

El Salario de las personas con discapacidad 2018

Informe de resultados

Madrid, septiembre de 2020

Índice

	Página
1. Resumen.....	4
1.0 Resumen	6
2. Informe de resultados 2018.....	10
2.0 Introducción	12
2.1 Situación laboral de la población con discapacidad oficialmente reconocida en 2014	13
2.2 Salarios y discapacidad: Análisis exploratorio	15
2.2.1. Salarios y discapacidad, caso general	15
2.2.2. Salarios y discapacidad, según sexo	19
2.2.3. Salarios y discapacidad, según tipología de la discapacidad	21
2.2.4. Salarios y discapacidad, según CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR .	22
2.2.5. Salarios y discapacidad, según CARACTERÍSTICAS DE LA UNIDAD DE TRABAJO	24
2.2.6. Salarios y discapacidad, según REGIONES (Nuts1)	26
2.2.7. Salarios, discapacidad Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL Y FOMENTO DEL EMPLEO.....	27
3. Anexos	33
ANEXO I:	
Metodología	35
ANEXO II:	
Descripción de la Encuesta de Estructura Salarial y de la Base Estatal Personas con Discapacidad	37
ANEXO III:	
Variables de análisis y sus categorías	44
ANEXO IV:	
Plan de Tabulación	47
ANEXO V:	
Clasificaciones utilizadas.....	51
ANEXO VI:	
Bibliografía y documentación	61

1. Resumen

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. A partir del año de referencia 2022 y de manera bienal, en la Encuesta de Población Activa se incluirán preguntas relacionadas con la salud contenidas en el Módulo mínimo de Salud Europeo (MEMH)¹. 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, Servicios Sociales e Igualdad-, renovaron el convenio de colaboración y ampliaron sus objetivos de análisis, proponiendo un nuevo estudio para determinar la viabilidad de la obtención de datos salariales relativos al colectivo de personas con discapacidad mediante la explotación conjunta de la BEPD y las Encuestas de Estructura Salarial realizadas por el INE.

Gracias a la firma de este convenio, dicho trabajo culminó en la realización de una nueva operación estadística denominada "El salario de las personas con discapacidad (SPD)".

Actualmente la SPD está contemplada en el Plan Estadístico Nacional y en los Programas Anuales. Se realiza a partir de la información facilitada por el IMSERSO y la Seguridad Social, organismos a los que el INE agradece su colaboración, así como al Ministerio de Sanidad, Consumo y Servicios Sociales, firmantes de un convenio de colaboración para la elaboración de esta estadística. También se agradece la colaboración del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y de la Fundación ONCE, organismos que contribuyeron a la creación de esta estadística en sus inicios.

Técnicamente, la operación se constituye, en su última realización, sobre el cruce de información de la Encuesta de Estructura Salarial 2018 (EES-2018) con la contenida en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD). Se investiga la ganancia de

¹ Se pregunta acerca de la situación de salud autopercebida y la limitación para las actividades habituales.

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 2017-2020 con el número 7412. Es una operación de periodicidad anual cuyos resultados se adaptan a los datos disponibles de las Encuestas de Estructura Salarial en cada año (la Encuesta de Estructura Salarial de periodicidad cuatrienal y en los años en los que ésta no se realiza, la Encuesta Anual de Estructura Salarial).

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

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

En un primer momento, la población objeto de estudio estuvo constituida por las personas que tienen un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Es decir, las personas con **certificado de discapacidad o discapacidad oficialmente reconocida**.

La consideración de persona con discapacidad oficialmente reconocida ha sido ampliada, a partir de 2014, en virtud del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, publicado el 3 de diciembre de 2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la "Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social".

Según este Real Decreto, se consideran personas con discapacidad oficialmente reconocida aquellas con grado de discapacidad superior o igual al 33%. Además, establece que se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Como consecuencia de este Real Decreto, el ámbito poblacional de *El Salario de las personas con Discapacidad* se amplía incluyendo a dicho colectivo². El año 2014 es el primero en el que se produce este cambio.

En España, más del 6% de la población en edad de trabajar tiene discapacidad oficialmente reconocida (6,3% en 2018) y en lo relativo al mercado laboral, lo más destacable de este colectivo es su baja participación en él, con una tasa de actividad más de 43 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (34,5%). En este contexto, los **resultados de la estadística "El Salario de las personas con discapacidad" (SPD) para el año 2018 muestran lo siguiente:**

² Su escasa importancia en lo que se refiere al número de asalariados hace que no afecte a la homogeneidad de las series.

- El salario medio anual bruto de los trabajadores por cuenta ajena con discapacidad fue de 19.946,2 euros en 2018, un 1,1% superior al del año anterior. Esta cifra fue un 17,3% menor que la de las personas sin discapacidad (24.132,5 euros).
- El salario medio anual bruto de los trabajadores por cuenta ajena con discapacidad fue un 17,3% menor que el de las personas sin discapacidad. No obstante, en términos netos mensuales (descontando las deducciones fiscales y las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador) esta diferencia se reduce al 11,3%.
- Las diferencias entre ambos colectivos resultaron mayores para los hombres (con un salario un 20,7 puntos inferior en el caso de las personas con discapacidad), que para las mujeres (un 14,9% menor). Las diferencias salariales entre mujeres y hombres con discapacidad resultaron menores (un 15,9% inferior para las mujeres) que en el caso de la población sin discapacidad (un 21,7%).
- Dentro del colectivo de las personas con discapacidad, el grado y tipo de la misma determina diferencias salariales. Así, las ganancias más elevadas correspondieron en 2018 a personas con discapacidad sensorial, seguidas de personas con discapacidad física y otras, con salarios que superaron al salario medio de las personas con discapacidad en un 11,4% y un 5,2%, respectivamente. En el extremo opuesto, los trabajadores con discapacidad intelectual y mental percibieron los salarios más bajos (11.563,0 y 16.409,7 euros anuales, respectivamente), inferiores a la media anual del colectivo con discapacidad en un 42,0% y un 17,7%, respectivamente. Estos grupos fueron los que presentaron, en términos netos, las mayores diferencias con el salario medio del colectivo sin discapacidad.
- En ningún grupo de ocupación ni de estudios las personas con discapacidad superaron el salario medio bruto anual de la población sin discapacidad.

2. Informe de resultados 2018

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 que afectó al 6,3% de la población en edad de trabajar en 2018 y que tiene importantes efectos sobre la participación en el mercado laboral de las personas a las que afecta, cuya tasa de actividad según la estadística "El Empleo de las personas con discapacidad (EPD)" fue del 34,5% en 2018, más de 43 puntos inferior a la de la población sin discapacidad.

Se ofrece a continuación un análisis de la situación salarial de las personas con discapacidad, comparándola con la del resto de los asalariados, a partir de los resultados de la SPD referidos al año 2018, en la medida en que lo permite el tamaño muestral de dicha operación. Dado que es imposible una 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 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.

2.1 Situación laboral de la población con discapacidad oficialmente reconocida en 2018

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 2018.

En 2018, había un total de 1.899.800 personas con discapacidad oficialmente reconocida en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que supone un 6,3% de la población total en edad laboral.

Durante este año, 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.

Según EPD, la tasa de actividad de las personas con discapacidad en 2018 era del 34,5%, más de 43 puntos inferior a la de la población sin discapacidad, la tasa de ocupación era del 25,8%, menos de la mitad que la del caso sin discapacidad, y la tasa de paro del 25,2%, superior en más de 10 puntos a la de la población sin discapacidad.

Las mujeres con discapacidad presentaban menores tasas de actividad, ocupación y paro que los hombres (33,6%, 25,2% y 25,0%, frente a 35,1%, 26,2% y 25,4% respectivamente).

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 48 puntos a la de los hombres sin discapacidad.

En términos de empleo las principales diferencias se dieron también en el caso de los hombres, con una tasa de ocupación para la población masculina con discapacidad 46,2 puntos inferior a la de los hombres sin discapacidad.

Respecto al desempleo, los grupos más desfavorecidos fueron los jóvenes y el grupo de 25 a 44 años, con tasas de paro que superaban en más de 14 puntos a las de los mismos grupos sin discapacidad.

Tasas de actividad, empleo y paro. Año 2018

Unidades: porcentaje

	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	77,6	34,5	65,9	25,8	15,1	25,2
Sexo						
Hombres	83,6	35,1	72,4	26,2	13,4	25,4
Mujeres	71,7	33,6	59,6	25,2	16,9	25,0
Grupos de edad						
De 16 a 24 años	36,9	23,9	24,4	10,0	34,0	58,1
De 25 a 44 años	89,7	49,5	76,9	35,1	14,2	29,1
De 45 a 64 años	78,8	30,1	68,5	23,7	13,1	21,1

Según el tipo de discapacidad, la asociada a *deficiencias sensoriales* es la que presentaba mayores tasas de actividad (50,0% en 2018), frente a la asociada a

trastorno mental que tenía las menores (29,1%). Por su parte, la tasa de actividad del colectivo de personas con grado de discapacidad más leve (inferior al 45%) se situaba en el 55,7%, y decrecía hasta el 10,7% para el grupo de personas con discapacidad con mayor grado (mayor o igual al 75%).

Tasas de actividad y empleo según tipo y grado de discapacidad

Año 2018

Unidades: porcentaje

	Actividad	Empleo
Total personas con discapacidad	34,5	25,8
Tipo de discapacidad (según deficiencia)		
Sensorial	50,0	41,3
Física y otras	40,7	31,4
Intelectual	31,1	20,2
Mental	29,1	17,6
No consta	17,6	14,4
Grado de discapacidad		
De 33% a 44%	55,7	42,7
De 45% a 64%	39,6	28,6
De 65% a 74%	20,4	12,6
75% y más	10,7	8,8
No consta*	17,6	14,4

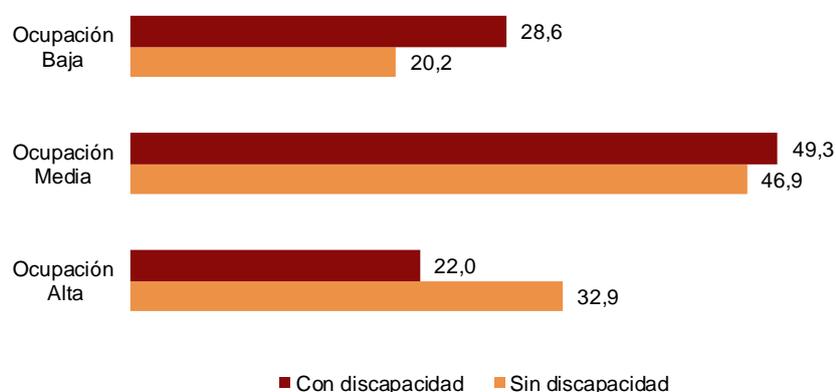
El grupo 'No consta' está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la BEPD.

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

Ocupados según grupo de ocupación

Año 2018

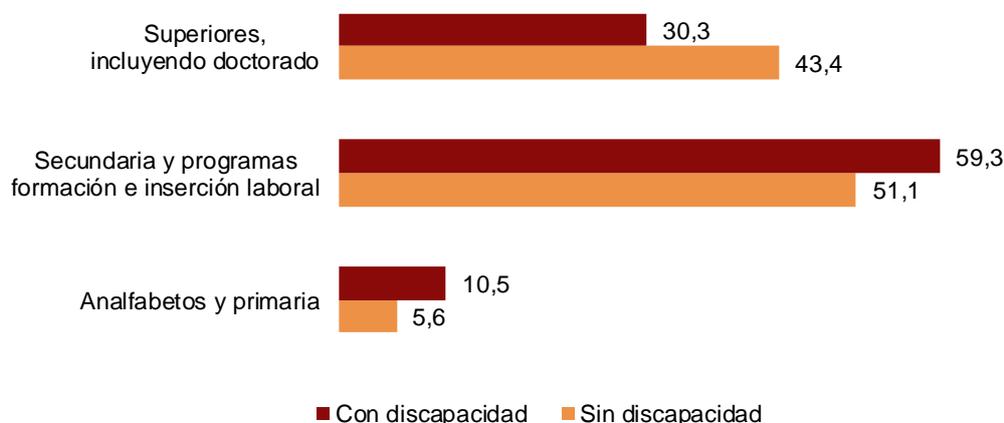
Unidades: porcentaje



e

Ocupados según nivel de estudios Año 2018

Unidades: porcentaje



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 19.946,2 euros por trabajador en el año 2018, un 17,3% menos que para las personas sin discapacidad, que percibieron 24.132,5 euros de media. Así pues, la ratio³ salarial entre personas con y sin discapacidad, en términos medios fue del 82,7%.

3 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.

Ganancia media. Año 2018

Unidades: euros

	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Diferencias salariales ¹ (%)	
Salario anual					
Por trabajador	Bruto	24.009,1	24.132,5	19.946,2	-17,3
Por hora	Bruto	15,5	15,6	13,2	-15,4
Salario mensual					
Por trabajador	Bruto	1.808,9	1.817,8	1.515,4	-16,6
	Neto	1.430,8	1.435,5	1.273,8	-11,3
Por hora	Bruto	12,0	12,0	10,2	-15,0

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

El **salario medio mensual**⁴, en cifras brutas, fue de 1.515,4 euros por trabajador con discapacidad, un 16,6% 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 1.273,8 euros para el caso de trabajadores con discapacidad, un 11,3% inferior al salario neto de las personas sin discapacidad.

El **salario por hora** para las personas con discapacidad se situó en 13,2 euros en cómputo anual, y en 10,2 euros en cómputo mensual. En ambos casos distó más del 15% respecto del salario por hora de las personas sin discapacidad.

Atendiendo a la distribución salarial derivada de los datos anuales 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 disminuye el número de trabajadores a medida que aumenta el salario. 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.

En términos medios el salario anual de las personas con discapacidad se situó un 17,3% por debajo del salario medio de las personas sin discapacidad. 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 17,8%.

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

Distribuciones salariales de las personas con y sin discapacidad

Año 2018

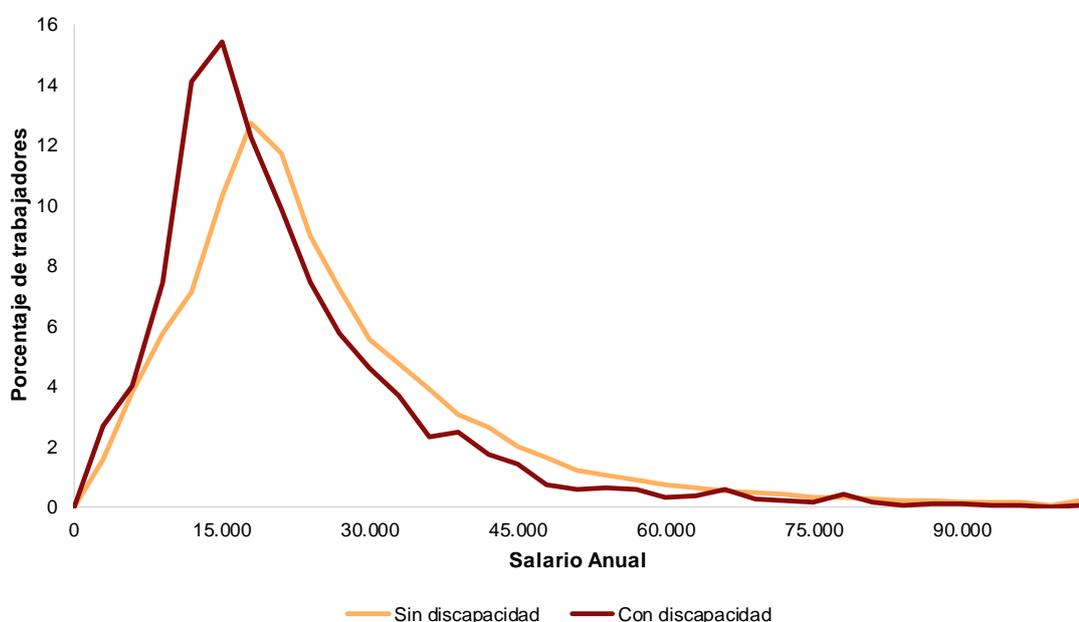
Unidades: euros

	Salario medio	Salario mediano
Personas sin discapacidad	24.132,5	20.174,5
Personas con discapacidad	19.946,2	16.588,0
Diferencias salariales (%)	-17,3	-17,8

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

Distribución del salario anual bruto. Año 2018

Unidades: euros



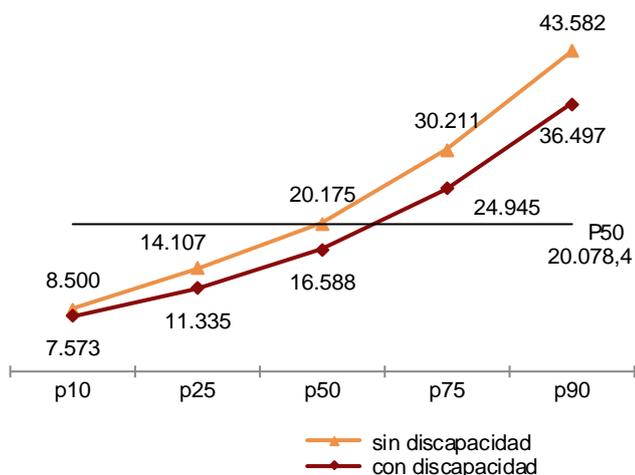
Los tramos salariales delimitados por los percentiles de la población general permiten comparar el volumen de personas con y sin discapacidad comprendido en cada uno de ellos.

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

e

Percentiles para la población con y sin discapacidad. Año 2018

Unidades: euros



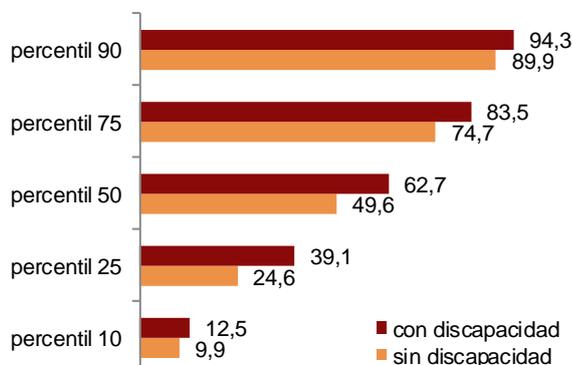
Así, por ejemplo, el 50% del total de asalariados percibió un salario menor o igual a 20.078,4 euros anuales (salario mediano para el caso general). En el caso de personas sin discapacidad, el porcentaje de las que estaban por debajo de este salario mediano se mantuvo en la mitad de la población (49,6%), sin embargo, para el colectivo de personas con discapacidad el volumen de personas que no superaron este tramo salarial aumentó hasta el 62,7%.

En el intervalo definido por debajo del percentil 10 que se corresponde con los salarios más bajos, las diferencias entre el volumen de personas con y sin discapacidad fue de 2,5 puntos pero aumentaron hasta alrededor de los 10 puntos para los percentiles intermedios (25, 50 y 75), y algo más de 4 puntos para el percentil 90 que marca los salarios más altos.

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.

Porcentaje poblacional de personas con y sin discapacidad que tienen salario inferior al delimitado por los percentiles de la población general. Año 2018

Unidades: porcentaje



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 2018 un salario inferior al de los hombres con discapacidad (17.949,2 euros anuales de media frente a 21.338,8 euros), se detectaron menos desigualdades salariales que entre hombres y mujeres sin discapacidad

Por otro lado, las diferencias salariales entre los colectivos de personas con y sin discapacidad incidieron más sobre la población masculina, pues mientras los hombres con discapacidad percibieron un salario anual un 20,7% inferior al de los hombres sin discapacidad (21.338,8 euros frente a 26.923,4 euros), el salario anual de las mujeres con discapacidad resultó un 14,9% inferior al de las trabajadoras sin discapacidad (17.949,2 euros frente a 21.091,7 euros).

De este modo, aunque la ratio entre personas con y sin discapacidad se situó en el 82,7%, resultó más amplia en el caso de los hombres (con un 79,3%) que en el de las mujeres (85,1%).

Ganancia anual según sexo

Año 2018

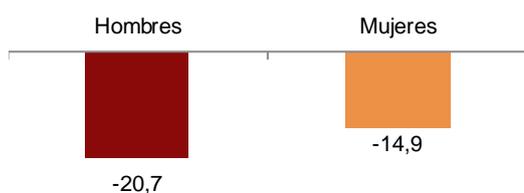
Unidades: euros

	Total	Hombres	Mujeres
Total	24.009,1	26.735,1	21.011,9
Personas sin discapacidad	24.132,5	26.923,4	21.091,7
Personas con discapacidad	19.946,2	21.338,8	17.949,2

Diferencias entre personas con y sin discapacidad en la ganancia anual

Año 2018

Unidades: porcentajes

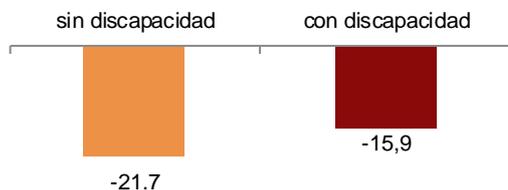


Por otro lado, las diferencias salariales entre hombres y mujeres resultaron menos acusadas en el caso de personas con discapacidad que en el caso de sus homólogos sin discapacidad, con un salario anual bruto un 15,9% inferior para las mujeres con discapacidad respecto al de los hombres de este colectivo, frente a un 21,7% menor si la comparación se efectúa en el colectivo sin discapacidad.



Diferencias por sexo en la ganancia anual Año 2018

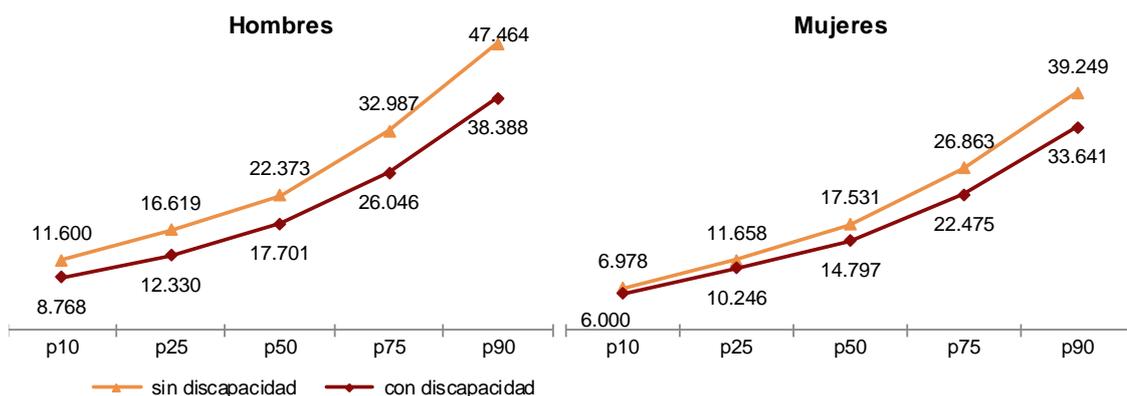
Unidades: porcentajes



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

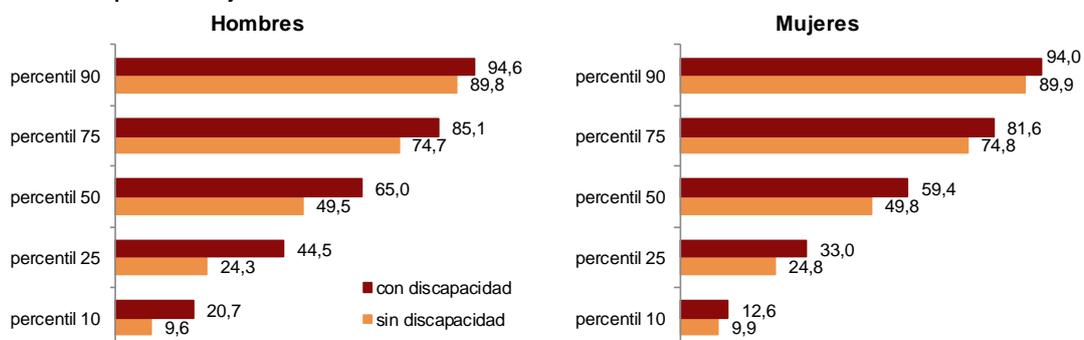
Percentiles por sexo para la población con y sin discapacidad. Año 2018

Unidades: euros



Porcentaje poblacional por sexo de personas con y sin discapacidad que tienen salario inferior al delimitado por los percentiles de la población general. Año 2018

Unidades: porcentaje



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 sensorial, seguidas de personas con discapacidad física y otras, con salarios que superaron al salario medio de las personas con discapacidad en más de un 11,4% y un 5,2% (22.217,1 y 20.977,7 euros anuales, respectivamente).

En el extremo opuesto, las personas con discapacidad intelectual y mental percibieron los salarios más bajos (11.563,0 y 16.409,7 euros anuales, respectivamente), con salarios anuales inferiores a la media del colectivo con discapacidad en un 42,0% y un 17,7%, respectivamente.

Salario anual según tipo y grado de discapacidad. Año 2018

Unidades: euros

Total	19.946,2
Tipo de discapacidad	
Sensorial	22.217,1
Física y otras	20.977,7
No consta*	19.529,9
Mental	16.409,7
Intelectual	11.563,0
Grado de discapacidad	
Grado 33% a 44%	20.571,7
Grado 45% a 64%	18.993,7
Grado 65% y más	18.187,2
No consta*	19.529,9

(*) El grupo 'No consta' está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la BEPD.

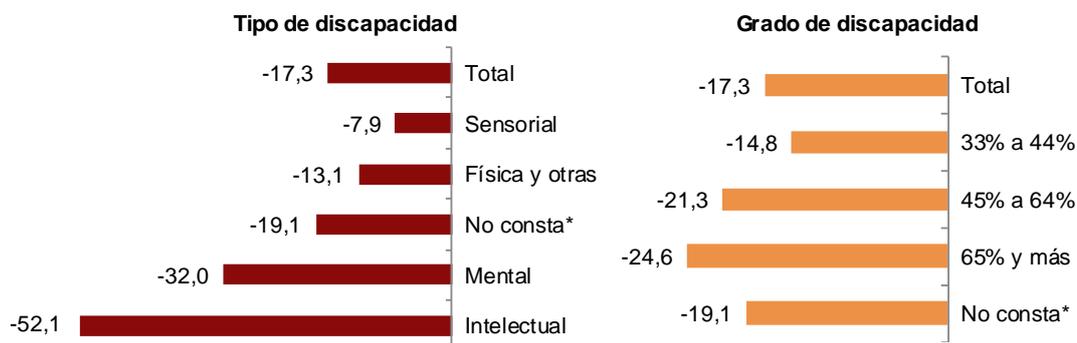
Atendiendo a la **intensidad de la discapacidad** también se observaron diferencias salariales, aunque no tan acusadas como en el caso del tipo de discapacidad.

Las personas con menor grado de discapacidad (comprendido entre el 33% y el 44%) percibieron los salarios más altos. Los más bajos correspondieron a las personas con mayor grado de discapacidad (65% y más).



Diferencias salariales respecto a los trabajadores sin discapacidad. Año 2018

Unidades: porcentajes



(*)El grupo 'No consta' está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la BEPD.

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), mientras que los salarios más altos corresponden a personas con deficiencias físicas, sensoriales y grado de discapacidad leve.

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.

Ganancia anual según las características laborales del trabajador Año 2018

Unidades: euros

	Sin discapacidad	Con discapacidad
Grupos de edad		
De 16 a 29 años	15.994,6	12.470,8
De 30 a 44 años	23.524,9	18.376,1
45 y más años	26.971,1	21.304,1
Antigüedad		
Menos de 1 año	16.541,3	13.082,1
De 1 a 3 años	19.454,6	15.520,7
De 4 a 10 años	23.962,0	18.984,4
De 11 a 20 años	28.231,3	21.761,3
Más de 20 años	35.607,1	30.927,1
Tipo de jornada		
Jornada completa	28.197,3	23.678,7
Jornada parcial	11.210,9	10.036,0
Tipo de contrato		
Duración indefinida	25.895,3	21.650,4
Duración determinada	18.157,7	15.150,9
Nivel de estudios		
Sin estudios y primaria	17.245,4	16.571,1
Secundaria y programas formación e inserción laboral	21.177,0	18.025,0
Superiores	34.589,0	34.328,0
Grupos de ocupación		
Alta: directores y gerentes; técnicos y profesionales científicos e intelectuales; profesionales de apoyo	33.962,9	32.221,1
Media: empleados, artesanos y trabajadores cualificados	19.684,4	18.716,2
Baja: operadores y ocupaciones elementales	18.177,7	14.456,6

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, influye de la misma manera que en la población general.

No obstante no se eliminaban las divergencias, pues en ningún caso el ratio salarial entre ambos colectivos llegó a superar el 87%. Cabe destacar que en el grupo de las personas con discapacidad con más antigüedad la ratio salarial se reducía respecto al resto de trabajadores.

Si se tiene en cuenta el **tipo de contrato y de jornada se observan menos diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad que trabajan a tiempo parcial**, para las que en el año 2018 la ratio salarial se situó en el 89,5%, mientras que la duración del contrato no afecta significativamente a estas diferencias pues se dan ratios similares en ambos tipos de contrato (83,6 en duración indefinida y 83,4 en duración determinada).

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.

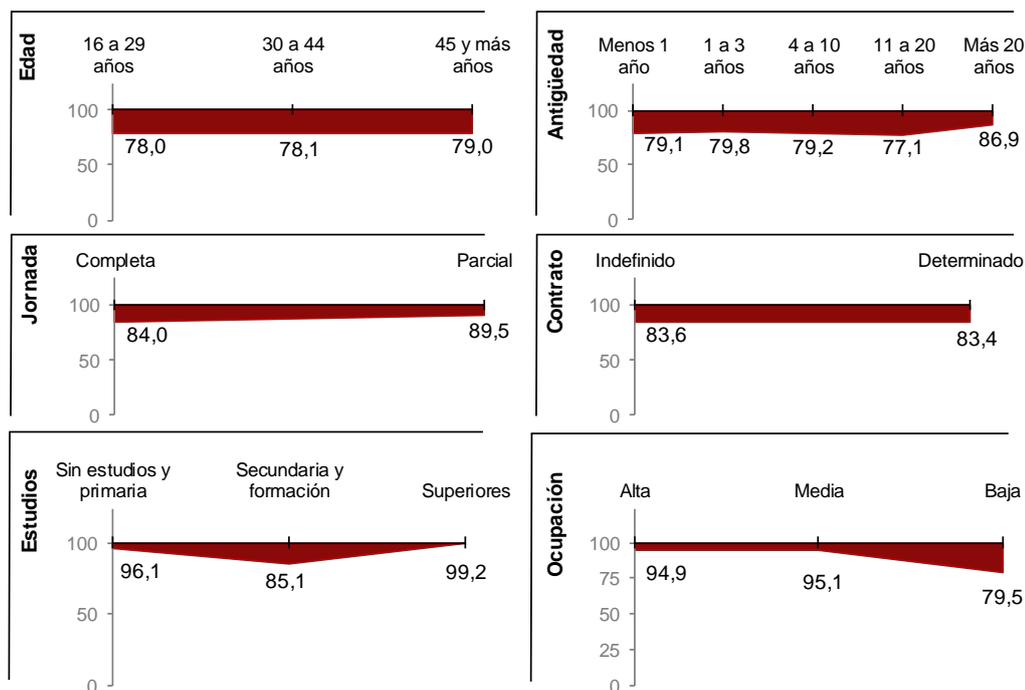


El salario crece conforme aumentan el nivel de estudios y el grupo de ocupación tanto en la población general como en el caso de personas con discapacidad, aunque las diferencias salariales entre trabajadores con y sin discapacidad se siguen produciendo en todos los niveles.

Ratio salarial entre trabajadores con y sin discapacidad según características del trabajador

Año 2018

Unidades: porcentajes



En el caso de las personas con discapacidad, la formación adquiere especial relevancia porque potencia la integración laboral del colectivo. Así, los trabajadores que tienen estudios superiores, en 2018 tuvieron un salario más cercano al de sus homólogos sin discapacidad con ratios cercanas al 100%. En ningún caso, los trabajadores con discapacidad superaron salarialmente al resto de trabajadores del mismo nivel de estudios.

2.2.5. SALARIOS Y DISCAPACIDAD, SEGÚN CARACTERÍSTICAS DE LA UNIDAD DE TRABAJO⁵

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

⁵ 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.

mayores salarios en las empresas u organismos del sector público⁶ y que, por actividad económica, el salario resultó superior en la industria y la construcción que en el sector servicios.

Ganancia anual según las características de la unidad de trabajo Año 2018

Unidades: euros

	Sin discapacidad	Con discapacidad	Ratio salarial
Tamaño de la unidad			
De 1 a 49 trabajadores	19.752,2	16.514,1	83,6
De 50 a 199 trabajadores	25.173,0	18.101,4	71,9
200 o más trabajadores	30.013,5	23.850,4	79,5
Sector de actividad			
Industria y Construcción	26.717,4	22.458,0	84,1
Servicios	23.450,2	19.487,9	83,1
Control de la empresa			
Público	32.585,2	28.208,8	86,6
Privado	22.327,2	17.569,1	78,7

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 28,1% inferiores al caso sin discapacidad.

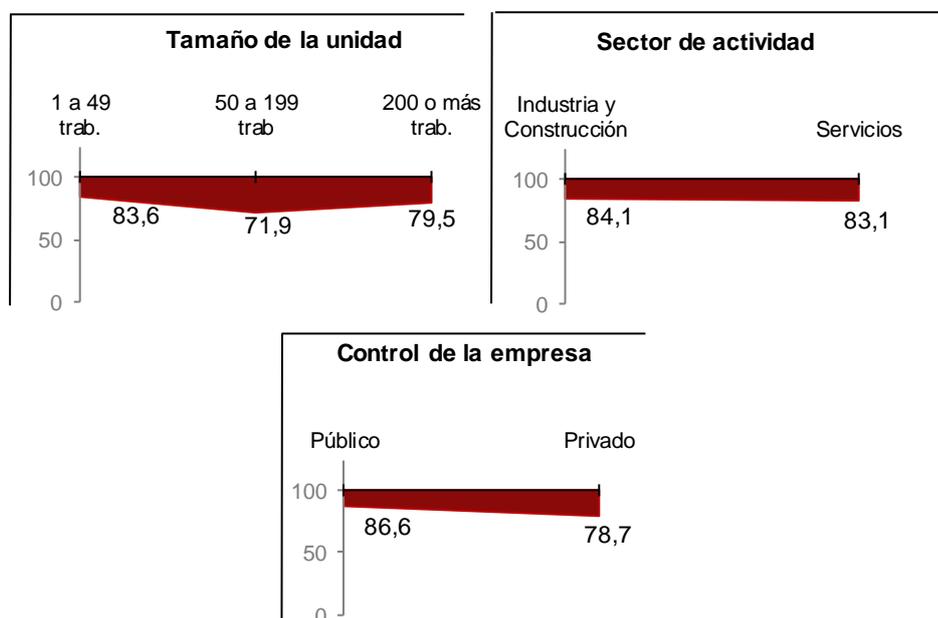
Por el contrario, las menores diferencias salariales respecto al colectivo sin discapacidad se registraron en los organismos de control público y en la industria y la construcción, con diferencias que no llegaron al 16%.

⁶ No están incluidos en esta estadística los trabajadores del sector público adscritos al sistema de Clases Pasivas.

Ratio salarial entre trabajadores con y sin discapacidad según características de la unidad de trabajo

Año 2018

Unidades: porcentajes



2.2.6. SALARIOS Y DISCAPACIDAD, SEGÚN REGIONES (NUTS1⁷)

Dentro del colectivo de personas con discapacidad, los trabajadores de la región Noreste (País Vasco, Comunidad Foral de Navarra, La Rioja y Aragón) fueron los que tuvieron salarios medios anuales más elevados (22.373,2 euros por trabajador al año en media), seguidos de los de la zona Sur (Andalucía, Región de Murcia, Ciudad Autónoma de Ceuta y Ciudad Autónoma de Melilla) con una ganancia anual de 20.901,9 euros. La región donde se percibieron salarios medios anuales más bajos fue la zona Centro (Castilla y León, Castilla-La Mancha y Extremadura) con una media de 17.635,8 euros anuales.

7 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

Ganancia anual según Comunidad Autónoma Año 2018

Unidades: euros

	Sin discapacidad	Con discapacidad	Ratio salarial (%)
Total nacional	24.132,5	19.946,2	82,7
Noroeste	22.757,3	20.398,2	89,6
Noreste	26.466,6	22.373,2	84,5
Comunidad de Madrid	27.176,1	20.539,3	75,6
Centro	21.744,0	17.635,8	81,1
Este	24.396,3	19.314,0	79,2
Sur	21.788,8	20.901,9	95,9
Canarias	20.811,5	18.605,4	89,4

Las mayores diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad se presentaron en la Comunidad de Madrid, donde el salario anual medio por trabajador con discapacidad resultó un 24,4% inferior al de las personas sin discapacidad. En el extremo opuesto, los trabajadores con discapacidad de la zona Sur cobraron un 4,1% menos de media al año que las personas sin discapacidad.

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 2018 se aprecia que, en general, las personas que se beneficiaron de ellas son a su vez las que tuvieron menores ganancias (16.227,9 y 18.739,0 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).

Ganancia anual según medidas de fomento del empleo Año 2018

Unidades: euros

	Salario anual bruto
Total personas con discapacidad	19.946,2
Según tengan o no bonificaciones en las cuotas de cotización	
Sin bonificaciones/reducciones	22.579,1
Con bonificaciones/reducciones	16.227,9
Según tengan o no contrato específico de discapacidad	
Otros contratos	20.338,4
Contrato específico de discapacidad	18.739,0

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 2018, en términos netos las diferencias salariales entre los asalariados con y sin discapacidad se redujeron del 16,6% hasta el 11,3%.

Ganancia bruta y neta por trabajador y mes (octubre) según sexo Año 2018

Unidades: euros

	Salario bruto		Salario neto	
	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
Total	1.817,8	1.515,4	1.435,5	1.273,8
Sexo				
Hombres	2.009,0	1.613,9	1.569,5	1.346,7
Mujeres	1.609,6	1.374,2	1.289,5	1.169,4

Tras aplicar estas deducciones, las mujeres con discapacidad redujeron las diferencias salariales con respecto al resto de trabajadoras hasta el 9,3%, mientras que el nivel salarial de los hombres se distanció un 14,2 respecto del de sus homólogos sin discapacidad, aunque en ellos las reducciones tuvieron mayores efectos (redujeron su ratio salarial en 5,5 puntos, frente a 5,3 puntos de reducción en el caso de las mujeres).

e

Ratio salarial entre personas con y sin discapacidad por sexo Año 2018

Unidades: porcentaje



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 2018 tuvieron mayor efecto sobre trabajadores con contratos indefinidos, jornada completa, para los del grupo de edad de 30 y más años y con una antigüedad en la empresa de más de 20 años.

Para personas pertenecientes al grupo de ocupación baja, en términos netos el nivel salarial del colectivo con discapacidad superó en un 1,1% al colectivo sin discapacidad.

Para las personas con discapacidad con niveles de estudios superiores (incluyendo doctorado), el salario neto también resultó un 5,5% superior en el colectivo con discapacidad.

Ganancia bruta y neta por trabajador y mes (octubre) según características del trabajador

Año 2018

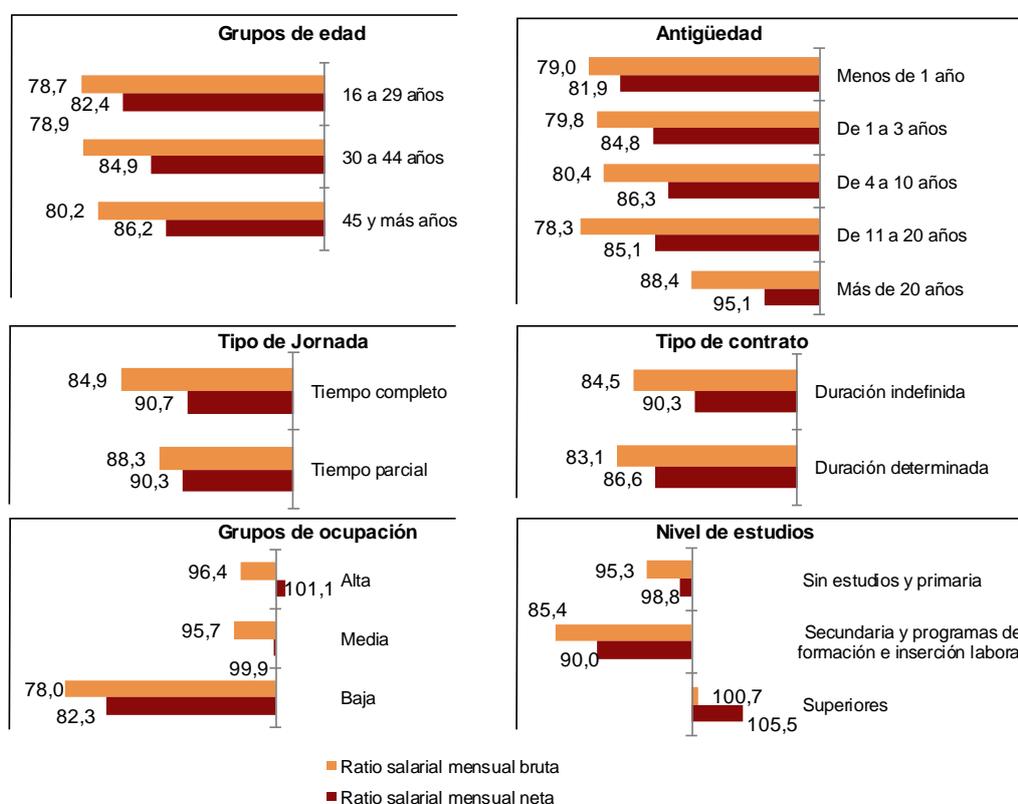
Unidades: euros

	Salario bruto		Salario neto	
	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
Edad				
De 16 a 29 años	1.254,3	987,5	1.061,0	874,4
De 30 a 44 años	1.783,7	1.407,0	1.421,5	1.206,6
De 45 y más años	2.007,0	1.610,2	1.553,1	1.338,7
Antigüedad				
Menos de 1 año	1.289,6	1.019,2	1.106,6	906,2
De 1 a 3 años	1.517,0	1.209,9	1.235,8	1.048,3
De 4 a 10 años	1.805,1	1.452,0	1.425,2	1.229,6
De 11 a 20 años	2.091,5	1.638,1	1.615,7	1.374,7
Más de 20 años	2.598,0	2.296,5	1.928,0	1.832,7
Tipo de jornada				
Tiempo completo	2.118,0	1.799,1	1.650,5	1.497,7
Tiempo parcial	863,6	762,4	752,2	679,5
Tipo de contrato				
Duración indefinida	1.942,7	1.642,2	1.519,4	1.372,1
Duración determinada	1.394,5	1.158,8	1.151,4	997,3
Grupos de ocupación				
Alta	2.512,3	2.420,8	1.875,9	1.896,7
Media	1.504,0	1.439,0	1.238,5	1.237,2
Baja	1.396,2	1.089,7	1.163,5	957,7
Nivel de estudios				
Sin estudios y primaria	1.331,0	1.268,2	1.119,0	1.106,1
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	1.604,5	1.370,9	1.302,1	1.171,3
Superiores, incluyendo doctorado	2.565,8	2.584,1	1.911,2	2.016,8

Ratio salarial entre personas con y sin discapacidad por características del trabajador

Año 2018

Unidades: porcentaje



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 aumentó en casi 7 puntos respecto a la obtenida en términos brutos.

En el caso de personas con mayor grado de discapacidad (superior al 65%), la ratio salarial evaluada en términos netos aumentó en 8,8 puntos respecto a la obtenida comparando los salarios brutos de este grupo frente al colectivo de trabajadores sin discapacidad (85,1% de ratio salarial neta frente a 76,3 de ratio salarial bruta).

Ganancia bruta y neta por trabajador y mes (octubre) según tipología de la discapacidad

Año 2018

Unidades: euros

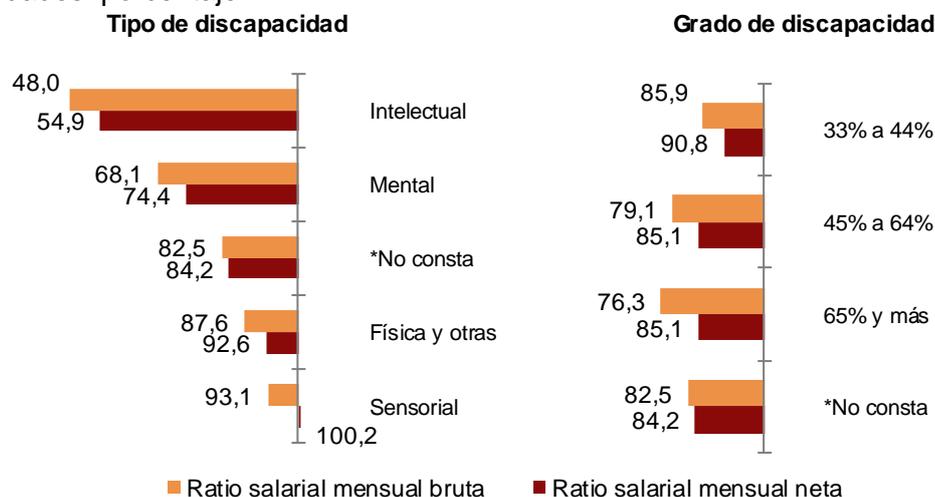
	Salario bruto	Salario neto
Total	1.515,4	1.273,8
Tipo de discapacidad (según deficiencia)		
Intelectual	872,4	787,4
Mental	1.237,2	1.068,5
*No consta	1.499,5	1.209,1
Física y otras	1.593,2	1.328,7
Sensorial	1.692,9	1.438,9
Grado de discapacidad		
De 33% a 44%	1.561,6	1.302,9
De 45% a 64%	1.437,5	1.221,6
De 65% y más	1.387,8	1.222,0
*No consta	1.499,5	1.209,1

(*)El grupo 'No consta' está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la BEPD.

Ratio salarial entre personas con y sin discapacidad según tipología de la discapacidad

Año 2018

Unidades: porcentaje



(*)El grupo 'No consta' está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la BEPD.



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 (tienen un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%), en función de una gran número de variables como son el sexo, la ocupación, el tipo y grado de discapacidad o las medidas de fomento del empleo.

La SPD está contemplada en el Plan Estadístico Nacional y en los Programas Anuales. Se realiza a partir de la información facilitada por el IMSERSO y la Seguridad Social, organismos a los que el INE agradece su colaboración, así como al Ministerio de Sanidad, Consumo y Servicios Sociales, firmantes de un convenio de colaboración para la elaboración de esta estadística. También se agradece la colaboración del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y de la Fundación ONCE, organismos que contribuyeron a la creación de esta estadística en sus inicios.

La muestra de personas con discapacidad es muy sensible a cualquier mejora o cambio producido en las fuentes administrativas, así como a la composición muestral de las Encuestas de Estructura Salarial (la selección muestral en ellas no se realiza teniendo en cuenta el colectivo de personas con discapacidad). Estos condicionantes deben tenerse en cuenta a la hora de comparar resultados de diferentes años.

Tipo de operación: Continua de periodicidad anual.

Ámbito poblacional: Asalariados por cuenta ajena que cotizan a la Seguridad Social, excluyendo la Agricultura, Ganadería y Pesca, los hogares que emplean personal doméstico y las organizaciones extraterritoriales.

Ámbito geográfico: Todo el territorio nacional.

Período de referencia de los resultados: Anual.

Período de referencia de la información: Anual.

Datos de origen: integración de los datos estadísticos proporcionados por las Encuestas de Estructura Salarial con datos administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad del IMSERSO, en la Tesorería General de la Seguridad Social y en el Registro de Prestaciones Públicas del INSS.

Para más información se puede consultar la metodología en:

<http://www.ine.es/metodologia/t22/t2230331a.pdf>

Y el informe metodológico estandarizado en:

<http://www.ine.es/dynt3/metadatos/es/RespuestaDatos.html?oe=30320>



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 Nº 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, 2010, 2014 y 2018.

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 28.500 establecimientos, dentro de las cuales se solicita la información de 220.000 trabajadores aproximadamente.

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.

Se puede consultar información detallada sobre la metodología de las Encuestas de Estructura en la web del INE:

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

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)⁸.

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, recogiendo 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.

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,

⁸ 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.

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 No consta ¹
Grado de Discapacidad	Total De 33% a 44% De 45% a 64% 65% y más No consta ¹
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

¹ El grupo "No consta" está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la BEPD.

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.

La publicación completa puede consultarse en el siguiente enlace de la web del INE:

- **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,
		1118	LIMITACION FUNCIONAL EN UN M,S, Y UN M,I
		1119	LIMITACION FUNCIONAL AMBOS MM,SS Y UN MI

TABLA DE DEFICIENCIAS (4 DÍGITOS)			
GRUPO	GRUPO DEFICIENCIAS	CODIGO	DENOMINACION
		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
		6003	ENFERMEDAD DE APARATO DIGESTIVO
		6004	ENFERM, DEL SISTEMA ENDOCRINO-METABOLICO

TABLA DE DEFICIENCIAS (4 DÍGITOS)			
GRUPO	GRUPO DEFICIENCIAS	CODIGO	DENOMINACION
		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
		4102	DISARTRIA
		4103	DISFEMIA

TABLA DE DEFICIENCIAS (4 DÍGITOS)			
GRUPO	GRUPO DEFICIENCIAS	CODIGO	DENOMINACION
		4104	DISFONIA
		4105	MUDEZ
		4106	LARINGUECTOMIA
		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% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013.

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%
- 65% y más
- No consta (está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la Base Estatal de Personas con Discapacidad).

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 primaria (códigos 01-10 de la CNED-14)
- Secundaria, programas de formación e inserción laboral (códigos 21-52 CNED-14)
- Estudios superiores y doctorado (códigos 61-81 CNED-14)

Estructura del nivel de formación alcanzado (CNED-2014)

0 Menos que primaria

- 01 Analfabetos
- 02 Estudios primarios incompletos

1 Educación Primaria

- 10 Educación primaria

2 Primera etapa de educación secundaria y similar

- 21 Primera etapa de educación secundaria sin título de graduado en ESO y similar
- 22 Primera etapa de educación secundaria con título de graduado en ESO y equivalentes
- 23 Certificados de profesionalidad de nivel 1 y similares
- 24 Certificados de profesionalidad de nivel 2 y similares

3 Segunda etapa de educación secundaria y similar

- 32 Bachillerato y similares
- 33 Enseñanzas de formación profesional, artes plásticas y diseño y deportivas de grado medio y similares
- 34 Enseñanzas profesionales de música y danza y similares
- 35 Certificados de las escuelas oficiales de idiomas de nivel avanzado y similares
- 38 Formación profesional básica

4 Educación postsecundaria no superior

- 41 Certificados de profesionalidad nivel 3; programas de corta duración que requieren segunda etapa de secundaria y similares

5 Enseñanzas de formación profesional, artes plásticas y diseño y deportivas de grado superior y equivalentes; títulos propios universitarios que precisan del título de bachiller, de duración igual o superior a 2 años

- 51 Enseñanzas de formación profesional, artes plásticas y diseño y deportivas de grado superior y equivalentes

52 Títulos propios universitarios que precisan del título de bachiller, de duración igual o superior a 2 años

6 Grados universitarios de hasta 240 créditos ECTS, diplomados universitarios, títulos propios universitarios de experto o especialista, y similares

61 Grados universitarios de hasta 240 créditos ECTS y equivalentes

62 Diplomados universitarios y equivalentes

63 Títulos propios universitarios de experto o especialista, de menos de 60 créditos ECTS, cuyo acceso requiera ser titulado universitario

7 Grados universitarios de más de 240 créditos ECTS, licenciados, másteres y especialidades en Ciencias de la Salud por el sistema de residencia, y similares

71 Grados universitarios de más de 240 créditos ECTS y equivalentes

72 Licenciados y equivalentes

73 Másteres oficiales universitarios y equivalentes

74 Especialidades en Ciencias de la Salud por el sistema de residencia y similares

75 Títulos propios universitarios de máster (maestrías), de 60 o más créditos ECTS cuyo acceso requiera ser titulado universitario

8 Enseñanzas de doctorado

81 Doctorado universitario

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. RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social