



Encuesta de Estructura Salarial 2022

Principales resultados

Índice

	Introducción	3
1	La distribución salarial	4
2	Análisis territorial	9
3	Los salarios por ramas de actividad	12
4	Los salarios y la ocupación	14
5	Los salarios y el tipo de jornada	16
6	Los salarios y el tipo de contrato	20
7	Los salarios y el nivel de estudios	24
8	Los salarios y la edad	27
9	Los salarios y la antigüedad en la empresa	29
10	Los salarios y la nacionalidad	30
11	Composición del salario mensual	31
12	Composición del salario anual	33
13	Otras variables	34
13.1	Tamaño del centro de trabajo	34
13.2	Ámbito del convenio colectivo	38
13.3	Mercado de destino de la producción	40
13.4	Control de la empresa	43
14	Comparación con los resultados de la encuesta anterior	46
15	Conclusiones	50

Introducción

La Encuesta de Estructura Salarial 2022 (EES 2022), 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 sólo 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 2022 han colaborado 25.553 centros de trabajo y 240.490 asalariados. Esta encuesta se realiza cada cuatro años; las anteriores tuvieron lugar en 1995, 2002, 2006, 2010, 2014 y 2018, también de manera armonizada con el resto de los países de la Unión. Los detalles pueden consultarse en la [metodología de la encuesta](#).

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 2022 fue de 26.948,87¹ euros. En el caso de las mujeres, de 24.359,82 euros por trabajadora; en el de los hombres, de 29.381,84 euros por trabajador. El salario promedio anual femenino fue, por tanto, el 82,9% del masculino, aunque esta diferencia debe matizarse en función de otras variables laborales (tipo de jornada, tipo de contrato, ocupación, antigüedad, etc.) que inciden de forma importante en el salario.

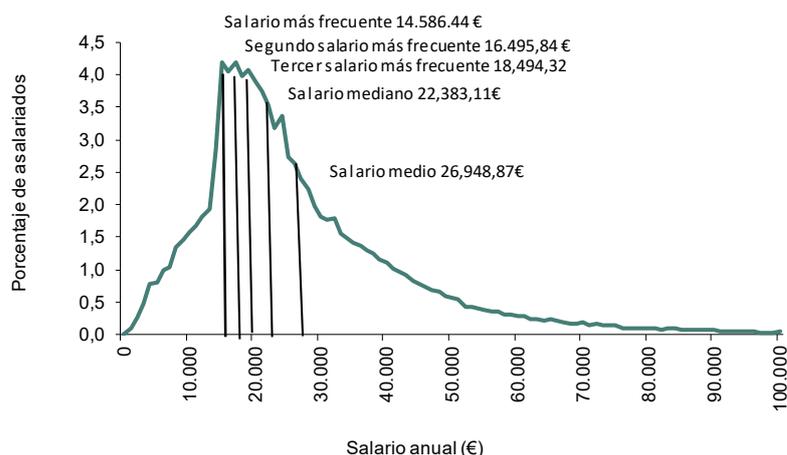
La distribución salarial que proporciona la encuesta, representada en el Gráfico 1, es asimétrica a la derecha, con gran dispersión. Figuran muchos más trabajadores en los valores bajos que en los sueldos más elevados. Este hecho da lugar a que el salario medio sea superior tanto al salario mediano, como al más frecuente.

Así, el salario mediano (el que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior) presentó un valor de 22.383,11 euros en 2022.

El salario modal, (el que tuvo mayor frecuencia, con un 4,2% de los asalariados), se situó en torno a los 14.586,44 euros, si bien tuvieron también una frecuencia similar los salarios de 16.495,84 euros (4,2% del total de asalariados) y de 18.494,32 (4,1%).

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) desplazó a trabajadores de salarios bajos al intervalo de 14.000-15.000 euros, haciendo este intervalo el más frecuente. Los otros dos intervalos mencionados, también aumentaron su número de asalariados, pero en menor medida. En total, un 20,5% de los asalariados tuvo una ganancia anual entre 14.000 y 19.000 euros.

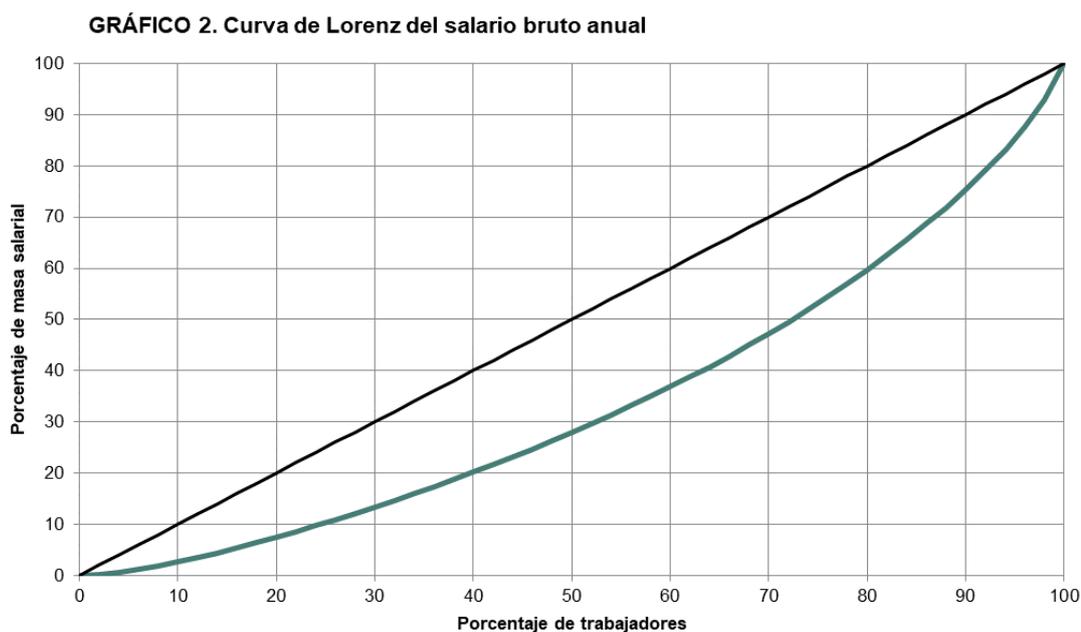
GRÁFICO 1. Distribución del salario bruto anual



¹ Para una interpretación adecuada de las ganancias hay que tener en cuenta que no se recogen las ganancias de segundos y siguientes trabajos del mismo asalariado. Se tienen las ganancias de cada trabajador en la empresa por la cual ha sido seleccionado. Además, para una correcta comparación entre trabajadores se realiza un ajuste anual del salario en aquellos que no han trabajado todo el año en el mismo centro de trabajo, bien porque hayan comenzado o terminado contrato, o porque hayan estado de alta en la Seguridad Social, pero sin percibir remuneración de la empresa como en el caso de los permisos de maternidad/paternidad, permiso sin sueldo, ERTE, etc. En estos casos se asigna el salario anual correspondiente al que hubieran percibido si hubieran estado trabajando todo el año en las mismas condiciones.

La diferencia entre el salario medio (26.948,87) y el salario más frecuente (14.586,44) explica la percepción que los usuarios y la opinión pública tiene de que los resultados de las encuestas tradicionales "son altos" ya que solo se ofrecen valores medios del salario.

La curva de Lorenz (Gráfico 2) permite observar gráficamente las desigualdades salariales. Se representa en abscisas el porcentaje de trabajadores y en ordenadas, el porcentaje acumulado de sus salarios respecto del total de la masa salarial.

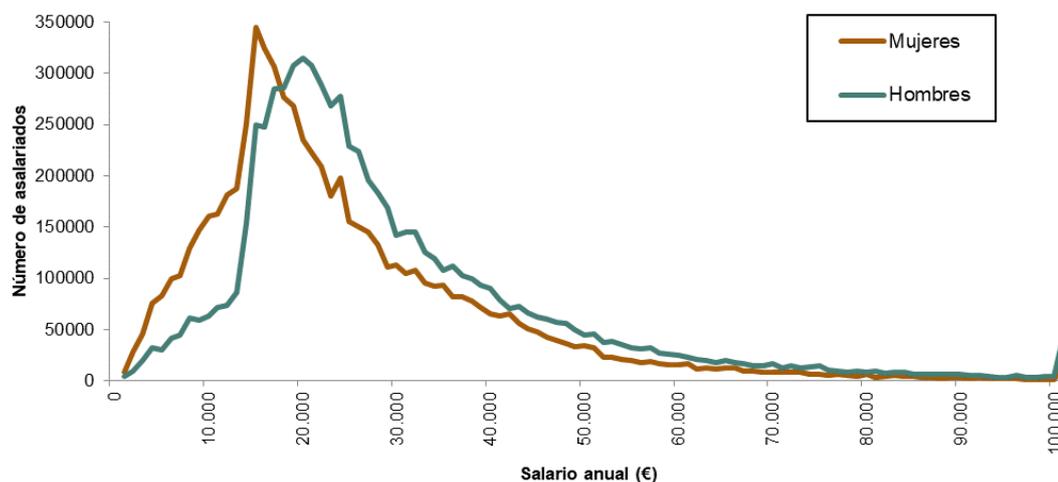


La medida de desigualdad asociada a la curva de Lorenz es el índice de Gini, que representa la distancia entre la curva y la bisectriz, siendo ésta la representación de una distribución completamente equitativa (todas las personas con el mismo salario). El índice de Gini toma valores entre 0 y 100, correspondiendo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

Del análisis de esta curva para el conjunto de la población se desprende que el 20% de los trabajadores con salarios más bajos dispuso de poco más de 7% de la masa salarial, mientras que, en el lado contrario, el 10% de los asalariados con mayor remuneración acumuló el 25% de la misma. El valor del índice de Gini para 2022 fue de 33,1.

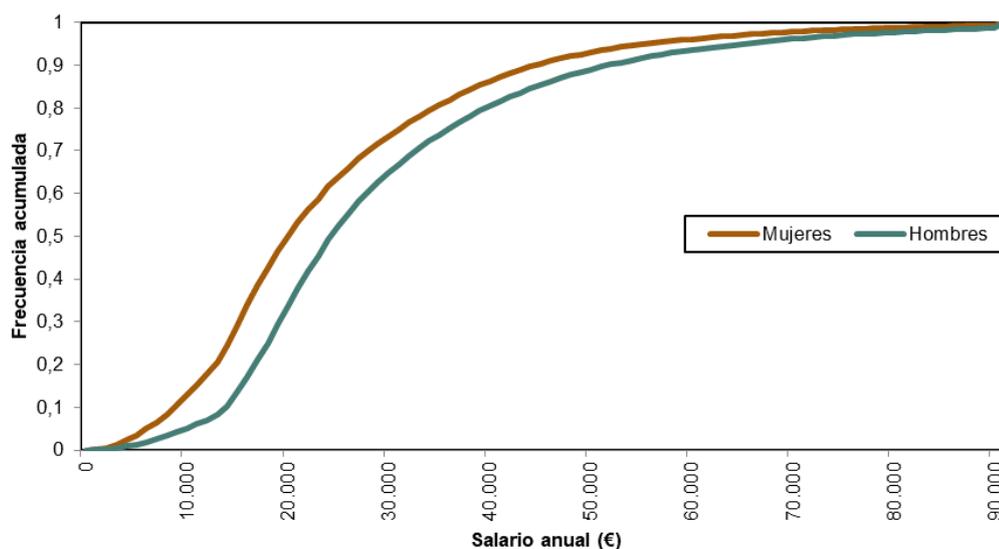
El Gráfico 3 muestra la distribución salarial por sexo. La distribución salarial de las mujeres está más a la izquierda que la de los hombres en todos los niveles salariales. Hasta el valor de 17.000 euros el número de mujeres es mayor que el número de hombres para el mismo nivel salarial. A partir de esta cifra, siempre es inferior el número de mujeres que percibió cada nivel salarial al de hombres con el mismo salario.

GRÁFICO 3. Distribución del salario bruto anual por sexos



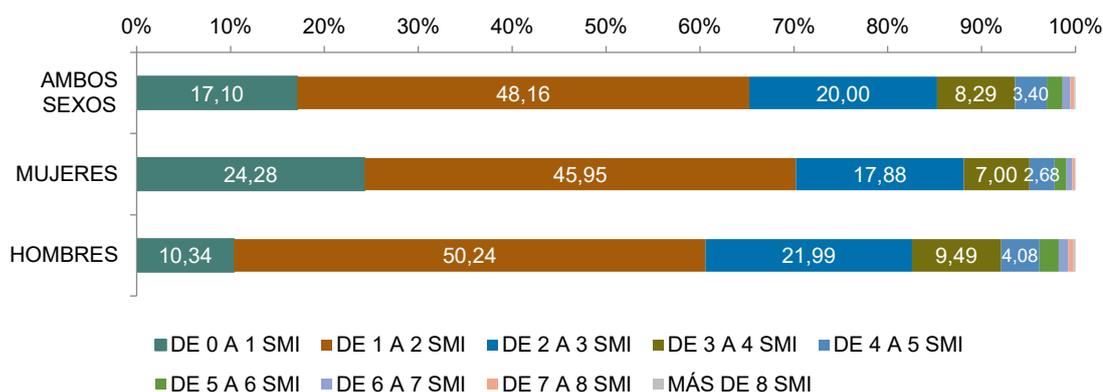
El Gráfico 4 muestra los mismos datos pero de forma acumulada. Se observa en el extremo inferior izquierdo del gráfico, que casi el 30% de las mujeres percibió en 2022 menos de 15.000 euros anuales, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje no llega al 14%. Esta diferencia se explica, fundamentalmente, 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 35% de los hombres superaron los 30.000 euros anuales, cosa que ocurrió con el 27% de mujeres.

GRÁFICO 4. Distribución acumulada del salario bruto anual



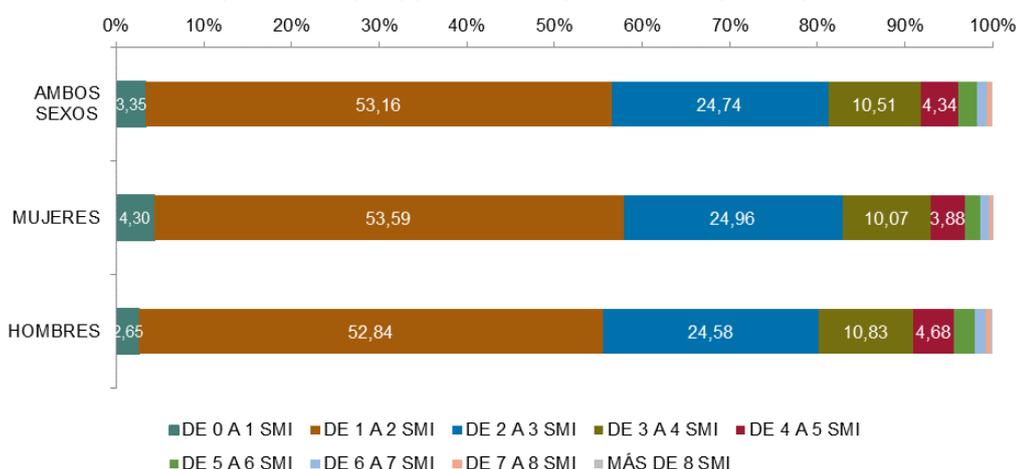
En el Gráfico 5 se presenta la distribución de los trabajadores en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que en 2022 fue de 14,000,00 euros.

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



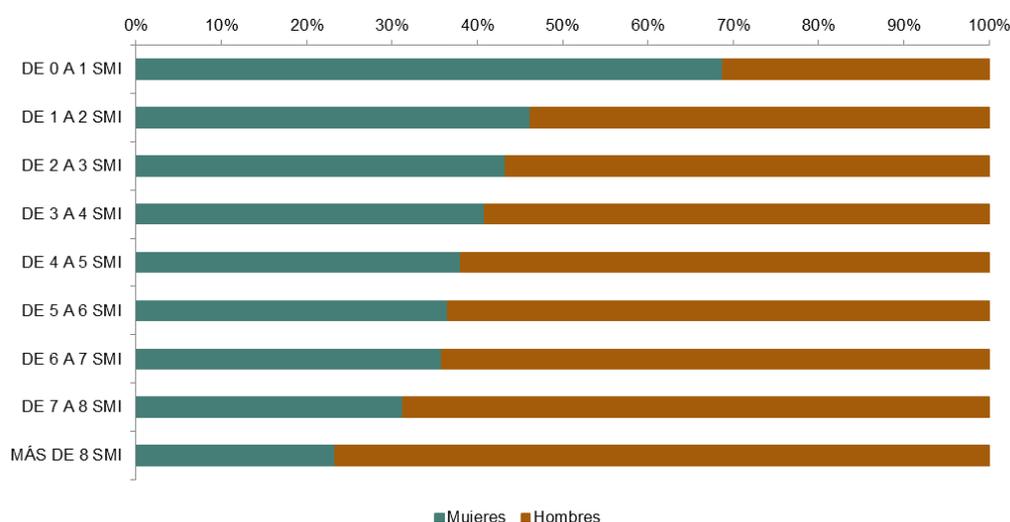
Se observa que el 17,10% de los trabajadores no alcanzaron el SMI en 2022, siendo significativamente mayor el porcentaje en las mujeres que en los hombres. Esto último se debe a que en ese intervalo se encuentran en su mayor parte los trabajadores a tiempo parcial. Teniendo en cuenta solo a los trabajadores a tiempo completo, el porcentaje de trabajadores con ganancias menores al SMI se situó en un 3,35%. Esto puede verse en el Gráfico 6.

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



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 68,8% 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 23,39% en el intervalo de salarios superiores a 8 veces el SMI.

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.

TABLA 1. Indicadores de desigualdad

Índice Gini	33,1
Proporción de trabajadores con ganancia baja (Low pay rate)	11,6%
Proporción de mujeres entre los trabajadores con ganancia baja	63,7%
D9/D5	2,11
D5/D1	1,53
D9/D1	3,22
Brecha salarial entre mujeres y hombres	9,0%

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, además, información de la proporción de mujeres en el total de asalariados con ganancia baja por hora.

En el año 2022 según los resultados de la Encuesta de Estructura Salarial, un 11,6% 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 63,7% 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 2022 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.

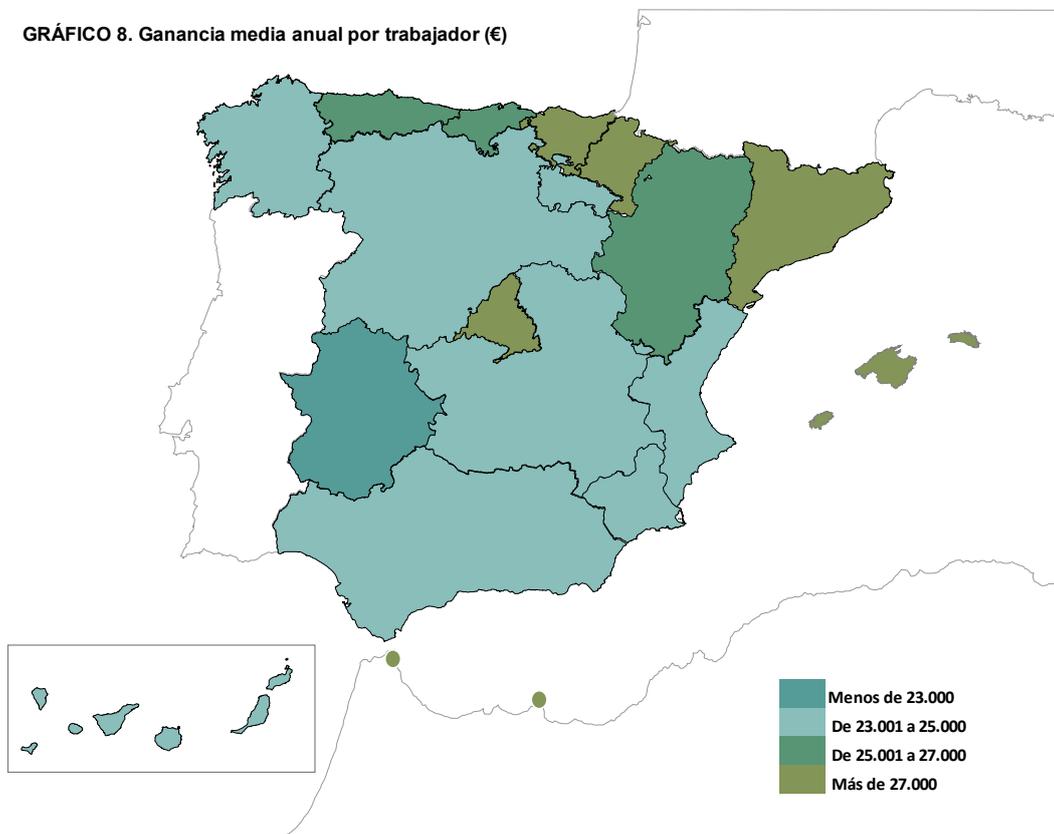
En el año 2022 la brecha salarial fue del 9,0%.

2 Análisis territorial

Los salarios más elevados en el año 2022 correspondieron a País Vasco (32.313,73 euros anuales por trabajador), Comunidad de Madrid (31.230,73 euros) y Comunidad Foral de Navarra (29.189,52 euros). Por su parte, Extremadura (21.922,73 euros), Canarias (23.096,92 euros), y Castilla La Mancha (23.751,71 euros) presentaron los salarios más bajos.

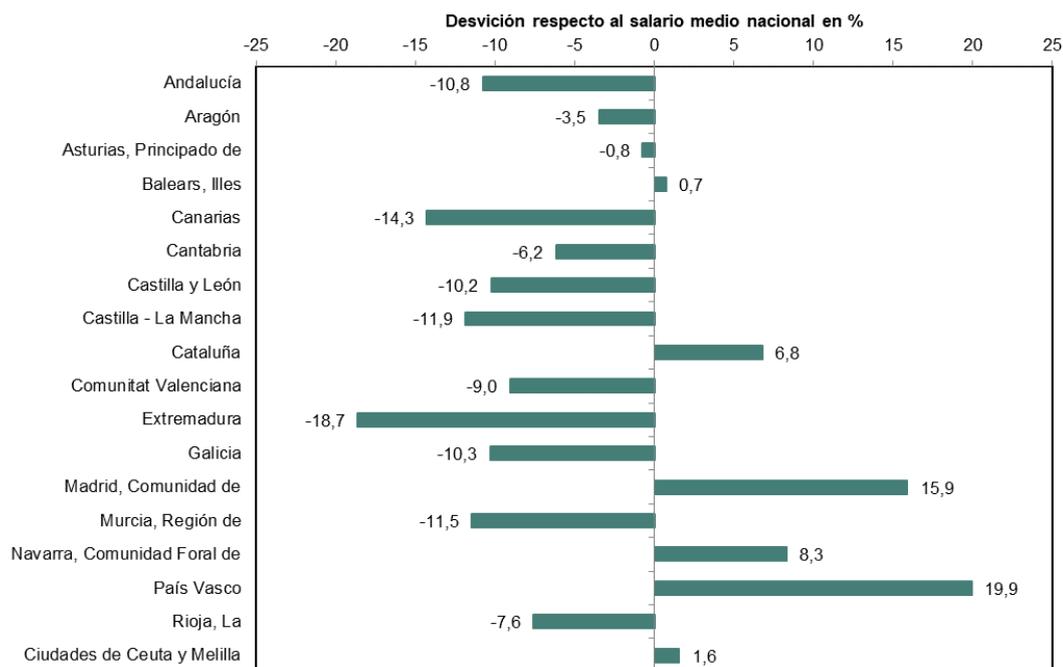
El Gráfico 8 es un mapa por Comunidades Autónomas donde se representan los salarios medios en 2022 de cada una de ellas.

GRÁFICO 8. Ganancia media anual por trabajador (€)



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, Illes Balears 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 el 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.

La ratio mujer/hombre es el porcentaje que supone el salario medio femenino frente al correspondiente masculino. Así, Canarias presentó la menor desviación entre sexos, seguidas de las ciudades de Ceuta y Melilla e Illes Balears, mientras que las comunidades que presentaron mayores divergencias entre sexos fueron Región de Murcia, La Rioja y Aragón. 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.

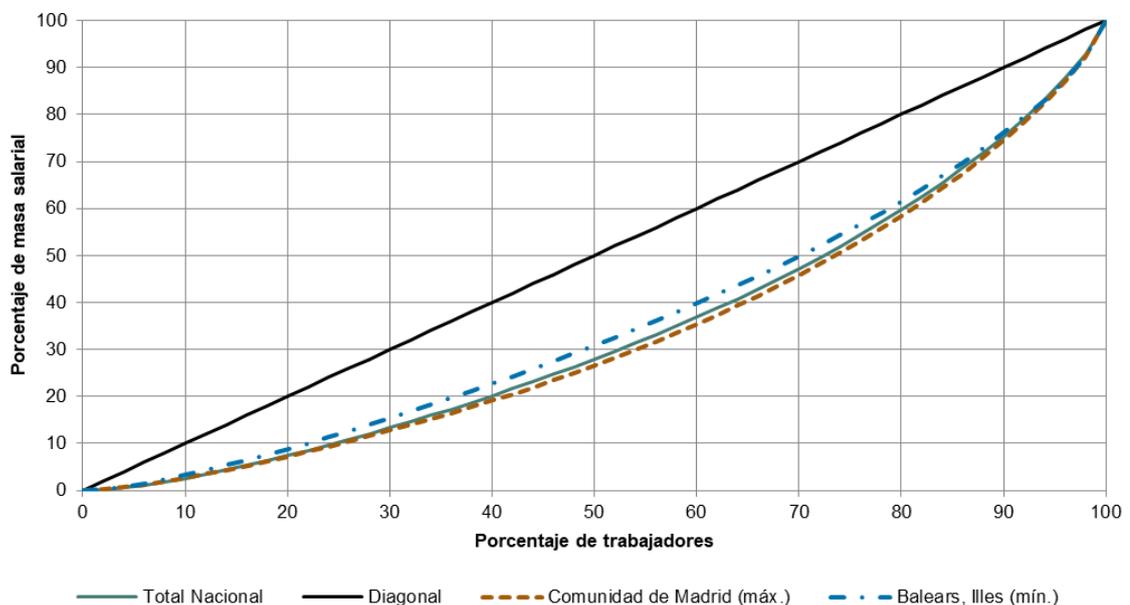
Como norma general, en casi todas las Comunidades Autónomas, el salario medio de las mujeres estuvo entre un 4% y un 20% por debajo del salario medio de los hombres.

TABLA 2. Principales resultados por Comunidades Autónomas

	Salario bruto anual			Ratio Mujer/Hombre	Índice de Gini
	Total	Mujeres	Hombres		
TOTAL	26.948,87	24.359,82	29.381,84	82,9	33,10
Andalucía	24.041,96	21.649,50	26.159,02	82,8	32,69
Aragón	26.012,71	23.138,72	28.789,96	80,4	30,27
Asturias, Principado de	26.745,93	23.792,42	29.573,74	80,5	32,28
Balears, Illes	27.145,79	26.054,20	28.155,99	92,5	29,57
Canarias	23.096,92	22.574,98	23.588,70	95,7	30,38
Cantabria	25.291,14	22.564,11	27.820,83	81,1	31,82
Castilla y León	24.186,89	21.773,27	26.548,08	82,0	32,17
Castilla - La Mancha	23.751,71	21.312,65	25.813,23	82,6	30,52
Cataluña	28.774,55	25.659,03	31.878,42	80,5	32,66
Comunitat Valenciana	24.510,34	22.135,35	26.683,85	83,0	31,45
Extremadura	21.922,73	20.637,14	23.170,92	89,1	31,92
Galicia	24.169,68	21.912,75	26.626,89	82,3	31,29
Madrid, Comunidad de	31.230,73	28.123,47	34.113,40	82,4	34,86
Murcia, Región de	23.851,69	20.956,37	26.240,66	79,9	32,74
Navarra, Comunidad Foral de	29.189,52	26.033,30	31.959,85	81,5	29,66
País Vasco	32.313,73	29.314,69	35.095,67	83,5	31,13
Rioja, La	24.903,38	22.264,39	27.741,60	80,3	31,09
Ciudades de Ceuta y Melilla	27.370,56	26.535,81	28.168,62	94,2	33,80

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 alcanzó Illes Balears, con un índice de 29,57 y el máximo (mayor desigualdad), la Comunidad de Madrid con un valor de 34,86.

GRÁFICO 10. Curva de Lorenz del salario bruto anual



3 Los salarios por ramas de actividad¹

Como se observa en el Gráfico 11, la actividad económica con mayor salario medio anual fue el *Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado*, con 55.470,69 euros por trabajador al año en media, un 105,8% superior a la media total. Destacan también *Actividades financieras y de seguros*, con 47.239,53 euros, 75,3% más que el salario medio.

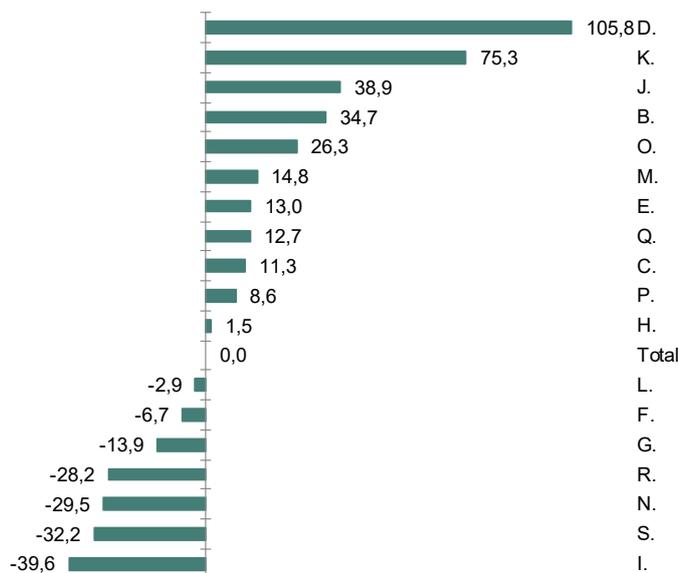
En sentido contrario se encuentran la *Hostelería*, con una media de 16.274,71 euros, un 39,6% inferior al total, y *Otros servicios*, con un salario medio de 18.269,96 euros, n 32,2% menos que la media para el total de actividades.

GRÁFICO 11. Ganancia anual por trabajador por secciones de actividad

Ganancia anual por trabajador

	Euros
D. Suministro de energía...	55.470,69
K. Actividades financieras...	47.239,53
J. Información y comunicaciones	37.438,55
B. Industrias extractivas	36.308,58
O. Administración Pública...	34.036,02
M. Actividades profesionales,...	30.947,87
E. Suministro de agua,...	30.444,93
Q. Actividades sanitarias...	30.381,25
C. Industria manufacturera	30.000,69
P. Educación	29.263,89
H. Transporte y almacenamiento	27.354,39
Total de actividades	26.948,87
I. Actividades inmobiliarias	26.172,90
F. Construcción	25.149,41
G. Comercio...	23.209,55
R. Actividades artísticas,...	19.360,67
N. Actividades administrativas...	18.995,66
S. Otros servicios	18.269,96
I. Hostelería	16.274,71

Desviación respecto al salario medio en porcentaje



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

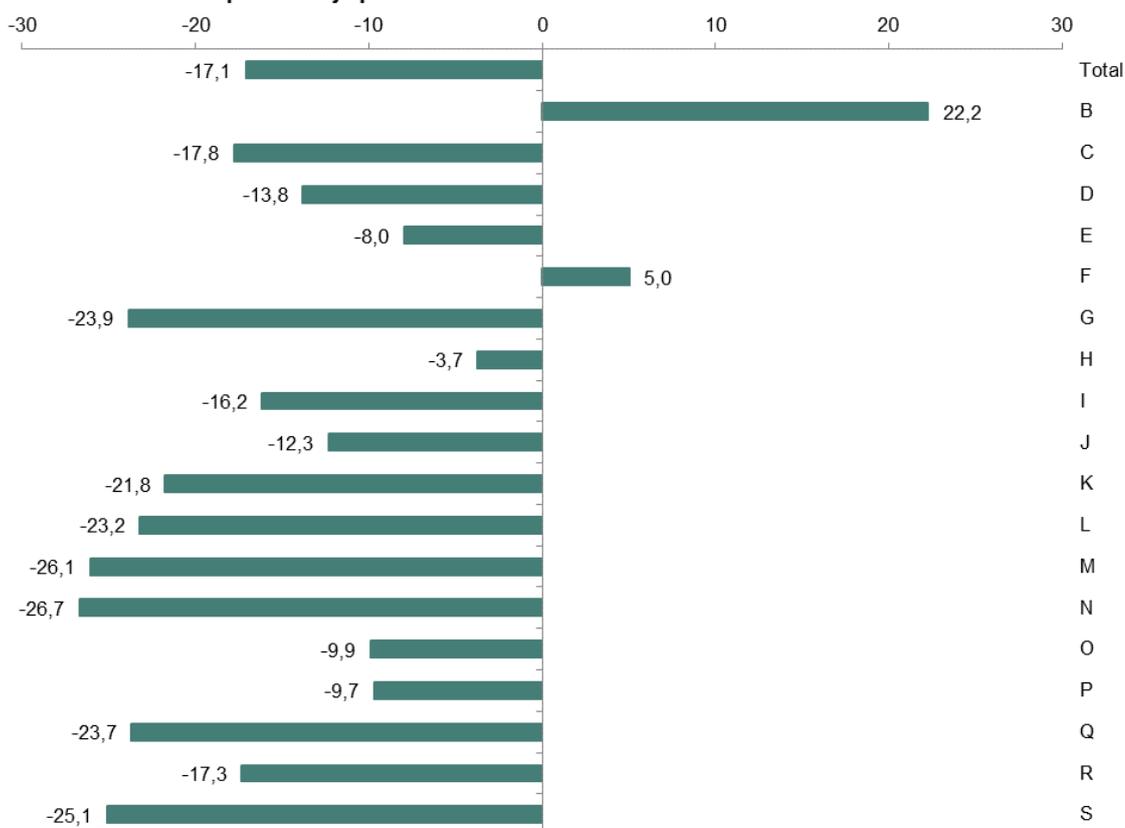
- B. Industrias extractivas
- C. Industria manufacturera
- D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- F. Construcción
- G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos 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

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.

Observando el gráfico 12, se puede comprobar que las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres en todas las secciones salvo en Industrias extractivas y Construcción. En ambas actividades, el salario medio de las mujeres fue mayor al de los hombres, debido a que las mujeres seleccionadas en la muestra ocupaban puestos de trabajo de mayor cualificación que los hombres. No obstante, este resultado debe tomarse con precaución, puesto que hay muy pocas mujeres trabajando en estas actividades (en especial en las Industrias extractivas), el tamaño muestral es reducido, por lo que los errores de muestreo son elevados.

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

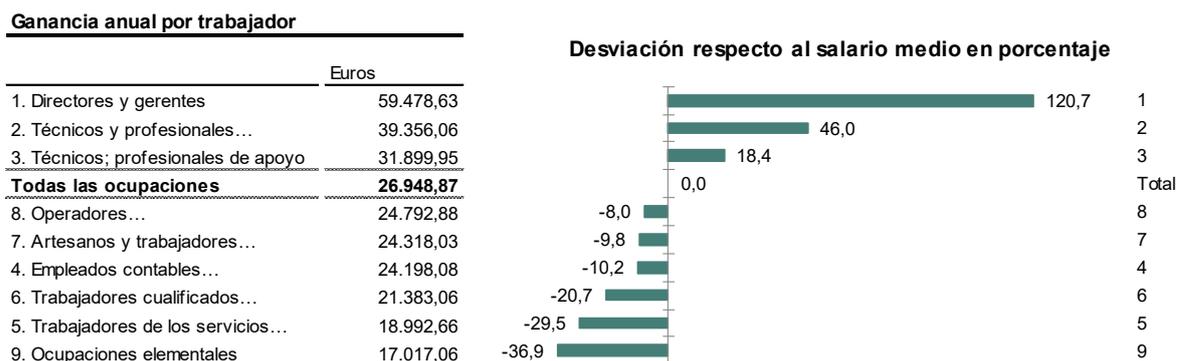
GRÁFICO 12. Desviación de la ganancia mujer sobre la ganancia hombre en porcentaje por secciones de actividad



4 Los salarios y la ocupación¹

La ocupación es una de las variables que más influyen en el nivel salarial. El gráfico 13 permite observar las diferencias entre los salarios medios de cada grupo y su desviación respecto al total.

GRÁFICO 13. Ganancia anual por trabajador por ocupación



Cabe destacar la gran diferencia de salarios entre el Gran grupo 1, *Directores y gerentes*, y el resto de grupos. Concretamente, el salario de las ocupaciones de este grupo es un 120,71% superior al salario medio total.

Respecto al resto de ocupaciones, estuvieron por encima de la media los salarios de *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales* (Gran grupo 2) y *Técnicos; profesionales de apoyo* (Gran grupo 3). 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* (Gran grupo 0) dado que los que cumplen las condiciones para el estudio forman un grupo reducido, no hay suficientes datos como para ofrecer un resultado fiable.

Las tablas de la publicación presentan no solo el salario medio sino también algunos percentiles para las ocupaciones que aportan mayor nivel de detalle sobre las diferencias salariales. Para el Gran grupo 1 de ocupaciones, *Directores y gerentes*, como se ha dicho, el salario medio ascendió a 59.478,63 euros, pero además un 10%

¹ Descripción Grandes Grupos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 (CNO-11)

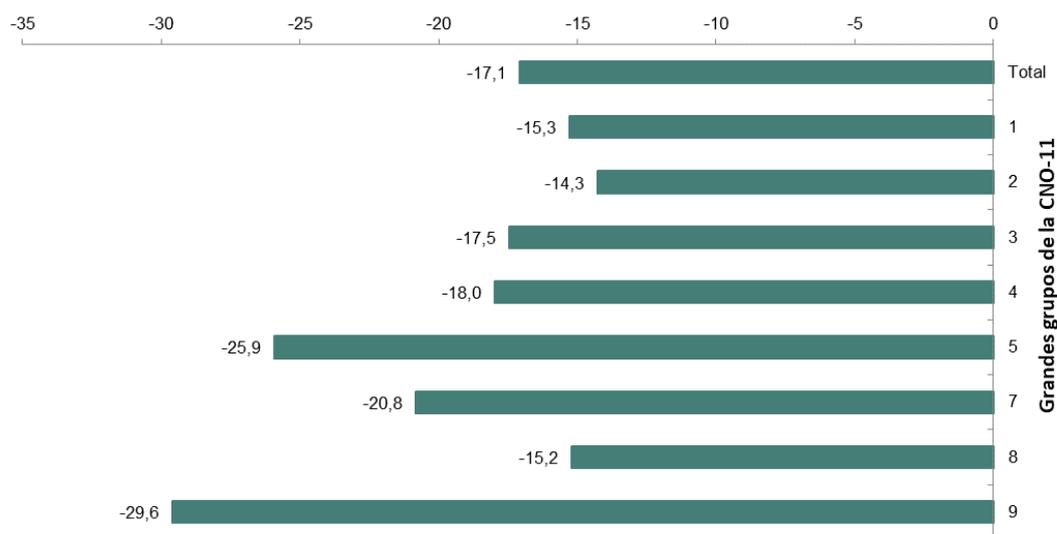
- 1 Directores y gerentes
- 2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
- 3 Técnicos; profesionales de apoyo
- 4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina
- 5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores
- 6 Trabajadores cualificados 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

de ellos superó los 95.455,95 euros; en cambio, el salario medio de los trabajadores de *Ocupaciones elementales*, Gran grupo 9, alcanzó los 17.017,06 euros, y de ellos, el 10% más favorecido superó los 26.525,21 euros.

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, por lo que no se muestra el dato.

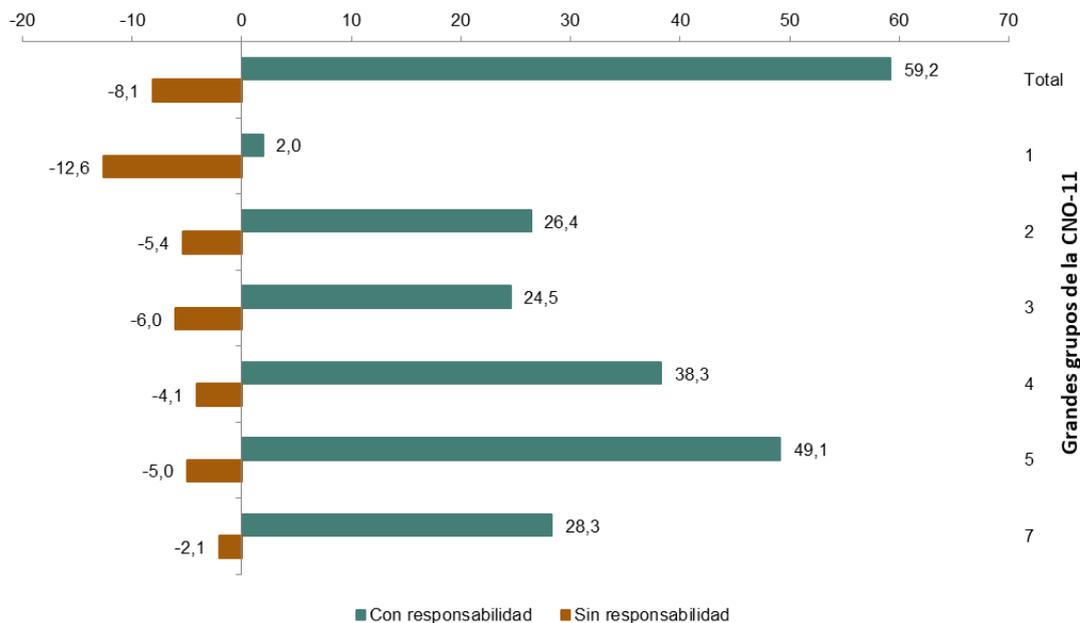
En el Gráfico 14 se observa que en todas las ocupaciones las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres. La menor diferencia se observa en el Gran grupo 2, donde en media es un 14,3% menor. La mayor diferencia está en el Gran grupo 9, con un salario un 29,6% inferior al salario medio anual de los hombres.

GRÁFICO 14. Desviación de la ganancia mujer sobre la ganancia hombre en porcentaje por ocupación



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.

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



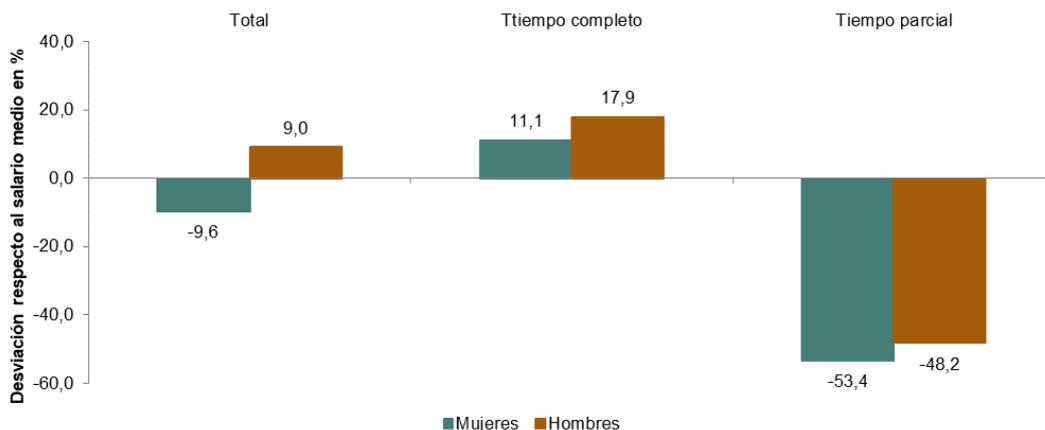
Es preciso matizar que en los Grandes grupos 8 y 9 el número de trabajadores con responsabilidad fue muy pequeño, por lo que no se muestran en el gráfico. Del Gran grupo 6 no hay suficientes trabajadores con responsabilidad de supervisión para mostrar.

En cualquier caso, 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 próximo al 50% del salario medio total, tanto para los hombres (48,2%) como para las mujeres (53,4%).

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 22,5% de los trabajadores tuvo jornada a tiempo parcial, siendo más elevado en el caso de las mujeres (32,1%) que en el de los hombres (13,5%).

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 próximo en ambos sexos.

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

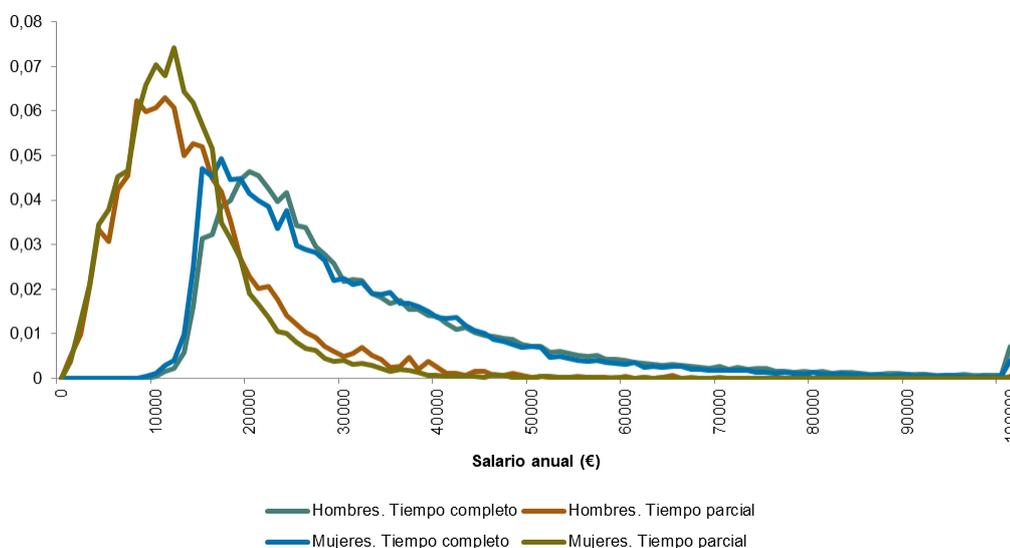
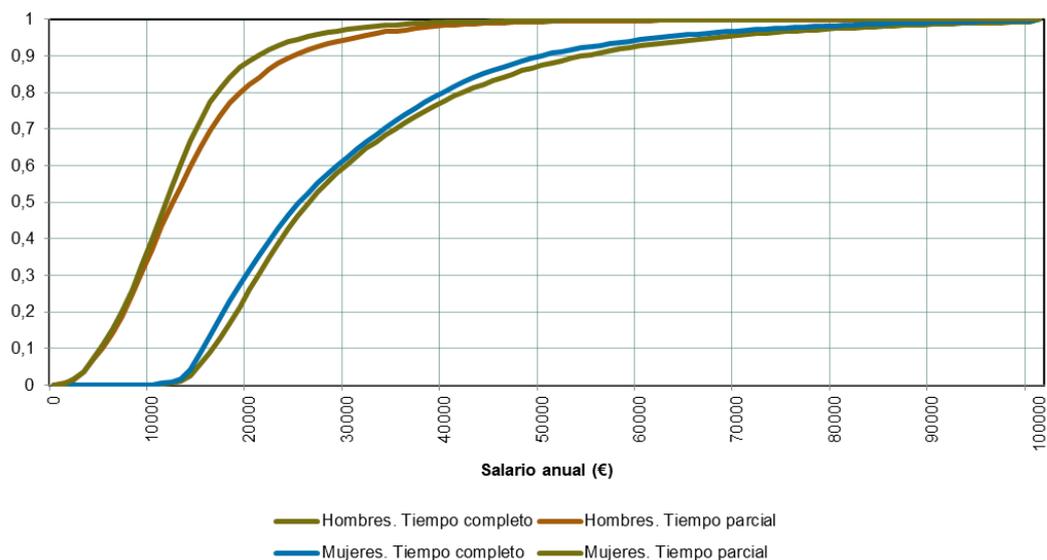


GRÁFICO 18. Distribución del salario anual por tipo de jornada y sexo

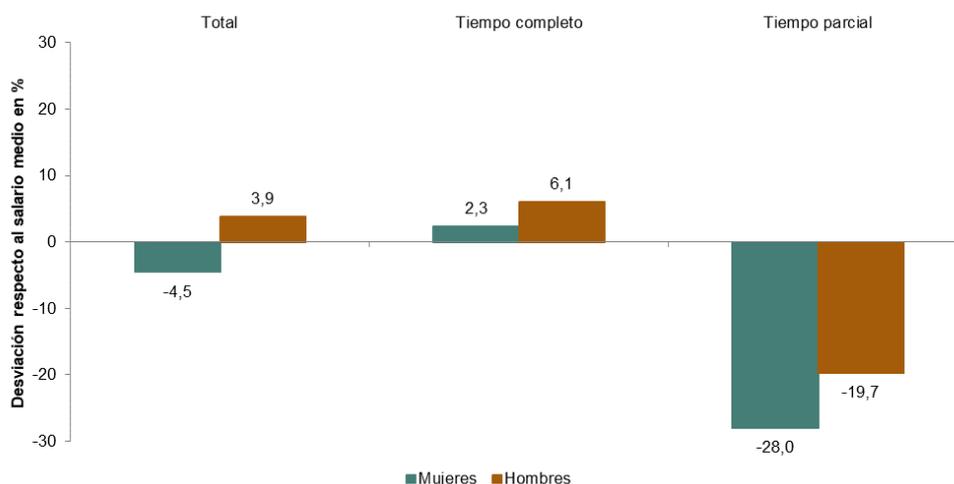


En el Gráfico 18 se observa que alrededor del 40% de los trabajadores a tiempo parcial, en ambos sexos, no superó los 11.000 euros de salario. A partir de ese nivel salarial, las diferencias entre hombres y mujeres son más notables, presentando las mujeres unos salarios inferiores a los hombres.

En cuanto a los trabajadores a tiempo completo, la distribución del salario de las mujeres está siempre a la izquierda de la de los hombres, lo que indica menores salarios en todos los niveles.

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 2022, 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).

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



Del gráfico 19 se observa que la ganancia-hora de los trabajadores a tiempo parcial fue inferior en casi un 20% a la ganancia-hora media en el caso de los hombres y en más de un 28% en el de las mujeres. En el caso de los trabajadores a tiempo completo, la ganancia-hora media en los hombres fue un 6,1% superior a la media mientras que la de las mujeres del 2,3%.

Así, mientras que el salario promedio anual femenino fue, como ya se ha comentado, un 17,1% menor que el masculino, esta diferencia se reduce aproximadamente a la mitad (-8,1%) 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.

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

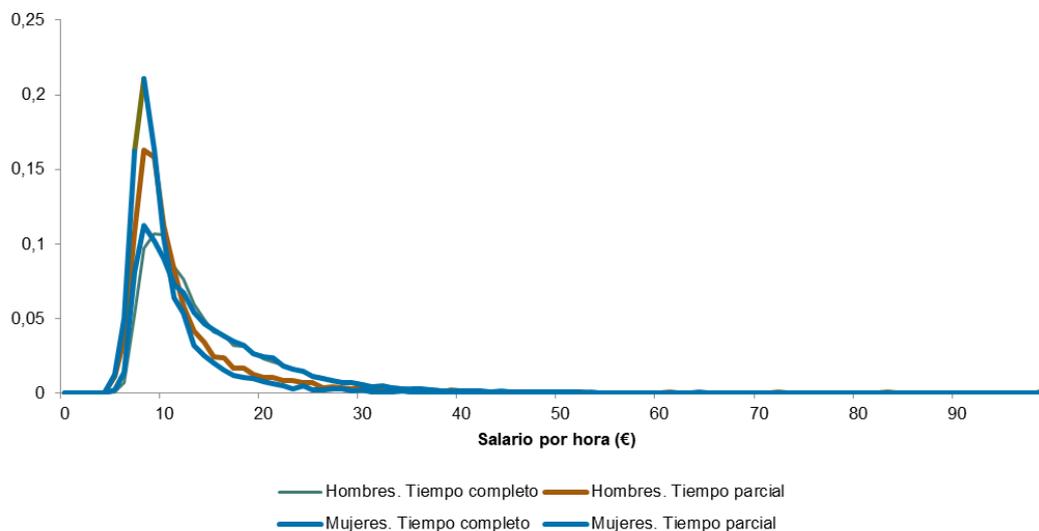
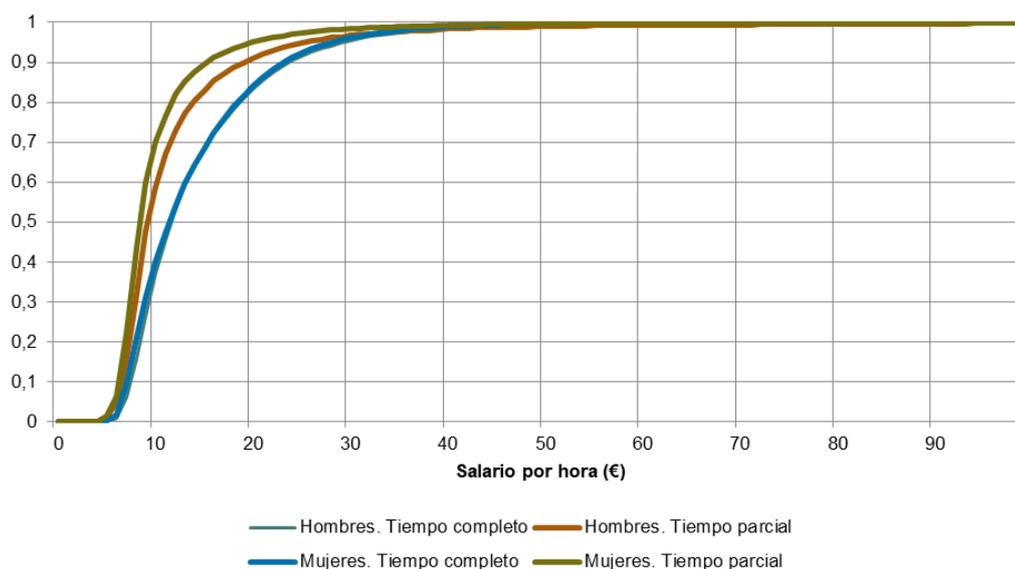


GRÁFICO 21. Distribución del salario por hora según tipo de jornada y sexo



Si se comparan 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. Esto indica, en términos de precios de la mano de obra, que las diferencias del salario según sexo y tipo de jornada no fueron tan elevadas como al realizar la comparación en términos de ingresos anuales.

El Gráfico 21 refleja que casi el 70% 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 15 euros. En el caso de los hombres, aproximadamente el 73% de los que trabajaron a tiempo parcial tuvieron una ganancia inferior a 12 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 hombres y mujeres en la jornada a tiempo parcial que en la de tiempo completo.

6 Los salarios y el tipo de contrato

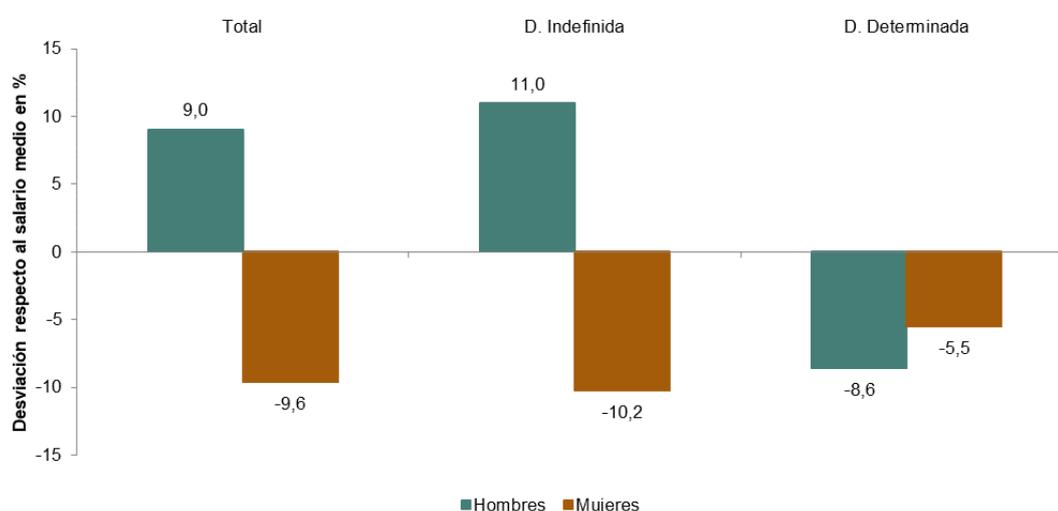
A efectos de la encuesta se han considerado dos tipos de contrato, los contratos de duración indefinida y los de duración determinada.

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.

El salario medio anual de los trabajadores con un contrato de duración determinada fue un 7,7% inferior al de los contratados indefinidos y aproximadamente un 6,9% inferior al salario medio global.

Diferenciando por sexo, los hombres con contrato indefinido tuvieron un salario superior al salario medio anual en un 11,0%, siendo en el caso de la duración determinada inferior en un 8,6%. En las mujeres el salario fue inferior al salario medio independientemente del tipo de contrato, siendo un 10,2% menor para los contratos indefinidos y un 5,5% para los de duración determinada. La representación de este análisis está en el Gráfico 22.

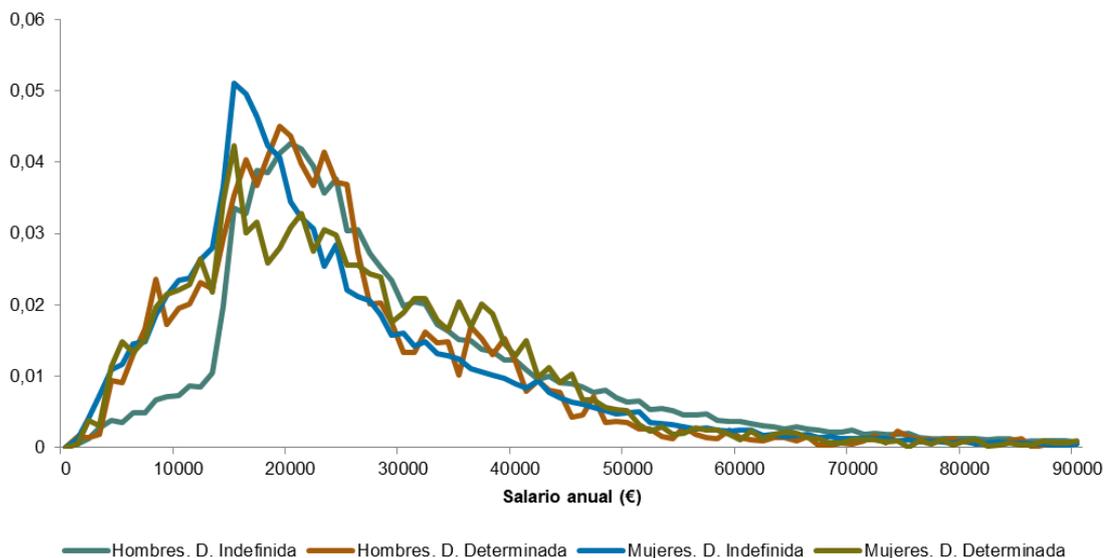
GRÁFICO 22. Comparación del salario medio anual por tipo de contrato y sexo



Ha habido un aumento del salario medio de los contratos de duración determinada muy importante. Hay que tener en cuenta que la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo dio lugar a que un número significativo de contratos temporales se convirtieran en indefinidos mediante la figura del contrato de fijo discontinuo. Esto ha dado lugar a que el salario medio de los contratos de duración determinada sea superior a los indefinidos en el caso de las mujeres.

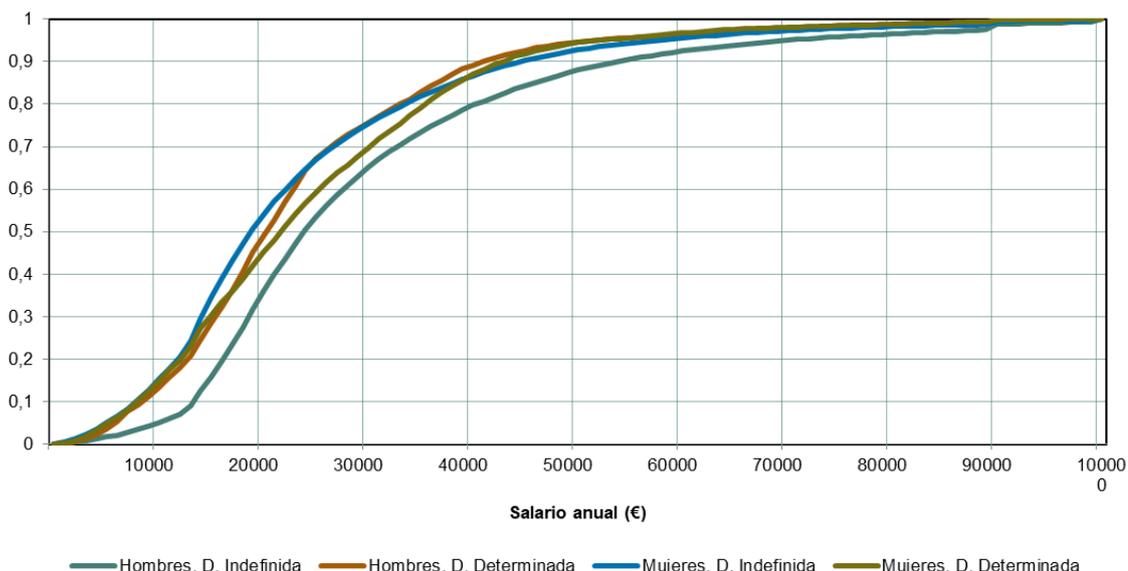
En el Gráfico 23 se observa en primer lugar una gran irregularidad en las densidades según el tipo de contrato. Las menores ganancias anuales correspondieron mayoritariamente a las mujeres y a los contratos de duración determinada para las hombres. Por el contrario, los hombres con contrato de duración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

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



En el Gráfico 24 se puede observar que las curvas más a la izquierda (menores ganancias) son la de las mujeres con contrato de duración indefinida y los hombres con contrato de duración determinada que se entrelazan, mientras que la que se encuentra más a la derecha es la de los hombres con contrato indefinido.

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, en el caso de los contratos de duración determinada el 50% de los hombres presentaron un salario inferior a 22.000 euros mientras que en el caso de las mujeres este salario fue de 23.000 euros, es decir, las mujeres tenían ganancias mayores a los hombres. Sin embargo, en el caso del contrato

de duración indefinida, el 50% de trabajadores tiene un salario anual menor a 25.000 euros los hombres y a 20.000 euros las mujeres.

En los salarios más altos, el 10% de los trabajadores con contrato indefinido superaron el salario de 55.000 euros en el caso de los hombres mientras que este porcentaje fue del 5,6% en el caso de las mujeres. En el caso de los contratos con duración determinada el porcentaje fue cercano al 4,5% 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 solo 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

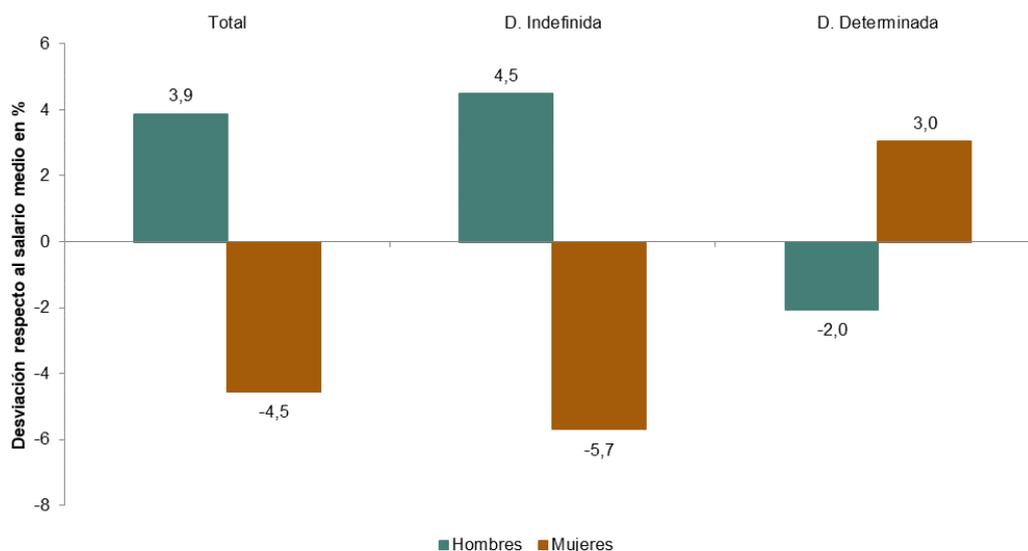


GRÁFICO 26. Funciones de densidad del salario por hora según tipo de contrato y sexo

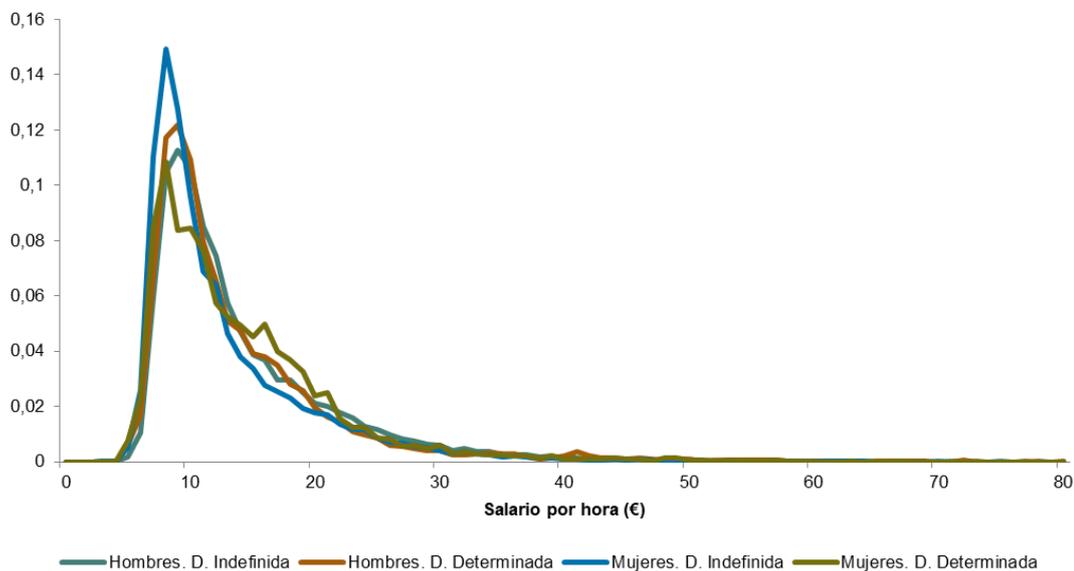
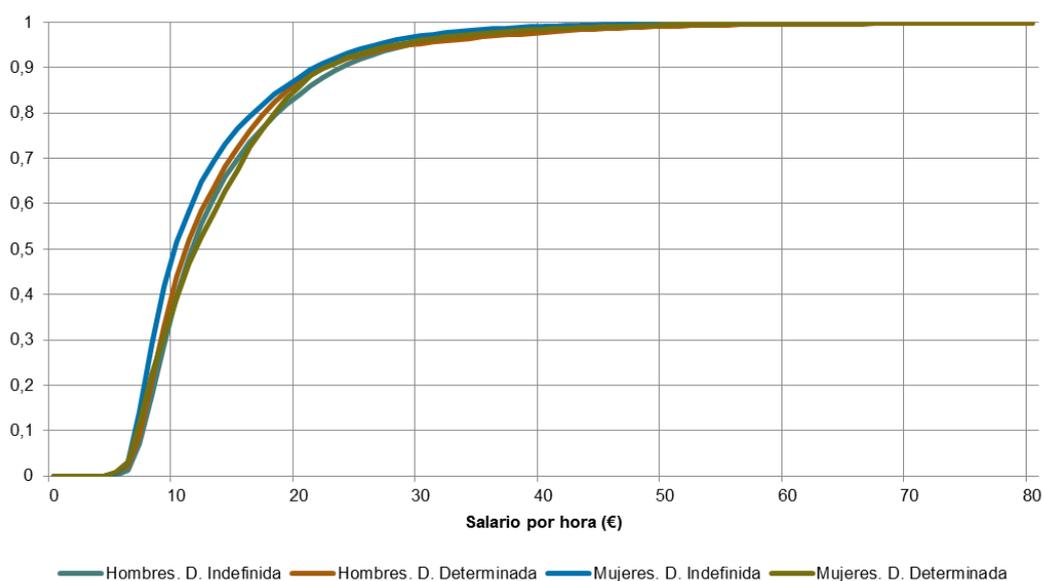


GRÁFICO 27. Distribución del salario por hora según tipo de contrato y sexo



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 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 35,7% al salario medio, mientras que los licenciados universitarios percibieron un salario anual un 65,8%

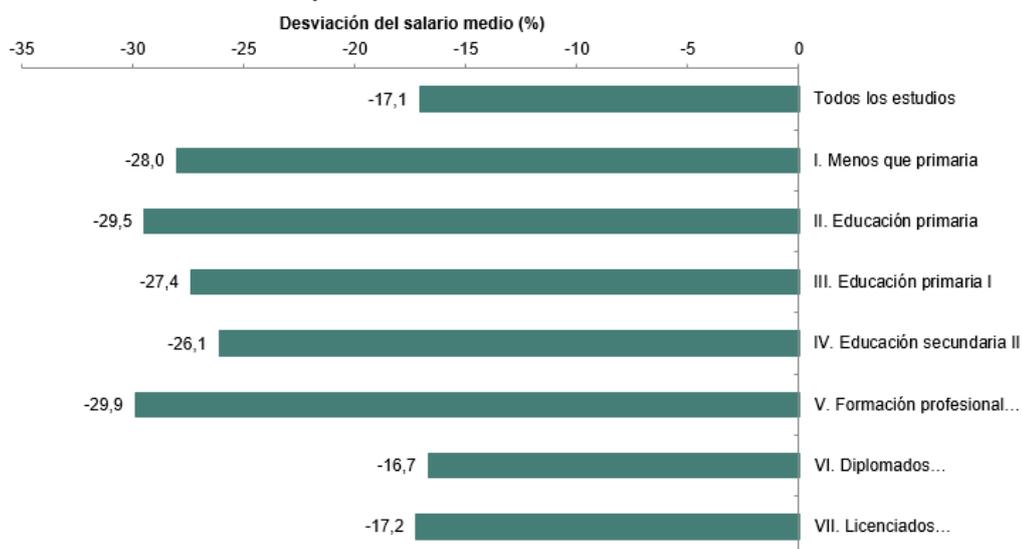
superior a la media. A partir de formación profesional de grado superior la remuneración superó al salario medio.

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 un 17,1% 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 los niveles 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 del hombre por nivel de estudios



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 licenciados superaron los 45.000 euros de salario bruto en 2022. Un 0,7% de los hombres trabajadores sin estudios ganaron más de esa cantidad. En el caso de las mujeres, un 50% de las licenciadas superaron los 37.000 euros brutos anuales, mientras que ninguna de las trabajadoras sin estudios logró sobrepasar esos ingresos.

GRÁFICO 30. Distribución del salario bruto anual por nivel de estudios

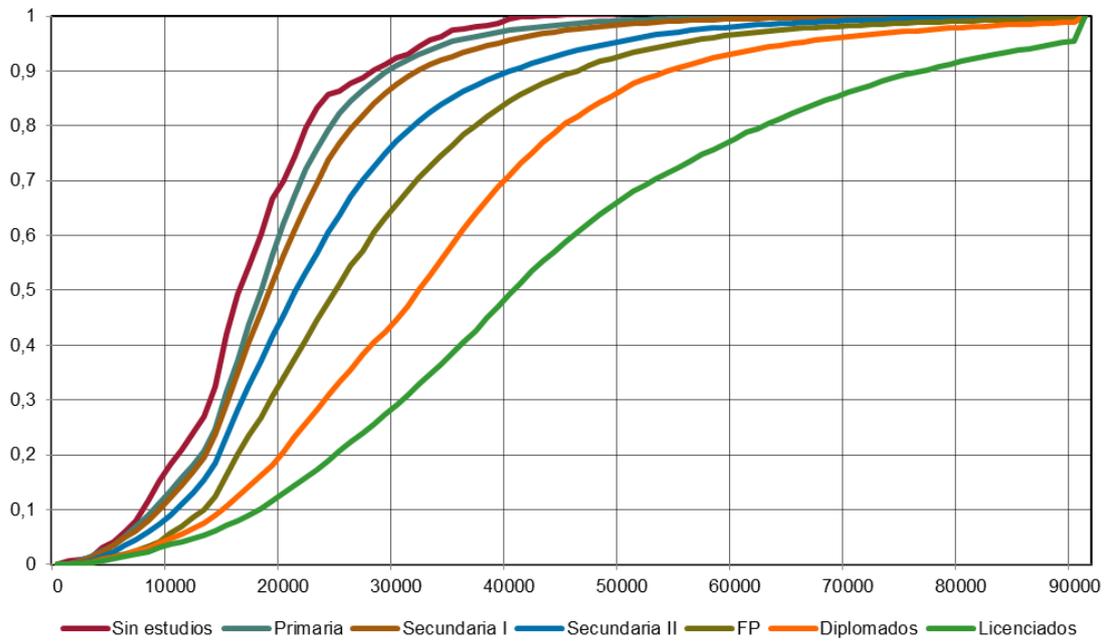
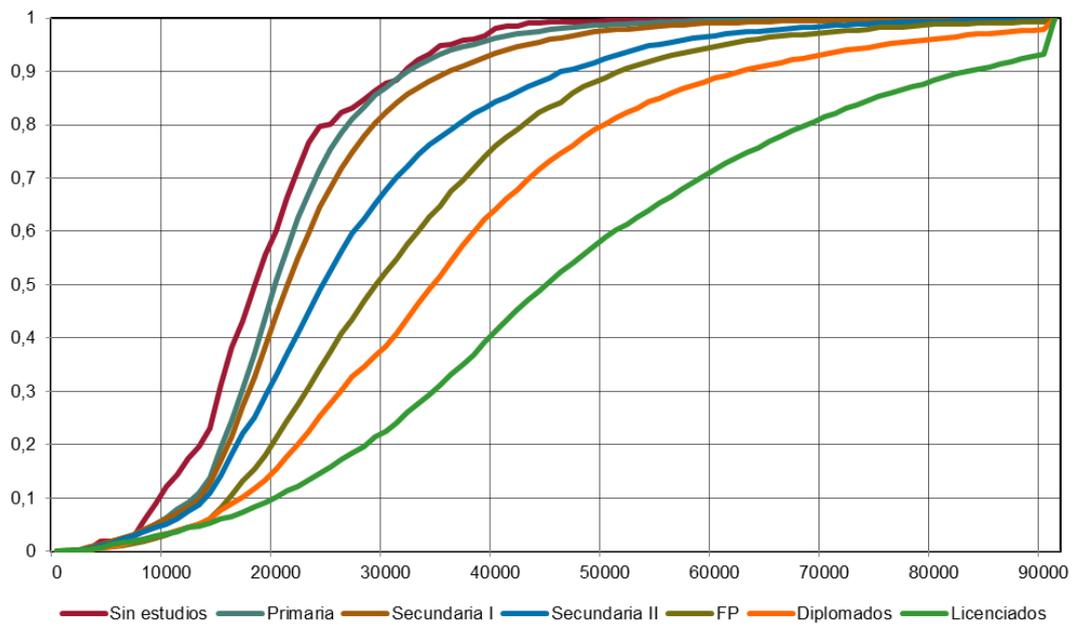
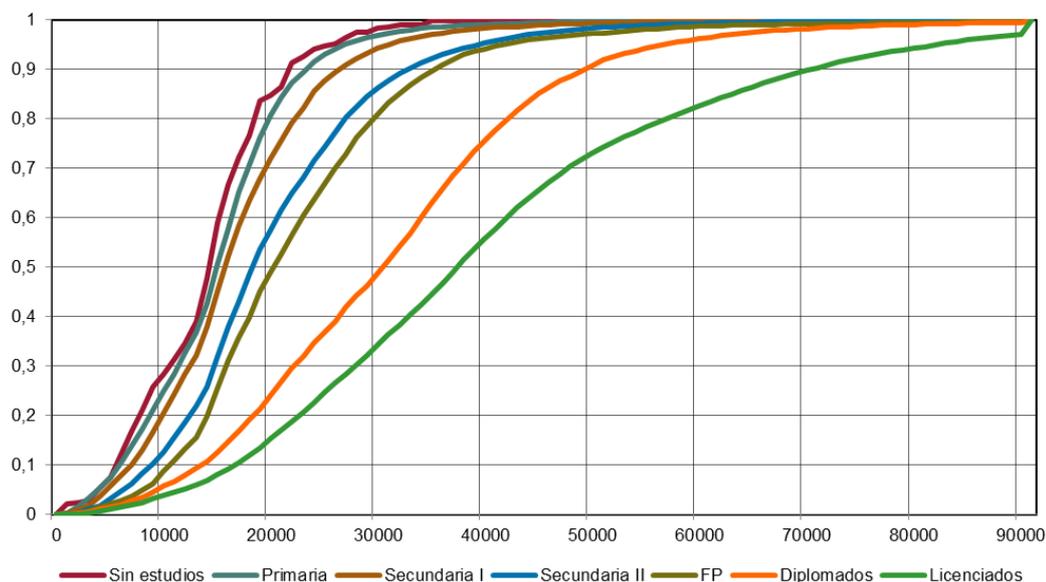


GRÁFICO 31. Distribución del salario bruto anual por nivel de estudios. Hombres



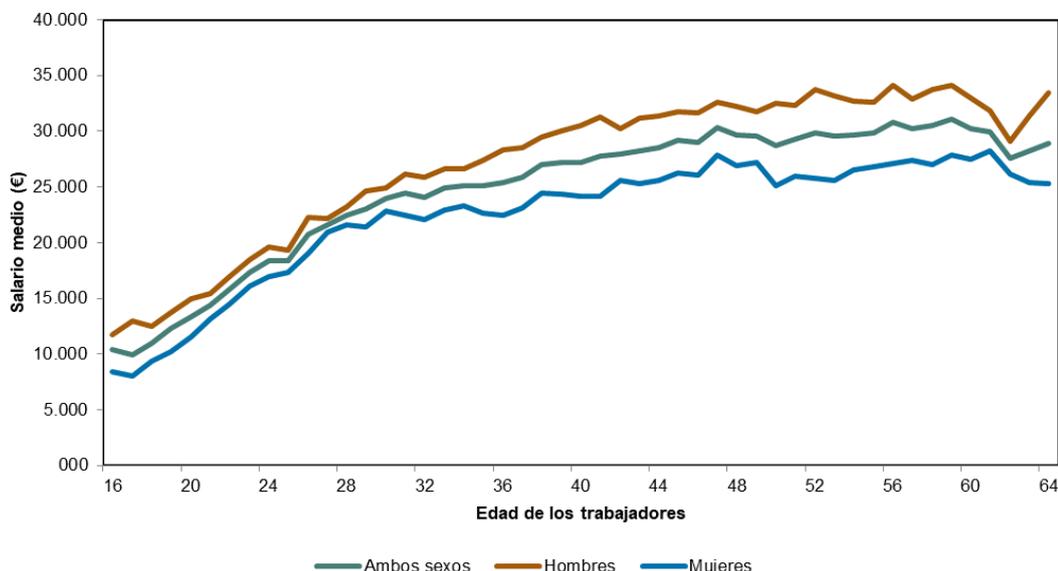
**GRÁFICO 32. Distribución del salario bruto anual por nivel de estudios.
Mujeres**



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; pero cabe señalar que edad y antigüedad están estrechamente relacionadas ya que los trabajadores con más edad serán, en general, los que tengan también mayor antigüedad en la empresa. 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.

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



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, esto es debido a que la muestra en esos tramos es reducida, lo que provoca la disminución de fiabilidad estadística de los resultados.

TABLA 3. Principales resultados por grupos de edad

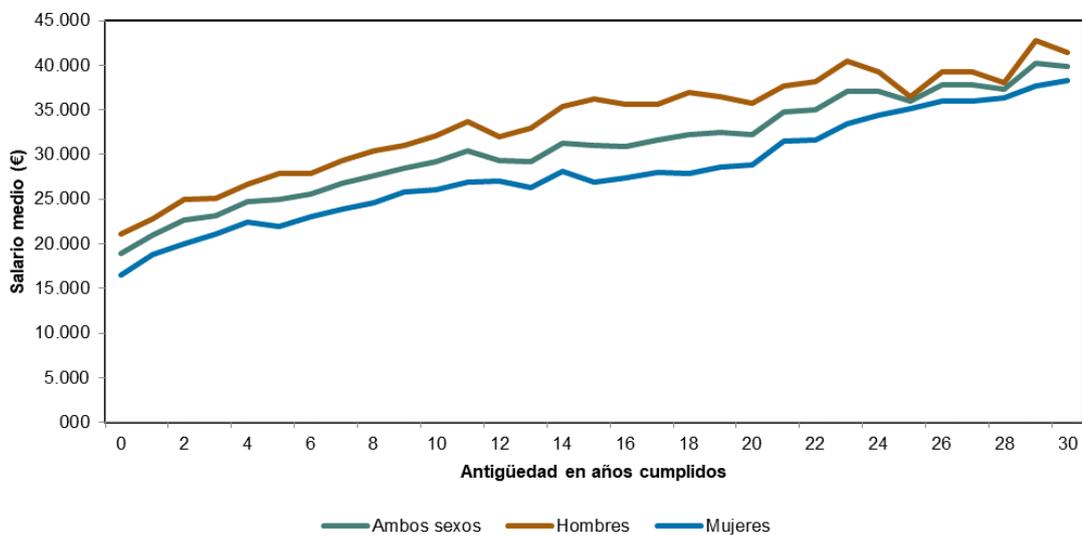
	Salario bruto anual			Ratio Mujer/Hombre
	Total	Mujeres	Hombres	
TODAS LAS EDADES	26.948,87	24.359,82	29.381,84	82,9
Menos de 20 años	10.597,24	*8.875,09	*12.436,56	71,4
De 20 a 24 años	15.181,24	13.789,84	16.337,24	84,4
De 25 a 29 años	20.459,60	19.343,03	21.445,91	90,2
De 30 a 34 años	24.114,17	22.361,32	25.682,23	87,1
De 35 a 39 años	25.745,84	23.237,09	28.111,80	82,7
De 40 a 44 años	27.713,56	24.734,92	30.671,43	80,6
De 45 a 49 años	29.293,69	26.507,49	31.900,79	83,1
De 50 a 54 años	29.381,29	25.939,04	32.660,09	79,4
De 55 a 59 años	30.196,33	26.928,34	33.190,54	81,1
De 60 a 64 años	29.646,98	27.217,22	32.125,91	84,7
65 y más años	30.496,85	25.437,34	35.612,02	71,4

asterisco (*) indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500 por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

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 solo 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.

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



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.

TABLA 4. Principales resultados por antigüedad

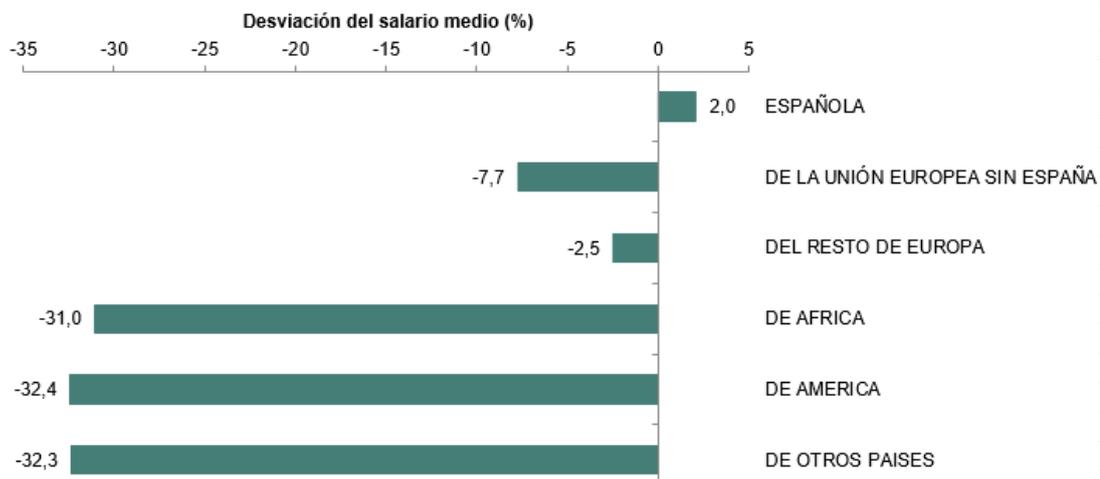
	Salario bruto anual			Ratio Mujer/Hombre
	Total	Mujeres	Hombres	
TOTAL NACIONAL	26.948,87	24.359,82	29.381,84	82,9
Menos de 1 año	18.940,80	16.491,75	21.099,30	78,2
De 1 a 3 años	22.041,00	19.774,10	24.005,91	82,4
De 4 a 10 años	26.254,05	23.503,14	28.707,24	81,9
De 11 a 20 años	31.046,89	27.548,84	35.113,70	78,5
De 21 a 29 años	36.514,86	33.922,92	38.828,33	87,4
30 y más años	40.116,37	37.624,29	42.428,65	88,7

10 Los salarios y la nacionalidad

Solamente un 9,1% 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 otros países.

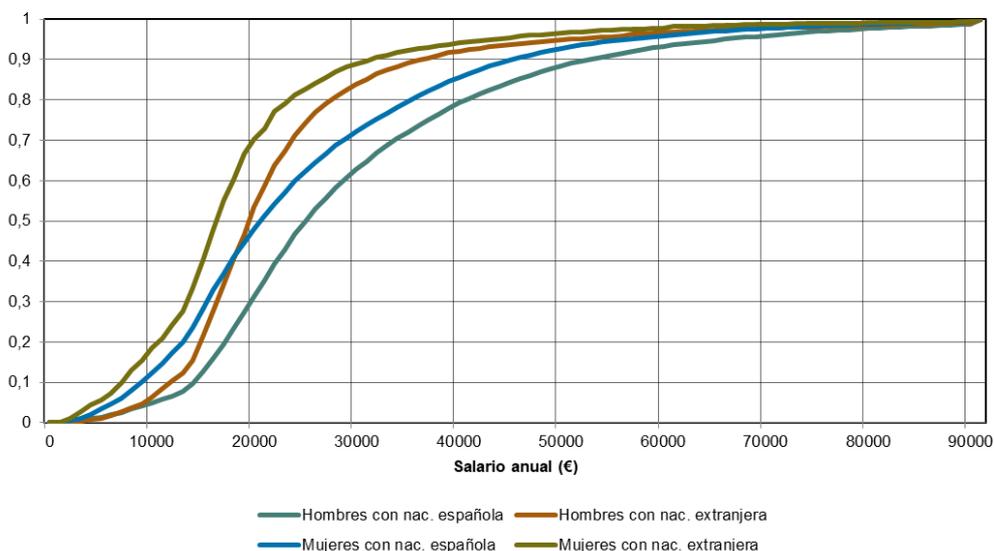
Como se observa en el Gráfico 35, solo los trabajadores nacionales tuvieron un salario superior a la media. El resto de trabajadores de la Unión Europea tuvo un salario inferior en un 7,7 % a la media, mientras que el resto de nacionalidades tuvieron un salario inferior a la media en más del 30%.

GRÁFICO 35. Comparación salario medio anual por nacionalidad



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

GRÁFICO 36. Distribución del salario bruto anual por nacionalidad



Alrededor del 50% de los hombres trabajadores españoles ganaron más de 25.000 euros en 2022. Para dicho salario medio de referencia, el 37,7% de las mujeres con nacionalidad española lo igualaron o superaron, y equivalentemente para un 24,7% de los hombres y un 17,4% de las mujeres con nacionalidad extranjera.

En sentido contrario, un 5% de los trabajadores de sexo masculino y nacionalidad española tuvo una retribución superior a 65.000 euros. Este porcentaje disminuye para el resto los casos, siendo cercano al 2,5% en hombres con nacionalidad extranjera, 2,9% para las mujeres españolas y del 1,5% para las trabajadoras no españolas.

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.

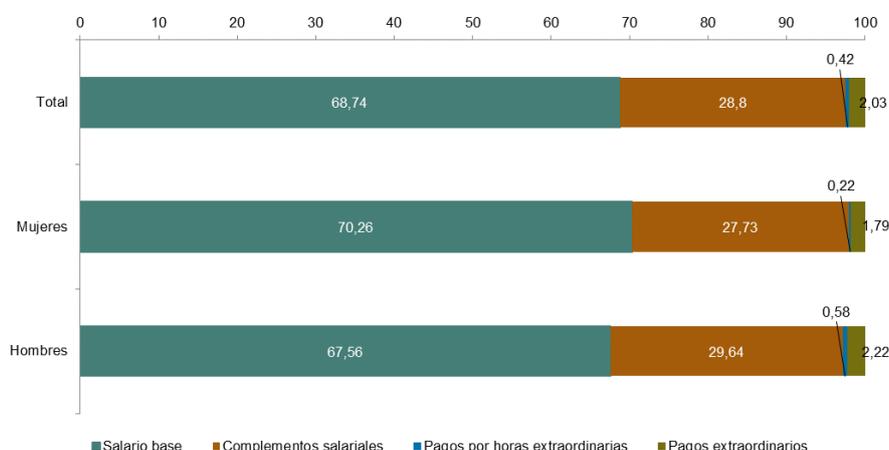
TABLA 5. Composición del salario medio mensual

	(euros)
Salario base	1.401,80
+ Complementos salariales	587,37
+ Pagos por horas extraordinarias	8,61
Salario ordinario	1.997,78
+ Pagas extraordinarias	41,36
Salario Bruto	2.039,14
- Contribuciones a la Seguridad Social *	130,01
- Retenciones IRPF	310,44
Salario neto	1.598,69

* 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 2022. El salario base fue el componente principal del salario total. Alcanza el 70,26% en el caso de las mujeres y el 67,56% en el de los hombres. 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 las mujeres y del 2,2% en los hombres. 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; como se puede revisar en las tablas de resultados de la publicación, en pocas actividades suponen más del 1%, salvo en las actividades de seguridad e investigación donde supusieron el 5,4% 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 (%)



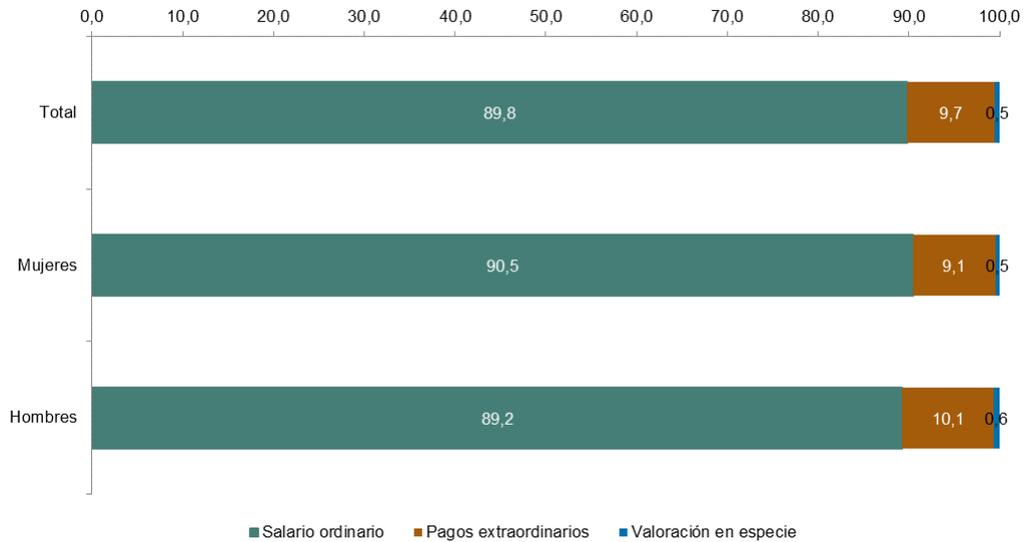
12 Composición del salario anual

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, el mayor peso en el salario bruto anual lo tiene el salario ordinario mientras que las aportaciones en especie tienen escasa importancia en el mismo.

Por sexos, los pagos extraordinarios y en especie pesan más en los hombres que en las mujeres, lo que implica que el salario ordinario tiene mayor importancia en las mujeres (90,5%) que en los hombres (89,2%).

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:

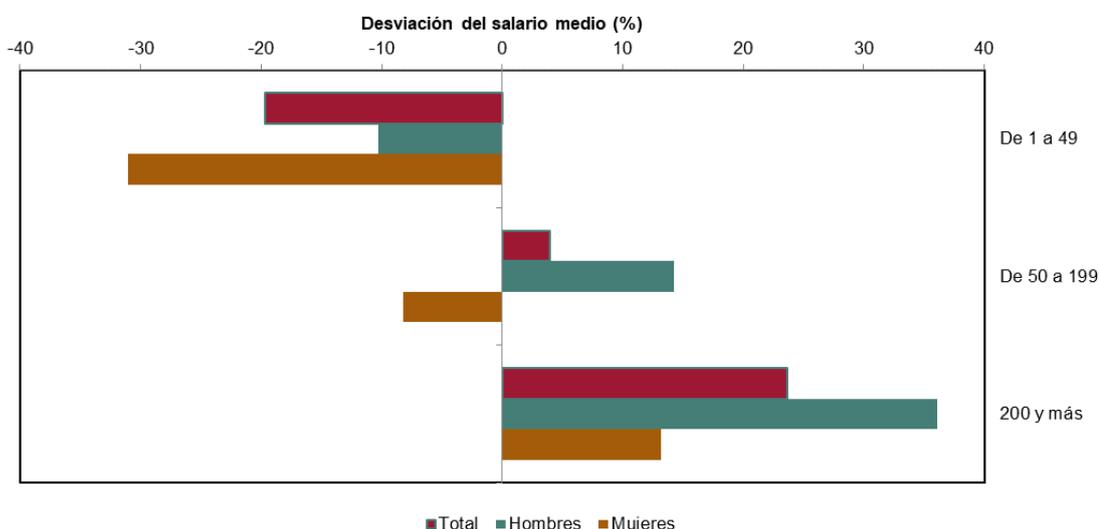
1. tamaño del centro de trabajo
2. ámbito del convenio colectivo
3. mercado de destino
4. el tipo de control

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

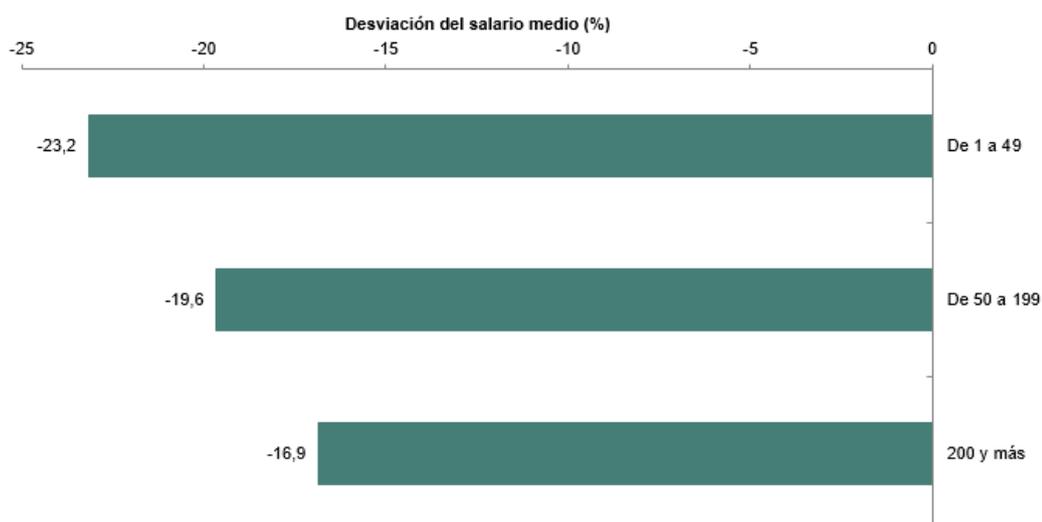
Respecto al tamaño del centro de trabajo, en el Gráfico 40 se observan las diferencias respecto al total. La relación que se desprende es evidente: el salario aumentó con el tamaño de la unidad y ese incremento fue mayor en los hombres que en las mujeres.

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 puede ver 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.

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	33,10	31,54	31,06	30,73
Media	26.948,87	21.652,02	28.022,53	33.317,76
Mediana	22.383,11	18.667,60	23.998,30	29.325,73
Rango	6.349.520,80	1.135.086,32	6.349.520,80	3.695.488,76
% trabajadores	100,00	27,61	26,30	46,10

A continuación, se examina 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 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.

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

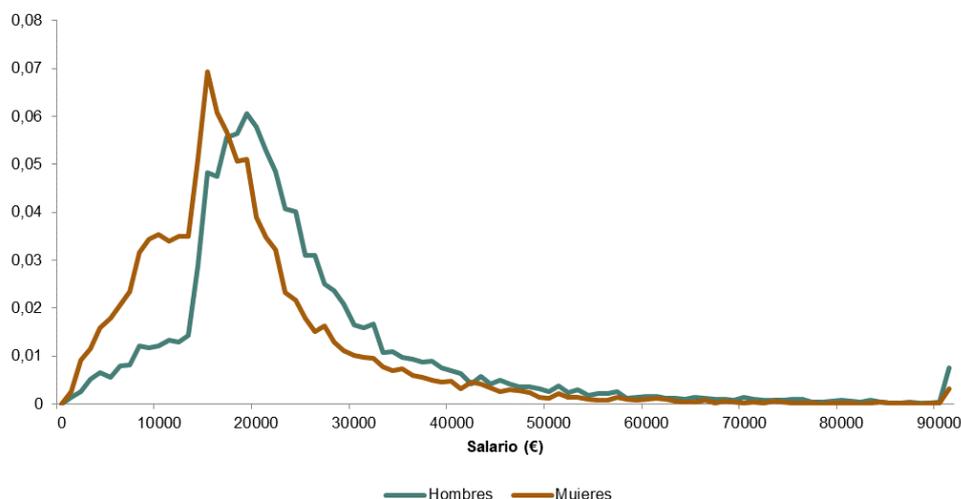


GRÁFICO 42.2. Funciones de densidad del salario anual por sexo para tamaño del centro de trabajo de 50 a 199 trabajadores

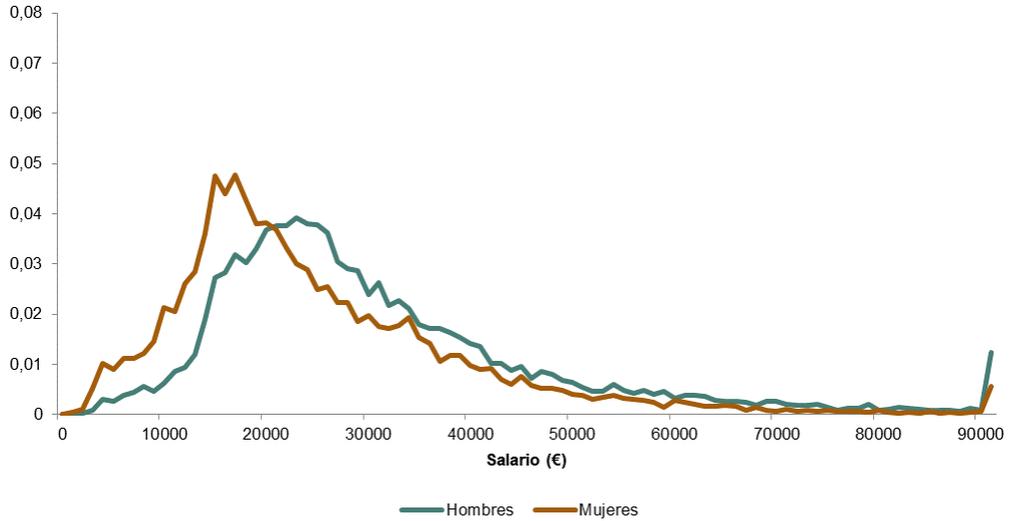
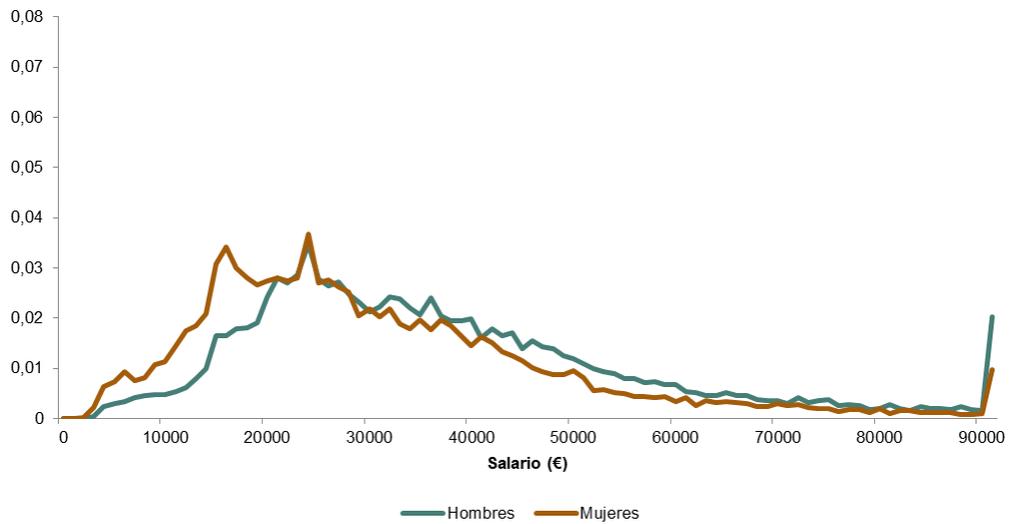
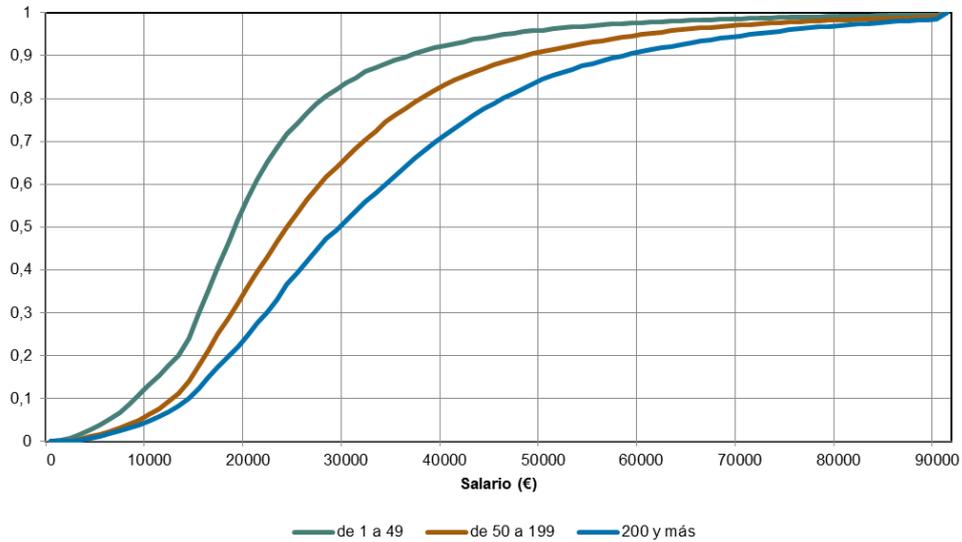


GRÁFICO 42.3. Funciones de densidad del salario anual por sexo para tamaño del centro de trabajo de 200 y más trabajadores



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

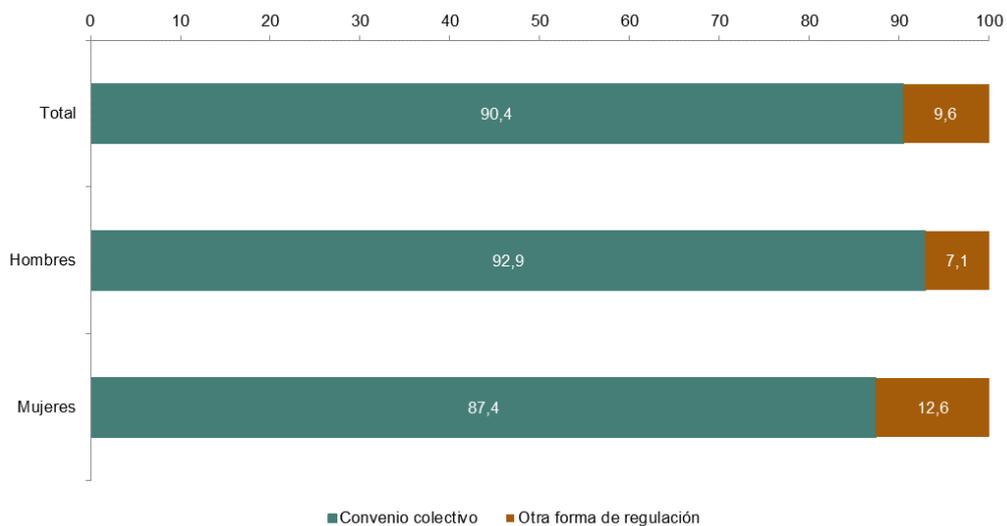


13.2 ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

La negociación colectiva también afecta al salario de los trabajadores. En la encuesta se recoge el tipo de regulación de la relación laboral entre el trabajador y su centro de trabajo. Así, se recoge si existe convenio colectivo, y cuál en concreto (estatal sectorial, sectorial de ámbito inferior o de empresa o centro de trabajo), o si, por el contrario, la relación laboral se rige por otra forma de regulación.

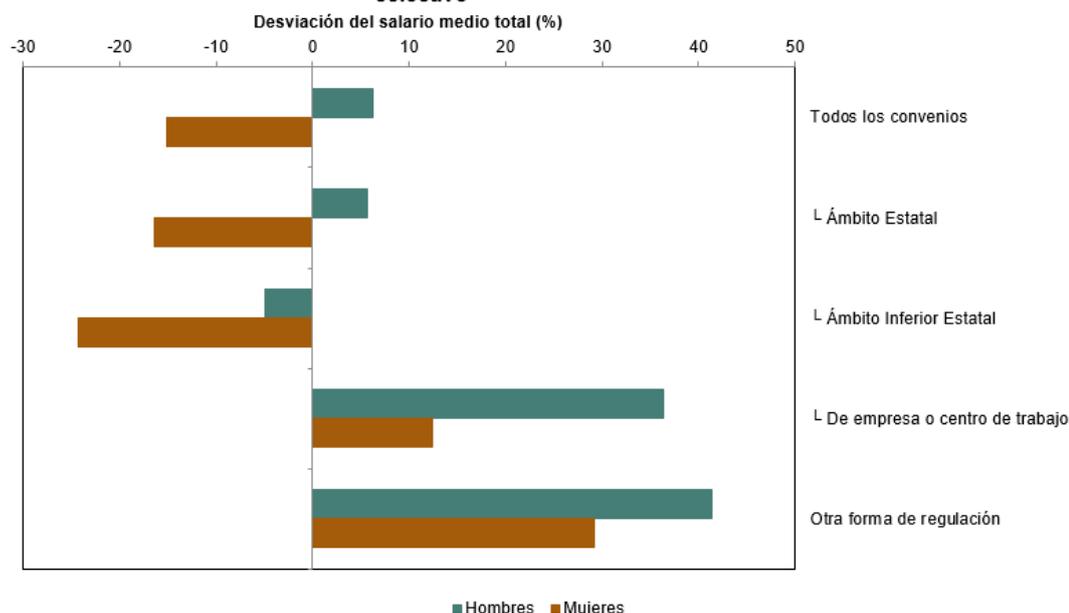
En el gráfico 44 se puede observar que la gran mayoría de las relaciones laborales entre los trabajadores tienen lugar mediante convenio colectivo, siendo esta proporción algo más elevada en el sexo masculino.

GRÁFICO 44. Estructura de la forma de regulación por sexos (%)



Como puede observarse en el Gráfico 45, de entre todos los tipos de convenio colectivo, aquel donde se alcanzaron los salarios más elevados, tanto en hombres como en mujeres, fue en el *De empresa o centro de trabajo*. No obstante, el salario medio más elevado se produjo en centros de trabajo adscritos a *Otra forma de regulación*. Los convenios más desfavorables, tanto para hombres como para mujeres, fueron los que se recogen bajo el epígrafe *Ámbito inferior al estatal*, que engloba los acuerdos interprovinciales, provinciales y comarcales, entre otros.

GRÁFICO 45. Comparación del salario medio anual por ámbito del convenio colectivo



En la Tabla 7 se presentan las medidas resumen para esta variable. Se observa que de entre todos los convenios, 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).

Cabe señalar que, en global, el epígrafe *Otra forma de regulación* fue donde obtuvo el mayor salario medio, la mayor mediana y el menor índice de Gini, aunque este resultado debe tomarse con cautela debido al bajo número de trabajadores, un 9,6% del total.

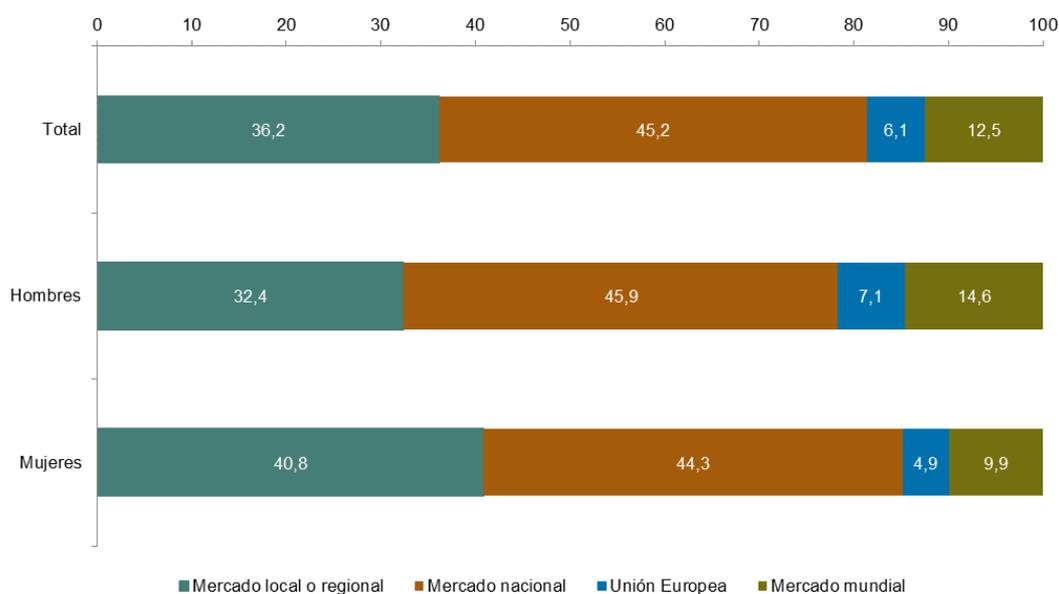
TABLA 7. Medidas resumen del salario bruto según convenio colectivo

	Índice Gini	Media	Mediana	Rango	% trabaj.
Total	33,10	26.947,39	22.382,02	6.349.520,80	100,0
Todos convenios	33,07	25.907,77	21.459,89	3.695.530,46	90,4
Estatal	34,03	25.481,75	20.724,33	3.695.530,46	33,3
Inferior estatal	30,86	23.207,89	20.072,17	2.582.867,37	35,2
Empresa o centro	31,32	33.840,03	29.004,49	1.910.512,62	21,9
Otra forma de regulación	27,61	36.140,45	34.261,51	6.349.274,43	9,6

13.3 MERCADO DE DESTINO DE LA PRODUCCIÓN

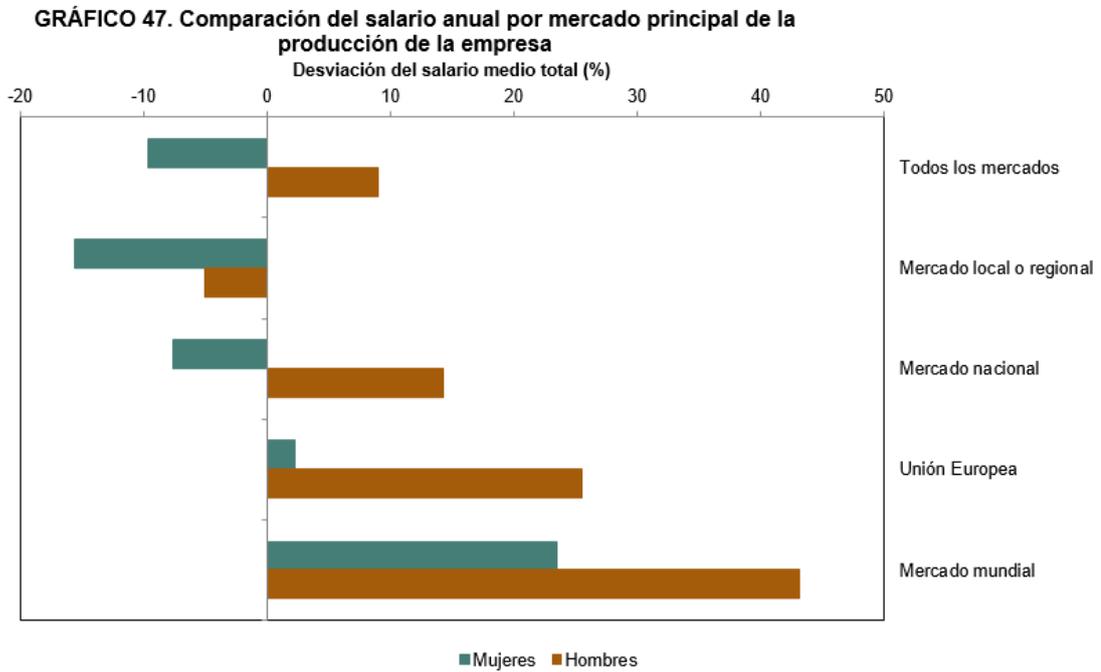
Otra de las variables incluidas en la encuesta y que resulta relevante para analizar los salarios es el mercado de destino de la producción de la empresa. En el gráfico 46 se muestra cómo se distribuyen los diferentes tipos de mercado reflejados en la variable entre los trabajadores.

GRÁFICO 46. Estructura según tipo de mercado por sexos (%)



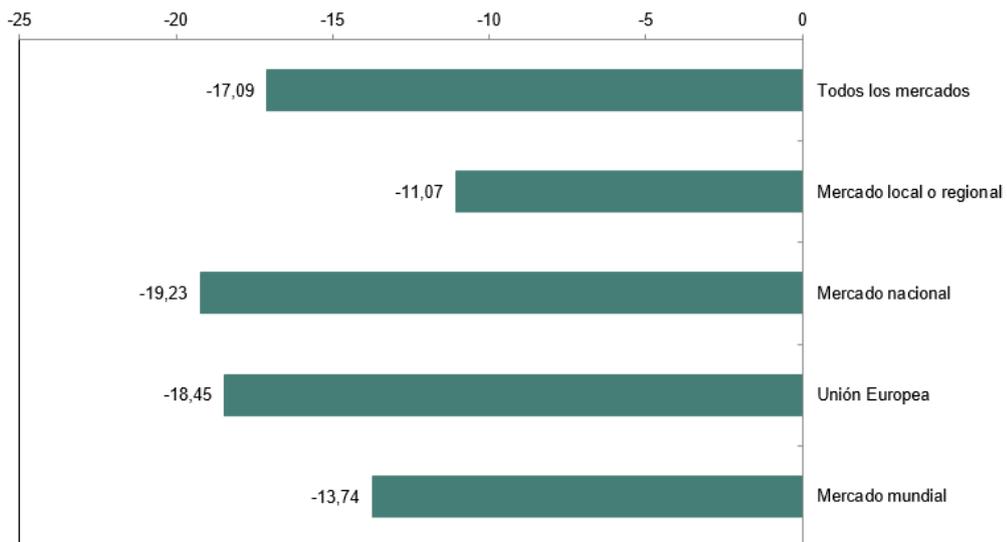
De los datos obtenidos en la encuesta se deduce que existe una relación positiva entre el tipo de mercado y el salario, de tal manera que cuanto más amplio es su ámbito más alto es el nivel salarial. Así, si la producción de la empresa tiene como destino el mundo entero, el salario medio global fue un 35,9% mayor que la media global, mientras que si se limita al mercado local o regional fue un 10,6% 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 47.



En el Gráfico 48 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 11,07% menor el salario de las mujeres que el de los hombres. De nuevo, señalar que, según se muestra en el gráfico 46, el número de trabajadores para el mercado de la Unión Europea y el Mercado mundial es pequeño, por lo que hay que tomar con cautela sus resultados.

GRÁFICO 48. Desviación de la ganancia mujer sobre la ganancia del hombre por tipo de mercado de destino

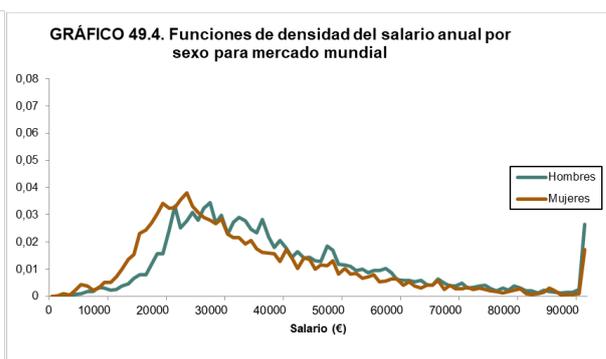
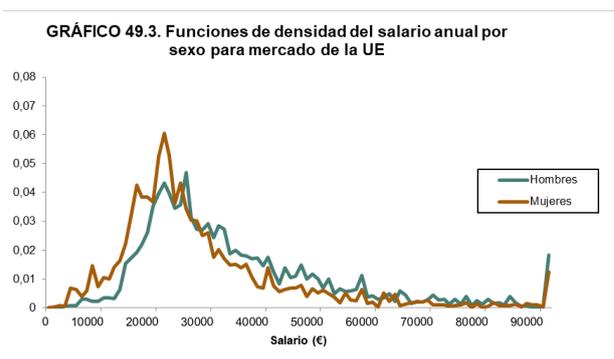
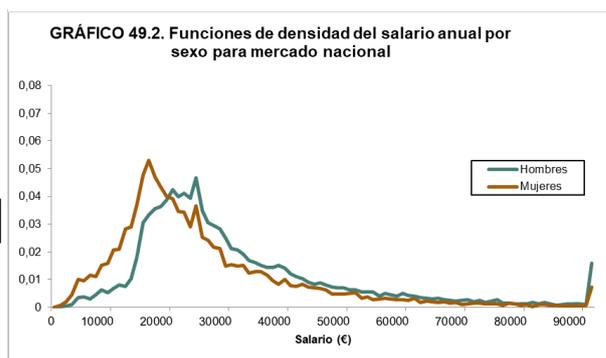
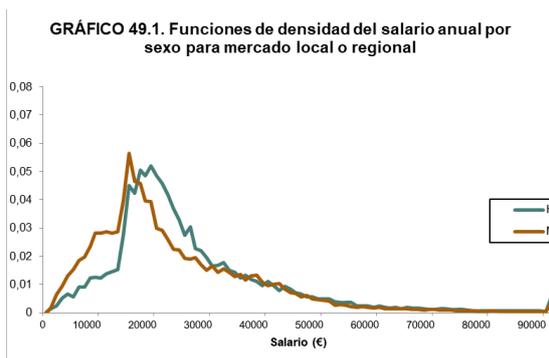


En la Tabla 8 se muestran las medidas resumen del salario según el mercado de destino. Se observa el incremento tanto en la media como en la mediana cuanto más amplio es el mercado de destino.

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

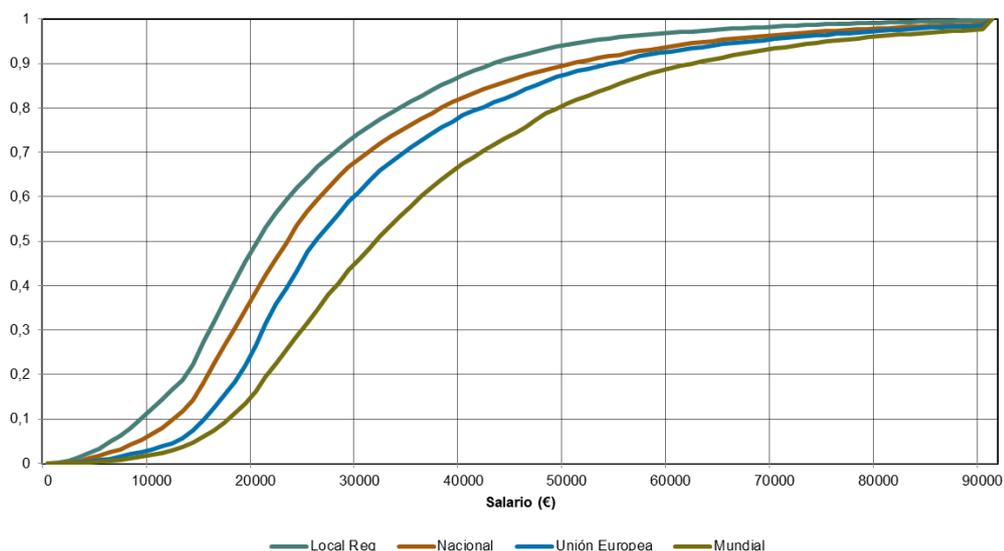
	Total	Local o Reg	Nacional	Unión Europea	Mundial
Índice Gini	33,10	33,05	32,70	30,40	29,10
Media	26.948,87	24.093,31	28.035,78	31.408,84	36.621,36
Mediana	22.383,11	20.187,19	23.128,22	25.800,40	31.613,76
Rango	6.349.520,80	560.865,32	6.349.520,80	1.013.959,98	2.582.490,29
% trabajadores	100,0	36,2	45,2	6,1	12,5

En los Gráficos 49.1, 49.2, 49.3 y 49.4 se representan las funciones de densidad del salario anual según los tipos de mercado. 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.



En el gráfico 50 se observan las funciones de distribución para cada tipo de mercado. Se puede observar claramente como en 2022 predominaba el mercado mundial entre los mayores salarios y el mercado local y regional con los menores salarios.

GRÁFICO 50. Distribución del salario anual por tipo de mercado de destino



13.4 CONTROL DE LA EMPRESA

Por último, en lo que se refiere a 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 51 y 52 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 51. Comparación del salario anual por tipo de control

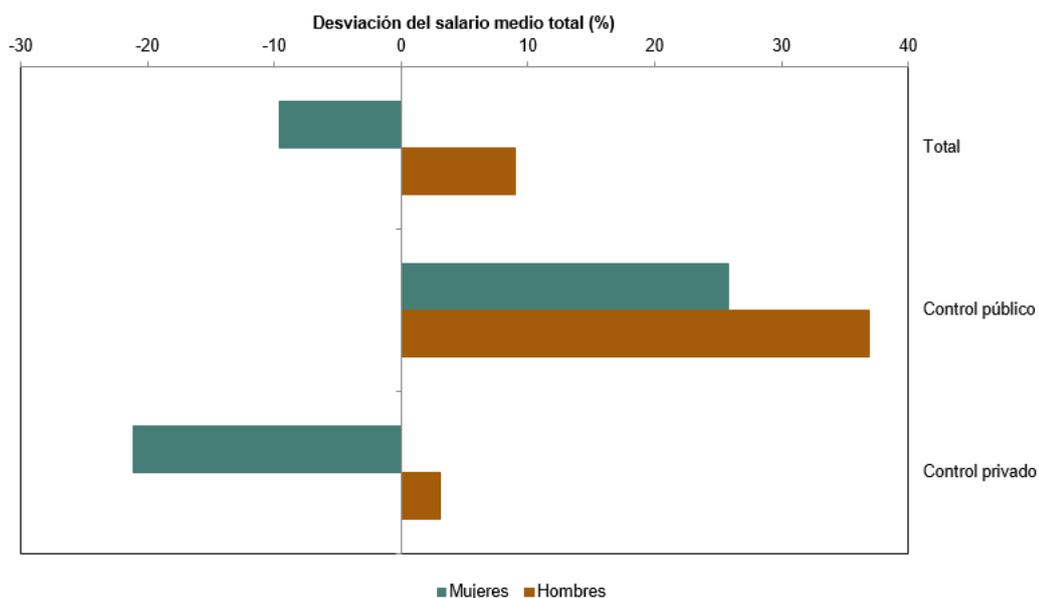
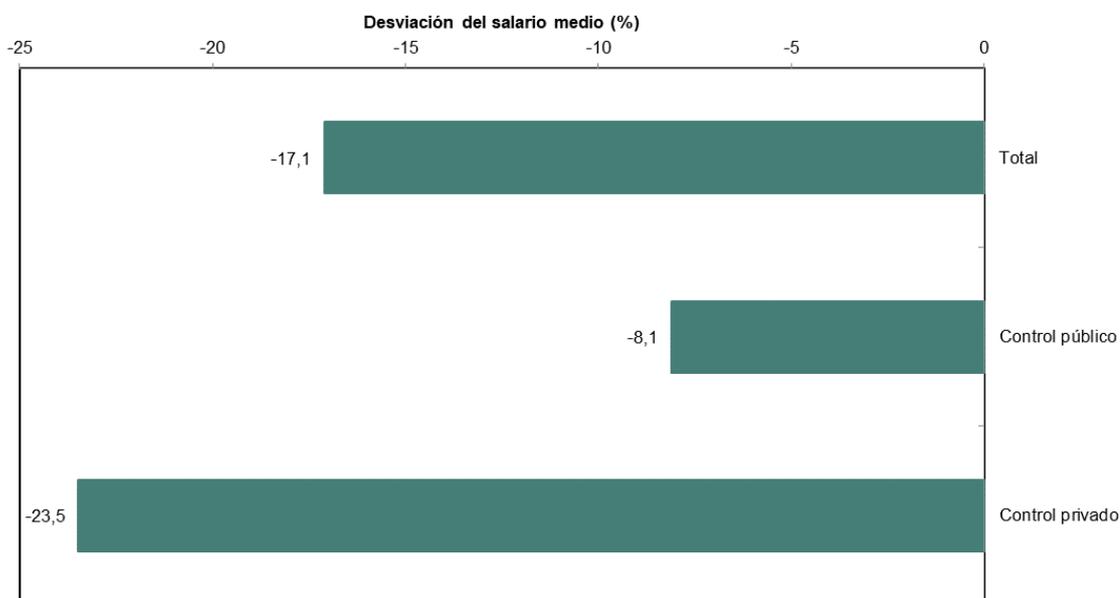


GRÁFICO 52. Desviación de la ganancia de la mujer sobre la ganancia del hombre por tipo de control



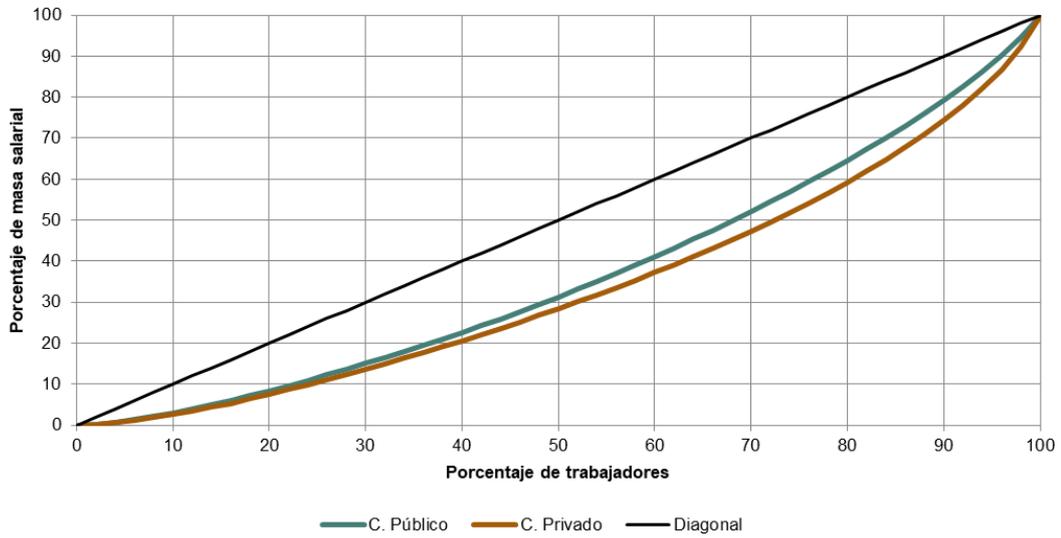
Las mujeres obtuvieron un salario superior en un 25,8% al medio total si el control es público y es donde la diferencia respecto al salario masculino fue menor (8,1%). Hay que señalar, sin embargo, que estos resultados deben interpretarse con cautela ya que la muestra del colectivo de trabajadores del sector público es reducida (18,4%).

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 53 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	33,10	27,5	33,1
Media	26.948,87	35.212,32	24.751,40
Mediana	22.383,11	32.544,96	20.475,36
Rango	6.349.520,80	449.662,66	6.349.520,80
% trabajadores	100,0	18,4	81,6

GRÁFICO 53. Curvas de Lorenz del salario bruto anual por tipo de control



A continuación se presentan los Gráficos 54 y 55 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 54. Funciones de densidad del salario anual por tipo de control y sexo

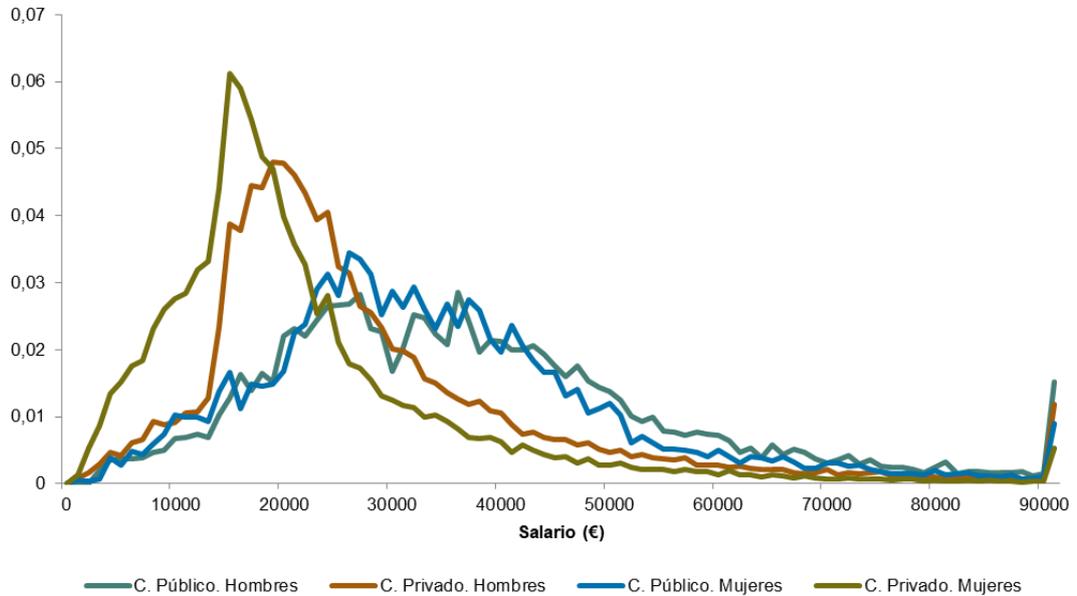
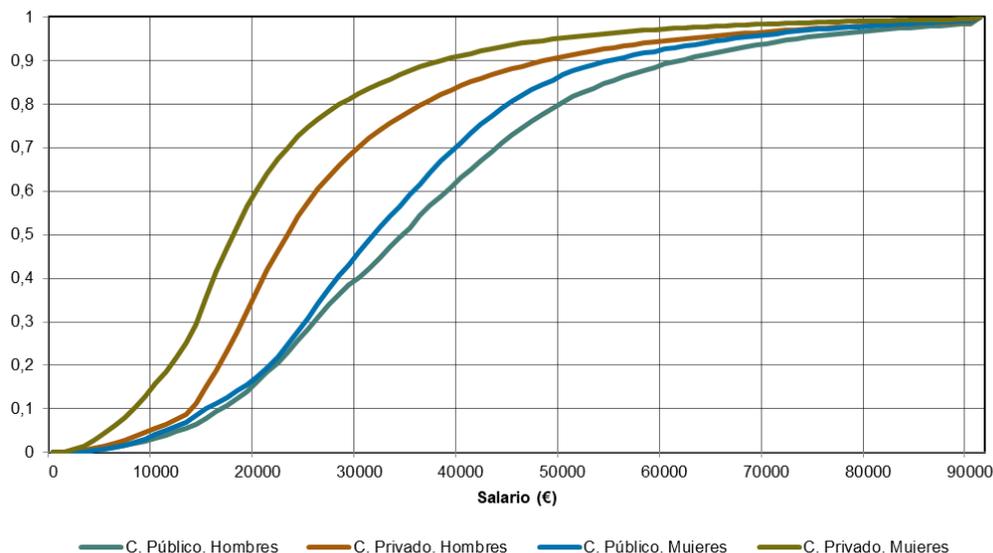


GRÁFICO 55. Distribución del salario anual por tipo de control y sexo



Cabe señalar, por una parte, que en los salarios más bajos (menores de 16.000 euros anuales) existían muy pocos trabajadores del sector público (un 10%) mientras que hubo una gran cantidad de trabajadores del sector privado (aproximadamente un 29,3%). 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.

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 régimen¹.

Comparando los resultados de las últimas encuestas que si son comparables porque no ha habido cambios se muestran los resultados correspondientes a dicha comparación. Se observa que el crecimiento total es del año 2010 al 2018 ha sido del 18,2%, siendo significativamente superior en las mujeres (23,4%) respecto a los hombres (15,3%).

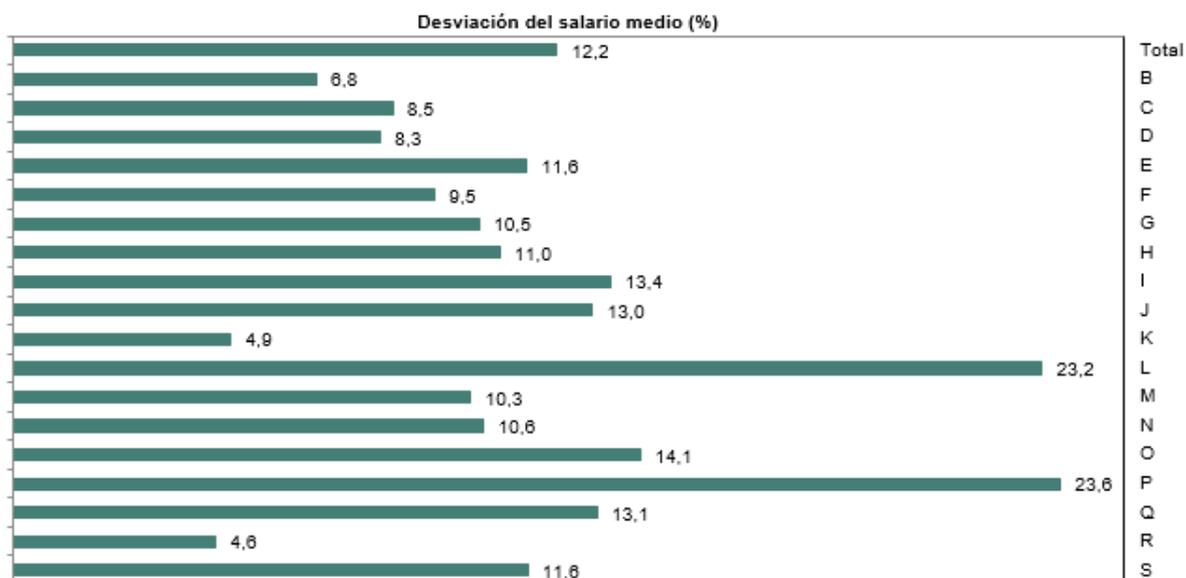
¹ No se incluyen los funcionarios adscritos al Sistema Especial de Clases Pasivas en ninguna de las ediciones de la EES. Sí se incluyen los empleados de empresas públicas.

TABLA 10. Comparación EES 2010 a 2022

	Ganancia anual por trabajador. Euros				Tasa de crecimiento
	2010	2014	2018	2022	
TOTAL	22.790,20	22.858,17	24.009,12	26.948,87	18,2
Hombres	25.479,74	25.727,24	26.738,19	29.381,84	15,3
Mujeres	19.735,22	19.744,82	21.011,89	24.359,82	23,4

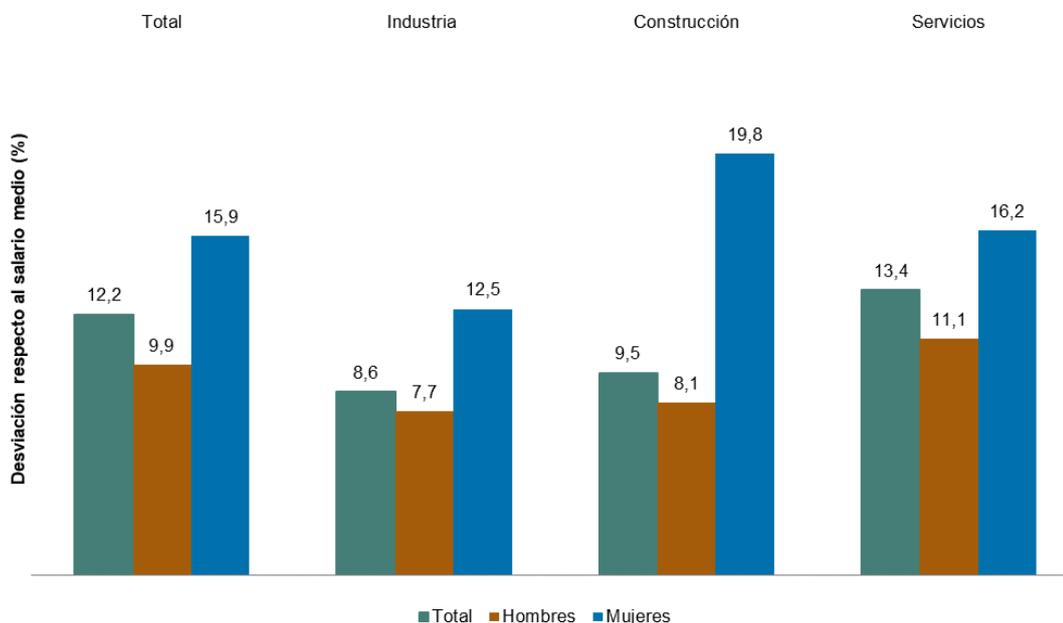
En el Gráfico 56 se presenta la evolución del salario medio anual entre 2018 y 2022 por secciones de actividad. Se observa que hubo crecimiento en todas las secciones, siendo el mayor el de la Sección P (*Educación*) y el menor el de la Sección R (*Actividades artísticas, Recreativas y de entretenimiento*).

GRÁFICO 56. Diferencia porcentual del salario medio anual entre 2018 y 2022 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 2018 a 2022 en el Gráfico 57.

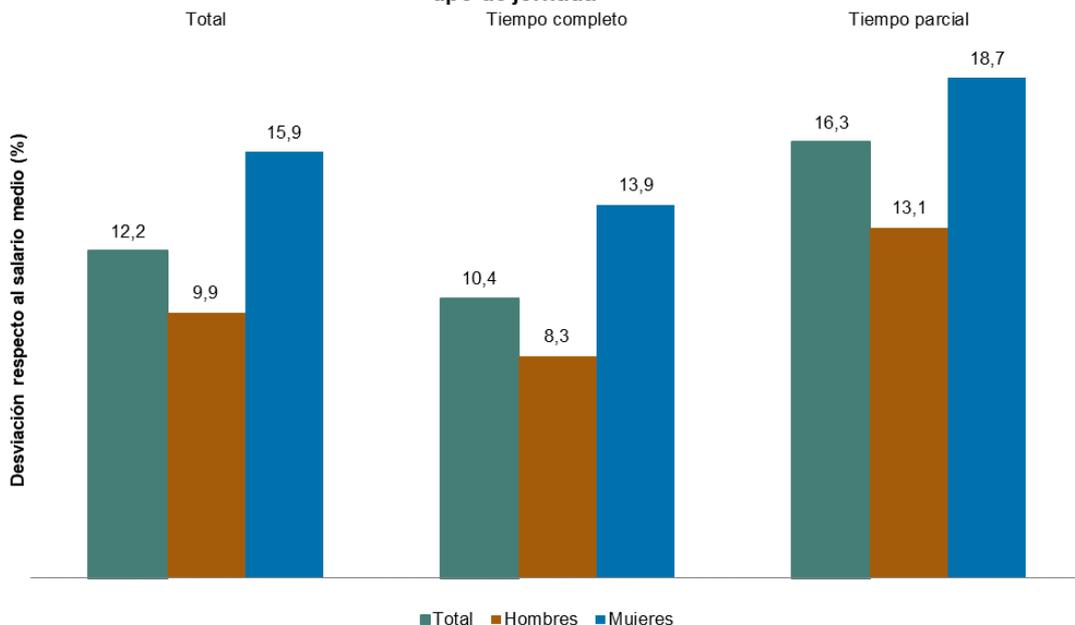
GRÁFICO 57. Tasas de crecimiento de 2018 a 2022 del salario medio anual por sector de actividad



Por sectores, el mayor crecimiento entre 2018 y 2022 se produjo en el sector *Servicios* mientras que la *Industria* presentó un crecimiento menor, con un 8,6%. Por sexos, los salarios crecen significativamente más en mujeres que en hombres, esto ocurre tanto en el total como en cada sector.

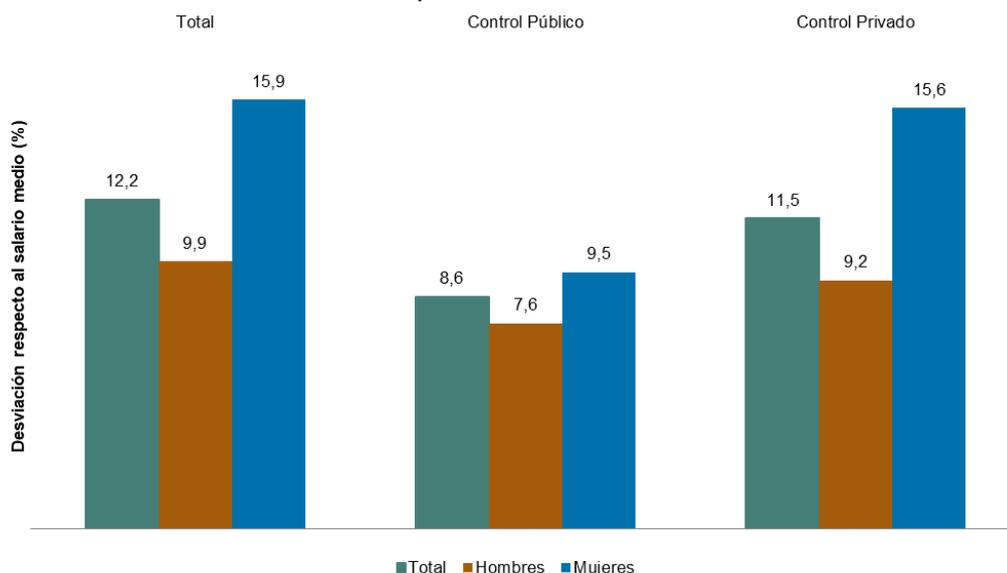
Analizamos a continuación la evolución en cada tipo de jornada. El gráfico 58 refleja un incremento en los salarios para ambos tipos de contrato, siendo este aumento más notable en los contratos a tiempo parcial. Dentro del tiempo parcial, destaca la subida de un 18,7% en los trabajadores de sexo femenino.

GRÁFICO 58. Tasas de crecimiento de 2018 a 2022 del salario medio anual por tipo de jornada



En lo referente al tipo de control, como se muestra en el gráfico 59, entre 2018 y 2022 los salarios aumentaron en ambos tipos, siendo más significativo el incremento en el caso del Control privado. Así, el salario anual del Control privado sufrió una subida del 11,5% mientras que en el Control público esta subida fue del 8,6%. En todos los casos, el salario de las mujeres subió más que el de los hombres.

GRÁFICO 59. Tasas de crecimiento de 2018 a 2022 del salario medio anual por tipo de control



El índice de Gini presentó un pequeño descenso entre 2018 y 2022, pasando de 34,3 a 33,1. Esto significa que entre estos dos años se ha reducido la desigualdad en el reparto de los salarios.

La brecha salarial también disminuyó, de 11,3% a 9,0%, por lo que se puede deducir que 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, por lo general, 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 2018:

- En cuando a sectores de actividad, hubo crecimiento positivo en todos ellos, destacando que dicho crecimiento fue mayor siempre en mujeres que en hombres.
- Existen diferencias considerables entre los salarios según el tipo de jornada, siendo siempre mayores los salarios a tiempo completo. No obstante, se produjo un aumento muy significativo en los salarios a tiempo parcial.
- En los salarios anuales de control privado ha habido un crecimiento notable tanto en hombres como en mujeres, por encima del producido en control público.