

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA



# **El Salario de las personas con discapacidad 2017**

**Informe de resultados**

Madrid, octubre de 2019



# Índice

	Página
<b>1. Resumen.....</b>	<b>5</b>
Resumen .....	7
<b>2. Informe de resultados 2017.....</b>	<b>11</b>
2.0 Introducción .....	13
2.1 Situación laboral de la población con discapacidad oficialmente reconocida en 2016 ..	14
2.2 Salarios y discapacidad: Análisis exploratorio.....	16
2.2.1. Salarios y discapacidad, caso general.....	16
2.2.2. Salarios y discapacidad, según sexo.....	18
2.2.3. Salarios y discapacidad, según tipología de la discapacidad .....	20
2.2.4. Salarios y discapacidad, según características del trabajador .....	23
2.2.5. Salarios y discapacidad, según características de la unidad de trabajo .....	25
2.2.6. Salarios y discapacidad, según regiones (Nuts1) .....	26
2.2.7. Salarios, discapacidad y medidad de protección social y fomento del empleo .....	28
<b>3. Anexos .....</b>	<b>30</b>
ANEXO I:	
Metodología .....	32
ANEXO II:	
Descripción de las Encuestas de Estructura Salarial y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad .....	34
ANEXO III:	
Variables de análisis y sus categorías .....	41
ANEXO IV:	
Plan de Tabulación.....	44
ANEXO V:	
Clasificaciones utilizadas.....	47
ANEXO VI:	
Bibliografía y documentación.....	55



---

# 1. Resumen



## 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)<sup>1</sup>. 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 Anual de Estructura Salarial 2017 (EAES-2017) con la contenida en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD). Se investiga la

---

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

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 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 colectivo<sup>2</sup>. 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 (6,2% en 2017) 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 42 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (35,0%). En este contexto, los **resultados de la estadística "El Salario de las personas con discapacidad" (SPD) para el año 2017 muestran lo siguiente:**

---

<sup>2</sup> 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 19.726,2 euros en 2017, un 2,2% más que en el año anterior. Esta cifra fue un 17,0% menor que la de las personas sin discapacidad (23.764,8 euros). La ratio salarial entre los trabajadores con y sin discapacidad fue del 83,0%, con un ligero aumento respecto a 2016, cuando se situaba en el 82,9%.
- Los hombres con discapacidad tuvieron un salario un 20,7% inferior al de los hombres sin discapacidad. En el caso de las mujeres, fue un 14,3% menor.
- Las diferencias salariales entre mujeres y hombres con discapacidad resultaron inferiores (el salario fue un 15,9% inferior para las mujeres) que en el caso de la población sin discapacidad (un 22,2%).
- En puestos de ocupación medios (empleados, artesanos y trabajadores cualificados) los salarios de personas con y sin discapacidad se acercaron (ratio del 94,5%). En puestos altos (directores; gerentes; técnicos y profesionales científicos, técnicos intelectuales y de apoyo) los trabajadores con discapacidad recibieron un salario un 7,4% inferior al del resto de los trabajadores. En los puestos de ocupación bajos (operadores y trabajadores no cualificados) el salario fue un 17,1% menor.
- Los salarios más bajos correspondieron a los trabajadores con discapacidad intelectual y mental. Por su parte, los trabajadores con discapacidad sensorial y física percibieron los más elevados.
- Las mayores discrepancias salariales entre personas con y sin discapacidad se dieron en la Comunidad de Madrid, con una ratio salarial de 74,0%, y las menores en la zona sur (92,5%).



---

## **2. Informe de resultados 2017**



## 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 6,2% de la población en edad de trabajar en 2017 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 35,0% en 2017, más de 42 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 2017, 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 2017

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 2017.

En 2017, había un total de 1.860.600 personas con discapacidad oficialmente reconocida en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que supone un 6,2% 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 particular para las mujeres, los jóvenes y para algunos tipos de discapacidad con especiales dificultades de inserción.

### Tasas de actividad, empleo y paro. Año 2017

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	77,7	35,0	64,4	25,9	17,1	26,2
Sexo						
Hombres	83,7	35,1	70,8	26,0	15,4	25,8
Mujeres	71,8	35,0	58,2	25,6	18,9	26,7
Grupos de edad						
De 16 a 24 años	37,1	25,4	22,9	11,1	38,3	56,2
De 25 a 44 años	90,0	50,6	75,5	35,7	16,1	29,6
De 45 a 64 años	78,3	30,3	66,6	23,5	14,9	22,5

Según EPD, la tasa de actividad de las personas con discapacidad en 2017 era del 35,0%, más de 42 puntos inferior a la de la población sin discapacidad; la tasa de ocupación era del 25,9%, menos de la mitad que la del caso sin discapacidad, y la tasa de paro del 26,2%, superior en más de 9 puntos a la de la población sin discapacidad.

Las mujeres con discapacidad presentaban menores tasas de actividad y empleo que los hombres (35,0% y 25,6%, frente a 35,1% y 26,0%, respectivamente), al tiempo que mostraban mayor tasa de paro que ellos (26,7% frente a 25,8%).

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 empleo para la población masculina con discapacidad 44,8 puntos inferior a la de los hombres sin discapacidad.

Respecto al desempleo, el grupo más desfavorecido correspondía a los jóvenes con discapacidad, con una tasa de paro que superaba en más de 17 puntos a la de los jóvenes sin discapacidad.

Según el tipo de discapacidad, la asociada a *deficiencias sensoriales* es la que presentaba mayores tasas de actividad (51,2% en 2017), frente a la discapacidad

*mental* que tenía las menores (31,1%). Por su parte, la tasa de actividad del colectivo de personas con grado de discapacidad más leve (inferior al 45%) se situaba en el 57,7%, y decrecía hasta el 11,4% para el grupo de personas con discapacidad con mayor grado (superior o igual al 75%).

## Tasas de actividad y empleo según tipo y grado de discapacidad Año 2017

Unidades: porcentaje

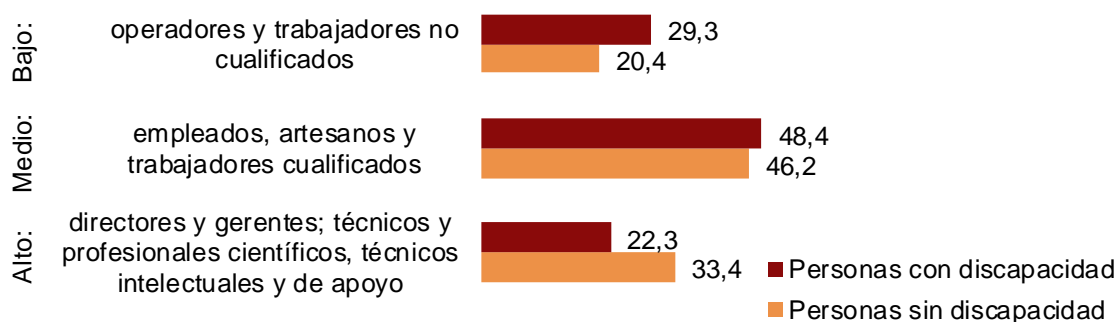
	Actividad	Empleo
Total personas con discapacidad	35,0	25,9
Tipo de discapacidad (según deficiencia)		
Sensorial	51,2	42,3
Física y otras	41,3	31,7
Intelectual	31,2	19,5
Mental	31,1	18,0
No consta	17,7	14,0
Grado de discapacidad		
De 33% a 44%	57,7	43,9
De 45% a 64%	40,8	27,4
De 65% a 74 %	21,0	13,4
75% y más	11,4	9,9
No consta	17,7	14,0

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.

## Ocupados según grupo de ocupación. Año 2017

Unidades: porcentaje



e

## 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, tipo de contrato...), la discapacidad (según tipología e intensidad) y las características de la empresa (actividad, tamaño, 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 medio anual bruto** de las personas con discapacidad fue de 19.726,2 euros por trabajador en el año 2017, un 17,0% menos que para las personas sin discapacidad, que percibieron 23.764,8 euros de media. Así pues, la ratio<sup>3</sup> salarial entre personas con y sin discapacidad, en términos medios fue del 83,0%.

#### Ganancia media. Año 2017

Unidades: euros

	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Diferencias salariales <sup>1</sup> (%)
Salario anual bruto				
Por trabajador	23.646,5	23.764,8	19.726,2	-17,0
Por hora	15,1	15,2	12,9	-15,4

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

El **salario por hora** para las personas con discapacidad se situó en 12,9 euros en cómputo anual, distando 2,3 euros (un 15,4%) respecto del salario por hora de las personas sin discapacidad.

Además de la ganancia en términos medios, hay otras medidas que caracterizan la distribución salarial de las personas con y sin discapacidad: la mediana y los percentiles. La diferencia en el salario mediano (aquel para el cual hay tantos trabajadores con salarios más altos como trabajadores con salarios más bajos) se situó en el 15,6%. Las diferencias entre las personas con y sin discapacidad aumentan a medida que los salarios son más elevados, pasando de un 16,3% a un 16,7% en los casos de los percentiles 10 y 90, respectivamente.

e

<sup>3</sup> Ratio Salarial: ganancia de las personas con discapacidad entre la de las personas sin discapacidad, respecto a la ganancia de estas últimas, en porcentaje. El valor 100 indica igualdad salarial entre ambos colectivos, cuanto más se aleja de 100 mayor desigualdad existe entre ellos.



## Distribuciones salariales de las personas con y sin discapacidad Año 2017

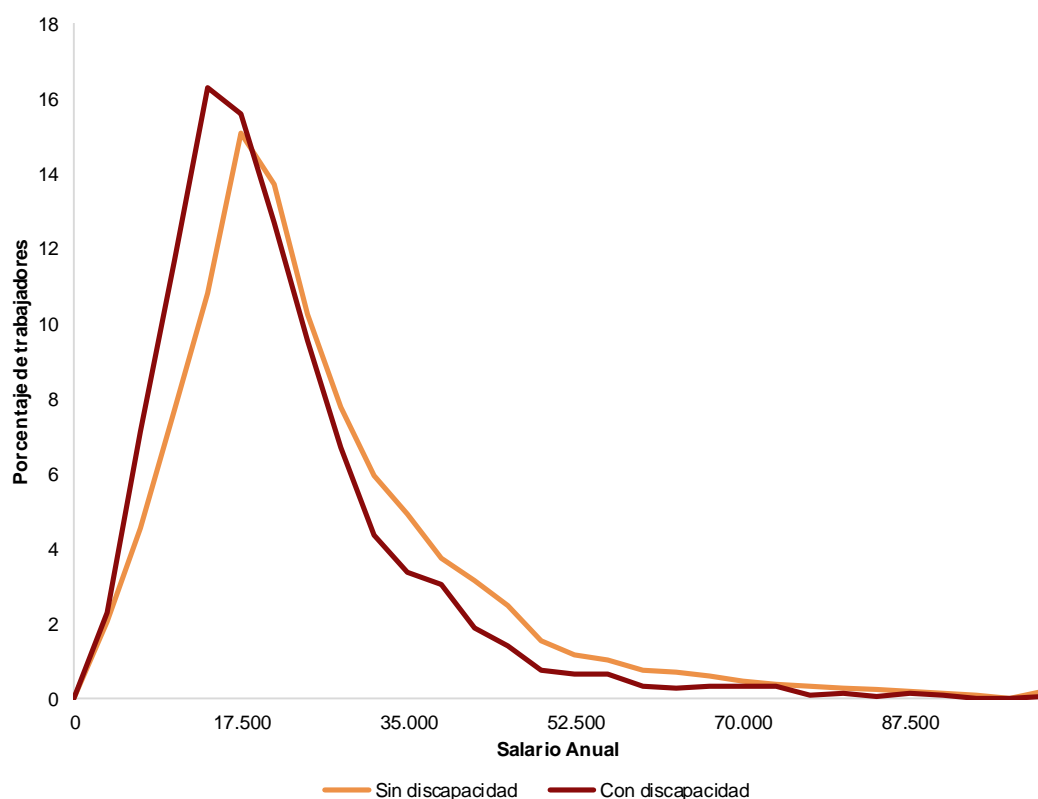
Unidades: euros

	Salario medio	Salario mediano	Percentil 10	Percentil 90
Personas sin discapacidad	23.764,8	19.918,3	8.628,2	42.650,9
Personas con discapacidad	19.726,2	16.819,7	7.219,9	35.541,5
Diferencias salariales (%)	-17,0	-15,6	-16,3	-16,7

La distribución salarial es similar en ambos colectivos, aunque en el caso de las personas con discapacidad, un porcentaje mayor de trabajadores se concentra en torno a salarios bajos.

## Distribución del salario anual bruto. Año 2017

Unidades: euros

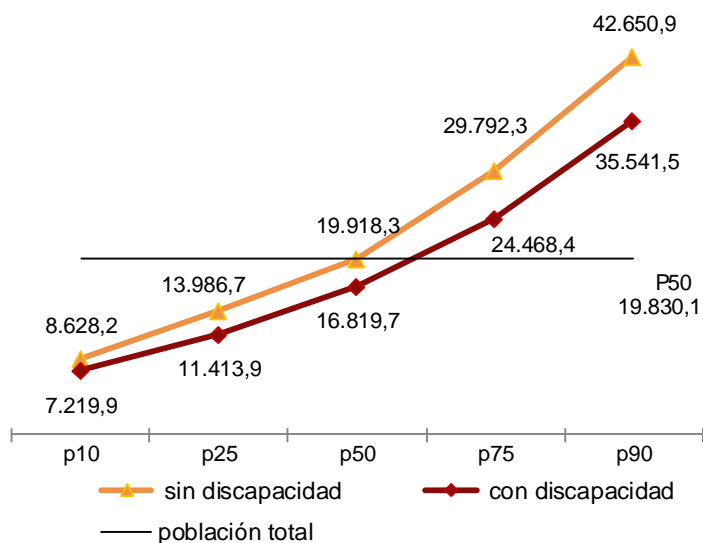


Que el salario medio supere al salario mediano implica que en las dos poblaciones hay pocos trabajadores con salarios muy altos, pero que influyen notablemente en el salario medio.

En el gráfico siguiente se muestran los percentiles para los asalariados con y sin discapacidad. Se observa que los límites de cada percentil en el caso de los segundos son siempre superiores a los de los primeros.

## Percentiles para las poblaciones con y sin discapacidad. Año 2017

Unidades: euros por trabajador y año



### 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 2017 un salario inferior al de los hombres con discapacidad (17.730,8 euros anuales de media frente a 21.079,2 euros), se detectaron menos desigualdades salariales que entre hombres y mujeres sin discapacidad. La brecha salarial entre hombres y mujeres fue del 15,9% en caso de tener discapacidad y del 22,2% en la población asalariada 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 (21.079,2 euros frente a 26.574,5 euros), el salario anual de las mujeres con discapacidad resultó un 14,3% inferior al de las trabajadoras sin discapacidad (17.730,8 euros frente a 20.681,4 euros).

De este modo, aunque la ratio entre personas con y sin discapacidad se situó en el 83,0%, resultó más amplia en el caso de los hombres (con un 79,3%) que en el de las mujeres (85,7%).

#### Salario por trabajador con y sin discapacidad por sexo. Año 2017

Unidades: euros

	Total	Hombres	Mujeres
Salario anual bruto (euros)			
Total	23.646,5	26.391,8	20.607,9
Personas sin discapacidad	23.764,8	26.574,5	20.681,4
Personas con discapacidad	19.726,2	21.079,2	17.730,8

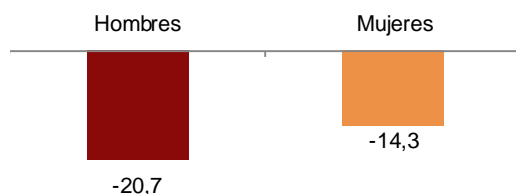
## Ratio salarial entre trabajadores con y sin discapacidad. Año 2017

Unidades: porcentaje

Salario	Ratio salarial (%)	
	Hombres	Mujeres
Anual bruto	79,3	85,7

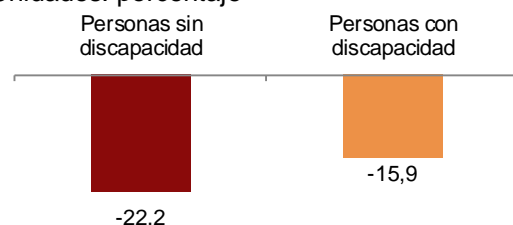
## Diferencias en el salario anual entre personas con y sin discapacidad Año 2017

Unidades: porcentaje



## Diferencias en el salario anual entre hombre y mujeres. Año 2017

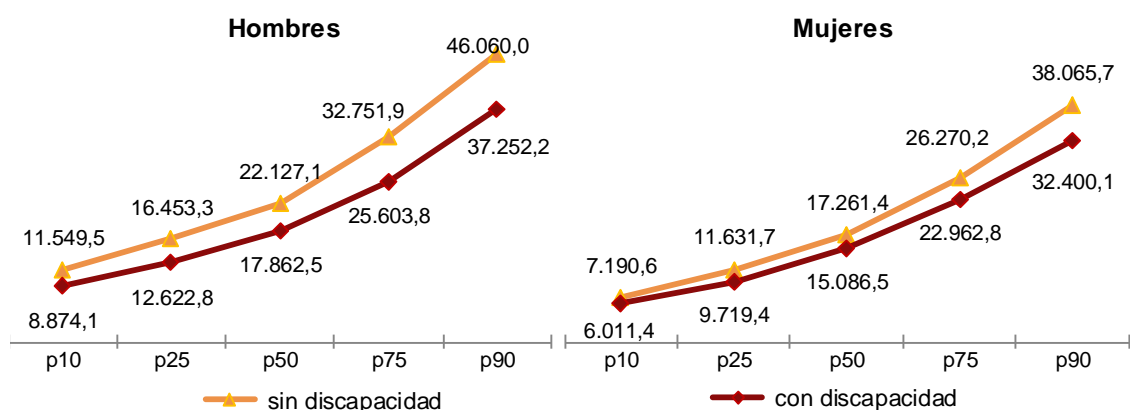
Unidades: porcentaje



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. Tanto para hombres como para mujeres, dicha diferencia salarial entre personas con y sin discapacidad aumentó según lo hacía el nivel salarial.

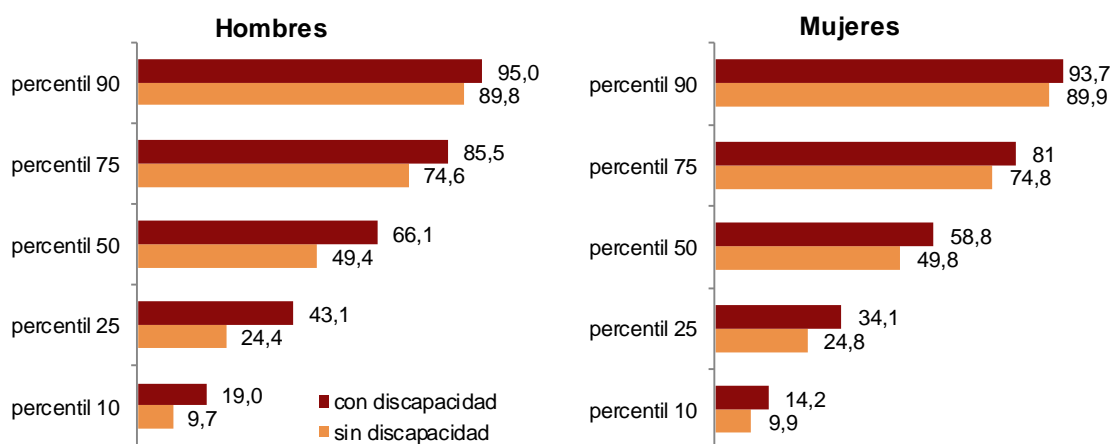
## Percentiles para las poblaciones con y sin discapacidad según sexo Año 2017

Unidades: euros por trabajador y año



## Porcentaje poblacional de personas que tienen salario inferior al delimitado por los percentiles seleccionados de la población general por sexo Año 2017

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**. Las ganancias más elevadas correspondieron a personas con discapacidad sensorial, seguidas de personas con discapacidad física, con salarios que superaron al salario medio de las personas con discapacidad en un 5,7% en ambos casos (20.857,4 y 20.841,3 euros anuales, respectivamente).

En el extremo opuesto, las personas con discapacidad intelectual y mental percibieron los salarios más bajos (12.197,7 y 16.215,3 euros anuales, respectivamente), con salarios anuales inferiores a la media del colectivo con discapacidad en un 38,2% y un 17,8%, respectivamente.

### Salario por trabajador con discapacidad según tipo y grado de discapacidad. Año 2017

Unidades: euros

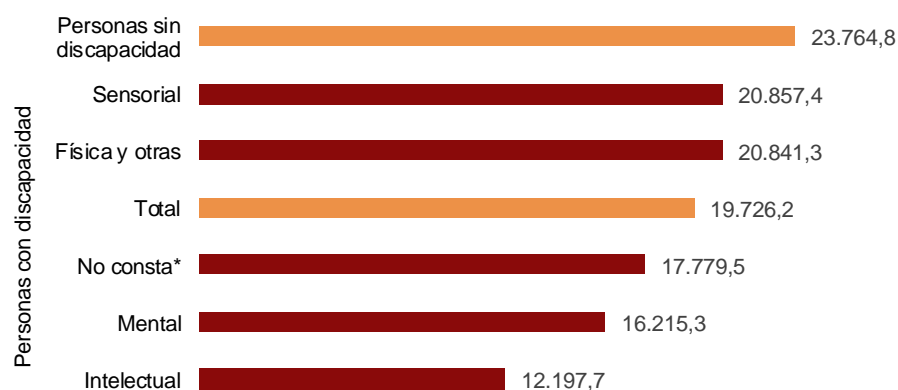
Tipo de discapacidad (según deficiencia)		Grado de discapacidad	
	Salario anual bruto		Salario anual bruto
Total	19.726,2	Total	19.726,2
Sensorial	20.857,4	Grado 33% a 44%	20.125,2
Física y otras	20.841,3	Grado 45% a 64%	19.508,4
No consta*	17.779,5	Grado 65% y más	18.834,8
Mental	16.215,3	No consta*	17.779,5
Intelectual	12.197,7		

\* El grupo 'No consta' está formado por los asalariados que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente que no están registrados en la BEPD

Si se analiza la ganancia bruta por hora para poder descontar el posible efecto del tipo de jornada en la estimación del salario bruto anual según el tipo de discapacidad, se tiene un comportamiento análogo al que muestra la ganancia bruta anual.

### Salario anual según tipo de discapacidad. Año 2017

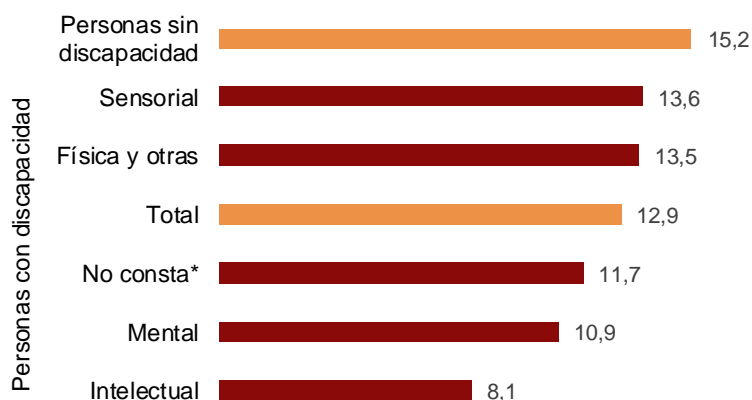
Unidades: euros



\* 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.

### Salario hora anual según tipo de discapacidad. Año 2017

Unidades: euros



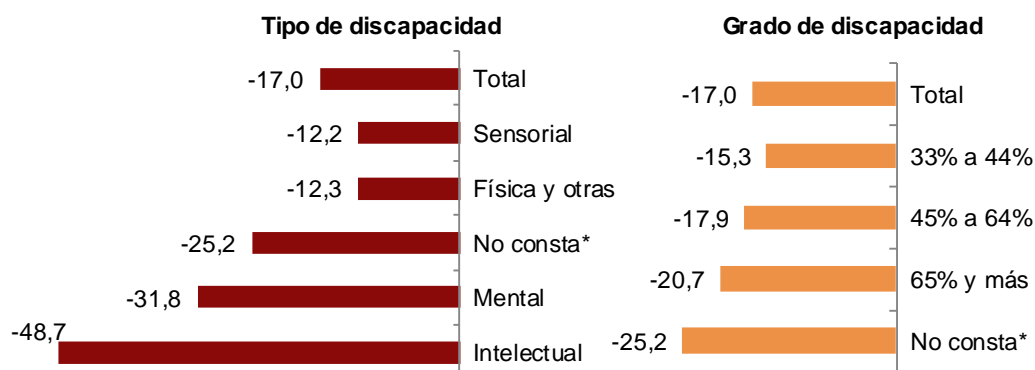
\* El grupo 'No consta' está formado por los asalariados que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la BEPD.

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 cuyo grado de discapacidad no consta por no estar registradas en la BEPD.

## Diferencias salariales respecto a trabajadores sin discapacidad Año 2017

Unidades: porcentaje

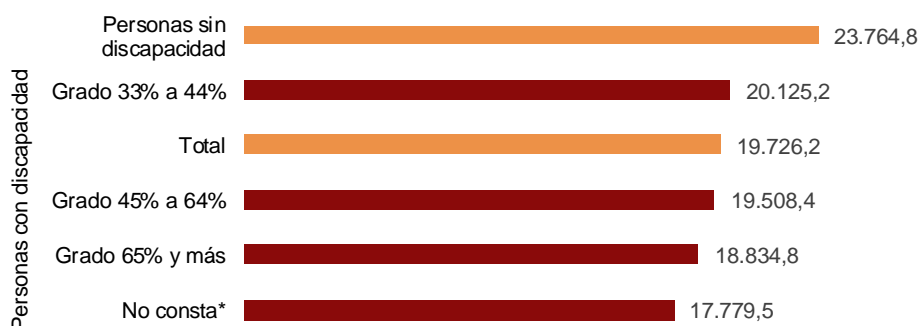


\* El grupo 'No consta' está formado por los asalariados que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la BEPD.

Si se analiza la ganancia bruta por hora para poder descontar el posible efecto del tipo de jornada en la estimación del salario bruto anual según la intensidad de la discapacidad, se tiene un comportamiento análogo al que muestra la ganancia bruta anual.

## Salario anual según grado de discapacidad. Año 2017

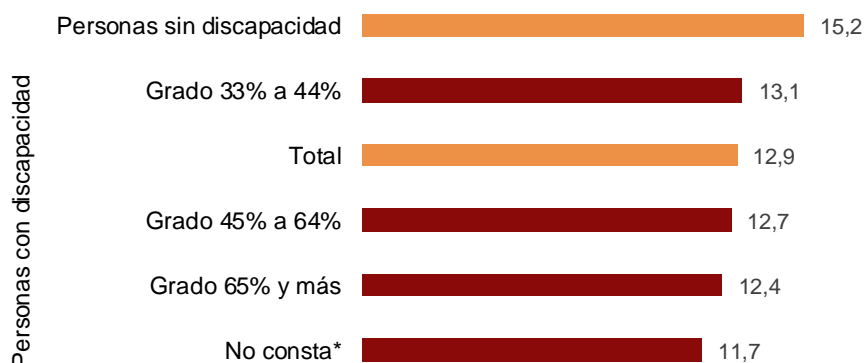
Unidades: euros



\* 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.

## Salario hora anual según tipo de discapacidad. Año 2017

Unidades: euros



\* El grupo 'No consta' está formado por los asalariados 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 mayor grado de discapacidad), 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. En el caso de utilizar como encuesta de referencia la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) no se dispone de determinadas características influyentes en su salario como es el caso del nivel de estudios alcanzado y su antigüedad.

Se analiza, por tanto, a continuación el efecto de las variables disponibles en SPD 2017 sobre el salario medio en conjunción con la discapacidad.

## Salario anual bruto por trabajador según características del trabajador y discapacidad. Año 2017

Unidades: euros

	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Ratio salarial (%)
Total	23.764,8	19.726,2	83,0
Sexo			
Hombres	26.574,5	21.079,2	79,3
Mujeres	20.681,4	17.730,8	85,7
Grupos de edad			
De 16 a 29 años	15.101,4	12.625,5	83,6
De 30 a 44 años	22.803,6	17.798,7	78,1
45 y más años	26.444,4	20.908,3	79,1
Tipo de jornada			
Jornada completa	27.467,5	23.225,5	84,6
Jornada parcial	10.726,7	9.461,4	88,2
Tipo de contrato			
Duración indefinida	25.192,3	21.240,9	84,3
Duración determinada	17.121,9	14.857,0	86,8
Grupo de ocupación			
Alto: directores y gerentes; técnicos y profesionales científicos, técnicos intelectuales y de apoyo	33.392,8	30.933,8	92,6
Medio: empleados, artesanos y trabajadores cualificados	19.018,7	17.964,7	94,5
Bajo: operadores y trabajadores no cualificados	17.511,4	14.515,1	82,9

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

Si se tiene en cuenta el **tipo de contrato**, contratos de duración indefinida tuvieron una ratio inferior que los contratos de duración determinada (84,3% frente a 86,8%).

Respecto al **tipo de jornada** se observan menos diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad bajo la modalidad a tiempo parcial, para los que en el año 2017 la ratio salarial se situó en el 88,2%.

Pero sin duda, la variable que marca las principales diferencias en los niveles salariales medios es la **ocupación**. En puestos de ocupación medios (empleados, artesanos y trabajadores cualificados) los salarios de personas con y sin discapacidad se acercaron (ratio del 94,5%).

Por otra parte, en puestos de ocupación altos (directores; gerentes; técnicos y profesionales científicos, técnicos intelectuales y de apoyo), la diferencia entre ambos colectivos fue de 7,4 puntos.

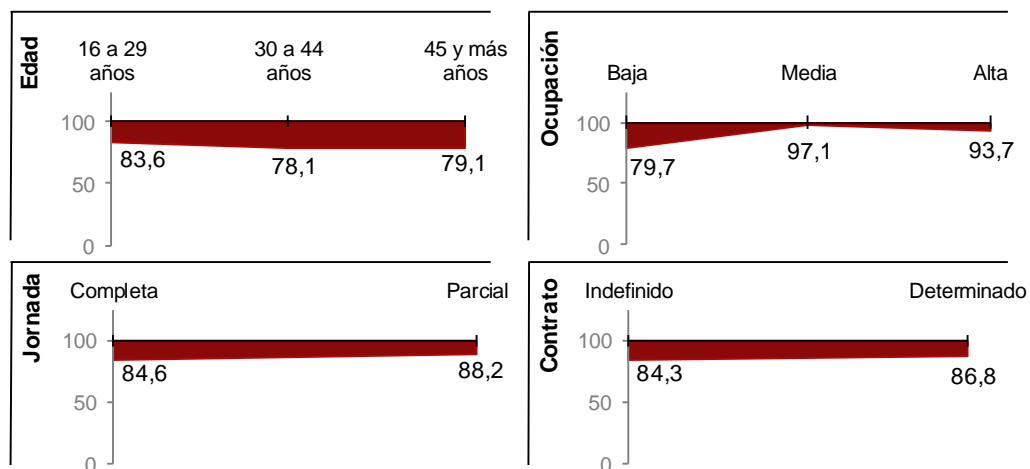
Por lo que respecta a los puestos de ocupación bajos (operadores y trabajadores no cualificados) las diferencias entre personas con discapacidad y sin fueron mayores, con una ratio salarial del 82,9%.

El salario crece conforme aumenta el grupo de ocupación en la población general así como en el caso de personas con discapacidad. Las diferencias salariales entre trabajadores con y sin discapacidad se atenúan en los niveles medio y alto.



## Ratio salarial entre trabajadores con y sin discapacidad según características del trabajador. Año 2017

Unidades: porcentajes sobre salario anual bruto



Respecto al año 2016, las diferencias en puestos de ocupación baja se redujeron, y aumentaron en puestos de ocupación media y alta.

## Ratio salarial entre trabajadores con y sin discapacidad por grupo de ocupación

Unidades: porcentaje

Salario Anual Bruto	2016	2017
Alto: directores y gerentes; técnicos y profesionales científicos, técnicos intelectuales y de apoyo	93,7	92,6
Medio: empleados, artesanos y trabajadores cualificados	97,1	94,5
Bajo: operadores y trabajadores no cualificados	79,7	82,9

### 2.2.5. SALARIOS Y DISCAPACIDAD, SEGÚN CARACTERÍSTICAS DE LA UNIDAD DE TRABAJO<sup>4</sup>

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 –igual que en el caso de no tener discapacidad- aumentó a medida que aumentaba el tamaño de la unidad y fue superior en la industria y la construcción que en el sector servicios.

e

<sup>4</sup> 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.

## Salario anual bruto por trabajador según características de la unidad de trabajo. Año 2017

Unidades: euros

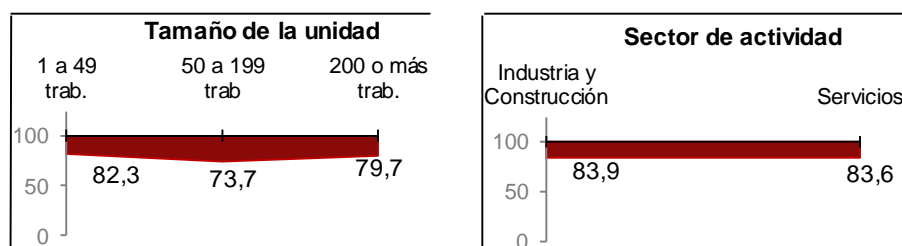
Tamaño de la unidad <sup>1</sup>	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Ratio salarial (%)
De 1 a 49 trabajadores	19.401,8	15.962,1	82,3
De 50 a 199 trabajadores	25.213,2	18.574,0	73,7
200 o más trabajadores	29.482,2	23.485,8	79,7
<b>Sector de actividad</b>			
Industria y Construcción	26.407,1	22.156,4	83,9
Servicios	23.062,3	19.272,5	83,6

<sup>1</sup> La unidad de trabajo es la Cuenta de Cotización a la Seguridad Social.

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 26,3% inferiores a los de las personas sin discapacidad.

## Ratio salarial entre trabajadores con y sin discapacidad según características de la unidad de trabajo. Año 2017

Unidades: porcentajes sobre salario anual bruto



### 2.2.6. SALARIOS Y DISCAPACIDAD, SEGÚN REGIONES (NUTS1<sup>5</sup>)

Dentro del colectivo de personas con discapacidad, los trabajadores de la zona Este (Cataluña, Comunidad Valenciana e Islas Baleares) fueron los que tuvieron salarios medios anuales más elevados (20.792,4 euros por trabajador al año en media), seguidos de los de la zona Noreste (País Vasco, Comunidad Foral de Navarra, La Rioja y Aragón), con una media de 20.405,9 euros anuales. La región donde se percibieron salarios medios anuales más bajos fue Canarias con una media de 16.316,6 euros anuales.

5 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

## Salario anual bruto según discapacidad y zona geográfica. Año 2016

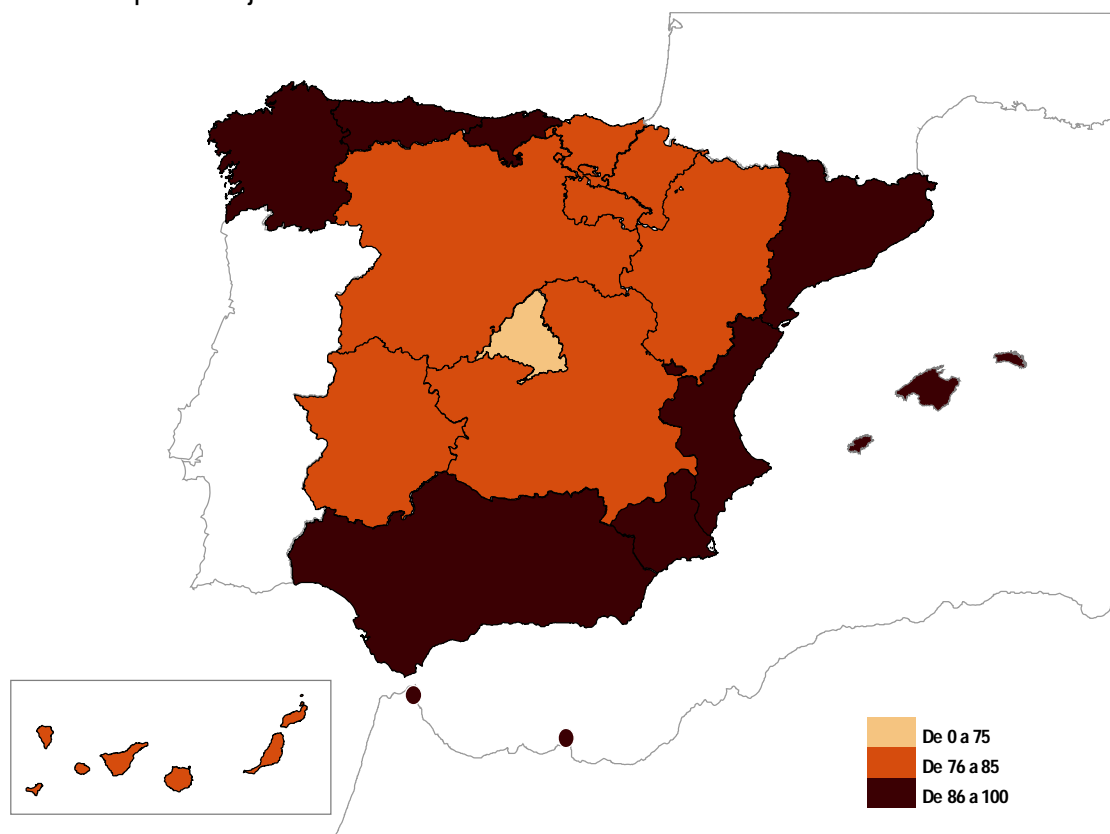
Unidades: euros

	Sin discapacidad	Con discapacidad	Ratio salarial (%)
Total nacional	23.764,8	19.726,2	83,0
Noroeste	22.293,3	19.408,6	87,1
Noreste	26.169,8	20.405,9	78,0
Comunidad de Madrid	27.269,1	20.184,1	74,0
Centro	21.346,4	17.042,0	79,8
Este	23.805,1	20.792,4	87,3
Sur	21.442,1	19.837,1	92,5
Canarias	20.291,0	16.316,6	80,4

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 26,0% inferior al de las personas sin discapacidad. Las menores diferencias se dieron en la zona sur, donde los trabajadores con discapacidad de cobraron un 7,5% menos de media al año que las personas sin discapacidad.

## Ratio salarial entre personas con y sin discapacidad según regiones Año 2017

Unidades: porcentaje



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 2017 se aprecia que, en general, las personas que se beneficiaron de ellas son a su vez las que tuvieron menores ganancias (16.003,9 y 18.190,4 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 se dirigen principalmente a 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 2017

Unidades: euros

	Salario anual bruto
Total personas con discapacidad	19.726,2
Según tengan o no bonificaciones en las cuotas de cotización	
Sin bonificaciones/reducciones	22.184,8
Con bonificaciones/reducciones	16.003,9
Según tengan o no contrato específico de discapacidad	
Otros contratos	20.214,3
Contrato específico de discapacidad	18.190,4



---

## 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 las Encuestas de Estructura Salarial y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad**

## **Encuestas de Estructura Salarial**

Forma parte de ellas la Encuesta de Estructura Salarial (EES), operación estadística de periodicidad cuatrienal (a partir de 2002) realizada en 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 y 2014.

En España además se realiza en los años en los que no existe encuesta cuatrienal la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES). Se construye a partir de una fuente estadística preexistente (la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, ETCL), de un módulo especial añadido a la ETCL y de información administrativa procedente de la Seguridad Social y de las Administraciones Tributarias.

Las Encuestas de Estructura Salarial, tanto cuatrienal como anuales, permiten establecer relaciones entre el salario y algunas variables que contribuyen 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 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 estas encuestas es que no sólo proporcionan valores de ganancia media sino también la distribución de los salarios y, en consecuencia, una medida de su desigualdad.

### **Objetivos**

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**

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 efectiva es de aproximadamente 27.000 cuentas de cotización, dentro de las cuales se solicita información de unos 230.000 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 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 cuatrienal se distinguen dos. La mayor parte de las variables 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.

En las encuestas anuales el periodo de referencia de la información es el año (no proporcionan información mensual).

### **Definiciones principales y clasificaciones**

El principal concepto analizado 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 y las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Las clasificaciones principales utilizadas son las de actividad económica (clasificación CNAE-09) y la ocupación (clasificación CNO-11).

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](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 con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33% (requisito para acceder a determinadas prestaciones, beneficios fiscales, bonificaciones en las cotizaciones sociales, tarjetas de estacionamiento y otros)<sup>6</sup>.

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 hasta 6 códigos de discapacidad.

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,

---

<sup>6</sup> 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 1971/1999, las situaciones de discapacidad se califican en grados según el alcance de las mismas. La calificación del grado de discapacidad responde a criterios técnicos unificados, fijados mediante los baremos descritos en el Anexo I del citado Real Decreto, y serán objeto de valoración tanto las limitaciones a la actividad que presenten la personas como, en su caso, los factores sociales complementarios relativos, entre otros, a su entorno familiar, situación laboral, educativa y cultural, que dificulten su integración social. El grado de discapacidad se expresará en porcentaje.

### **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:

<b>VARIABLE</b>	<b>CATEGORÍAS</b>
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
Tamaño de la Unidad:	Total De 1 a 49 trabajadores De 50 a 199 trabajadores 200 y más trabajadores

<b>VARIABLE</b>	<b>CATEGORÍAS</b>
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 <sup>1</sup>
Grado de Discapacidad	Total De 33% a 44% De 45% a 64% 65% y más No consta <sup>1</sup>
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

<sup>1</sup> 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.

El plan de tabulación se adapta a los datos disponibles de las Encuestas de Estructura Salarial en cada año. En el caso de utilización de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, no se dispondrá de algunas variables de clasificación como la antigüedad del trabajador en la empresa o el nivel de estudios, ni tampoco de ingresos mensuales referidos a octubre.

- **Índice de tablas general:**

- 1 Ganancia anual: para los trabajadores asalariados según tengan o no discapacidad
- 2 Distribución salarial: para los trabajadores asalariados según tengan o no discapacidad
- 3 Porcentajes poblacionales: por tramos salariales según distribución salarial general
- 4 Diferencias salariales anuales: ratio salarial entre personas con y sin discapacidad
- 5 Errores de muestreo: 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 tamaño de la unidad
  - 1.6 Sexo y sector de actividad
  - 1.7 Ganancia anual por agrupaciones de comunidades autónomas (NUTS1)
  - 1.8 Sexo y tipo de discapacidad
  - 1.9 Sexo y grado de discapacidad
  - 1.10 Sexo y bonificaciones o reducciones por discapacidad
  - 1.11 Sexo y contrato específico de discapacidad
- 2 DISTRIBUCIÓN SALARIAL: para los trabajadores asalariados según tengan o no discapacidad
  - 2.1 Sexo

- 2.2 Grupos de edad
- 2.3 Tipo de jornada
- 2.4 Tipo de contrato
- 2.5 Grupos de ocupación
- 2.6 Tipo de discapacidad
- 2.7 Grado de discapacidad

### 3 PORCENTAJES POBLACIONALES: por tramos salariales según distribución salarial general

- 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 Tipo de discapacidad
- 3.7 Grado de discapacidad

### 4 DIFERENCIAS SALARIALES ANUALES: ratio salarial entre personas con y sin discapacidad

- 4.1 Sexo
- 4.2 Grupos de edad
- 4.3 Tipo de jornada
- 4.4 Tipo de contrato
- 4.5 Grupos de ocupación

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

- 5.1 Sexo
- 5.2 Sector de actividad
- 5.3 Agrupaciones de comunidades autónomas (NUTS1)
- 5.4 Tipo de discapacidad
- 5.5 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



TABLA DE DEFICIENCIAS (4 DÍGITOS)			
GRUPO	GRUPO DEFICIENCIAS	CODIGO	DENOMINACION
		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
		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 (OTRAS)
		6012	ENFERMEDAD RARA
		6013	SÍNDROME TÓXICO
		8002	PERDIDA QUIRURGICA TOTAL DE UN ORGANO
		8003	PERDIDA QUIRURGICA PARCIAL DE UN ORGANO
4	INTELLECTUAL	2100	RETRASO MENTAL PROFUNDO
		2101	RETRASO MENTAL SEVERO
		2102	RETRASO MENTAL MODERADO
		2103	RETRASO MENTAL LIGERO
		2104	INTELIGENCIA LIMITE
		2105	RETRASO MADURATIVO
5	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	LARINGUECTOMIA
		4107	DISCAPACIDAD EXPRESIVA
9	MIXTA	5200	SINDROME POLIMALFORMATIVO
		5201	SINDROME MALFORMATIVO CONGENITO DEBIDO A TALIDOMIDA
		5202	SINDROME MALFORMATIVO CONGENITO COINCIDENTE CON LA ACCIÓN TERATOGENICA DE LA TALIDOMIDA SIN QUE SE PUEDA DESCARTAR QUE SEA DEBIDO A ELLA
		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 44%
- de 45% 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)

<b>CNO-11 Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011<sup>1</sup></b>	
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>

<sup>1</sup> La clasificación completa se puede consultar en [www.ine.es](http://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)

<b>CNAE - 09: Clasificación Nacional de Actividades Económicas<sup>1</sup></b>	
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

---

<sup>1</sup> La clasificación completa se puede consultar en [www.ine.es](http://www.ine.es)

# **Anexo VI**

## **Bibliografía y documentación**

## Bibliografía y documentación

1. Metodología de la Encuesta de Estructura Salarial (INE): [www.ine.es](http://www.ine.es)
2. Metodología de la estadística El Empleo de las personas con discapacidad (INE) [www.ine.es](http://www.ine.es)
3. Metodología de la Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía Personal y situaciones de Dependencia (INE): [www.ine.es](http://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