipo y grado de discapacidad o las medidas de fomento del empleo.

Junto con la estadística El Empleo de las personas con discapacidad (EPD), también elaborada por el INE, la SPD se constituye como un sistema de información continua e integrada sobre discapacidad y mercado laboral.

El Salario de las Personas con Discapacidad 2011 se ha elaborado a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2011 (EAES) del INE y de la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD) del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). Incorpora además datos facilitados por la Tesorería General de la Seguridad Social sobre medidas de fomento del empleo. Los años en los que no se realiza la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2010 y, en el futuro, 2014), la estadística El Salario de las Personas con Discapacidad se construye utilizando la Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal.

Su creación ha sido posible gracias a la iniciativa del INE, del IMSERSO, de la Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad, del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y de la Fundación ONCE. Ha sido financiada parcialmente por este último organismo en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 y del Programa Por Talento, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

La BEPD es un sistema de registro, de ámbito estatal, de los expedientes de valoración de las personas con discapacidad. Proporciona información sobre las características de los ciudadanos que han sido reconocidos oficialmente como personas con discapacidad por los órganos administrativos competentes del Estado.

La EAES 2011 es una operación estadística de periodicidad anual cuyo objetivo fundamental es la obtención de estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por diferentes características de éste, como sexo, ocupación, actividad económica, edad, etc. Se elabora a partir de registros administrativos de la Seguridad Social y de los organismos tributarios (Agencia Estatal de Administración Tributaria y Hacienda Foral de Navarra, facilitados los de esta última a través del Instituto de Estadística de Navarra), junto con la información procedente de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del INE y de un módulo sencillo añadido a la ETCL. De esta manera la información se consigue de la forma menos costosa para las empresas.

La muestra de personas con discapacidad que se obtiene del cruce de la EAES 2011 y la BEPD es muy sensible a cualquier mejora o cambio producido en esta última fuente así como a la composición muestral de la EAES (la selección muestral de esta estadística no se realiza teniendo en cuenta el colectivo de personas con discapacidad). Por lo tanto, cualquier cifra comparativa con el año 2010 debe ser analizada con precaución y preferiblemente en términos de crecimiento-decrecimiento, sin hacer hincapié en la cuantía.

La metodología detallada de la estadística “El Salario de las personas con discapacidad” (EPD) está disponible en la Web del INE:

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p331&file=inebase&L=0>



Anexo II

Descripción de la Encuesta de Estructura Salarial y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad

Encuesta Anual de Estructura Salarial

La Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) es una operación estadística de periodicidad anual que obtiene información salarial comparable con la Encuesta de Estructura Salarial (EES) aunque con menor nivel de detalle y que se hace para completar la información de la EES, de carácter cuatrienal, en los años en que ésta no se realiza.

La información de la EAES se obtiene de la explotación conjunta del Fichero General de Afiliación de la Seguridad Social (SS) y de las declaraciones del Modelo 190: Resumen anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta del IRPF de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) y de la Hacienda Foral de Navarra, junto con las variables ocupación y tiempo de trabajo provenientes de la encuesta anexa a la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE.

Permite establecer relaciones entre el salario y algunas variables que pueden contribuir a determinar su cuantía como son la edad, el tipo de contrato o la ocupación, entre otras.

Además, se pone en relación el nivel salarial con algunas otras variables que afectan colectivamente a los trabajadores de un establecimiento o una empresa: la actividad económica o el tamaño del centro de trabajo.

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

Objetivos

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.

Unidades de la Encuesta

El procedimiento de selección aleatoria de unidades corresponde a un muestreo bietápico estratificado en el que:

- Las unidades de primera etapa son las Cuentas de Cotización a la Seguridad Social.
- Las de segunda etapa son los Trabajadores asociados a dichas Cuentas.

La Cuenta de Cotización a la Seguridad Social es un concepto administrativo tradicionalmente usado en encuestas salariales y de coste laboral. Está constituida por un conjunto de trabajadores por cuenta ajena, que desarrollan su actividad laboral en uno o varios centros de trabajo de una misma empresa, dentro de una misma provincia y generalmente bajo una misma actividad principal, pero no necesariamente,

y con características homogéneas en lo referente a la cotización a la Seguridad Social.

La muestra es de 27.000 cuentas de cotización, dentro de las cuales se solicita la información de 227.000 trabajadores.

Ámbito geográfico

El ámbito geográfico lo constituye todo el territorio nacional.

Ámbito poblacional

El ámbito poblacional está formado por todos los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en centros de cotización, independientemente del tamaño de los mismos, y hayan estado de alta en la Seguridad Social al menos 2 meses en el año de referencia de la información, siendo uno de ellos el mes de octubre. Se excluyen los presidentes, miembros de consejos de administración y en, general, todo aquel personal cuya remuneración no sea principalmente en forma de salario, sino por comisiones o beneficios.

En cuanto a la cobertura sectorial, se investigan los centros de cotización cuya actividad económica esté encuadrada en los tres grandes sectores: la Industria, la Construcción y los Servicios. Quedan excluidas de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras; parcialmente, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria (están incluidos los empleados públicos pertenecientes al Régimen General de la Seguridad Social y excluidos los funcionarios adscritos a Mutualidades); el personal doméstico y los organismos extraterritoriales.

Período de referencia

El periodo de referencia es el año natural, por lo que sólo se obtienen resultados anuales.

Definiciones principales

El principal concepto analizado en la EAES es la ganancia salarial que incluye el total de las percepciones salariales en dinero efectivo y las retribuciones en especie. Se computan los devengos brutos, es decir, antes de haber practicado las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Clasificaciones

Las clasificaciones principales utilizadas en la Encuesta se refieren a la actividad económica (clasificación CNAE-09) y a la ocupación (clasificación CNO-11). Se pueden consultar en el anexo IV de este documento.



Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad

La Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad se inicia en 1992 con los datos de las personas a las que les había sido reconocida la discapacidad desde principios de los años 70.

Contiene los datos de todas las personas residentes en España que han solicitado la valoración del grado de discapacidad, considerándose como persona con discapacidad todas aquellas reconocidas con un grado de discapacidad igual o superior al 33% (requisito para acceder a determinadas prestaciones, beneficios fiscales, bonificaciones en las cotizaciones sociales, tarjetas de estacionamiento y otros)⁴.

La información recogida en la Base es resultado de las valoraciones efectuadas por los Centros Base de las Direcciones Territoriales del IMSERSO en Ceuta y Melilla y por los órganos competentes de la valoración en las Comunidades Autónomas, de acuerdo con el procedimiento establecido en el Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre (modificado por el RD 1364/2012).

Este Real Decreto tiene por objeto la regulación del reconocimiento de grado de discapacidad, el establecimiento de nuevos baremos aplicables, la determinación de los órganos competentes para realizar dicho reconocimiento y el procedimiento a seguir, todo ello con la finalidad de que la valoración y calificación del grado de discapacidad que afecte a la persona sea uniforme en todo el territorio del Estado, garantizando con ello la igualdad de condiciones para el acceso del ciudadano a los beneficios, derechos económicos y servicios que los organismos públicos otorguen.

La evaluación de las discapacidades se hace de acuerdo con el baremo establecido en el anexo 1.A del citado RD 1971/1999. En dicho anexo se fijan las pautas para la determinación de las limitaciones en la actividad originada por deficiencias permanentes, asociadas a una determinada condición de salud. En la valoración se tienen en cuenta todas las deficiencias padecidas, recogándose en la Base las tres más importantes.

En su dictamen, los expertos recogen los informes médicos, psicológicos o sociales necesarios para determinar el grado de discapacidad, que puede ser objeto de revisión en los dos años siguientes a su reconocimiento, siempre que se constate una mejoría razonable, se acredite error de diagnóstico o se produzcan cambios "sustanciales" en las circunstancias que dieron lugar al reconocimiento de la discapacidad.

⁴ Exención de impuestos en la adquisición de un vehículo, ayudas para la compra de una vivienda, subsidio de movilidad para gastos de transporte, asistencia sanitaria y farmacéutica, etc.

Por su parte, las instituciones autonómicas o locales pueden contemplar otras ayudas individuales para la adaptación del hogar o adquisición de ayudas técnicas, así como zonas de aparcamiento reservado o prioridad en el acceso a un empleo.

Las pautas de valoración no se centran tanto en el alcance de la deficiencia, como en su efecto sobre la capacidad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria. En este sentido, también son objeto de valoración las enfermedades que cursan en brotes e interfieren en el día a día de las personas que las padecen. Para solicitar el certificado, hay que acudir al departamento de asuntos sociales correspondiente, recoger un impreso de solicitud y someterse a una revisión médica, en los términos que establece la ley. Posteriormente, la persona interesada queda a la espera de la resolución.

A los efectos previstos en el Real Decreto las situaciones de discapacidad se califican en grados según el alcance de las limitaciones en la actividad y/o restricciones en la participación.

El grado de discapacidad se obtiene aplicando los baremos prefijados y se corrige con una valoración de factores sociales complementarios (situación familiar, recursos económicos, situación laboral, nivel cultural, entorno social).

Estructura del fichero: Contenido de la Base de Datos

Las principales variables que recoge la BEPD son:

Variable	Observaciones
Identificador numérico	La población extranjera se identifica con el NIE, nº de pasaporte o tarjeta de residencia. Las letras D o R que preceden al DNI indican la existencia de un "representante legal". Cuando la persona que actúa como representante tiene uno o dos representados valorados y sin DNI, se añade un 1 o un 2.
Sexo	"H/M"(hombre/mujer)
Nombre	(disponible desde 2011 para BEPD2009, 2011...)
Apellidos	(disponible desde 2011 para BEPD2009, 2011...)
Domicilio	(disponible desde 2011 para BEPD2009, 2011...)
Localidad	(disponible desde 2011 para BEPD2009, 2011...)
Fecha de nacimiento	"DDMMAAAA"
Fecha de valoración	"DDMMAAAA"
Deficiencia	Según Tabla de Deficiencias
Grado de discapacidad	Mayor o igual que 33% y menor o igual que 100%



Actualización de la Base de Datos

El grado de discapacidad es objeto de revisión siempre que se prevea una mejoría razonable de las circunstancias que dieron lugar a su reconocimiento, debiendo fijarse el plazo en que debe efectuarse dicha revisión.

En todos los demás casos no se puede instar la revisión del grado por agravamiento o mejoría, hasta que, al menos, haya transcurrido un plazo mínimo de dos años desde

la fecha en que se dictó resolución, excepto en los casos en que se acredite suficientemente error de diagnóstico o se hayan producido cambios sustanciales en las circunstancias que dieron lugar al reconocimiento de grado, en que no será preciso agotar el plazo mínimo.

La Base actualizada incluye a las personas que han solicitado por vez primera una valoración, e incluirá así mismo las revisiones del grado de discapacidad de los individuos ya valorados, siempre que se encuentren en las circunstancias descritas en los párrafos anteriores.

Igualmente, los cambios de residencia, situación personal del individuo, etc., estarán actualizados siempre que el interesado los comunique al órgano competente.

La Base se actualiza anualmente.

Clasificación de la discapacidad

La BEPD dispone de un sistema propio de clasificación de la tipología de las deficiencias y sus causas. Aunque el concepto de deficiencia es el mismo con el que la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la OMS define para el primer nivel de consecuencias de la enfermedad (“toda pérdida o anomalía de una función psicológica, fisiológica o anatómica”), ha sido necesario adaptar la estructura de la OMS a los datos contenidos en los dictámenes para recoger fielmente la información registrada en los expedientes de reconocimiento de la condición de persona con discapacidad. Para ello se ha simplificado la clasificación, se han agrupado categorías y se han ajustado también a las peticiones de información que llegaban al IMSERSO.

Así pues, la BEPD dispone de 3 códigos con los que se trata de ordenar las situaciones patológicas que puedan padecer quienes solicitan el reconocimiento de la condición de discapacidad:

1. Código Deficiencia:

Registra las alteraciones, tanto estructurales como funcionales, que han dado origen a la discapacidad. Contiene un total de 106 deficiencias distintas (identificadas por un código numérico de 4 dígitos) que, para facilitar el tratamiento de los datos se agrupan según la estructura o función alteradas según el siguiente esquema:

a) Física y otras:

- Sistema osteoarticular
- Sistema neuromuscular
- Sistemas cardiovascular, inmunológico y respiratorio
- Sistemas digestivo metabólico y endocrino
- Otros

b) Intelectual

c) Mental

d) Sensorial:

- Sistema visual

-Sistema auditivo

2. Código Diagnóstico:

Describe las patologías que ocasionaron la anomalía en la estructura del organismo o en sus funciones. Contiene 684 diagnósticos, codificados a 3 dígitos, que pueden agruparse en 13 grupos.

3. Código Etiología:

Recoge los grandes grupos etiológicos, con la finalidad de poder disponer de datos sobre el origen (congénito, traumático, etc.) de las discapacidades valoradas. Contempla 14 grupos (codificados a 2 dígitos).

NOTA: los dos últimos códigos no se analizan en esta estadística.

Anexo III

Variables de análisis y sus categorías

En este anexo se presentan las categorías consideradas para las variables de estudio y clasificación, que se derivan de las que tienen tales variables en las fuentes utilizadas para construir la estadística "El Salario de las personas con discapacidad" (SPD).

En la tabla siguiente figura la lista completa de las variables de análisis de SPD, así como sus categorías:

VARIABLE	CATEGORÍAS
Trabajadores	Total Personas sin discapacidad Personas con discapacidad
Sexo	Ambos sexos Hombres Mujeres
Grupos De Edad	Todas las edades De 16 a 29 años De 30 a 44 años 45 y más años
Grupos de Ocupación	Todas las ocupaciones Baja Media Alta
Tipo de Jornada:	Total Tiempo completo Tiempo parcial
Tipo de Contrato:	Total Duración indefinida Duración determinada
Tamaño de la Unidad:	Total De 1 a 49 trabajadores De 50 a 199 trabajadores 200 y más trabajadores

VARIABLE	CATEGORÍAS
Grupos de Comunidades Autónomas	Total nacional Noroeste Noreste Comunidad de Madrid Centro Este Sur Canarias
Sector de Actividad	Todos los sectores de actividad Industria y construcción Servicios
Tipo de Discapacidad	Total Física y otras Intelectual Mental Sensorial
Grado de Discapacidad	Total De 33% a 44% De 45% a 64% 65% y más
Bonificaciones o Reducciones por Discapacidad	Total Asalariados sin bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización Asalariados con bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización
Contrato Específico de Discapacidad	Total Contrato específico de discapacidad Otros contratos

Anexo IV

Plan de Tabulación

Tablas de resultados SPD

El plan de tabulación que se detalla en este anexo responde a los objetivos del proyecto:

- Por un lado pretende comparar el salario de las personas con discapacidad con el de las personas sin discapacidad
- Por otro, proporciona información detallada sobre la distribución salarial de las personas con discapacidad analizada en función de las principales características de la discapacidad.

Incluye además los errores de muestreo para las principales variables de análisis, a fin de tener la referencia de la fiabilidad de las estimaciones.

El plan de tabulación se adapta a los datos disponibles de las Encuestas de Estructura Salarial en cada año. En el caso de utilización de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, no se dispondrá de algunas variables de clasificación como la antigüedad del trabajador en la empresa o el nivel de estudios, ni tampoco de ingresos mensuales referidos a octubre.

• **Índice de tablas general:**

- 1 Ganancia anual: para los trabajadores asalariados según tengan o no discapacidad
- 2 Distribución salarial: para los trabajadores asalariados según tengan o no discapacidad
- 3 Porcentajes poblacionales: por tramos salariales según distribución salarial general
- 4 Diferencias salariales anuales: ratio salarial entre personas con y sin discapacidad
- 5 Errores de muestreo: coeficientes de variación para la variable salario anual por trabajador

• **Índice de tablas desglosado:**

- 1 GANANCIA ANUAL: para los trabajadores asalariados según tengan o no discapacidad
 - 1.1 Sexo y grupos de edad
 - 1.2 Sexo y tipo de jornada
 - 1.3 Sexo y tipo de contrato
 - 1.4 Sexo y grupos de ocupación
 - 1.5 Sexo y tamaño de la unidad
 - 1.6 Sexo y sector de actividad
 - 1.7 Ganancia anual por agrupaciones de comunidades autónomas (NUTS1)
 - 1.8 Sexo y tipo de discapacidad
 - 1.9 Sexo y grado de discapacidad
 - 1.10 Sexo y bonificaciones o reducciones por discapacidad
 - 1.11 Sexo y contrato específico de discapacidad

- 2 DISTRIBUCIÓN SALARIAL: para los trabajadores asalariados según tengan o no discapacidad

- 2.1 Sexo
- 2.2 Grupos de edad
- 2.3 Tipo de jornada
- 2.4 Tipo de contrato
- 2.5 Grupo de cotización
- 2.6 Tipo de discapacidad
- 2.7 Grado de discapacidad

3 PORCENTAJES POBLACIONALES: por tramos salariales según distribución salarial general

- 3.1 Sexo
- 3.2 Grupos de edad
- 3.3 Tipo de jornada
- 3.4 Tipo de contrato
- 3.5 Grupos de ocupación
- 3.6 Tipo de discapacidad
- 3.7 Grado de discapacidad

4 DIFERENCIAS SALARIALES ANUALES: ratio salarial entre personas con y sin discapacidad

- 4.1 Sexo
- 4.2 Grupos de edad
- 4.3 Tipo de jornada
- 4.4 Tipo de contrato
- 4.5 Grupos de ocupación

5 ERRORES DE MUESTREO: coeficientes de variación para la variable salario anual por trabajador

- 5.1 Sexo
- 5.2 Sector de actividad
- 5.3 Agrupaciones de comunidades autónomas (NUTS1)
- 5.4 Tipo de discapacidad
- 5.5 Grado de discapacidad

Anexo V

Clasificaciones utilizadas.

TIPO DE DISCAPACIDAD ASOCIADO A DEFICIENCIA

En el año 1991, el IMSERSO implantó una nueva forma de clasificación de las deficiencias, adecuándose a la información demandada y a los contenidos de los dictámenes de valoración. El objetivo es registrar en la BEPD las alteraciones que han dado origen a la discapacidad (códigos deficiencia).

Contiene un total de 106 deficiencias distintas (identificadas por un código numérico de 4 dígitos) que, para facilitar el tratamiento de los datos se agrupan según la estructura o función alteradas según el siguiente esquema:

- Física y otras:
 - Sistema osteoarticular
 - Sistema neuromuscular
 - Sistemas cardiovascular, inmunológico y respiratorio
 - Sistemas digestivo metabólico y endocrino
 - Otros
- Intelectual
- Mental
- Sensorial:
 - Sistema visual
 - Sistema auditivo

Se incluye a continuación la clasificación de deficiencias detallada a nivel de 4 dígitos:

TABLA DE DEFICIENCIAS (4 DÍGITOS)			
GRUPO	GRUPO DEFICIENCIAS	CODIGO	DENOMINACION
1	OSTEOARTICULAR	1101	ALTERACION ALIN, C,VERT, SIN LIMIT, FUNC
		1102	ALTERACION ALIN, C,VERT, CON LIMIT, FUNC
		1103	LIMITACION FUNCIONAL DE COLUMNA
		1104	AUSENCIA DE DEDOS O FALANGES
		1105	AUSENCIA DE MSD O SUS PARTES ESENCIALES
		1106	AUSENCIA DE MSI O SUS PARTES ESENCIALES
		1107	AUSENCIA DE MMII O SUS PARTES ESENCIALES
		1108	LIMITACION FUNCIONAL DE LA MANO DERECHA
		1109	LIMITACION FUNCIONAL DE MANO IZQUIERDA
		1110	LIMITACION FUNCIONAL BIMANUAL
		1111	LIMITACION FUNCIONAL EN M,S,D,
		1112	LIMITACION FUNCIONAL EN M,S,I,
		1113	LIMITACION FUNCIONAL EN AMBOS MM,SS,
		1114	LIMITACION FUNCIONAL EN UN PIE
		1115	LIMITACION FUNCIONAL BIPODAL
		1116	LIMITACION FUNCIONAL EN MIEMBRO INFERIOR
		1117	LIMITACION FUNCIONAL EN AMBOS MM,II,

TABLA DE DEFICIENCIAS (4 DÍGITOS)			
GRUPO	GRUPO DEFICIENCIAS	CODIGO	DENOMINACION
		1118	LIMITACION FUNCIONAL EN UN M,S, Y UN M,I
		1119	LIMITACION FUNCIONAL AMBOS MM,SS Y UN MI
		1120	LIMITACION FUNCIONAL AMBOS MM,II Y UN MS
		1121	LIMITACION FUNCIONAL EN 4 EXTREMIDADES
		1122	LIMITACION FUNCIONAL EXTREMIDADES Y C,V,
		1123	TALLA BAJA
		1124	ANOMALIA MORFO-TORACICA
		1125	DISCAPACIDAD DEL SISTEMA OSTEOARTICULAR
2	NEUROMUSCULAR	1201	PARALISIS DE NERVIO PERIFERICO
		1202	PAREZIA DE NERVIO PERIFERICO
		1203	PARALISIS DE PAR CRANEAL
		1204	PAREZIA DE PAR CRANEAL
		1205	MONOPLEJIA M,S,D,
		1206	MONOPAREZIA M,S,D,
		1207	MONOPLEJIA M,S,I,
		1208	MONOPAREZIA M,S,I,
		1209	MONOPLEJIA DE UN MIEMBRO INFERIOR
		1210	MONOPAREZIA DE UN MIEMBRO INFERIOR
		1211	DIPAREZIA
		1212	DIPLEJIA
		1213	PARAPLEJIA
		1214	PARAPAREZIA
		1215	HEMIPLEJIA DERECHA
		1216	HEMIPLEJIA IZQUIERDA
		1217	HEMIPAREZIA DERECHA
		1218	HEMIPAREZIA IZQUIERDA
		1219	TETRAPLEJIA
		1220	TETRAPAREZIA
		1221	CRISIS CONVULSIVAS GENERALIZADAS
		1222	CRISIS NO CONVULSIVAS GENERALIZADAS
		1223	CRISIS PARCIAL
		1224	TRASTORNO DE LA COORDINACION
		1225	TRASTORNO DEL EQUILIBRIO
		1226	TRASTORNO DE COORDINACION Y EQUILIBRIO
		1227	TRASTORNO VASOMOTOR
		1228	DISFUNCION NERUROVEGETATIVA
		1229	DISCAPACIDAD DEL SISTEMA NEUROMUSCULAR
3	ENFERMEDAD CRONICA	6001	ENFERMEDAD DE APARATO RESPIRATORIO
		6002	ENFERMEDAD DE APARATO CIRCULATORIO

TABLA DE DEFICIENCIAS (4 DÍGITOS)			
GRUPO	GRUPO DEFICIENCIAS	CODIGO	DENOMINACION
		6003	ENFERMEDAD DE APARATO DIGESTIVO
		6004	ENFERM, DEL SISTEMA ENDOCRINO-METABOLICO
		6005	ENFERM, DE SANGRE Y ORGANOS HEMATOPOYET,
		6006	ENFERMEDAD DEL APARATO GENITO-URINARIO
		6007	ENFERMEDAD DERMATOLOGICA
		6008	TRASTORNO DEL MECANISMO INMUNOLOGICO
		6009	TRASPLANTADO
		6010	ESTADO TERMINAL
		6011	ENFERMEDAD CRONICA
		8002	PERDIDA QUIRURGICA TOTAL DE UN ORGANO
		8003	PERDIDA QUIRURGICA PARCIAL DE UN ORGANO
4	RETRASO MENTAL	2100	RETRASO MENTAL PROFUNDO
		2101	RETRASO MENTAL SEVERO
		2102	RETRASO MENTAL MODERADO
		2103	RETRASO MENTAL LIGERO
		2104	INTELIGENCIA LIMITE
		2105	RETRASO MADURATIVO
5	TRASTORNO MENTAL	2106	TRASTORNO DEL DESARROLLO
		2107	TRASTORNO COGNITIVO
		2108	TRASTORNO DE LA AFECTIVIDAD
		2109	ALTERACION DE LA CONDUCTA
		2300	TRASTORNO MENTAL
6	VISUAL	3101	PERDIDA DE AGUDEZA VISUAL BINOCULAR LEVE
		3102	PERDIDA AGUDEZA VISUAL BINOCULAR MODERAD
		3103	PERDIDA AGUDEZA VISUAL BINOCULAR SEVERA
		3104	PERDIDA AGUDEZA VISUAL BINOCULAR GRAVE
		3105	CEGUERA
		3106	PERDIDA VISION EN UN OJO
		3107	DISMINUCION DE EFICIENCIA VISUAL
7	AUDITIVA	3201	HIPOACUSIA LEVE
		3202	HIPOACUSIA MEDIA
		3203	HIPOACUSIA SEVERA
		3204	HIPOACUSIA PROFUNDA
		3205	SORDERA
		3206	SORDOMUDEZ
		3207	PERDIDA TOTAL DE LA AUDICION EN UN OIDO
		3208	ACUFENOS
		3209	DISCAPACIDAD DEL SISTEMA AUDITIVO
8	EXPRESIVA	4101	AFASIA

TABLA DE DEFICIENCIAS (4 DÍGITOS)			
GRUPO	GRUPO DEFICIENCIAS	CODIGO	DENOMINACION
		4102	DISARTRIA
		4103	DISFEMIA
		4104	DISFONIA
		4105	MUDEZ
		4106	LARINGECTOMIA
		4107	DISCAPACIDAD EXPRESIVA
9	MIXTA	5200	SINDROME POLIMALFORMATIVO
		8001	DISCAPACIDAD MULTIPLE
10	OTRAS	7000	DEFICIENCIA NO CONOCIDA
		8000	SIN DISCAPACIDAD
		9000	PROCESO AGUDO NO VALORABLE

GRADO DE DISCAPACIDAD

La población se divide en dos categorías según el porcentaje de grado de discapacidad:

- Menos del 33%
- 33% y más

Para SPD se han considerado únicamente los registros de personas con grado igual o superior a 33%.

El 45% y el 65% son grados de discapacidad que establecen límites a efectos de percepción de pensiones o concesión de prejubilaciones.

A efectos de tabulación, se considerará la siguiente clasificación para la variable grado de discapacidad:

- de 33% a 44%
- de 45% a 64%
- 65% y más

OCUPACIÓN

Se consideran las siguientes agrupaciones basados en la clasificación CNO-11:

- Alta (grupos 1-3 de la CNO-11)
- Media (grupos 4-7 de la CNO-11)
- Baja (grupos 8-9 de la CNO-11)

CNO-11 Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011¹	
Código	Descripción
1	Directores y gerentes
A	<i>Directores y gerentes</i>
2	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
B	<i>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza</i>
C	<i>Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales</i>
3	Técnicos; profesionales de apoyo
D	<i>Técnicos; profesionales de apoyo</i>
4	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina
E	<i>Empleados de oficina que no atienden al público</i>
F	<i>Empleados de oficina que atienden al público</i>
5	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores
G	<i>Trabajadores de los servicios de restauración y comercio</i>
H	<i>Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas</i>
I	<i>Trabajadores de los servicios de protección y seguridad</i>
6	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero
J	<i>Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero</i>
7	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)
K	<i>Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas</i>
L	<i>Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas</i>
8	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
M	<i>Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores</i>
N	<i>Conductores y operadores de maquinaria móvil</i>
9	Ocupaciones elementales
O	<i>Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)</i>
P	<i>Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes</i>
0	Ocupaciones militares
Q	<i>Ocupaciones militares</i>

¹ La clasificación completa se puede consultar en www.ine.es

ACTIVIDAD ECONÓMICA

Se consideran los sectores de actividad basados en la CNAE-09:

- Industria y construcción (secciones C-F de la CNAE-09)
- Servicios (secciones G-O de la CNAE-09)

CNAE - 09: Clasificación Nacional de Actividades Económicas¹	
Código	Descripción
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
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
T	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
U	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales



¹ La clasificación completa se puede consultar en www.ine.es

Anexo VI

Bibliografía y documentación

Bibliografía y documentación

1. Metodología de la Encuesta de Estructura Salarial (INE): www.ine.es
2. Metodología de la estadística El Empleo de las personas con discapacidad (INE) www.ine.es
3. Metodología de la Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía Personal y situaciones de Dependencia (INE): www.ine.es
4. Descripción de la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (IMSERSO)
5. Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 8 de marzo de 1984.
6. Ley 26/1990 de 20 de diciembre
7. RD 356/1991, de 15 de marzo
8. RD 357/1991 de 15 de marzo
9. RD. 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad
10. RD. 1169/2003, de 12 de septiembre
11. Ley 51/2003 de 2 de diciembre LIONDAU
12. Ley 39/2006, de 14 de diciembre
13. Real Decreto 504/2007, de 20 de abril
14. Métodos Avanzados de estadística aplicada, Alfonso García Pérez, 2005