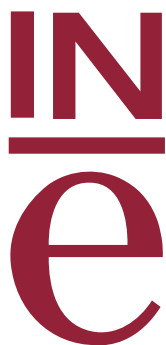


INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA



El Salario de las personas con discapacidad 2010

Informe de resultados

Madrid, octubre de 2013

e

Índice

	Página
1. Resumen ejecutivo	4
1.0 Resumen	6
2. Informe de resultados 2010.....	8
2.0 Introducción	10
2.1 Situación laboral de la población con discapacidad legalmente reconocida en 2010	11
2.2 Salarios y discapacidad: Análisis exploratorio	13
2.2.1. Salarios y discapacidad, caso general	13
2.2.2. Salarios y discapacidad, según sexo	16
2.2.3. Salarios y discapacidad, según tipología de la discapacidad	18
2.2.4. Salarios y discapacidad, según CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR .	19
2.2.5. Salarios y discapacidad, según CARACTERÍSTICAS DE LA UNIDAD DE TRABAJO	21
2.2.6. Salarios y discapacidad, según REGIONES (Nuts1)	22
2.2.7. Salarios, discapacidad Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL Y FOMENTO DEL EMPLEO.....	23
2.3 Salarios y discapacidad: Análisis estadístico	28
2.3.1. Modelización salarial para el caso general	28
2.3.2. Casos nivel de estudios superiores o grupo de ocupación medio	38
3. Anexos	49
ANEXO I: Metodología	51
ANEXO II: Descripción de la Encuesta de Estructura Salarial y de la Base Estatal Personas con Discapacidad	53
ANEXO III: Variables de análisis y sus categorías	61
ANEXO IV: Plan de Tabulación	64
ANEXO V: CLasificaciones utilizadas	69
ANEXO VI: Bibliografía y documentación	79

1. Resumen ejecutivo

1.0 Resumen

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

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

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

Como fruto de este convenio, en 2010 se publicó por primera vez la estadística "El Empleo de las personas con discapacidad (EPD)", con datos relativos a 2008, que proporciona información actualizada y comparable en el tiempo sobre la situación laboral de las personas con discapacidad a través de la integración de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) con los de la Base Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD), proporcionada por el IMSERSO.

Dada la importancia de mantener y ampliar la realización de estos estudios, de forma que se aúnen esfuerzos y se compartan trabajo, conocimientos y experiencia de forma continuada, las cuatro instituciones, a las que se incorporó la Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre Discapacidad -perteneciente al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad-, han renovado el convenio de colaboración y han ampliado sus objetivos de análisis, proponiendo un nuevo estudio para determinar la viabilidad de la obtención de datos salariales relativos al colectivo de personas con discapacidad mediante la explotación conjunta de la BEPD y la Encuesta de Estructura Salarial (EES) de 2010, realizada por el INE.

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

Técnicamente, la operación se constituye sobre el cruce de información de la Encuesta de Estructura Salarial 2010 (EES-2010) con la contenida en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD). Se investiga la ganancia de los trabajadores con discapacidad y se hace en términos comparativos con los trabajadores sin discapacidad.

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

El Salario de las personas con discapacidad figura en el Plan Estadístico Nacional 2013-2016 con el número 6412. Está previsto darle continuidad anual a través del análisis de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES).

Se proporcionan datos del salario anual, referidos a la totalidad del año, y del salario mensual con datos referidos al mes de octubre del año en estudio.

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

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

En España, menos del 5% de la población en edad de trabajar tiene certificado de discapacidad (3,8% en 2010) y en lo relativo al mercado laboral, lo más destacable de este colectivo es su baja participación en él, con una tasa de actividad casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (36,2%). En este contexto, los **resultados de la estadística "El Salario de las personas con discapacidad" (SPD) para el año 2010 muestran lo siguiente:**

- El salario medio anual bruto para el colectivo de las personas con discapacidad fue de 20.553,3 euros por trabajador en el año 2010, un 10% menos que para las personas sin discapacidad.
- Las deducciones fiscales y las cotizaciones a la Seguridad Social reducen las diferencias salariales entre los colectivos de personas con y sin discapacidad en términos netos hasta el 5,1%.
- En general, aunque las diferencias entre los niveles salariales de las personas con y sin discapacidad son significativas, se reducen a medida que el nivel salarial se incrementa.
- En el colectivo de personas con discapacidad las diferencias salariales entre mujeres y hombres (un 9,1% inferior para las mujeres) resultan menores que en el caso de la población sin discapacidad (un 22,9%). A su vez, las diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad resultaron menores en el caso de las mujeres, con un salario tan solo un 2% inferior para las mujeres frente al 16,8% menos en el caso de los hombres.
- Dentro del colectivo de las personas con discapacidad, el grado y tipo de la misma determina diferencias salariales. Así, las ganancias más elevadas correspondieron a personas con discapacidad física y con grado de discapacidad superior al 75% (un 4,9% y un 10,1% superiores, respectivamente, al promedio salarial para personas con discapacidad). En el extremo opuesto, las personas con discapacidad intelectual y con grado de discapacidad entre el 65% y el 74% percibieron los salarios más bajos (un 38,1% y un 9,5% inferiores al promedio, respectivamente).
- Las personas con discapacidad que tienen estudios universitarios percibieron un salario anual superior en un 4,1% al de los titulados universitarios sin discapacidad.
- En puestos de ocupación medios (empleados, artesanos y trabajadores cualificados) las personas con discapacidad superan el salario promedio de la población sin discapacidad en un 2,8%. En puestos de ocupación altos (directores; gerentes; técnicos y profesionales científicos, intelectuales y de apoyo) ambos colectivos equiparan sus salarios.

2. Informe de resultados 2010

2.0 Introducción

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

La discapacidad es un fenómeno atípico que afecta a un porcentaje pequeño de la población, un 3,8% de la población en edad de trabajar durante 2010, y que tiene importantes efectos sobre la participación en el mercado laboral de las personas a las que afecta, con una tasa de actividad que, según la estadística "*El Empleo de las personas con discapacidad (EPD)*" fue del 36,2% en 2010, casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad.

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

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

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

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

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

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

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

Finalmente se realiza un análisis estadístico para explicar las interrelaciones entre los distintos componentes observados y su influencia conjunta sobre el nivel salarial.

2.1 Situación laboral de la población con discapacidad legalmente reconocida en 2010

Para contextualizar la situación del colectivo de personas con discapacidad se expone a continuación una síntesis de los principales aspectos que se deducen de la estadística "El Empleo de las personas con discapacidad (EPD)" para el año 2010.

En 2010, había un total de 1.171.900 personas con certificado de discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que supone un 3,8% de la población total en edad laboral.

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

Tasas de actividad, empleo y paro (año 2010, porcentajes)

	Tasas de actividad		Tasas de empleo		Tasas de paro	
	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
Total	75,9	36,2	60,6	27,7	20,1	23,3
Sexo						
Hombres	83,6	40,4	67,1	31,4	19,8	22,2
Mujeres	68,1	31,0	54,1	23,3	20,5	24,8
Grupos de edad						
De 16 a 24 años	47,6	35,6	27,9	17,0	41,4	52,1
De 25 a 44 años	88,6	50,1	71,0	37,4	19,9	25,3
De 45 a 64 años	70,1	28,9	59,7	23,6	14,8	18,2

Según EPD, la tasa de actividad de las personas con discapacidad en 2010 era del 36,2%, casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad, la tasa de ocupación era del 27,7%, menos de la mitad que la del caso sin discapacidad y la tasa de paro del 23,3%, superior en más de 3,2 puntos a la de la población sin discapacidad.

Las mujeres con discapacidad presentaban menores tasas de actividad y ocupación (40,4% y 31,4%, frente a 31% y 23,3% en el caso de los hombres, respectivamente), al tiempo que mostraban mayores tasas de paro (24,8% frente al 22,2% de los hombres sin discapacidad).

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

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

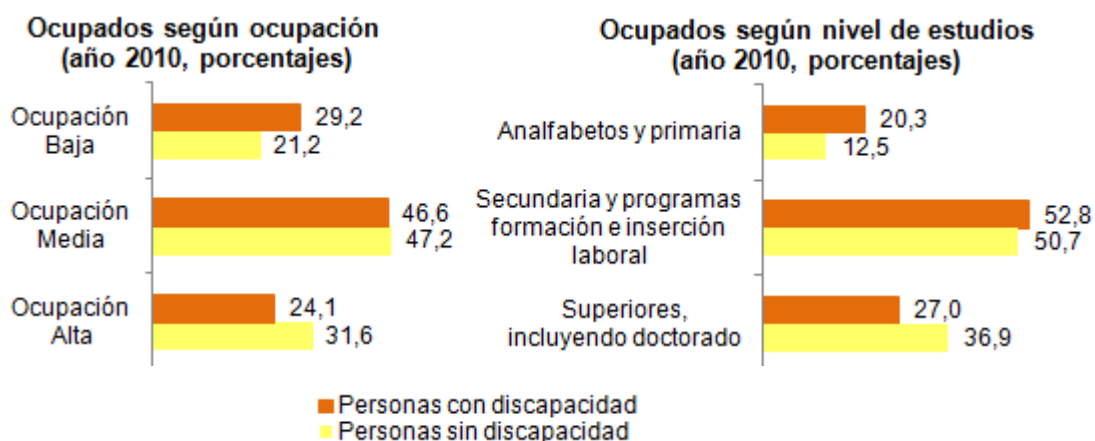
Respecto al desempleo, el grupo más desfavorecido correspondía a los jóvenes con discapacidad, con tasas de paro que superaban en más de 10 puntos a la de los jóvenes sin discapacidad.

Según el tipo de discapacidad, la asociada a *deficiencias auditivas* es la que presentaba mayores tasas de actividad (58,2% en 2010), frente a la asociada a *trastorno mental que* tenía las menores (24,9%). Por su parte, la tasa de actividad del colectivo de personas con grado de discapacidad más leve (inferior al 45%) se situaba en el 55,3%, y decrecía hasta el 14,2% para el grupo de personas con discapacidad con mayor grado (mayor o igual al 75%).

Tasas de actividad, empleo y paro según tipo y grado de discapacidad (año 2010, porcentajes)

	Actividad	Empleo
Total personas con discapacidad	36,2	27,7
Tipo de discapacidad (según deficiencia)		
Sensorial	50,8	42,2
Física y otras	38,4	30,3
Intelectual	27,4	18,2
Mental	25,0	16,3
Grado de discapacidad		
De 33% a 44%	55,3	43,9
De 45% a 64%	38,2	27,7
De 65% a 74%	19,7	13,3
75% y más	14,4	12,4

En cuanto a la composición de la población ocupada, en el caso de personas con discapacidad hay más personas en puestos de ocupaciones bajas y menos en puestos de ocupaciones altas que entre los trabajadores sin discapacidad, al tiempo que hay menos personas con discapacidad que tienen niveles de estudios superiores y más con estudios de primaria o sin estudios.



Pero es importante destacar que la tasa de actividad de la población de personas con discapacidad aumenta a medida que se incrementa el nivel de formación y reduce diferencias respecto a la población general. En 2010, se alcanzaba una tasa de actividad del 59,7% en personas con discapacidad con estudios superiores, 23,5 puntos más que la media con discapacidad.

2.2 Salarios y discapacidad: Análisis exploratorio

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

2.2.1. SALARIOS Y DISCAPACIDAD, CASO GENERAL

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

El **salario bruto anual medio** de las personas con discapacidad fue de 20.553,3 euros por trabajador en el año 2010, un 10% menos que para las personas sin discapacidad, que percibieron 22.842,6 euros de media. Así pues, la ratio¹ salarial entre personas con y sin discapacidad, en términos medios fue del 90%.

		Ganancia media			
		Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Diferencias salariales ¹ (%)
Salario anual					
Por trabajador	Bruto	22.790,2	22.842,6	20.553,3	-10,0
Por hora	Bruto	14,5	14,6	13,1	-9,8
Salario mensual					
Por trabajador	Bruto	1.701,6	1.705,5	1.534,8	-10,0
	Neto	1.345,4	1.347,0	1.278,3	-5,1
Por hora	Bruto	11,1	11,1	10,0	-9,4

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

El **salario medio mensual**², que tiene carácter ordinario, en cifras brutas fue de 1.534,8 euros por trabajador con discapacidad, también un 10% inferior al caso sin discapacidad.

Una vez deducidas las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador y las retenciones del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF) se obtiene el **salario neto mensual**, que fue de 1.278,3 euros para el caso de trabajadores con discapacidad, un 5,1% inferior al salario neto de las personas sin discapacidad.

El **salario por hora** para las personas con discapacidad se situó en 13,1 euros en cómputo anual, y en 10 euros en cómputo mensual. En ambos casos distó más del 9% respecto del salario por hora de las personas sin discapacidad.

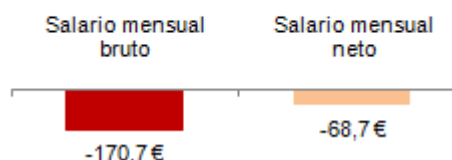
1 Ratio Salarial: ganancia de las personas con discapacidad entre la de las personas sin discapacidad, en porcentaje. El valor 100 indica igualdad salarial entre ambos colectivos, cuanto más se aleja de 100 mayor desigualdad existe entre ellos.

2 Los datos mensuales considerados en esta encuesta son los de octubre, mes que generalmente no incluye pagos extraordinarios.

Ratio salarial entre trabajadores con y sin discapacidad (año 2010, porcentajes)

	Ratio salarial ² (%)
Salario anual bruto	90,0
Salario mensual bruto	90,0
Salario mensual neto	94,9

Diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad (año 2010, euros)

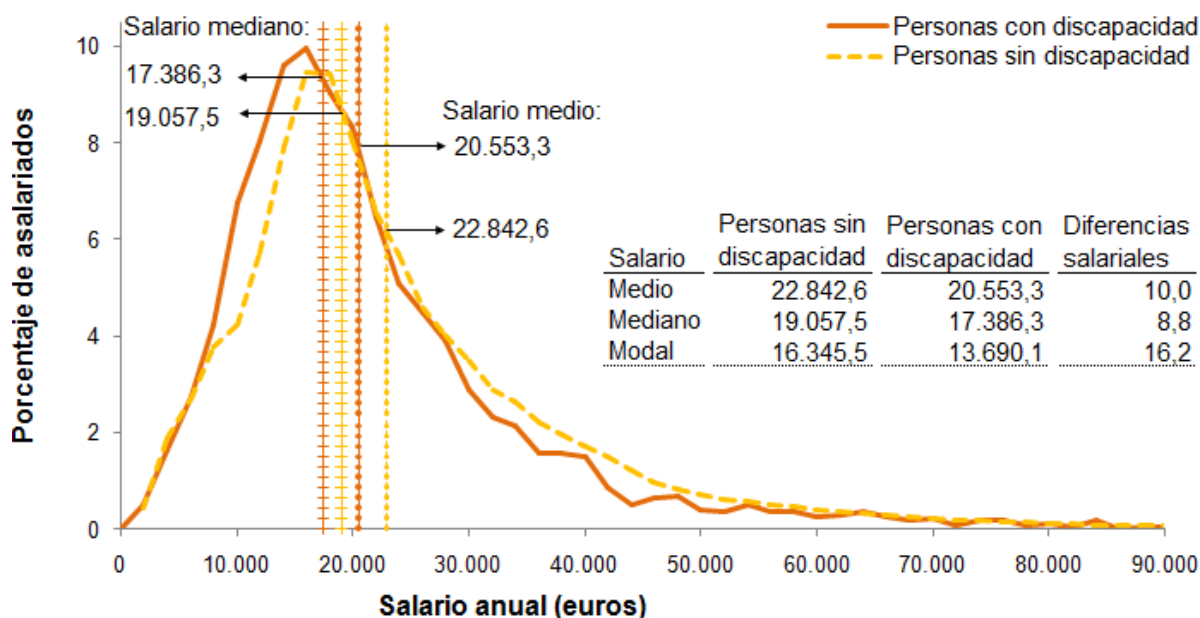


² Ratio salarial = ganancia de las personas con discapacidad entre la de las personas sin discapacidad

Atendiendo a la distribución salarial que proporciona la estadística, en ambas poblaciones, con y sin discapacidad, se aprecia que hay una gran cantidad de personas que tienen salarios bajos y a medida que aumenta el salario quedan menos trabajadores que cobren esos sueldos. En general, aunque las diferencias entre los niveles salariales entre las personas con y sin discapacidad son significativas, se reducen a medida que el nivel salarial se incrementa.

Mientras que en términos medios el salario de las personas con discapacidad se situó un 10% por debajo del salario medio de las personas sin discapacidad, el salario más frecuente en cada caso, **salario modal**, distó un 16,2% entre ambos colectivos. Sin embargo, las diferencias en el **salario mediano** (aquél para el cual hay tantos trabajadores con salarios más altos como trabajadores con salarios más bajos) se situaron en el 8,8%.

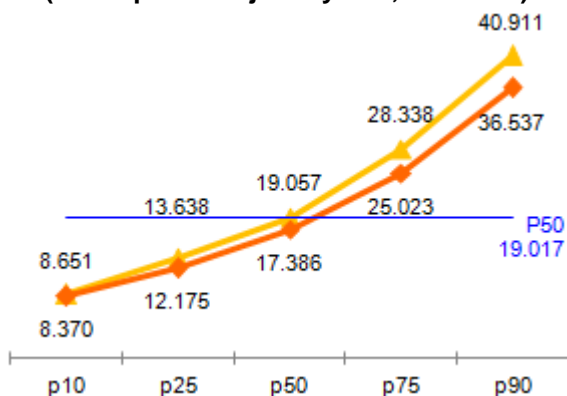
Distribución del salario anual bruto



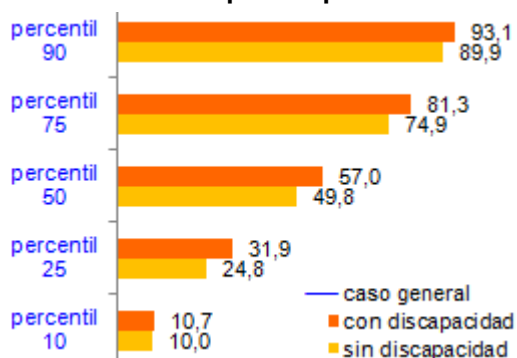
Que el salario medio supere al salario mediano y modal implica que en las dos poblaciones hay pocos trabajadores con salarios muy altos, pero que influyen notablemente en el salario medio.

Los tramos salariales delimitados por los percentiles de la población general permiten comparar el volumen de personas con y sin discapacidad comprendido en cada uno de ellos.

Percentiles para las poblaciones con y sin discapacidad (euros por trabajador y año, año 2010)



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



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

Así, por ejemplo, el 50% del total de asalariados percibió un salario menor o igual a 19.017,09 euros anuales (salario mediano para el caso general). En el caso de personas sin discapacidad, el porcentaje de las que estaban por debajo de este salario mediano se mantuvo en la mitad de la población (49,8%), sin embargo, para el colectivo de personas con discapacidad el volumen de personas que no superaron este tramo salarial aumentó hasta el 57%.

En los intervalos definidos por debajo del percentil 10 y por debajo del 90, que se corresponden con los salarios más bajos y más altos respectivamente, las diferencias entre el volumen de personas con y sin discapacidad en cada uno de ellos no superan 3,2 puntos, pero aumentaron hasta más de 6 puntos para los percentiles intermedios (25, 50 y 75).

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

2.2.2. SALARIOS Y DISCAPACIDAD, SEGÚN SEXO

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

Aunque las mujeres con discapacidad percibieron durante 2010 un salario inferior al de los hombres con discapacidad (19.355,5 euros anuales de media frente a 21.302,1 euros), se detectaron menos desigualdades salariales en la población femenina.

Por un lado, las diferencias salariales entre los colectivos de personas con y sin discapacidad incidieron fundamentalmente sobre la población masculina, pues mientras los hombres con discapacidad percibieron un salario anual un 16,8% inferior que los hombres sin discapacidad (21.302,1 euros frente a 25.593,4 euros), el salario anual de las mujeres con discapacidad resultó tan solo un 2% inferior (19.355,5 euros frente a 19.742,5 euros).

De este modo, aunque la ratio entre personas con y sin discapacidad se situó en el 90%, resultó más amplia en el caso de los hombres (con un 83,2%) que en el de las mujeres (98%).

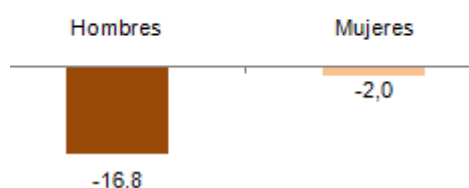
**Salario por trabajador con y sin discapacidad por sexo
(Año 2010, euros)**

	Total	Hombres	Mujeres
Salario anual bruto (euros)			
Total	22.790,2	25.479,7	19.735,2
Personas sin discapacidad	22.842,6	25.593,4	19.742,5
Personas con discapacidad	20.553,3	21.302,1	19.355,5

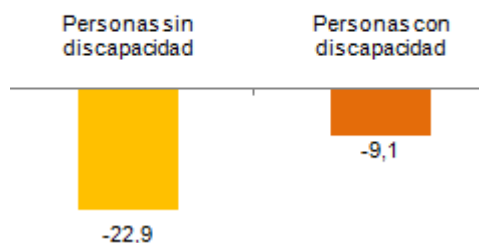
Ratio salarial entre trabajadores con y sin discapacidad (año 2010)

Salario	Ratio salarial (%)	
	Hombres	Mujeres
Anual bruto	83,2	98,0

**Diferencias entre personas con y sin discapacidad
(Salario anual bruto, año 2010 porcentajes)**



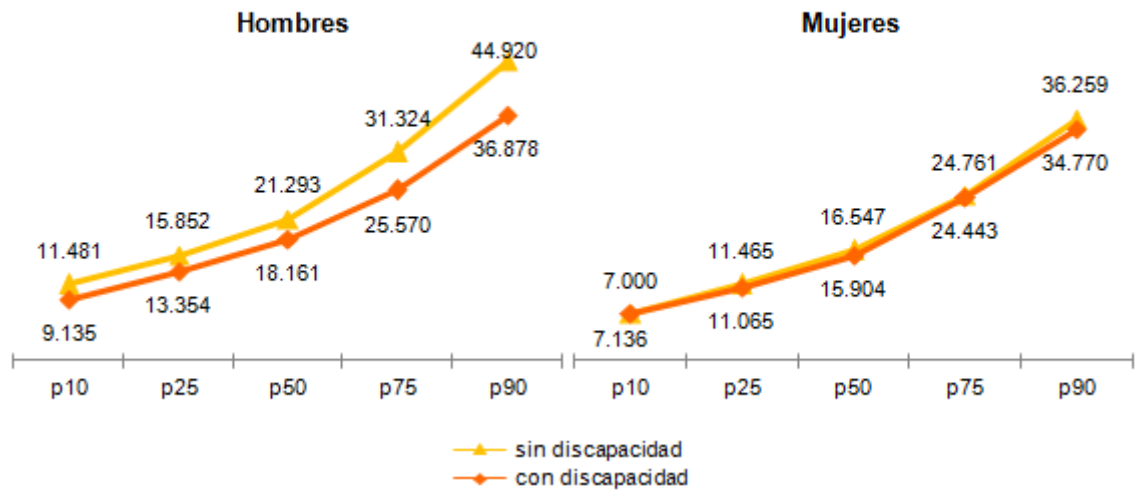
**Diferencias entre mujeres y hombres
(Salario anual bruto, año 2010 porcentajes)**



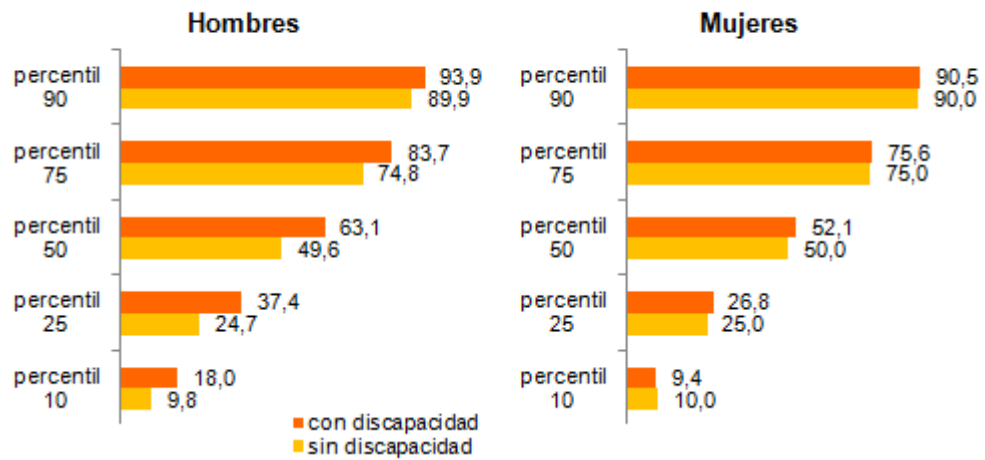
Por otro lado, las diferencias salariales entre hombres y mujeres resultaron menos acusadas en el caso de personas con discapacidad que en el caso de sus homólogos sin discapacidad, con un salario anual bruto un 9,1% inferior para las mujeres con discapacidad respecto al de los hombres de este colectivo, frente a un 22,9% menor si la comparación se efectúa en el colectivo sin discapacidad.

A través de los percentiles salariales por sexo se observa también cómo la diferencia salarial entre ambos colectivos fue estrecha en todos los percentiles en el caso de las mujeres, mientras que para los hombres resultó significativa y aumentaba según lo hacía el nivel salarial.

Distribución salarial. Percentiles para las poblaciones con y sin discapacidad según sexo (euros por trabajador y año, año 2010)



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



Asimismo, las diferencias salariales entre los colectivos con y sin discapacidad son más notables en la población masculina, pues se observaron más hombres con discapacidad que sin ella en los intervalos definidos por debajo de todos los percentiles. Las diferencias en los porcentajes entre ambos colectivos superaron los 13 puntos, mientras que el volumen de mujeres con discapacidad no difería más de 2,1 puntos respecto al de mujeres sin discapacidad en los intervalos analizados.

2.2.3. SALARIOS Y DISCAPACIDAD, SEGÚN TIPOLOGÍA DE LA DISCAPACIDAD

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

Las mayores discrepancias salariales se debieron al **tipo de discapacidad**, según el cual las ganancias más elevadas correspondieron a personas con discapacidad física, seguidas de personas con discapacidad sensorial, con salarios que superaron al salario medio de las personas con discapacidad en más de un 3% (21.559,7 y 21.204,0 euros anuales, respectivamente) y que en términos netos prácticamente se igualaron con el salario de las personas sin discapacidad.

En el extremo opuesto, las personas con discapacidad intelectual y mental percibieron los salarios más bajos (12.716,5 y 17.016,9 euros anuales, respectivamente), con salarios anuales inferiores a la media del colectivo con discapacidad en un 38,1% y un 17,2%, respectivamente.

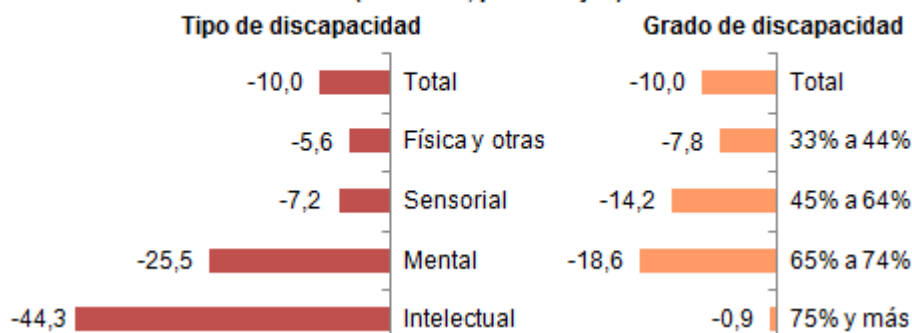
Salario por trabajador con discapacidad según tipo y grado de discapacidad (Año 2010, euros)

Tipo de discapacidad (según deficiencia)	Grado de discapacidad		
	Salario anual bruto	Salario anual bruto	
Total	20.553,3	Total	20.553,3
Física y otras	21.559,7	Grado 33% a 44%	21.071,1
Sensorial	21.204,0	Grado 45% a 64%	19.600,1
Mental	17.016,9	Grado 65% a 74%	18.591,8
Intelectual	12.716,5	Grado 75% y más	22.635,9

Atendiendo a la **intensidad de la discapacidad** también se observaron diferencias salariales, aunque no tan acusadas como en el caso del tipo de discapacidad.

Para personas con grado de discapacidad comprendido entre el 33% y el 74% el salario medio disminuye a medida que se incrementa la intensidad de la discapacidad. No obstante, para el grupo de personas con grado de discapacidad más severo (75% y más), el salario medio resultó más elevado que para el resto, alcanzando los 22.635,9 euros anuales. Este grupo es el más reducido y presenta gran variabilidad en su composición, incluyendo entre otros a personas con discapacidad sobrevenida, y ciega.

Diferencias salariales respecto a trabajadores sin discapacidad (Año 2010, porcentajes)



En general puede decirse que en el caso de discapacidad, los salarios más bajos corresponden a personas con especiales dificultades de inserción (discapacidad

intelectual y grado de discapacidad grave aunque sin llegar a necesidad de ayuda de tercera persona), mientras que los salarios más altos corresponden a personas con deficiencias físicas, sensoriales y grado de discapacidad muy grave, debido en este caso a que entre ellas se encuentran personas con discapacidad sobrevenida y personas con problemas visuales severos.

2.2.4. SALARIOS Y DISCAPACIDAD, SEGÚN CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR

La edad y antigüedad del trabajador, el tipo de contrato, el tipo de jornada, el nivel de estudios y las diferentes ocupaciones son variables que generalmente influyen en el nivel salarial medio de cualquier trabajador.

Se analiza a continuación el efecto de estas variables sobre el salario medio en conjunción con la discapacidad.

Salario anual bruto por trabajador según características del trabajador y discapacidad (año 2010, euros)

	Sin discapacidad	Con discapacidad
Grupos de edad		
De 16 a 29 años	16.265,5	14.208,1
De 30 a 44 años	22.961,3	18.158,8
45 y más años	26.043,2	23.132,5
Antigüedad		
Menos de 1 año	15.414,0	13.322,5
De 1 a 3 años	19.108,3	15.882,4
De 4 a 10 años	22.743,1	19.029,3
De 11 a 20 años	28.688,0	24.164,3
Más de 20 años	33.932,8	30.757,8
Tipo de jornada		
Jornada completa	26.015,6	22.992,2
Jornada parcial	10.394,5	9.661,8
Tipo de contrato		
Duración indefinida	24.619,4	22.223,7
Duración determinada	16.736,5	14.884,0
Nivel de estudios		
Sin estudios y primaria	16.780,8	17.190,3
Secundaria y programas formación e inserción laboral	20.115,9	18.527,5
Superiores	33.049,2	34.403,1
Grupos de ocupación		
Baja: operadores y trabajadores no cualificados	16.588,8	14.364,9
Media: empleados, artesanos y trabajadores cualificados	18.605,5	19.119,0
Alta: directores y gerentes; técnicos y profesionales científicos, técnicos intelectuales y de apoyo	32.472,0	32.540,4

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

En el caso de las personas con discapacidad el aumento de la edad y la antigüedad de los trabajadores no solo implican un incremento salarial sino que, además, amortiguan las diferencias salariales respecto a las personas sin discapacidad.

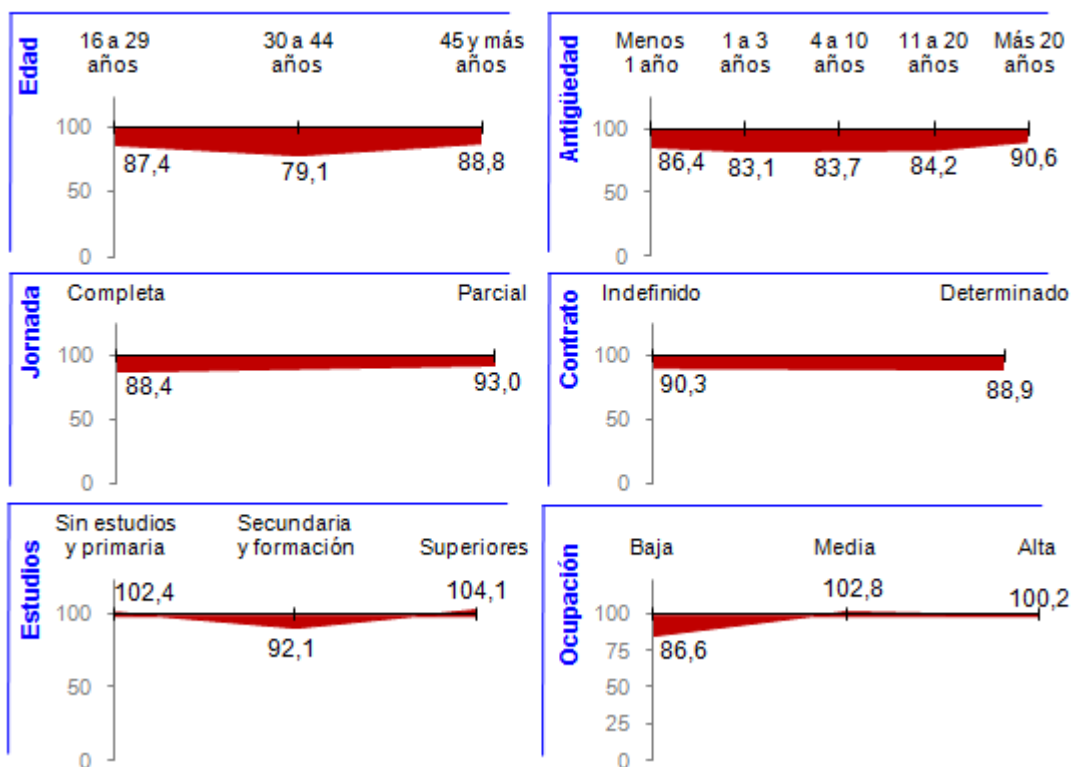
Durante 2010, en términos comparativos con las personas sin discapacidad según aumentaban la edad y la antigüedad, disminuía la brecha salarial entre ambos colectivos. No obstante no se eliminaban las divergencias, pues en ningún caso el ratio salarial entre ambos colectivos llegó a superar el 91%. Cabe destacar que en el grupo de edad más joven y para las personas con discapacidad con poca antigüedad la ratio salarial también se reducía, probablemente, por el efecto que tienen sobre la realización de un nuevo contrato las políticas de protección laboral del colectivo (contratos específicos de discapacidad, contratación en centros especiales de empleo, reducciones, bonificaciones y subvenciones en las cuotas de cotización).

Si se tiene en cuenta el **tipo de contrato y de jornada se observan menos diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad bajo la modalidad de contratación indefinida y a tiempo parcial**, para los que en el año 2010 la ratio salarial se situó en el 90,3% y en el 93%, respectivamente.

Pero sin duda, las variables que marcan las principales diferencias en los niveles salariales medios son el **nivel de estudios y la ocupación**. Existe una marcada correlación positiva entre ambos, pues generalmente los grupos de mayor cualificación corresponden a personas con niveles de estudios avanzados.

El salario crece conforme aumentan el nivel de estudios y el grupo de ocupación en la población general y en el caso de personas con discapacidad, disminuyen e incluso se superan las diferencias salariales respecto del resto.

Ratio salarial entre trabajadores con y sin discapacidad según características del trabajador (año 2010, porcentajes sobre salario anual bruto)



En el caso de las personas con discapacidad, la formación adquiere especial relevancia porque potencia la integración laboral del colectivo. Así, los trabajadores que ocupan puestos de cualificación media y alta o tienen estudios universitarios, en

2010 llegaron a superar el salario de sus homólogos sin discapacidad en más de un 4%.

2.2.5. SALARIOS Y DISCAPACIDAD, SEGÚN CARACTERÍSTICAS DE LA UNIDAD DE TRABAJO¹

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

Salario anual bruto por trabajador según las características de la unidad de trabajo (año 2010, euros)

	Sin discapacidad	Con discapacidad	Ratio salarial (%)
Tamaño de la unidad			
De 1 a 49 trabajadores	18.912,0	16.774,5	88,7
De 50 a 199 trabajadores	24.057,8	18.521,8	77,0
200 o más trabajadores	28.537,4	24.731,8	86,7
Sector de actividad			
Industria y Construcción	24.270,0	20.804,6	85,7
Servicios	22.378,0	20.493,5	91,6
Control de la empresa			
Privado	21.295,0	17.656,4	82,9
Público	29.908,0	27.233,7	91,1

Aunque en todos los casos el salario de las personas con discapacidad resultó inferior al de las personas sin discapacidad, las mayores diferencias salariales entre ambos colectivos se registraron en centros de cotización de tamaño mediano (de 50 a 199 trabajadores), con niveles salariales que en el caso de las personas con discapacidad resultaron un 13% inferiores al caso sin discapacidad.

Por el contrario, las menores diferencias salariales respecto al colectivo sin discapacidad se registraron en empresas de control público y en el sector servicios, con diferencias que no superaron el 9%.

e

¹ La "unidad de trabajo" es la Cuenta de Cotización a la Seguridad Social. Se trata de un concepto administrativo utilizado tradicionalmente en encuestas salariales y de coste laboral. Está constituida por un conjunto de trabajadores por cuenta ajena, que desarrollan su actividad laboral en uno o varios centros de trabajo de una misma empresa, dentro de una misma provincia y en general, pero no necesariamente, bajo una misma actividad principal y con características homogéneas en lo referente a la cotización a la Seguridad Social.

Ratio salarial entre trabajadores con y sin discapacidad según características de la unidad de trabajado (año 2010, porcentajes sobre salario anual bruto)



2.2.6. SALARIOS Y DISCAPACIDAD, SEGÚN REGIONES (NUTS1¹)

Dentro del colectivo de personas con discapacidad, los trabajadores de la zona Sur (Región de Murcia, Andalucía, y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla) fueron los que tuvieron salarios medios anuales más elevados (22.304,0 euros por trabajador al año en media), seguidos de los de la Comunidad de Madrid (21.353,6 euros). La región donde se percibieron salarios medios anuales más bajos fue la zona Centro (Castilla y León, Castilla la Mancha y Extremadura).

Salarios anual bruto según discapacidad y región geográfica. (Año 2010, euros)

	Sin discapacidad	Con discapacidad	Ratio salarial (%)
Total nacional	22.842,6	20.553,3	90,0
Noroeste	20.875,6	20.271,5	97,1
Noreste	24.708,5	20.841,2	84,3
Comunidad de Madrid	26.073,4	21.353,6	81,9
Centro	20.540,6	19.421,7	94,6
Este	23.146,1	19.490,8	84,2
Sur	20.908,5	22.304,0	106,7
Canarias	19.303,5	19.885,8	103,0

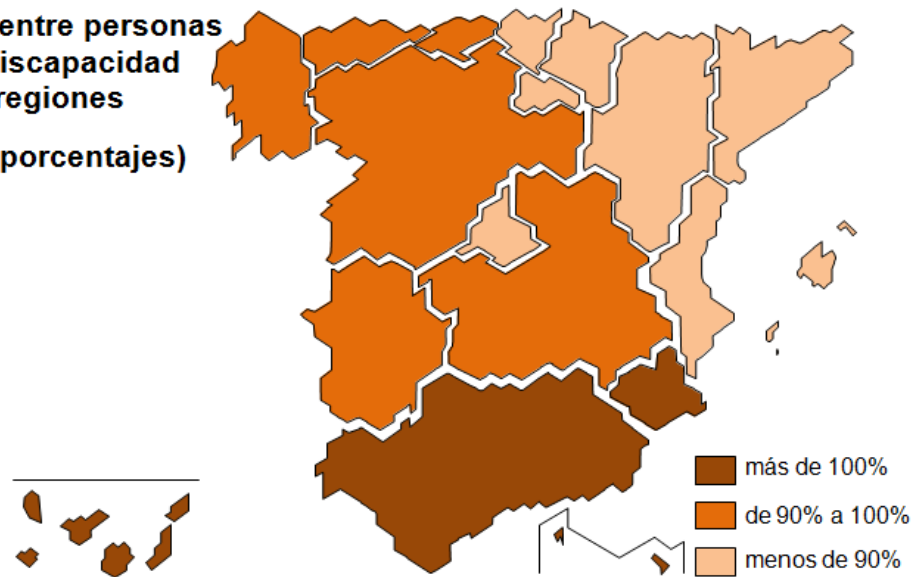
Las mayores diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad se presentaron en la zona noreste, donde el salario anual medio por trabajador con discapacidad resultó un 18,1% inferior al resto de personas sin discapacidad. En el extremo opuesto, los trabajadores con discapacidad de la región este cobraron un 6,7% más en media al año que las personas sin discapacidad.



¹ Agrupación regional según estándar europeo:

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

**Ratio salarial entre personas
con y sin discapacidad
según regiones
(Año 2010, porcentajes)**



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

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

El colectivo de personas con discapacidad cuenta con una serie de políticas de apoyo y protección social. Entre ellas y en relación con el mercado laboral destacan las medidas de fomento del empleo y las deducciones fiscales.

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

Las medidas de fomento del empleo de trabajadores con discapacidad reducen el coste laboral asumido por el empleador.

Si se diferencia al colectivo de personas con discapacidad en función de las medidas de fomento del empleo que recibió durante 2010 se aprecia que, en general, las personas que las percibieron son a su vez las que tuvieron menores ganancias (16.258,4 y 18.015,7 euros anuales para personas con reducciones y con contrato específico, respectivamente).

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

Salario anual bruto de las personas con discapacidad según medidas de fomento del empleo (año 2010, euros)

	Salario anual bruto
Total personas con discapacidad	20.553,3
Según tengan o no bonificaciones en las cuotas de cotización	
Sin bonificaciones/reducciones	23.095,0
Con bonificaciones/reducciones	16.258,4
Según tengan o no contrato específico de discapacidad	
Otros contratos	21.421,6
Contrato específico de discapacidad	18.015,7

En cuanto a la normativa fiscal, se contemplan **reducciones fiscales** en los rendimientos del trabajo de las personas con discapacidad que se deducen de las retenciones del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), de manera que el salario neto realmente percibido por los trabajadores con discapacidad resulta superior al que se percibiría bajo las mismas condiciones laborales pero sin discapacidad.

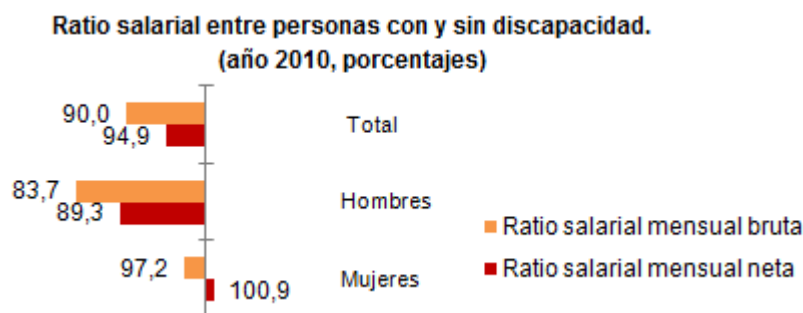
Una vez deducidas las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador y las retenciones del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF) se obtiene el salario neto mensual.

Las deducciones fiscales y las cotizaciones a la Seguridad Social reducen las diferencias salariales entre los colectivos de personas con y sin discapacidad. Durante 2010, en términos netos las diferencias salariales entre los asalariados con y sin discapacidad se redujeron del 10% hasta el 5,1%.

Comparación del salario bruto y neto por trabajador y mes (octubre) según discapacidad y sexos (año 2010, euros)

	Salario bruto		Salario neto	
	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
Total	1705,5	1534,8	1347	1278,3
Sexo				
Hombres	1906,8	1595,8	1485	1325,6
Mujeres	1478,7	1437,2	1191,5	1202,6

Tras aplicar estas deducciones, las mujeres con discapacidad alcanzaron el nivel salarial de las trabajadoras sin discapacidad (ratio salarial del 100,9%). Por el contrario, los hombres mantuvieron su salario por debajo del 10% respecto del de sus homólogos sin discapacidad, aunque en ellos las reducciones tuvieron mayores efectos (redujeron su ratio salarial en 5,6 puntos, frente a 3,7 puntos de reducción en el caso de las mujeres).



Si se analizan los efectos de las deducciones fiscales en función de las características del trabajador se desprende que las deducciones aplicadas durante el año 2010 tuvieron mayor efecto sobre trabajadores con contratos indefinidos, jornada completa y para los de mayor edad y antigüedad.

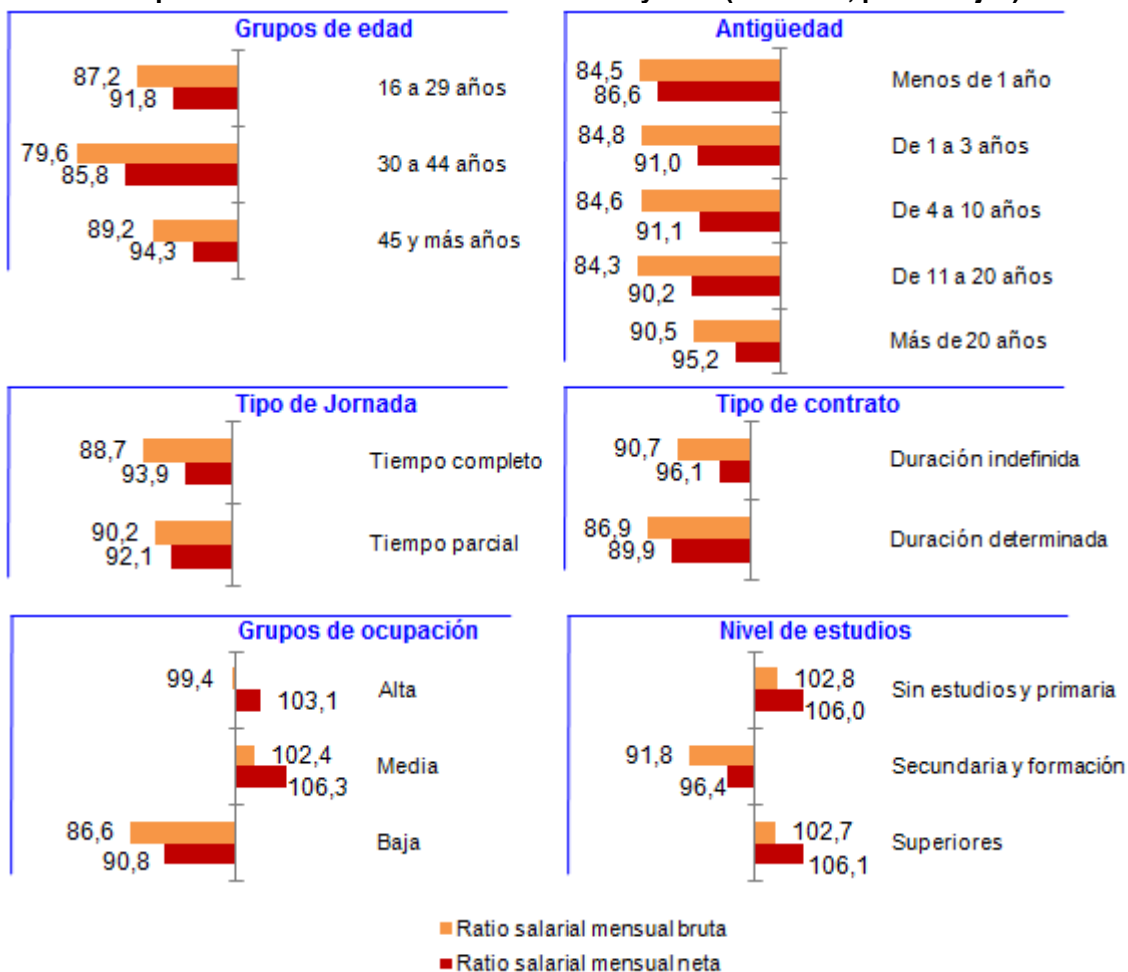
Para personas pertenecientes al grupo de ocupación alta, en términos netos el nivel salarial del colectivo con discapacidad superó en más de un 3% al colectivo sin discapacidad. Para personas pertenecientes al grupo de ocupación media lo hizo en más de un 6%.

Para las personas con discapacidad con niveles de estudios más bajos así como para los universitarios el salario neto también resultó un 6% superior en el colectivo con discapacidad.

Comparación del salario bruto y neto por trabajador y mes (octubre) según características del trabajador (año 2010, euros)

		Salario bruto		Salario neto	
		Personas sin disc.	Personas con disc.	Personas sin disc.	Personas con disc.
Edad	De 16 a 29 años	1.253,8	1.093,8	1.042,9	957,9
	De 30 a 44 años	1.713,4	1.363,7	1.357,5	1.165,0
	De 45 y más años	1.925,8	1.717,1	1.487,9	1.403,6
Antigüedad	Menos de 1 año	1.214,8	1.026,2	1.043,9	903,9
	De 1 a 3 años	1.448,5	1.228,5	1.167,4	1.062,1
	De 4 a 10 años	1.691,2	1.431,4	1.335,7	1.216,6
	De 11 a 20 años	2.100,0	1.770,9	1.608,7	1.451,3
	Más de 20 años	2.470,5	2.234,9	1.849,6	1.760,8
Jornada	Tiempo completo	1.936,8	1.717,2	1.512,5	1.420,6
	Tiempo parcial	798,1	720,2	697,9	642,8
Contrato	Duración indefinida	1.827,1	1.657,1	1.427,0	1.371,1
	Duración determinada	1.287,7	1.119,6	1.072,1	963,4
Ocupación	Alta	2.382,7	2.368,2	1.790,8	1.847,0
	Media	1.407,4	1.440,5	1.153,3	1.226,4
	Baja	1.266,0	1.096,0	1.055,4	958,8
Estudios	Sin estudios y primaria	1.279,3	1.315,7	1.065,1	1.128,5
	2 ^º º, formación e inserción laboral	1.514,3	1.389,5	1.223,4	1.179,9
	Superiores	2.422,1	2.486,3	1.814,6	1.925,3

Comparación de las ratios salariales bruta y neta (año 2010, porcentajes)



Atendiendo a la tipología de la discapacidad cabe destacar que las deducciones fiscales tuvieron mayor efecto en los grupos con especiales dificultades.

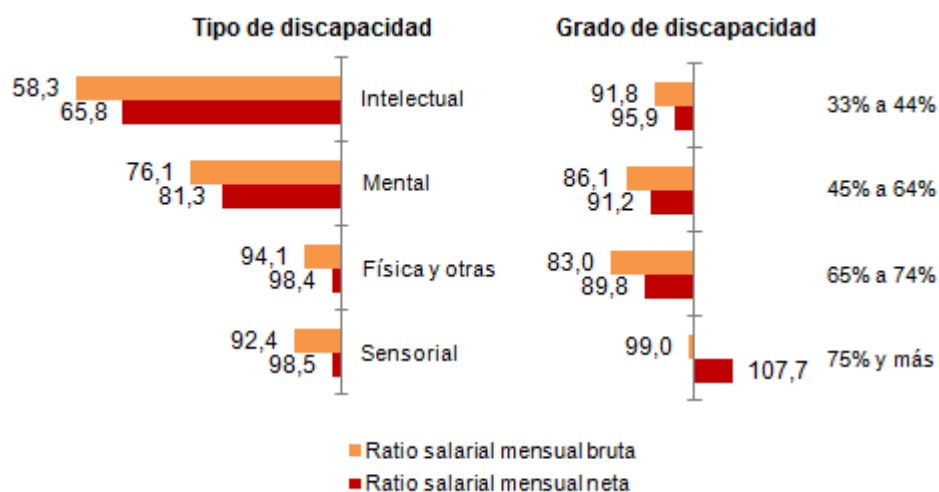
Así, para el grupo de personas con discapacidad intelectual la ratio salarial (respecto a personas sin discapacidad) en términos netos se redujo en más de 7 puntos respecto a la obtenida en términos brutos.

En el caso de personas con mayor grado de discapacidad (superior al 75%), la ratio salarial evaluada en términos netos superaba el valor 100, lo que implica un salario neto comparativamente superior al salario neto del colectivo sin discapacidad (un 7,7% superior).

Comparación del salario bruto y neto por trabajador y mes (octubre) según tipología de la discapacidad (año 2010, euros)

	Salario bruto	Salario neto
Total	1.534,8	1.278,3
Tipo de discapacidad (según deficiencia)		
Intelectual	993,8	885,7
Mental	1.298,7	1.094,8
Física y otras	1.604,2	1.325,2
Sensorial	1.576,4	1.326,9
Grado de discapacidad		
De 33% a 44%	1.566,2	1.291,4
De 45% a 64%	1.468,9	1.229,1
De 65% a 74%	1.415,1	1.210,1
75% y más	1.687,7	1.450,4

Comparación de las ratios salariales bruta y neta (año 2010, porcentajes)



2.3 Salarios y discapacidad: Análisis estadístico

A continuación se muestran los detalles de un estudio econométrico de los datos muestrales de la estadística "El Salario de las personas con discapacidad" realizado para evaluar la repercusión que la discapacidad y las diferentes características del trabajador y de la empresa tienen sobre el nivel salarial.

2.3.1. MODELIZACIÓN SALARIAL PARA EL CASO GENERAL

2.3.1.1. Modelo de regresión lineal múltiple

El modelo de regresión lineal pretende explicar una variable dependiente Y de tipo continuo a través de k variables independientes X_1, \dots, X_k mediante una relación lineal de la forma:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

Cada β_i representa el diferencial salarial lineal entre el salario según los valores de X_i , independiente del resto de variables.

Esta relación implica que el incremento de Y cuando cambia X_i siempre es igual, independientemente del nivel de X_i . En el caso de los salarios, su pauta de crecimiento depende de su valor previo y su rango de valores presenta una dispersión considerable, por lo que resulta más razonable valorar el porcentaje de incremento de los mismos. Un modelo que consigue esto, es:

$$\text{Log}(Y) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

Con este modelo, cada β_i representa el diferencial salarial porcentual cuando varía X_i , manteniendo fijas el resto de variables. Se considera como variable dependiente el logaritmo del salario bruto anual por hora con el objetivo de evaluar el efecto parcial de cada una de las variables independientes quitando los efectos del resto de factores.

Se utiliza como variable de análisis el salario hora anual, variable habitual de referencia en este tipo de estudios.

2.3.1.2. Homogeneización de la muestra

Para modelizar los datos salariales disponibles se precisa una muestra equilibrada que permita comparar las poblaciones y variables objeto de estudio. Para conseguirlo se filtra la muestra eliminando las unidades cuyas características perturban las comparaciones.

1. En primer lugar se restringe la muestra al ámbito laboral en el que participan las personas con discapacidad.

Se dispone de una muestra de personas con discapacidad muy pequeña en comparación al resto, pues la discapacidad es un fenómeno atípico. Para controlar los efectos que pueda producir esta desproporción muestral, se seleccionan

únicamente aquellas personas de la muestra que estén en los cruces por grupos de ocupación, sectores de actividad, nivel de estudios y antigüedad observados en el colectivo con discapacidad, de manera que la muestra permite comparar en condiciones homogéneas ambos colectivos.

Esta restricción muestral aumenta la bondad de ajuste del modelo.

2. Se restringe además el ámbito de estudio a trabajadores a tiempo completo

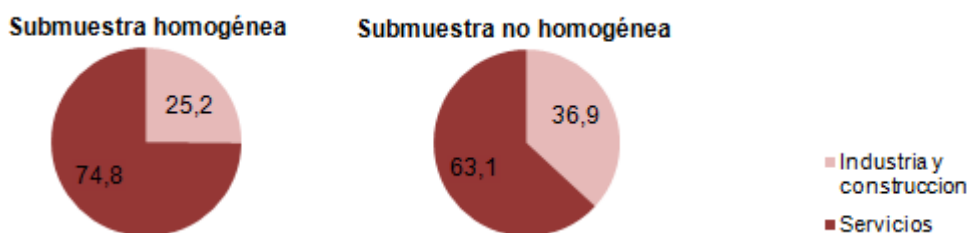
Parece lógico considerar el tipo de jornada como variable regresora en la modelización del salario, pero al hacerlo se obtiene un modelo inestable con escasa bondad de ajuste y poca fiabilidad. Esta inconsistencia se debe a la escasez de trabajadores a tiempo parcial respecto al conjunto de trabajadores a tiempo completo y a la heterogeneidad de empleos y salarios observados con esta modalidad contractual. Por ello el análisis se restringe a la modelización de los salarios por hora a tiempo completo.

Tras este procedimiento de homogeneización, la muestra queda dividida en dos submuestras: una primera submuestra homogénea, restringida a trabajadores a tiempo completo y a ámbitos laborales en los que hay personas con discapacidad y una segunda submuestra que incluye al resto de trabajadores contemplados en SPD.

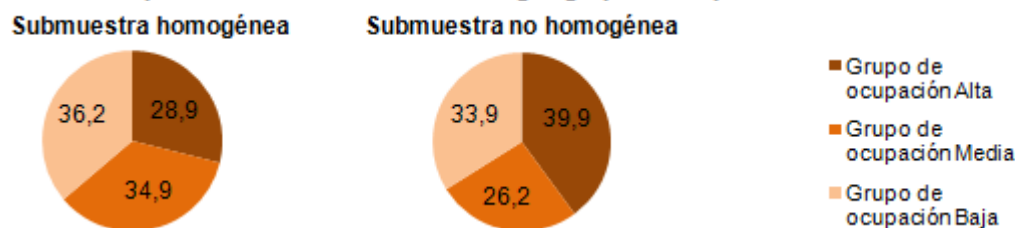
	Estudios superiores	
	Unidades	Porcentajes
Muestra total	216.769	100,0
1. Submuestra homogénea	41.553	19,2
2. Resto	175.216	80,8

El grueso de las personas con discapacidad (a excepción de las que trabajan con jornada parcial) están incluida en la submuestra homogénea.

Distribución porcentual de la muestra SPD según grupo de ocupación

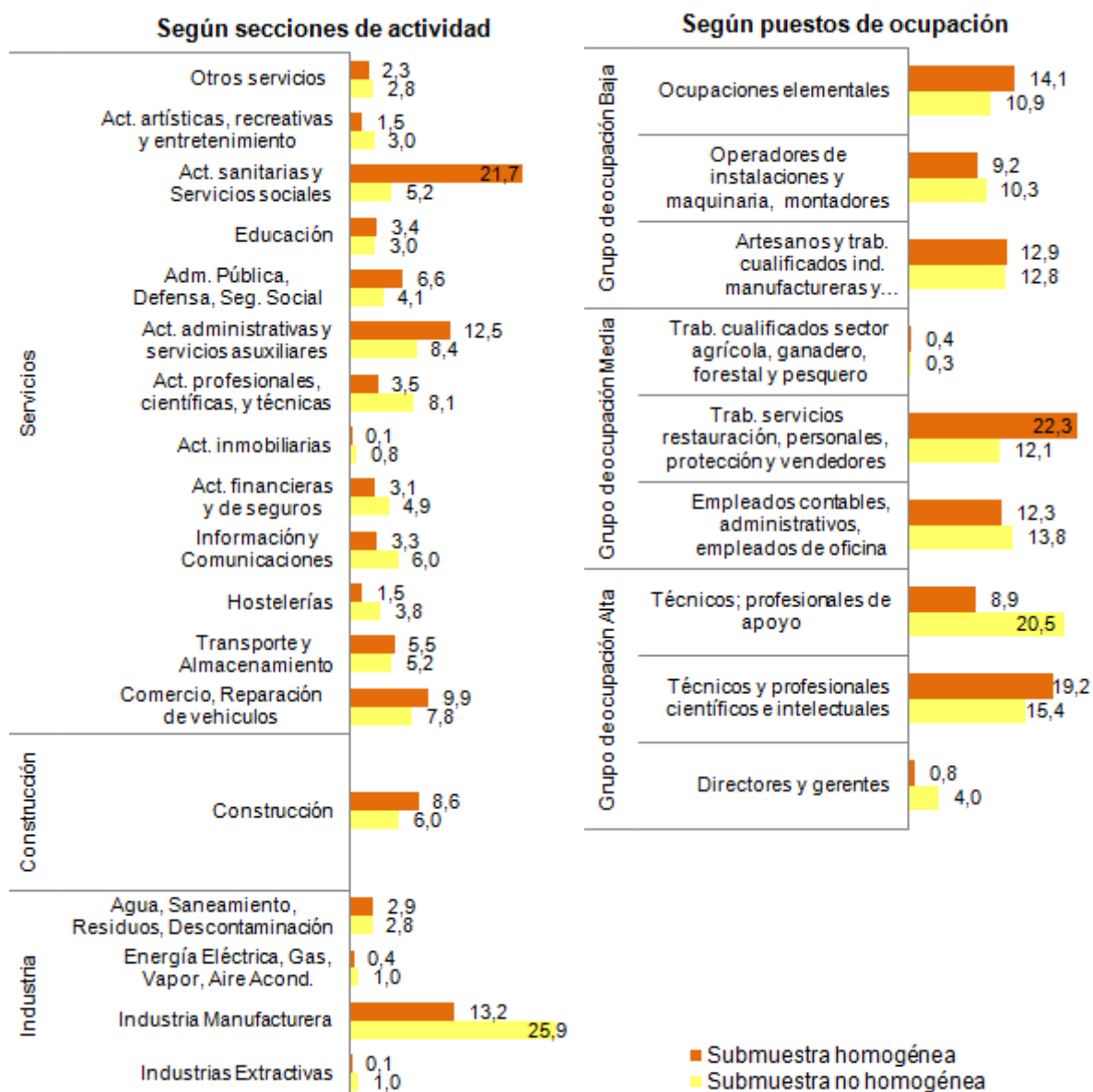


Distribución porcentual de la muestra SPD según grupo de ocupación



El análisis de la composición de estas submuestras revela dos perfiles laborales diferenciados en términos de ocupación y de actividad:

Distribución porcentual de la muestra de asalariados SPD



- De manera general, hay un mayor peso del sector servicios en los registros de la muestra homogénea. Gran parte de los registros cuya actividad es industria, pertenecen al resto de la muestra.
- En la muestra homogénea el reparto entre puestos de ocupación alta, media y baja resulta más equitativo mientras que en el resto de muestra hay más personas en los extremos, es decir en puestos de ocupación baja y, sobre todo, alta.
- La submuestra homogénea destaca por tener mayor presencia entre ocupaciones de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores y entre ramas de actividades sanitarias y de servicios sociales.

- En la submuestra no homogénea hay un mayor volumen personal técnico y profesionales de apoyo y destaca el volumen de personas que desarrolla su actividad en la industria manufacturera.
- Otras diferencias reseñables son una mayor presencia en la muestra no homogénea de ocupaciones relativas a directores y gerentes, y de puestos de trabajo en actividades profesionales, científicas y técnicas.

Tras disponer de esta estructuración de la muestra se utiliza la parte homogénea de la misma para modelizar la variable salario por hora.

2.3.1.3. Variables regresoras para la modelización del salario

Se realiza un análisis pormenorizado de la influencia de las diferentes variables sobre el salario.

- Inicialmente se valora utilizar como regresoras:
 - a) La variable discapacidad
 - b) Aquellas variables que contienen información sobre las características del propio trabajador: sexo, edad, nivel de estudios realizado, ocupación, tipo de contrato, rama de actividad y antigüedad en la unidad.
 - c) La región geográfica
- Para cada una de estas variables se investiga la conveniencia de su inclusión o no en el modelo y el modo en que debe aparecer en él. Se detallan a continuación las decisiones adoptadas en cada caso.

a) Discapacidad:

Es una variable categórica que puede ser observada desde dos perspectivas:

- Como variable dicotómica, tomando valores 1 ó 0 en función de presencia o ausencia de discapacidad
- Como variable discreta tomando valores de 0 a 100 en función del grado de discapacidad legalmente reconocido para cada uno de los individuos de la muestra

Para analizar exclusivamente los salarios de las personas con discapacidad resultaría más relevante la segunda opción, pero lo que se pretende es analizar el comportamiento salarial general del colectivo en comparación con las personas sin discapacidad. Tras analizar las dos opciones se desprende que el análisis desde los distintos grados de discapacidad implica menor bondad de ajuste y no incorpora información adicional sobre el comportamiento general, por lo que se decide utilizar la primera opción (discapacidad como variable dicotómica):

$$\text{Log}(\text{Salario/hora}) = \beta_0 + \dots + \beta_{DIS} \cdot DIS$$

Donde $DIS \in \{ "1" \text{ (con discapacidad), "0" (sin discapacidad)} \}$

- Ocupación y rama de actividad:

En ambos casos se trata de variables categóricas, que aunque para efectos de tabulación de SPD han sido agrupadas en grandes categorías admiten diversos tipos de desagregación.

La ocupación puede observarse según las grandes categorías profesionales utilizadas en la tabulación de SPD (Alta, media y baja) o descender hasta nivel de 1 dígito de la clasificación CNO-2011.

La rama de actividad puede descomponerse según las agrupaciones de sectores de actividad de la encuesta SPD (Industria más Construcción y Servicios) o desagregarse a nivel de sección de la clasificación CNAE-09.

Ambas se analizan detenidamente para lograr un equilibrio entre significatividad estadística y la representatividad de los datos. Partiendo en ambos casos del mayor nivel de detalle hasta llegar a una agrupación con menos categorías, se examina el efecto de las diversas agregaciones sobre la modelización. Por motivos de bondad de ajuste y de representatividad, se elige el máximo nivel de desagregación admisible de manera que el modelo posibilita el estudio del efecto de las secciones de actividad y puestos de ocupación (CNO-11 a nivel de 1 dígito) sobre el salario:

$$\text{Log}(\text{Salario/hora}) = \beta_0 + \dots + \beta_{\text{CNO-11}} \bullet \text{CNO-11} + \beta_{\text{CNAE09}} \bullet \text{CNAE09}$$

Donde:

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 la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)", "8.Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores", "9.Ocupaciones elementales" }

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.Hostelerías", "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" }

- Región geográfica:

Se investiga pormenorizadamente la conveniencia de la inclusión de la región geográfica en la modelización salarial. Se deduce que mientras que las características personas del trabajador mencionadas fundamentalmente marcan diferencias salariales a través de su interrelación con el resto, no puede decirse lo mismo de la componente geográfica. Su efecto puede aislarse del resto de variables y se resuelve excluirla de la modelización.

- Antigüedad

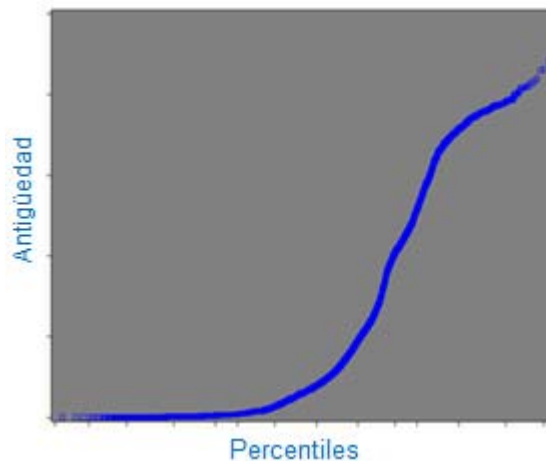
Los salarios, de manera generalizada, aumentan con la edad del asalariado y su crecimiento presenta un comportamiento lineal que resulta homogéneo para todos los valores de la edad, por lo que no requiere transformación alguna en el modelo y se incluye finalmente en forma categórica (tramos de edad publicados en SPD) y no continua:

$$\text{Log}(\text{Salario/hora}) = \beta_0 + \dots + \beta_{\text{edad}} \cdot \text{Edad}$$

Donde Edad \in {" De 16 a 29 años", "De 30 a 44 años", "De 45 a 64 años"}

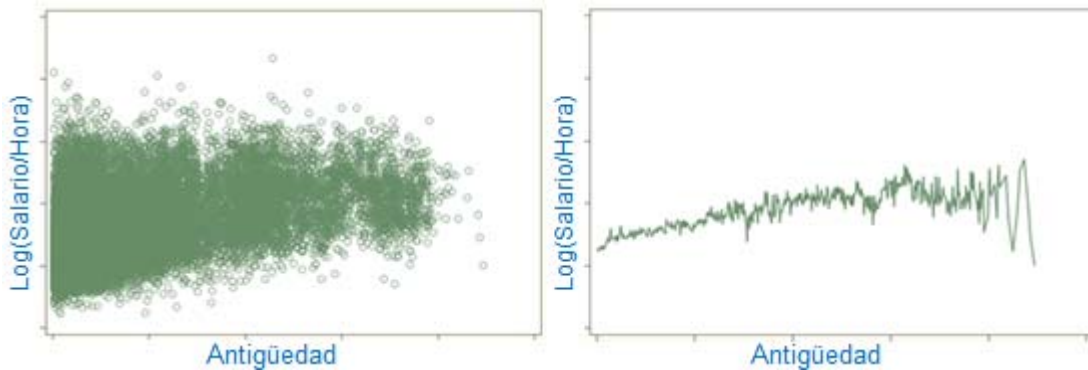
Sin embargo, el aumento de la antigüedad hace aumentar los salarios pero de manera no lineal. Para poder emplear modelos lineales, es preciso encontrar una transformación que permita cumplir los requisitos del modelo de regresión lineal. Se barajan como transformaciones posibles la potencia al cuadrado y la potencia al cubo. Se opta por esta ultima (ver anexo) porque el comportamiento de los salarios en función de la antigüedad sigue una pauta se asemeja más una función de tipo cúbico: se mantienen bajos en los primeros tramos de antigüedad pasando a crecer con diversos ritmos a medida que esta avanza para finalmente estabilizarse.

ANTIGÜEDAD: distribución de frecuencias



A su vez, la representación gráfica de la antigüedad frente al logaritmo de la ganancia hora presenta un aspecto de "embudo" que pone de manifiesto la presencia de heterocedasticidad pues la dispersión no se mantiene constante, lo que sugiere transformación logarítmica.

ANTIGÜEDAD VS SALARIOS



Resulta conveniente pues tomar una transformación de tipo cúbico para la antigüedad, y su logaritmo, de manera que, la ecuación de regresión asociada a la antigüedad, sería:

$$\text{Log}(\text{Salario/hora}) = \beta_0 + \dots + \beta_{\text{ant}} \cdot \text{Log}(\text{antigüedad}^3) = \beta_0 + \dots + 3\beta_{\text{ant}} \cdot \text{Log}(\text{antigüedad})$$

Donde Antigüedad es una variable continua que toma valores positivos (meses + días).

Se trata un modelo doble logarítmico para explicar la ganancia hora en función del logaritmo de la antigüedad. Esta transformación mejora ostensiblemente la bondad del ajuste.

- Sexo, nivel de estudios y tipo de contrato:

Se trata de factores cualitativos que toman los siguientes valores:

Sexo \in { "Mujer", "Hombre" }

Nivel de estudios \in { "Analfabetos y estudios primarios", "Estudios secundarios",
"Estudios superiores" }

Tipo de contrato \in { "Contrato indefinido", "Contrato determinada" }

2.3.1.4. Modelización

Para incorporar la información de las variables regresoras cualitativas seleccionadas se utilizan variables ficticias. Son variables que toman los valores 0 y 1 que conducen a modelos de regresión en los que los parámetros se prestan a interpretaciones muy naturales.

Así, por ejemplo, para incluir la variable sexo en el modelo de regresión, si se escoge a los hombres como categoría de referencia, se define la variable ficticia:

$$\text{Hombre} = \begin{cases} 1 & \text{si es mujer hombre} \\ 0 & \text{si es mujer} \end{cases}$$

El modelo queda entonces como:

$$\text{Log}(\text{Salario/hora}) = \beta_0 + \dots + \beta_{\text{hombre}} \cdot \text{hombre}$$

Donde β_{hombre} representa la diferencia salarial porcentual entre el salario de una mujer y un hombre, independiente del resto de variables. Si hay discriminación salarial a favor del hombre $\beta_{hombre} > 0$.

No importa si se escoge hombre o mujer como categoría de referencia, lo importante es saber cuál es el grupo de referencia para interpretar bien los parámetros:

β_0 → ordenada en el origen para el grupo de referencia.

β_i → diferencial lineal con respecto al grupo de referencia.

Para el modelo se han seleccionado las siguientes categorías de referencia:

<i>Regresora cualitativa</i>	<i>Categoría de referencia</i>
<i>Sexo</i>	<i>Mujer</i>
<i>Grupo de edad</i>	<i>Joven (de 16 a 29 años)</i>
<i>Nivel de estudios</i>	<i>Primarios o sin estudios</i>
<i>Tipo de contrato</i>	<i>Duración determinada</i>
<i>CNO-11</i>	<i>9 (Ocupaciones elementales)</i>
<i>CNAE-09</i>	<i>S (Otros servicios)</i>

Las categorías de referencia no figurarán en la ecuación planteada, pero estarán presentes en la interpretación estadística del modelo.

Con todos estos razonamientos el modelo que se plantea es el siguiente:

$$\begin{aligned}
 \text{Log}(\text{Salario/hora}) = & \beta_0 + \beta_{DIS} \bullet DIS + \beta_{Hombre} \bullet Hombre \\
 & + \beta_{Edadmedia} \bullet Edadmedia + \beta_{Edadalta} \bullet Edadalta \\
 & + \beta_{Estudiosmedios} \bullet Estudiosmedios + \beta_{Estudiossup} \bullet Estudiossup \\
 & + \beta_{Indefinido} \bullet Indefinido \\
 & + 3 \bullet \beta_{Antigüedad} \bullet \text{Log}(\text{Antigüedad}) \\
 & + \beta_{CNO-1} \bullet CNO-1 + \beta_{CNO-2} \bullet CNO-2 + \beta_{CNO-3} \bullet CNO-3 + \beta_{CNO-4} \bullet CNO-4 + \\
 & + \beta_{CNO-5} \bullet CNO-5 + \beta_{CNO-6} \bullet CNO-6 + \beta_{CNO-7} \bullet CNO-7 + \beta_{CNO-8} \bullet CNO-8 \\
 & + \beta_{CNAE-C} \bullet CNAE-C + \beta_{CNAE-D} \bullet CNAE-D + \beta_{CNAE-E} \bullet CNAE-E + \beta_{CNAE-F} \bullet CNAE-F \\
 & + \beta_{CNAE-G} \bullet CNAE-G + \beta_{CNAE-H} \bullet CNAE-H + \beta_{CNAE-I} \bullet CNAE-I + \beta_{CNAE-J} \bullet CNAE-J \\
 & + \beta_{CNAE-K} \bullet CNAE-K + \beta_{CNAE-L} \bullet CNAE-L + \beta_{CNAE-M} \bullet CNAE-M + \beta_{CNAE-N} \bullet CNAE-N \\
 & + \beta_{CNAE-O} \bullet CNAE-O + \beta_{CNAE-P} \bullet CNAE-P + \beta_{CNAE-Q} \bullet CNAE-Q + \beta_{CNAE-R} \bullet CNAE-R \\
 & + \varepsilon
 \end{aligned}$$

Una vez elegida esta transformación, los coeficientes estimados del modelo con transformación cúbica son los siguientes:

Modelización del salario/hora para trabajadores a tiempo completo que desarrollan su actividad en ámbitos laborales comparables para personas con y sin discapacidad			
VARIABLE	Coefficiente estimado (β_i)		
	Población Total	Sin discapacidad	Con discapacidad
Constante	1,68	1,71	1,65
Discapacidad	-0,003530	.	0,00
Mujer	Valor de ref.	Valor de ref.	Valor de ref.
Hombre	0,17	0,18	0,11
De 16 a 29 años	Valor de ref.	Valor de ref.	Valor de ref.
De 30 a 44 años	0,10	0,10	0,04
De 45 a 64 años	0,25	0,17	0,16
Analfabetos y estudios primarios	Valor de ref.	Valor de ref.	Valor de ref.
Estudios secundarios	0,09	0,09	0,13
Estudios superiores, incluyendo Doctorado	0,23	0,23	0,29
Logaritmo de la antigüedad al cubo	0,03	0,03	0,04
1.Directores y gerentes	0,84	0,81	0,90
2.Técnicos y profesionales cient. e intelectuales	0,64	0,63	0,73
3.Técnicos; profesionales de apoyo	0,32	0,29	0,41
4. Contables, administrativos, oficina	0,13	0,11	0,20
5.Trabajadores servicios restauración, personales, protección y vendedores	0,08	0,06	0,14
6.Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,01	0,08	-0,04
7.Artesanos y trabajadores cualificados ind. manufactureras y construcción	0,12	0,11	0,17
8.Operadores de instalaciones, maquinaria, montadores	0,13	0,13	0,10
9.Ocupaciones elementales	Valor de ref.	Valor de ref.	Valor de ref.
Contrato indefinido	-0,02	-0,01	-0,08
Contrato determinada	Valor de ref.	Valor de ref.	Valor de ref.
B.Industrias Extractivas	0,34	0,31	0,41
C.Industria Manufacturera	0,24	0,22	0,25
D.Energía Eléct. Gas, Vapor, Aire Ac.	0,78	0,79	0,69
E.Suministro Agua, Act. saneamiento, Gestión residuos y Descontaminación	0,37	0,35	0,37
F.Construcción	0,28	0,25	0,34
G.Comercio; Reparación vehículos de motor y motocicletas	0,18	0,17	0,25
H.Transporte y Almacenamiento	0,25	0,23	0,25
I.Hostelerías	0,20	0,18	0,23
J.Información y Comunicaciones	0,15	0,14	0,15
K.Actividades financieras y de seguros	0,56	0,55	0,56
L.Actividades inmobiliarias	0,18	0,10	0,31
M.Act. profesionales, científicas, y técnicas	0,10	0,08	0,16
N.Act. administrativas y servicios auxiliares	0,21	0,19	0,18
O.Admon. Pública y Defensa; Seg. Social	0,32	0,30	0,37
P.Educación	0,13	0,12	0,28
Q.Act. sanitarias y de Servicios sociales	0,34	0,35	0,21
R.Act. artísticas, recreativas, entreten.	0,10	0,07	0,19
S.Otros servicios	Valor de ref.	Valor de ref.	Valor de ref.
R² (bondad del ajuste)	0,6101	0,610	0,5586

La bondad de ajuste del modelo se evalúa a través del coeficiente estadístico R^2 , que recoge la variabilidad explicada por el modelo. En este caso el R^2 resulta 0,6101, es decir, el 61% de variación de los resultados puede explicarse por el modelo.

2.3.1.5. Interpretación estadística

El modelo previo se ha obtenido para la submuestra homogénea de personas a tiempo completo que se caracteriza por quedar prácticamente al margen del ámbito industrial y por tener muy poca representación de directores y gerentes.

Con estas restricciones, la ecuación obtenida para explicar el salario permite obtener las siguientes conclusiones:

De manera generalizada, para los trabajadores a tiempo completo que desarrollan su actividad en ámbitos laborales comparables para personas con y sin discapacidad:

- Se observa que el coeficiente asociado al hecho de tener discapacidad resulta negativo. Se puede interpretar que la discapacidad (β_{DIS}) influye negativamente en el salario. Pero realmente lo que implica es un salario inicial de partida inferior por el hecho de estar en situación de discapacidad y son el resto de variables regresoras, y no la discapacidad, quienes explican el comportamiento salarial del trabajador, pues el patrón que siguen los salarios, según cada una de las características tenidas en cuenta, es prácticamente idéntico para ambos colectivos, con la diferencia de que el nivel salarial medio se mantiene más bajo para las personas con discapacidad.

En media, el salario para personas con discapacidad es inferior al del resto de la población en torno a un 10%, pero salvada esta brecha, las estructuras según cada característica suelen mantenerse para ambos colectivos, aunque con determinados matices que se remarcan a continuación.

- Tanto para las personas con discapacidad como para el resto, el hecho de ser hombre, tener mayor edad y estudios superiores implica mayores salarios.
- En idénticas condiciones laborales y con las mismas características personales (mismo nivel de estudios, grupo de edad, antigüedad, actividad, contrato y ocupación), la diferencia salarial porcentual entre hombres y mujeres es superior en el caso de las personas sin discapacidad.
- En idénticas condiciones laborales y con las mismas características personales, la diferencia salarial porcentual entre personas con estudios superiores respecto del resto es superior en el caso de las personas con discapacidad.
- El efecto de la antigüedad resulta positivo en el salario, especialmente para las personas que tienen discapacidad, pues la antigüedad en su puesto de trabajo se refleja en un mayor aumento salarial que para el resto. Mientras que para el total de la población, cada 1% de aumento de la antigüedad (en años exactos) supone un 0,9% ($3 \times 0,03$) de aumento del salario/hora, para el colectivo con discapacidad supone hasta un 1,2% ($3 \times 0,04$) de aumento en su salario/hora.
- Bajo las mismas condiciones, las personas con discapacidad con contrato indefinido cobran un 8% menos que las que tienen contrato determinado. Para los trabajadores sin discapacidad apenas se aprecian diferencias entre ambos tipos de contrato.
- Las mayores diferencias salariales se deben a los diferentes ámbitos de actividad y a las diferentes categorías de ocupación de los distintos puestos de trabajo.

- Las ocupaciones técnicas y directivas perciben un salario un 64% y 84% superior, respectivamente, al de ocupaciones elementales, suponiendo fijas el resto de variables.

En el caso de las personas con discapacidad las diferencias salariales entre estas categorías ocupacionales son mayores que para el resto.

- Los trabajadores que desempeñan su actividad en secciones energéticas y financieras perciben un salario/hora un 78% y un 55% superior, respectivamente, al percibido en la actividad "otros servicios"¹, suponiendo fijas el resto de variables.

En el caso de las personas sin discapacidad las diferencias salariales en la industria energética resultan mayores que para personas con discapacidad.

En las secciones financieras no existen diferencias entre ambos colectivos.

2.3.2. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO SALARIAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS SUPERIORES O GRUPO DE OCUPACIÓN MEDIO

De los datos de SPD se desprende que la formación y la ocupación son las variables más influyentes en el nivel salarial de las personas con discapacidad, llegando incluso a superar al salario de las personas sin discapacidad en las categorías correspondientes a nivel de estudios superiores y grupo de ocupación medio.

Salario anual bruto por trabajador según nivel de estudios y grupo de ocupación (año 2010)

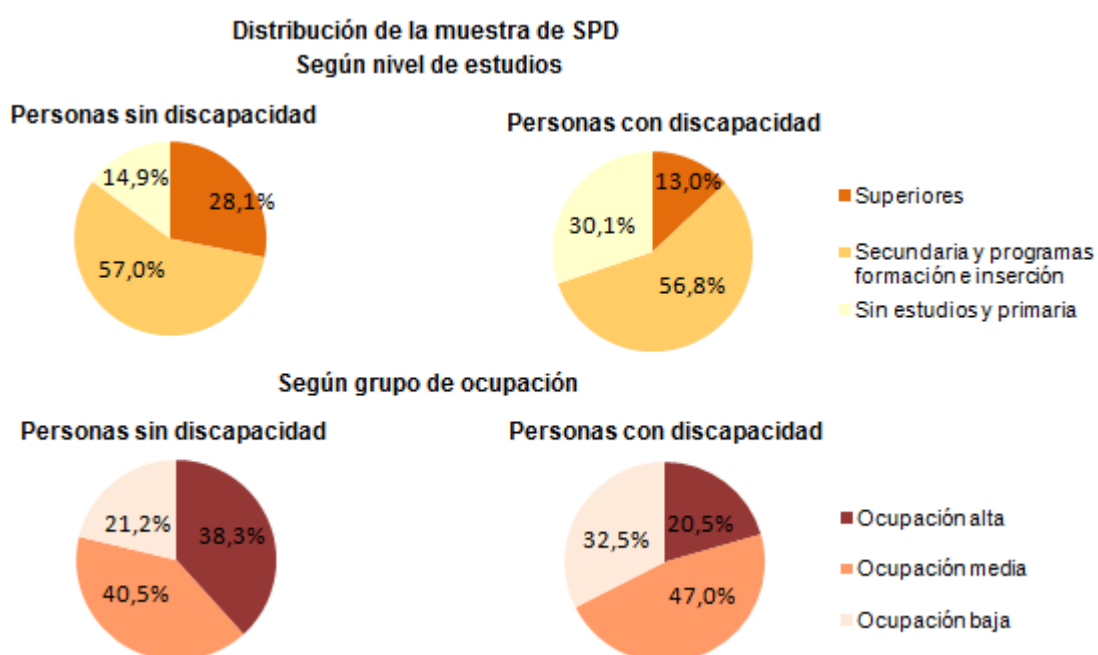
	Sin discapacidad	Con discapacidad	Diferencias (%)
Total	22.842,6	20.553,3	-10,0
Nivel de estudios			
Sin estudios y primaria	16.780,8	17.190,3	2,4
Secundaria, programas formación e inserción laboral	20.115,9	18.527,5	-7,9
Superiores	33.049,2	34.403,1	4,1
Grupos de ocupación			
Alta	32.472,0	32.540,4	0,2
Media	18.605,4	19.119,0	2,8
Baja	16.588,8	14.364,9	-13,4

Pero esto ocurre en términos medios y no implica que todas las personas con discapacidad con estudios superiores o grupo de ocupación media cobren más que las personas sin discapacidad del mismo nivel o grupo.

La "composición de la población" es un factor añadido que marca el comportamiento medio. Este efecto composición es el responsable de que aunque exista más de una

¹ Esta sección comprende las actividades de las organizaciones asociativas, la reparación de ordenadores y artículos de uso personal y doméstico y diversas actividades de servicios personales no contempladas en otros apartados de la clasificación CNAE09.

categoría en el nivel de estudios u ocupación en las que las personas con discapacidad cobren más que las que el resto, en media, el salario de las primeras sea inferior. La justificación reside en que, en comparación con las personas sin discapacidad hay menos personas con discapacidad que tienen niveles de estudios superiores y más con estudios de primaria o sin estudios, al tiempo que hay más personas con discapacidad en puestos de ocupaciones bajas (operadores y trabajadores no cualificados) y menos en puestos de ocupaciones altas que entre el resto de trabajadores.



Es importante resaltar el hecho de que el salario no está determinado sólo por el nivel de estudios y la ocupación, sino por la conjunción de estas variables junto con la rama de actividad, el sexo, edad y antigüedad y características asociadas al puesto. Así, para dos personas con un determinado nivel de estudios, la interacción del resto de variables puede dar origen a dos puestos de trabajo de distinta naturaleza y, consecuentemente, a dos salarios dispares. Sería, por ejemplo, el caso correspondiente a la comparación entre el salario de un hombre, con estudios superiores, directivo de una empresa del sector energético a tiempo completo y con 15 años de antigüedad frente al salario de una mujer que también posea estudios superiores y que trabaje como profesora de secundaria a tiempo parcial con 3 meses de antigüedad. A pesar de tener ambos casos el mismo nivel de estudios, el salario del primero superaría con creces el salario de la segunda.

Con objeto de indagar más sobre el efecto que tienen las variables ocupación y nivel de estudios en el salario de las personas con discapacidad en comparación a las personas sin discapacidad, se analizan con detenimiento ambos casos.

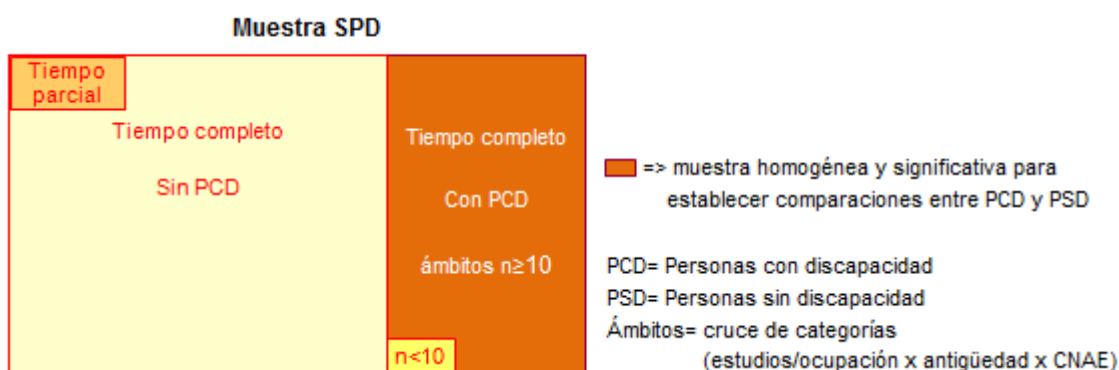
Para ello se estudia la estructuración de la muestra de SPD relativa a personas con nivel de estudios superiores y puestos de ocupación media, comenzando por un proceso de homogeneización a fin de comparar los colectivos con y sin discapacidad en condiciones equiparables.

2.3.2.1. Homogeneización de la muestra

Se equilibra la muestra de modo que permita comparar poblaciones y variables objeto de estudio. Se aplica el procedimiento de homogeneización de manera independiente para los casos de personas con nivel de ocupación medio y para la de personas con nivel de estudios superiores.

A través de este procedimiento de homogeneización:

1. Se restringe el ámbito de estudio a la categoría de contrato a tiempo completo, pues los trabajadores a tiempo parcial constituyen un grupo heterogéneo, con comportamientos dispares y poca muestra.
2. Se restringe la muestra al ámbito laboral en el que hay alguna persona con discapacidad, para que ambos colectivos (con y sin discapacidad) sean comparables. Solo se analiza la submuestra de aquellos cruces de ocupación/nivel de estudios, rama de actividad, antigüedad en los que haya muestra de personas con discapacidad, cribando así registros de personas sin discapacidad en cruces en los que no hay comparación posible.
3. Para aumentar la fiabilidad de los resultados obtenidos se eliminan las unidades que aparecen en cruces donde no se supera un mínimo tamaño muestral (establecido en 10 unidades por cruce) y se eliminan casos atípicos.



Muestra SPD-2010: unidades (n)

	Estudios superiores			Ocupación media		
	Total	PSD ⁽¹⁾	PCD ⁽²⁾	Total	PSD	PCD
Muestra total	60.101	59.360	741	88.189	85.511	2.678
1. Sin tiempo parcial	53.290	52.671	619	71.270	68.989	2.281
2. Sin tiempo parcial ni ámbitos sin PCD	9.366	8.751	619	19.903	17.622	2.281
3. Sin tiempo parcial ni ámbitos sin PCD ni n < 10 unidades ni atípicos	9.334	8.744	590	19.869	17.607	2.262

(1) PSD: personas sin discapacidad
 (2) PCD: personas con discapacidad

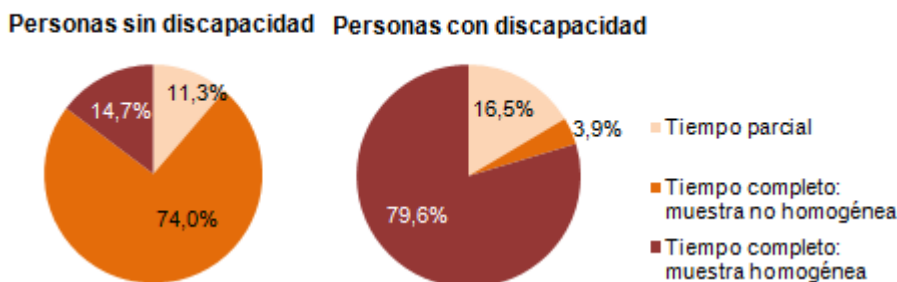
↓
Muestra homogénea

Tras este proceso de estructuración muestral se analizan de manera independiente los casos de personas con estudios superiores y los salarios de personas que pertenecen al grupo de ocupación medio.

2.3.2.1. Análisis del salario de las personas con discapacidad y estudios superiores

De los resultados de SPD se desprende que las personas con discapacidad que tienen estudios superiores percibieron en términos medios un salario anual superior en un 4,1% al de los titulados universitarios sin discapacidad.

Muestra SPD de asalariados con nivel de estudios superiores



En la muestra de SPD relativa a las personas con discapacidad y estudios superiores, el 79,6% de los que tienen discapacidad y el 14,7% de los que no la tienen presentan condiciones laborales homogéneas. Se separa esta submuestra homogénea de personas con estudios superiores para comparar los salarios entre colectivos con y sin discapacidad en términos equitativos.

Por tanto, la clave del comportamiento salarial reside en la comparación de los salarios para los dos perfiles profesionales detectados. Para cada una de las submuestras se obtiene pues el estimador del salario medio:

Salario anual bruto de las personas con estudios superiores según la composición de la muestra SPD-2010

	PSD ⁽¹⁾	PCD ⁽²⁾
Muestra original	33.049,2	34.403,1
Muestra tiempo parcial	14.212,4	14.463,9
Muestra tiempo completo (TC)	36.496,6	38.012,4
Ámbitos sin PCD (TC)	35.700,4	
Ámbitos con PCD (TC)	39.459,2	38.012,4
n <10 unidades	17.398,3	32.891,5
n ≥10 unidades	39.463,8	38.187,1

(1) PSD: personas sin discapacidad
(2) PCD: personas con discapacidad

Muestra no homogénea; perfil 2 (indicated by a red arrow pointing to the 'Ámbitos con PCD (TC)' row)

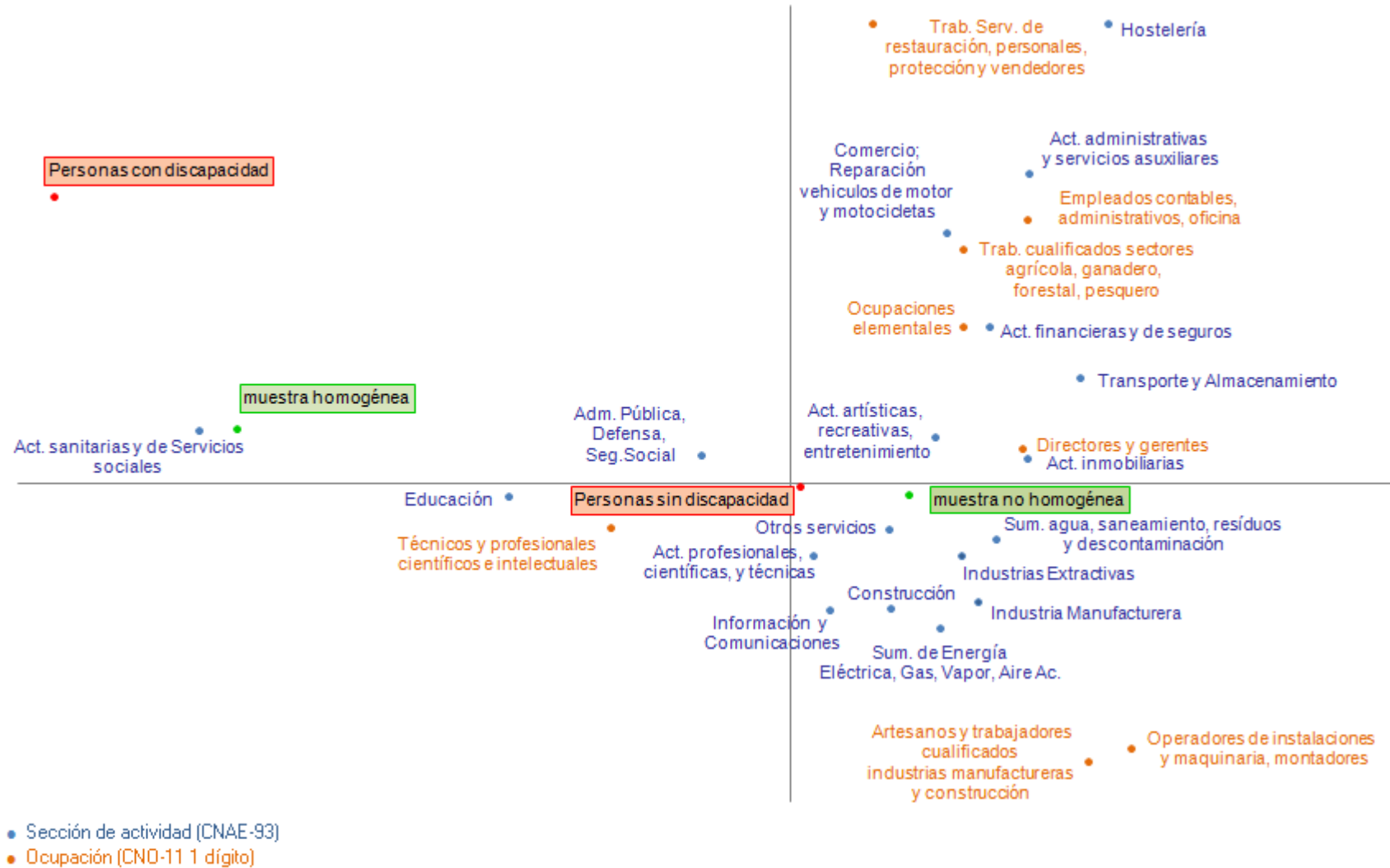
Muestra homogénea; perfil 1 (indicated by a blue arrow pointing to the 'n ≥10 unidades' row)

Se obtiene que para el subgrupo de muestra homogénea de personas con estudios superiores el salario medio correspondiente al colectivo de personas con discapacidad es inferior al del colectivo de personas sin discapacidad.

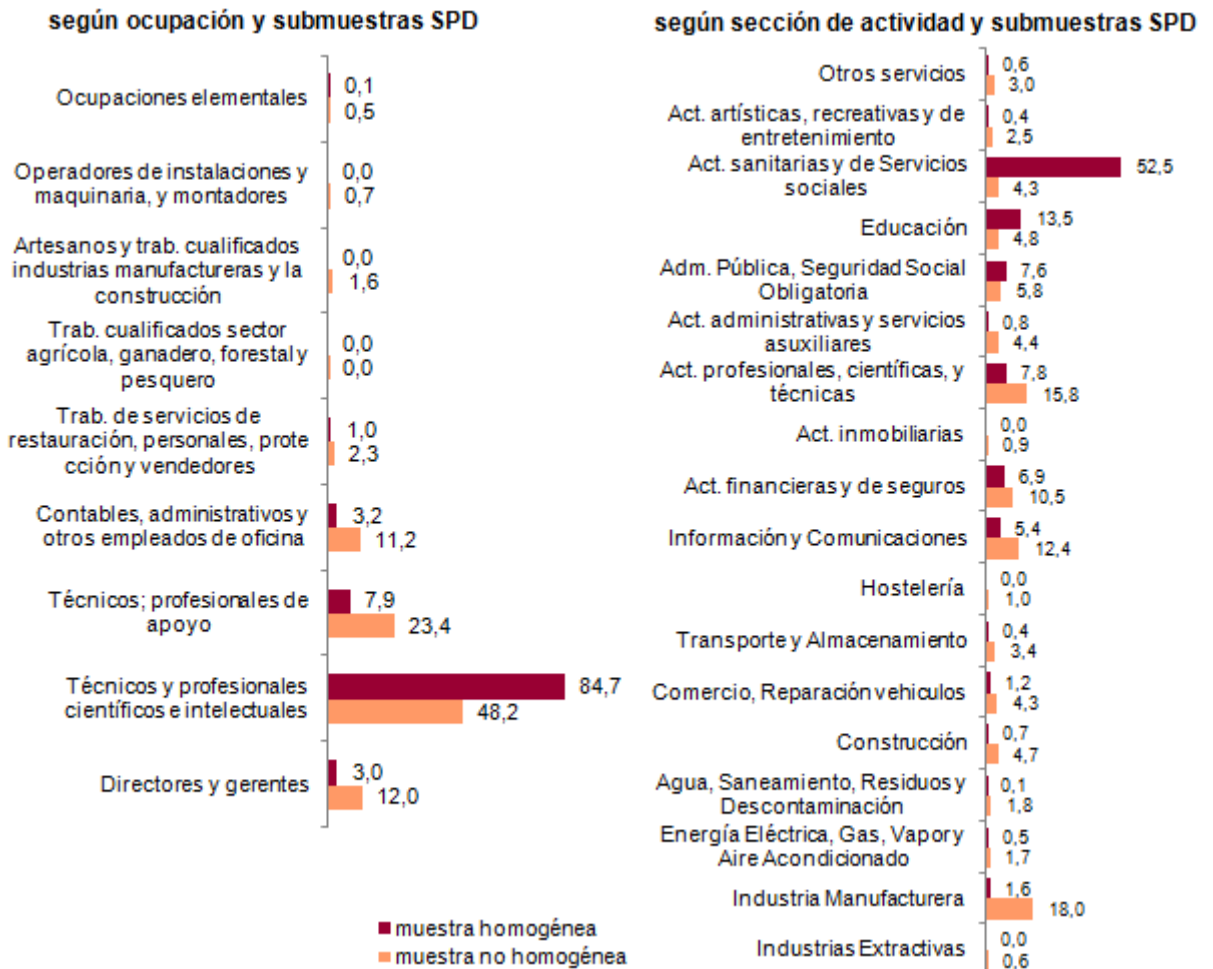
Además se observa que el salario medio en las submuestras homogéneas es superior respecto al salario medio de la submuestras no homogéneas. Para verificar este hecho se realiza un análisis detallado de la composición de estas submuestras.

En primer lugar se elimina la submuestra de personas con contrato a tiempo parcial. Seguidamente se analiza la composición de la muestra de asalariados a tiempo completo a través del estudio de la distribución de frecuencias y de un análisis de correspondencias múltiples diferenciado para las submuestras homogénea y no homogénea.

Análisis de Correspondencias múltiples de la muestra de personas a tiempo completo con NIVEL DE ESTUDIOS SUPERIORES de SPD



Proporción de asalariados a tiempo completo con estudios superiores



De esta investigación se desprende que en la muestra de asalariados a tiempo completo con estudios superiores pueden determinarse dos perfiles laborales diferenciados:

- Estudios superiores perfil 1:

Un primer grupo en el que se permite la comparabilidad entre personas con y sin discapacidad (muestra homogénea) con estudios superiores que se caracteriza por tener un perfil profesional medio-alto compuesto fundamentalmente por técnicos y profesionales científicos e intelectuales, y que predominantemente desarrollan su actividad en sanidad, servicios sociales y educación, quedando representadas parcialmente otras ramas de actividad del sector servicios y sin apenas representatividad en hostelería, industria ni en construcción.

- Estudios superiores perfil 2:

Un segundo grupo del que prácticamente quedan excluidas las personas en situación de discapacidad, caracterizado por una alta presencia de técnicos, profesionales de apoyo, de directores y gerentes, distribuidos por diversas ramas de actividad tanto del sector servicios, como de la industria y de la construcción.

Aunque en términos medios se obtiene que para el caso de personas con estudios superiores las que tienen discapacidad perciben un salario superior, atendiendo a los perfiles definidos y a la composición poblacional observada se tiene que:

- Un 74% del colectivo sin discapacidad y estudios superiores pertenece al perfil 2 y la media salarial de las personas con este perfil resulta inferior a la media general.
- Un 79,6% del colectivo con discapacidad y estudios superiores pertenece al perfil 1 y la media salarial de las personas con este perfil resulta superior a la media general.
- Al haber mayoría de personas sin discapacidad en el perfil 2, el salario medio de las personas sin discapacidad y estudios superiores resulta inferior a la media.
- Al quedar prácticamente delimitadas en el perfil 1 las personas con discapacidad y estudios superiores, el salario medio de las mismas resulta superior a la media.
- Sin embargo, dentro del perfil 1, si se comparan los salarios de las personas con discapacidad y estudios superiores con sus homólogos sin discapacidad se obtiene que las personas con discapacidad perciben un salario inferior.

Por todo ello y en conclusión puede decirse que:

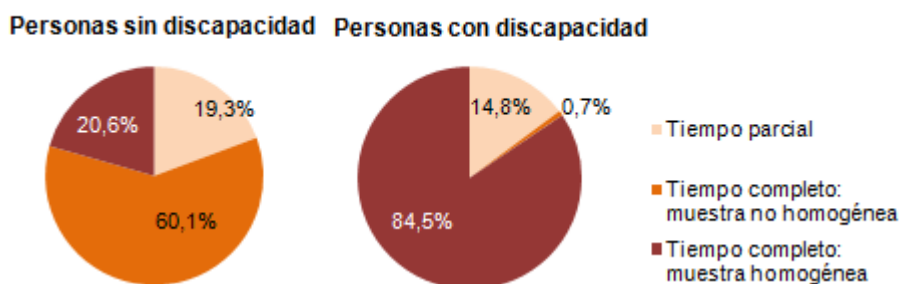
Para las personas con estudios superiores, el salario medio de las que tienen discapacidad supera al de las que no la tienen pero este hecho está influenciado por la heterogeneidad en la composición de las muestra (diferentes ocupaciones en diferentes ramas y sectores de actividad entre los grupos con y sin discapacidad).

Pero si el análisis se restringe al subgrupo de personas que presenta condiciones laborales homogéneas para comparar ambos colectivos, el salario medio de las personas con discapacidad es inferior al de las personas con discapacidad. No obstante, el hecho de tener estudios superiores reduce considerablemente las diferencias salariales hasta el 3,3% frente al 10% en el caso general.

2.3.2.2. Análisis del salario de las personas con discapacidad y grupo de ocupación media

En puestos de ocupación medios (empleados, artesanos y trabajadores cualificados) las personas con discapacidad superan el salario promedio de la población sin discapacidad en un 2,8%.

Muestra SPD de asalariados con grupo de ocupación media



En la muestra de SPD relativa a las personas con discapacidad y grupo de ocupación media, el 84,5% de los que tienen discapacidad y el 20,6% de los que no la tienen presentan condiciones laborales homogéneas. Se utiliza esta submuestra homogénea de personas con grupo de ocupación media para comparar los salarios entre colectivos con y sin discapacidad en términos equitativos.

De nuevo la clave del comportamiento salarial reside en la comparación de los salarios para los dos perfiles profesionales detectados. Para cada una de las submuestras se obtiene pues el estimador del salario medio:

Salario anual bruto de las personas con grupo de ocupación media según la composición de la muestra SPD-2010

	PSD ⁽¹⁾	PCD ⁽²⁾	
Muestra original	18.605,5	19.119,0	
Muestra tiempo parcial	9.672,7	9.059,1	
Muestra tiempo completo (TC)	21.125,5	20.956,7	
Ámbitos sin PCD (TC)	22.046,2		Muestra no homogénea; perfil 2
Ámbitos con PCD (TC)	19.023,9	20.956,7	
n <10 unidades	14.949,8	19.033,11	
n ≥10 unidades	19.025,2	20.969,6	Muestra homogénea; perfil 1

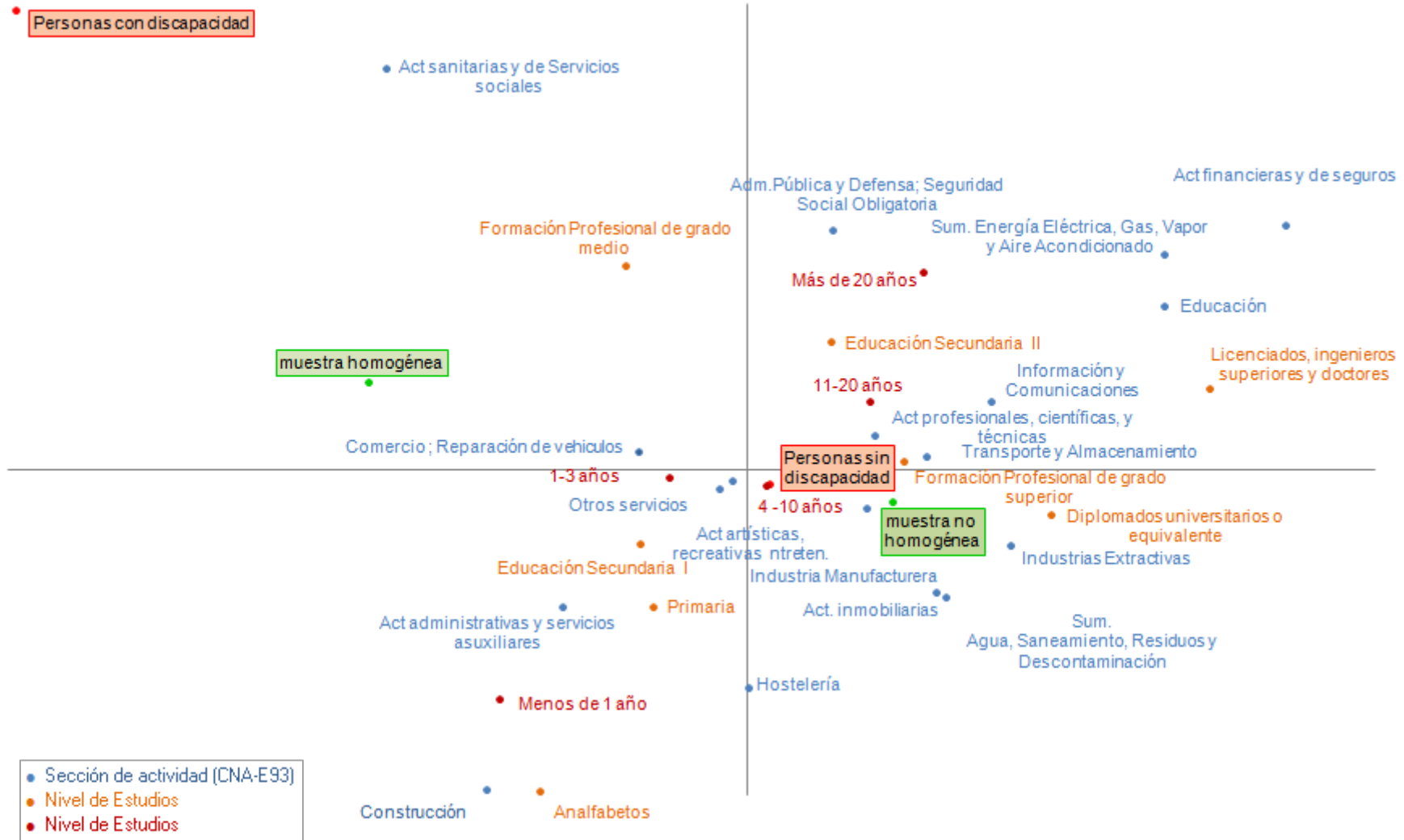
(1) PSD: personas sin discapacidad
(2) PCD: personas con discapacidad

En este caso, al restringir la comparación a la submuestra homogénea que permite comparar ambos colectivos en condiciones equitativas, el salario de las personas con discapacidad que tienen un puesto de trabajo encuadrado en una ocupación media es superior al de las personas sin discapacidad.

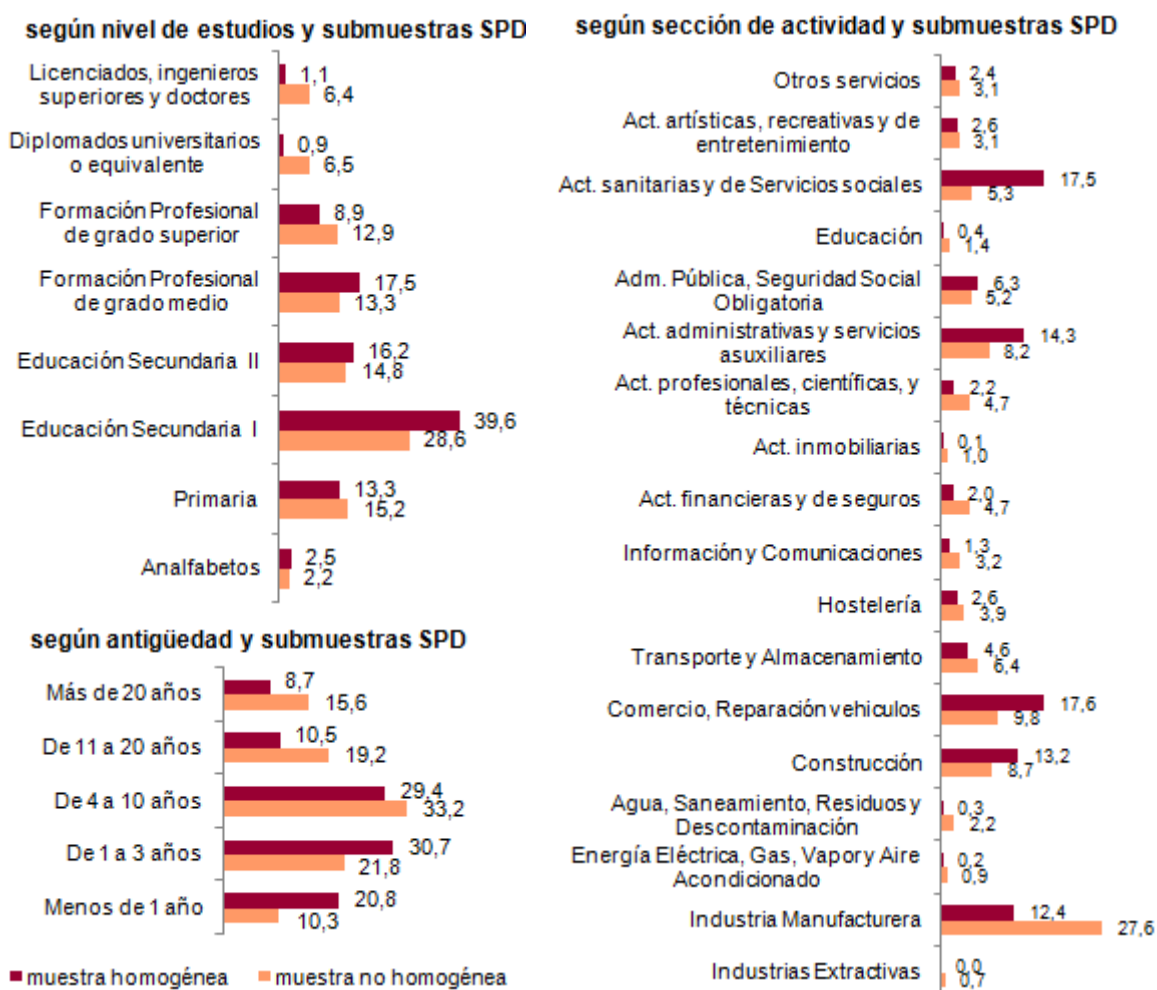
No obstante, faltaría por especificar el perfil laboral de la muestra homogénea que es para el que puede afirmarse que las personas con discapacidad cobran más que el resto.

Para ello, se elimina la submuestra de personas con contrato a tiempo parcial por ser esta muy heterogénea y se analiza la composición de la muestra de asalariados a tiempo completo a través del estudio de la distribución de frecuencias y de un análisis de correspondencias múltiples diferenciado para las submuestras homogénea y no homogénea.

Análisis de Correspondencias múltiples de la muestra de personas a tiempo completo con GRUPO DE OCUPACIÓN MEDIA de SPD



Proporción de asalariados a tiempo completo con ocupación media



Se deduce que en la muestra de asalariados con ocupación media pueden determinarse dos perfiles laborales diferenciados:

- Ocupación media perfil 1:

Un primer grupo en el que se permite la comparabilidad entre personas con y sin discapacidad con grupo de ocupación media (empleados, artesanos y trabajadores cualificados) que desarrollan su actividad sobre todo en las secciones de sanidad, servicios sociales comercio, actividades administrativas y servicios auxiliares y en construcción, fundamentalmente con un nivel de estudios medio y bajo y con poca antigüedad en la empresa.

- Ocupación media perfil 2:

Un segundo grupo del que prácticamente quedan excluidas las personas en situación de discapacidad, constituido sobre todo por personas con nivel de estudios medios y superiores, con antigüedad suficiente en la empresa y que desarrollan su actividad en diversas ramas de servicios construcción y, sobre todo, con mayor presencia en las secciones industriales que el grupo previo.

De todo ello se concluye que:

Para las personas que trabajan en puestos de ocupación media (empleados, artesanos y trabajadores cualificados) en los que están representadas las personas con discapacidad, el salario medio de estas supera al de las que no tienen discapacidad.

Lo que sí puede afirmarse es que de manera general, entre las personas con ocupación media que desarrollan su actividad en las secciones de sanidad, servicios sociales comercio, actividades administrativas y servicios auxiliares y en construcción, con un nivel de estudios medio-bajo y con una antigüedad en la empresa de 3 años a lo sumo, los asalariados con discapacidad cobran más que los que no tienen discapacidad.

3. Anexos

Anexo I

Metodología

Nota metodológica

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

Se ha elaborado a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2010 (EES) del INE y de la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD) del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). Su creación ha sido posible gracias a la iniciativa de estos dos organismos y de la Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad, del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y de la Fundación ONCE. Ha sido financiada parcialmente por este último organismo en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 y del Programa Por Talento, cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Junto con la estadística El Empleo de las personas con discapacidad (EPD), también elaborada por el INE, se constituye como un sistema de información continua e integrada sobre discapacidad y mercado laboral.

Esta operación incorpora además datos facilitados por la Tesorería General de la Seguridad Social sobre medidas de fomento del empleo.

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

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

Anexo II

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

Encuesta de Estructura Salarial

La Encuesta de Estructura Salarial (EES) es una operación estadística de periodicidad cuatrienal (a partir de 2002), realizada en el marco de la Unión Europea con criterios comunes de metodología y contenidos (Reglamento CE N° 530/1999 del Consejo, de 9 de marzo de 1999), con el fin de obtener unos resultados comparables sobre la estructura y distribución de los salarios entre sus Estados Miembros.

Esta encuesta se ha realizado para los años de referencia 1995, 2002, 2006 y 2010.

Permite 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.

Además, se pone en relación el nivel salarial con algunas otras variables que afectan colectivamente a los trabajadores de un establecimiento o una empresa: el mercado al que destina la empresa su producción, la existencia o no de convenio colectivo y el ámbito de éste, en su caso, o si la propiedad es pública o privada.

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

Objetivos

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

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

Unidades de la Encuesta

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

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

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

La muestra es de 27.000 cuentas de cotización, dentro de las cuales se solicita la información de 232.000 trabajadores.

Ámbito geográfico

El ámbito geográfico lo constituye todo el territorio nacional.

Ámbito poblacional

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

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

Período de referencia

En la encuesta se distinguen dos períodos de referencia. La mayor parte de las preguntas se refieren al mes de octubre del año de referencia. Este mes tiene la ventaja de considerarse “normal” en todos los países de la UE, en el sentido de que está poco afectado por variaciones estacionales o por pagos de vencimiento superior al mes, como las pagas de Navidad. Otros datos se refieren al año en su conjunto. De esta forma se obtienen las ganancias mensuales y anuales.

Definiciones principales

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

Una especificación más detallada de los conceptos salariales de la encuesta figura en el anexo II de este documento.

Clasificaciones

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

Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad

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

Contiene los datos de todas las personas residentes en España que han solicitado la valoración del grado de discapacidad, considerándose como persona con discapacidad todas aquellas reconocidas con un grado de discapacidad igual o superior al 33% (requisito para acceder a determinadas prestaciones, beneficios fiscales, bonificaciones en las cotizaciones sociales, tarjetas de estacionamiento y otros)¹.

La información recogida en la Base es resultado de las valoraciones efectuadas por los Centros Base de las Direcciones Territoriales del IMSERSO en Ceuta y Melilla y por los órganos competentes de la valoración en las Comunidades Autónomas, de acuerdo con el procedimiento establecido en el Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre (modificado por el RD 1856/2009, de 4 de diciembre).

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

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

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

¹ Exención de impuestos en la adquisición de un vehículo, ayudas para la compra de una vivienda, subsidio de movilidad para gastos de transporte, asistencia sanitaria y farmacéutica, etc.

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

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

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

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

Estructura del fichero: Contenido de la Base de Datos

Las principales variables que recoge la BEPD son:

Variable	Observaciones
Identificador numérico	La población extranjera se identifica con el NIE, nº de pasaporte o tarjeta de residencia. Las letras D o R que preceden al DNI indican la existencia de un "representante legal". Cuando la persona que actúa como representante tiene uno o dos representados valorados y sin DNI, se añade un 1 o un 2.
Sexo	"H/M"(hombre/mujer)
Nombre	(disponible desde 2011 para BEPD2009, 2010...)
Apellidos	(disponible desde 2011 para BEPD2009, 2010...)
Domicilio	(disponible desde 2011 para BEPD2009, 2010...)
Localidad	(disponible desde 2011 para BEPD2009, 2010...)
Fecha de nacimiento	"DDMMAAAA"
Fecha de valoración	"DDMMAAAA"
Deficiencia	Según Tabla de Deficiencias
Grado de discapacidad	Mayor o igual que 33% y menor o igual que 100%

Actualización de la Base de Datos

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

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

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

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

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

La Base se actualiza anualmente.

Clasificación de la discapacidad

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

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

1. Código Deficiencia:

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

a) Física y otras:

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

b) Intelectual

c) Mental

d) Sensorial:

- Sistema visual

-Sistema auditivo

2. Código Diagnóstico:

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

3. Código Etiología:

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

Anexo III

Variables de análisis y sus categorías

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

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

VARIABLE	CATEGORÍAS
Trabajadores	Total Personas sin discapacidad Personas con discapacidad
Sexo	Ambos sexos Hombres Mujeres
Grupos De Edad	Todas las edades De 16 a 29 años De 30 a 44 años 45 y más años
Grupos de Ocupación	Todas las ocupaciones Baja Media Alta
Tipo de Jornada:	Total Tiempo completo Tiempo parcial
Tipo de Contrato:	Total Duración indefinida Duración determinada
Nivel de Estudios:	Total Sin estudios y primaria Secundaria y programas de formación e inserción laboral Superiores, incluyendo doctorado
Antigüedad:	Total Menos de 1 año De 1 a 3 años De 4 a 10 años De 11 a 20 años Más de 20 años
Tamaño de la Unidad:	Total De 1 a 49 trabajadores De 50 a 199 trabajadores 200 y más trabajadores
Control de la empresa	Total Control de la empresa público Control de la empresa privado

VARIABLE	CATEGORÍAS
Grupos de Comunidades Autónomas	Total nacional Noroeste Noreste Comunidad de Madrid Centro Este Sur Canarias
Sector de Actividad	Todos los sectores de actividad Industria y construcción Servicios
Tipo de Discapacidad	Total Física y otras Intelectual Mental Sensorial
Grado de Discapacidad	Total De 33% a 44% De 45% a 64% De 65% a 74% 75% y más
Bonificaciones o Reducciones por Discapacidad	Total Asalariados sin bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización Asalariados con bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización
Contrato Específico de Discapacidad	Total Contrato específico de discapacidad Otros contratos

Anexo IV

Plan de Tabulación

Tablas de resultados SPD

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

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

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

Hay que señalar que, debido a la naturaleza de la operación –una de cuyas fuentes es una encuesta a empresas- y al discreto tamaño muestral, no se prevé facilitar microdatos, ya que su difusión comprometería el secreto estadístico.

- **Índice de tablas general:**

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

- **Índice de tablas desglosado:**

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

2 GANANCIA MENSUAL: para los trabajadores asalariados según tengan o no discapacidad

- 2.1 Sexo y grupos de edad
- 2.2 Sexo y tipo de jornada
- 2.3 Sexo y tipo de contrato
- 2.4 Sexo y grupos de ocupación
- 2.5 Sexo y nivel de estudios
- 2.6 Sexo y antigüedad
- 2.7 Sexo y tamaño de la unidad
- 2.8 Sexo y control de la empresa (público o privado)
- 2.9 Sexo y sector de actividad
- 2.10 Agrupaciones de comunidades autónomas (NUTS1)
- 2.11 Sexo y tipo de discapacidad
- 2.12 Sexo y grado de discapacidad
- 2.13 Sexo y bonificaciones o reducciones por discapacidad
- 2.14 Sexo y contrato específico de discapacidad

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

- 3.1 Sexo
- 3.2 Grupos de edad
- 3.3 Tipo de jornada
- 3.4 Tipo de contrato
- 3.5 Grupos de ocupación
- 3.6 Nivel de estudios
- 3.7 Antigüedad
- 3.8 Tipo de discapacidad
- 3.9 Grado de discapacidad

4 PORCENTAJES POBLACIONALES: por tramos salariales según distribución salarial general

- 4.1 Porcentaje poblacional de personas con salario inferior a los percentiles por sexo
- 4.2 Porcentaje poblacional de personas con salario inferior a los percentiles por grupos de edad
- 4.3 Porcentaje poblacional de personas con salario inferior a los percentiles por tipo de jornada
- 4.4 Porcentaje poblacional de personas con salario inferior a los percentiles por tipo de contrato
- 4.5 Porcentaje poblacional de personas con salario inferior a los percentiles por grupos de ocupación
- 4.6 Porcentaje poblacional de personas con salario inferior a los percentiles por nivel de estudios
- 4.7 Porcentaje poblacional de personas con salario inferior a los percentiles por antigüedad
- 4.8 Porcentaje poblacional de personas con salario inferior a los percentiles por tipo de discapacidad
- 4.9 Porcentaje poblacional de personas con salario inferior a los percentiles por grado de discapacidad

5 DIFERENCIAS SALARIALES ANUALES: brecha salarial entre personas con y sin discapacidad

- 5.1 Sexo
- 5.2 Grupos de edad
- 5.3 Tipo de jornada
- 5.4 Tipo de contrato
- 5.5 Grupos de ocupación
- 5.6 Nivel de estudios
- 5.7 Antigüedad

6 DIFERENCIAS SALARIALES MENSUALES: brecha salarial entre personas con y sin discapacidad

- 6.1 Sexo
- 6.2 Grupos de edad
- 6.3 Tipo de jornada
- 6.4 Tipo de contrato
- 6.5 Grupos de ocupación
- 6.6 Nivel de estudios
- 6.7 Antigüedad

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

- 7.1 Sexo
- 7.2 Grupos de edad
- 7.3 Tipo de jornada
- 7.4 Tipo de contrato
- 7.5 Grupos de ocupación
- 7.6 Sector de actividad
- 7.7 Agrupaciones de comunidades autónomas (NUTS1)
- 7.8 Tipo de discapacidad
- 7.9 Grado de discapacidad

Anexo V

Clasificaciones utilizadas

TIPO DE DISCAPACIDAD ASOCIADO A DEFICIENCIA

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

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

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

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

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

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

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

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

GRADO DE DISCAPACIDAD

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

- Menos del 33%
- 33% y más

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

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

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

- de 33% a 49%
- de 50% a 64%
- de 65% a 74%
- 75% y más

OCUPACIÓN

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

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

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

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

ACTIVIDAD ECONÓMICA

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

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

CNAE - 09: Clasificación Nacional de Actividades Económicas¹	
Código	Descripción
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
B	Industrias extractivas
C	Industria manufacturera
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
F	Construcción
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas
H	Transporte y almacenamiento
I	Hostelería
J	Información y comunicaciones
K	Actividades financieras y de seguros
L	Actividades inmobiliarias
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares
O	Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria
P	Educación
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
S	Otros servicios
T	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
U	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

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

EDUCACIÓN (nivel de estudios terminados)

Se consideran las siguientes categorías:

- Sin estudios y estudios primarios o inferiores
- Enseñanza secundaria, programas de formación e inserción laboral
- Estudios superiores y doctorado

Estructura del nivel de formación alcanzado (CNED-2000)	
Z	Analfabetos
80	Analfabetos
B	Educación Primaria
11	Estudios primarios incompletos
12	Estudios primarios completos
C	Enseñanzas para la formación e inserción laboral que NO precisan de una titulación académica de la primera etapa de secundaria para su realización (más de 300 horas)
21	Enseñanzas para la formación e inserción laboral que NO precisan de una titulación académica de la primera etapa de secundaria para su realización (más de 300 horas)
D	Primera Etapa de Educación Secundaria
22	Primera etapa de educación secundaria sin título de graduado escolar o equivalente
23	Primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente
E	Enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de primera etapa para su realización (más de 300 horas)
31	Enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de primera etapa para su realización (más de 300 horas)
F	Segunda Etapa de Educación Secundaria
32	Enseñanzas de bachillerato
33	Enseñanzas de grado medio de formación profesional específica, artes plásticas y diseño y deportivas
34	Enseñanzas de grado medio de música y danza
G	Enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de segunda etapa para su realización (más de 300 horas)
41	Enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de segunda etapa para su realización (más de 300 horas)
H	Enseñanzas de grado superior de formación profesional específica y equivalentes, artes plásticas y diseño y deportivas
51	Enseñanzas de grado superior de formación profesional específica y equivalentes, artes plásticas y diseño y deportivas
I	Otras enseñanzas de 2 y más años que precisan del título de bachiller
52	Títulos propios de las universidades y otras enseñanzas que precisan del título de bachiller (2 y más años)
53	Enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de formación profesional de grado superior para su realización (más de 300 horas)
J	Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo
54	Enseñanzas universitarias de primer ciclo y equivalentes o personas que han aprobado 3 cursos completos de una licenciatura o créditos equivalentes
55	Enseñanzas universitarias de primer y segundo ciclo, de sólo segundo ciclo y equivalentes
K	Estudios oficiales de especialización profesional
56	Estudios oficiales de especialización profesional
L	Enseñanza Universitaria de Tercer Ciclo
61	Enseñanza Universitaria de Tercer Ciclo

Anexo VI

Bibliografía y documentación

Bibliografía y documentación

1. Metodología de la Encuesta de Estructura Salarial (INE): www.ine.es
2. Metodología de la estadística El Empleo de las personas con discapacidad (INE) www.ine.es
3. Metodología de la Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía Personal y situaciones de Dependencia (INE): www.ine.es
4. Descripción de la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (IMSERSO)
5. Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 8 de marzo de 1984.
6. Ley 26/1990 de 20 de diciembre
7. RD 356/1991, de 15 de marzo
8. RD 357/1991 de 15 de marzo
9. RD. 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad
10. RD. 1169/2003, de 12 de septiembre
11. Ley 51/2003 de 2 de diciembre LIONDAU
12. Ley 39/2006, de 14 de diciembre
13. Real Decreto 504/2007, de 20 de abril
14. Métodos Avanzados de estadística aplicada, Alfonso García Pérez, 2005
15. Variables Ficticias: Alfonso J. Quesada 2012