

Encuesta de Estructura Salarial 2006

Principales Resultados

Noviembre de 2008

Principales Resultados

Introducción

La Encuesta de Estructura Salarial 2006, cuyos principales resultados se presentan en este documento, ha sido realizada de manera armonizada en toda la Unión Europea, en cumplimiento del Reglamento del Consejo de la Unión Europea (UE) nº 530/1999.

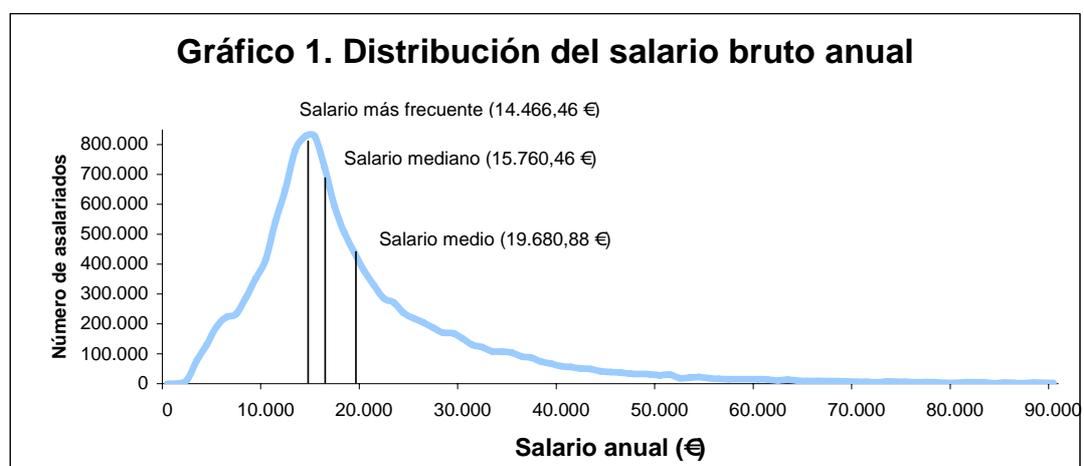
Han colaborado en ella más de 27.000 centros de trabajo y 235.000 asalariados. Es la tercera vez que se efectúa esta encuesta. Las anteriores tuvieron lugar en 1995 y 2002, también de manera armonizada en toda la Unión. A partir de 2002 la periodicidad es cuatrienal.

Se presentan los principales resultados que pueden obtenerse con 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 la encuesta son muy amplias y podrán ser desarrolladas en el futuro por los investigadores interesados en el mercado laboral.

1 La distribución salarial

El salario bruto anual medio en el año 2006, fue de 22.051,08 euros por trabajador para los varones y de 16.245,17 euros para las mujeres. El salario promedio anual femenino es, por tanto, el 73,7% del masculino, aunque esta diferencia debe matizarse en función de otras variables laborales (tipo de contrato, de jornada, ocupación, antigüedad, etc.) que inciden de forma importante en el salario.

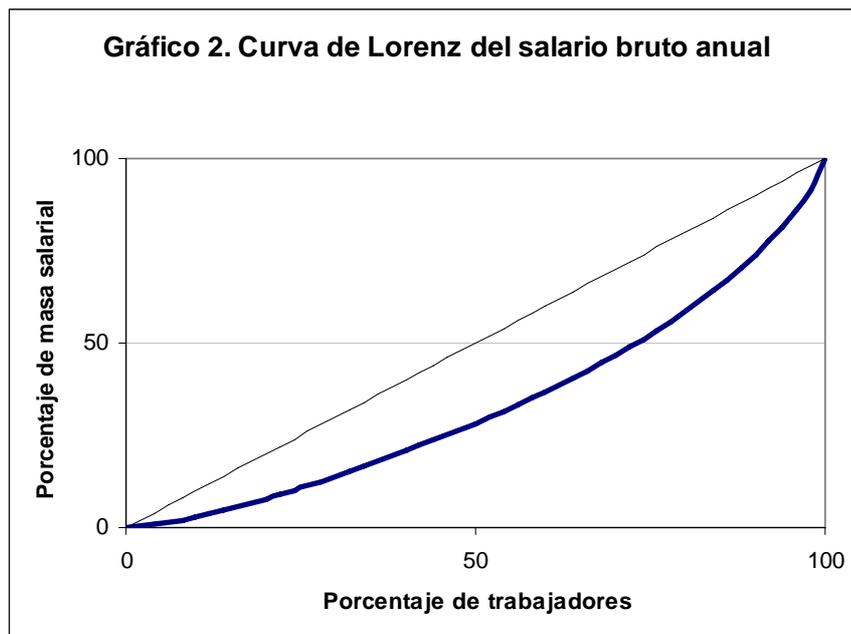
La distribución salarial que proporciona la encuesta, representada en el Gráfico 1, es asimétrica a la derecha, con gran dispersión. El salario más frecuente es inferior al salario mediano (aquél para el cual hay tantos trabajadores con salarios más altos como trabajadores con salarios más bajos), que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



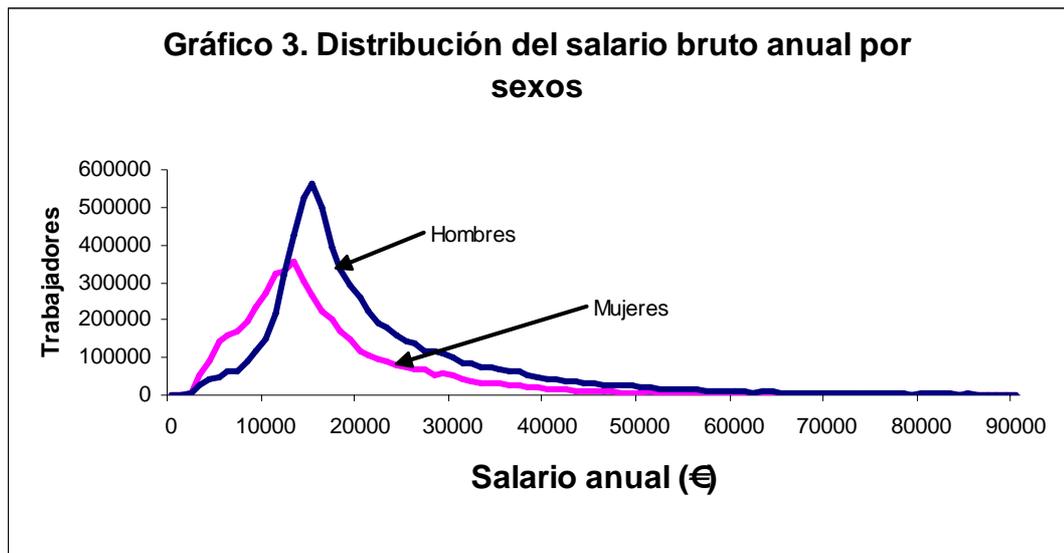
La diferencia entre el salario medio (19.680,88) y el salario más frecuente (14.466,46) es de más de 5000 euros. Esta diferencia explica la percepción que los usuarios y la opinión pública tiene de que los resultados de las encuestas tradicionales "son altos" ya que sólo se ofrecen valores medios del salario.

Una forma de representar gráficamente las desigualdades salariales es la curva de Lorenz. En ella se presenta en abscisas el porcentaje de trabajadores y en ordenadas el porcentaje acumulado de sus salarios respecto del total de la masa salarial. Asociado a esta curva, se da el índice de Gini, una medida de desigualdad que representa la distancia entre la curva de Lorenz (gráfico 2) y la bisectriz, que correspondería a una distribución perfecta, todas las personas con el mismo salario. El índice de Gini vale entre 0 y 1, correspondiendo el valor 0 a la distribución perfecta, todas las personas con igual salario.

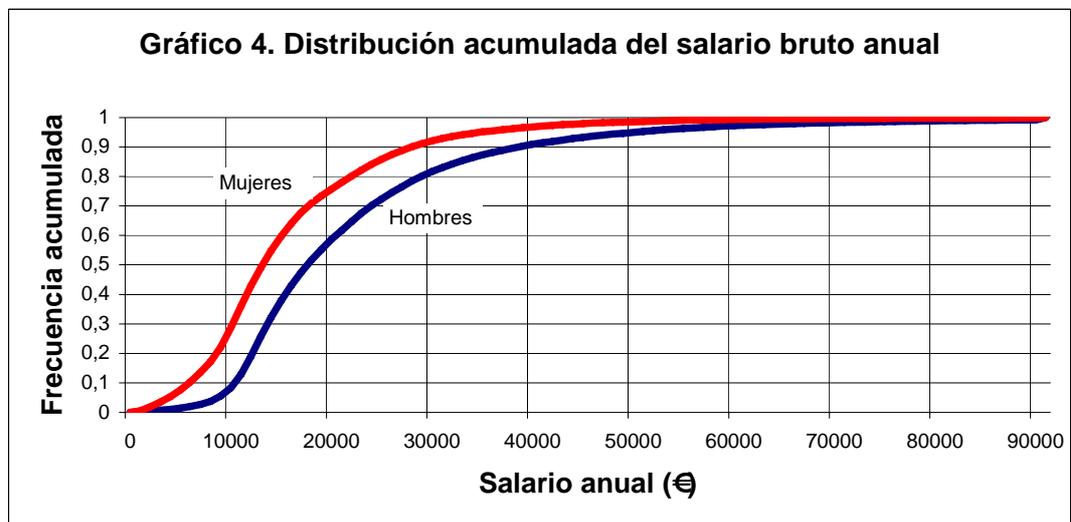
Del análisis de esta curva para el conjunto de la población se desprende que el 8% de los asalariados con mayor remuneración acumula más del 20% de la masa salarial, mientras que el 20% de trabajadores con salarios más bajos tan sólo dispone del 8% de la misma. El Índice de Gini es de 0,33.



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. El número de mujeres que ganan hasta 12.000 euros es mayor que el número de varones con el mismo nivel salarial. A partir de esta cifra, siempre es inferior el número de mujeres que percibe cada nivel salarial al de hombres que tienen ese mismo salario. Además, a partir de 50.000 euros anuales, apenas aparecen mujeres, mientras que el número de hombres sigue siendo significativo.



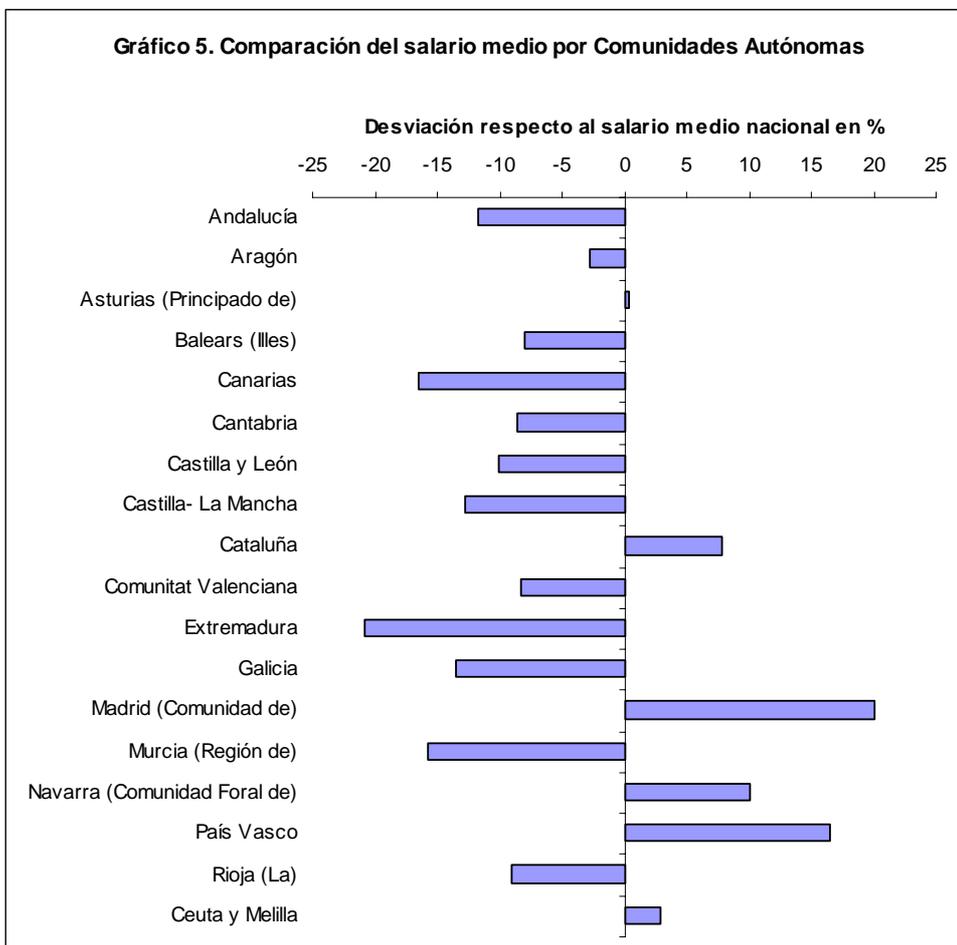
El gráfico 4 muestra los mismos datos pero de forma acumulada. Se observa en el extremo inferior izquierdo del gráfico, que más del 20% de las mujeres percibió en 2006 menos de 10.000 euros anuales (exactamente el 26,6 % de las mujeres), mientras que el 8,3% de los hombres percibió una cantidad inferior a esa. 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 son mujeres. En el extremo superior, el 20% de los hombres superaron los 29.000 euros anuales, cosa que ocurrió con un poco más del 9% de mujeres.



2 Análisis territorial

La ganancia media anual por Comunidades Autónomas confirma los resultados obtenidos por las encuestas tradicionales. Los salarios más elevados corresponden a Madrid (23.622,11 euros anuales por trabajador), País Vasco (22.929,98 euros) y Comunidad Foral de Navarra (21.660,50 euros). Extremadura (15.750,35 euros), Canarias (16.431,12 euros) y la Región de Murcia (16.585,78 euros) tienen los salarios más bajos.

El gráfico 5 muestra las diferencias en la ganancia media de cada comunidad frente al conjunto nacional. Además de las comunidades mencionadas anteriormente como las comunidades con el salario más alto, Cataluña, Ceuta y Melilla y Principado de Asturias tienen una ganancia media anual por encima de la media nacional.



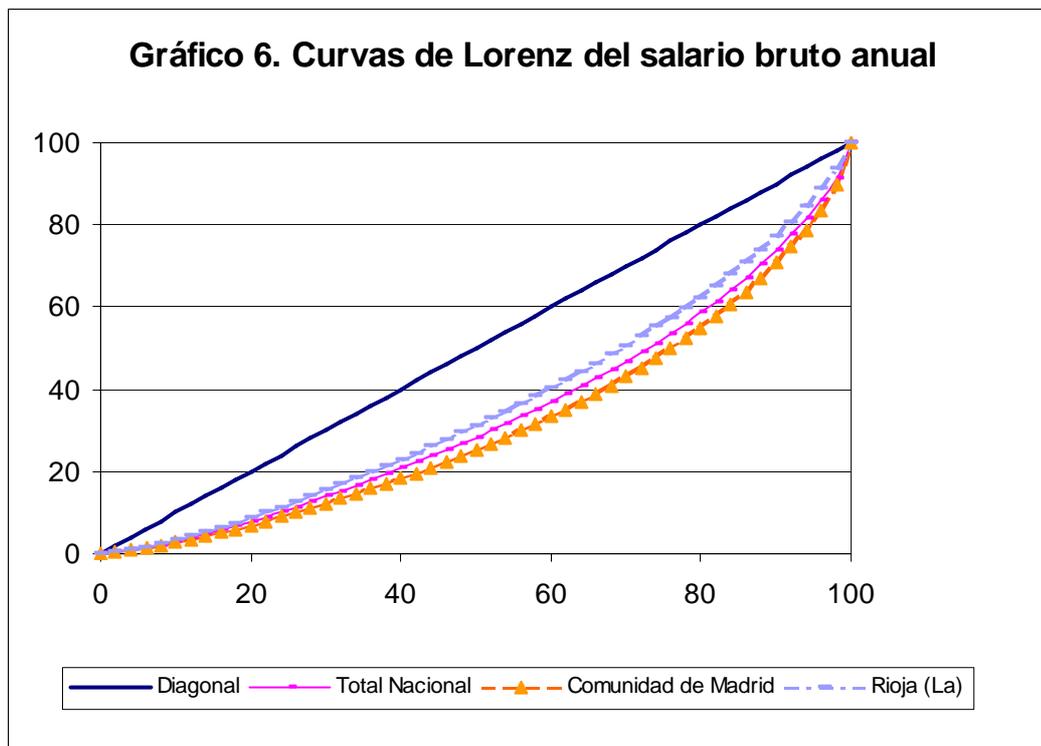
Las diferencias entre sexos no son iguales en todas las regiones, como se ve en el Cuadro 1. Esta disparidad no siempre se fundamenta en una mayor discriminación salarial en una u otra región sino en la diferente estructura del empleo de cada una. Son muchos los factores que influyen sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres: el tipo de contrato, el tipo de jornada, el nivel de estudios, las diferentes ocupaciones, entre otras. La variable que se usa en el gráfico para describir estas diferencias es la ratio mujer/hombre, es decir, el porcentaje que supone el salario medio femenino frente al correspondiente masculino.

Así, Ceuta y Melilla presentan la menor desviación, seguidas de Canarias, y la que presenta mayor divergencia es Principado de Asturias, seguida de 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 está entre un 20% y un 30% por debajo del salario medio de los hombres.

De igual forma, se puede estudiar la desigualdad interregional por medio de las curvas de Lorenz para el salario anual y sus correspondientes índices de Gini (Cuadro 1) para cada Comunidad Autónoma. El gráfico 6 muestra las curvas de Lorenz para las comunidades autónomas extremas: La Rioja, con un índice de 0,287 y Comunidad de Madrid con un valor de 0,381.

Cuadro 1. Principales resultados por Comunidades Autónomas

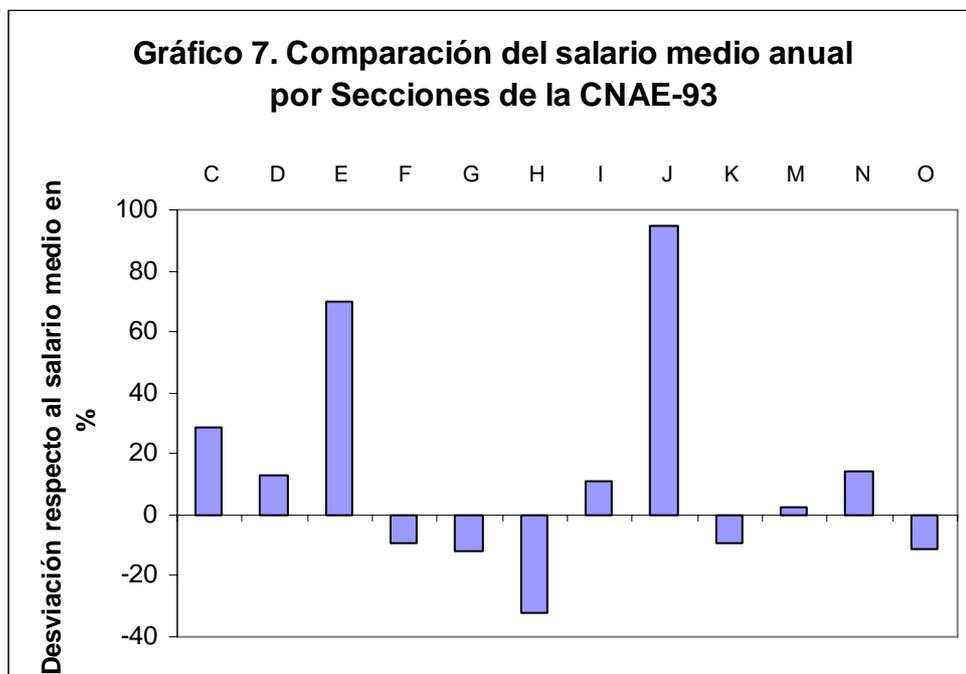
	Salario bruto anual			Ratio Mujer/Hombre	Índice de Gini
	Total	Hombres	Mujeres		
TOTAL NACIONAL	19.680,88	22.051,08	16.245,17	73,67	0,335
Andalucía	17.372,42	19.253,11	14.137,55	73,43	0,317
Aragón	19.134,82	22.030,14	14.894,41	67,61	0,316
Asturias (Principado de)	19.758,43	22.781,54	15.356,82	67,41	0,322
Balears (Illes)	18.095,93	20.018,29	15.750,00	78,68	0,290
Canarias	16.431,12	17.535,20	14.840,03	84,63	0,314
Cantabria	17.999,21	20.536,86	14.419,18	70,21	0,303
Castilla y León	17.694,98	19.873,44	14.250,15	71,70	0,306
Castilla-La Mancha	17.157,76	18.509,00	14.853,40	80,25	0,304
Cataluña	21.210,04	24.287,00	17.177,60	70,73	0,330
Comunitat Valenciana	18.064,77	20.067,22	14.824,63	73,87	0,294
Extremadura	15.570,35	16.646,19	13.806,01	82,94	0,303
Galicia	17.010,95	19.021,50	14.243,82	74,88	0,304
Madrid (Comunidad de)	23.622,11	27.041,88	19.240,29	71,15	0,381
Murcia (Región de)	16.585,78	18.206,44	13.924,25	76,48	0,291
Navarra (Comunidad Foral de)	21.660,50	24.459,80	17.750,37	72,57	0,292
País Vasco	22.929,98	25.947,03	18.581,12	71,61	0,319
Rioja (La)	17.901,70	20.271,24	14.706,77	72,55	0,287
Ceuta y Melilla	20.265,67	20.785,92	19.238,69	92,56	0,311



3 Los salarios por ramas de actividad¹

Hay grandes diferencias salariales por actividad económica. Como se observa en el Gráfico 7, la actividad económica con mayor salario medio anual es la Sección J de la CNAE-93, Intermediación financiera, que con 38.351,18 euros por trabajador al año en media tiene un salario superior en un 94,8% a la media nacional. Le sigue la Sección E, Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua, con 33.488,20 euros (70,2% más que el salario medio). Por el contrario la Sección H, Hostelería, tiene el salario medio anual menor con 13.394,60 euros, un 31,9% más bajo que la media.

La industria, los servicios de transporte, intermediación financiera, la educación y sanidad tienen salarios por encima de la media. La construcción, comercio, hostelería, servicios empresariales y servicios personales los tienen inferiores.



¹ Descripción de las Secciones de actividad de la Clasificación Nacional de Actividades 1993 (CNAE-93):

C. Industrias extractivas

D. Industria manufacturera

E. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua

F. Construcción

G. Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico

H. Hostelería

I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones

J. Intermediación financiera

K. Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales

M. Educación

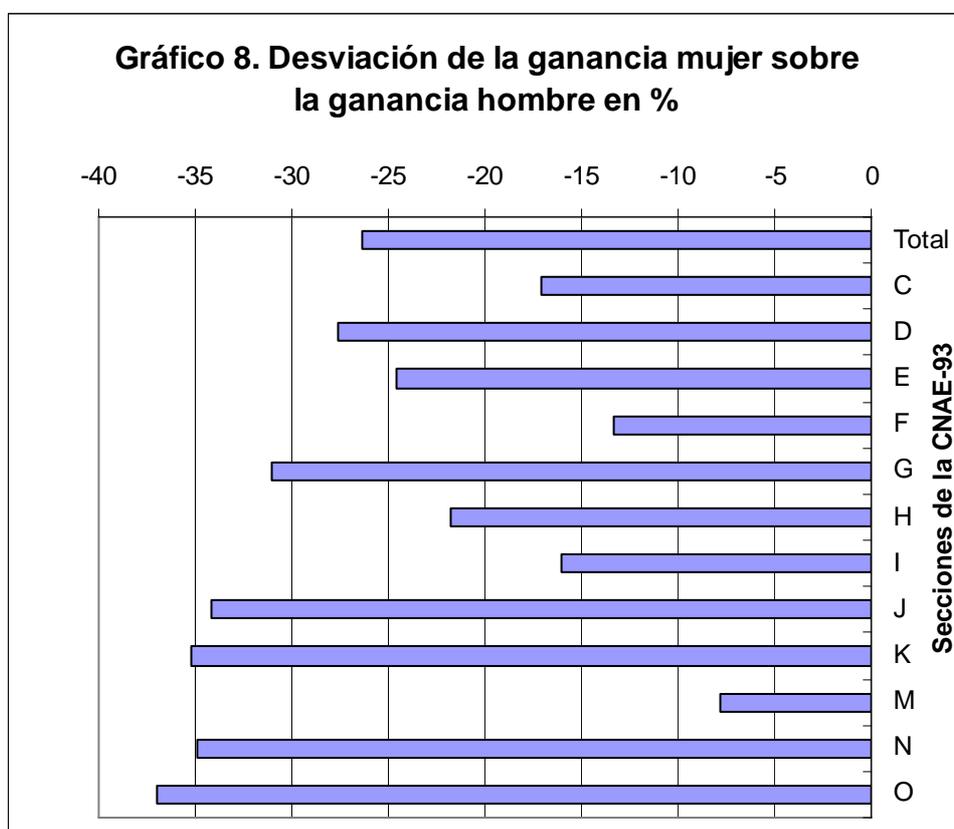
N. Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales

O. Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales

En cuanto a las diferencias salariales por sexo y actividad económica hay que señalar que se mantiene con ligeras modificaciones el ranking de actividades en cada sexo. Así, la Intermediación financiera es la actividad con salario más alto, tanto para los hombres como para las mujeres, y la Hostelería la que tiene los salarios más bajos.

Analizando las diferencias salariales entre hombres y mujeres para cada actividad económica (Gráfico 8), comprobamos que éstas tienen un salario inferior al de aquéllos en todas. En parte, la desigualdad se explica por las diferencias en las ocupaciones y tipo de jornada y de contrato.

Destaca la Sección M, Educación, como la actividad menos discriminatoria. En la Sección O, Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales, se da una mayor divergencia entre los salarios de las mujeres respecto a los de los hombres.



4 Los salarios y la ocupación²

La ocupación es una de las variables que más influyen en el nivel salarial. Destaca la gran diferencia del salario del Grupo A, Dirección de empresas de más de 10 trabajadores, con los del resto de ocupaciones (es un 200 % superior al salario medio) y del Grupo B, Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados (un 118% mayor).

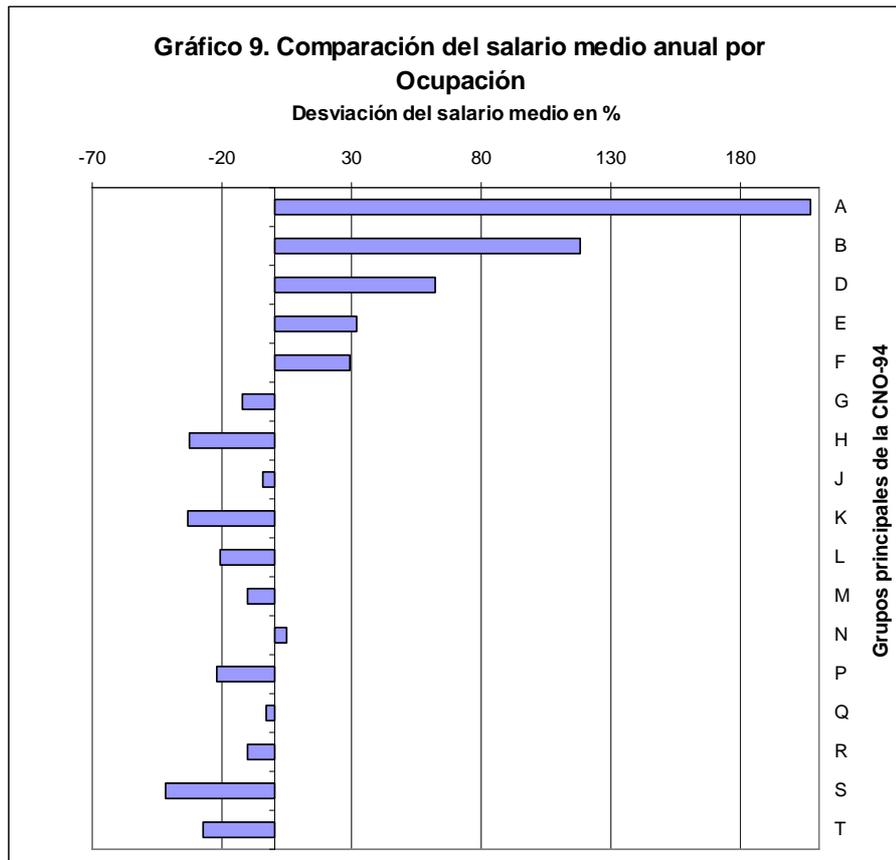
Respecto al resto de ocupaciones, están muy por encima de la media aquellas asociadas a los diferentes títulos universitarios (grupos D y E). Los salarios de los Técnicos de apoyo (grupo F) son también superiores a la media y así mismo lo son, aunque ligeramente, los salarios de los Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, metálicas y de construcción de maquinaria (grupo N). Las demás ocupaciones tienen unos salarios medios inferiores al promedio nacional, siendo las menos remuneradas las que corresponden a los Trabajadores no cualificados en los servicios (grupo S), seguidos de los Dependientes de comercio y asimilados (Grupo K) y de los Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales (Grupo H).

Si se observan las tablas de la publicación que presentan no solo el salario medio sino también algunos percentiles para las ocupaciones, se tiene un gran nivel de detalle de las diferencias salariales. Para el grupo A de ocupaciones, Dirección de empresas, el salario medio asciende a 60.342,39 euros, pero además un 10% de ellos supera los 98.952,72 euros; en cambio, el salario medio de los Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes), grupo S, alcanza sólo 11.434,58 euros, y de ellos, el 10% más favorecido, supera los 17.705,90 euros.

Si se distingue por ocupación y sexo, el patrón anterior se repite. Las ocupaciones con remuneraciones más altas son las mismas tanto para hombres como para mujeres (grupos A, B, D, E y F) y en el mismo orden, así como las más bajas (grupos S, T, K y H).

² Descripción Grupos principales de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994 (CNO-94)

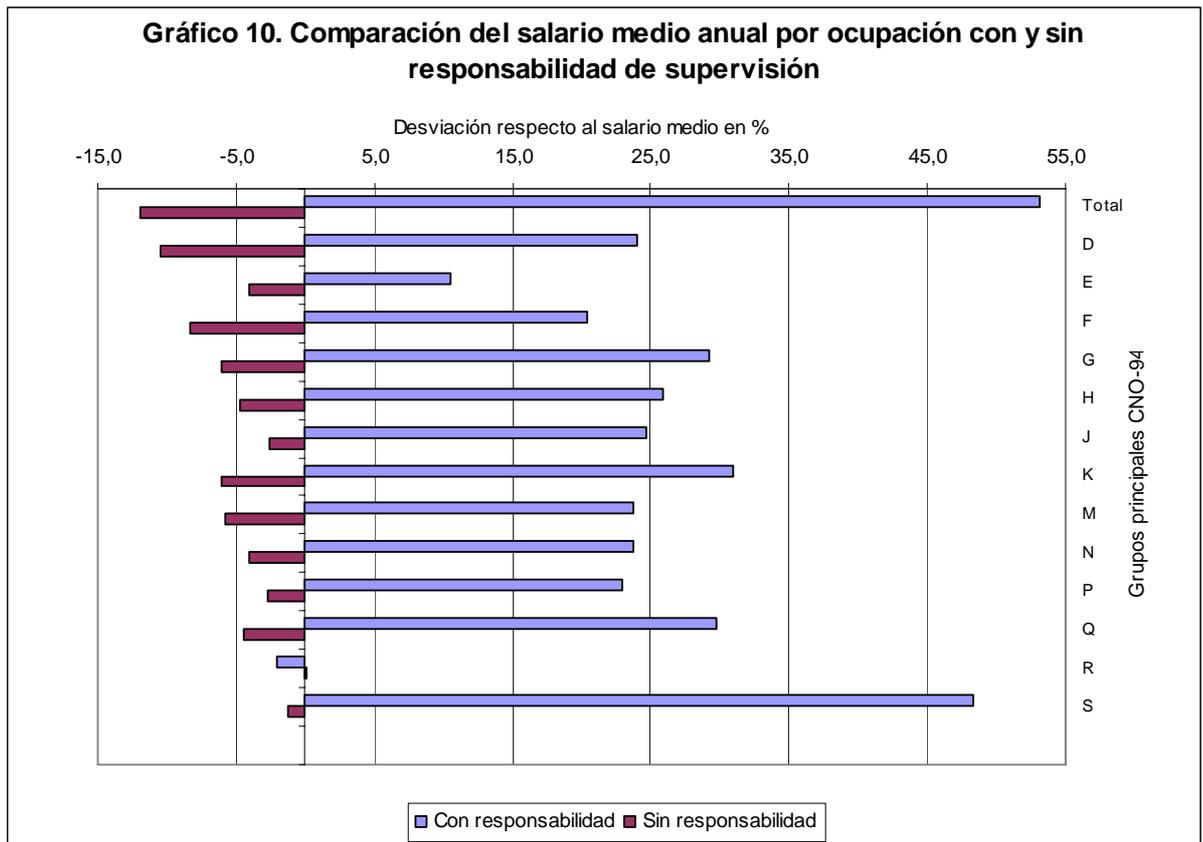
A	Dirección de las administraciones públicas y de empresas de 10 o más asalariados
B	Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados
D	Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines
E	Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines
F	Técnicos y profesionales de apoyo
G	Empleados de tipo administrativo
H	Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales
J	Trabajadores de los servicios de protección y seguridad
K	Dependientes de comercio y asimilados
L	Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca
M	Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria
N	Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados
P	Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados
Q	Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores
R	Conductores y operadores de maquinaria móvil
S	Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)
T	Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes



Como ocurría con las diferentes actividades económicas, también en todas las ocupaciones las mujeres tienen un salario inferior al de los hombres, siendo el grupo N, Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, metálicas y de construcción de maquinaria, donde menor diferencia existe y el grupo B, Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados, donde la diferencia es mayor.

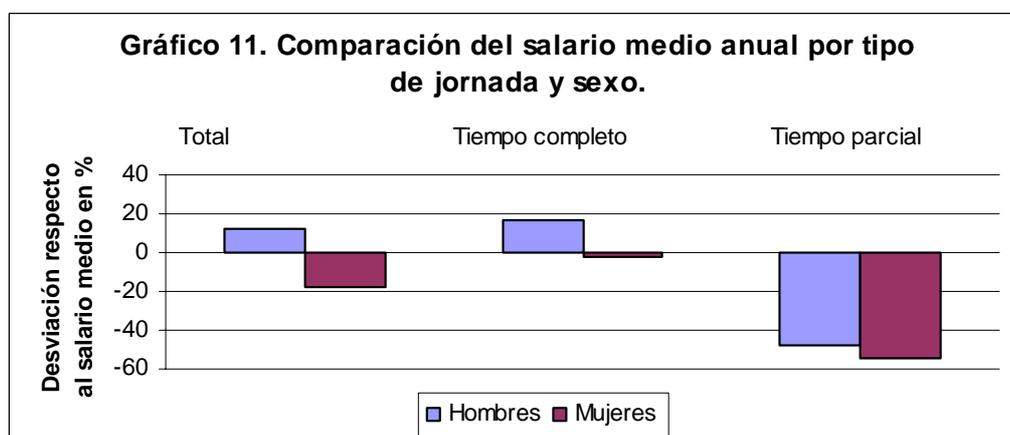
Los grupos principales de ocupación siguen siendo muy heterogéneos internamente, por lo que para un mejor estudio de la discriminación salarial es preciso profundizar en la clasificación de ocupaciones y añadir otras variables al estudio como el tipo de jornada y de contrato.

Una característica muy importante ligada a la ocupación es conocer si el trabajador tiene o no responsabilidad o labores de supervisión del trabajo de otros trabajadores y cómo afectan estas tareas al salario. El Gráfico 10 muestra cómo en cada ocupación, el hecho de tener responsabilidad da lugar a un aumento del salario respecto al salario medio de dicha ocupación. Algunas ocupaciones no figuran en el gráfico por la falta de representatividad de los resultados, al carecer de observaciones, como es el caso de los Grupos A y B sin responsabilidad o el grupo T con responsabilidad.



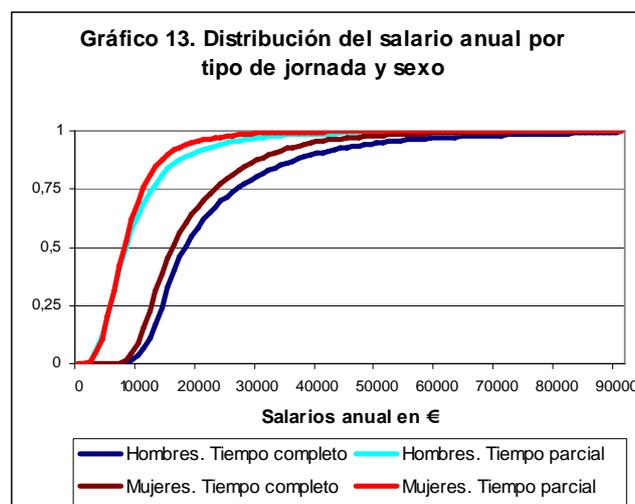
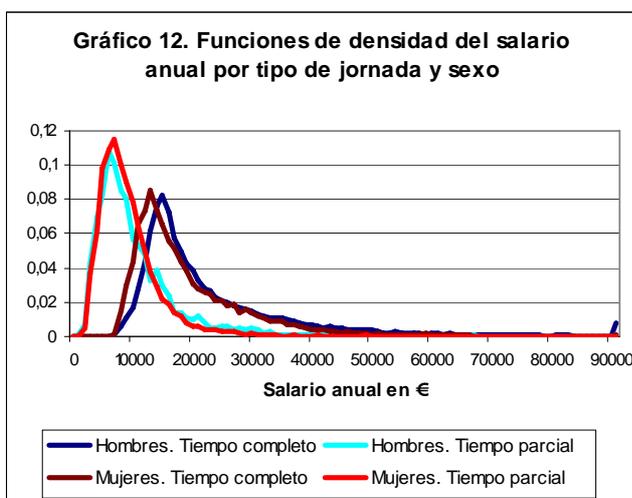
5 Los salarios y el tipo de jornada

El tipo de jornada es, sin duda, la variable que determina el nivel salarial. En efecto, las cifras brutas del gráfico 11 recogen los salarios anuales de los trabajadores en función de la jornada que realizan. En él se puede comprobar que el nivel de salario medio anual en la jornada a tiempo parcial es prácticamente el 50% del salario medio total tanto en los hombres como en las mujeres. 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 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 16,6% de los trabajadores tienen jornada a tiempo parcial, correspondiendo el 4,7% a hombres y el 11,9% a mujeres.

Destaca la concentración de los salarios de los trabajadores a tiempo parcial. Los gráficos 12 y 13 muestran esta circunstancia. En el gráfico 12 se observa que los salarios de los trabajadores a tiempo parcial están mucho más concentrados en torno al valor modal, el pico de la curva, y que además este valor es similar en ambos sexos.

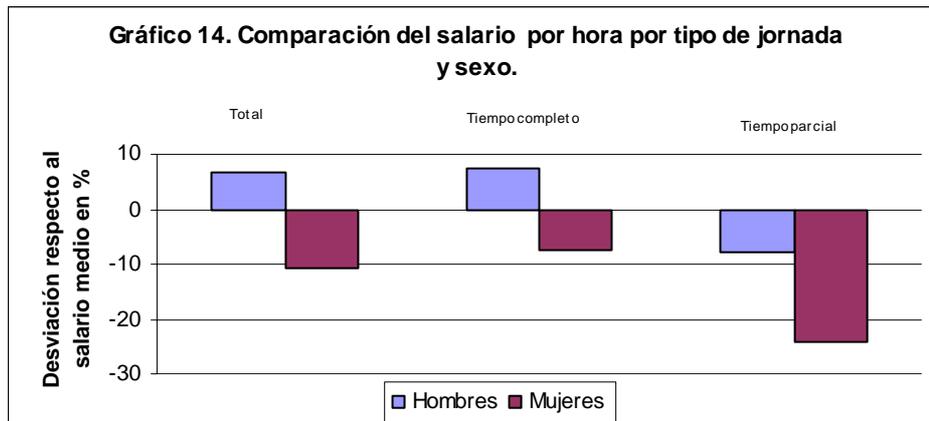


En torno al 75% de los trabajadores a tiempo parcial, sean hombres o mujeres, tuvieron unos ingresos en 2006 inferiores a 12.000 euros (gráfico 13). Además, el 50% de hombres y mujeres con salarios inferiores presentan una distribución salarial similar (las figuras se superponen).

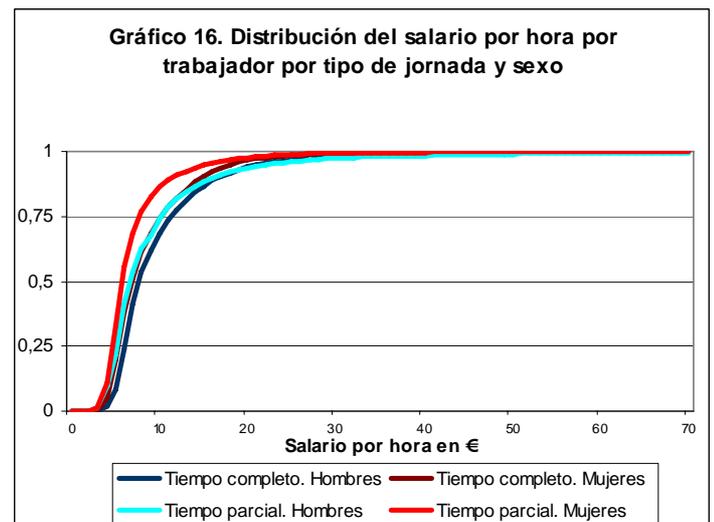
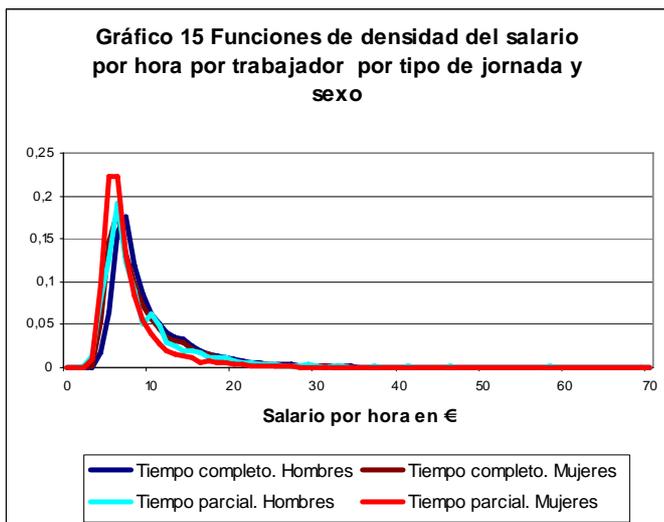
Respecto a los trabajadores a tiempo completo, la distribución del salario de las mujeres está a la izquierda de la de los hombres para todos los niveles del salario.

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 2006, que no se caracteriza por pagos de carácter extraordinario, la ganancia-hora resultante es inferior a la que se obtendría si se utilizaran los datos anuales. La razón de usar este método es que la estimación de las horas trabajadas en el mes de referencia es más precisa que las horas anuales (ver apartado de tiempo de trabajo de la nota metodológica).

La ganancia-hora de los trabajadores a tiempo parcial es inferior a la ganancia-hora media, independientemente del sexo, llegando a ser un 24,3% inferior la de las mujeres. Sin embargo, mientras la ganancia-hora de los hombres a tiempo completo es un 7,3% superior a la de la ganancia media, la de las mujeres es un 7,4% inferior.



Si comparamos los gráficos 12 y 15, se observa que los picos de las curvas de ganancia por hora por trabajador están en mucho más próximos, sean a tiempo completo o a tiempo parcial, que para la ganancia anual. Es decir, en términos de precios de la mano de obra, la diferencia no es tanta como puede parecer al comparar en términos de ingresos anuales.



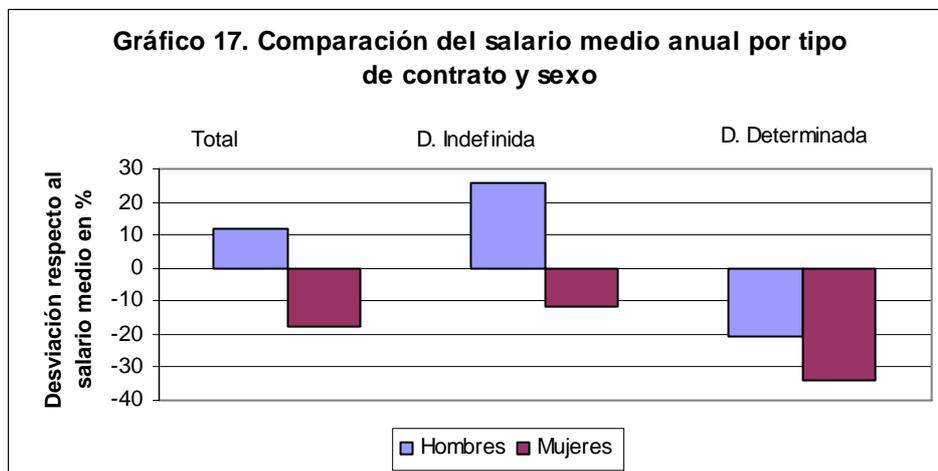
En efecto, mientras que el salario promedio anual femenino es, como ya se ha comentado, el 73,7% del masculino, esta diferencia se reduce al 83,7 % si se considera el salario por hora.

El gráfico 16 refleja que el 75% de las mujeres a tiempo parcial tuvieron una ganancia-hora inferior a 8 euros, mientras que, para ese mismo porcentaje, las mujeres a tiempo completo y los hombres a tiempo parcial tuvieron una ganancia inferior a 10 euros, siendo de 12 euros para los hombres a tiempo completo.

Otro hecho a destacar es que las distribuciones de los hombres a tiempo parcial y de las mujeres a tiempo completo son muy similares.

6 Los salarios y el tipo de contrato

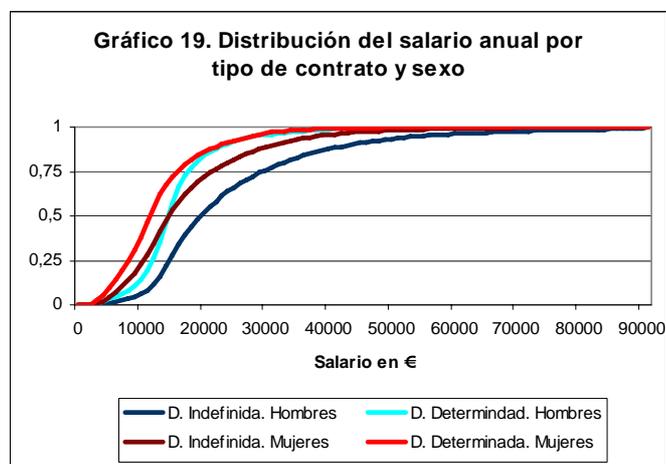
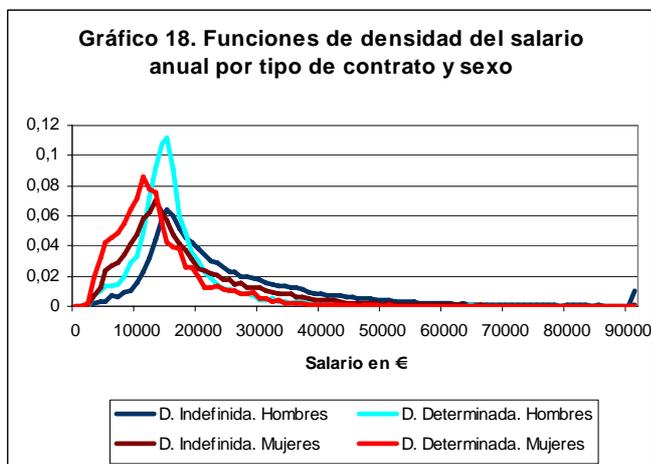
A efectos de la encuesta se han considerado dos tipos de contrato, los contratos de duración indefinida y los de duración determinada.



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.

En general, los trabajadores con un contrato de duración determinada tienen un salario medio anual inferior en un 32,6 % al de los contratados indefinidos. Diferenciando por sexo, mientras los hombres tienen un salario superior al 25 % o inferior al 20% del salario medio anual según sea su contrato de duración indefinida o determinada, en las mujeres el salario es inferior al salario medio independientemente del tipo de contrato, siendo la diferencia de un 11,5 % para los contratos indefinidos y de un 34% para los de duración determinada.

Una característica a destacar es que la proporción de hombres y mujeres por tipo de contrato es similar, siendo superior al 70% los contratos a tiempo completo en ambos sexos.



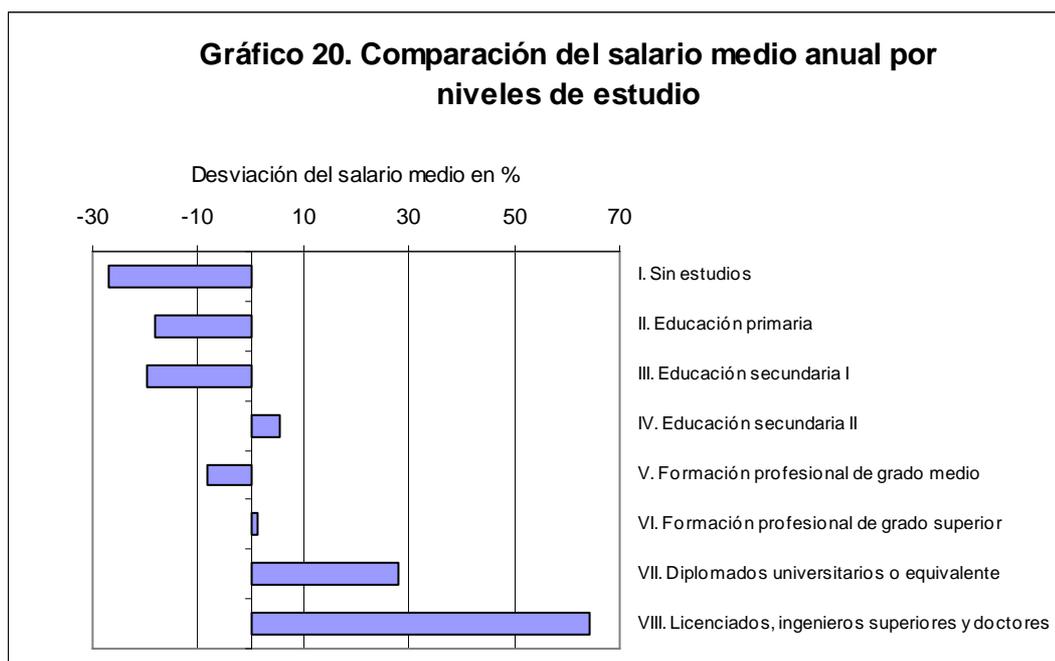
En el gráfico 18 se observa cómo los salarios de trabajadores con contrato de duración determinada están mucho más concentrados en torno al valor modal que los contratos indefinidos. Las menores ganancias anuales corresponden a los contratos de duración determinada para las mujeres.

Este hecho se refleja más claramente en el gráfico 19: la curva más a la izquierda (menores ganancias) es la de las mujeres con contrato de duración determinada mientras que la que se encuentra más a la derecha es la de los hombres con contrato indefinido.

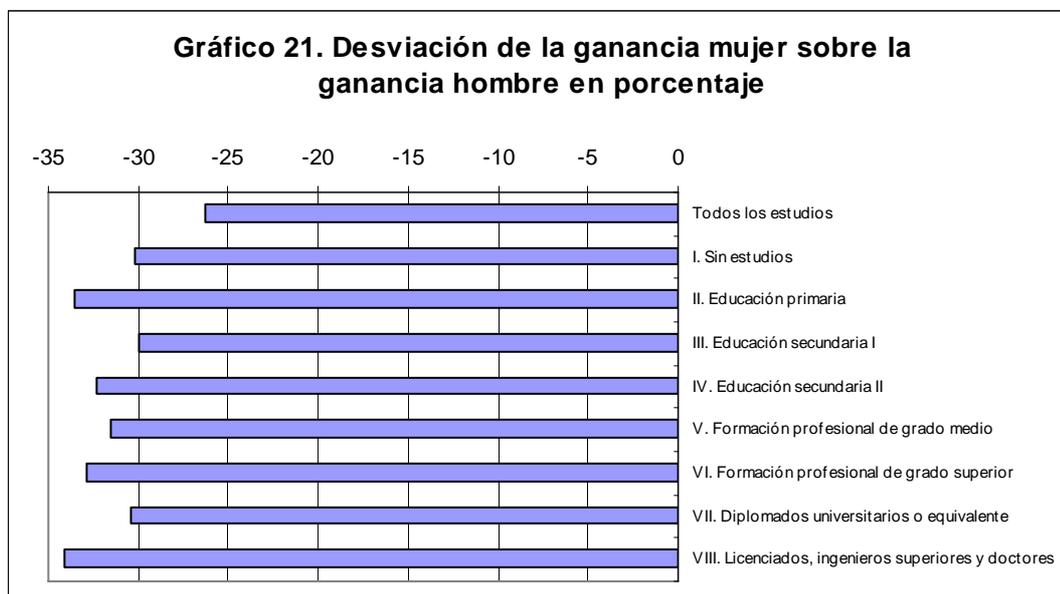
También se observa que del 25% de trabajadores con menor remuneración anual, tienen mayores salarios anuales los hombres con contrato de duración determinada que las mujeres con contrato indefinido. En los salarios más altos, mientras un 25% de los hombres con contrato indefinido tienen un salario anual mayor a 30.000 euros, este porcentaje es del 11,4% para las mujeres con este tipo de contrato, y del 4,9% para los hombres y el 3,4% para las mujeres con contrato de duración determinada.

7 Los salarios y el nivel de estudios

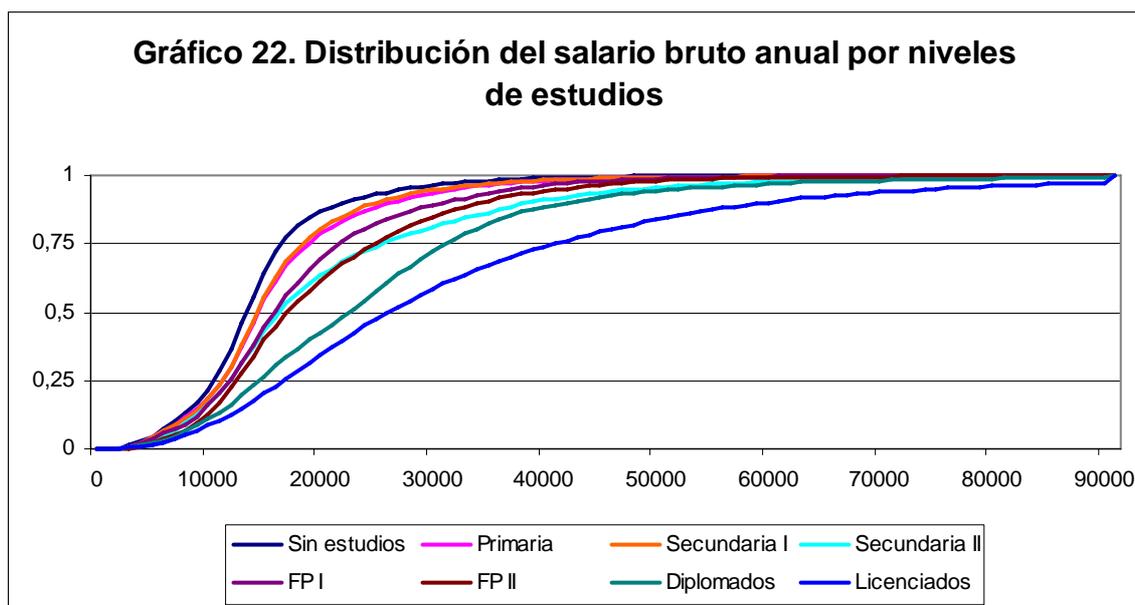
Las diferencias salariales entre trabajadores con distintas titulaciones oficiales son lógicamente muy notables. El salario anual crece a medida que aumenta dicho nivel. Los trabajadores sin estudios o que no han completado la Educación Primaria tienen una remuneración inferior en un 27% al salario medio, mientras que los licenciados universitarios perciben un salario anual un 64,1 % superior. A partir del segundo ciclo de secundaria o formación profesional de grado superior la remuneración supera al salario medio. Sin embargo, tener primaria terminada o haber realizado el primer ciclo de educación secundaria apenas da lugar a diferencias en el nivel salarial.



La diferencia entre hombres y mujeres queda patente, como en todos los casos anteriores, al comparar trabajadores homogéneos en la titulación en el gráfico 21. En general, el salario medio de las mujeres está más de un 30% por debajo del de los hombres en cada nivel de estudios.

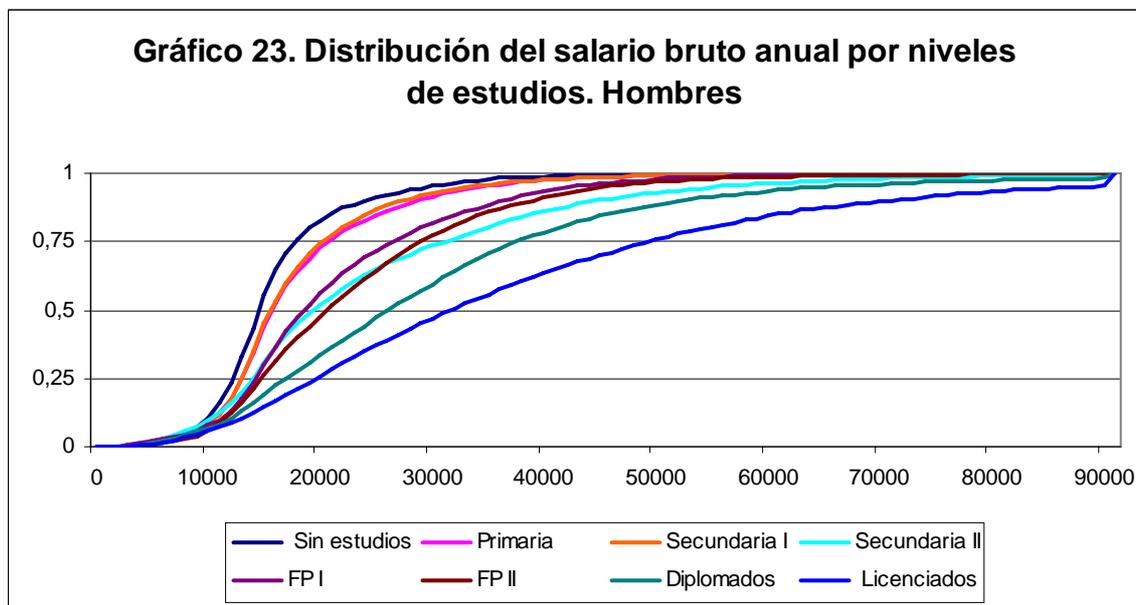


Sin embargo, llama la atención que en el total general, sin distinción por nivel de estudios, la diferencia entre sexos es menor, un 26,3%. Esto es debido a la composición de la población femenina respecto a la masculina; la proporción de mujeres con nivel de estudios elevado, y por tanto con salarios más altos, es mayor que la de los hombres. Por ejemplo el porcentaje de mujeres con estudios universitarios (diplomatura o licenciatura) es de un 26,8 % frente a un 17,1 % de los hombres.

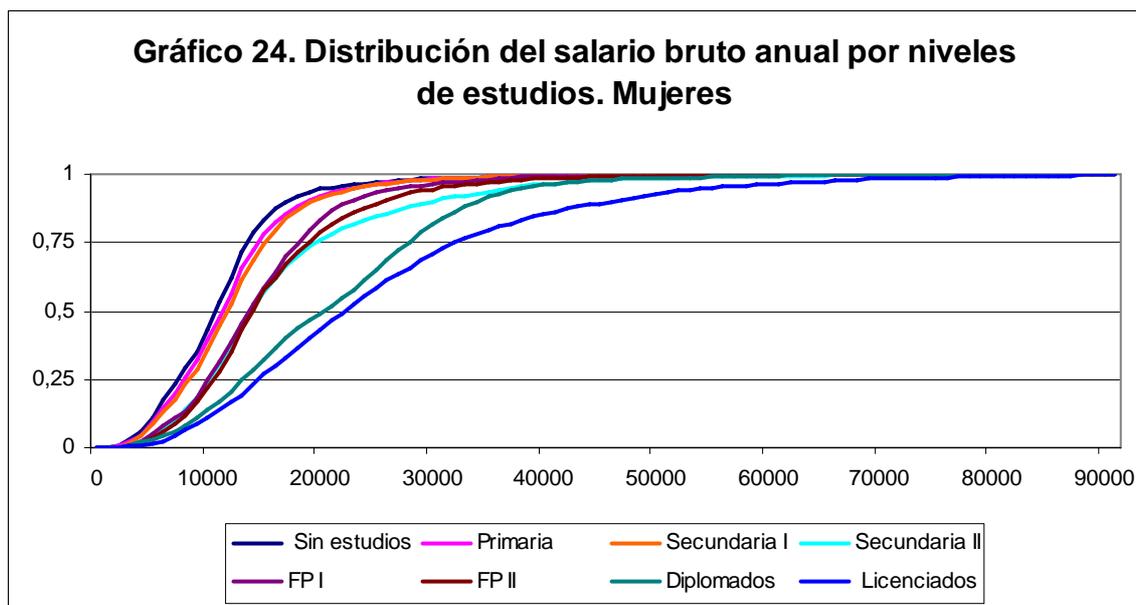


Los gráficos 22 a 24 muestran la distribución de salarios según el nivel de estudios alcanzado. En ellos se aprecia la gran diferencia entre los niveles bajos y los niveles altos de estudio. En el caso de los hombres, se observa en el gráfico

23 cómo más del 50% de los titulados superiores superaron los 32.000 euros de salario bruto en 2006. Sólo un 3,4% aproximadamente de los trabajadores con niveles bajos de titulación ganaron más de esa cantidad. En el caso de las mujeres, un 50% de las tituladas universitarias superaron los 23.000 euros brutos anuales, mientras que apenas un 3,9% de las trabajadoras sin estudios lograron sobrepasar esos ingresos.

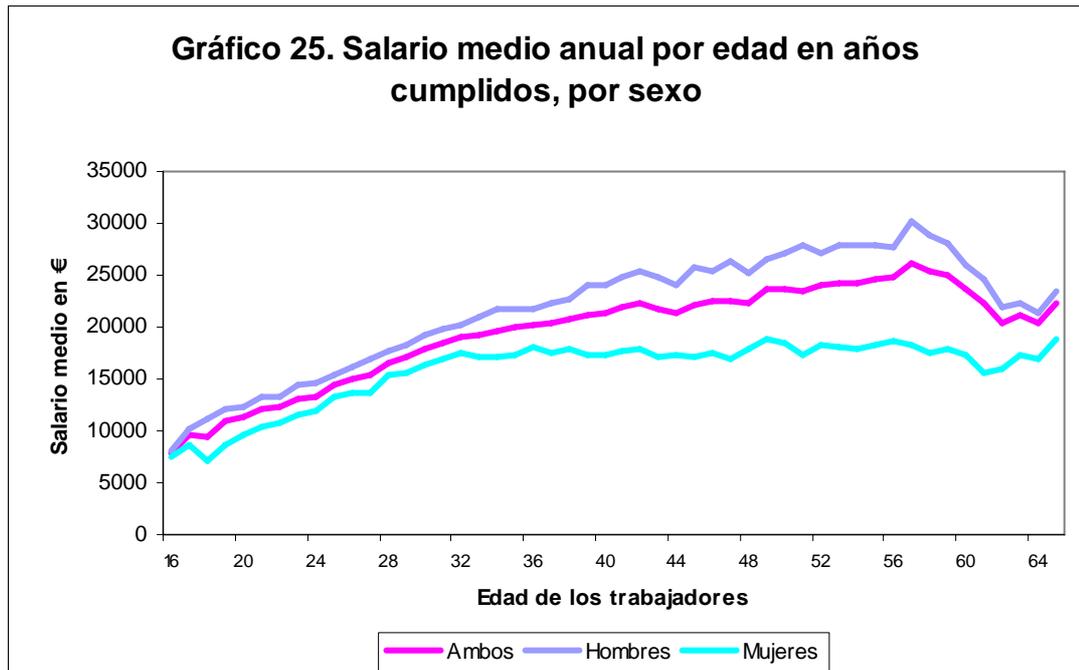


Destaca la similitud de las curvas correspondientes a los estudios de primaria y primer ciclo de secundaria, donde las curvas prácticamente se superponen (gráficos 23 y 24). Otra circunstancia destacable es que las titulaciones profesionales, ya sean de grado medio (FP I) o de grado superior (FP II), están peor remuneradas que el Bachiller (Segunda etapa de educación secundaria).



8 Los salarios y la edad

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



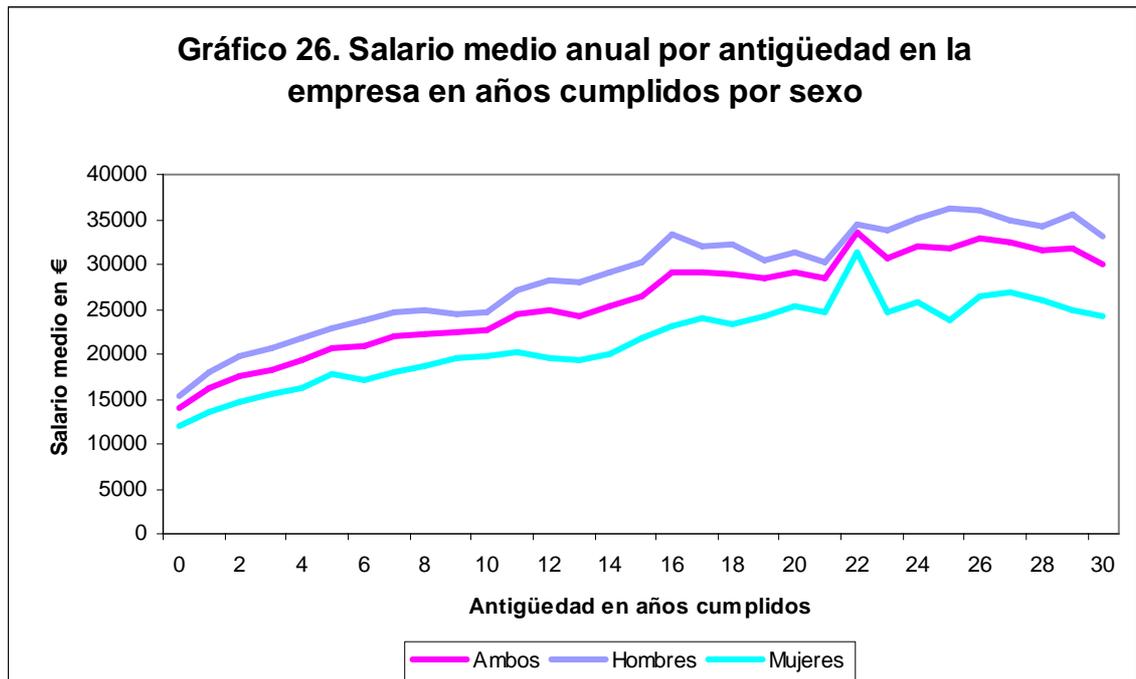
Pero además, los trabajadores cambian de puesto de trabajo con el tiempo, y en la mayoría de los casos lo hacen mejorando sus condiciones económicas debido a la valoración de la experiencia adquirida con la edad.

El gráfico muestra como las líneas de los hombres y de las mujeres se alejan con la edad. Las diferencias salariales por sexo son mayores según la edad de los trabajadores.

En las edades inferiores y superiores, el comportamiento de la curva es algo errático. La muestra es reducida y eso provoca la disminución de fiabilidad estadística de los resultados.

9 Los salarios y la antigüedad en la empresa

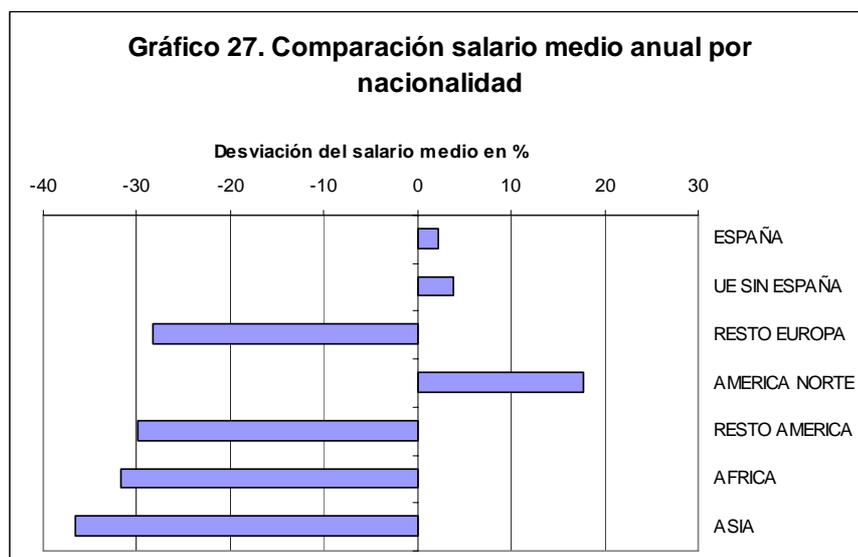
Por lo apuntado en el apartado anterior, tiene sentido el estudio de la dependencia del salario con la antigüedad en la empresa, por cuanto existe un complemento salarial, ligado específicamente a la antigüedad, y no sólo por esta razón, sino porque se supone que con la experiencia ganada en la empresa se asciende dentro de la escala de responsabilidades y de retribuciones. Así se observa en el gráfico 26.



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

10 Los salarios y la nacionalidad

Solamente un 8,6 % de la muestra tiene nacionalidad extranjera, por lo que los resultados deben tomarse con precaución, sobre todo los referentes a trabajadores procedentes de América del Norte y Asia. Por falta de significatividad no pueden mostrarse los resultados referidos a Oceanía.

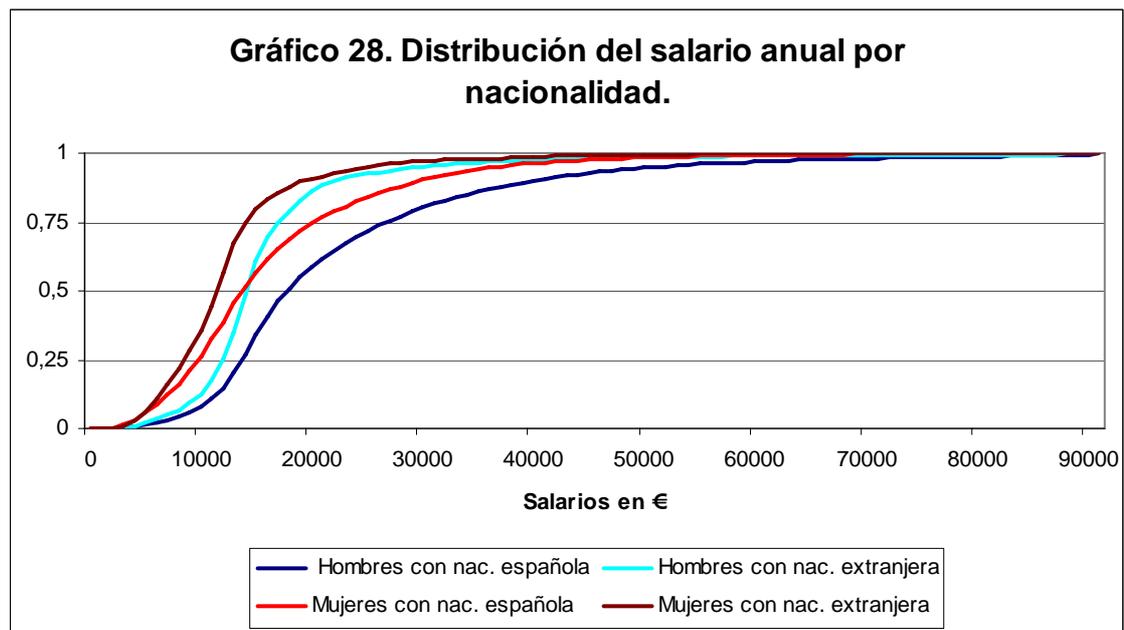


De los trabajadores no nacionales, únicamente los trabajadores de América del Norte y de la Unión Europea tienen un salario superior a la media. Los trabajadores de las otras nacionalidades tienen un salario entre un 25% y un 35% inferior a la media.

El gráfico siguiente muestra la distribución del salario anual por nacionalidad y sexo. Puede decirse que los colectivos más favorecidos son los trabajadores españoles, hombres y mujeres, siendo las mujeres extranjeras las menos remuneradas.

Algo más del 40% de los trabajadores españoles ganaron más de 20.000 euros en el año 2006. Este porcentaje es del 25,5 para las mujeres españolas, mientras que sólo un 13,4 % de los hombres y un 9,3 % de las mujeres con nacionalidad extranjera superaron dicha cantidad.

Sin embargo, para las retribuciones más altas, a partir de 60.000 euros mientras el porcentaje de hombres españoles con retribuciones anuales superiores a esa cifra es significativo (un 3%), es prácticamente nulo para los trabajadores extranjeros y, para las mujeres, ya sean españolas o extranjeras.



11 Composición del salario mensual

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

En esta publicación el salario mensual se ha utilizado para analizar la composición de dicho salario 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, 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:

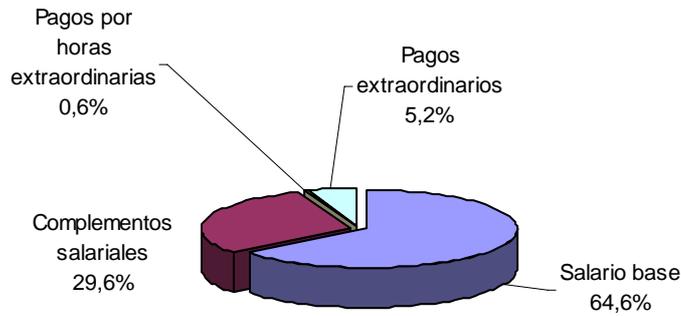
- La parte fija de la retribución mensual: salario base.
- Los complementos salariales, distinguiendo el total de complementos, los pluses de nocturnidad, turnicidad, de trabajo en días festivos y el resto de complementos que recibándose todos los meses son de cuantía variable (complementos por calidad y cantidad de trabajo, los incentivos de productividad, etc.).
- Los pagos por horas extraordinarias.
- Las pagas extraordinarias recibidas en el mes de octubre.

En los gráficos 29 a 31 se observa la composición del salario medio para el total y por sexos en el mes de octubre de 2006. El salario base es el componente principal del salario total. Alcanza el 62,4% en el caso de los hombres y el 68,6% en el de las mujeres. Esta diferencia guarda relación con las diferencias salariales entre hombres y mujeres. De hecho, la composición del salario varía, en general, con el nivel salarial. A mayor salario mayor peso de los complementos salariales.

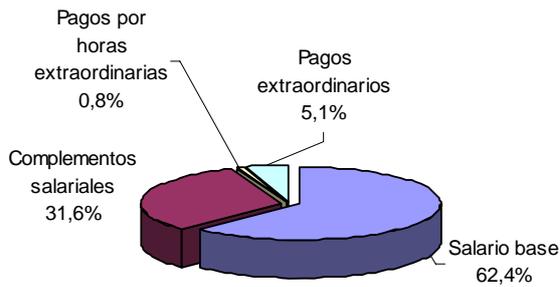
Los pagos extraordinarios tienen un peso del 5,1% en los hombres y del 5,5% en las mujeres. Su escasa importancia se debe a la elección del mes de octubre para obtener el salario mensual, que, como ya se ha comentado, no se caracteriza por pagos ni periodos de ausencia de carácter estacional, permitiendo obtener unas ganancias mensuales "normales u ordinarias". Sin embargo, al analizar esta variable por tipo de actividad u ocupación sí existen grandes diferencias.

Los pagos por horas extraordinarias son los menos importantes en la composición del salario, no suponiendo más del 3% en ninguna actividad económica, salvo en el transporte marítimo, ni en ninguna ocupación, salvo en los trabajadores de servicios de protección y seguridad.

**Gráfico 29. Composición del salario bruto mensual
Ambos sexos**



**Gráfico 30. Composición del salario bruto mensual
Hombres**



**Gráfico 31. Composición del salario bruto mensual
Mujeres**



Las diferencias en porcentaje que supone 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 32. Descomposición del salario en bruto y neto.
Ambos sexos**

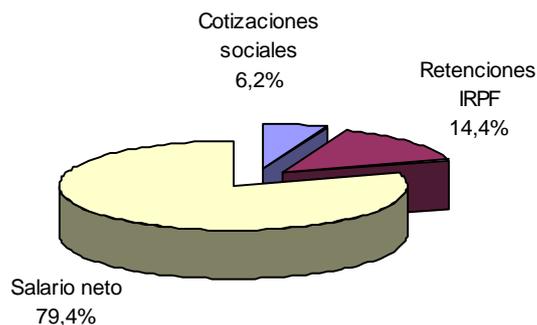


Gráfico 33. Descomposición del salario en bruto y neto.

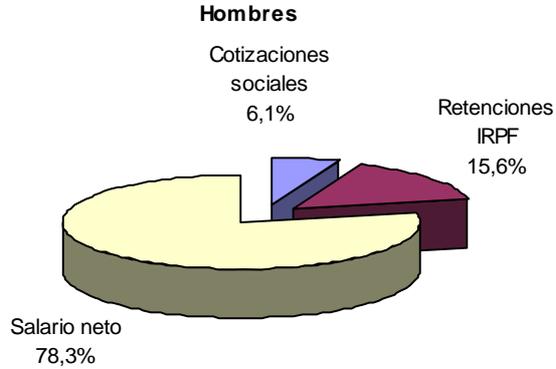
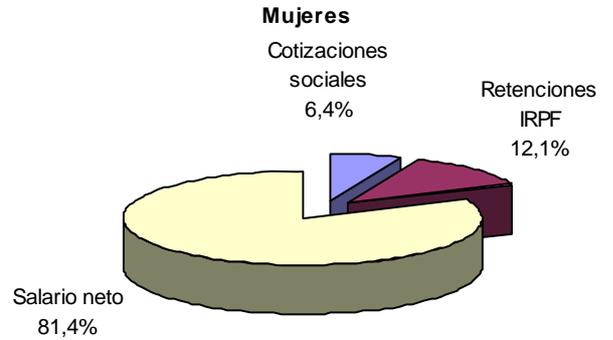


Gráfico 34. Descomposición del salario en bruto y neto.



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. Estos últimos a su vez se han clasificado entre:

- pagos extraordinarios de carácter fijo: sus cuantías y fechas de pago se conocen de antemano y no dependen de los resultados del trabajador o de la empresa.
- pagos extraordinarios variables: pagos por incentivos o resultados. Son pagos que están ligados a resultados individuales o de la empresa. Su cuantía no se conoce de antemano, sino que depende del rendimiento obtenido, objetivos conseguidos, nivel de producción alcanzado, etc., pudiendo incluso ser discrecional su entrega o la fijación de su importe.

Como se observa en los gráficos siguientes, no se aprecian diferencias significativas entre sexos en cuanto a la composición porcentual del salario anual.

Gráfico 35. Composición del salario bruto anual. Ambos sexos

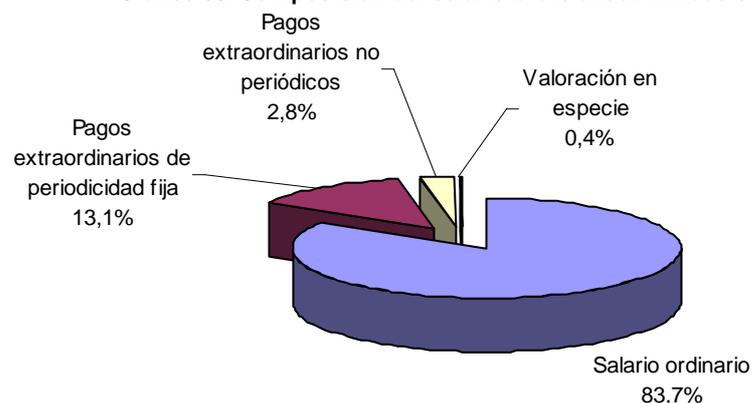
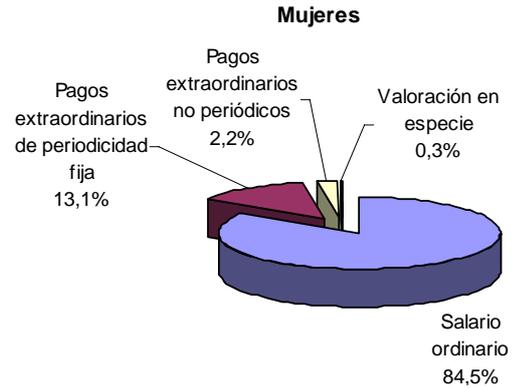


Gráfico 36. Composición del salario bruto anual.



Gráfico 37. Composición del salario bruto anual.



13 Otras variables

Hasta el momento las variables que se han estudiado han sido las investigadas por la encuesta que caracterizan al trabajador. Sin embargo, existen además otras variables que afectan al salario y que tienen que ver con la empresa o el centro de trabajo en el que desempeñan su actividad los trabajadores. La encuesta analiza cuatro variables principales:

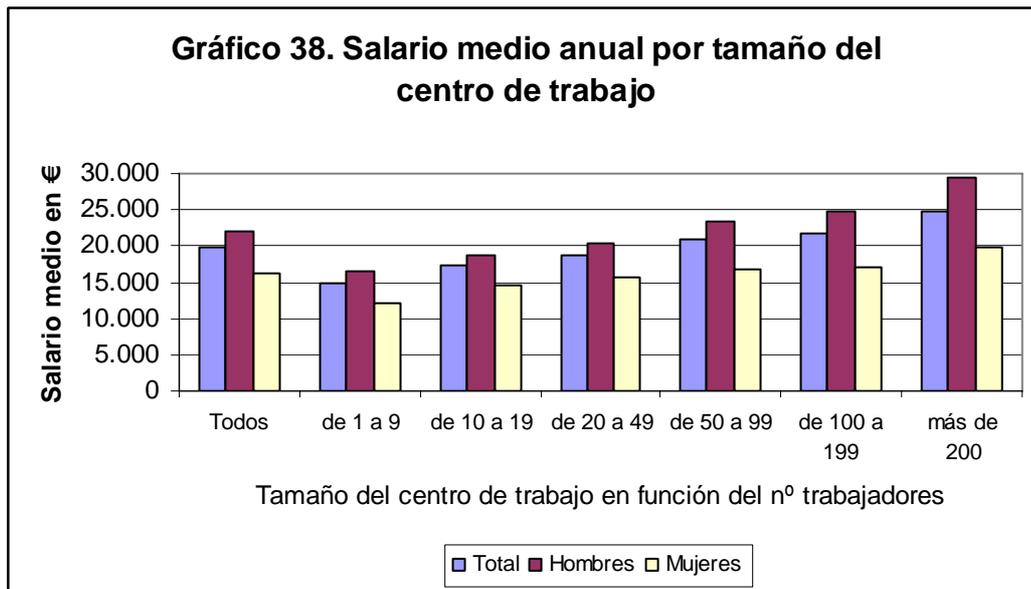
El tamaño del centro de trabajo (gráfico 38). En 2006 se recogen por primera vez los centros de trabajo de 1 a 9 trabajadores. La consecuencia de esta inclusión es una bajada de los niveles medios de salarios, si se compara con los resultados obtenidos para el año 2002. Si eliminamos las unidades pertenecientes al estrato de menor tamaño, los resultados son los siguientes:

Cuadro 2: Comparación EES 2002 y 2006. Datos homogéneos

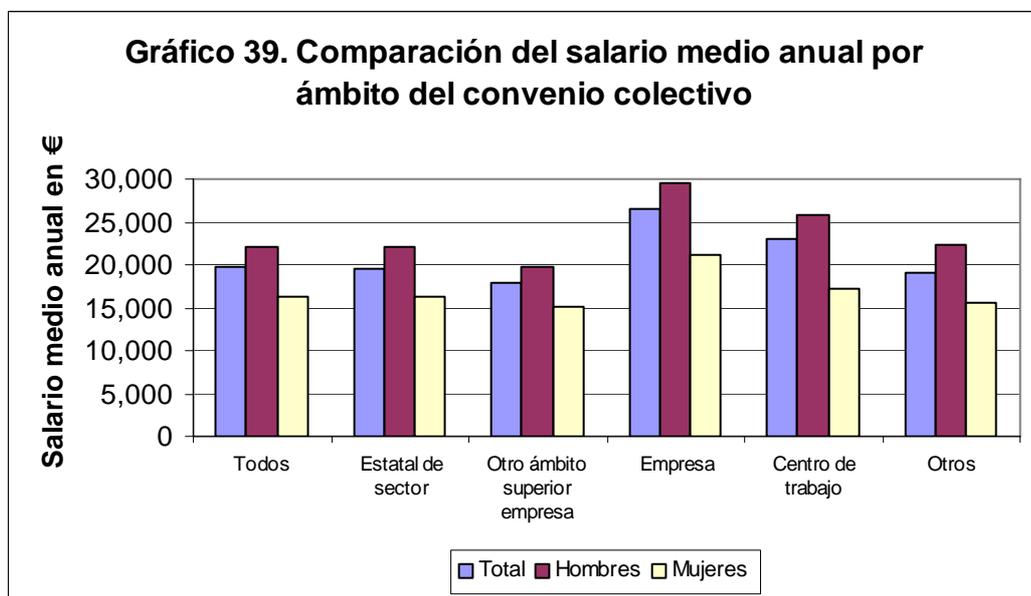
	Ganancia anual por trabajador. Euros		Tasa de crecimiento
	2002	2006	
TOTAL	19.802,45	21.373,04	7,9
Hombres	22.169,16	23.938,98	8,0
Mujeres	15.767,56	17.649,05	11,9

Se observa que el crecimiento del salario anual de las mujeres ha sido mayor que el de los hombres durante estos cuatro años.

Respecto al tamaño del centro de trabajo, la relación que se desprende es evidente: el salario aumenta con el tamaño de la unidad y ese incremento es mayor en los hombres que en las mujeres.

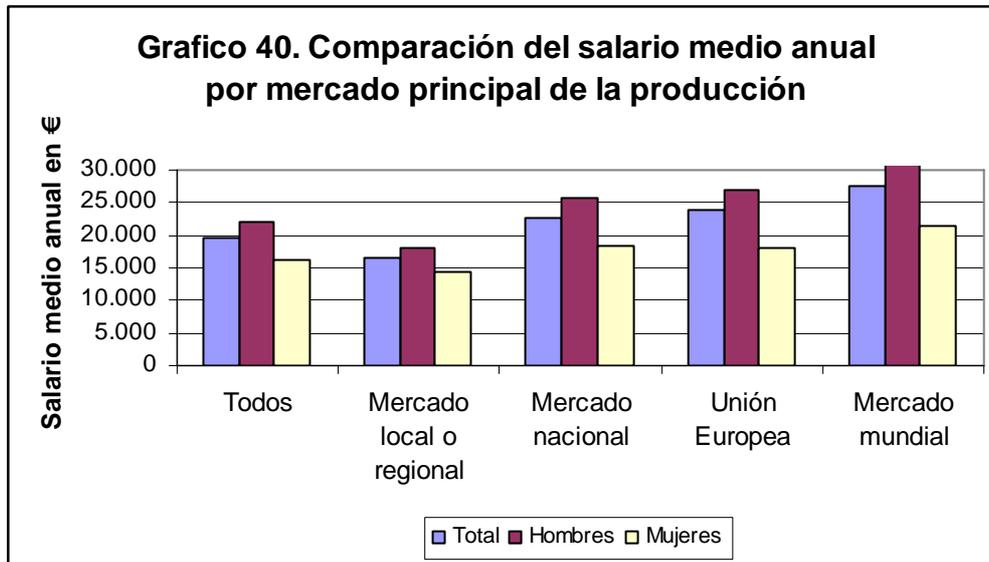


Ámbito del convenio colectivo: la negociación colectiva también afecta al salario de los trabajadores. Como puede observarse en el gráfico 39, los salarios medios más elevados aparecen en los centros de trabajo adscritos a convenios de empresa. En este caso incluso el salario de las mujeres es superior al salario medio global. Los convenios más desfavorables son los que se recogen bajo el epígrafe *Otro de ámbito superior a la empresa*, que engloba los acuerdos interprovinciales, provinciales y comarcales, entre otros.



El mercado de destino de la producción de la empresa también tiene una relación positiva con el salario, de tal manera que cuanto más amplio sea su ámbito más alto es el nivel salarial. Así, el salario medio es mayor en más de un 40% si la

producción de la empresa tiene como destino el mundo entero que si se limita al mercado local o regional.



Por último, teniendo en cuenta **la propiedad o control de la empresa (público o privado)** se observa que, si el control es público, el nivel salarial es mayor y la diferencia entre sexos menor. Las mujeres obtienen un salario superior en un 25% al medio si el control es público y se reduce la diferencia respecto al salario masculino hasta un 19%. Hay que señalar, sin embargo, que estos resultados deben interpretarse con cautela ya que la muestra del colectivo de trabajadores del sector público es muy reducida (7,8%).

