

Encuesta de Estructura Salarial 2002

Principales Resultados

Noviembre de 2004

Principales Resultados

Introducción

La Encuesta de Estructura Salarial 2002, cuyos principales resultados se presentan en este documento, ha sido realizada de manera armonizada en toda la Unión Europea, en cumplimiento del Reglamento del Consejo de la Unión Europea (UE) nº 1916/2000.

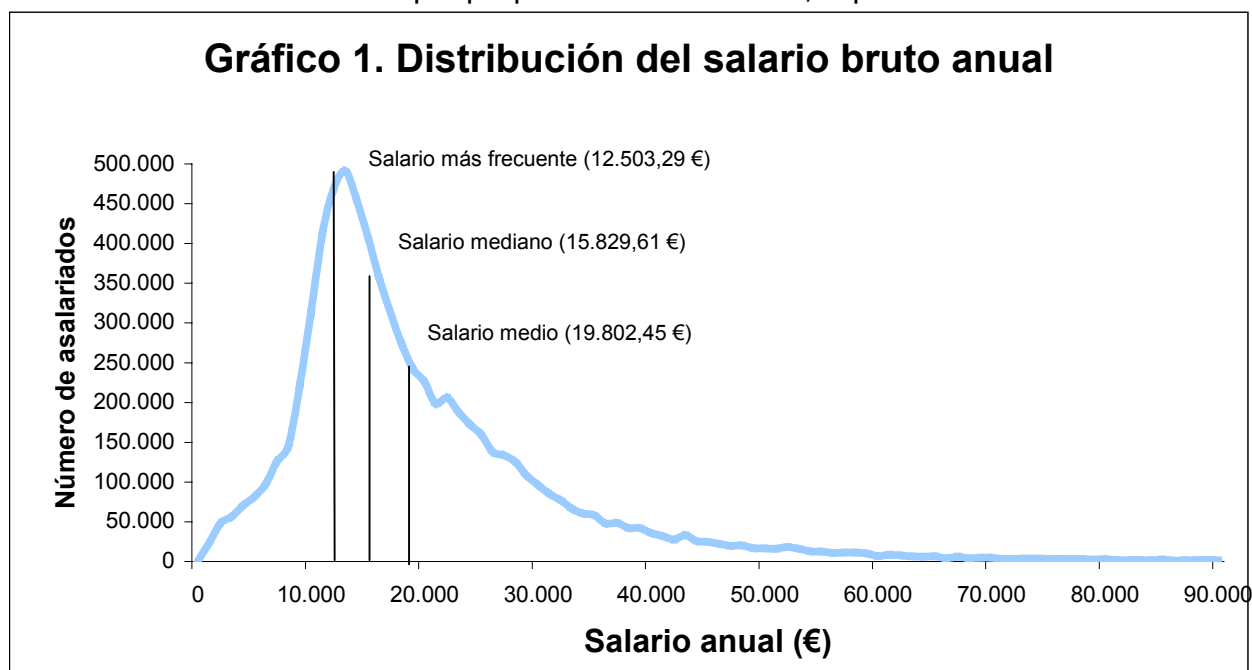
Han colaborado en ella cerca de 22.000 centros de trabajo y más de 215.000 asalariados. Es la segunda vez que se efectúa esta encuesta. La primera tuvo lugar en 1995, también de manera armonizada en toda la Unión. A partir de ahora la periodicidad será cuatrienal.

Se presentan los principales resultados que pueden obtenerse con la información de la encuesta. Además, la publicación contiene un amplio conjunto de tablas que pueden consultarse directamente a través de la web. No obstante, las posibilidades de la encuesta son muy amplias y podrán ser desarrolladas en el futuro por los investigadores interesados en el mercado laboral.

1 La distribución salarial

El salario bruto anual medio en el año 2002, fue de 22.169,16 euros por trabajador para los varones y de 15.767,56 euros para las mujeres. El salario promedio anual femenino es, por tanto, el 71,1% del masculino, aunque esta diferencia debe matizarse en función de otras variables laborales (tipo de contrato, de jornada, ocupación, antigüedad, etc.) que inciden de forma importante en el salario.

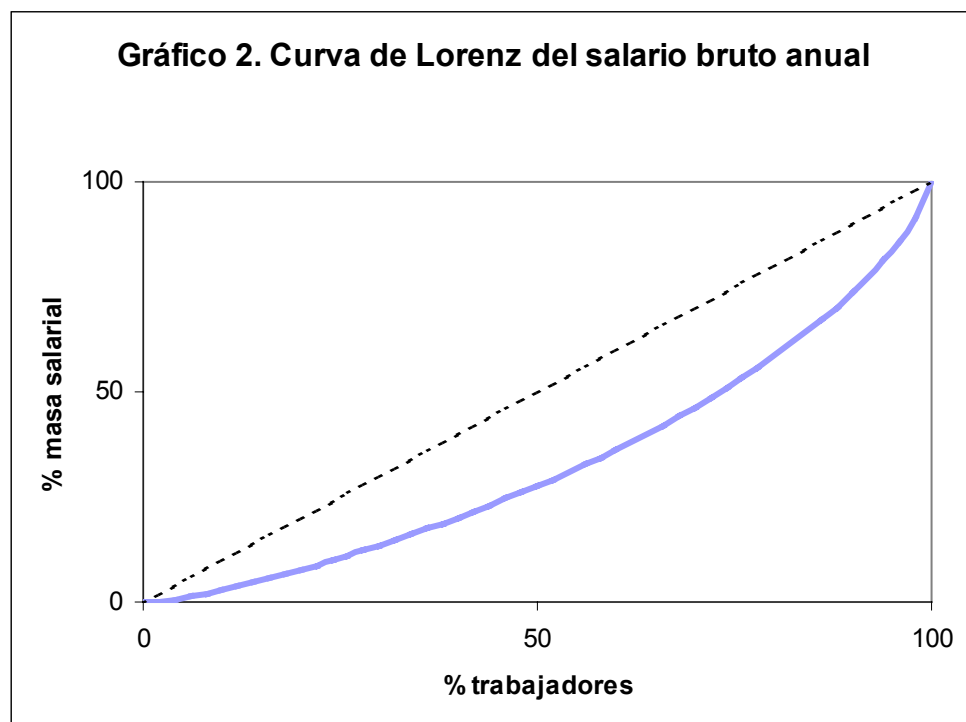
La distribución salarial que proporciona la encuesta, representada en el Gráfico



La diferencia entre el salario medio (19.802,45) y el salario más frecuente (12.503,29) es de más de 7000 euros. Esta diferencia explica la percepción que los usuarios y la opinión pública tiene de que los resultados de las encuestas tradicionales: "son altos" ya que sólo se ofrecen valores medios del salario.

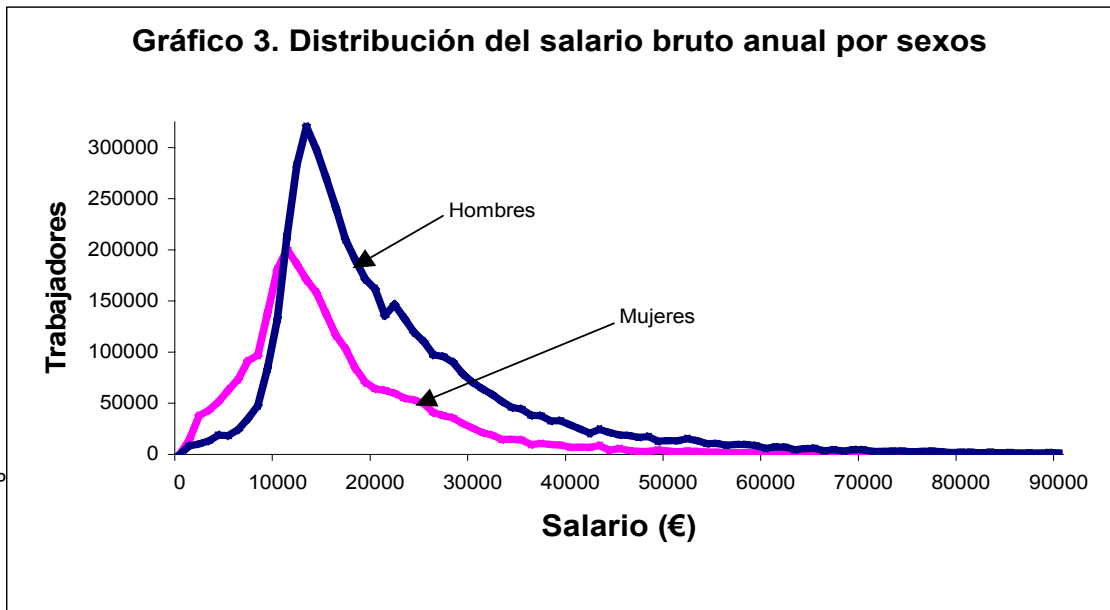
Una forma de representar gráficamente las desigualdades salariales es la curva de Lorenz. En ella se presenta en abscisas el porcentaje de trabajadores y en ordenadas el porcentaje acumulado de sus salarios respecto del total de la masa salarial. Asociado a esta curva, se da el índice de Gini, una medida de desigualdad que representa la distancia entre la curva de Lorenz (gráfico 2) y la bisectriz, que correspondería a una distribución perfecta, todas las personas con el mismo salario. El índice de Gini vale entre 0 y 1, correspondiendo el valor 0 a la distribución perfecta, todas las personas con igual salario.

Del análisis de esta curva para el conjunto de la población se desprende que el 10% de los asalariados con mayor remuneración acumula más del 26% de la masa salarial, mientras que el 20% de trabajadores con salarios más bajos tan sólo dispone del 8% de la misma. El Índice de Gini es de 0,34.

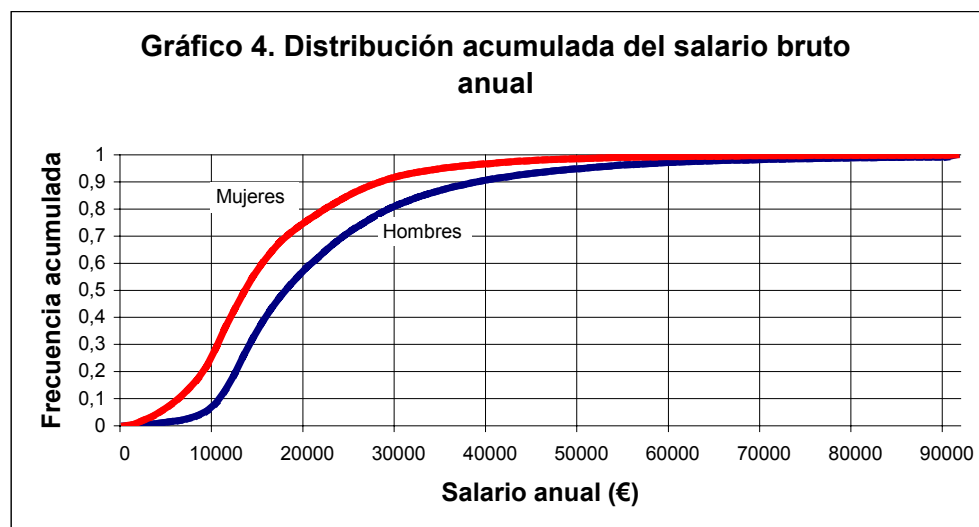


El gráfico 3 muestra la distribución salarial por sexo. La distribución salarial de las mujeres está más a la izquierda que la de los hombres en todos los niveles salariales. El número de mujeres que ganan hasta 10.500 es mayor que el número de varones con el mismo nivel salarial. A partir de esta cifra, siempre es inferior el número de mujeres que percibe cada nivel salarial al de hombres que

tienen ese mismo salario. Además, a partir de 50.000 euros anuales, apenas aparecen mujeres, mientras que el número de hombres sigue siendo significativo.



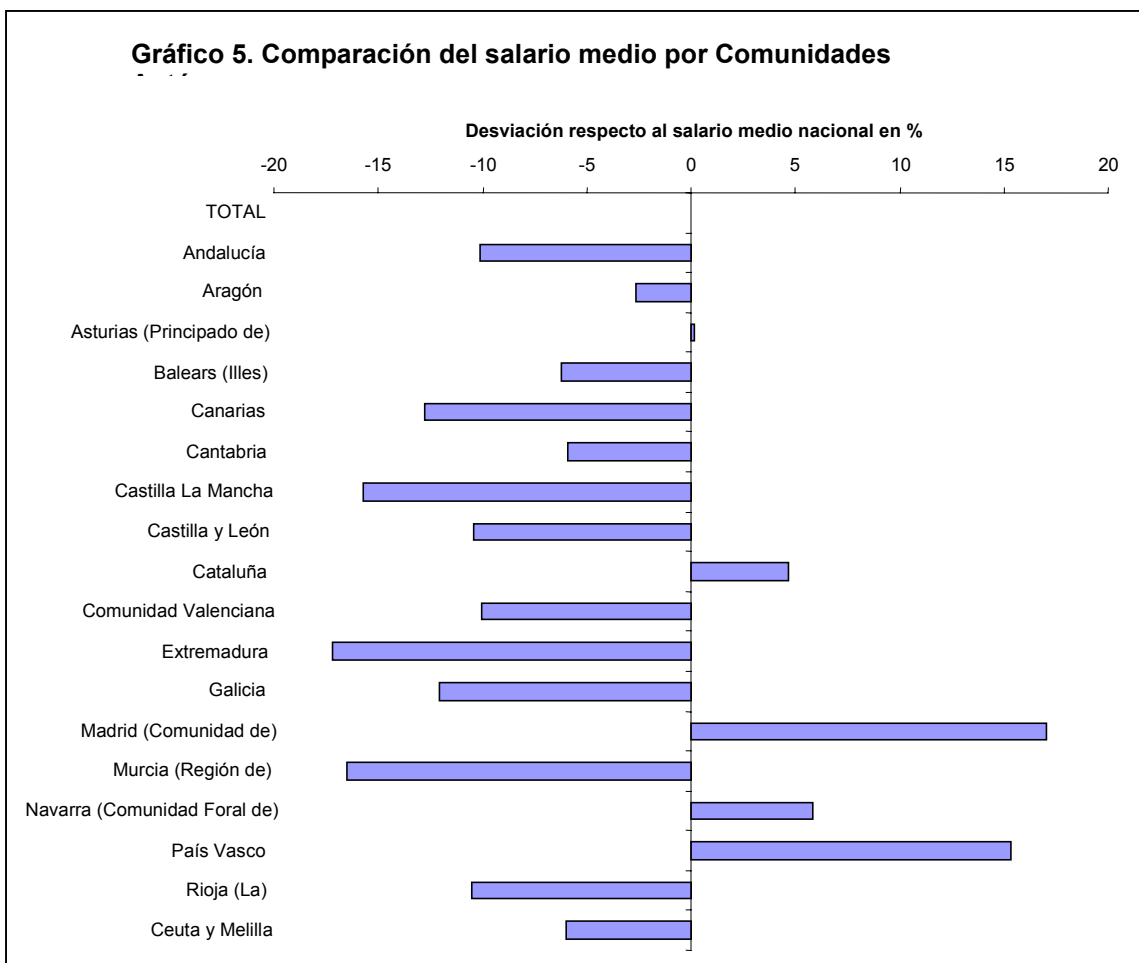
El gráfico 4 muestra los mismos datos pero de forma acumulada. Se observa en el extremo inferior izquierdo del gráfico, que el 20% de las mujeres percibió en 2002 menos de 10.000 euros (exactamente el 28,7 % de las mujeres), mientras que apenas el 8% de los hombres percibió una cantidad inferior a esa. Esta diferencia se explica, fundamentalmente, por el hecho de que la mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial dentro del ámbito de la encuesta son mujeres. En el extremo superior, el 20% de los hombres superaron los 30.000 euros, cosa que ocurrió con un poco más del 9% de mujeres.



2 Análisis territorial

La ganancia media anual por Comunidades Autónomas confirma los resultados obtenidos por las encuestas tradicionales. Los salarios más elevados corresponden a Madrid (23.183,37 euros anuales por trabajador), País Vasco (22.840,34 euros), Comunidad Foral de Navarra (20.960,69 euros) y Cataluña (20.728,60 euros) que tienen una ganancia media anual por encima de la media nacional. El resto de comunidades autónomas tienen un salario medio por debajo de la media nacional. Extremadura (16.401,13 euros), la Región de Murcia (16.528,17 euros) y Castilla la Mancha (16.688,32 euros) tienen los salarios más bajos.

El gráfico 5 muestra las diferencias en la ganancia media de cada comunidad frente al conjunto nacional.



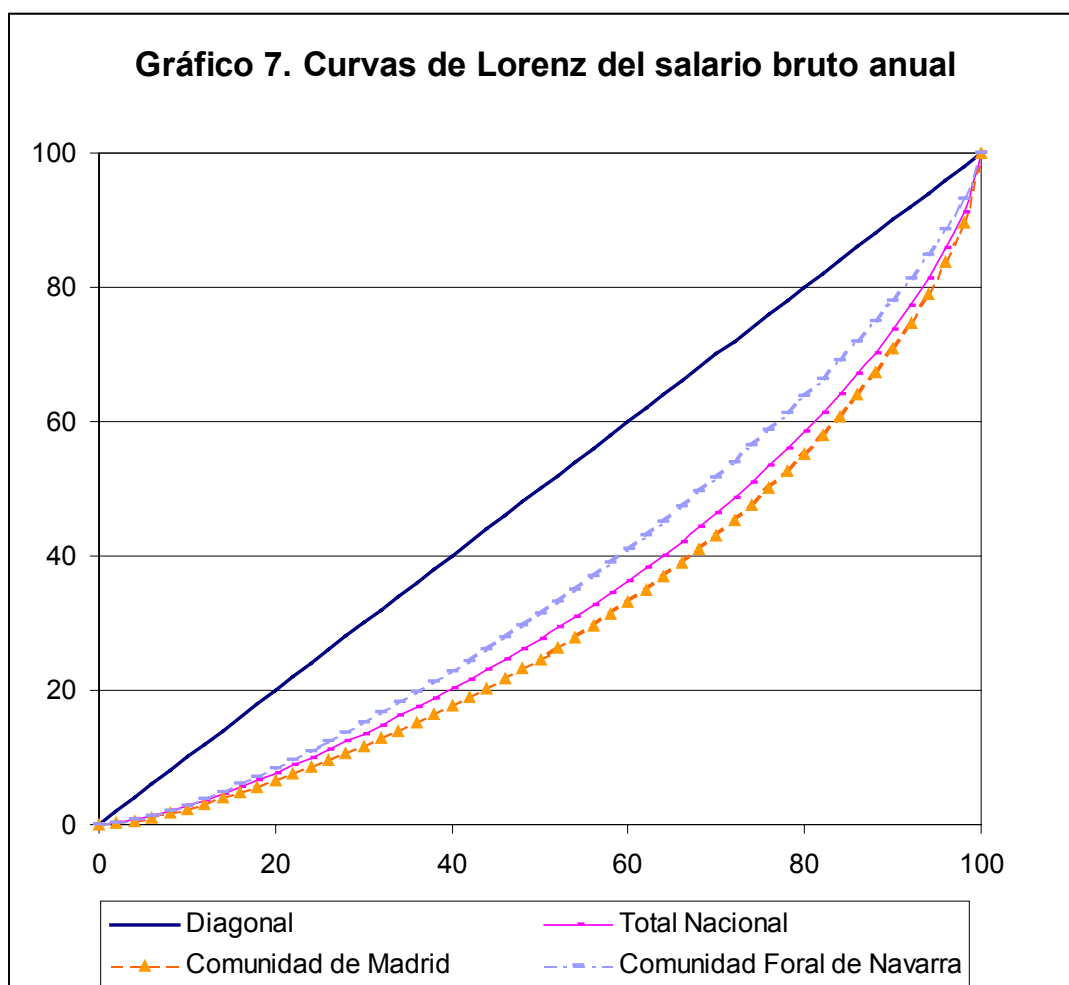
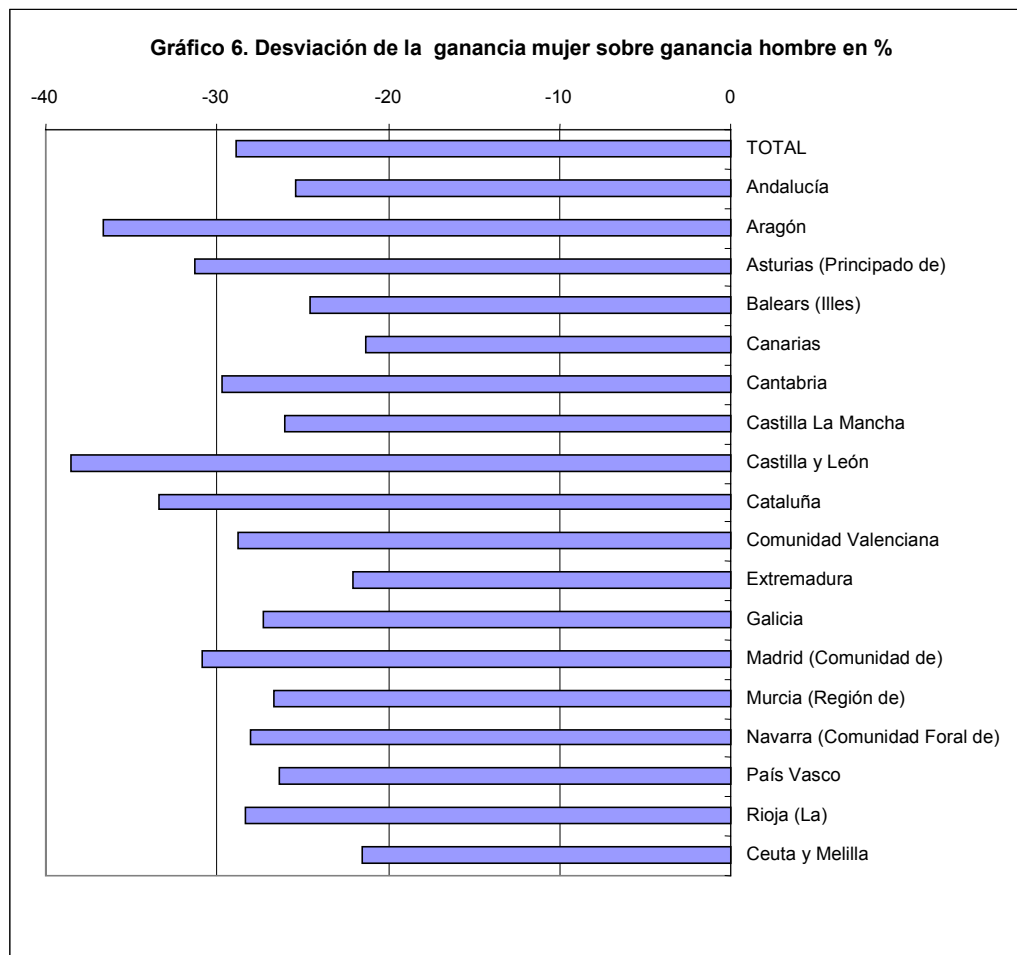
Las diferencias entre sexos no son iguales en todas las regiones, como se ve en el gráfico 6. Esta disparidad no debe siempre buscarse en una mayor discriminación salarial en una u otra región sino en la diferente estructura del empleo de cada una. Son muchos los factores que inciden en que las diferencias salariales sean las que son: el tipo de contrato, el tipo de jornada, el nivel de estudios, las diferentes ocupaciones, entre otras. La variable que se usa en el gráfico para describir estas diferencias es la ratio mujer/hombre, es decir, el porcentaje que supone el salario medio femenino frente al correspondiente masculino.

Así, la Comunidad Autónoma con menores desviaciones es Canarias, junto con Ceuta y Melilla y la que presenta mayor divergencia es Castilla y León, seguida de Aragón. Los resultados de Ceuta y Melilla para esta encuesta deben, no obstante, tomarse con precaución, puesto que los tamaños muestrales son reducidos, lo que conduce a errores de muestreo más elevados. Como norma general, en casi todas las Comunidades Autónomas, el salario medio de las mujeres está entre un 25% y un 35% por debajo del salario medio de los hombres.

De igual forma, se puede estudiar la desigualdad interregional por medio de las curvas de Lorenz para el salario anual y sus correspondientes índices de Gini (Cuadro 1) para cada Comunidad Autónoma. El gráfico 7 muestra las curvas de Lorenz para las comunidades autónomas extremas: Comunidad Foral de Navarra, con un índice de 0,28 y Comunidad de Madrid con un valor de 0,39.

Cuadro1. Índices de Gini por Comunidades Autónomas

TOTAL NACIONAL	0,34
Andalucía	0,32
Aragón	0,32
Asturias (Principado de)	0,31
Balears (Illes)	0,32
Canarias	0,33
Cantabria	0,31
Castilla y León	0,33
Castilla La Mancha	0,32
Cataluña	0,33
Comunidad Valenciana	0,31
Extremadura	0,34
Galicia	0,32
Madrid (Comunidad de)	0,39
Murcia (Región de)	0,31
Navarra (Comunidad Foral de)	0,28
País Vasco	0,29
Rioja (La)	0,30
Ceuta y Melilla	0,37



3 Los salarios por ramas de actividad

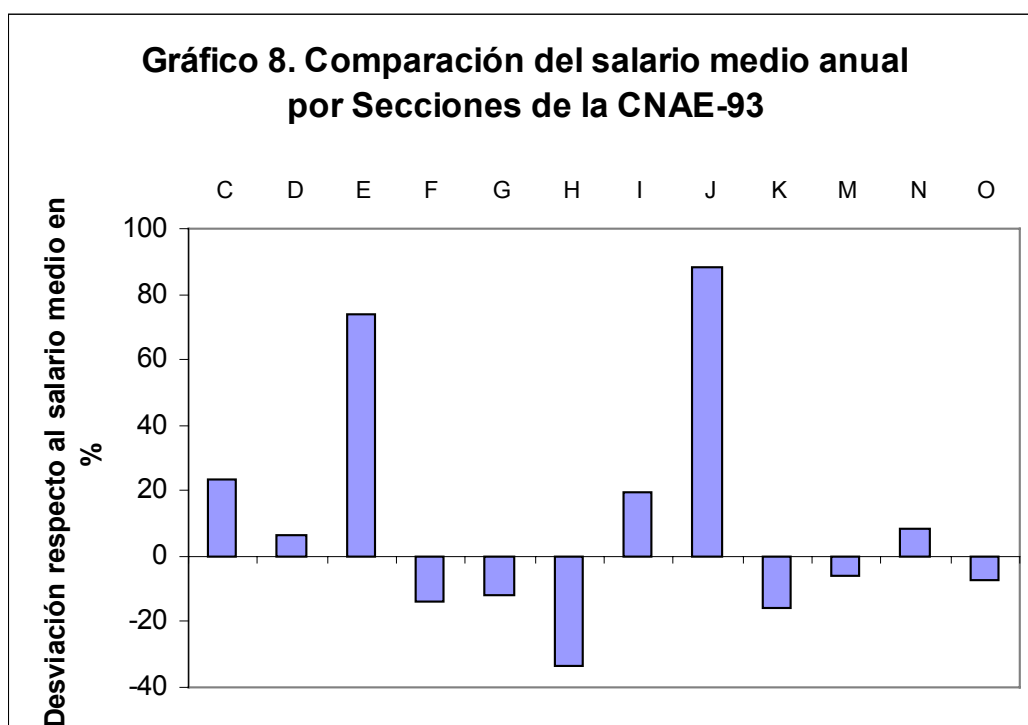
Hay grandes diferencias salariales por actividad económica. Como se observa en el Gráfico 8, la actividad económica con mayor salario medio anual es la Sección J de la CNAE-93, Intermediación financiera, que con 37.321,12 euros por trabajador al año en media tiene un salario superior en un 88,5% a la media nacional. Le sigue la Sección E, Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua, con 34.414,02 euros (73,8% más que el salario medio). Por el contrario la Sección H, Hostelería, tiene el salario medio anual menor con 13.174,63 euros, un 33,5% más bajo que la media.

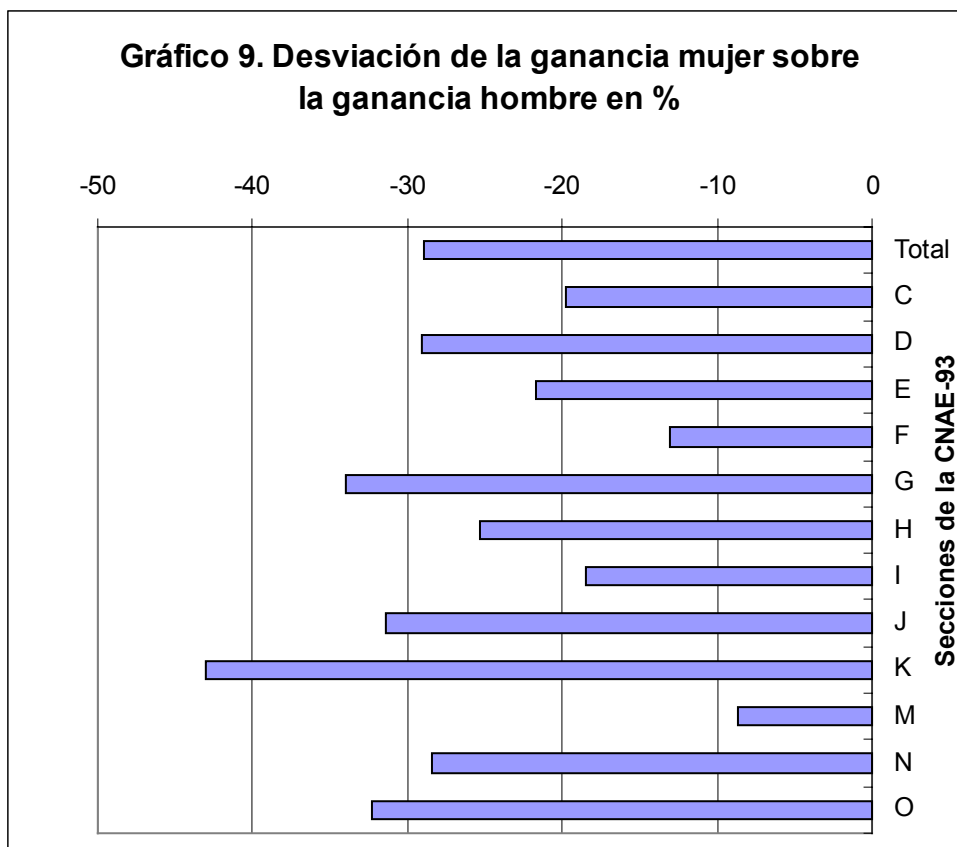
La industria, los servicios de transporte, intermediación financiera y sanidad tienen salarios por encima de la media. La construcción, comercio, hostelería, servicios empresariales, educación y servicios personales los tienen inferiores.

En cuanto a las diferencias salariales por sexo y actividad económica hay que señalar que se mantiene con ligeras modificaciones el ranking de actividades en cada sexo. Así, la Intermediación financiera es la actividad con salario más alto, tanto para los hombres como para las mujeres, y la Hostelería la que tiene los salarios más bajos.

Analizando las diferencias salariales entre hombres y mujeres para cada actividad económica (Gráfico 9), comprobamos que éstas tienen un salario inferior al de aquéllos en todas. En parte, la desigualdad se explica por las diferencias en las ocupaciones y tipo de jornada y de contrato.

Destaca la Sección M, Educación, como la actividad menos discriminatoria. En la Sección K, Servicios profesionales, se da una mayor divergencia entre los salarios de las mujeres respecto a los de los hombres.



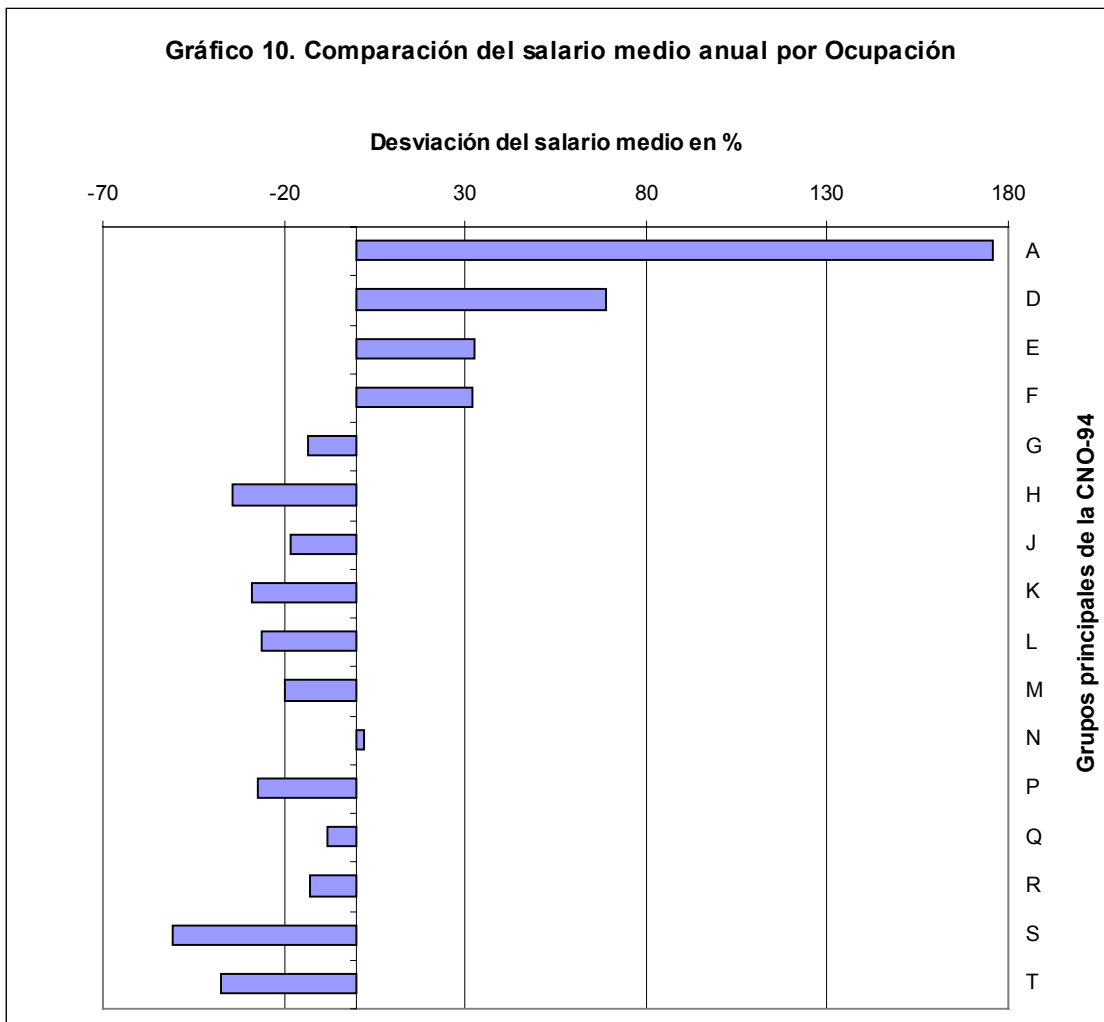


4 Los salarios y la ocupación

La ocupación es una de las variables que más influyen en el nivel salarial. Destaca la gran diferencia del salario del Grupo A, Dirección de empresas de más de 10 trabajadores, con los del resto de ocupaciones (es un 176 % superior al salario medio).

Respecto al resto de ocupaciones, están muy por encima de la media aquellas asociadas a los diferentes títulos universitarios (grupos D y E). Los salarios de los técnicos de apoyo (grupo F) son también superiores a la media y así mismo lo son, aunque ligeramente, los salarios de los trabajadores cualificados de las industrias extractivas, metálicas y de construcción de maquinaria (grupo N). Las demás ocupaciones tienen unos salarios medios inferiores al promedio nacional, siendo las menos remuneradas las que corresponden a los trabajadores no cualificados en la agricultura, pesca, construcción, industria y transporte (grupo T) y en los servicios (grupo S).

Gráfico 10. Comparación del salario medio anual por Ocupación



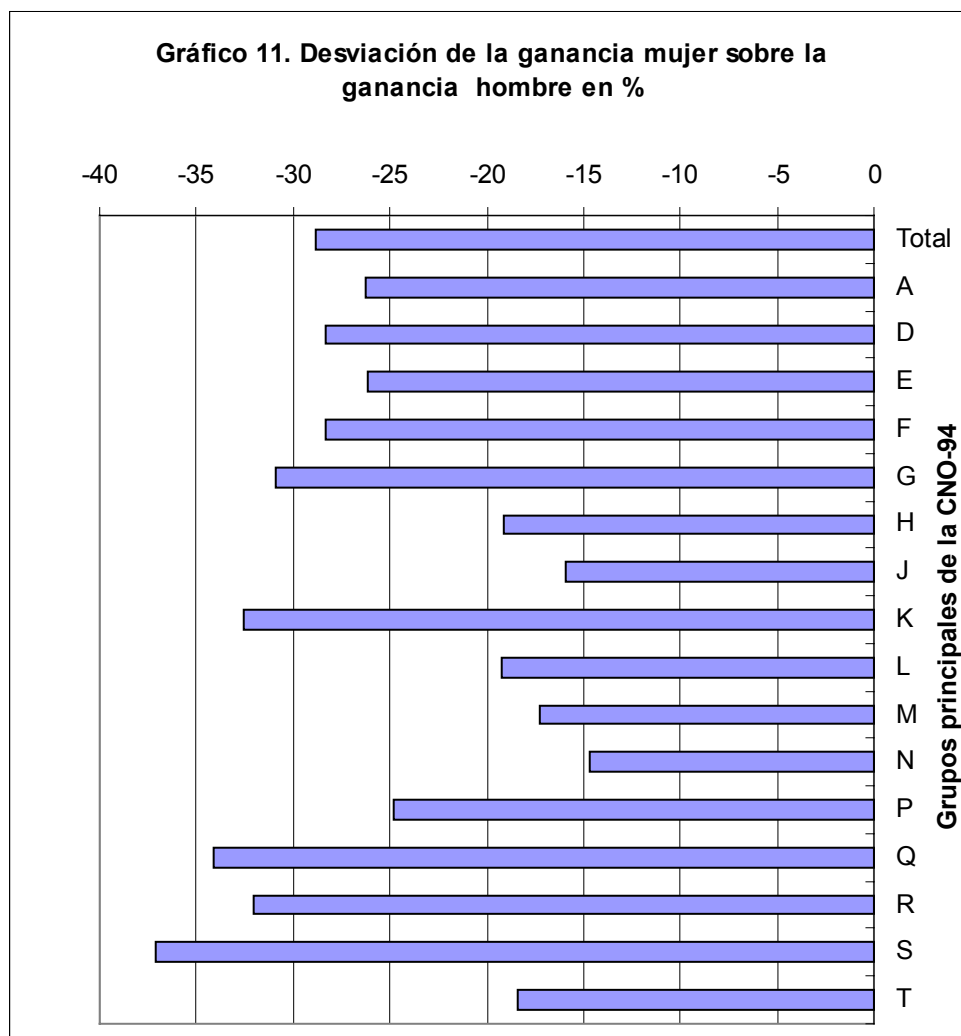
Si se observan las tablas que presentan no solo el salario medio sino también algunos percentiles para las ocupaciones, se tiene un gran nivel de detalle de las diferencias salariales. Para el grupo A de ocupaciones, Dirección de empresas, el salario medio asciende a 54.649 euros, pero además un 10% de ellos supera los 91.864 euros; en cambio, el salario medio de los Peones de la industria y la construcción, grupo T, alcanza solo 12.351,65 euros, y el 10% más favorecido, supera los 17.409,61 euros.

Si se distingue por ocupación y sexo el patrón anterior se repite. Las ocupaciones con remuneraciones más altas son las mismas tanto para hombres como para mujeres (grupos A, D, E y F) y en el mismo orden. Las ocupaciones con menores salarios también son las mismas, pero mientras el menor salario anual se da en los trabajadores no cualificados en la agricultura, pesca, construcción, industria y transporte para los varones (grupo T); las mujeres con remuneraciones inferiores son aquellas que tienen una ocupación no cualificada en los servicios (grupo S).

Como ocurría con las diferentes actividades económicas, también en todas las ocupaciones las mujeres tienen un salario inferior al de los hombres, siendo el grupo N, trabajadores cualificados de las industrias extractivas, metálicas y de construcción de maquinaria donde menor diferencia existe y el grupo S, trabajadores no cualificados del sector servicios, donde la diferencia es mayor. En esta última ocupación la diferencia salarial de más de 35 puntos entre hombres y

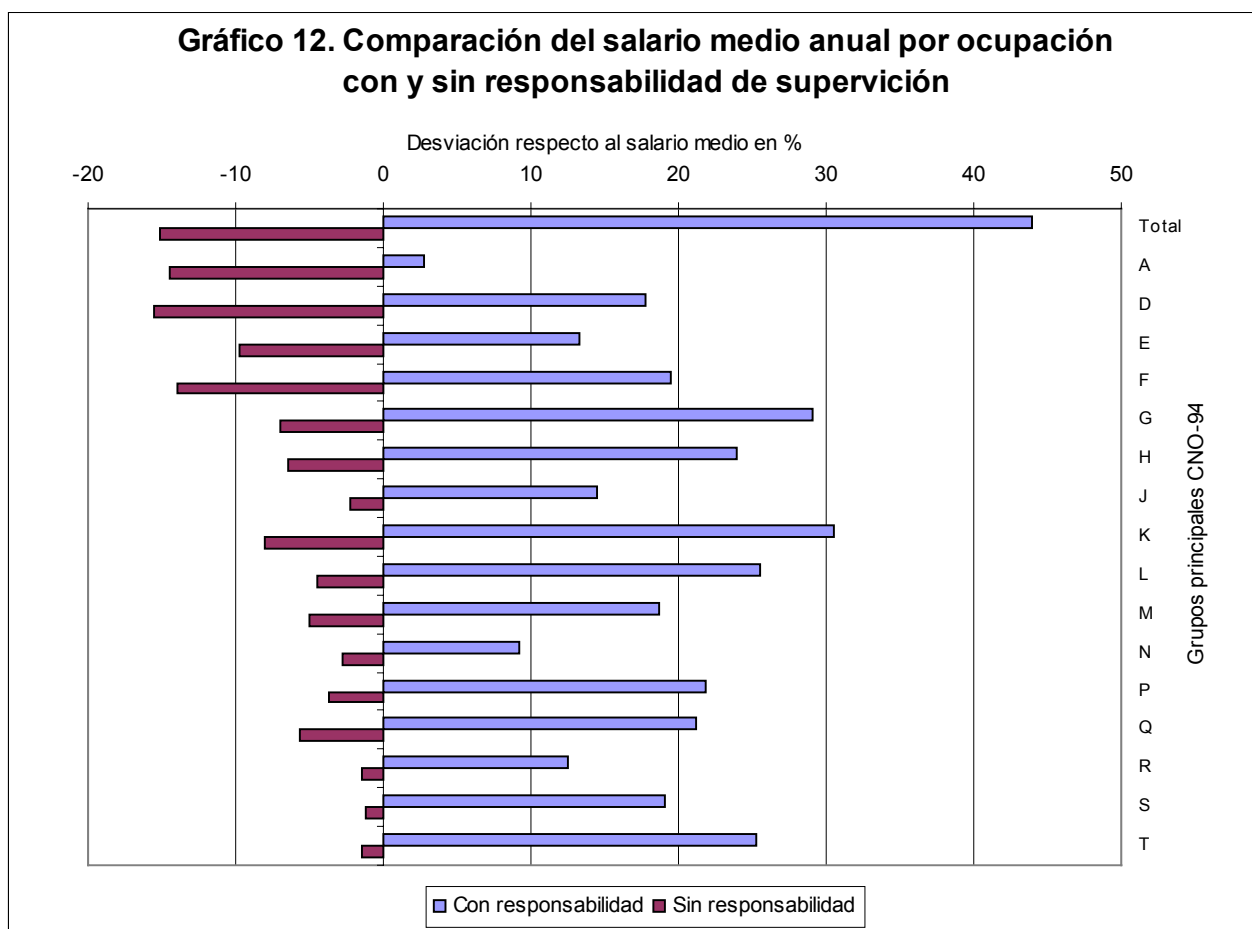
mujeres se deriva de que en ella hay más mujeres que hombres trabajando a tiempo parcial.

Los grupos principales de ocupación siguen siendo muy heterogéneos internamente por lo que para un mejor estudio de la discriminación salarial es preciso profundizar en la clasificación de ocupaciones y añadir otras variables al estudio como el tipo de jornada y de contrato.



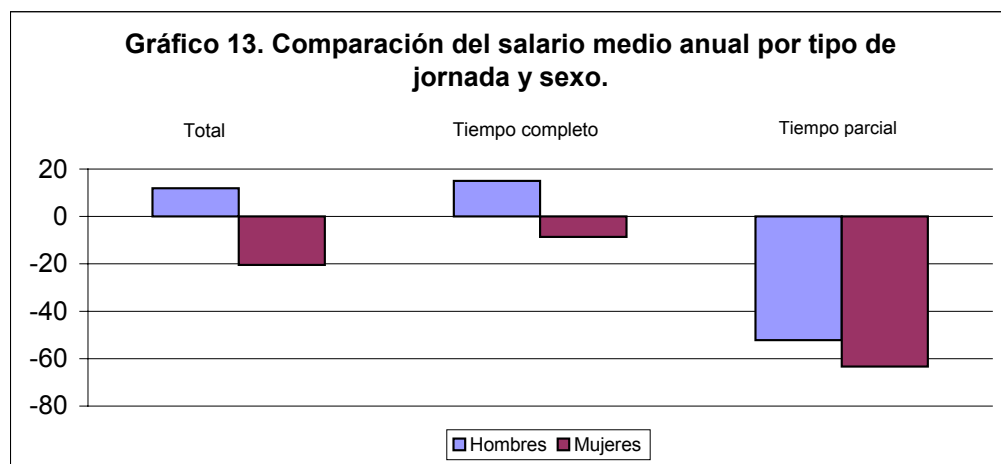
Una característica muy importante ligada a la ocupación y que es novedad en la encuesta es conocer si el trabajador tiene o no responsabilidad o labores de supervisión del trabajo de otros trabajadores y como afectan estas tareas al salario. El Gráfico 12 muestra como dentro de cada ocupación, el hecho de tener responsabilidad da lugar a un aumento del salario respecto al salario medio de dicha ocupación, mientras que no tener estas tareas tiene como consecuencia un salario menor.

Gráfico 12. Comparación del salario medio anual por ocupación con y sin responsabilidad de supervisión



5 Los salarios y el tipo de jornada

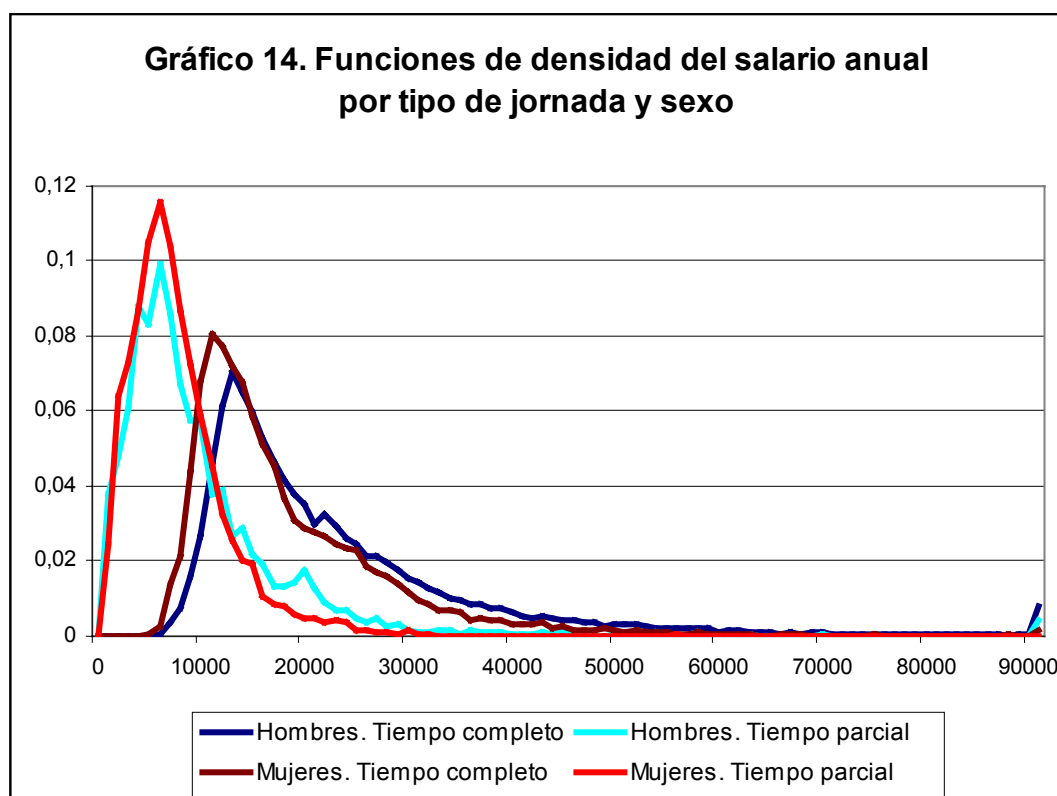
El tipo de jornada, es sin duda, la variable que determina el nivel salarial. En efecto, las cifras brutas del gráfico 13 recogen los salarios anuales de los trabajadores en función de la jornada que realizan. En él se puede comprobar que el nivel de salario medio anual en la jornada a tiempo parcial es inferior a más del 50% del salario medio total tanto en los hombres como en las mujeres. Sin embargo, esta comparación, que es válida desde el punto de vista de los ingresos de los trabajadores, resulta engañosa si comparamos salarios como "precio de la mano de obra" puesto que los salarios tiempo completo corresponden a más horas de trabajo que a tiempo parcial. Por esta razón, la ganancia por hora se convierte en la variable relevante.

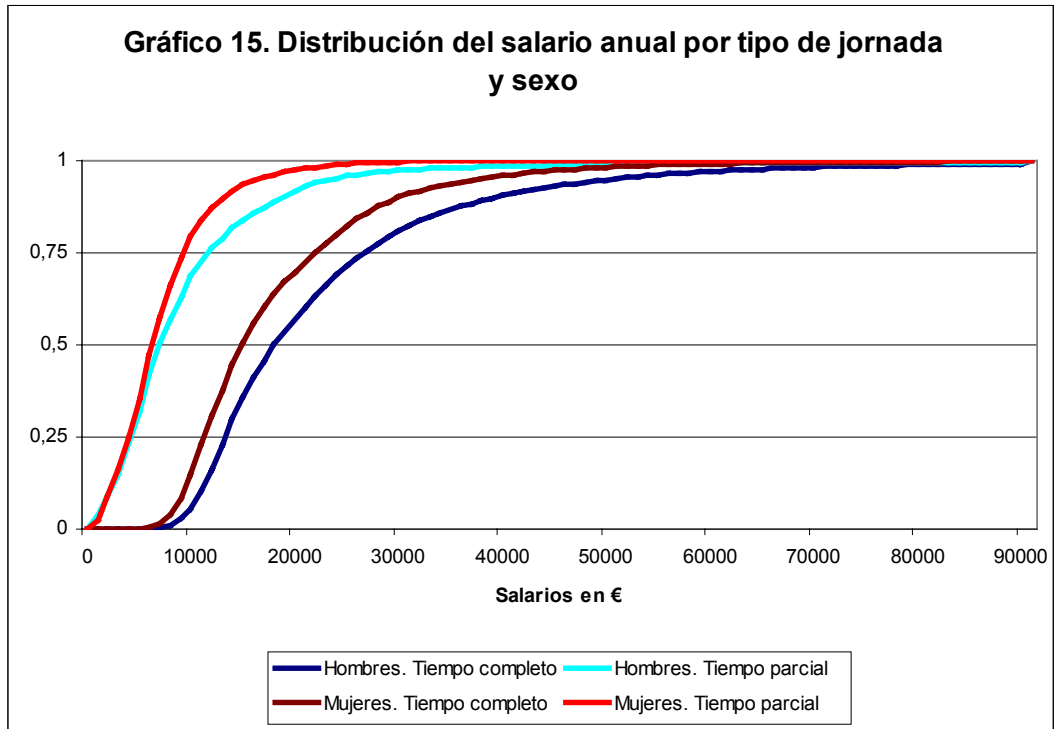


Antes de continuar describiendo los resultados obtenidos por tipo de jornada, hay que destacar que dentro del ámbito investigado sólo el 10,1% de la muestra de trabajadores tienen jornada a tiempo parcial, correspondiendo el 2,8% a hombres y el 7,3% a mujeres.

Destaca la concentración de los salarios de los trabajadores a tiempo parcial. Los gráficos 14 y 15 muestran esta circunstancia. En el gráfico 14 se observa que los salarios de trabajadores a tiempo parcial están mucho más concentrados en torno al valor modal, el pico de la curva y que además este valor es similar en ambos sexos. La curva para los hombres presenta más irregularidades con varios picos, poniendo de relieve una mayor variabilidad del salario en este colectivo.

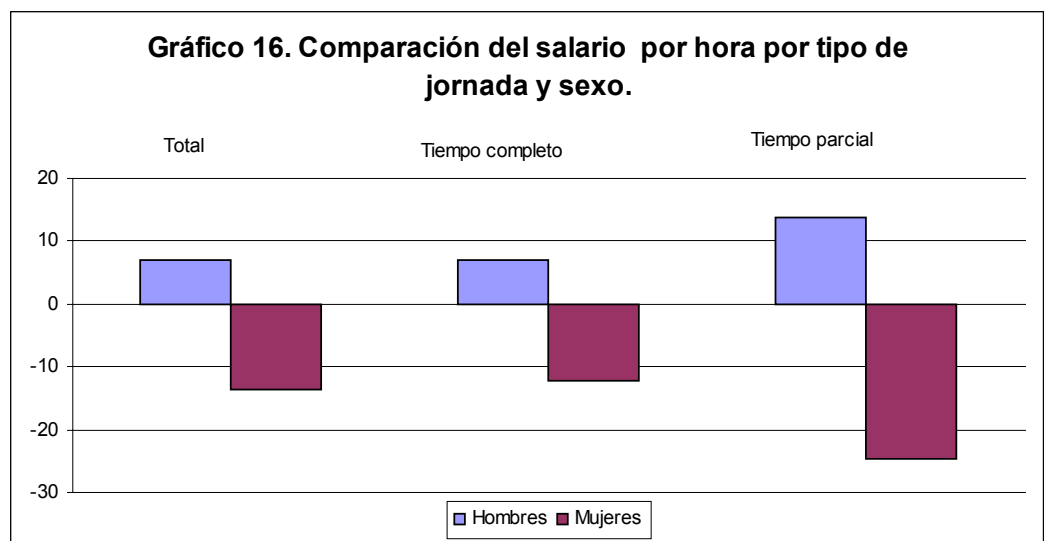
En torno al 75% de los trabajadores a tiempo parcial, sean hombres o mujeres tuvieron unos ingresos en 2002 inferiores a 12.000 (gráfico 15), además, las figuras para ambos sexos son muy parecidas, al menos para el 50% de hombres y mujeres con salarios inferiores.





Respecto a la ganancia por hora, en primer lugar hay que recordar que se ha calculado como la ganancia mensual entre las horas trabajadas (normales y extraordinarias) del mes de referencia. Como el mes de referencia que se ha utilizado es octubre de 2002, que no se caracteriza por pagos de carácter extraordinario, la ganancia hora resultante es inferior a la que se obtendría si se utilizaran los datos anuales. La razón de usar este método es que la estimación de las horas trabajadas en el mes de referencia es más precisa que las horas anuales (ver apartado de tiempo de trabajo de la nota metodológica).

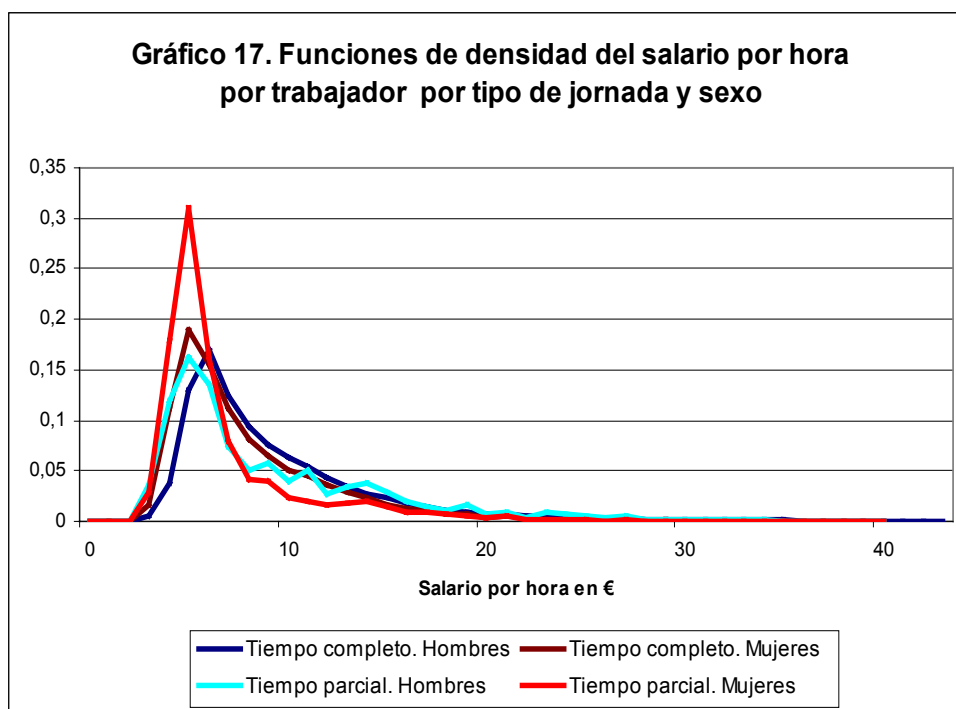
Además hay que señalar que debido a la escasa muestra de hombres con jornada a tiempo parcial, los resultados para este colectivo deben interpretarse con cautela.



Lo primero que llama la atención es que la ganancia hora a tiempo parcial de los hombres es mayor incluso que su ganancia a tiempo completo. Este sorprende

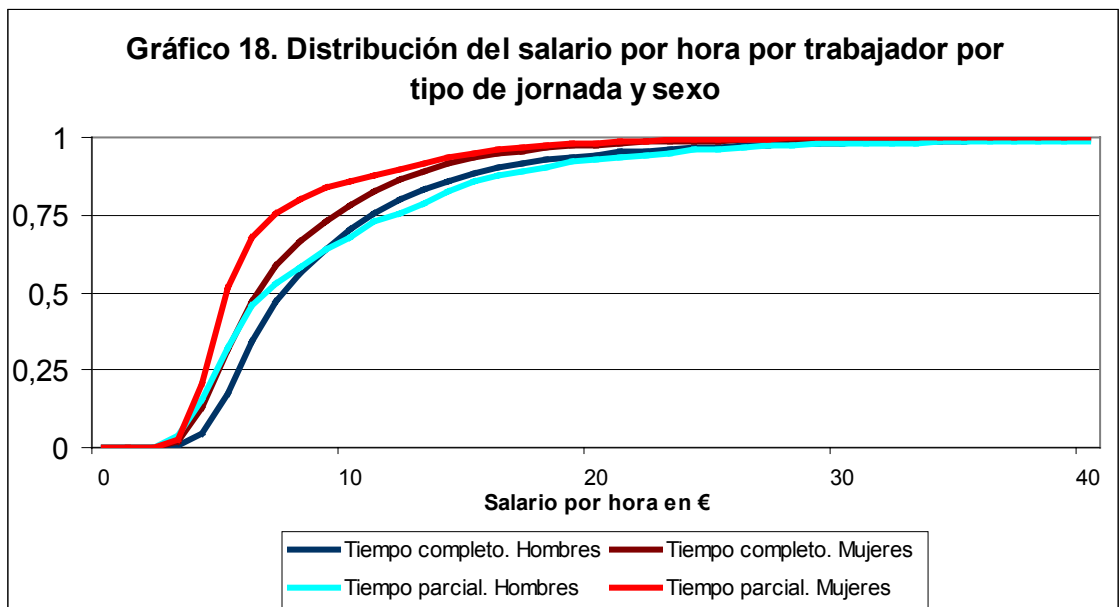
dente resultado se explica, en parte, por lo mencionado anteriormente respecto al cálculo de la ganancia hora y la escasa muestra de hombres a tiempo parcial.

Si comparamos los gráficos 14 y 18, se observa que los picos de las curvas de ganancia por hora por trabajador están en torno a unos valores muchos más próximos sean a tiempo completo o a tiempo parcial que para la ganancia anual, es decir, en términos de precios de la mano de obra, la diferencia no es tanta como puede parecer al comparar en términos de ingresos anuales.



En el gráfico 18 se refleja que a partir de 10 por hora hay un porcentaje mayor de hombres a tiempo parcial con altas remuneraciones por hora que del resto de trabajadores (la curva para los hombres a tiempo parcial está más a la derecha). Como consecuencia, la ganancia por hora media en este colectivo es más alta. Estos trabajadores tienen una ocupación con remuneraciones elevadas, son fundamentalmente directivos (Grupo A), técnicos y profesionales de apoyo (Grupo F), dependientes de comercio y asimilados (Grupo K) y trabajadores cualificados (Grupos N y P).

En efecto, si eliminamos el 10% de los hombres a tiempo parcial con mayores remuneraciones, la ganancia hora media para los hombres se reduciría a 7,3 por hora.

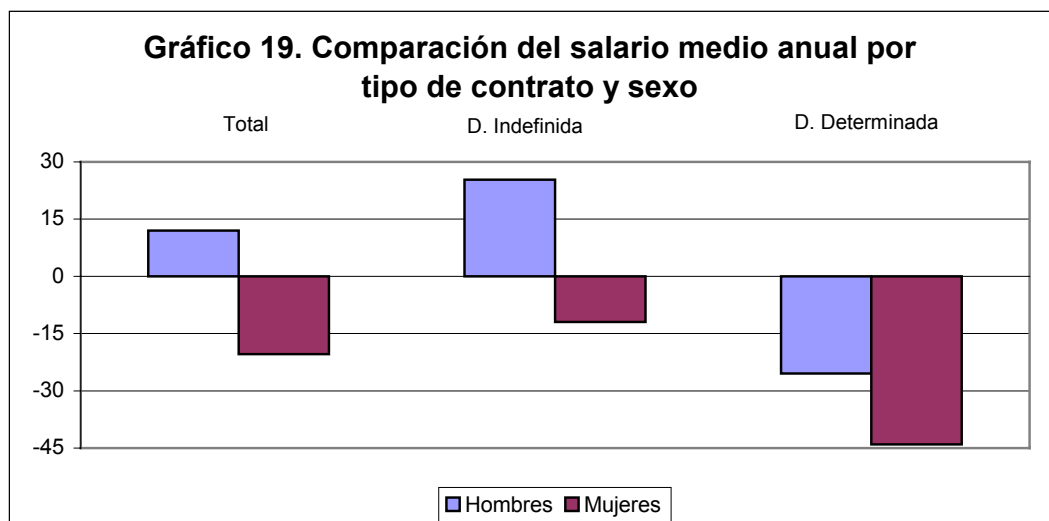


6 Los salarios y el tipo de contrato

A efectos de la encuesta se han tomado tres tipos de contrato, los contratos de duración indefinida, los de duración determinada y los contratos de aprendizaje, por considerarse que este último, aun siendo un contrato temporal, tiene unas características especiales.

Como se indica en la descripción de la encuesta, los trabajadores con contrato de aprendizaje fueron encuestados en una muestra aparte, y son objeto de estudio separado. Aquí se consideran entonces solo los dos primeros tipos de contrato.

Para poder establecer comparaciones entre trabajadores con contrato de duración indefinida y duración determinada, se ha ajustado el salario de aquellos trabajadores que no permanecieron todo el año en el centro de trabajo. Para ello se les ha asignado un salario anual equivalente al que hubieran percibido de haber estado trabajando durante todo el año en las mismas condiciones.

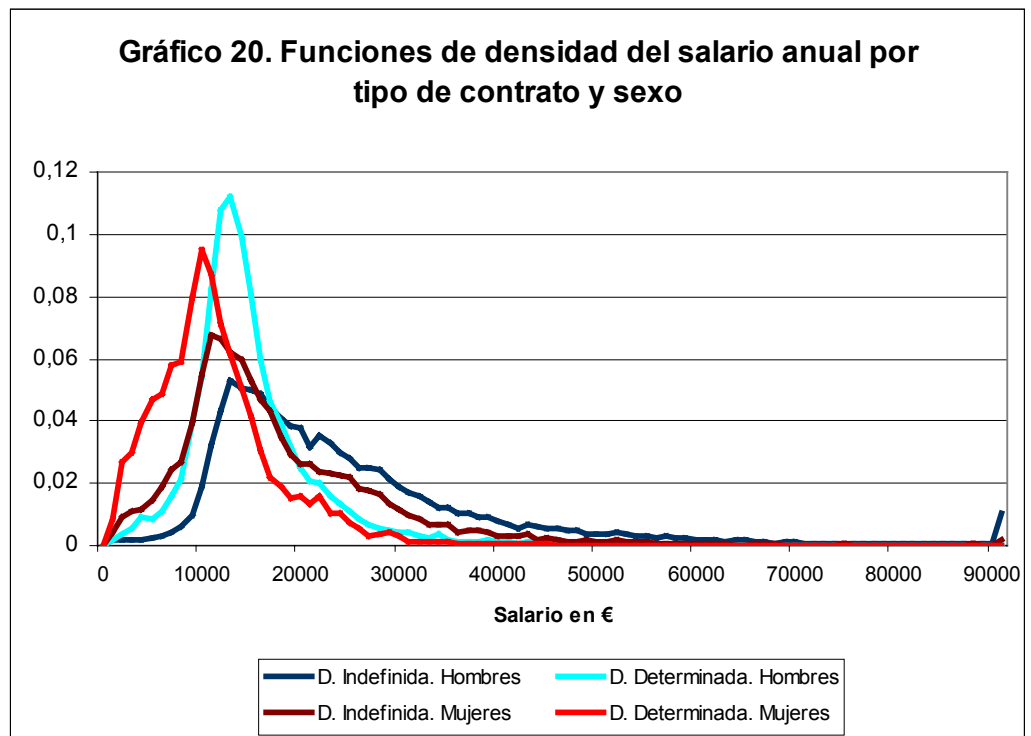


En general, los trabajadores con un contrato de duración determinada tienen un salario medio anual inferior en un 40% al de los contratados indefinidos. Diferenciando por sexo, mientras los hombres tienen un salario superior o inferior al 25% del salario

medio anual según sea su contrato de duración indefinida o determinada, en las mujeres el salario es inferior al salario medio independientemente del tipo de contrato, siendo la diferencia de un 12% para los contratos indefinidos y de un 44% para los de duración determinada.

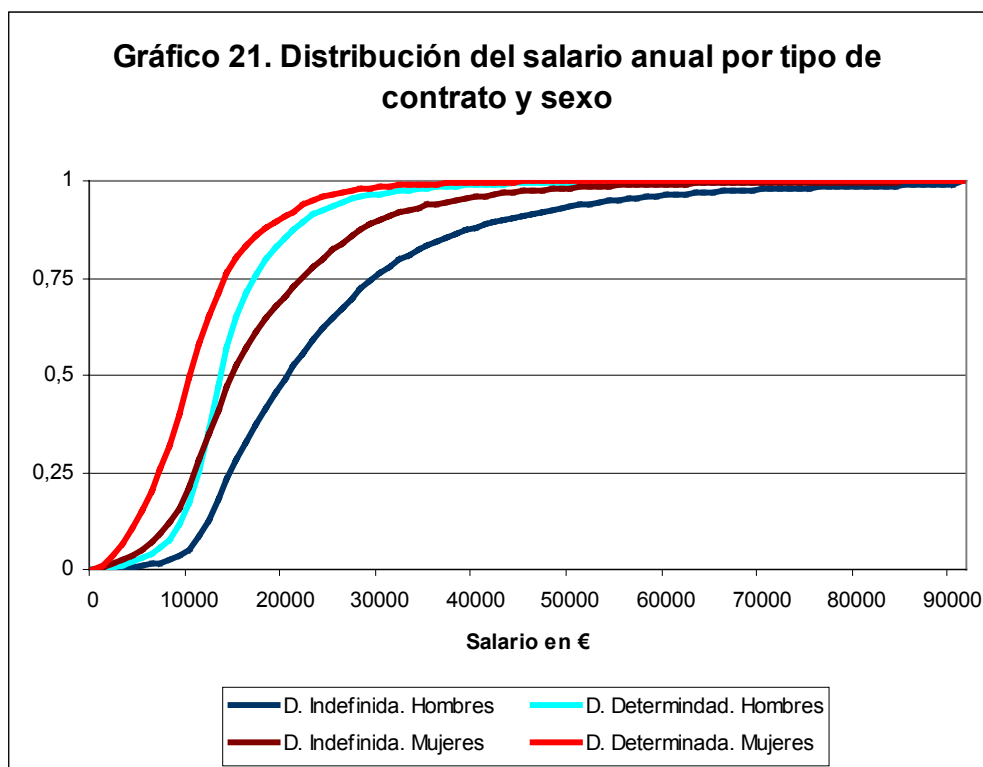
Una característica a destacar es que la proporción de hombres y mujeres por tipo de contrato es la misma (73,7% de hombres y mujeres con contrato indefinido frente a un 26,3% de duración determinada), es decir, el sexo no influye en el tipo de contrato.

En el gráfico 20 se observa como los salarios de trabajadores con contrato de duración determinada están mucho más concentrados en torno al valor modal que los contratos indefinidos. Las menores ganancias anuales corresponden a los contratos de duración determinada para las mujeres.



Este hecho se refleja más claramente en el gráfico 21, la curva más a la izquierda (menores ganancias) es la de las mujeres con contrato de duración determinada mientras que la que se encuentra más a la derecha es la de los hombres con contrato indefinido.

También se observa que del 20% de trabajadores con menor remuneración anual, tienen mayores salarios anuales los hombres con contrato de duración determinada que las mujeres con contrato indefinido. En los salarios más altos, mientras un 25% de los hombres con contrato indefinido tienen un salario anual mayor a 30.000€, este porcentaje es del 10,2% para las mujeres con este tipo de contrato, el 3,3% para los hombres y del 1,5% para las mujeres con contrato de duración determinada.

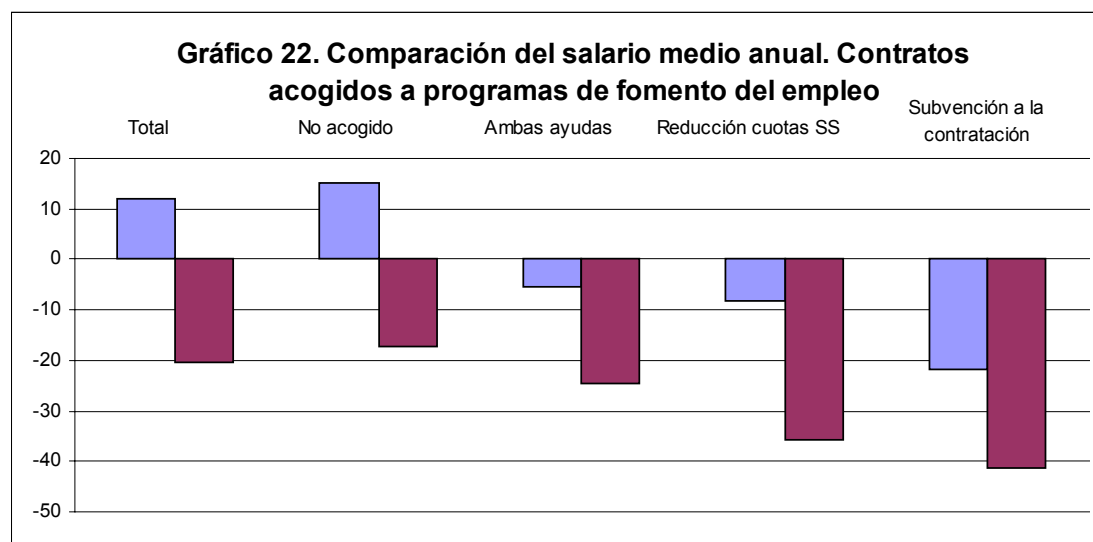


7 Los salarios en los contratos acogidos a programas de fomento de empleo

El objetivo de esta variable es indicar si el contrato está cubierto por alguna medida gubernamental de fomento al empleo. Estas medidas pueden ser una exención total o parcial de la cuota empresarial de las cotizaciones a la Seguridad Social o/y una subvención por cada contrato realizado bajo las condiciones que determine dicha medida.

De los resultados de la encuesta se obtiene que un 14,3% de los contratos de los trabajadores tienen algún tipo de ayuda por parte de la administración, correspondiendo a un 13,1% de los hombres y a un 16,2% de las mujeres.

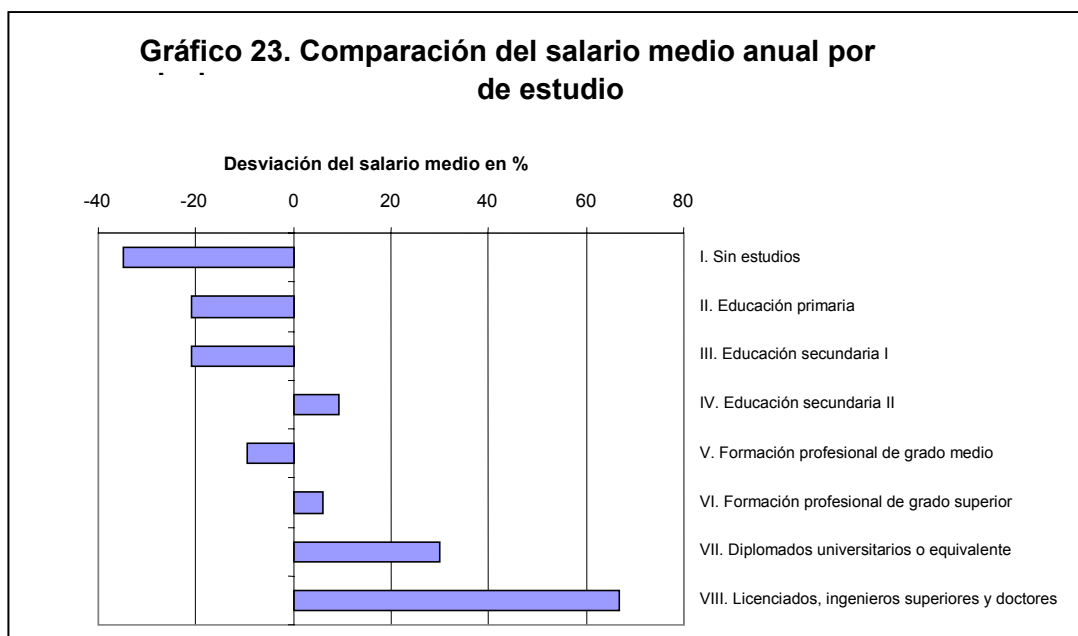
Según el tipo de medida, sólo un 0,3% de los contratos están cubiertos por ambas medidas, el 0,6% de los contratos reciben una subvención, siendo la más significativa la reducción total o parcial de las cuotas del empleador a la Seguridad Social con un 13,4% del total de contratos. No hay diferencias según el sexo y el tipo de medida salvo para la reducción de cuotas a la Seguridad Social que afecta a un 12,3% de los hombres frente a un 15,2% de las mujeres.



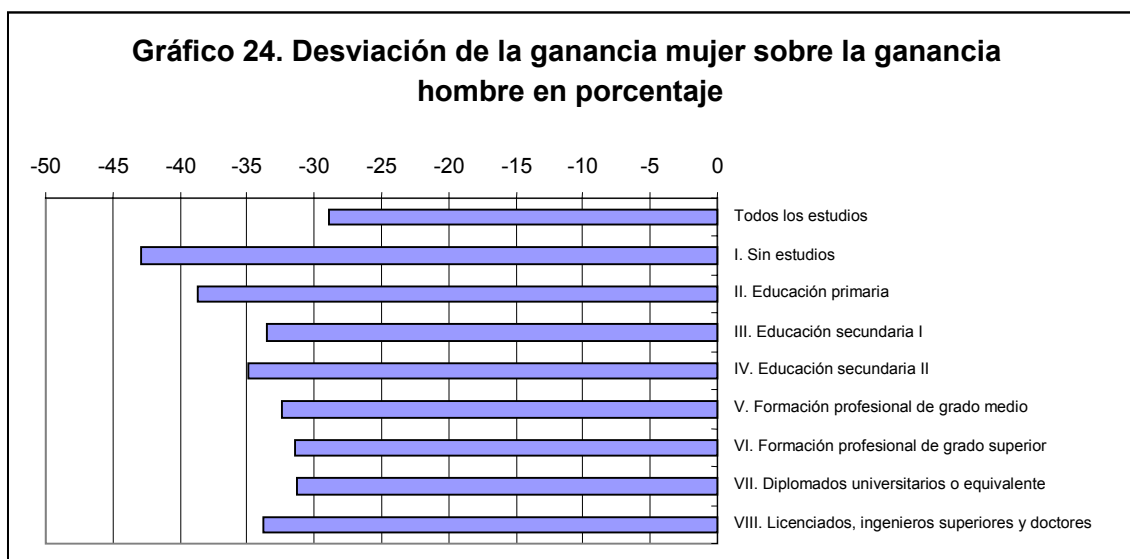
En cuanto al nivel salarial en función de si el contrato está o no acogido a un programa de fomento de empleo, se observa en el gráfico 22 que los salarios con mayor nivel salarial son los contratos no acogidos a dichos programas. Los programas acogidos a alguna medida de fomento del empleo tienen unos salarios inferiores al salario medio anual. Los menores salarios son los de los trabajadores con contrato subvencionado, le siguen los que tienen bonificaciones o reducciones en las cuotas de la Seguridad Social, siendo un poco más elevados los que reciben ambas medidas de fomento del empleo.

8 Los salarios y el nivel de estudios

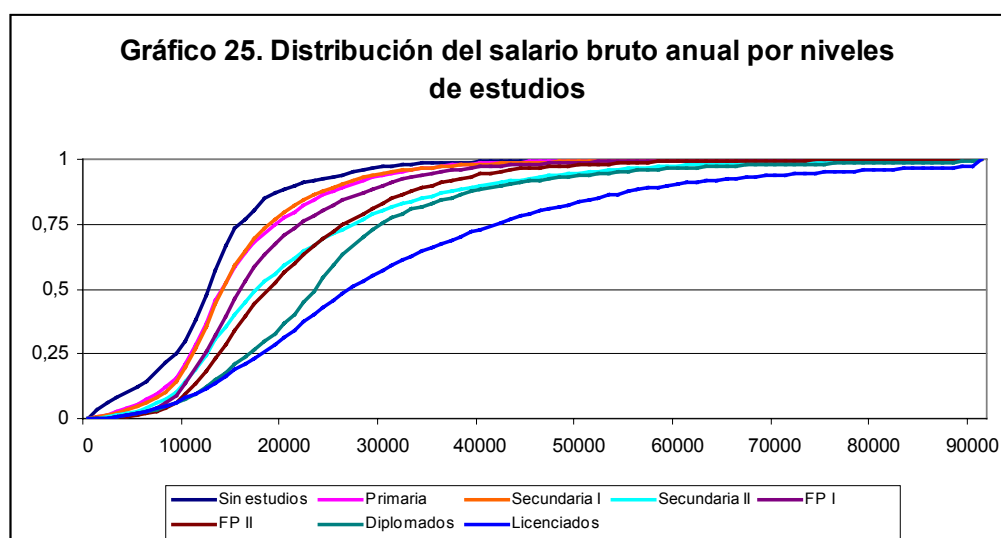
Las diferencias salariales entre distintas titulaciones oficiales son lógicamente muy notables. El salario anual crece a medida que aumenta dicho nivel. Los trabajadores sin estudios o que no han completado la Educación Primaria tienen una remuneración inferior en un 35% al salario medio, mientras que los licenciados universitarios perciben un salario anual casi un 67% superior. A partir del segundo ciclo de secundaria o formación profesional la remuneración es superior al salario medio. Sin embargo, tener primaria terminada o haber realizado el primer ciclo de educación secundaria apenas da lugar a diferencias en el nivel salarial.



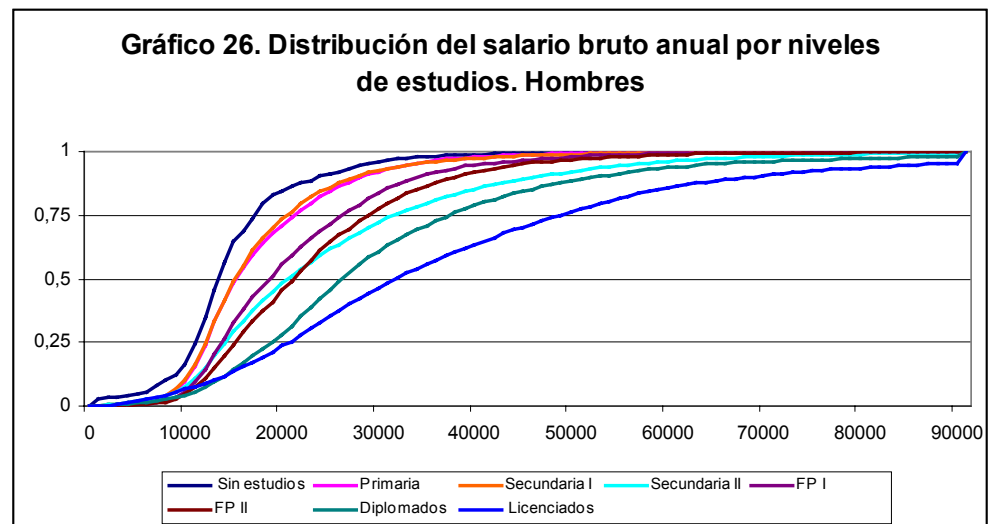
La diferencia entre hombres y mujeres queda patente, como en todos los casos anteriores, al comparar trabajadores homogéneos en la titulación en el gráfico 24. En general, el salario medio de las mujeres está más de un 30% por debajo del de los hombres en cada nivel de estudios.



Sin embargo, llama la atención que en el total general, sin distinción por nivel de estudios la diferencia entre sexos es algo menor, un 28,9%. Esto es debido a la composición de la población femenina respecto a la masculina; la proporción de mujeres con nivel de estudios elevado, y por tanto con salarios más altos, es mayor que la de los hombres. Por ejemplo el porcentaje de mujeres con estudios universitarios (diplomatura o licenciatura) es de un 25% frente a un 16% de los hombres.

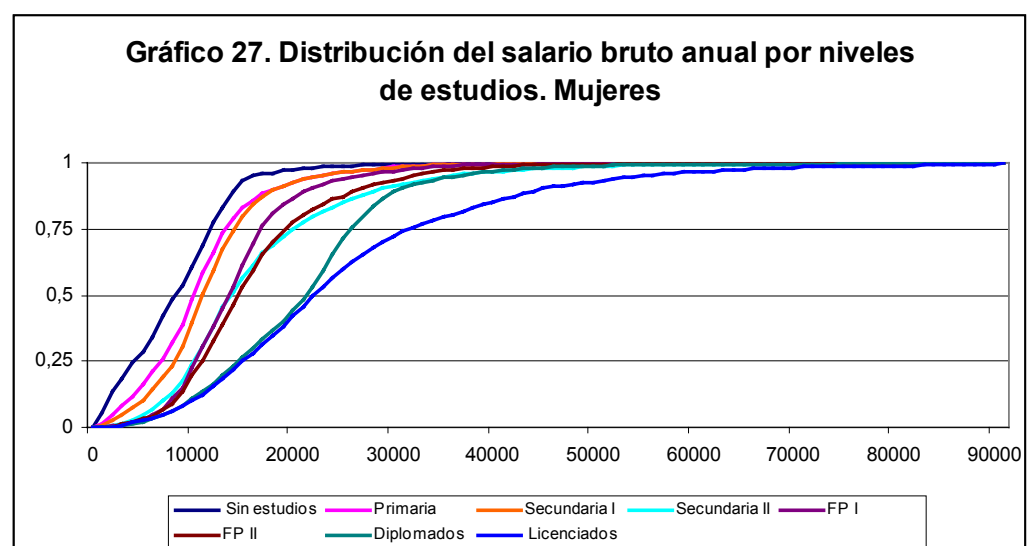


Los gráficos 25 a 27 muestran la distribución de salarios según el nivel de estudios alcanzado. En ellos se aprecia la gran diferencia entre los niveles bajos y los niveles altos de estudio. En el caso de los hombres, se observa en el gráfico 26 cómo más del 50% de los titulados superiores superaron los 30.000 de salario bruto en 2002. Sólo un 4% aproximadamente de los trabajadores con niveles bajos de titulación superaron esa cantidad. En el caso de las mujeres, un 50% de las tituladas universitarias superaron los 22.000 brutos anuales, mientras que apenas un 2% de las trabajadoras sin estudios lograron superar esos ingresos.



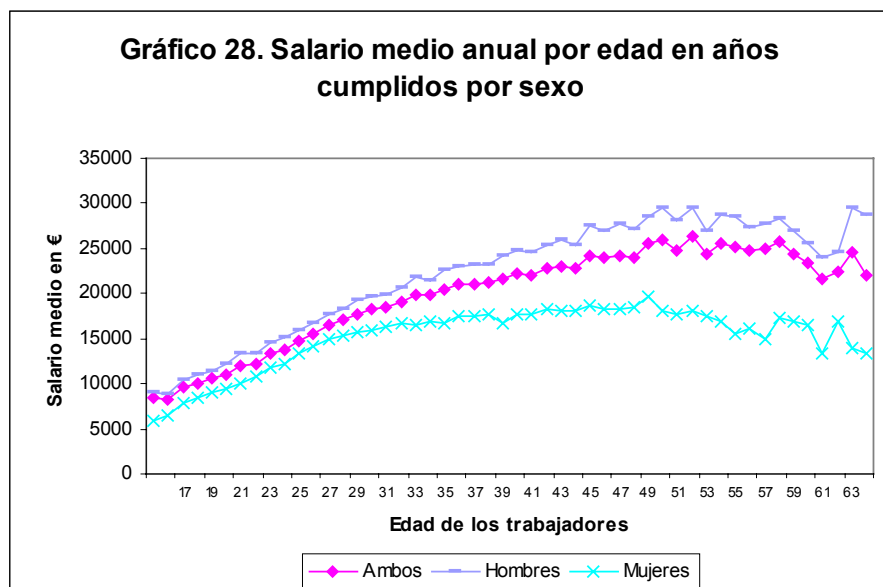
Destaca la similitud de las curvas correspondientes a los estudios de primaria y primer ciclo de secundaria, donde para los hombres las curvas prácticamente se superponen (gráfico 26). En el caso de las mujeres son las titulaciones universitarias, ya sean diplomaturas o licenciaturas, las que tienen una distribución similar al menos para el 50% de las menos retribuidas.

Otra circunstancia destacable es que las titulaciones profesionales ya sean de grado medio (FP I) o de grado superior (FP II) están peor remuneradas que el Bachiller (Segunda etapa de educación secundaria).



9 Los salarios y la edad

Como puede observarse en el siguiente gráfico y cabría esperar, existe una relación positiva entre la edad de los trabajadores y el nivel salarial. Aunque no existe un complemento salarial por edad, si existe por antigüedad en la empresa. La antigüedad será objeto de estudio en el punto siguiente, sin embargo, hay que señalar que estas dos variables interactúan ya que los trabajadores con más edad serán, en general, los que tengan también mayor antigüedad.



Pero además, los trabajadores cambian de puesto de trabajo con el tiempo, y en la mayoría de los casos lo hacen mejorando sus condiciones económicas debido a la valoración de la experiencia adquirida con la edad.

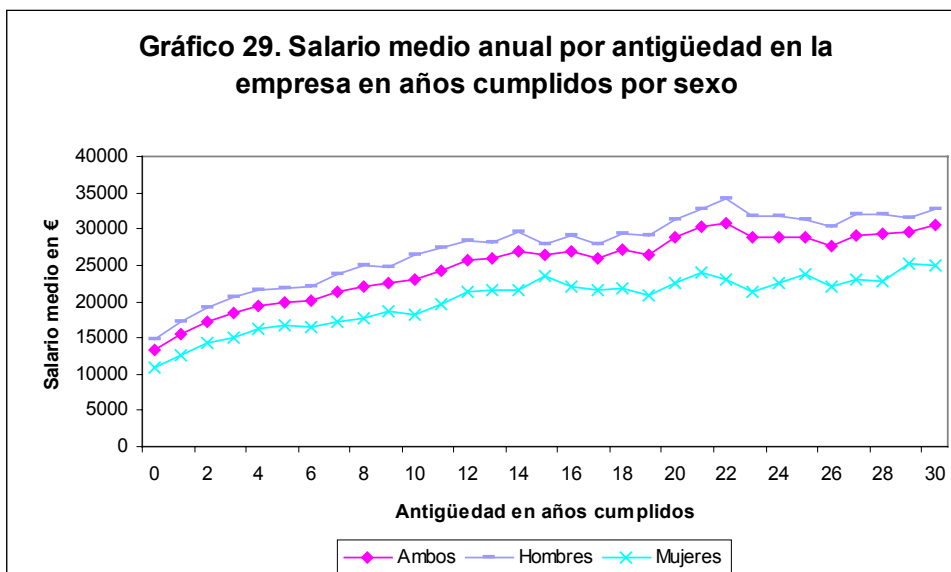
El gráfico muestra como las líneas de los hombres y de las mujeres se alejan con la edad. Las diferencias salariales por sexo son mayores según la edad de los trabajadores.

En las edades inferiores y superiores, el comportamiento de la curva es algo errático. La muestra es reducida y eso provoca la disminución de fiabilidad estadística de los resultados.

10 Los salarios y la antigüedad en la empresa

Por lo apuntado en el apartado anterior, tiene sentido el estudio de la dependencia del salario con la antigüedad en la empresa, por cuanto existe un complemento salarial, ligado específicamente a la antigüedad, pero no sólo por esta razón sino porque se supone que con la experiencia ganada en la empresa se

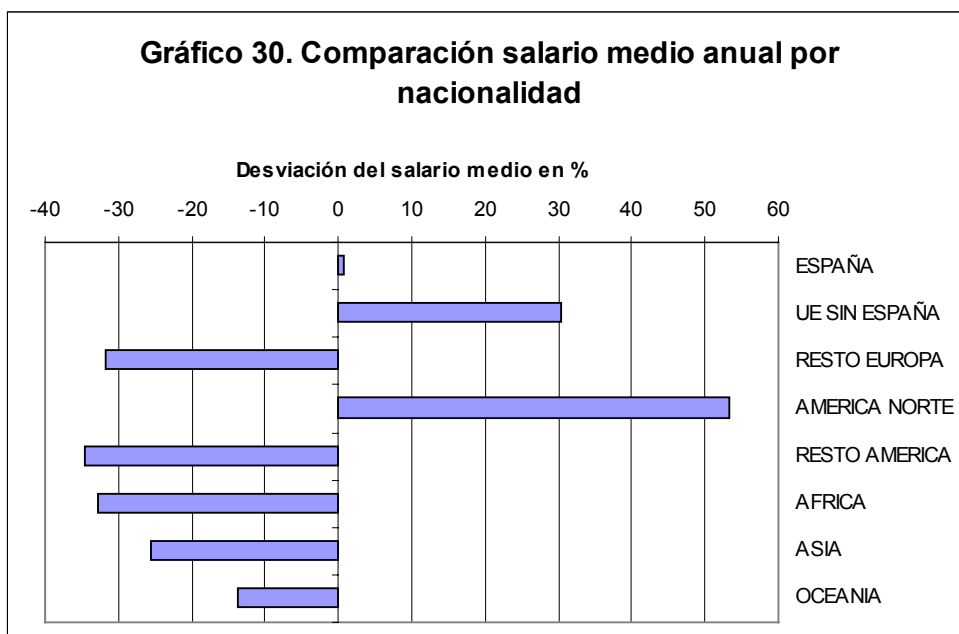
asciende dentro de la escala de responsabilidades y de retribuciones. Así se observa en el gráfico 29.



Lo dicho en el caso de la edad sobre disminución del número de trabajadores de más edad, tiene aún mayor validez para esta variable. La muestra se reduce paulatinamente con los años de antigüedad, por lo que los resultados deben ser interpretados con cautela a partir de los 30 años de antigüedad.

11 Los salarios y la nacionalidad

Una novedad importante en esta edición de la encuesta es que se ha introducido la variable nacionalidad del trabajador. Solamente un 2,9 % de la muestra tiene nacionalidad extranjera por lo que los resultados deben tomarse con precaución sobre todo los referentes a trabajadores procedentes de América del Norte, Asia y Oceanía.

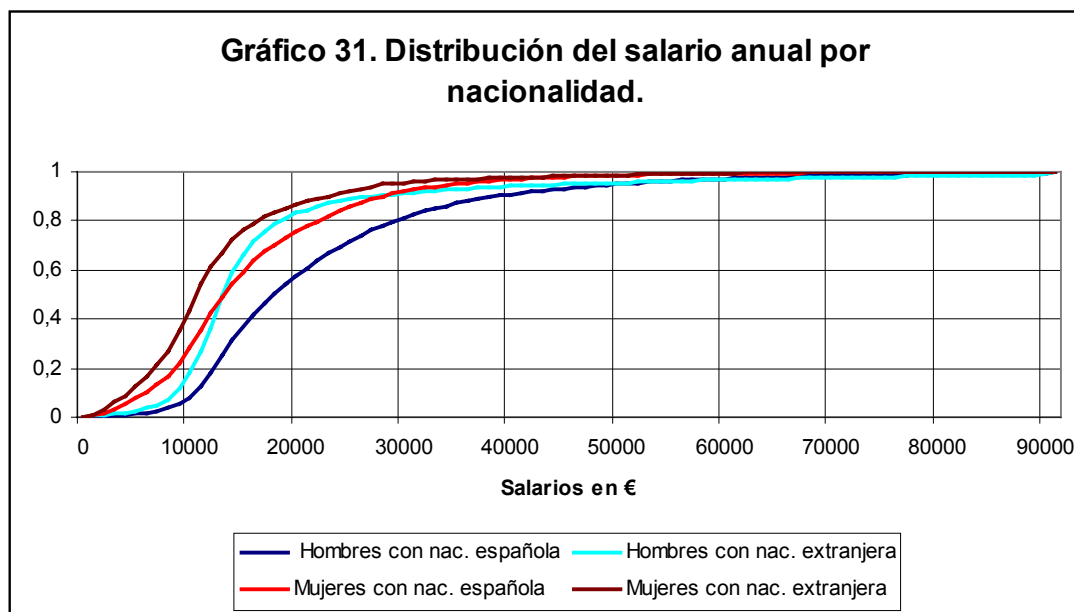


Unicamente los trabajadores de América del Norte y de la Unión Europea tienen un salario superior a la media. Los trabajadores de otras nacionalidades tienen un salario entre un 25% y un 35% inferior a la media.

El gráfico siguiente muestra la distribución del salario anual por nacionalidad y sexo. Puede decirse que los colectivos más favorecidos son los trabajadores españoles, hombres y mujeres, siendo las mujeres extranjeras las menos remuneradas.

Algo más del 40% de los trabajadores españoles ganaron más de 20.000 en el año 2002. Este porcentaje es del 24,6% para las mujeres españolas mientras que se reduce a sólo un 16,8 % de los hombres y un 13,2 % de las mujeres con nacionalidad extranjera.

Sin embargo, para las retribuciones más altas, a partir de 50.000 no existe diferencia por nacionalidad aunque sí por sexo: mientras el porcentaje de hombres con retribuciones anuales mayores a 50.000 es significativo (un 5% para los españoles y un 4,5% para los extranjeros) es prácticamente nulo en el caso de las mujeres, ya sean españolas o extranjeras.



12 Composición del salario mensual

El período habitual de devengo es el mes. Sin embargo, la existencia de pagos cuyo periodo de vencimiento es superior al mes (pagos extraordinarios) aconsejan no usarlo como única referencia, especialmente al comparar niveles salariales.

En esta publicación, el salario mensual se ha utilizado para analizar la composición de dicho salario según conceptos retributivos (salario base, complementos salariales.). El análisis de las diferencias salariales según las distintas variables, como se ha visto en los apartados anteriores, se ha realizado con el salario anual.

La cuantía y frecuencia de las llamadas “pagas extraordinarias” varía de unos trabajadores a otros. El caso más común consiste en la percepción de dos pagas extras en el año, la de verano y la de Navidad; pero es conocido que en ciertos sectores de actividad se perciben tres, cuatro, o incluso seis gratificaciones extraordinarias en el año, que pueden recibir distintos nombres, de beneficios, de convenio, de resultados, etc.

Por otra parte, ciertas profesiones, van acompañadas de retribuciones “irregulares”, en el sentido de que su cuantía no se conoce de antemano, como son las primas o bonificaciones de vendedores, o los complementos por trabajo nocturno, en fin de semana, a turnos, o las mismas horas extraordinarias.

El abanico de complementos salariales, o de percepciones salariales en general, es enorme, y la encuesta no puede aislar todos ellos. Por eso se ha considerado suficiente desde el punto de vista estadístico, y siempre para facilitar la comparación del salario mensual, el establecer cuatro categorías de pagos:

- La parte fija de la retribución mensual: salario base.
- Los complementos salariales, distinguiendo el total de complementos, los pluses de nocturnidad, turnicidad, de trabajo en días festivos y el resto de complementos que recibándose todos los meses son de cuantía variable (complementos por calidad y cantidad de trabajo, los incentivos de productividad, etc.).
- Los pagos por horas extraordinarias.
- Las pagas extraordinarias recibidas en el mes de octubre.

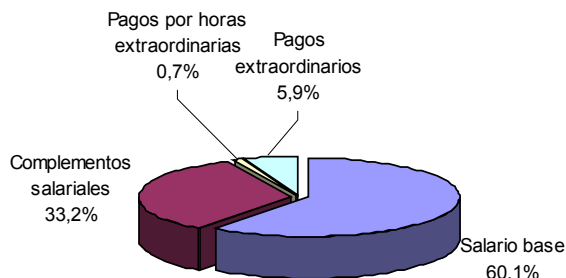
Otra novedad en la encuesta es la obtención del salario neto (es decir, después de deducir las cotizaciones sociales de la Seguridad Social a cargo del trabajador y las retenciones del IRPF) mensual. En la primera edición de esta encuesta se obtuvo el salario neto anual. El objetivo del cambio es conocer la parte disponible del salario que le queda al trabajador en un mes considerado normal.

En los gráficos 32 a 34 se observa la composición del salario medio para el total y por sexos en el mes de octubre de 2002. El salario base es el componente principal del salario total. Alcanza el 57,9% en el caso de los hombres y el 65,4% en el de las mujeres. Esta diferencia guarda relación con las diferencias salariales entre hombres y mujeres. De hecho, la composición del salario varía, en general, con el nivel salarial. A mayor salario mayor peso de los complementos salariales.

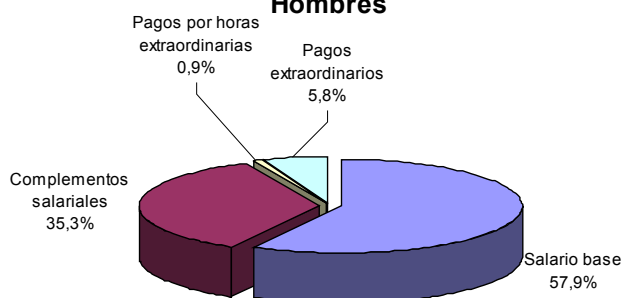
Los pagos extraordinarios tienen un peso del 5,8% en los hombres y del 6,2% en las mujeres. Esta escasa importancia en este tipo de pagos se debe a la elección del mes de octubre para obtener el salario mensual, que, como ya se ha comentado no se caracteriza por pagos ni periodos de ausencia de carácter estacional permitiendo obtener unas ganancias mensuales “normales u ordinarias”. Sin embargo, al analizar esta variable por tipo de actividad u ocupación sí existen grandes diferencias.

Los pagos por horas extraordinarias son los menos importantes en la composición del salario, no suponiendo más del 3% en ninguna actividad económica salvo en el transporte marítimo, ni en ninguna ocupación salvo en los trabajadores de servicios de protección y seguridad.

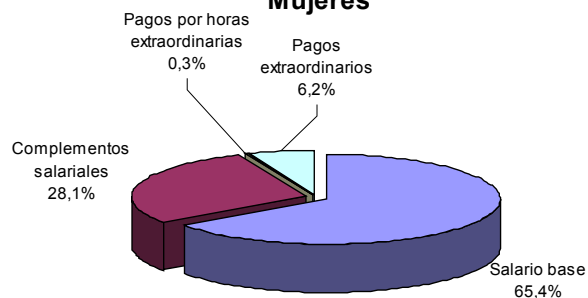
**Gráfico 32. Composición del salario bruto mensual
Ambos sexos**



**Gráfico 33. Composición del salario bruto mensual
Hombres**



**Gráfico 34. Composición del salario bruto mensual
Mujeres**



Las diferencias en porcentaje que supone el salario neto frente al bruto entre hombres y mujeres se justifican por los distintos salarios medios en ambos colectivos, y el efecto lógico del impuesto de la renta de tipo progresivo con el salario.

Gráfico 35. Descomposición del salario en bruto y neto. Ambos sexos

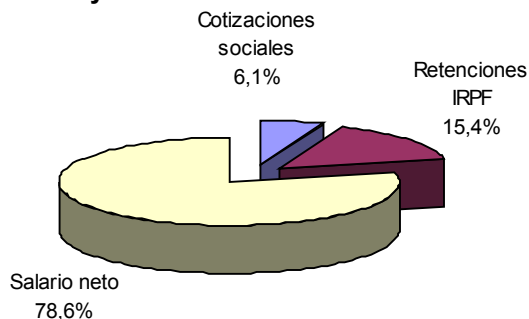


Gráfico 36. Descomposición del salario en bruto y neto. Hombres

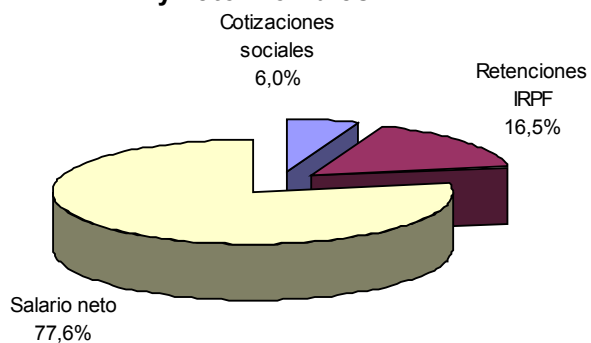
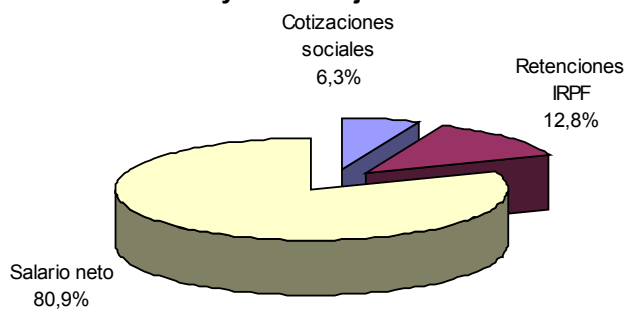


Gráfico 37. Descomposición del salario en bruto y neto. Mujeres



13 Composición del salario anual

La composición del salario anual se ha estudiado desde el punto de vista de la periodicidad de los pagos, distinguiendo entre pagos de periodicidad mensual o salario ordinario y pagos de periodicidad superior al mes o pagos extraordinarios. Estos últimos a su vez se han clasificado entre:

- pagos extraordinarios de carácter fijo: sus cuantías y fechas de pago se conocen de antemano y no dependen de los resultados del trabajador o de la empresa.
- pagos extraordinarios variables: pagos por incentivos o resultados, son pagos que están ligados a resultados individuales o de la empresa. Su cuantía no se conoce de antemano sino que depende del rendimiento obtenido, objetivos conseguidos, nivel de producción alcanzado, etc., pudiendo incluso ser discrecional su entrega o la fijación de su importe.

Como se observa en los gráficos siguientes no se aprecian diferencias significativas entre sexos en cuanto a la composición porcentual del salario anual.

Gráfico 38. Composición del salario bruto anual.

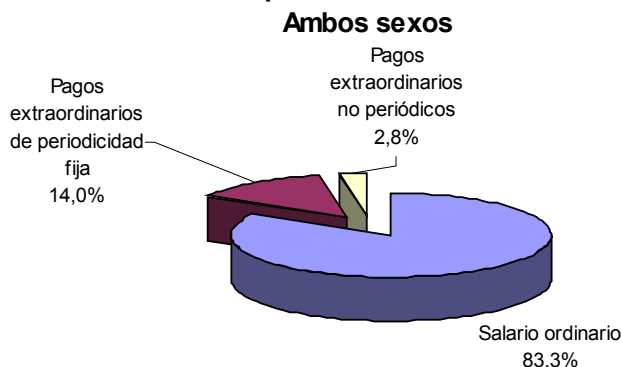


Gráfico 39. Composición del salario bruto anual.

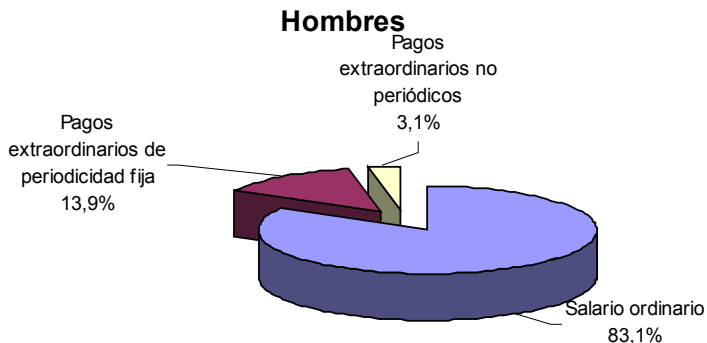
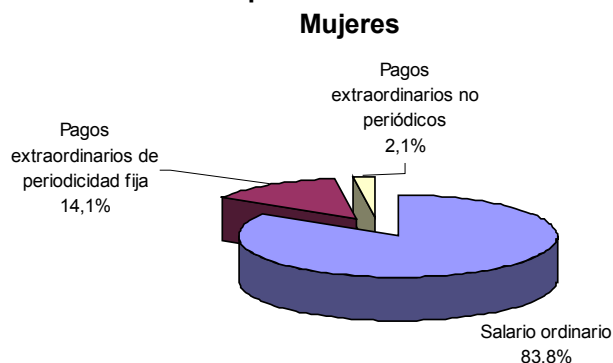


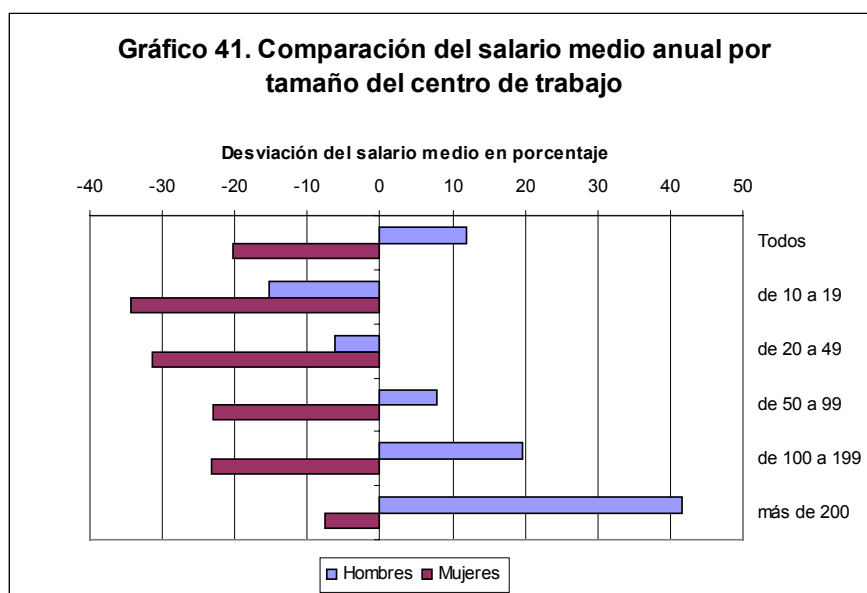
Gráfico 40. Composición del salario bruto anual.



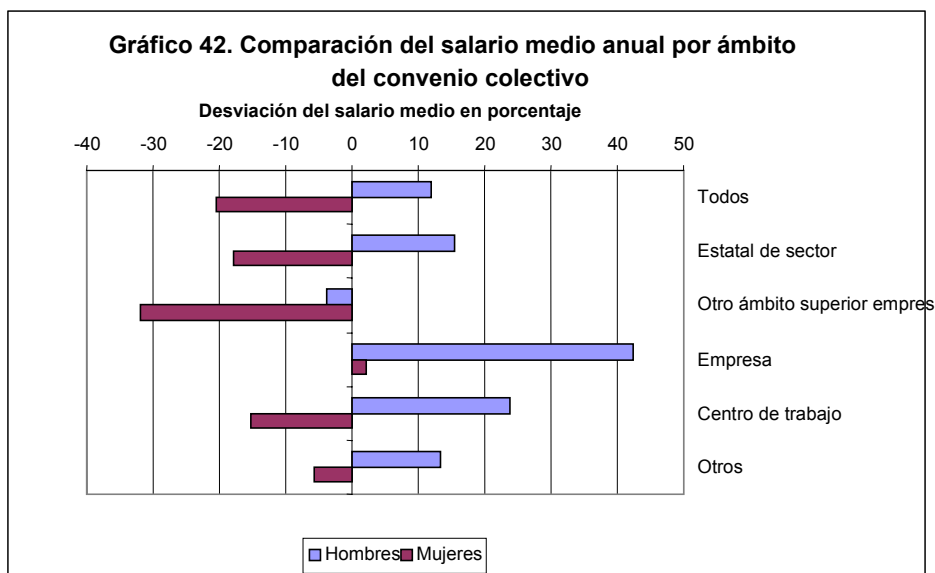
14 Otras variables

Hasta el momento las variables que se han estudiado han sido las variables investigadas por la encuesta que caracterizan al trabajador. Sin embargo, existen además otras variables que afectan al salario y que tienen que ver con la empresa o el centro de trabajo en el que desempeñan su actividad los trabajadores. La encuesta analiza cuatro variables principales:

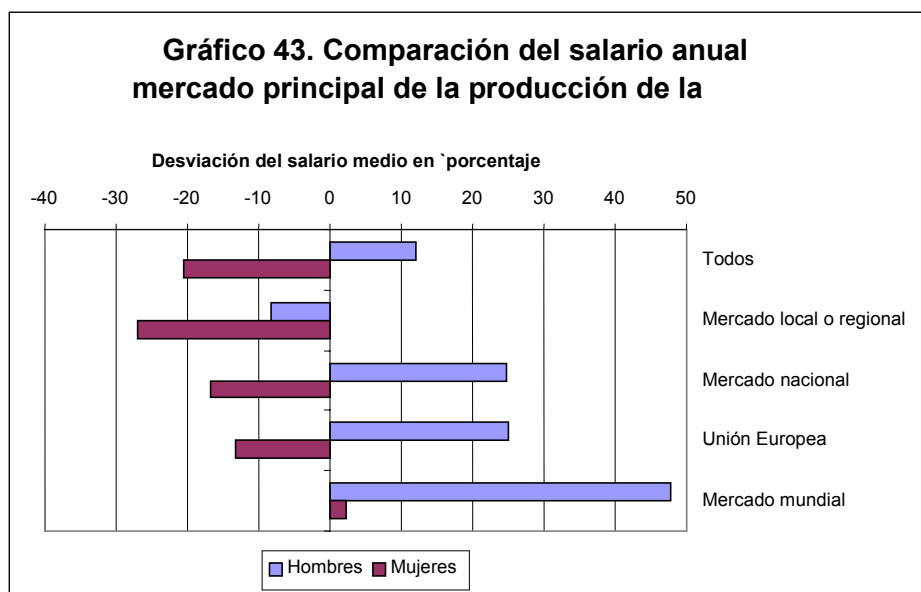
El tamaño del centro de trabajo se recoge en el gráfico 41. La relación que se desprende es evidente: el salario aumenta con el tamaño de la unidad y ese incremento es mayor en los hombres que en las mujeres.



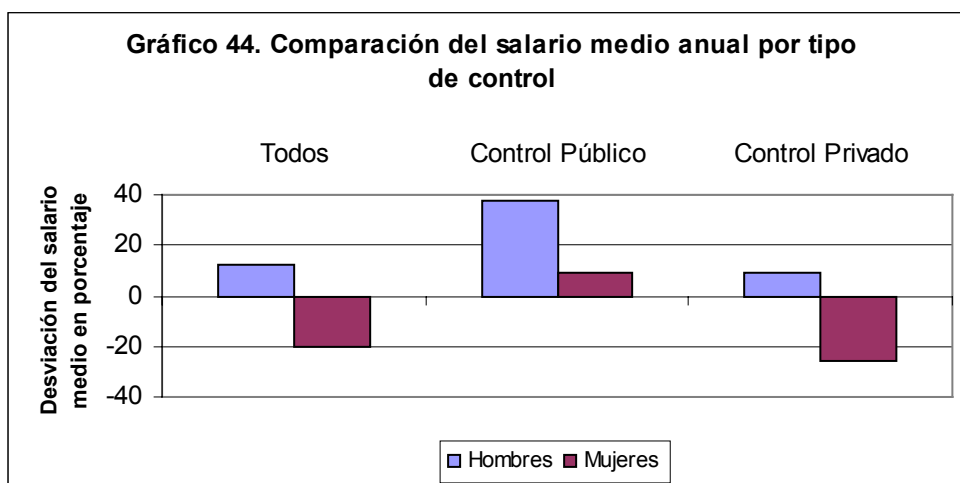
Ámbito del convenio colectivo: la negociación colectiva también afecta al salario de los trabajadores. Como puede observarse en el gráfico 42, los salarios medios más elevados aparecen en los centros de trabajo adscritos a convenios de empresa. En este caso incluso el salario de las mujeres es superior (aunque sólo un 2%) al salario medio global. Los convenios más desfavorables son los que se recogen bajo el epígrafe *Otro de ámbito superior a la empresa*, que engloba los acuerdos interprovinciales, provinciales y comarcales, entre otros. Puede apreciarse que en este caso incluso los salarios medios de los hombres están por debajo (un 4%) del salario medio general.



El mercado de destino de la producción de la empresa también tiene una relación positiva con el salario, de tal manera que a mayor mercado mayor nivel salarial. Así, el salario medio es mayor en más de un 50% si de la producción de la empresa tiene como destino el mundo entero que si se limita al mercado local o regional.



Por último, teniendo en cuenta **la propiedad o control de la empresa (público o privado)** se observa que si el control es público el nivel salarial es mayor y la diferencia entre sexos menor. Hay que señalar, sin embargo, que estos resultados deben interpretarse con cautela ya que la muestra del colectivo de carácter público es muy reducida (10,2%).



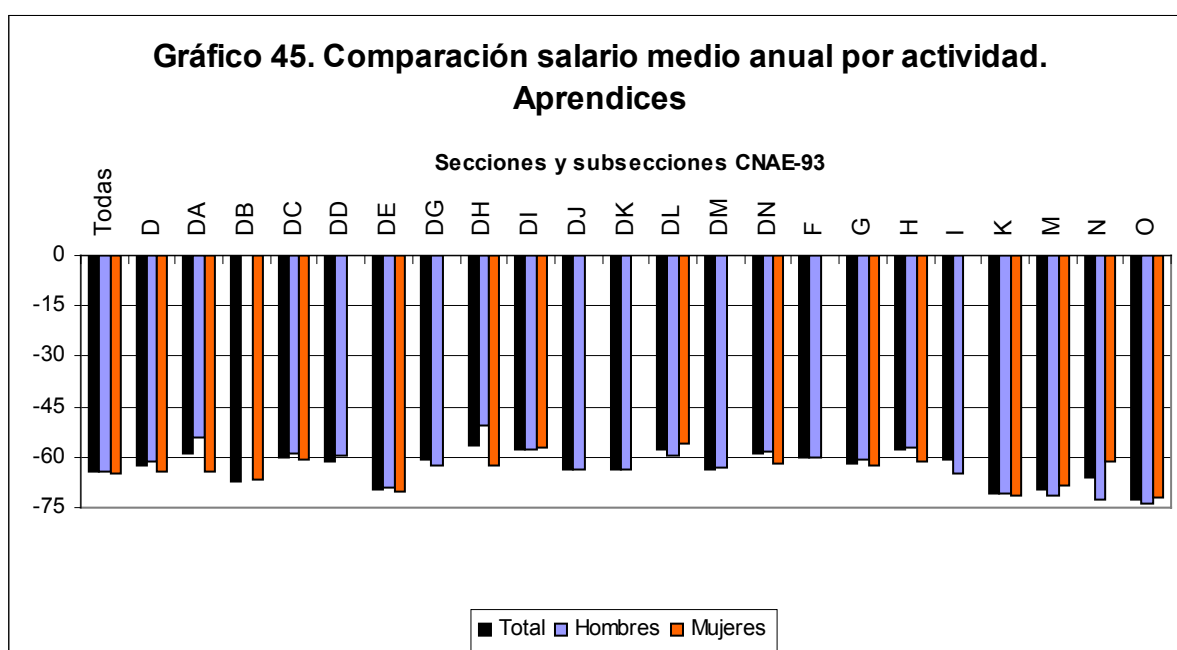
15 Los contratos de aprendizaje

El colectivo de trabajadores con contrato de aprendizaje se estudia de forma independiente. La muestra está formada por unos 1.450 trabajadores. Al ser un colectivo poco numeroso no se han obtenido resultados por comunidades autónomas. No obstante, cabe decir que no existen grandes diferencias salariales, como se aprecia en los gráficos 45 a 47.

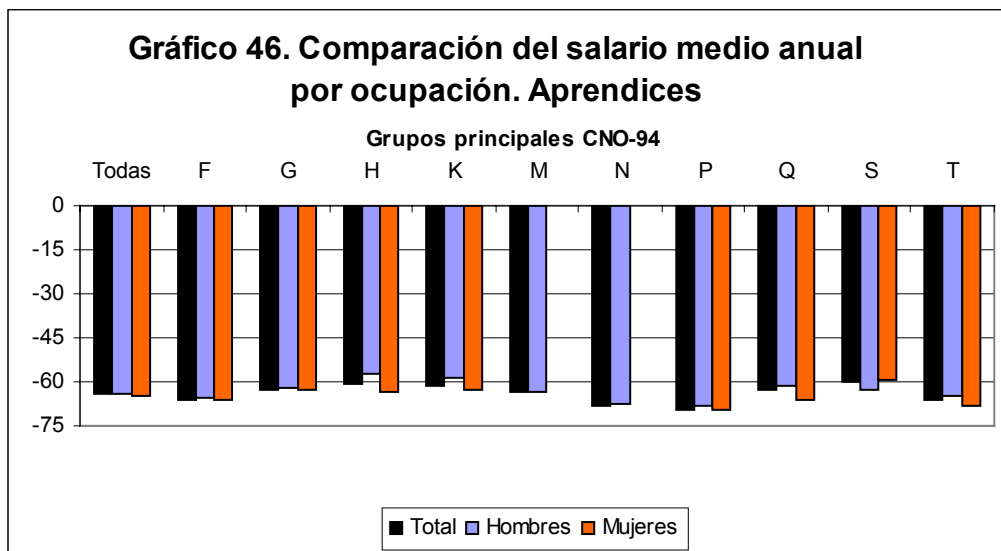
Si comparamos el salario medio de los aprendices respecto al resto de contratos, aquellos son un 64,4% inferior a éstos, estando relacionados con el Salario Mínimo Interprofesional, que en términos anuales para el año 2002 era de 6.190,8.

El gráfico 45 muestra las diferencias salariales por **ramas de actividad**. En la subsección DF, refino de petróleo y combustibles nucleares, no hay suficiente muestra para obtener resultados aceptables. Lo mismo ocurre en algunas actividades y sexo; así en la subsección DB, Industria textil y confección, no hay suficientes hombres y en las subsecciones, DD, Industrias de la madera y el corcho, DG, Industria química, DJ, Metalurgia, DK, Construcción de maquinaria, DM, Fabricación de material de transporte, F, Construcción, e I, transporte y comunicaciones, no hay suficientes mujeres aprendices.

Los aprendices se concentran en pocos sectores, fundamentalmente en el comercio (Sección G) y hostelería (Sección H). Como puede verse en el gráfico los aprendices con menor salario se encuentran en las actividades, DE, Industria del papel y edición; K, Servicios empresariales; M, Educación; N, Sanidad y O, Servicios personales. Las actividades con salario más alto son DH, Industria de la transformación del caucho y materias plásticas; DI, Industrias de otros productos minerales no metálicos; DL, Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico y H, Hostelería.



Respecto a las **ocupaciones** que desempeñan los aprendices, no hay este tipo de contratos en las ocupaciones de más alta remuneración: A, Dirección de empresas; D, Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines; E, Profesiones asociadas a titulaciones de 1er ciclo universitario y afines. Tampoco existen mujeres suficientes para dar resultados en las ocupaciones M, Trabajadores cualificados de la construcción y N, Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados.



Otra variable relevante a la hora de estudiar los contratos de aprendizaje es el nivel de estudios. No existen hombres con estudios universitarios y contrato de aprendizaje ni mujeres con Formación profesional de grado superior y este tipo de contratos.

Respecto al nivel salarial, los que no tienen estudios o son incompletos tienen un nivel similar a los del mayor nivel de estudios (estudios universitarios), siendo los mejor remunerados los que tienen formación profesional de grado medio.

