

Encuesta de Estructura Salarial 2010

Principales Resultados

Octubre de 2012

Principales Resultados

Introducción

La Encuesta de Estructura Salarial 2010, 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 230.000 asalariados. Es la cuarta vez que se efectúa esta encuesta. Las anteriores tuvieron lugar en 1995, 2002 y 2006, también de manera armonizada en toda la Unión. A partir de 2002 la periodicidad es cuatrienal.

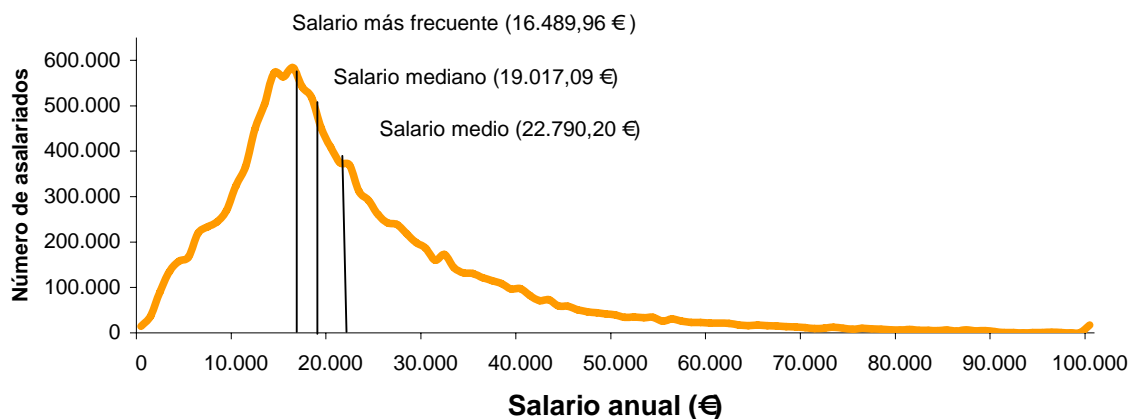
Se presentan los principales resultados que pueden obtenerse con la información de la encuesta. Además, la publicación contiene un amplio conjunto de tablas que pueden consultarse directamente a través de la web. No obstante, las posibilidades de la encuesta son muy amplias y podrán ser desarrolladas en el futuro por los investigadores interesados en el mercado laboral.

1 La distribución salarial

El salario bruto anual medio en el año 2010, fue de 25.479,74 euros por trabajador para los varones y de 19.735,22 euros para las mujeres. El salario promedio anual femenino fue, por tanto, el 77,5% 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.

Gráfico 1. Distribución del salario bruto anual

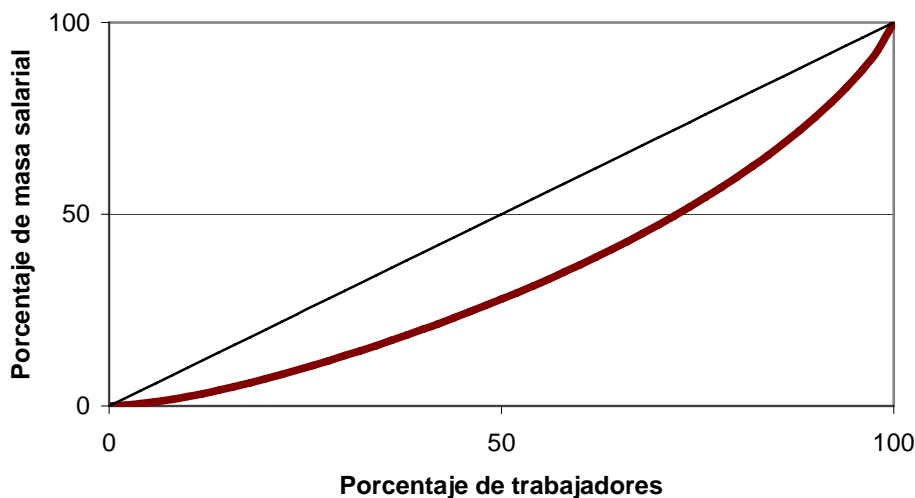


La diferencia entre el salario medio (22.790,20) y el salario más frecuente (16.489,96) es de más de 6.000 euros. Esta diferencia explica la percepción que los usuarios y la opinión pública tiene de que los resultados de las encuestas tradicionales "son altos" ya que sólo se ofrecen valores medios del salario.

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 100, correspondiendo el valor 0 a la distribución perfecta, todas las personas con igual salario.

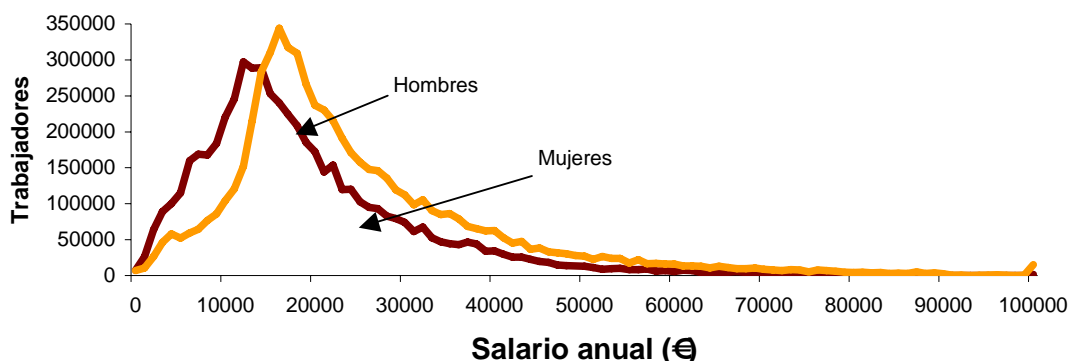
Del análisis de esta curva para el conjunto de la población se desprende que el 8% de los asalariados con mayor remuneración acumula más del 20% de la masa salarial, mientras que el 20% de trabajadores con salarios más bajos dispone de menos del 8% de la misma. El Índice de Gini es de 33,4.

Gráfico 2. Curva de Lorenz del salario bruto anual



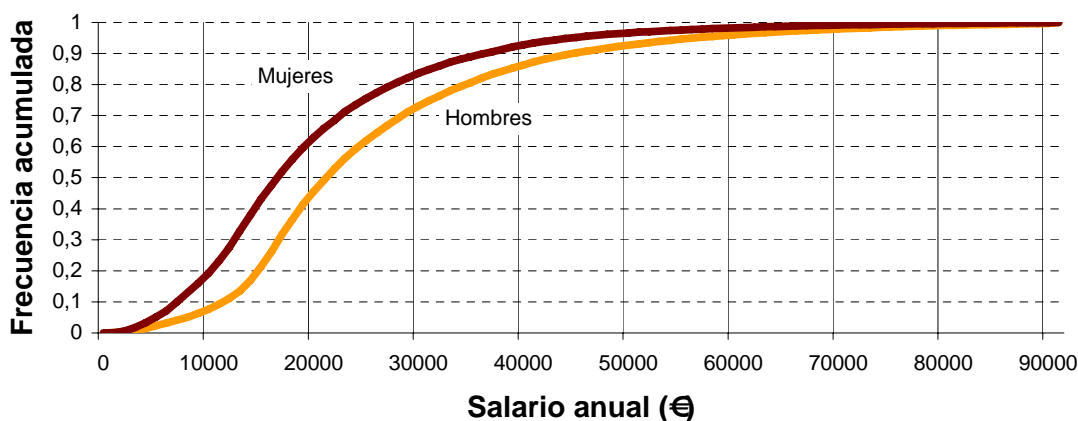
El gráfico 3 muestra la distribución salarial por sexo. La distribución salarial de las mujeres está más a la izquierda que la de los hombres en todos los niveles salariales. El número de mujeres que ganan hasta 14.000 euros es mayor que el número de varones con el mismo nivel salarial. A partir de esta 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 55.000 euros anuales, apenas aparecen mujeres, mientras que el número de hombres sigue siendo significativo.

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 20% de las mujeres percibió en 2010 menos de 10.000 euros anuales (exactamente el 19,3% de las mujeres), mientras que solo el 7,6% 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 25% de los hombres superaron los 30.000 euros anuales, cosa que ocurrió con poco más del 16% de mujeres.

Gráfico 4. Distribución acumulada del salario bruto anual



2 Análisis territorial

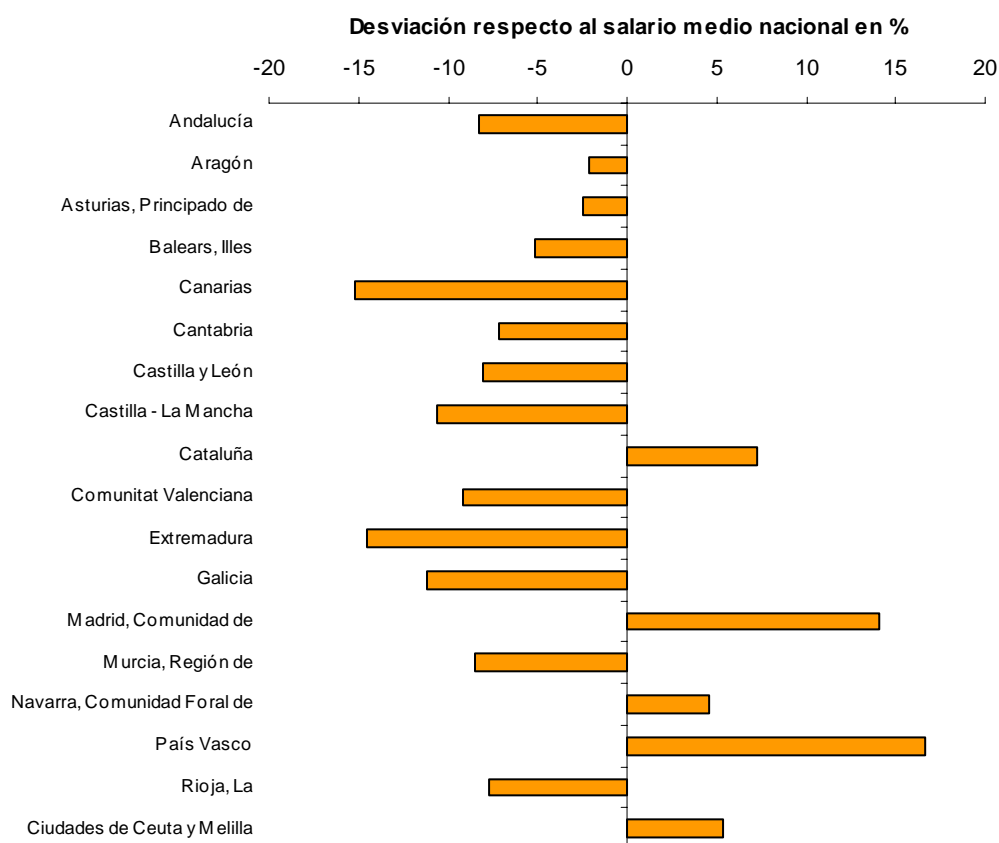
Los salarios más elevados en el año 2010 correspondieron a País Vasco (26.593,70 euros anuales por trabajador), Comunidad de Madrid (25.988,95 euros) y Cataluña (24.449,19 euros).

Por su parte, Canarias (19.351,56 euros), Extremadura (19.480,55 euros), y Galicia (20.241,99 euros) presentaron 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 con el salario más alto

mencionadas anteriormente, las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla y la Comunidad Foral de Navarra presentaron unas ganancias medias anuales superiores a la media nacional.

Gráfico 5. Comparación del salario medio por Comunidades Autónomas



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.

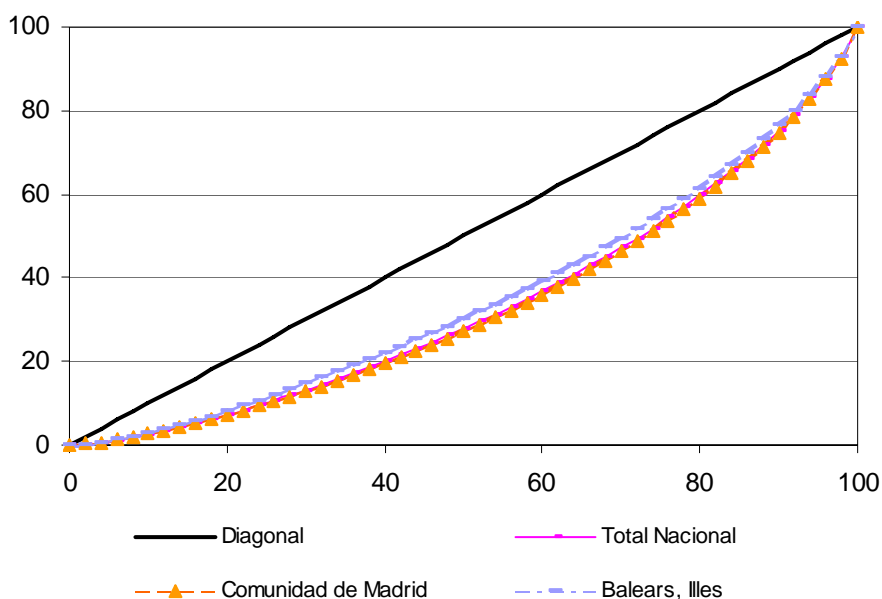
Así, Extremadura presenta la menor desviación, seguida Illes Balears y Canarias, y la que presenta mayor divergencia es La Comunidad Foral de Navarra, seguida de Aragón y Principado de Asturias. Los resultados de Ceuta y Melilla para esta encuesta deben, no obstante, tomarse con precaución, puesto que los tamaños muestrales son reducidos, lo que conduce a errores de muestreo más elevados. Como norma general, en casi todas las Comunidades Autónomas, el salario medio de las mujeres 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: Comunidad Foral de Navarra, con un índice de 31,4 y Comunidad de Madrid con un valor de 35,4.

Cuadro 1. Principales resultados por Comunidades Autónomas

	Salario bruto anual			Ratio Mujer/Hombre	Índice de Gini
	Total	Hombres	Mujeres		
TOTAL NACIONAL	22.790,20	25.479,74	19.735,22	77,45	33,4
Andalucía	20.913,38	23.421,28	17.870,90	76,30	35,0
Aragón	22.316,69	25.263,29	18.843,25	74,59	32,6
Asturias, Principado de	22.241,39	25.170,79	18.786,13	74,63	32,8
Balears, Illes	21.613,60	23.213,04	19.812,19	85,35	31,4
Canarias	19.315,56	20.986,94	17.601,79	83,87	34,1
Cantabria	21.156,79	23.924,51	17.887,59	74,77	33,3
Castilla y León	20.960,87	23.640,67	17.683,88	74,80	34,3
Castilla-La Mancha	20.363,01	22.292,84	17.913,00	80,35	31,7
Cataluña	24.449,19	27.601,02	21.042,14	76,24	34,1
Comunitat Valenciana	20.707,24	23.331,71	17.776,59	76,19	33,5
Extremadura	19.480,55	20.787,03	17.876,85	86,00	33,4
Galicia	20.241,99	22.626,21	17.691,11	78,19	32,1
Madrid, Comunidad de	25.988,95	29.016,28	22.721,17	78,30	35,4
Murcia, Región de	20.863,37	23.482,48	17.838,28	75,96	34,9
Navarra, Comunidad Foral de	23.824,88	26.982,49	19.927,15	73,85	31,4
País Vasco	26.593,70	29.708,66	22.706,10	76,43	32,2
Rioja, La	21.035,86	23.641,44	18.131,05	76,69	32,3
Ciudades de Ceuta y Melilla	24.010,60	25.791,37	21.331,43	82,71	34,4

Gráfico 6. Curvas de Lorenz del salario bruto anual

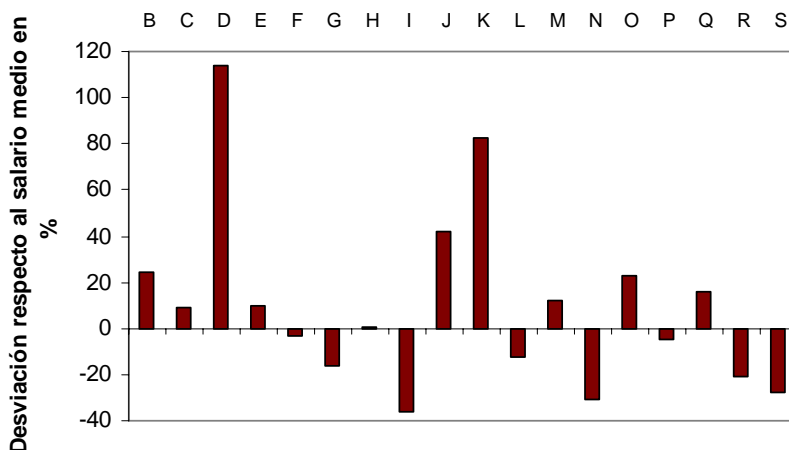


3 Los salarios por ramas de actividad¹

Hay grandes diferencias salariales por actividad económica. Como se observa en el Gráfico 7, la actividad económica con mayor salario medio anual es la Sección D de la CNAE-09, Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, que con 48.803,35 euros por trabajador al año en media tiene un salario superior en un 114,1% a la media nacional. Le sigue la Sección K, Actividades financieras y de seguros, con 41.638,70 euros (82,7% más que el salario medio). Por el contrario la Sección I, Hostelería, tiene el salario medio anual menor con 14.629,55 euros, un 35,8% más bajo que la media nacional.

La construcción, el comercio, la hostelería, las actividades inmobiliarias, las actividades administrativas y servicios auxiliares, la educación, las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y los otros servicios tiene un salario anual inferior a la media nacional. El resto de actividades lo tienen superior a la media.

Gráfico 7. Comparación del salario medio anual por Secciones de la CNAE-09



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

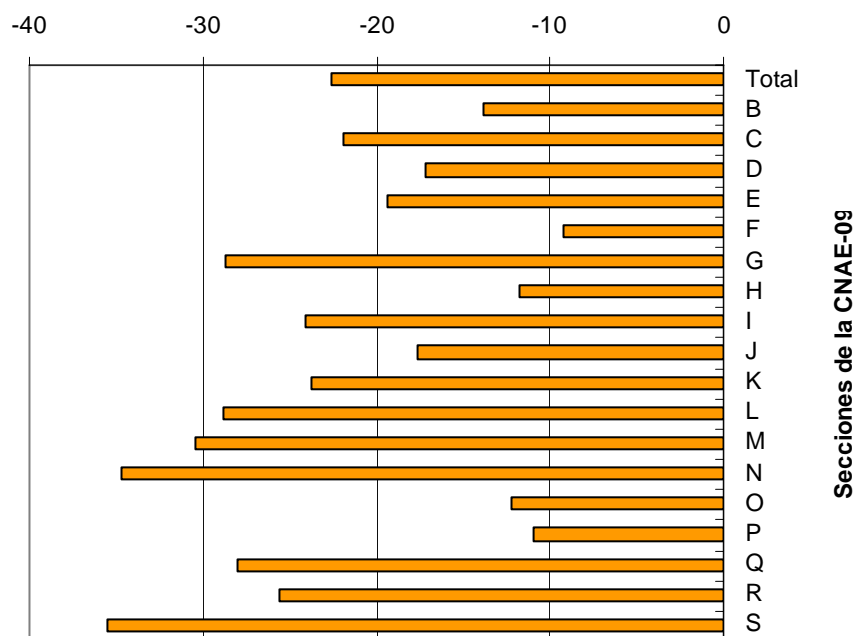
- B. Industrias extractivas
- C. Industria manufacturera
- D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- F. Construcción
- G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos 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 mantiene con ligeras modificaciones el ranking de actividades en cada sexo. Así, el Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado 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 F, Construcción, como la actividad menos discriminatoria. En la Sección S, Otros servicios, se da una mayor divergencia entre los salarios de las mujeres respecto a los de los hombres.

Gráfico 8. Desviación de la ganancia mujer sobre la ganancia hombre en %



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 Gran grupo 1, Directores y gerentes, con los salarios de los demás grupos de ocupaciones (es un 148,4% superior al salario medio).

Respecto al resto de ocupaciones, están por encima de la media los salarios de los Grandes grupos 2 (Técnicos y profesionales científicos e intelectuales) y 3 (Técnicos; profesionales de apoyo). Las demás ocupaciones tienen unos salarios medios inferiores al promedio nacional, siendo las menos remuneradas las que corresponden 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).

Las tablas de la publicación que presentan no sólo el salario medio sino también algunos percentiles para las ocupaciones, aportan mayor nivel de detalle sobre las diferencias salariales. Para el Gran grupo 1 de ocupaciones, Directores y gerentes, el salario medio asciende a 56.602,81 euros, pero además un 10% de ellos supera los 84.497,52 euros; en cambio, el salario medio de los trabajadores de Ocupaciones elementales, Gran grupo 9, alcanza sólo 13.839,75 euros, y de ellos, el 10% más favorecido supera los 21.650,53 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 (Grandes grupos 1, 2 y 3) y en el mismo orden. Los grupos con remuneraciones más bajas también coinciden en hombres y en mujeres (Grandes grupos 5, 6 y 9), pero el orden difiere del observado en los resultados globales.

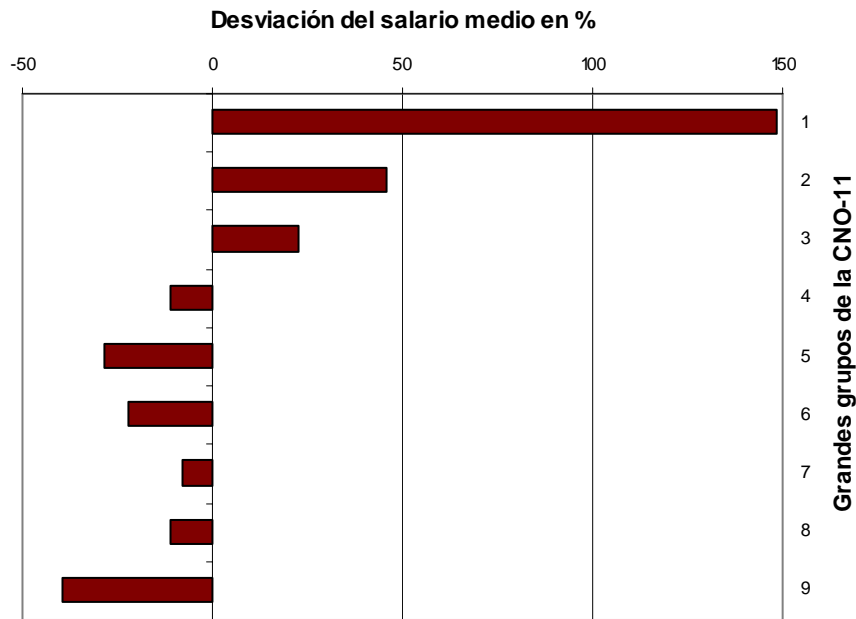
Como ocurría con las diferentes actividades económicas, también en todas las ocupaciones las mujeres tienen un salario inferior al de los hombres, siendo el Gran grupo 2, Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, donde menor diferencia existe y el Gran grupo 9, Ocupaciones elementales, donde la diferencia es mayor.

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.

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

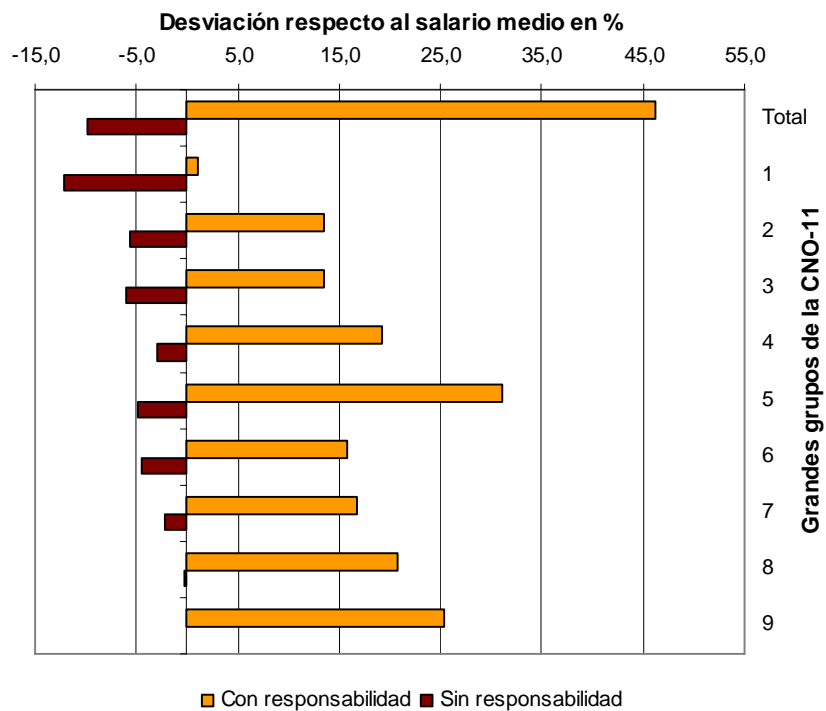
- 1 Directores y gerentes
- 2 Técnicos y profesiones científicos e intelectuales
- 3 Técnicos; profesionales de apoyo
- 4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina
- 5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores
- 6 Trabajadores cualificados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

Gráfico 9. Comparación del salario medio anual 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 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.

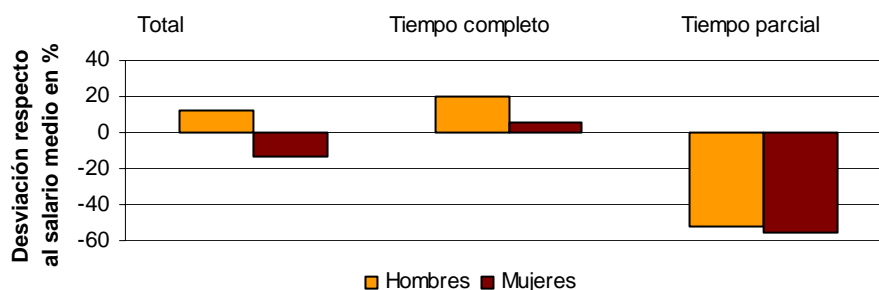
Gráfico 10. Comparación del salario medio anual por ocupación con y sin responsabilidad de supervisión



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 11, 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 es menor al 50% del salario medio total, tanto para los hombres como para 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.

Gráfico 11. Comparación del salario medio anual por tipo de jornada y sexo.



Antes de continuar describiendo los resultados obtenidos por tipo de jornada, hay que destacar que dentro del ámbito investigado el 20,3% de los trabajadores tienen jornada a tiempo parcial, correspondiendo el 6,1% a hombres y el 14,2% 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.

Gráfico 12. Funciones de densidad del salario anual por tipo de jornada y sexo

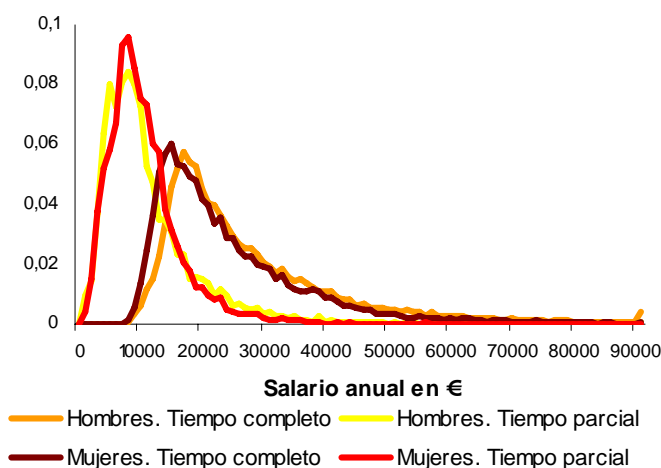
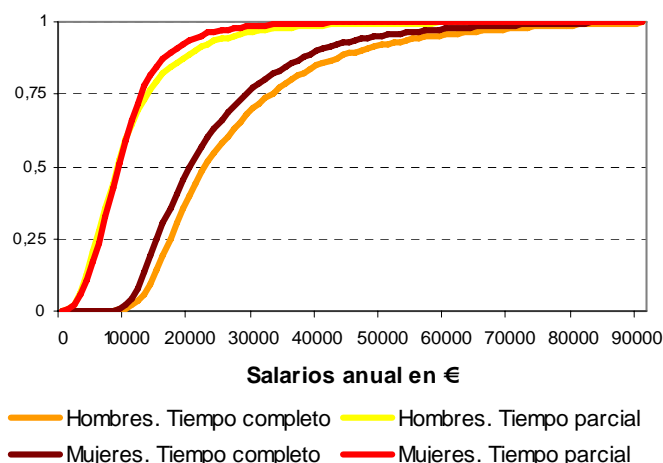


Gráfico 13. Distribución del salario anual por tipo de jornada y sexo



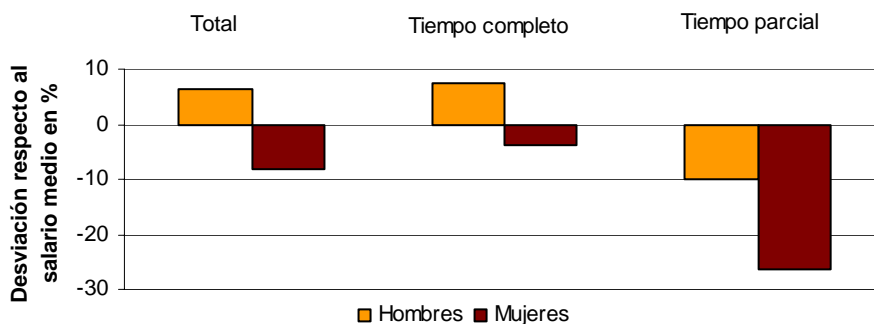
En torno al 75% de los trabajadores a tiempo parcial, sean hombres o mujeres, tuvieron unos ingresos en 2010 inferiores a 14.000 euros (gráfico 13). Además, el 50% de hombres y mujeres con salarios inferiores presentan una distribución salarial similar (las figuras se superponen).

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

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 2010, 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).

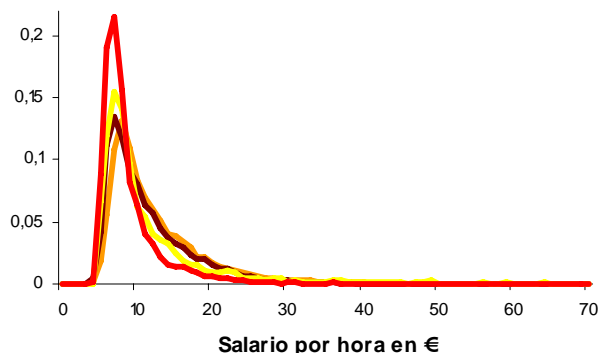
La ganancia-hora de los trabajadores a tiempo parcial es inferior a la ganancia-hora media, independientemente del sexo, llegando a ser un 26,3% inferior la de las mujeres. Sin embargo, mientras la ganancia-hora de los hombres a tiempo completo es un 7,5% superior a la de la ganancia media, la de las mujeres es un 3,7% inferior.

Gráfico 14. Comparación del salario por hora por tipo de jornada y sexo.



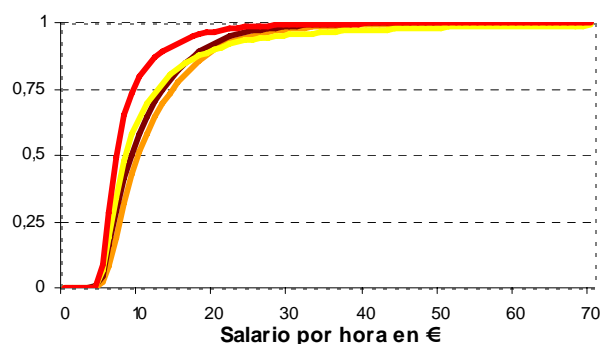
Si comparamos los gráficos 12 y 15, se observa que los picos de las curvas de ganancia por hora por trabajador están en mucho más próximos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, que para la ganancia anual. Es decir, en términos de precios de la mano de obra, la diferencia no es tanta como puede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

Gráfico 15 Funciones de densidad del salario por hora según tipo de jornada y sexo



— Tiempo completo. Hombres — Tiempo completo. Mujeres
— Tiempo parcial. Hombres — Tiempo parcial. Mujeres

Gráfico 16. Distribución del salario por hora según tipo de jornada y sexo



— Tiempo completo. Hombres — Tiempo completo. Mujeres
— Tiempo parcial. Hombres — Tiempo parcial. Mujeres

En efecto, mientras que el salario promedio anual femenino es, como ya se ha comentado, el 77,5% del masculino, esta diferencia se reduce al 86,2% si se considera el salario por hora.

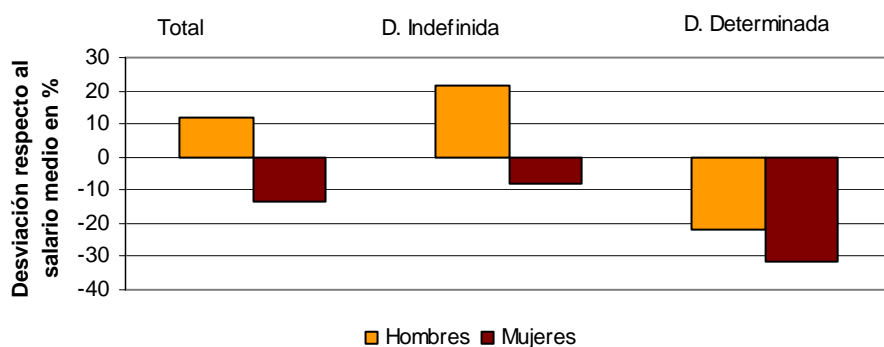
El gráfico 16 refleja que el 75% de las mujeres a tiempo parcial tuvieron una ganancia-hora inferior a 9 euros, mientras que, para ese mismo porcentaje, las mujeres a tiempo completo y los hombres a tiempo parcial tuvieron una ganancia inferior a 13 euros, siendo de 15 euros para los hombres a tiempo completo.

Otro hecho a destacar es que la distribución para los hombres que trabajan a tiempo parcial se separa de la de las mujeres a tiempo parcial acercándose e incluso cruzando a las distribuciones salariales de los trabajadores a tiempo completo (de hombres y mujeres).

6 Los salarios y el tipo de contrato

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

Gráfico 17. Comparación del salario medio anual por tipo de contrato y sexo



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% al de los contratados indefinidos. Diferenciando por sexo, mientras los hombres tienen un salario superior al 21,4% o inferior al 22,2% 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 7,9% para los contratos indefinidos y de un 31,8% 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 a 77 el porcentaje de contratados a tiempo completo en ambos casos.

Gráfico 18. Funciones de densidad del salario anual por tipo de contrato y sexo

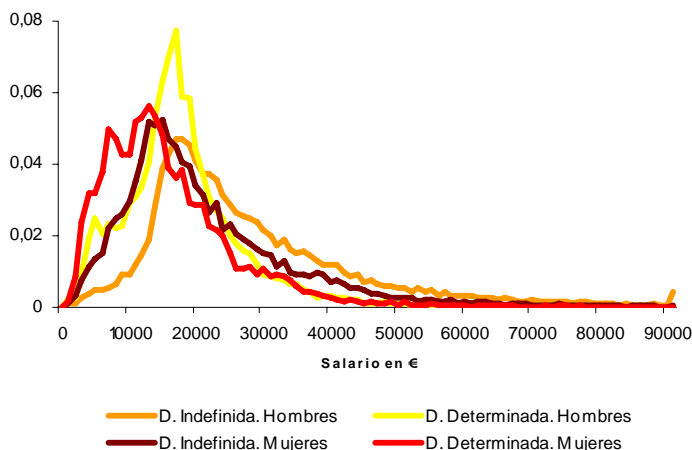
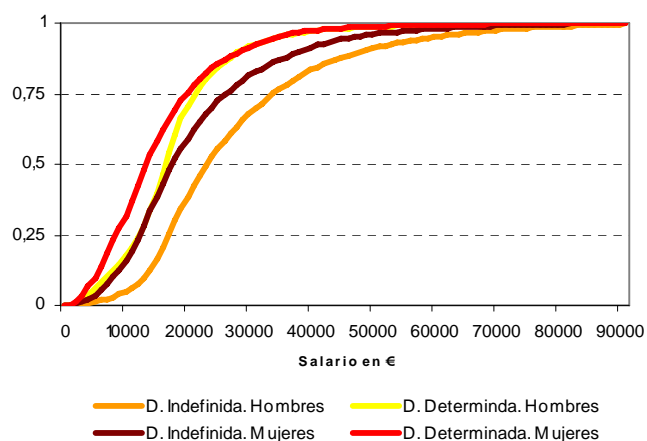


Gráfico 19. Distribución del salario anual por tipo de contrato y sexo



En el gráfico 18 se observa cómo los salarios de los trabajadores con contrato de duración determinada están mucho más concentrados en torno al valor modal que los de quienes tienen 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.

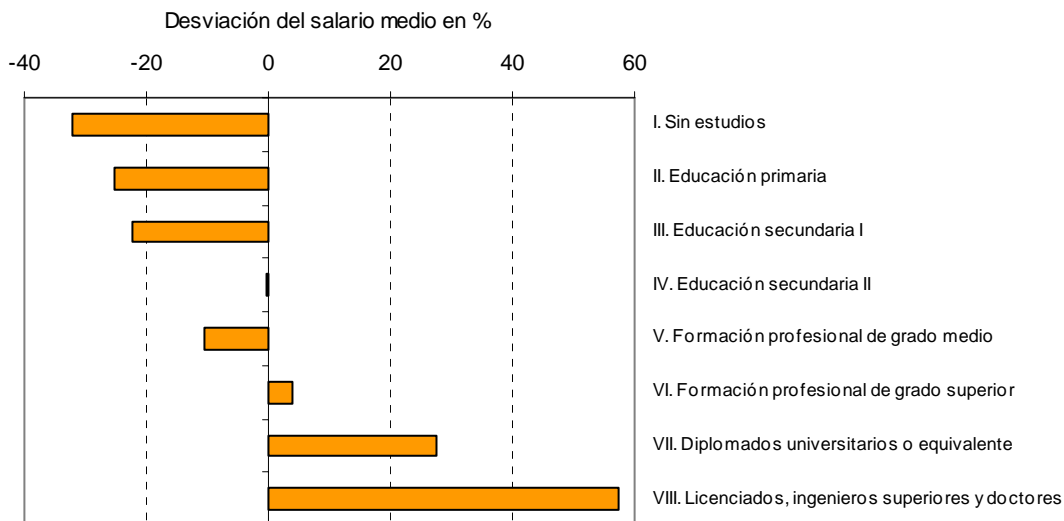
También se observa que para el 50% de trabajadores con menor remuneración anual, los salarios anuales de los hombres con contrato de duración determinada son muy similares a los de las mujeres con contrato indefinido. En los salarios más altos, mientras un 25% de los hombres con contrato indefinido tiene un salario anual mayor a 34.000 euros, este porcentaje es del 13,9% para las mujeres con

este tipo de contrato, y del 5,5% para los hombres y del 5,3% 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 el nivel educativo. Los trabajadores sin estudios o que no han completado la Educación Primaria tienen una remuneración inferior en un 25,1% al salario medio, mientras que los licenciados universitarios perciben un salario anual un 57,4% superior. A partir de formación profesional de grado superior la remuneración supera al salario medio. Sin embargo, la primaria terminada y el primer ciclo de educación secundaria apenas difieren en su nivel salarial.

Gráfico 20. Comparación del salario medio anual por niveles de estudio



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 20% por debajo del de los hombres en cada nivel de estudios.

Gráfico 21. Desviación de la ganancia mujer sobre la ganancia hombre en porcentaje

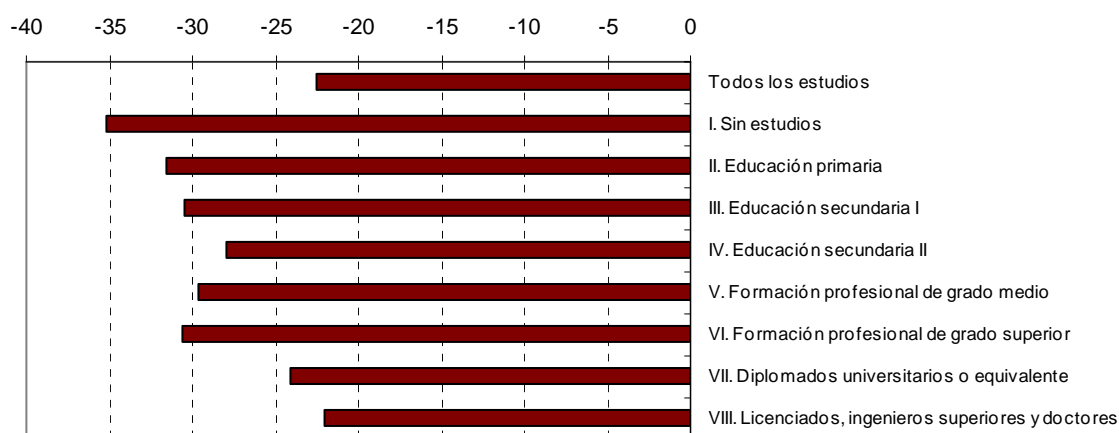
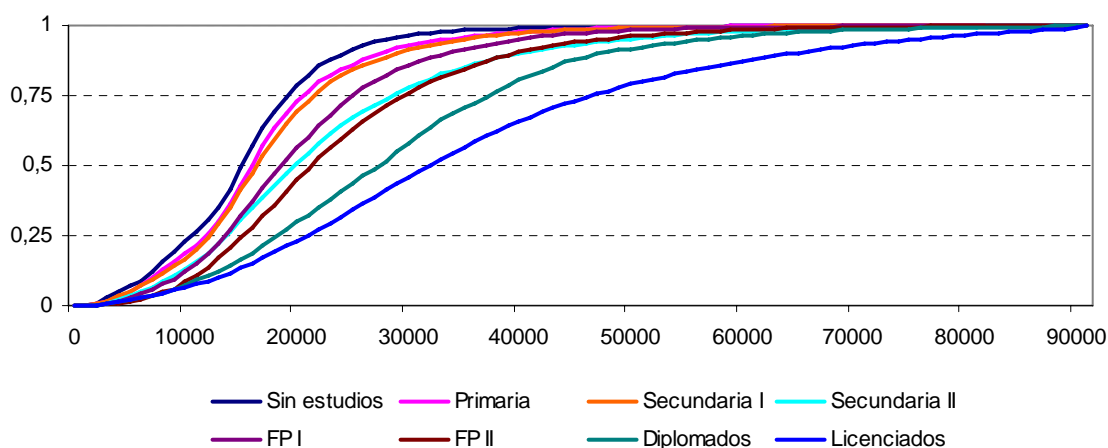


Gráfico 22. Distribución del salario bruto anual por niveles de estudios



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 35.000 euros de salario bruto en 2010. Sólo un 5,9% 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 25.000 euros brutos anuales, mientras que apenas un 1,8% de las trabajadoras sin estudios lograron sobrepasar esos ingresos.

Gráfico 23. Distribución del salario bruto anual por niveles de estudios. Hombres

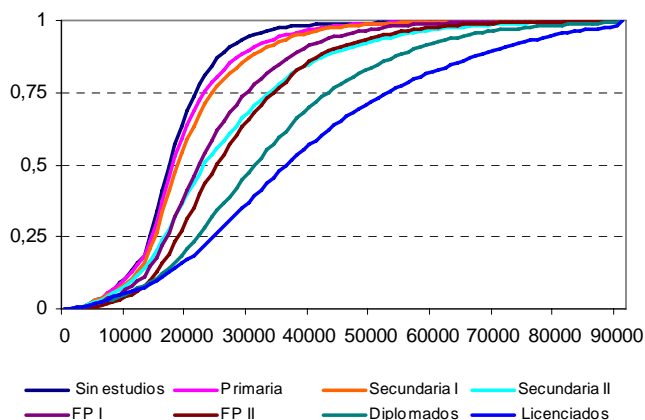
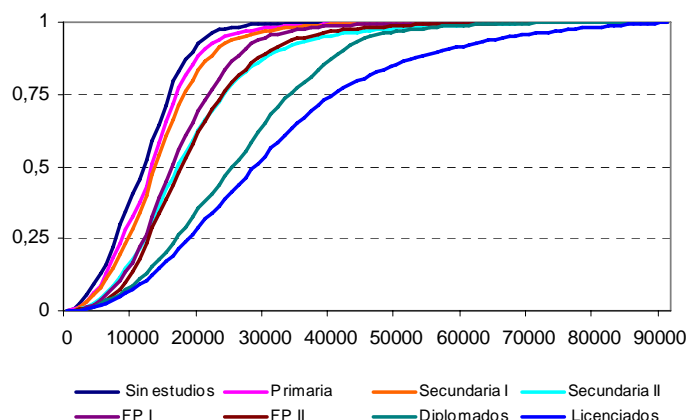


Gráfico 24. Distribución del salario bruto anual por niveles de estudios. Mujeres

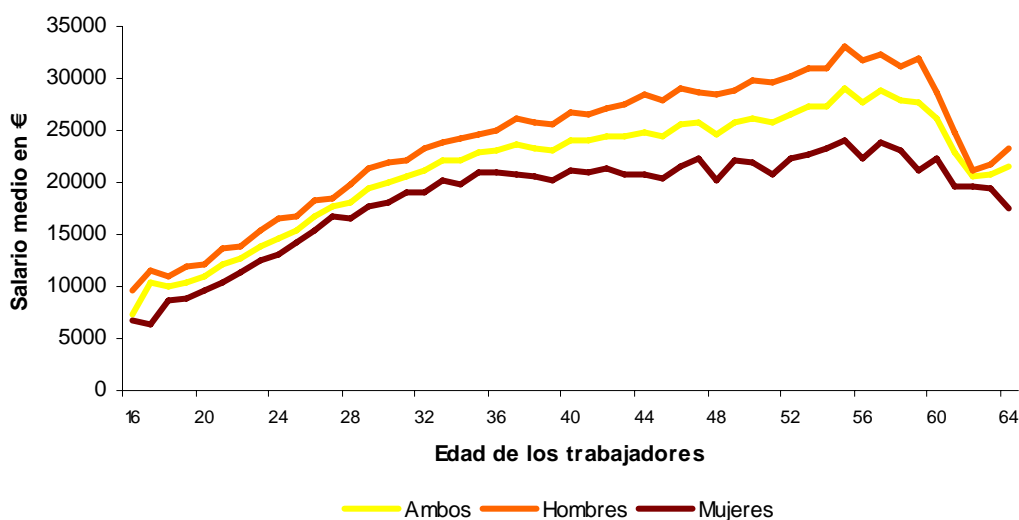


Destaca la similitud de las curvas correspondientes a los estudios de primaria y primer ciclo de secundaria, que prácticamente se superponen (gráficos 23 y 24). Otra circunstancia destacable es que las titulaciones profesionales de grado superior (FP II) tienen remuneraciones muy similares a las de Bachiller (Segunda etapa de educación secundaria).

8 Los salarios y la edad

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

Gráfico 25. Salario medio anual por edad en años cumplidos, por sexo



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

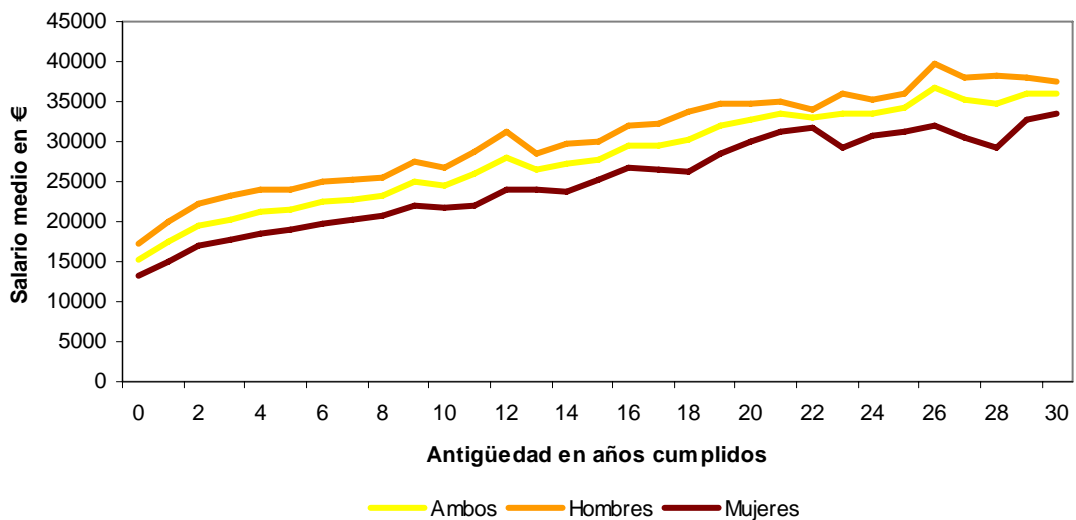
El gráfico muestra cómo las líneas de los hombres y de las mujeres se alejan con la edad. Las diferencias salariales por sexo son mayores según la edad de los trabajadores.

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.

Gráfico 26. Salario medio anual por antigüedad en la empresa en años cumplidos por sexo

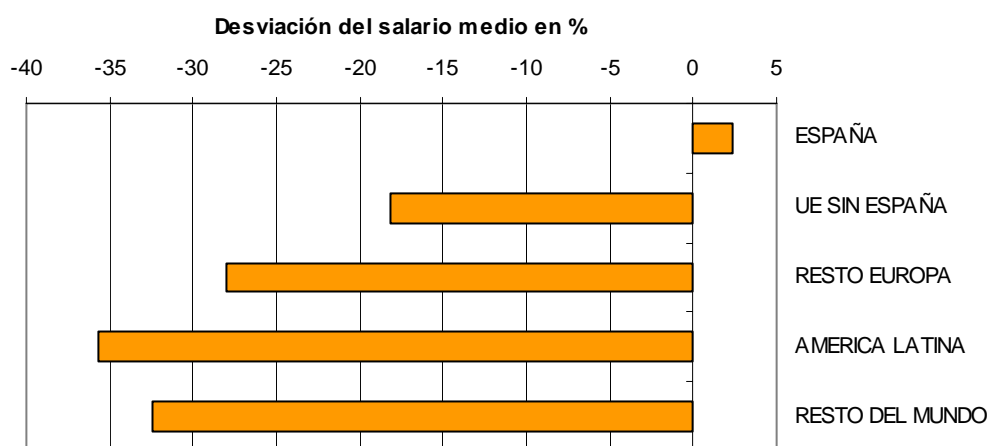


Hay que hacer notar que la muestra se reduce paulatinamente con los años de antigüedad, por lo que los resultados del final del gráfico deben ser interpretados con cautela.

10 Los salarios y la nacionalidad

Solamente un 6,1 % de la muestra tiene nacionalidad extranjera, por lo que los resultados deben igualmente tomarse con precaución, especialmente los referentes a trabajadores procedentes de los países de Europa que no pertenecen a la Unión Europea.

Gráfico 27. Comparación salario medio anual por nacionalidad



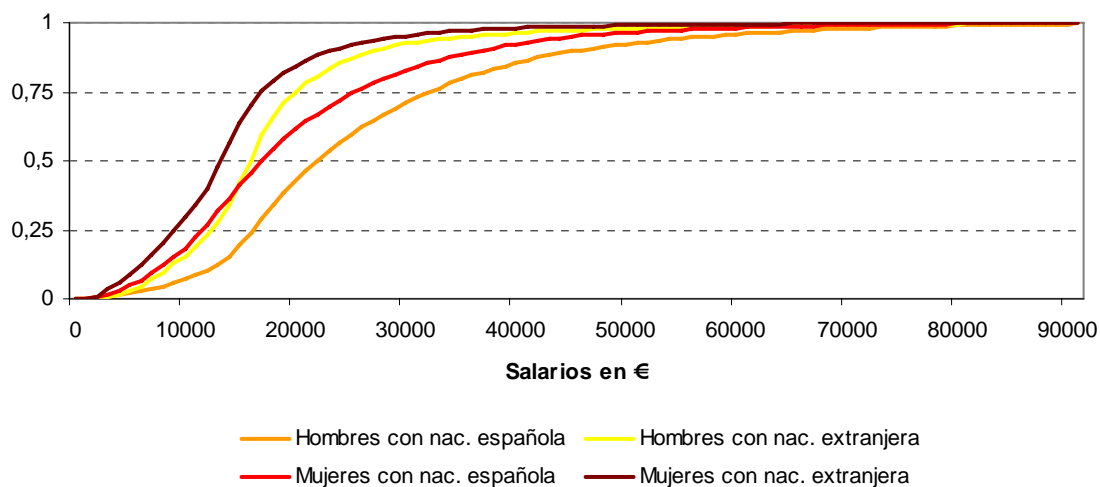
Sólo los trabajadores nacionales tienen un salario superior a la media. El resto de trabajadores de la Unión Europea tiene un salario inferior en un 18,2% de la media, mientras que los de otras nacionalidades tienen un salario entre un 25% y un 35% inferior a la media.

El gráfico 28 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.

Más del 50% de los trabajadores españoles ganaron más de 22.000 euros en el año 2010. Este porcentaje es del 33,0% para las mujeres españolas, mientras que sólo un 19,3% de los hombres y un 11,7% de las mujeres con nacionalidad extranjera superaron dicha cantidad.

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 4,5%), es prácticamente nulo para los trabajadores extranjeros y para las mujeres, ya sean españolas o extranjeras.

Gráfico 28. Distribución del salario anual por nacionalidad.



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 publicación 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 los gráficos 29 a 31 se observa la composición del salario medio para el total y por sexos en el mes de octubre de 2010. El salario base es el componente principal del salario total. Alcanza el 64,5% en el caso de los hombres y el 69,4% 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 2,0% en los hombres y del 1,8% 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 y en las actividades de seguridad e investigación, ni en ninguna ocupación, salvo en los trabajadores de servicios de protección y seguridad.

Gráfico 29. Composición del salario bruto mensual



Gráfico 30. Composición del salario bruto mensual Hombres

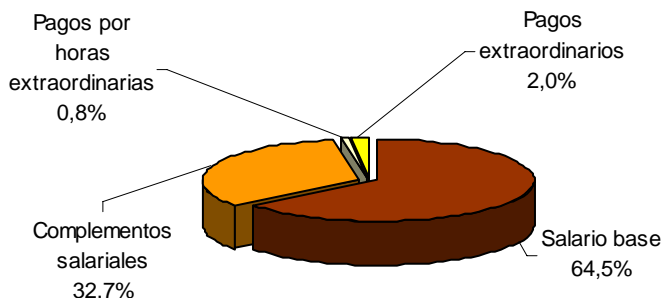
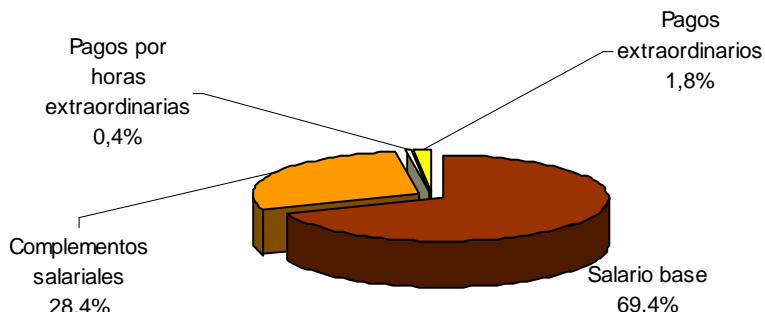


Gráfico 31. Composición del salario bruto mensual Mujeres



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

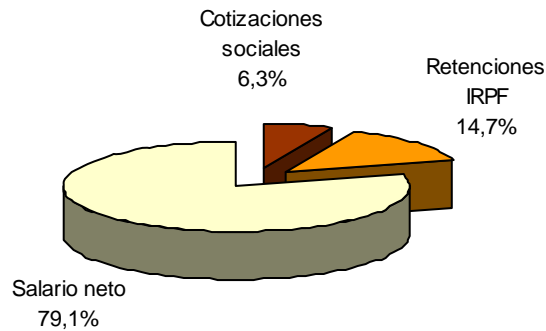


Gráfico 33. Descomposición del salario en bruto y neto. Hombres

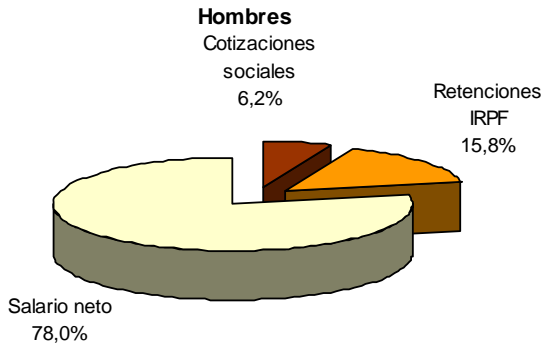
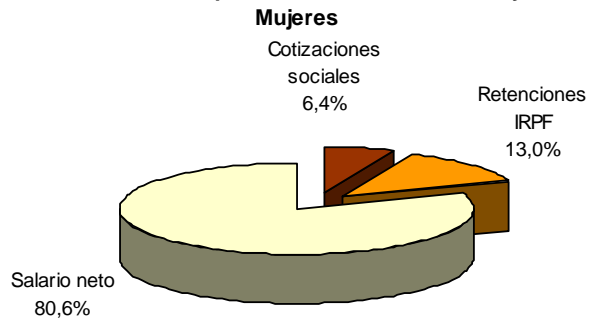


Gráfico 34. Descomposición del salario en bruto y neto. Mujeres



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 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

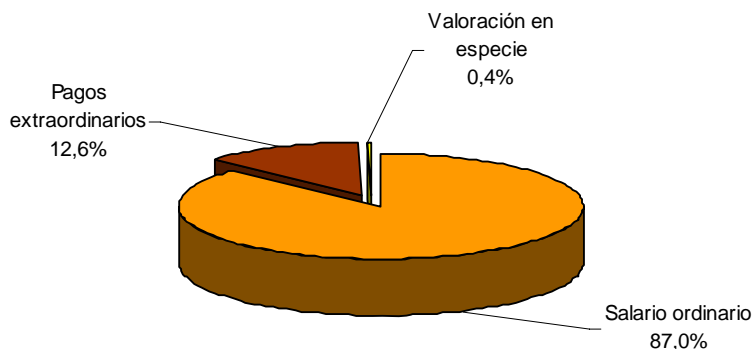


Gráfico 36. Composición del salario bruto anual.

Hombres

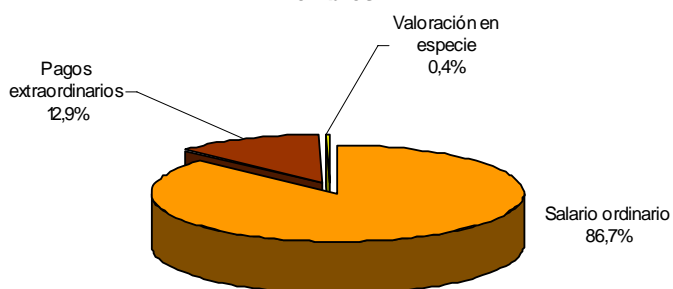
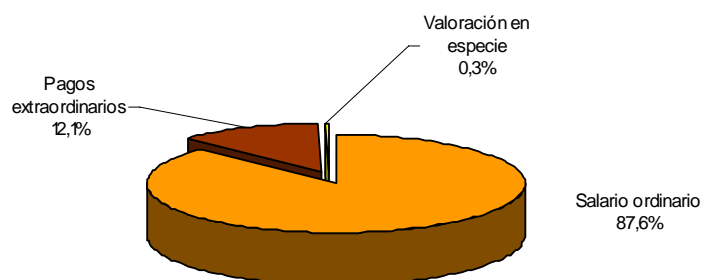


Gráfico 37. Composición del salario bruto anual.

Mujeres

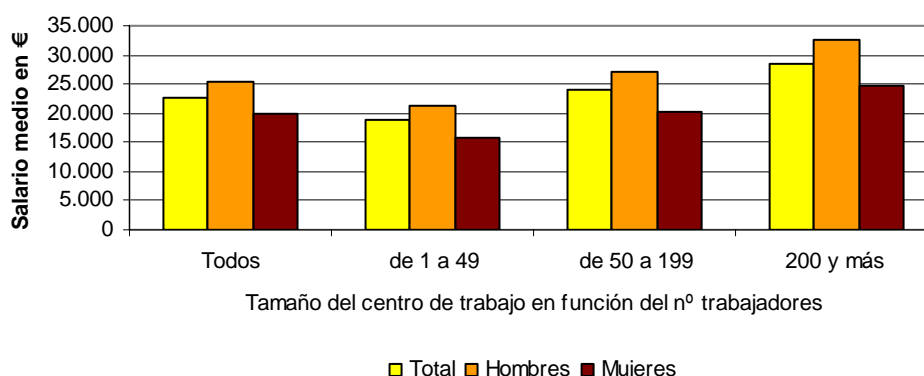


13 Otras variables

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:

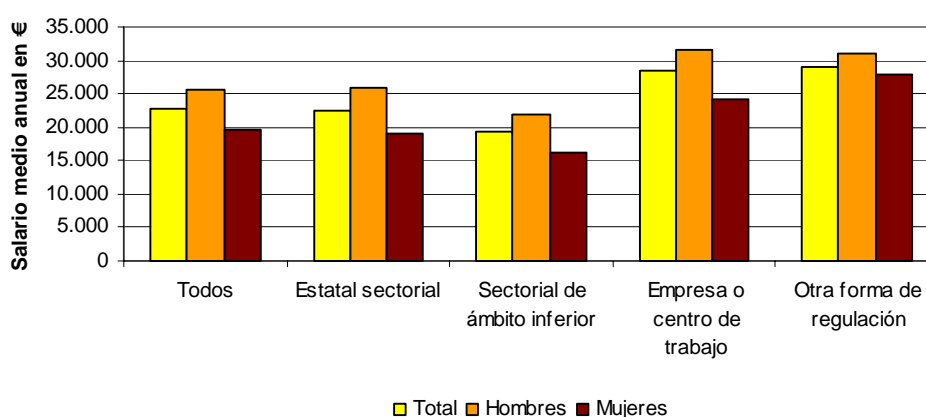
Respecto al **tamaño del centro de trabajo**, la relación que se desprende es evidente: el salario aumenta con el tamaño de la unidad y ese incremento es mayor en los hombres que en las mujeres.

Gráfico 38. Salario medio anual por tamaño del centro de trabajo



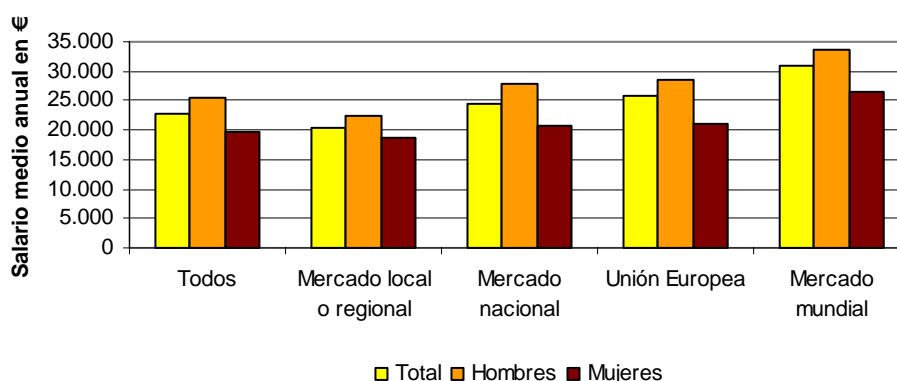
Ámbito del convenio colectivo: la negociación colectiva también afecta al salario de los trabajadores. Como puede observarse en el gráfico 39, los salarios medios más elevados aparecen en los centros de trabajo adscritos a convenios de empresa. Salvo en el caso de las mujeres para los que los salarios superiores aparecen en los centros con *Otra forma de regulación*. Los convenios más desfavorables son los que se recogen bajo el epígrafe *Sectorial de ámbito inferior*, que engloba los acuerdos interprovinciales, provinciales y comarcales, entre otros.

Gráfico 39. Comparación del salario medio anual por ámbito del convenio colectivo



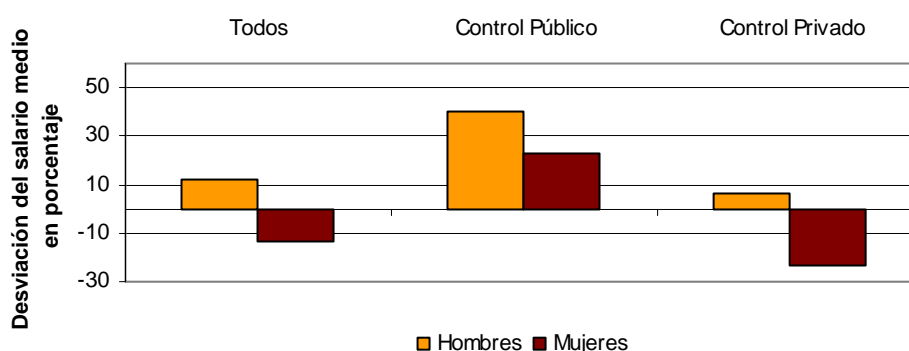
El mercado de destino de la producción de la empresa también tiene una relación positiva con el salario, de tal manera que cuanto más amplio sea su ámbito más alto es el nivel salarial. Así, el salario medio es un 40% mayor que la media global si la producción de la empresa tiene como destino el mundo entero, mientras que si se limita al mercado local o regional es menor en un 16%.

Grafico 40. Comparación del salario medio anual por mercado principal de la producción



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 es menor. Las mujeres obtienen un salario superior en un 23% al medio si el control es público y se reduce la diferencia respecto al salario masculino hasta un 12%. 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 (16,9%).

Gráfico 41. Comparación del salario medio anual por tipo de control



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 han incluido los centros de cotización del Régimen General de la Seguridad Social cuya actividad económica esté 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 régimen.

En el año 2006 estos trabajadores no estaban incluidos, por lo que la comparación de los salarios medios entre ambas encuestas no es directa.

Si se elimina de la encuesta de 2010 a dichos trabajadores, la evolución de los salarios entre los años 2006-2010 se refleja en la siguiente tabla:

Cuadro 2: Comparación EES 2006 y 2010

	Ganancia anual por trabajador. Euros		Tasa de crecimiento
	2006	2010	
TOTAL	19.680,88	22.335,76	13,5
Hombres	22.051,08	25.131,37	14,0
Mujeres	16.245,17	19.110,32	17,6