

Salarios, ingresos, cohesión social

2.1 Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora

Conocer la ganancia anual bruta de los trabajadores, hombres y mujeres, en función de las diferentes características como ocupación, actividad económica, edad, tipo de jornada, etc. constituye el primer paso para analizar la igualdad de mujeres y hombres en un aspecto tan relevante como es la actividad laboral y las retribuciones asociadas a dicha actividad.

Se proporcionan medidas resumen de la ganancia bruta anual de los trabajadores por cuenta ajena: salario anual medio, salario mediano, salario modal y la relación del salario de la mujer respecto al del hombre (expresado en porcentaje) en base a la Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Cada año el INE publica la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) y con periodicidad cuatrienal se realiza en todos los Estados Miembros de la Unión Europea una encuesta armonizada de estructura y distribución de los salarios, la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial.

El ámbito poblacional de la EAES está formado por todos los trabajadores por cuenta ajena incluidos en la Seguridad Social. Se excluyen los trabajadores del sector público adscritos al Régimen de Clases Pasivas del Estado.

La cobertura sectorial de la EAES se extiende a la industria, la construcción y los servicios, excepto el Servicio Doméstico. En conjunto se abarcan las secciones B a la S de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-09.

El salario bruto anual medio no es una buena medida resumen del salario anual que plasme las diferencias entre distintos colectivos y actividades, ya que una característica de las funciones de distribución salarial es que figuran muchos más trabajadores en los valores bajos que en los salarios más elevados. Esto da lugar a que el salario medio sea superior tanto al salario mediano como al salario más frecuente (modal). Hay pocos trabajadores con salarios muy altos pero influyen notablemente en el salario medio.

Por ello, se proporcionan otras dos medidas de la ganancia anual de los trabajadores: el salario mediano (divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior) y el salario modal (salario más frecuente).

Para comparar el salario femenino y el masculino es necesario considerar situaciones similares respecto a variables laborales como: tipo de jornada, ocupación, tipo de contrato,

etc., que inciden de forma importante en el salario. Para analizar las retribuciones según tipo de jornada, especialmente en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, es necesario considerar el salario por hora.

Existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan diferencias salariales de hombres y mujeres dando origen a la brecha salarial de género. A la valoración de las competencias laborales, hay que unir la segregación del mercado de trabajo con diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos, las características de la oferta de empleo femenino condicionada en muchos casos por la conciliación con la vida familiar, la participación en el trabajo a tiempo parcial de las mujeres por la dedicación a actividades de cuidado de niños, adultos dependientes y, los mecanismos establecidos de retribuciones salariales. Consecuentemente la brecha salarial está condicionada por una serie de factores sociales, legales, económicos, y constituye un concepto que va más allá de la premisa igual pago por igual trabajo.

Se incluye información: del salario por hora (según tipo de jornada) de hombres y mujeres, de la brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en el salario por hora según grupos de edad (menos 25 años, de 25 a 34 años, de 35 a 44 años, de 45 a 54 años, de 55 a 64 años, de 65 y más años), de la brecha salarial de género en el salario por hora según sector de actividad económica (CNAE-2009), y de la brecha salarial de género en salario por hora según tipo de jornada.

La brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) forma parte de los **Indicadores de Desarrollo Sostenible incluido en el Objetivo 5 (Igualdad de Género)** difundidos por Eurostat. También forma parte de la **Estrategia Europea de Empleo (EES)** para lograr igual tratamiento de hombres y mujeres y evitar la discriminación por razón de sexo, edad, discapacidad, raza, religión, orientación sexual.

Definiciones

Salario medio, salario mediano, salario modal, salario por hora

En el año 2008 se introdujeron dos novedades importantes en las encuestas de estructura salarial: la implantación de la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009) y la inclusión de los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social de la sección de actividad O: Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria. En el sector público no se incluyen los funcionarios adscritos a las mutualidades, aunque se incluyen los empleados de empresas públicas. Por lo tanto, los datos a partir del año 2008 no son comparables a los datos de años anteriores.

El salario medio se refiere al salario bruto medio anual de los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en centros de cotización y que hayan estado de alta en la Seguridad Social durante más de dos meses durante el año. Incluye el total de percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie. Se computan los devengos brutos, es decir, retribuciones antes de 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).

El salario mediano es el que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior. El salario modal es el salario más frecuente.

El salario por hora se estima como el salario anual dividido entre las horas pactadas en el año de referencia.

Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salarios por hora

Según la definición de Eurostat, la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia por hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias. Se proporciona información para todos los sectores de actividad de la CNAE-2009:

- Secciones B-S: Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como empleadores y organizaciones extraterritoriales)
- Secciones B-S excepto O: Industria, construcción y servicios (excepto Administración Pública, defensa, seguridad social obligatoria)
- Sección O: Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
- Secciones B-N (Negocios): Industrias extractivas, Industria manufacturera, Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, Construcción, Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas, Transporte y almacenamiento, Hostelería, Información y comunicaciones, Actividades financieras y de seguros, Actividades inmobiliarias, Actividades profesionales, científicas y técnicas,

Actividades administrativas y servicios auxiliares.

- Secciones B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S.

Comentarios

Salarios

En 2022, el salario anual más frecuente en las mujeres (14.564,2 euros) representa el 74,7% del salario más frecuente en los hombres (19.499,6 euros). En el salario mediano y en el salario medio bruto los porcentajes son del 82,7% y 82,9% respectivamente.

Considerando la jornada a tiempo completo, el salario femenino representa el 94,2% del masculino. En la jornada a tiempo parcial el porcentaje es del 90,0%.

El salario por hora de las mujeres (17,6 euros) alcanza el 95,9% del salario por hora de los hombres (18,3 euros) al considerar el trabajo a tiempo completo, y el 85,8% en el caso de la jornada a tiempo parcial.

Brecha de género en los salarios por hora según edad

Según datos provisionales del año 2022, la brecha de género en los salarios por hora se incrementa con la edad, pasando de un valor de 2,3 en el tramo de los trabajadores de 25 a 34 años hasta 13,5 en el tramo de 55 a 64 años.

En el bloque de actividades económicas de la CNAE-2009: B-S excepto sección O, la brecha salarial de género más alta corresponde al grupo de edad de 65 y más años con un valor de 27,7 y el segundo valor más alto al grupo de 55 a 64 años, 13,5.

Brecha de género en los salarios por hora según tipo de jornada

Según el tipo de jornada, la brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) es de 2,3 en la jornada a tiempo completo y de 18,7 en la jornada a tiempo parcial.

Brecha de género en los salarios por hora según sectores de actividad económica

Por sectores económicos, la brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en los salarios por hora es positiva en todos los sectores excepto en el sector B Industrias extractivas y en el F Construcción. Los valores más altos corresponden al sector Q de Actividades sanitarias y de servicios sociales (24,3), al sector M de Actividades profesionales, científicas y técnicas (16,8) y al sector G de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (16,2).

Si se considera el bloque de actividades económicas B-S excepto O de la CNAE-2009, en España la brecha de género alcanza un valor de (8,7) menor que el valor en la UE-27 (12,7).

Brecha de género en los salarios por hora según naturaleza del empleador (sector público, sector privado).

Según la naturaleza del empleador el valor más alto de la brecha salarial de género en el sector público en España en el periodo 2010-2022 corresponde a los años 2012 y 2016, con 14,3. Para el sector privado el valor más elevado se produce en 2012 con 21,9. Los valores son de 8,2 en el sector público y 12,8 en el privado, en 2022.

Gráficos y enlaces a las tablas

Tabla 2.1.1 Salario anual medio, mediano, modal, a tiempo completo y a tiempo parcial. Serie 2009-2022



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial. INE

Tabla 2.1.2 Salario por hora por tipo de jornada y periodo. Serie 2009-2022



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial. INE

Tabla 2.1.3 Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad y periodo. España. Serie 2009-2022

Tabla 2.1.4 Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por tipo de jornada y periodo. España. Serie 2009-2022

Tabla 2.1.5 Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por sectores de actividad económica y periodo. España y UE-28. Serie 2009-2022

Tabla 2.1.6 Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por sectores de actividad económica y periodo en los países de la UE. Serie 2009-2022

Tabla 2.1.7 Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora según naturaleza del empleador (sector público, sector privado) y periodo en los países de la UE. Serie 2009-2022

Fuentes

Encuestas de Estructura Salarial. INE

Estadísticas de Mercado Laboral. Eurostat

Más información

Datos nacionales y autonómicos

Mercado Laboral. Salarios y costes laborales. Encuestas de Estructura Salarial. INE

Encuestas de Estructura Salarial. INE

Índice de precios del trabajo. INE

El salario de las personas con discapacidad. Mercado Laboral. INE

Datos europeos

Estadísticas de Salarios. Eurostat

Igualdad de género. Salarios e Inclusión Social. Eurostat

Gender pay gap statistics. Statistics explained. Eurostat

Gender equality strategy. Comisión Europea

European Employment Strategy. Comisión Europea

Gender equality. Comisión Europea

Report on equality between women and men in the EU. Comisión Europea

Gender Equality Index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005-2015. Report (EIGE)

Base de datos de European Institute for Gender Equality (EIGE)

Datos OCDE

Gender Equality and Development. OECD

Datos de las Naciones Unidas

Gender statistics. Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE)