

El Salario de las Personas con Discapacidad

**Explotación de la Encuesta de
Estructura Salarial y de la Base
Estatal de Personas con
Discapacidad**

Metodología y descripción general de
la operación

Última actualización: febrero de 2017

Índice

	Páginas
Introducción	3
1. Fuentes de información	5
2. Objetivos del proyecto	7
3. Características del proyecto	9
4. Tratamiento de la información	13
5. Estimadores y errores de muestreo	15
6. Publicación de resultados	19
Anexo I	21
Descripción de la Encuesta de Estructura Salarial y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad	21
Anexo II	31
Variables de análisis y sus categorías	31
Anexo III	35
Desglose de las tablas de resultados.....	35
Anexo IV	41
Clasificaciones utilizadas	41
Bibliografía	51

Introducción

El colectivo de personas con discapacidad ha constituido un eje de actuación prioritario en las políticas sociales desarrolladas en los últimos años. Uno de los fines esenciales de tales políticas es la integración laboral de estas personas.

Con objeto de alcanzar dicho objetivo, entre otras acciones, se firmó en 2002 un acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, lo que constituyó el II Plan de Empleo MTAS-CERMI 2002-2004.

Desde entonces, se han adoptado diversas normativas con objeto de conseguir la incorporación al mercado de trabajo, bien ordinario o protegido, del mayor número posible de personas con discapacidad.

Asimismo, debe apuntarse que la integración laboral de este colectivo figura también como objetivo relevante en el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España para el año 2003 y en el II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad (2003-2007).

Para la evaluación de dichos planes de actuación se hace necesario disponer de datos que permitan contrastar la eficacia de los mismos, así como conocer de forma actualizada la situación del colectivo de personas con discapacidad.

Entre las fuentes estadísticas de que dispone el Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre discapacidad se encuentran la Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008 (EDAD 2008) y el módulo ad-hoc 2002¹ sobre Personas con discapacidad y su relación con el empleo de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Ambas encuestas aportan una información muy rica sobre el 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 otra parte, es necesario conocer cómo la situación económica y la destrucción de empleo están afectando a los colectivos más vulnerables, entre ellos el de personas con discapacidad.

Para ello, según lo acordado en el Convenio de colaboración suscrito por el CERMI, la Fundación ONCE, el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) y el INE, se ha desarrollado una nueva operación, el Empleo de las personas con discapacidad, a base de **cruzar la información de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE con la existente en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD) del IMSERSO**. A los datos laborales y demográficos de la encuesta se les suman los de discapacidad proporcionados por la Base, obtenidos para las personas que tienen certificado de discapacidad. El aprovechamiento del registro administrativo BEPD evita aumentar la carga de respuesta de la EPA.

Para la realización del proyecto se ha contado además con financiación para las tareas técnicas aportada por la Fundación ONCE en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013, Programa Por Talento, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

¹ En el año 2012 se ha publicado un nuevo módulo sobre discapacidad.

El proyecto se inició como prueba piloto en 2010 con datos de referencia del año 2008. Durante 2011 se obtuvieron resultados provisionales para los periodos de referencia 2009 y 2010. Además se les incorporó, por primera vez, datos sobre medidas de fomento al empleo y sobre empleo protegido provenientes de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), así como información sobre percepción de prestaciones procedente del Registro de Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y datos sobre dependencia del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

Dada la importancia de mantener y ampliar la realización de estos estudios sobre el colectivo de personas con discapacidad, 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 anterior Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad-, renovaron el convenio de colaboración anualmente 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 la Encuesta de Estructura Salarial, realizada por el INE.

La consideración de persona con discapacidad oficialmente reconocida que fue ampliada por vía de asimilación legal en el año 2003 (Ley 51/2003), ha quedado definitivamente establecido 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. El año 2014 es el primero en el que se produce este cambio.

En los capítulos siguientes de este documento se expone la metodología seguida.

1. Fuentes de información

Se han utilizado tres fuentes de información:

1.– La **Encuesta de Estructura Salarial (EES)**, 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 y 2014.

La EES se completa con la "Encuesta Anual de Estructura Salarial" (EAES) que obtiene información salarial comparable con la EES, aunque con menos nivel de detalle.

La información de la EAES se obtiene de la explotación conjunta del Fichero General de Afiliación de la Seguridad Social (SS) y de las declaraciones del Modelo 190: Resumen anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta del IRPF de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) y de las Haciendas Forales de Navarra, Bizkaia y Gipuzkoa junto con las variables ocupación y tiempo de trabajo provenientes de la encuesta anexa a la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE.

2.– La **Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD)**, iniciada 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 cuyo grado sea igual o superior al 33% (requisito para acceder a determinadas prestaciones, beneficios fiscales, bonificaciones en las cotizaciones sociales, tarjetas de estacionamiento y otros)².

3.– La **Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)**, que proporciona información sobre las medidas para fomentar el empleo de los trabajadores con discapacidad. Entre ellas destacan las destinadas a fomentar el empleo ordinario a través de incentivos como subvenciones, bonificaciones y reducciones en las cuotas de cotización.

4.– El **Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS)**, es la entidad responsable del Registro de Prestaciones Públicas que tiene por objeto la inscripción de las prestaciones sociales de contenido económico, destinadas a personas y familias, con cargo a recursos de carácter público. En particular, las prestaciones asociadas a pensiones de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez de la seguridad Social y a pensiones de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad de clases pasivas.

Este registro permite identificar al colectivo de pensionistas que se considera que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33% según el Real Decreto Legislativo 1/2013.

² En el art. 1 punto 2 de la Ley 51/2003 de 2 de diciembre LIONDAU establece que tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

2. Objetivos del proyecto

El objetivo fundamental de este proyecto es obtener datos sobre la ganancia de los trabajadores con discapacidad y hacerlo en términos comparativos con los trabajadores sin discapacidad.

Se pretende proporcionar la distribución de los salarios de las personas que poseen certificado de discapacidad en función de:

- Las características personales de los trabajadores: sexo, edad, nivel de estudios.
- Las características del puesto de trabajo y de la empresa: ocupación, tipo de contrato (indefinido, determinado), tipo de jornada, antigüedad, tamaño de la empresa, sector de actividad, carácter de la empresa (público/privado).
- La discapacidad: tipo de discapacidad, grado de discapacidad, medidas de fomento del empleo (bonificaciones y contratos específicos de discapacidad).

3. Características del proyecto

Como ya se ha indicado, la investigación se deriva del cruce de un registro (Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad) y una encuesta (Encuesta de Estructura Salarial).

La discapacidad es un fenómeno atípico que afecta a un porcentaje pequeño de la población y que tiene importantes efectos sobre la participación en el mercado laboral de las personas a las que afecta.

Además, la base de información sobre la que se sustenta el salario de las personas con discapacidad, la Encuesta de Estructura Salarial, fue diseñada con fines ajenos al tema de la discapacidad.

Por todo ello el tamaño muestral que se obtiene es limitado e imposibilita la explotación detallada a ciertos niveles de desagregación. Se exponen a continuación los principales ámbitos de esta estadística.

3.1 Ámbito poblacional

Comprende a los asalariados por cuenta ajena que cotizan a la Seguridad Social bajo las siguientes condiciones:

- Pertenecen al Régimen General de la Seguridad Social y tienen actividad económica encuadrada en las Secciones B a S de la CNAE-09
- Pertenecen al Régimen Especial de Trabajadores del Mar y su actividad económica es el transporte marítimo (división 50 de la CNAE-09).
- Han estado de alta en la Seguridad Social durante al menos 2 meses en el año de referencia, siendo uno de ellos el mes de octubre.

Se excluye la Agricultura, los Hogares que emplean personal doméstico, las Organizaciones extraterritoriales y los funcionarios adscritos a Mutualidades.

Se excluyen también 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.

3.2 Ámbito geográfico

Se investiga todo el territorio nacional.

El hecho de que la discapacidad sea un fenómeno atípico hace que el tamaño de la submuestra de personas con discapacidad disponible sea insuficiente para proporcionar datos independientes para cada comunidad autónoma. Por este motivo, la información se proporciona agregando comunidades y la agregación se efectúa, siguiendo el estándar europeo, a nivel de NUTS1.

3.3 Periodo de referencia

Existe un doble periodo de referencia para la información proporcionada por SPD:

- El primero es anual, con datos referidos a la totalidad del año.
- El segundo es mensual, con datos referidos al mes de octubre del año en estudio.

El mes de octubre 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.

De esta forma se obtienen las ganancias mensuales y anuales.

3.4 Unidades de análisis

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 en general, pero no necesariamente, bajo una misma actividad principal y con características homogéneas en lo referente a la cotización a la Seguridad Social.

Entre los asalariados investigados, se centra el foco de interés en las personas con discapacidad.

3.5 Variables objeto de estudio

3.5.1 VARIABLES SALARIALES

Los datos salariales se obtienen a través de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) y, por tanto, la terminología sobre salarios se corresponde por completo con la utilizada en EES.

Los principales conceptos salariales considerados son:

- **Ganancia bruta anual:** hace referencia a la remuneración en metálico y en especie pagada durante el año de referencia antes de la deducción de impuestos y cotizaciones a la seguridad social pagados por los asalariados y retenidos por el empleador.

La ganancia anual incluye también todos los «pagos no normales», es decir, los pagos que no se abonan en cada período retributivo y los pagos en especie.

- **Ganancia bruta mensual:** hace referencia a la remuneración en metálico y en especie pagada durante el mes de referencia antes de la deducción de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social pagados por los asalariados y retenidos por el empleador.
- **Ganancia neta:** Se obtiene a partir de la ganancia bruta deduciendo los impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social pagados por los asalariados y retenidos por el empleador.
- **Ganancia por hora normal de trabajo:** Se obtiene a partir de la ganancia bruta dividida por la cantidad de horas pagadas durante el mismo período.
- **Ganancia salarial:** También denominada simplemente ganancia. Incluye el total de las percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie. Incluye salario base, pagos por horas extraordinarias, complementos salariales, pagos extraordinarios (de vencimiento superior al periodo corriente de pago), pagos en especie. No se incluyen los atrasos que correspondan a años anteriores, ni tampoco se incluyen otras percepciones que no son salariales, como las dietas, indemnizaciones o gastos de viaje.
- **Brecha o ratio salarial** (entre dos categorías): se define como el cociente entre la ganancia correspondiente a la primera categoría y la ganancia correspondiente a la segunda.

Cuando toma valor 1 se tiene igualdad salarial para ambas categorías. Cuanto más se aleja de 1 mayor desigualdad salarial existe entre ellas, siendo mayor la ganancia para la primera categoría cuando el valor es superior a 1 y mayor para la segunda cuando la brecha es inferior a 1.

SPD proporciona información de la ratio salarial entre personas con y sin discapacidad calculada para todos los conceptos salariales por trabajador analizados en la estadística: ganancia bruta anual, ganancia bruta mensual y ganancia neta.

De esta manera por un lado permite evaluar las diferencias salariales entre los colectivos con y sin discapacidad antes y después de aplicar deducciones fiscales (salario bruto vs salario neto). Por otro lado posibilita el análisis de las diferencias en función del componente salarial ordinario o extraordinario (salario mensual vs anual).

3.5.2 VARIABLES DE DISCAPACIDAD

Respecto a la terminología de discapacidad, se trata de un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Pero dado que el estudio se basa en la utilización de registros administrativos, la definición de discapacidad que se emplea se restringe al concepto legal.

Así pues, los conceptos relacionados con el colectivo de las personas con discapacidad que se emplean son:

- **Persona con discapacidad oficialmente reconocida:** Aquellas personas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los

pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad (según el RD Legislativo 1/2013).

• **Medidas de fomento del empleo:** Una forma de contrarrestar las tendencias negativas de la situación de actividad del colectivo son las medidas destinadas a fomentar su inclusión en el empleo ordinario, favoreciendo la contratación, especialmente la indefinida, de las personas con discapacidad y su permanencia en el puesto de trabajo.

Entre dichas medidas cabe destacar las reducciones y bonificaciones en las cuotas de cotización, tanto para trabajadores asalariados como por cuenta propia.

En el caso de los trabajadores asalariados, existe otra medida que fomenta el empleo ordinario: la modalidad de contrato específico para trabajadores con discapacidad en el que, además de bonificaciones en las cuotas de cotización a la Seguridad Social, se contemplan determinadas subvenciones.

3.6 Variables de clasificación

1. Sexo
2. Grupos de edad
3. Tipo de jornada
4. Tipo de contrato
5. Grupos de ocupación
6. Nivel de estudios
7. Antigüedad
8. Tamaño de la unidad
9. Control de la empresa (público o privado)
10. Sector de actividad
11. Agrupaciones de comunidades autónomas (NUTS1)
12. Tipo de discapacidad
13. Grado de discapacidad
14. Bonificaciones o reducciones por discapacidad
15. Contrato específico de discapacidad

4. Tratamiento de la información

Los datos de partida de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) ya se han sometido a un procedimiento de validación que garantiza la completitud, corrección y coherencia de la información.

La Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD) se depura para asegurar la correcta identificación de todos sus registros y eliminar los correspondientes a personas fallecidas y los de residentes en colectivos. Para ello se han utilizado como ficheros de contraste el Padrón Municipal y los ficheros de la Estadística de Defunciones.

A continuación se cruza el fichero de EES con la BEPD, añadiendo a la información de la encuesta la procedente de la fuente administrativa.

Por otra parte, gracias al Fichero de Altas de Seguridad Social remitido por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), se incorporan las variables disponibles relativas a medidas de fomento del empleo (contratos de discapacidad y reducciones/bonificaciones en las cuotas de cotización), y, además, se completa la submuestra de personas con discapacidad dentro de la EES con aquellas personas que no se pudieron identificar en EES con discapacidad a través de la BEPD pero que, sin embargo, constan en la TGSS con grado de discapacidad mayor o igual al 33%.

Tras ello, se realizan nuevos cruces a nivel de persona usando la información recibida del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) perteneciente al Registro de Prestaciones Sociales Públicas. Estos datos permiten identificar a 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.

Hay que señalar que la validez de todos estos cruces se controla mediante la conjunción de las siguientes medidas, cuya unión proporciona criterios de admisión/rechazo de los cruces efectuados:

- a) Medida de similitud de nombre y apellidos
- b) Medida de comparación de fecha de nacimiento
- c) Medida de similitud del Identificador de Persona Física (IPF)

5. Estimadores y errores de muestreo

5.1 Muestra

El procedimiento de selección aleatoria de unidades en la Encuesta de Estructura Salarial corresponde a un muestreo bietápico estratificado, donde las unidades de primera etapa son las cuentas de cotización a la Seguridad Social, mientras que las de segunda etapa son los trabajadores.

Los estratos encuadran a cada unidad de primera etapa según su comunidad autónoma (18 en total, considerando el conjunto formado por Ceuta y Melilla), actividad económica (de acuerdo a la clasificación nacional vigente) y tamaño.

Se consideran ocho intervalos de tamaño, que son los siguientes:

1. De 1 a 4 trabajadores
2. de 5 a 9 trabajadores
3. De 10 a 19 trabajadores
4. De 20 a 49 trabajadores
5. De 50 a 99 trabajadores
6. De 100 a 199 trabajadores
7. De 200 a 499 trabajadores
8. Más de 500 trabajadores

Este último grupo de tamaño se investiga de forma exhaustiva. Los tamaños muestrales por estrato se obtienen prefijando un error admisible del 5% en el ámbito de actividad y comunidad autónoma.

La lista de unidades seleccionadas en la primera etapa se remite de nuevo a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) que obtiene la lista de trabajadores que estuvieron de alta durante todo el mes de octubre del año de referencia. A partir de esta lista se seleccionan los trabajadores, las unidades de segunda etapa.

Finalmente se identifica la submuestra de personas con discapacidad dentro de la muestra de trabajadores, a través del cruce de esta última con la Base Estatal de Personas con Discapacidad, y con los registros de la TGSS y del Registro de Prestaciones Sociales Públicas.

5.2 Estimadores

Se utilizan estimadores separados de razón, usando como variable auxiliar el número de trabajadores en cada establecimiento según el directorio de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social.

Para los datos económicos del trabajador j del establecimiento i , en la actividad r , de tamaño h y comunidad autónoma t , los factores de elevación de primera y segunda etapa son respectivamente:

$$F_{1j} = \frac{\sum_{i=1}^{N_{rth}} D_i}{\sum_{i=1}^{n_{rth}} D_i} \quad y \quad F_{2j} = \frac{B_i}{b_i}$$

Donde, D_i es el número de trabajadores en el directorio en el establecimiento i , B_i es el número de trabajadores del establecimiento i que estuvieron de alta en la Seguridad Social durante todo el mes de octubre del año de referencia y b_i es el número de trabajadores según la muestra recogida.

Entonces:

$$GH_c = \frac{\hat{X}_c}{\hat{Y}_c} \quad y \quad GT_c = \frac{\hat{X}_c}{\hat{Z}_c}$$

son la ganancia por hora y la ganancia por trabajador para una celdilla C cualquiera de la tabla a realizar (por actividad, ocupación, sexo, Comunidad Autónoma, etc.).

Siendo:

$$- \hat{X}_C = \sum_{j \in C} F_{1j} * F_{2j} * X_j \quad (\text{Ganancias anuales})$$

$$- \hat{Y}_C = \sum_{j \in C} F_{1j} * F_{2j} * Y_j \quad (\text{Horas})$$

$$- \hat{Z}_C = \sum_{j \in C} F_{1j} * F_{2j} \quad (\text{Trabajadores})$$

j hace referencia a los registros que cumplen las condiciones de la celdilla C .

5.3 Errores de muestreo

Llamando h al cruce de las variables CCAA, actividad y tamaño, se tiene:

$$\varepsilon(\hat{X}_C) = \frac{\sqrt{\hat{V}(\hat{X}_C)}}{\hat{X}_C} * 100$$

donde

$$\hat{V}(\hat{X}_C) = \sum \hat{V}(\hat{X}_{Ch}), \quad \hat{X}_{Ch} = \sum_{j \in h, C} F_{1j} * F_{2j} * X_j$$

$$y \quad \hat{V}(\hat{X}_{Ch}) = \frac{N_h(N_h - n_h)}{n_h} * \frac{\sum_{i=1}^{nh} (\hat{X}_{C1} - R_{Ch} * D_i)^2}{nh - 1} + \frac{N_h}{n_h} * \sum_{i=1}^{nh} \frac{B_i(B_i - b_i)}{b_i} * S_{C1}^2$$

siendo

$$- \hat{X}_{C_i} = \frac{B_i}{b_i} * \sum_{j=1}^{b_i} X_j \quad \text{donde } X_j = 0 \text{ si } j \notin C$$

$$- R_{C_h} = \frac{\sum_{i=1}^{n_h} \hat{X}_{C_i}}{\sum_{i=1}^{n_h} D_i}$$

$$- S_{\hat{C}_i}^2 = \frac{\sum_{j=1}^{b_i} \left(X_j - \frac{\sum_{j=1}^{b_i} X_j}{b_i} \right)^2}{b_i - 1}$$

Se publican las tablas más relevantes de coeficientes de variación de los estimadores, diferenciando entre población total, con y sin discapacidad.

6. Publicación de resultados

La difusión de la información de El Salario de las personas con discapacidad se efectúa por medio de una nota de prensa en la que se comentan los principales datos. Al mismo tiempo están disponibles las tablas de resultados en INEbase, cuyo índice se reproduce a continuación y que responde a los objetivos del proyecto:

– Por un lado pretende comparar el salario de las personas con discapacidad con el de las personas sin discapacidad

– Por otro, proporciona información detallada sobre la distribución salarial de las personas con discapacidad analizada en función de las principales características de la discapacidad.

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

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

Índice de tablas general:

1 **Ganancia Anual:** para los trabajadores asalariados según tengan o no discapacidad

2 **Ganancia Mensual:** para los trabajadores asalariados según tengan o no discapacidad

3 **Distribución Salarial:** para los trabajadores asalariados según tengan o no discapacidad

4 **Porcentajes Poblacionales:** por tramos salariales según distribución salarial general

5 **Diferencias Salariales Anuales:** brecha salarial entre personas con y sin discapacidad

6 **Diferencias Salariales Mensuales:** brecha salarial entre personas con y sin discapacidad

7 **Errores de Muestreos:** coeficientes de variación para la variable salario anual por trabajador

Anexo I

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

Encuesta de Estructura Salarial

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

Esta encuesta se ha realizado para los años de referencia 1995, 2002, 2006, 2010 y 2014.

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.

Para el año de referencia 2014, la muestra es de 27.339 cuentas de cotización, dentro de las cuales se solicita la información de 227.830 trabajadores.

ÁMBITO GEOGRÁFICO

El ámbito geográfico lo constituye todo el territorio nacional.

ÁMBITO POBLACIONAL

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

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

PERÍODO DE REFERENCIA

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

DEFINICIONES PRINCIPALES

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

CLASIFICACIONES

Las clasificaciones principales utilizadas en la Encuesta se pueden consultar en el anexo IV de este documento.

Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad

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

Contiene los datos de todas las personas residentes en España que han solicitado la valoración del grado de discapacidad, considerándose como persona con discapacidad todas aquellas cuyo grado reconocido sea igual o superior al 33% (requisito para acceder a determinadas prestaciones, beneficios fiscales, bonificaciones en las cotizaciones sociales, tarjetas de estacionamiento y otros)³

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, 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.

³ 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.

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 II

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	Valores
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

Variable	Valores
Tamaño de la Unidad:	Total De 1 a 49 trabajadores De 50 a 199 trabajadores 200 y más trabajadores
Control de la empresa (Público o Privado)	Total Control de la empresa público Control de la empresa privado
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% De 65% a 74% 75% 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 III

Desglose de las tablas de resultados

Índice de tablas de resultados SPD 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 Sector de actividad
- 7.6 Agrupaciones de comunidades autónomas (NUTS1)
- 7.7 Tipo de discapacidad
- 7.8 Grado de discapacidad

Anexo IV

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 de 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:

- 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

Tabla de deficiencias (4 dígitos)

(Continúa)

Grupo	Grupo deficiencias	Código	Denominación
1	Osteoarticular	1101	Alteración alin, c.vert, sin limit, func
		1102	Alteración alin, c.vert, con limit, func
		1103	Limitación 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	Limitación funcional de la mano derecha
		1109	Limitación funcional de mano izquierda
		1110	Limitación funcional bimanual
		1111	Limitación funcional en msd
		1112	Limitación funcional en msi
		1113	Limitación funcional en ambos mmss

Tabla de deficiencias (4 dígitos)

(Continuación)

Grupo	Grupo deficiencias	Código	Denominación
		1114	Limitación funcional en un pie
		1115	Limitación funcional bipodal
		1116	Limitación funcional en miembro inferior
		1117	Limitación funcional en ambos mmii
		1118	Limitación funcional en un ms y un mi
		1119	Limitación funcional ambos mmss y un mi
		1120	Limitación funcional ambos mmii y un ms
		1121	Limitación funcional en 4 extremidades
		1122	Limitación funcional extremidades y cv
		1123	Talla baja
		1124	Anomalía morfo-torácica
		1125	Discapacidad del sistema osteoarticular
2	Neuromuscular	1201	Parálisis de nervio periférico
		1202	Paresia de nervio periférico
		1203	Parálisis de par craneal
		1204	Paresia de par craneal
		1205	Monoplejía msd
		1206	Monoparesia msd
		1207	Monoplejía msi
		1208	Monoparesia msi
		1209	Monoplejía de un miembro inferior
		1210	Monoparesia de un miembro inferior
		1211	Diparesia
		1212	Diplejía
		1213	Paraplejía
		1214	Paraparesia
		1215	Hemiplejía derecha
		1216	Hemiplejía izquierda
		1217	Hemiparesia derecha
		1218	Hemiparesia izquierda
		1219	Tetraplejía
		1220	Tetraparesia
		1221	Crisis convulsivas generalizadas
		1222	Crisis no convulsivas generalizadas
		1223	Crisis parcial
		1224	Trastorno de la coordinación

Tabla de deficiencias (4 dígitos)

(Continuación)

Grupo	Grupo deficiencias	Código	Denominación
		1225	Trastorno del equilibrio
		1226	Trastorno de coordinación y equilibrio
		1227	Trastorno vasomotor
		1228	Disfunción neurovegetativa
		1229	Discapacidad del sistema neuromuscular
3	Enfermedad crónica	6001	Enfermedad de aparato respiratorio
		6002	Enfermedad de aparato circulatorio
		6003	Enfermedad de aparato digestivo
		6004	Enfermedad del sistema endocrino-metabólico
		6005	Enfermedad de sangre y órganos hematopoyet
		6006	Enfermedad del aparato genito-urinario
		6007	Enfermedad dermatológica
		6008	Trastorno del mecanismo inmunológico
		6009	Trasplantado
		6010	Estado terminal
		6011	Enfermedad crónica
		8002	Perdida quirúrgica total de un órgano
		8003	Perdida quirúrgica parcial de un órgano
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	Alteración 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 visión en un ojo
		3107	Disminución de eficiencia visual

Tabla de deficiencias (4 dígitos)

(Conclusión))

Grupo	Grupo deficiencias	Código	Denominación
7	Auditiva	3201	Hipoacusia leve
		3202	Hipoacusia media
		3203	Hipoacusia severa
		3204	Hipoacusia profunda
		3205	Sordera
		3206	Sordomudez
		3207	Pérdida total de la audición en un oído
		3208	Acufenos
		3209	Discapacidad del sistema auditivo
8	Expresiva	4101	Afasia
		4102	Disartria
		4103	Disfemia
		4104	Disfonía
		4105	Mudez
		4106	Laringectomía
		4107	Discapacidad expresiva
9	Mixta	5200	Síndrome polimalformativo
		8001	Discapacidad múltiple
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%

- de 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 y 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

Bibliografía

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