

Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Facultad de Ciencias del Trabajo

*Departamento Economía Aplicada (Estadística y Econometría)*



---

**Universidad de Valladolid**

Análisis de la distribución salarial a partir de la Encuesta de  
Estructura Salarial

Autor: Javier Torres Arce

**Año académico: 2016 / 2017**

## Índice

<b>Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>1. El salario. Una visión histórica.....</b>	<b>4</b>
1.1. El salario en la antigüedad.....	4
1.2. El salario en la Edad Media.....	4
1.3. Primeras formas de salario actual.....	5
1.4. El salario desde la Revolución Industrial.....	5
1.5. La Revolución Industrial en España. Su efecto en los salarios.....	5
1.6. Segunda mitad del siglo XX.....	7
1.7. La última gran crisis. Efecto en el salario.....	7
<b>2. El salario como elemento básico de la relación laboral.....</b>	<b>9</b>
2.1. Regulación del salario en España.....	10
2.2. Concepto y tipología de salarios.....	10
2.3. Derechos y obligaciones respecto del salario.....	12
2.4. Garantías salariales.....	12
<b>3. Análisis de datos.....</b>	<b>14</b>
3.1. La Encuesta de Estructura Salarial.....	14
3.2. Análisis estadístico del salario.....	16
3.3 Análisis de desigualdad salarial.....	33
<b>4. Conclusiones.....</b>	<b>38</b>
<b>5. Bibliografía.....</b>	<b>39</b>

## Introducción

El objeto de este estudio es obtener un análisis que arroje luz y permita obtener una visión analítica de los datos sobre las retribuciones de los trabajadores por cuenta ajena en España.

Para poder llevar a cabo este trabajo la fuente principal de información ha sido la Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2014.

Para entender mejor la dinámica y cuál ha sido el esquema conceptual que se ha seguido para realizar el presente trabajo, el primer punto ha sido aportar una breve visión histórica del salario que permite entender mejor y situarse en el contexto apropiado para desarrollar el posterior análisis.

Seguidamente, y antes de abordar el análisis de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial, se trata el salario desde un punto de vista conceptual y legal, con una breve referencia a su regulación normativa actual, protección y garantías en España.

A continuación, abordamos el estudio del salario desde un punto de vista estadístico. La metodología que se ha seguido para abordar el trabajo ha sido cruzar datos de distintas variables relacionadas con el salario bruto anual desde tres perspectivas diferentes. Así, tras analizar el salario bruto anual de forma individual, se ha abordado el estudio teniendo en cuenta variables relacionadas con el propio trabajador de forma individual, respecto del puesto de trabajo y, en último lugar, respecto de las características de la empresa donde presta sus servicios.

Finalizamos el estudio con el análisis de tres variables (sexo, propiedad o control de la empresa y sector de actividad) para conocer la forma de distribución del salario bruto anual y, si esta es equitativa o no.

Para trabajar y extraer datos de la encuesta de estructura salarial se ha utilizado el programa estadístico SPSS Statistics.

Por último, se finaliza con unas conclusiones generales y con una mención bibliográfica.

## **1. El salario. Una visión histórica**

El concepto de salario no es reciente. Si bien durante las distintas épocas históricas ha tenido consideraciones diametralmente opuestas a lo que hoy consideramos como tal cualquier trabajador por cuenta ajena – y por qué no, también, por cuenta propia.

Para comprender un poco mejor el presente estudio sobre el salario se da a continuación unas breves pinceladas a la evolución histórica de este factor en las relaciones laborales, aun cuando éstas eran todavía relaciones de esclavos.

### **1.1 El salario en la antigüedad**

Así, en primer lugar, en la época más antigua las relaciones laborales no eran libres sino que estaban supeditadas a la esclavitud. El salario, por utilizar el mismo término durante todo el estudio, tenía más una función de sustento de la mano de obra de la época que la de retribución por ese desempeño. De hecho, las primeras manifestaciones existentes se debieron dar en Mesopotamia donde pagaban a los esclavos con trigo además de darles un techo; lo que hoy se denominaría un pago en especie.

Otras grandes civilizaciones de la antigüedad han tenido esta forma de pagar a su mano de obra esclava como fue el caso de Egipto donde, además de con techo y trigo, también se pagaba al esclavo con un sustento más generoso al contener aceite y cebada.

Sin embargo, no es hasta llegar a la antigua Roma, cuando realmente se produce una primera distinción entre quienes desempeñaban labores manuales. Si bien en Roma predominaba la mano de obra esclava un aumento de población durante los siglos VI a. C. y V a. C. origina que las relaciones laborales de los esclavos considerados como “cosas” no sirvan para regular las que desarrollan los hombres libres y mucho menos para regular el pago de un salario con unas connotaciones distintas de las meramente relacionadas con la subsistencia. Sin embargo, el pago en especie se mantendría durante bastantes años; no en vano, el “salarium” era una forma de “pago en sal”, materia muy apreciada por sus facultades para conservar la carne y el pescado, lo que sin duda la hacía muy atractiva como forma de retribución y, lo que hoy consideraríamos como retribución en especie.

### **1.2. El salario en la Edad Media**

Durante los siglos inmediatamente siguientes se mantuvo – grosso modo – esta forma de retribuir el trabajo. Manutención para los esclavos y pago de un salario para los hombres libres. No obstante, durante la baja edad media, la forma de organización política del feudalismo no favorecía una verdadera prestación libre de un trabajo por su contraprestación en salario, fuera éste monetario o en especie. Más bien, se trata de una forma de esclavitud fundamentada en la protección. Los siervos asumían el trabajo de la tierra del señor feudal a cambio de protección aunque pudieran obtener rédito por su labor. Esta condición de siervo sustentada en la servidumbre era de carácter hereditario lo que hace que no difiera mucho de la esclavitud y, en realidad estemos hablando de una nueva forma de ejercerla.

### **1.3. Primeras formas de salario actual**

No es ya sino hasta el siglo XIII, una vez superado el feudalismo y coincidente con el surgimiento de las primigenias urbes cuando surgen los denominados talleres artesanos. Estos talleres que se formaban por oficiales y aprendices bajo la dirección de un maestro es la primera de las manifestaciones de lo que podríamos llamar trabajo libre y por tanto, las primeras manifestaciones de una retribución salarial. Sin duda, esta época representa las primeras formas de una economía de mercado moderna; el germen de una nueva forma de entender la economía y el trabajo como forma de desarrollo personal y económico. No en vano, muchos oficiales terminaron abriendo sus propios talleres como forma de evolucionar y prosperar económicamente obteniendo mayor retribución por su trabajo.

### **1.4. El salario desde la Revolución Industrial**

Pero sin duda, la mayor expresión de retribución salarial la tenemos durante la época industrial inglesa; la llamada primera revolución industrial que se originó en el Reino Unido durante la segunda mitad del siglo XVIII.

Gracias al incremento que sufre la producción gracias a las innovaciones tecnológicas impensables hasta pocos años atrás, la población se beneficia de los importantes cambios sociales y económicos que produce tal hecho. La riqueza y por tanto, la renta per cápita crecen por primera vez gracias al surgir del trabajo asalariado tal y como lo conocemos hoy día.

Sin embargo, contrario al auge que experimenta la economía en esta época, la brecha existente entre los trabajadores y el empresario beneficia enormemente a éste último. El origen de esta desigualdad lo encontramos en la regulación automática de la economía por el propio mercado sin intervencionismo alguno. En la práctica, la preeminencia del empresario frente al trabajador, la gran mayoría de la sociedad de la época dio lugar a salarios bajos, además de largas jornadas laborales y una elevada mortandad por causas profesionales.

Esta situación es la que finalmente obliga a la intervención estatal en las relaciones económicas y laborales con la finalidad de alcanzar un equilibrio entre las partes: el pagador y el asalariado. No podemos olvidar que es durante estos años cuando surge el derecho laboral como nueva figura para regular estas nuevas relaciones. Hasta el momento era el derecho civil el código aplicable a regular estas relaciones profesionales entre empresario y asalariado.

### **1.5. La revolución industrial en España. Efectos en los salarios**

El proceso de industrialización llega a España más tarde que en el resto de países europeos. Entre otras, como principales causas de este retardo podemos establecer las siguientes:

- Atraso tecnológico en la agricultura.
- Crisis económica tras la guerra de independencia.
- Baja tasa de población consecuencia de la anterior.
- Reinado de Fernando VII bajo la forma de absolutismo.

- Proteccionismo frente a la industria extranjera.

Asimismo, la acción pasiva de la burguesía que prefería vivir de las rentas a invertir en la pujante industria propició este retraso en el proceso de industrialización. No será sino con la participación de entidades públicas y gracias a inversiones de capital foráneo, unido al comienzo de un movimiento migratorio del campo a la ciudad lo que favoreció el despertar de la nueva forma de economía en España.

El proceso migratorio que se comienza a producir durante el siglo XIX no es nada desdeñable. Podemos encontrar un mismo proceso en la España rural de mediados del siglo XX, tras la guerra civil. Es el deseo de mejorar y obtener mejores salarios, esto es mayor riqueza, lo que anima a la sociedad agraria a emigrar a la ciudad en busca de nuevas oportunidades.

Las principales fuentes de trabajo para poder obtener un salario que permitiera esa ansiada prosperidad eran la minería, las obras públicas, el ferrocarril y la construcción. Sin embargo, las condiciones de los trabajadores no mejoraron sustancialmente en la misma proporción que lo hacía la economía y la clase alta de la España de la época, dueña de los procesos productivos y de los recursos. Los salarios no permitían – y todavía se habría de tardar años – obtener unas condiciones de vida mínimamente dignas, más allá del propio sustento. Un claro ejemplo son las condiciones de vida a que la clase trabajadora se veía abocada: hacinamiento, analfabetismo, falta de recursos higiénicos, mala alimentación, disentería, etc. Sin duda, el germen de las futuras reivindicaciones en materia laboral que se llevarán a cabo en décadas venideras. Aún hoy, en la actualidad, y salvando las distancias con semejantes condiciones, hay reclamaciones que tienen total vigencia.

Una de las causas de este atraso industrial que se produce en España tiene que ver con la teoría económica de rentas. Si los trabajadores no disponen de suficiente riqueza no pueden acceder a productos y servicios y, por tanto, la economía se ve afectada al no poder dar salida a toda su producción. Justamente, esta situación es la que se vivió entonces. La deficiencia salarial que no daba para mantener a una familia, no podía permitir la adquisición de productos que fomentarían la producción y, en último término, una mayor demanda de trabajo y el pago de mejores salarios. Más grave era, y lo será en la primera mitad del siglo XX, las condiciones en el campo. A los salarios siempre escasos hay que tener en cuenta la estacionalidad de los cultivos y las pocas oportunidades que dejaban a los jornaleros.

El sector primario de la economía española tenía ocupados a la mayoría de los trabajadores al contar España con una población rural muy diseminada y numerosa. El problema radica en que estos trabajadores agrarios no poseían tierras y la retribución era escasa al trabajar muchos para unos pocos. Esta situación se mantuvo durante los primeras décadas del siglo XX donde los sectores industriales y de servicios no podían absorber a toda la mano de obra rural que se desplazaría a las ciudades en busca de nuevos horizontes.

A esta situación, durante el siglo XIX y primeros años del XX, hay que tener en cuenta también, el abuso de la mano de obra infantil y del sexo femenino, utilizada

como supletoria en más de un caso de la mano de obra adulta y masculina mucho más cara para el empresario, lo que empujó a la baja los salarios.

## **1.6. Segunda mitad del siglo XX**

Tras la guerra civil, el nuevo gobierno del régimen tuvo un papel totalmente proteccionista, actitud que aisló a España del resto de Europa, si bien el caos que sumió a Europa durante la Segunda Guerra Mundial no ayudó mucho al desarrollo económico español.

No será sino hasta la década de los 60 del pasado siglo cuando gracias a los planes de desarrollo se comienza a vislumbrar el auge económico y laboral en la población.

Al intento fallido durante los primeros años de la postguerra por recuperar y afianzar la agricultura, junto a la necesidad de autoabastecerse y desarrollar la industria ante la situación desoladora que dejó a Europa en tinieblas los primeros años 40, favorecieron el auge del movimiento migratorio definitivo del campo a la ciudad, lo que permitió, ahora sí, con la apertura de España a la nueva Europa gracias al apoyo norteamericano y al turismo como nueva fuente de ingresos y servicio, el desarrollo de la economía y la mejora salarial y laboral del español medio. Las oportunidades educativas existentes y la necesidad de mano de obra para las nuevas demandas del sector servicios fueron claves para que este desarrollo fuera posible.

Aún con la crisis de los primeros años 70, los pasos hacia una situación económica y laboral que permitía a los trabajadores obtener una renta hasta ahora impensable hacen posible que se avance mucho más en los últimos cuarenta años del siglo XX que en los siglos anteriores.

## **1.7. La última gran crisis. Efectos en el salario**

Después de años de bonanza donde la construcción ha sido uno de los pilares fundamentales en la economía española hasta el punto de acoger mano de obra sin formación y con poca antigüedad gracias a los altos salarios que se pagaban, la crisis económica que se produce en el 2007 azotó duramente a este sector de la economía española.

Las necesidades durante los años 70 y 80 del pasado siglo de vivienda ante el retorno de los emigrados a países europeos y americanos tras la guerra civil española, junto al crecimiento de la población de la llamada generación del “baby boom” que tenía la necesidad de encontrar un techo, unido a la costumbre patria de poseer un bien inmueble en propiedad, hace que poblaciones o municipios considerados hasta el momento como “dormitorios” se conviertan en verdaderos núcleos de población que se terminarán integrando en las grandes urbes.

Esta necesidad acarrea, como es lógico, una mano de obra cada vez mayor para dar respuesta a la demanda generada, y donde encontramos el gran número de parados de hoy. Son personas ocupadas entonces en un sector fuente de grandes riquezas y que estaba en guerra constante por los salarios que se pagaban ante la demanda de mano de obra para dar salida a las promociones de obra nueva. Y lo que

es peor; que es mano de obra que no tiene más cualificación y que ahora, con el golpe de la crisis no tiene formación para obtener otras rentas y su tendencia es hacia la desigualdad en renta y en oportunidades por el tiempo que tarda en acceder de nuevo al mercado de trabajo.

Sin embargo, la crisis también afecta a las personas con trabajo en términos de renta. No hay que olvidar que en los últimos años, junto a los efectos de la crisis económica hay un cambio en las condiciones del mercado de trabajo. Hay que tener en cuenta que hoy el mercado es global, esto es, la competencia no es solo nacional sino que ahora es global. Asimismo, cada vez hay más mujeres que acceden al mercado laboral, hay un aumento de inmigración, el nivel educativo es mayor entre la población y, finalmente, el mayor de todos los cambios, la evolución tecnológica que obliga a estar cada vez más cualificado para poder trabajar frente a los menos cualificados.

Qué relación hay entre el salario y la formación, quiénes tienen mayores retribuciones o qué relación hay entre la antigüedad y la retribución o cómo afecta en función del sexo son datos que veremos durante el presente estudio.



## **2. El salario como elemento básico de la relación laboral**

Es el propio texto constitucional como norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico el encargado de regular los principios fundamentales que se refieren al trabajo. Así, en la Sección 2ª del Capítulo II del Título I del texto constitucional y que se refiere a los derechos y deberes de los ciudadanos queda expresamente regulado que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Es en este mismo texto donde se recogen de forma articulada, unos principios rectores de política social y económica los siguientes, y en concreto: “los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica.” Y sigue diciendo: “De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo”.

Vemos pues, la importancia que tiene para el Estado la regulación básica y fundamental, algo patente al recogerse en el texto más importante y con mayor preeminencia legal en nuestro ordenamiento jurídico, respecto del trabajo como deber y derecho de los ciudadanos, así como las posibles garantías en materia económica al referirse claramente a la renta personal – que no deja estar íntimamente ligada a la retribución de los trabajadores – y al pleno empleo.

En nuestra Constitución también se menciona de forma expresa que “los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas”.

Y va, sin embargo, más allá cuando establece en otro artículo la garantía a “la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en el caso del desempleo”. Así como cuando recoge “la salvaguardia de los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero”.

Es tal la relevancia de los derechos de los ciudadanos españoles respecto del trabajo y de todo lo que con éste va relacionado, cuya parte sustancial y que es la que nos atañe como el salario, que estos principios ya se contemplan como derechos exigibles incluso ante los tribunales de justicia por el mero hecho de ser constitucionalmente recogidos. Pero, no que se reconozcan y figuren en el articulado de nuestro texto constitucional no es suficiente y requiere un desarrollo normativo posterior que lo amplíe y garantice en profundidad.

## **2.1. Regulación del salario en España**

La regulación laboral en España tiene como texto básico el Estatuto de los Trabajadores cuya última actualización corresponde al Texto Refundido de fecha 23 de octubre de 2015 de acuerdo al Real Decreto Legislativo 2/2015 <sup>1</sup>.

Sin embargo, la legislación no se queda sólo en este texto, sino que cuenta con los convenios colectivos sectoriales donde se regulan los salarios mediante el acuerdo de las fuerzas vinculantes del mercado laboral, esto es, representantes de la empresa y de los trabajadores. Cabe decir, que estos convenios pueden verse mejorados por otros propios de la empresa, si bien, éstos, suelen darse en empresas de cierto tamaño y no es la tónica común encontrarlos en las pequeñas y medianas empresas, si bien éstas son las que realmente constituyen la casi totalidad del tejido empresarial español. <sup>2</sup>

No obstante, aunque existe otro tipo de regulación mediante otras figuras legales, por no hacer extenso una relación de tal magnitud ante la cantidad de regulación que puede existir siendo del todo innecesario para el alcance de este estudio nos limitaremos a mencionar a continuación las más importantes. De este modo, encontramos como legislación afecta al salario el Real Decreto Legislativo 8/2015, la Ley 3/2012 y las órdenes O.M. 27-XII-1994 y O.ESS/2098/2014.

Nos atenderemos para este estudio al texto básico de legislación laboral, esto es el Estatuto de los Trabajadores, sin entrar en los distintos convenios colectivos sectoriales que no comentaremos en este estudio para no hacerlo extenso dadas las particularidades de cada sector y habida cuenta de que no afecta para la interpretación que hagamos de los datos que obtendremos de la última encuesta de estructura salarial más allá de la propia estructura y composición del salario y habida cuenta de que lo que hacen es mejorar las condiciones mínimas recogidas en el estatuto.

## **2.2. Concepto y composición del salario**

Es en el Estatuto de los Trabajadores donde se regula de forma clara todo lo concerniente al salario. De este texto legal podemos entender como salario toda retribución de naturaleza pecuniaria por la prestación de un servicio profesional, tanto si la prestación es efectiva como si se refiere a los periodos de descanso retribuido. Importante es mencionar que la retribución puede ser tanto económica como en especie. La única salvedad para esta última forma de retribución es que no supere en más de un 30% el total de la retribución del trabajador.

Aun así, existen algunas excepciones en retribuciones que se satisfacen al trabajador y que no tienen consideración de salario como son las cantidades que recibe como indemnización o para cubrir los gastos que origina la propia actividad profesional que desempeña. Tampoco tienen consideración de salario los abonos de

---

<sup>1</sup> Según figura en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y que hace referencia a dicho texto refundido conforme al RD Legislativo 2/2015 de 22 de octubre.

<sup>2</sup> Según información del Círculo de empresarios <http://circulodeempresarios.org/2013/10/22/el-tejido-empresarial-espanol/>

la Seguridad Social en materia de prestación o indemnización, así como tampoco las indemnizaciones por traslados, despidos o suspensiones.<sup>3</sup>

Será gracias a la negociación colectiva – o en ausencia de ésta por acuerdo individual – el salario de cualquier trabajador por cuenta ajena consta de los siguientes conceptos: el salario base y los complementos salariales.

El primero se caracteriza por ser la cantidad que corresponde por unidad de tiempo, sea ésta considerada por horas, meses o anualmente o por la obra – forma contractual del mercado laboral -.

Los segundos son complemento del primero y dependen de variables distintas y que podemos agrupar en tres grupos diferenciados.

- Las condiciones inherentes al trabajador como ente individual de la relación laboral.
- Al propio trabajo que se ha llevado a cabo.
- A los resultados empresariales, lo que suele ir directamente relacionado con los beneficios de la empresa.

Es importante mencionar que los complementos salariales suelen ser el centro de las negociaciones colectivas en materia salarial de los representantes de los trabajadores debido a la gran importancia que tienen a la hora de ampliar la capacidad de renta de los trabajadores más allá de su salario base. Entre los conceptos propios de este tipo de negociaciones y que cuentan con la consideración de complementos salariales se encuentran: la antigüedad, las pagas extraordinarias; normalmente son dos – la de verano y Navidad – pero en algunos casos puede verse ampliada esta paga por la denominada “de beneficios” que podemos entender directamente relacionada con la productividad global de los trabajadores cuya aportación tiene su reflejo en los réditos empresariales del ejercicio y, por tanto, una forma de recompensarlos. También puede complementarse el salario base con un complemento también fundamentado en resultados productivos pero, en esta ocasión no por consideración global sino por calidad o cantidad de trabajo individual.

Asimismo, existen complementos relacionados con las características de un puesto de trabajo y no por quién lo desempeña o cómo lo hace. Un ejemplo son los complementos que se corresponden a condiciones inherentes a un determinado puesto como son: peligrosidad, toxicidad, turnos, etc. Igualmente, pueden existir complementos por destino en el caso de tener que residir en los lugares más alejados como son las distintas islas españolas y Ceuta o Melilla.

Aun así, existen otros conceptos relacionados con retribuciones de los trabajadores que no tienen consideración de salario por su particularidad o por la causa que los produce. De esta forma hablamos de indemnizaciones y prestaciones, gastos realizados con ocasión de la actividad laboral retribuida, pluses por transporte o distancia – estos suelen estar reconocidos en el convenio colectivo de aplicación – y las dietas por alojamiento y manutención.

---

<sup>3</sup> Según el artículo 26 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

### **2.3. Derechos y obligaciones de los trabajadores respecto del salario**

Como es lógico, la retribución por el trabajo realizado es una obligación del empresario, exigible incluso en situación de concurso de acreedores o de insolvencia.

Así, la obligación del trabajador es la de prestar efectivamente el trabajo o servicio para el que ha sido contratado y que le da derecho a percibir su salario. Igualmente, con carácter tributario y social, el empresario tiene la obligación de retener, por delegación, las cantidades exigibles al trabajador por los conceptos de tributos y seguridad social sobre su salario.

No obstante, el trabajador cuenta con una serie de derechos sobre el salario y que se enumeran a continuación:

- A que se le abone el salario en la fecha y lugar establecidos por costumbre.
- A recibir un recibo que justifique el abono de su salario.
- A que el abono de los salarios no se realice por periodos superiores al mes.
- A recibir anticipos por trabajo realizado.
- A recibir, ante retrasos en su abono, un interés sobre el salario hasta del 10% anual.

Estos derechos, no pueden verse afectados por discriminación por razón de sexo, de forma que los trabajadores, independientemente de su sexo, debería ser retribuidos en la misma cuantía por el mismo trabajo realizado.<sup>4</sup>

### **2.4. Garantías salariales**

Hasta tal punto se tiende a la protección del salario como forma de retribuir la prestación de servicios profesionales que mediante acuerdos entre los actores con papel activo en la regulación laboral como son gobierno, sindicatos y asociaciones empresariales se establece un salario mínimo para jornada de trabajo; a este salario se le conoce como salario mínimo interprofesional y está contemplado en el estatuto de los trabajadores.<sup>5</sup>

El procedimiento para establecer este salario mínimo es vía Real Decreto del Gobierno que tiene la delegación de fijarlo anualmente. Este salario afecta a los trabajadores fijos, temporales y del hogar.

Como particularidad, respecto de los criterios para fijar la cuantía de este salario se tienen en cuenta, además de la coyuntura económica, el índice de precios al consumo o IPC y la productividad nacional, así como el peso del trabajo en la renta nacional.

Respecto de este salario mínimo, la cuantía establecida está especialmente protegida y no puede verse reducida por un pago en especie. No incluye, tampoco, los complementos salariales o los pluses correspondientes por trabajar en domingos o festivos.

---

<sup>4</sup> Conforme al artículo 14 de la Constitución y el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>5</sup> Artículo 27 Estatuto de los Trabajadores.

El salario está garantizado incluso en el caso de que el trabajador no haya podido realizar su trabajo estando en situación de alta siempre que la imposibilidad para realizarlo sea imputable al empresario, no pudiendo exigirsele compensación alguna.<sup>6</sup>

Otro tipo de garantías respecto del salario lo encontramos en los casos en que el empresario no puede hacer frente al abono de éste por estar en situación de concurso de acreedores o declararse legalmente insolvente.

Tal es así, que los salarios no devengados por la empresa tienen preferencia frente a cualquier otra deuda de ésta. Sin embargo, esta preferencia de crédito tiene su limitación; no podrán superar los treinta días y en cuantía máxima al doble del salario mínimo interprofesional existiendo una limitación temporal de un año para poder ejercer este derecho.

No obstante, para mayor garantía de cobro, incluso de cantidades que superen las limitaciones anteriores, existe la figura del Fondo de Garantía Salarial que es que cuenta con autonomía pero vinculado al Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Las retribuciones afectadas por este fondo de garantía son los salarios y las indemnizaciones por despido. En el caso de los primeros la cuantía garantizada será la del doble del salario mínimo interprofesional para un máximo de ciento veinte días, mayor que la garantía de crédito anteriormente citada. Respecto de las segundas, el importe máximo garantizado será de una anualidad sin que pueda superar el doble del salario mínimo interprofesional y calculado sobre treinta días por año trabajado.

---

<sup>6</sup> Artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores.

### **3. Análisis de datos**

A continuación, nos adentramos en la parte analítica de este estudio. Comenzamos, no obstante, con una explicación sobre la herramienta utilizada para realizar el análisis, la propia Encuesta de Estructura Salarial que nos permite entender mejor qué valores utiliza, cómo los recoge y, por supuesto, el tipo de variables estudiadas.

#### **3.1. La Encuesta de Estructura Salarial**

Esta encuesta que se realiza sobre la estructura salarial tiene su origen en el ámbito de la Unión Europea de forma que los criterios a la hora de su realización son homogéneos. Este procedimiento estándar tiene la finalidad de que los datos que se extraigan de las distintas encuestas sean comparables respecto de determinadas variables entre los distintos países de la Unión.

Este estudio sobre el salario tiene su punto de partida en el año 1995, momento en que el Instituto Nacional de Estadística (INE) debe obtener datos y recabar cierta información de la que adolece para cumplir con una norma internacional sobre este estudio.

Aunque inicialmente se pensó en realizar el estudio respecto de ese mismo año, una vez recabados los datos y analizada la información, y ante la importancia y riqueza de ésta, se decide, tras varias sesiones de trabajo entre los distintos Estados Miembros, realizarla de forma periódica desde el año 2002.

La regulación internacional que regula esta encuesta se regula en los Reglamentos 530/1999 y en el Reglamento 1738/2005 y que vincula a todos los Estados Miembros; si bien, también existe una cierta flexibilidad respecto del caso particular del país donde se realiza.

El territorio afectado por la encuesta es todo el territorio nacional y engloba a todos los trabajadores por cuenta ajena dados de alta en el mes de octubre – considerado un mes sin variaciones importantes que afecten al estudio – del año de referencia. Este estudio tiene periodicidad cuatrienal y toma como año el 2014.

En cuanto a la propia encuesta, el origen lo encontramos en las cuentas de cotización de la Seguridad Social, obtenidas del Registro de la misma entidad, actualizado a fecha de 31 de octubre de cada año. De estas cuentas se extrapola la muestra que será objeto de estudio.

De esta forma, la encuesta de estructura salarial parte de un muestreo con dos estructuras: la primera son las cuentas de cotización que conforman la muestra y la segunda son los propios trabajadores vinculados a esas cuentas.

Lo verdaderamente interesante de esta encuesta es la naturaleza de la información que recopila. No solo recaba información sobre los salarios individuales de cada uno de los individuos de la muestra sino que, también, se centra en variables que se relacionan directamente con éste. Estos datos de índole heterogénea permite obtener información muy relevante cuando se relacionan entre sí, tal y como veremos en el punto siguiente.

Igualmente relevante es el hecho de que la encuesta recopila datos que vinculan a los trabajadores en su conjunto, lo que nos permitirá obtener información sobre la estructura salarial dependiendo del sector, el tipo de empresa, etc.

Sectorialmente hablando, la encuesta analiza cuentas de cotización de sectores como la industria, la construcción y los servicios. No obstante, y de forma parcial, se recogen datos sobre trabajadores públicos dados de alta en el régimen especial de la seguridad social, empleados domésticos y de organismos extraterritoriales.

Para obtener datos acorde a la realidad social la encuesta no tiene en cuenta a personal de alta dirección cuyo salario viene marcado por un fuerte componente variable, relacionado en la mayoría de las ocasiones con los beneficios de la empresa. Nos centramos, de esta forma, en los trabajadores asalariados por cuenta ajena.

Los conceptos salariales que se tratan en la encuesta son los siguientes:

- Salario base. Siendo este el valor más relevante y que viene establecido en los convenios colectivos como la cantidad mínima a percibir. En caso de no contar con convenio, será de aplicación el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
- Pagos por horas extraordinarias. Se refiere al abono de las horas trabajadas de más sobre la jornada laboral pactada.
- Complementos salariales. Son cantidades que se abonan a un trabajador, además de la retribución básica por conceptos establecidos en el convenio de aplicación.
- Pagos extraordinarios
  - Fijos. Los pagos regulados por ley y que son las pagas de Navidad y de verano, así como la de beneficios en su caso.
  - Variables. Estos abonos pecuniarios están vinculados a la productividad individual o colectiva, a los resultados de distinta naturaleza como ventas alcanzadas, optimización de tiempos de producción, etc.
- Pagos en especie. En este caso, se refiere a las percepciones no dinerarias que recibe un trabajador a consecuencia de su trabajo. En ningún caso pueden superar el 30% de la retribución total.

Otros conceptos tratados en la encuesta y que permiten recabar mayor y mejor información son:

- Tiempo de trabajo
- Ocupación
- Responsabilidad
- Nivel de estudios
- Tipo de jornada
- Tipo de contrato
- Otras variables (sexo, nacionalidad, antigüedad en la empresa, etc.)

En cualquier caso, solo se tiene en cuenta un trabajo por cada trabajador de la muestra. Si alguno de estos trabajadores estuviera trabajando en otros centros de

trabajo no se ha tenido en cuenta en la encuesta salvo que dicha cuenta de cotización fuera objeto del estudio.

Desde el principio, los cuestionarios que conforman la encuesta se han mantenido; así, en la primera hoja se tratan datos sobre el centro de cotización, mientras el resto de las hojas son para los trabajadores, con una estructura matricial, usando una línea para cada trabajador de la muestra.

Las preguntas que se realizan durante la encuesta en lo que se refiere al centro de cotización se dirigen a conocer:

- El tipo de control, si es público o privado.
- El mercado en el que se centra su actividad.
- El convenio colectivo que rige.

En este último punto, en el año 2010 se comienza a tratar este dato de forma más completa y así, se ha de especificar el tipo de convenio colectivo (estatal, de ámbito inferior, de empresa o de centro de trabajo) que es de aplicación.

De esta forma, el cuestionario sobre el que se recoge la información objeto de estudio se mantiene en la forma desde el primer estudio, tal y como hemos descrito, si bien en el año 2014 se mantiene la actualización realizada en 2010 que afecta a las variables que se pueden obtener directamente de la Seguridad Social, la introducción de preguntas que facilitan el conocimiento de ciertas situaciones especiales directamente relacionadas con la retribución de los asalariados y se mantienen vigentes las cuestiones que se refieren a datos que no se pueden encontrar en los registros y deben ser respondidas por los trabajadores de forma particular.

Finalmente, la muestra de trabajadores encuestados en el año de referencia ha sido de 209.436 personas lo que se traduce en 27.339 cuentas de cotización de la Seguridad Social.

### **3.2. Análisis estadístico del salario**

A la hora de llevar a cabo el análisis estadístico como herramienta para la extracción de datos se ha utilizado la Encuesta de Estructura Salarial que corresponde al año 2014, última encuesta realizada dado que es de periodicidad cuatrienal.

Ante la imposibilidad de realizar una encuesta a todos los trabajadores del territorio nacional se ha tomado una muestra poblacional que representa a esta totalidad; para ello, la muestra ha de ser también significativa.

En el caso que nos ocupa, tal y como se ha mencionado anteriormente, la muestra está constituida por 209.436 asalariados que están incluidos en 27.339 cuentas de cotización. De éstas, encuestables fueron 26.534 cuentas de cotización de las que efectivamente se realizaron en 25.087. El resto, hasta la totalidad de la muestra inicial, las otras 805 fueron fallidas por causas como no localizables, que estaban cerradas o sin actividad o incluidas de forma errónea.

Es necesario e imprescindible precisar que el número de casos mencionado para la muestra está ponderado, esto es, que cada una de las personas (casos) que forman



parte de esta muestra representan a un número cierto de trabajadores que cumplen con las mismas características. Tal y como se observa en las tablas A y B que relacionan la edad y el sexo de los trabajadores, mientras en la primera, la tabla A, los datos están ponderados, de forma que cada trabajador de los 209.436 de la muestra tienen un número de casos con los mismos valores para sus variables; el resultado de eliminar la ponderación se refleja en la tabla B donde los casos reales son 10.954.365.

Tabla A

		Edad					Total	
		Menos de 20 años	De 20 a 29 años	De 30 a 39 años	De 40 a 49 años	De 50 a 59 años		Más de 59 años
Sexo	Hombre	178	12398	36895	37479	26293	6700	119943
	Mujer	113	10539	30321	27653	17233	3634	89493
Total		291	22937	67216	65132	43526	10334	209436

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Tabla B

		Edad					Total	
		Menos de 20 años	De 20 a 29 años	De 30 a 39 años	De 40 a 49 años	De 50 a 59 años		Más de 59 años
Sexo	Hombre	11177	655074	1766220	1722711	1220965	324687	5700834
	Mujer	12854	672298	1694004	1598289	1041768	234318	5253531
Total		24031	1327372	3460224	3321000	2262733	559005	10954365

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Nuestro estudio estadístico consta de tres partes. Primero vamos a analizar el salario bruto anual. Seguidamente, nos centramos en comparar el salario bruto anual en las distintas categorías de variables referidas a características individuales del trabajador; es decir, aquellos que tienen carácter individual y son propios de cada individuo, sexo, edad,....

Continuamos con el análisis estadístico y cruzamos la variable renta bruta anual con algunas variables características del puesto de trabajo; jornada laboral, tipo de contrato...

Para completar el análisis, se realiza el cruce de variables relacionadas con la empresa donde los trabajadores encuestados realizan su trabajo por cuenta ajena respecto del salario bruto anual, como son el tamaño de la empresa o el ámbito del mercado donde realiza su actividad económica.

El estudio finaliza con un análisis de la distribución del salario según tres variables significativas: sexo, propiedad o control de la empresa y el sector de actividad de esta.

### **Análisis del salario bruto anual**

Como se observa, para 10.954.365 trabajadores por cuenta ajena, el salario medio se cifra en 21.309,06 €. La mediana tiene un valor menor, alcanzando poco más de los 18.000 € lo que establece el punto intermedio entre las rentas superiores y las inferiores, ya que la mitad de los individuos analizados tendrán un salario igual o

inferior a la mediana y la otra mitad, igual o superior a ésta. La diferencia con la media es de -5.308,15 € lo que nos desvía poco de la media.

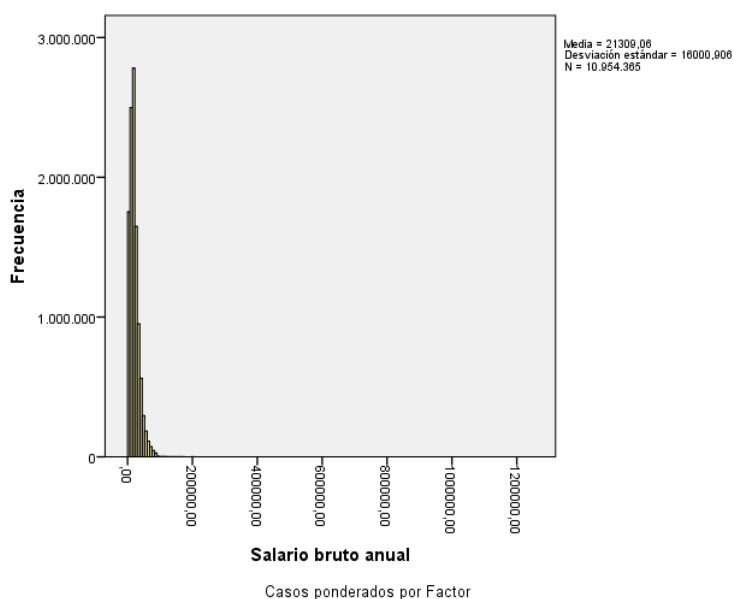
Tabla 1. Salario bruto anual

Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	N
21.309,06 €	18.083,21 €	16.000,91 €	23,80 €	1.247.382,83 €	10.954.365

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Por otro lado, las diferencias entre el valor mínimo de salario y el máximo son muy significativas.

Gráfico 1. Salario bruto anual medio



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Podemos comprobar cómo hay mayor concentración en los valores de renta más bajos y hay mayor dispersión en los altos.

### **Análisis del salario bruto anual según las características personales**

A continuación nos centramos en comparar la renta bruta anual en las distintas categorías de variables que recogen características inherentes al propio asalariado; es decir, aquellos que tienen carácter individual y son propios de cada individuo, sexo, edad,...

#### Salario bruto anual según sexo

Comenzamos comparando la renta bruta anual con la condición más básica: el sexo.

Tabla 2. Salario bruto anual según sexo

Salario bruto anual						
Sexo	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	N
Hombre	24.056,04 €	20.385,76 €	17.482,46 €	23,80 €	1.247.382,83 €	5.700.834
Mujer	18.328,19 €	15.522,53 €	13.606,02 €	50,81 €	547.718,40 €	5.253.531
<b>Total</b>	<b>21.309,06 €</b>	<b>18.083,21 €</b>	<b>16.000,91 €</b>	<b>23,80 €</b>	<b>1.247.382,83 €</b>	<b>10.954.365</b>

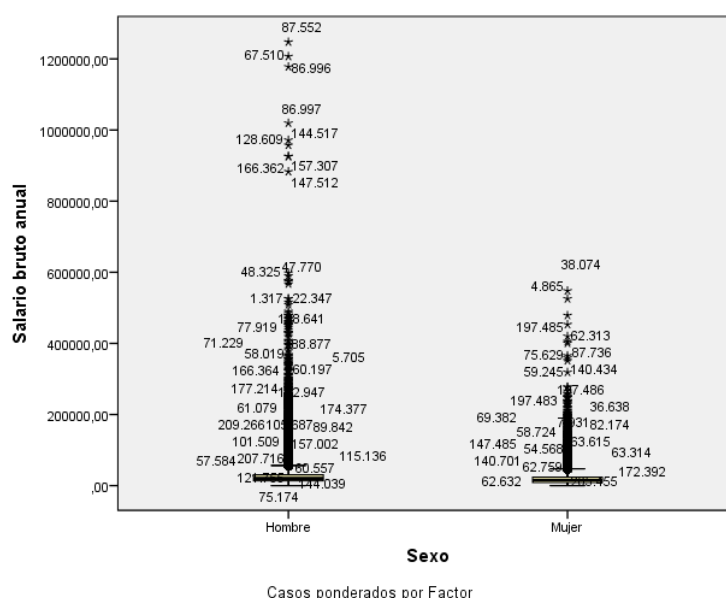
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Se confirma la desigualdad existente entre hombres y mujeres a la hora de percibir un salario. Los valores medios son mayores (31,25%) en el caso de los hombres y menores en el de las mujeres para un número de individuos prácticamente iguales.

La desviación estándar, en este caso, es más acusada para los hombres que sufren un alejamiento respecto del valor medio mayor que las mujeres.

En lo referente a los valores que arroja la mediana, tal y como ocurre en el caso de los valores medios, el salario que divide la muestra en dos mitades, por arriba y por debajo de ese valor es mayor para los hombres en detrimento de las mujeres que ven también en este caso su renta debilitada.

Gráfico 2. Salario bruto anual según sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

A través de este gráfico podemos ver cómo la concentración salarial es mayor en los hombres para niveles de renta más alto que en el caso de las mujeres.

### Salario bruto anual según grupo de edad

En el caso de la edad, podemos comprobar cómo los valores más altos de salario se alcanzan a partir de los 50 años, mientras lo que menos nivel salarial tienen son los

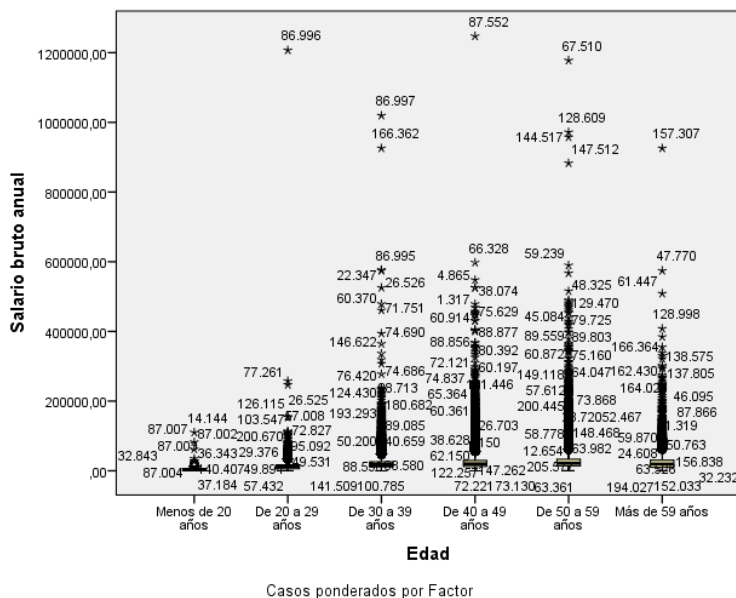
menores de 20 años, seguidos de cerca por los de menos de 30, acuciados por la crisis y por la inexperiencia. Seguramente, haya otros factores que influyan en el incremento salarial con la edad, no solo por el grado de experiencia, sino también, por la responsabilidad que se pueda asumir, la formación completada, etc.

Tabla 3. Salario bruto anual según grupo de edad

Salario bruto anual						
Edad	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínima	Máxima	N
Menos de 20 años	4.507,39€	3.203,54€	4.934,12€	181,43€	110.000,00€	24.031
De 20 a 29 años	12.822,78€	11.713,97€	9.058,69€	97,89€	1.206.887,71€	1.327.373
De 30 a 39 años	19.853,79€	17.388,92€	13.424,96€	41,99€	1.019.434,70€	3.460.224
De 40 a 49 años	23.239,37€	19.695,85€	17.232,51€	23,80€	1.247.382,83€	3.321.000
De 50 a 59 años	25.402,30€	21.635,58€	17.962,85€	104,35€	1.177.758,68€	2.262.733
Más de 59 años	23.153,94€	19.171,57€	18.595,23€	154,37€	925.542,89€	559.005
Total	21.309,06€	18.083,21€	16.000,91€	23,80€	1.247.382,83€	10.954.365

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Gráfico 3. Salario bruto anual según grupo de edad



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

### Salario bruto anual según nivel de estudios

Podemos ver que la relación entre estudios y salario es mayor a medida que el nivel de estudios es también más elevado. El valor de salario medio entre el nivel formativo más básico y el más elevado es ligeramente superior a 2,6 veces el salario que obtiene una persona con el nivel formativo más elemental.

Tabla 4. Salario bruto anual según nivel de estudios

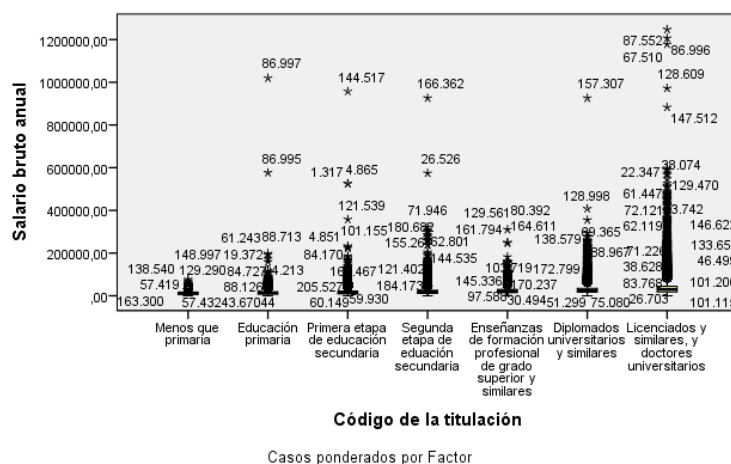
Código de la titulación	Salario bruto anual					N
	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	
Menos que primaria	12.727,35 €	12.117,34 €	8.537,57 €	154,37 €	76.559,18 €	180.352
Educación primaria	14.175,88 €	13.384,41 €	9.362,31 €	23,80 €	1.019.434,70 €	1.753.371
Primera etapa de educación secundaria	16.595,48 €	15.600,00 €	10.367,65 €	87,07 €	957.180,81 €	2.719.326
Segunda etapa de educación secundaria	19.935,91 €	17.755,32 €	13.089,61 €	41,99 €	925.690,76 €	2.480.404
Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	23.317,18 €	21.554,64 €	13.100,53 €	176,64 €	309.899,96 €	832.630
Diplomados universitarios y similares	26.798,90 €	25.562,79 €	15.319,43 €	154,86 €	925.542,89 €	1.149.398
Licenciados y similares y doctores universitarios	33.434,09 €	29.950,41 €	23.689,15 €	107,58 €	1.247.382,83 €	1.838.885
<b>Total</b>	<b>21.309,06 €</b>	<b>18.083,21 €</b>	<b>16.000,91 €</b>	<b>23,80 €</b>	<b>1.247.382,83 €</b>	<b>10.954.365</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

De igual modo, a mayor nivel salarial mayor es la desviación de las rentas respecto del valor medio. No ocurre lo mismo con la mediana que es muy similar a los valores medios, si bien se ve que aumenta ligeramente conforme lo hace la renta.

Finalmente, el número de individuos se concentra en dos niveles: formación secundaria y en niveles universitarios, sean estos de diplomatura, licenciatura o superiores a esta.

Gráfico 4. Salario bruto anual según nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

De este gráfico podemos concluir que se retribuye mejor a las personas con los niveles formativos más avanzados, de nivel universitario.

### Salario bruto anual según nacionalidad

Otro factor a analizar respecto del salario con carácter individual es la nacionalidad. Veremos qué influencia tiene esta variable respecto de la renta del asalariado.

Tabla 5. Salario bruto anual según nacionalidad

Nacionalidad	Salario bruto anual					
	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	N
España	21.749,30 €	18.592,38 €	15.873,25 €	23,80 €	1.247.382,83 €	10.244.861
Resto del mundo	14.952,17 €	12.201,99 €	16.479,47 €	50,81 €	1.206.887,71 €	709.505
<b>Total</b>	<b>21.309,06 €</b>	<b>18.083,21 €</b>	<b>16.000,91 €</b>	<b>23,80 €</b>	<b>1.247.382,83 €</b>	<b>10.954.365</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

En este caso, de los datos obtenidos comprobamos que hay grandes diferencias en función de si se es español o extranjero. Los valores medios son reveladores. Mientras el salario medio de un español supera los 20.000€ de media, en el caso de los ciudadanos foráneos este se ve disminuido cerca de un 46% no llegando a los 15.000€.

Sin embargo, la desviación es mayor en el caso de los asalariados españoles que en el caso de los extranjeros, mucho más cerca del valor de salario medio.

## **Análisis del salario según las características del puesto de trabajo**

### Salario bruto anual según la duración del contrato

Tabla 6. Salario bruto anual según la duración del contrato

Duración del contrato	Salario bruto anual					
	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	N
Duración indefinida	23.645,57 €	20.097,24 €	16.289,47 €	23,80 €	1.247.382,83 €	8.672.732
Duración determinada	12.427,74 €	9.821,62 €	10.999,16 €	41,99 €	1.206.887,71 €	2.281.633
<b>Total</b>	<b>21.309,06 €</b>	<b>18.083,21 €</b>	<b>16.000,91 €</b>	<b>23,80 €</b>	<b>1.247.382,83 €</b>	<b>10.954.365</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Comprobamos por los datos obtenidos del análisis que el salario medio en caso de contar con un contrato por tiempo indefinido, con una jornada completa o ambos, como es lógico, es mayor llegando casi a doblarlo en el caso de la variable duración del contrato y, superándolo todavía más (300%) en el caso de la duración de la jornada.

La desviación, esto es los valores que se pueden alejar más de los datos salariales medios para estos casos, es más acusada en el caso de los salarios más altos y prácticamente iguales en el caso de estas dos variables analizadas.

### Salario bruto anual según la jornada de trabajo

Seguimos analizando qué relación tiene el salario respecto de variables relacionadas con los trabajadores. Así, podemos relacionarlo con variables vinculadas al contrato laboral que les une con la empresa, ya sea a través del tiempo de trabajo, esto es, si se trata de jornada completa o parcial y, de igual forma, si el contrato es de duración determinada o indefinida.

Tabla 7. Salario bruto anual según la jornada de trabajo

Salario bruto anual						
Tipo de jornada	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	N
Tiempo completo	25.374,74 €	21.595,32 €	15.962,02 €	208,55 €	1.247.382,83 €	8.334.090
Tiempo parcial	8.377,68 €	7.269,70 €	6.339,28 €	23,80 €	242.310,65 €	2.620.275
<b>Total</b>	<b>21.309,06 €</b>	<b>18.083,21 €</b>	<b>16.000,91 €</b>	<b>23,80 €</b>	<b>1.247.382,83 €</b>	<b>10.954.365</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

### Salario bruto anual según ocupación

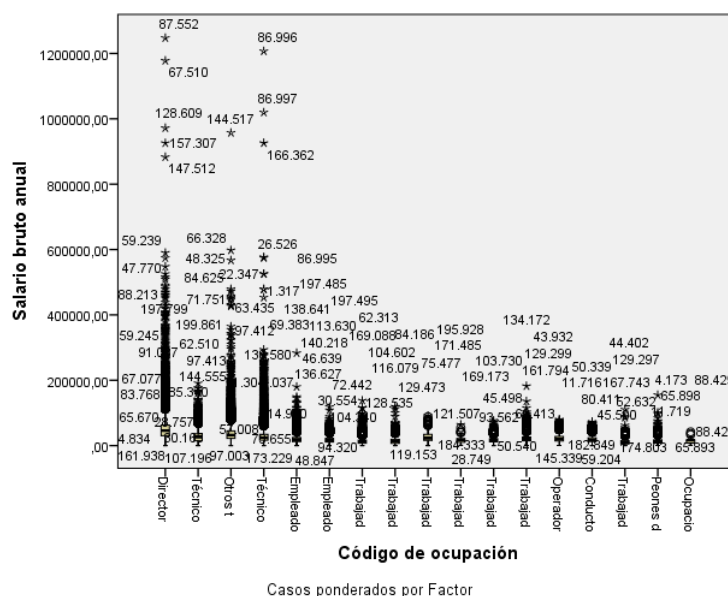
A continuación, nos centramos en la relación que existe entre el salario bruto anual y el puesto que se ocupa – en la encuesta se habla de “código de ocupación”.

En este punto podemos comprobar que el salario anual medio es más elevado en el caso de puestos de dirección y gerencia. A cierta distancia, encontramos el grupo de los puestos técnicos que tienen los segundos valores medios más altos, con variaciones menos significativas entre ellos.

En un tercer grupo coinciden varios tipos de puestos, a los que podríamos encuadrar bajo el epígrafe de “cualificados” y que corresponden a diversos sectores, con valores medios más bajos que los asalariados técnicos y, a mucha más distancia que los que corresponden a los puestos directivos. Entre ellos, existen grandes diferencias dependiendo del sector en el que se encuadran. Finalmente, encontramos los puestos no cualificados cuyo salario es de los más bajos.

No deja de ser curioso que exista tanta diferencia entre los salarios en función del puesto desempeñado cuando para determinados puestos de trabajo la formación es requisito imprescindible, caso de los empleados contables, y sin embargo, se encuentran a mucha distancia de otros puestos. Se puede conjeturar que esto es así, aun reconociendo que a mayor formación la retribución también lo es, por estar relacionado con el grado de responsabilidad que es inherente a un puesto concreto.

Gráfico 5. Salario bruto anual según el puesto ocupado



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Tabla 8. Salario bruto anual según el puesto ocupado

Código de ocupación	Salario bruto anual		Desviación estándar	Mínimo	Máximo	N
	Media	Mediana				
Directores y gerentes	50.253,45 €	45.778,78 €	35.146,90 €	179,15 €	1.247.382,83 €	268.860
Técnicos y prof. científicos e intelectuales salud y enseñanza	27.291,14 €	26.526,80 €	17.031,57 €	150,56 €	190.926,72 €	982.557
Otros técnicos y prof. Científicos e intelectuales	34.921,70 €	32.095,98 €	20.015,93 €	107,58 €	957.180,81 €	931.830
Técnicos y profesionales de apoyo	26.749,67 €	24.457,40 €	16.349,10 €	23,80 €	1.206.887,71 €	1.593.611
Empleados contables, administrativos y otros:	19.831,18 €	18.430,17 €	11.193,84 €	104,35 €	283.248,89 €	920.593
Empleados oficina que atienden al público	17.292,08 €	15.531,92 €	9.794,26 €	118,19 €	118.436,56 €	399.903
Trabajadores restauración y comercio	12.976,25 €	12.274,24 €	8.215,72 €	92,36 €	137.797,76 €	1.419.863
Trabajadores servicios salud y cuidado de personas	13.970,53 €	13.555,58 €	8.480,33 €	192,25 €	119.113,00 €	733.254
Trabajadores servicios de protección y seguridad	24.780,90 €	23.151,36 €	12.259,27 €	41,99 €	91.289,83 €	278.628
Trabajadores cualificados sector primario	16.701,05 €	16.890,26 €	7.980,43 €	1.118,52 €	64.075,45 €	47.549
Trabajadores cualificados construcción, excepto operadores máquinas	16.870,72 €	17.170,20 €	7.672,71 €	154,37 €	76.559,18 €	310.668
Trabajadores cualificados industria manufacturera	20.929,22 €	19.508,00 €	10.497,32 €	87,07 €	182.028,38 €	793.172
Operadores instalaciones y maquinaria fija y montadores	21.792,10 €	20.406,51 €	10.835,16 €	307,60 €	79.643,73 €	404.506
Conductores y operadores de maquinaria móvil	18.586,38 €	17.385,80 €	9.969,09 €	179,15 €	72.558,30 €	552.788
Trabajadores no cualificados en servicios construcción, ind. manif. y transportes	10.884,11 €	9.859,64 €	7.101,94 €	50,81 €	110.249,10 €	874.119
Peones de agricultura, pesca, construcción, ind. manif. y transportes	13.431,37 €	13.317,36 €	7.513,07 €	273,34 €	154.802,54 €	435.754
Ocupaciones militares	14.112,80 €	16.402,80 €	6.066,81 €	1.078,65 €	42.082,81 €	6.710
<b>Total</b>	<b>21.309,06 €</b>	<b>18.083,21 €</b>	<b>16.000,91 €</b>	<b>23,80 €</b>	<b>1.247.382,83 €</b>	<b>10.954.365</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Podemos confirmar que los puestos de mayor retribución son los técnicos y los de mayor responsabilidad, con algo de dispersión entre ellos, pero a gran distancia del resto de los salarios para los puestos analizados.

### Salario bruto anual según la existencia o no de responsabilidad

De lo descrito en los párrafos anteriores queda ratificado con la siguiente tabla donde vemos la influencia que la responsabilidad tiene sobre el salario



Tabla 9. Salario bruto anual según la existencia o no de responsabilidad

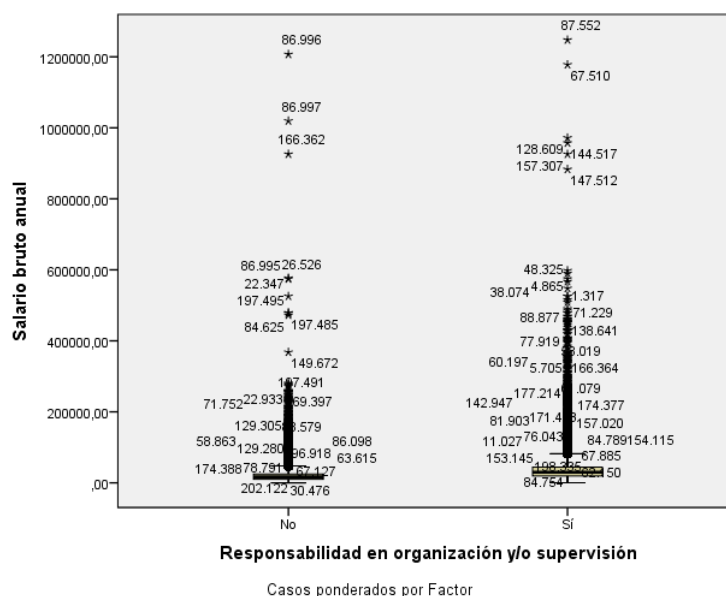
Responsabilidad en organización y/o supervisión	Salario bruto anual					N
	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	
No	19.174,91 €	16.907,30 €	13.268,66 €	23,80 €	1.206.887,71 €	9.402.572
Sí	34.240,19 €	30.041,43 €	23.361,92 €	179,15 €	1.247.382,83 €	1.551.793
<b>Total</b>	<b>21.309,06 €</b>	<b>18.083,21 €</b>	<b>16.000,91 €</b>	<b>23,80 €</b>	<b>1.247.382,83 €</b>	<b>10.954.365</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Podemos comprobar que la diferencia entre los salarios medios en función de si existe o no responsabilidad es mayor en caso afirmativo (78%).

En el caso de los puestos con responsabilidad la población de trabajadores que queda representada es muy inferior a la de los puestos sin responsabilidad por lo que podemos concluir que están más concentrados. La desviación estándar, sin embargo, es más acentuada en el caso de existir responsabilidad y cobrar un salario más alto, por lo que se puede afirmar, igualmente, que las diferencias entre estos asalariados son mayores.

Gráfico 6. Salario según la existencia o no de responsabilidad



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Las variables finales, *Años de antigüedad en la empresa* y *Jornada anual pactada*, son cuantitativas y difieren de las anteriores que eran cualitativas por el hecho de ser variables que se representan por valores con una unidad de medida concreta, caso del salario por jornada y que se mide en horas; caso de la antigüedad, medida en años.

En estos dos casos concretos, dado que estamos analizando dos variables cuantitativas, salario frente a antigüedad y jornada, nos centramos en los análisis de correlación entre ambas variables.

El coeficiente de correlación de Pearson permite conocer cuál es la relación lineal existente entre dos variables cuantitativas. De esta forma, los valores tomados entre -1 y 1 nos dan la siguiente información:

Si  $r > 0$ , entonces, entre las variables existe una correlación positiva – o lo que es igual, creciente – y cuando lo haga una variable, también lo hará la otra.

Si  $r < 0$ , entonces, entre las variables la correlación es negativa – o decreciente – y si una de ellas lo hace, también ocurre con la otra variable.

Finalmente, si  $r = 0$ , la correlación entre ambas variables no existe que es lo que se llama incorrelación, lo que no quiere decir que no exista dependencia entre las variables.

### Salario bruto anual según años de antigüedad

Así, desde un punto de vista de la antigüedad, la distribución salarial queda de la siguiente forma

Tabla 10. Salario bruto anual según años de antigüedad

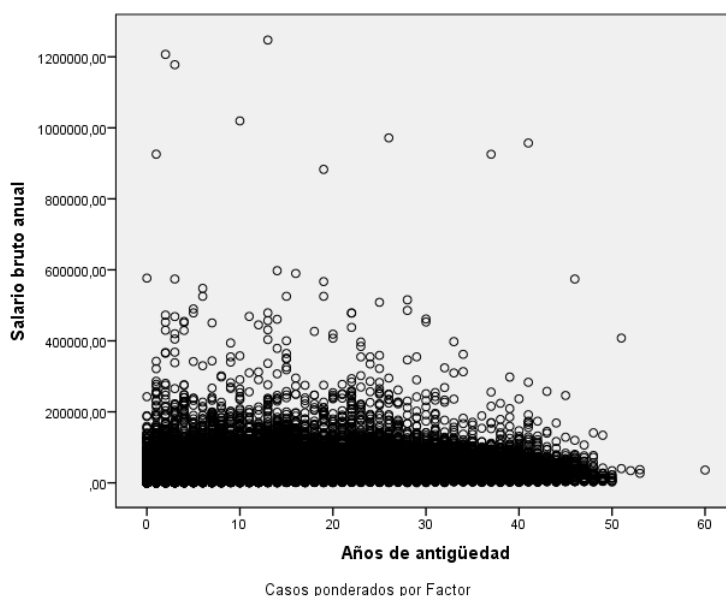
Correlaciones			
		Salario bruto anual	Años de antigüedad
Salario bruto anual	Correlación de $r$	1	,400**
	Sig. (bilateral)		0
	<b>N</b>	<b>10954365</b>	<b>10954365</b>
Años de antigüedad	Correlación de $r$	,400**	1
	Sig. (bilateral)	0	
	<b>N</b>	<b>10954365</b>	<b>10954365</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Los valores son mayores a 0 y por tanto, la correlación entre ambas variables es positiva por lo que a mayor antigüedad, el salario también es mayor.

Desde un punto de vista gráfico, a través del diagrama de dispersión se ilustra mejor la afirmación anterior.

Gráfico 7. Salario y años de antigüedad



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

### Salario bruto anual según jornada de trabajo

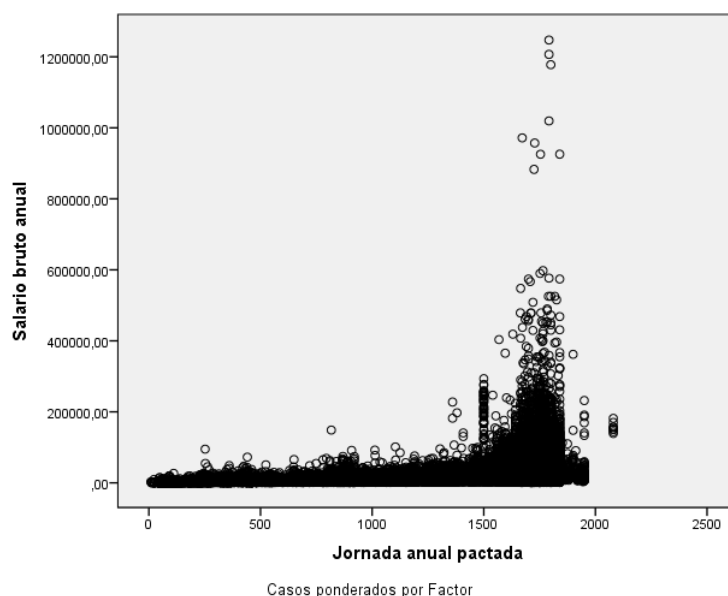
En el caso de la jornada, la correlación es también creciente con valores muy cercanos a los de la antigüedad. En este caso, si la jornada es mayor, el salario, lógicamente, también lo es.

Tabla 11. Salario bruto anual según jornada de trabajo

Correlaciones		Salario bruto anual	Jornada anual pactada
Salario bruto anual	Correlación de r	1	,397**
	Sig. (bilateral)		0
	<b>N</b>	<b>10954365</b>	<b>10954365</b>
Jornada anual pactada	Correlación de r	,397**	1
	Sig. (bilateral)	0	
	<b>N</b>	<b>10954365</b>	<b>10954365</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Gráfico 8. Salario y jornada de trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

### Análisis del salario según las características de la empresa

Continuamos el estudio de la estructura salarial analizando la relación entre el salario bruto anual respecto variables de naturaleza estructural, atendiendo a este término como una forma de definir variables relacionadas directamente con el mercado desde una perspectiva coyuntural y legislativa.

Así, en este tercer bloque, nos centramos en analizar valores cualitativos como el sector, el tamaño de la empresa, el tipo de mercado y cuál es la relación directa con el salario que perciben los trabajadores por cuenta ajena en este caso.

#### Salario bruto anual según sector de actividad

Comenzamos analizando cómo influye el sector de actividad en el salario.

Tabla 12. Salario bruto anual según sector de actividad

Sector de actividad	Salario bruto anual					
	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	N
Industria	25.415,39 €	22.159,67 €	16.126,16 €	171,72 €	957.180,81 €	1.677.507
Construcción	19.910,03 €	17.858,26 €	13.376,84 €	137,56 €	354.904,84 €	569.523
Servicios	20.609,46 €	17.301,64 €	16.013,43 €	23,80 €	1.247.382,83 €	8.707.335
<b>Total</b>	<b>21.309,06 €</b>	<b>18.083,21 €</b>	<b>16.000,91 €</b>	<b>23,80 €</b>	<b>1.247.382,83 €</b>	<b>10.954.365</b>

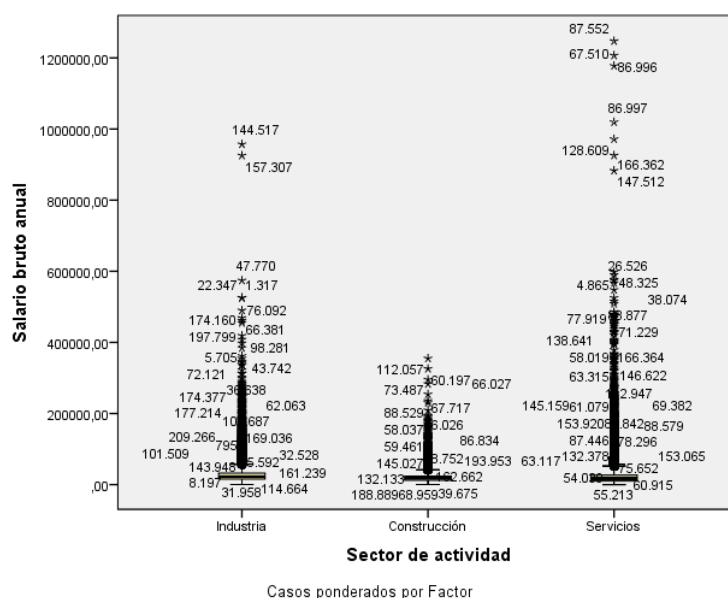
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

A partir de los datos de esta tabla podemos ver claramente que el sector mejor pagado es el sector industrial seguido por el de los servicios y, finalmente, por el de la construcción. En el primer caso, los salarios medios son un 23,3% mayor que los del

sector servicios y algo más, concretamente un 27,6% en el caso del sector de la construcción.

La desigualdad en el caso de los salarios más bajos, con una desviación más acusada, tiene su lógica tras la gran recesión sufrida en este sector – el de la construcción – desde comienzos de la crisis económica del año 2007. De hecho, el número de trabajadores de este sector es apenas el 5% de la muestra frente a casi el 80% de los que componen la muestra para el sector servicios. Este sector es el que está teniendo mayor número de contrataciones, seguido del sector industrial.<sup>7</sup>

Gráfico 9. Salario bruto anual según sector de actividad



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

En el gráfico podemos apreciar mejor cómo los salarios medios están en la parte más baja que es donde encontramos la caja para cada sector. Igualmente, podemos apreciar cómo los valores más altos los encontramos en los sectores con valores de renta mayor, como es el caso del sector industrial y de servicios. La asimetría se aprecia positiva, dado que la mediana no está centrada y eso indica que se los salarios se concentran en valores bajos.

### Salario bruto anual según tamaño de la empresa

En el caso del tamaño de la empresa y su relación con los salarios brutos anuales que perciben los asalariados, los valores de renta mayor se dan en las empresas que superan los 200 trabajadores. No obstante, los valores medios no se alejan mucho, salvo en el caso de las pequeñas empresas – menos de 50 trabajadores – que cuentan con el salario medio más bajo (55%).

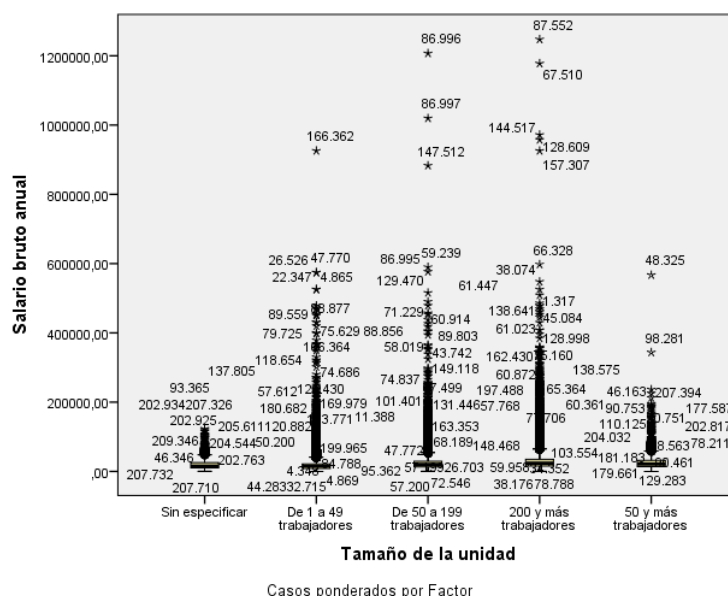
<sup>7</sup> Según datos de correspondientes a marzo 2017 del SEPE. <http://bit.ly/2pdV92k>

Tabla 13. Salario bruto anual según tamaño de la empresa

Salario bruto anual	Desviación					
	Tamaño de la unidad	Media	Mediana	estándar	Mínimo	Máximo
Sin especificar	20.531,00 €	15.956,25 €	16.494,14 €	307,60 €	123.032,16 €	21.397
De 1 a 49 trabajadores	17.203,44 €	14.998,69 €	14.819,11 €	23,80 €	925.690,76 €	5.317.959
De 50 a 199 trabajadores	22.750,16 €	20.198,46 €	15.621,77 €	50,81 €	1.206.887,71 €	2.024.356
200 y más trabajadores	26.654,34 €	23.912,02 €	16.199,30 €	87,07 €	1.247.382,83 €	3.487.984
50 y más trabajadores	24.120,10 €	21.020,40 €	16.306,77 €	41,99 €	566.959,40 €	102.669
<b>Total</b>	<b>21.309,06 €</b>	<b>18.083,21 €</b>	<b>16.000,91 €</b>	<b>23,80 €</b>	<b>1.247.382,83 €</b>	<b>10.954.365</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Gráfico 10. Salario según tamaño de la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Apreciamos en el gráfico que los valores medios son más elevados en el caso de las empresas de 50 a 199 trabajadores y de más de 200. Igualmente, comprobamos que los valores de rentas más comunes se concentran en valores inferiores a las medias y por tanto, la excepción (valores atípicos) es disponer de salarios más elevados.

### Salario bruto anual según propiedad o control de la empresa

Interesante es conocer la cantidad de salario que se percibe en función de la naturaleza de la empresa, entendiendo ésta por ser una empresa de índole pública o privada.

Según los valores de la siguiente tabla podemos afirmar que es más interesante trabajar en el sector público.

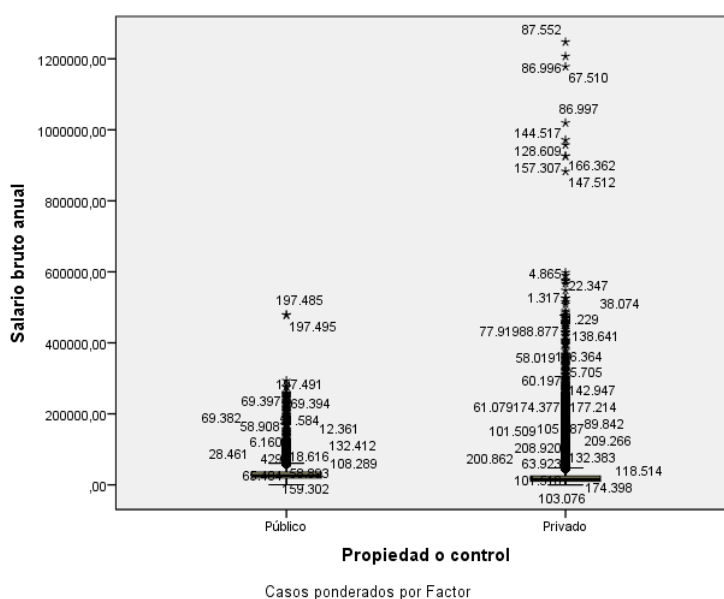
Tabla 14. Salario bruto anual según propiedad o control de la empresa

Propiedad o control	Salario bruto anual		Desviación			
	Media	Mediana	estándar	Mínimo	Máximo	N
Público	28.413,95 €	26.524,10 €	14.289,52 €	208,55 €	478.454,31 €	1.925.603
Privado	19.793,77 €	16.513,90 €	15.938,09 €	23,80 €	1.247.382,83 €	9.028.762
<b>Total</b>	<b>21.309,06 €</b>	<b>18.083,21 €</b>	<b>16.000,91 €</b>	<b>23,80 €</b>	<b>1.247.382,83 €</b>	<b>10.954.365</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Los valores medios nos dejan una brecha importante entre los salarios en el sector público y privado, siendo un 43% mayor en el primer caso. Curiosamente, el número de trabajadores en este tipo de empresas es menor representando al 17,5% de la muestra total analizada.

Gráfico 11. Salario según propiedad o control de la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Podemos comprobar cómo los salarios medios son mayores en el sector público. Aunque no se aprecia muy bien en el gráfico, los valores de la mediana están por debajo de los valores medios, lo que ocasiona que los salarios se concentren más en la parte baja.

Lógicamente, al no estar sujetos a regulación estricta, los salarios en el caso de empresas privadas cuentan con casos atípicos más elevados que en la empresa pública.

### Salario bruto anual según el ámbito de mercado de la empresa

En función de si el mercado en el que se ubica y opera una empresa es regional o, por el contrario, más amplio puede considerarse que las oportunidades serán mayores y, por tanto, esta situación redundará igualmente en los salarios.

Cuanto mayor es el ámbito de actuación de la empresa en el mercado, mayor es el salario. Así, podemos comprobar que la diferencia entre operar a nivel local o hacerlo a nivel mundial arroja una diferencia a favor de este último cercano al 63% si bien, representa el apenas el 15% de la muestra.

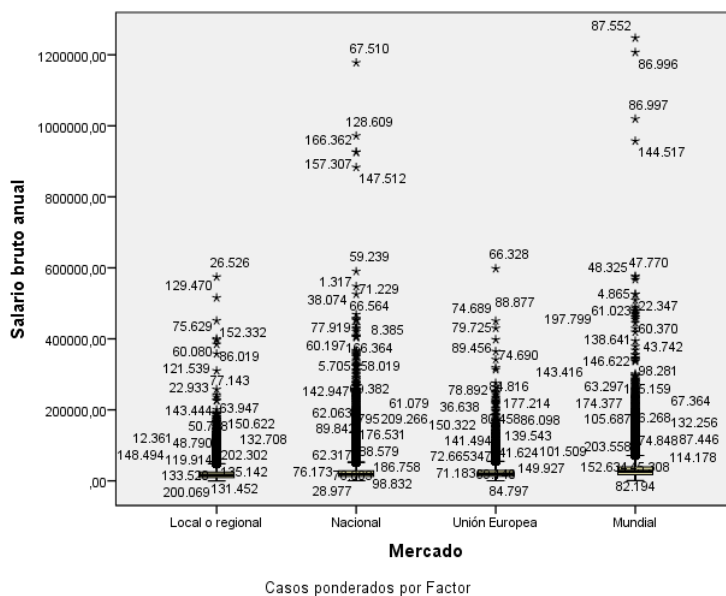
Como nota negativa, la dispersión es mayor en este tipo de empresas que operan como mínimo a nivel internacional y por tanto, la desigualdad, más acusada.

Tabla 15. Salario bruto anual según el ámbito de mercado de la empresa

Mercado	Salario bruto anual					N
	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	
Local o regional	18.614,36 €	16.197,39 €	13.478,35 €	23,80 €	574.130,91 €	5.739.712
Nacional	22.743,55 €	19.051,25 €	16.538,92 €	87,07 €	1.177.758,68 €	3.671.344
Unión Europea	23.539,46 €	19.623,12 €	19.135,37 €	366,94 €	597.659,91 €	533.286
Mundial	30.230,47 €	26.892,25 €	20.636,57 €	534,91 €	1.247.382,83 €	1.010.024
<b>Total</b>	<b>21.309,06 €</b>	<b>18.083,21 €</b>	<b>16.000,91 €</b>	<b>23,80 €</b>	<b>1.247.382,83 €</b>	<b>10.954.365</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Gráfico 12. Salario según el ámbito del mercado de la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

### Salario bruto anual según el tipo de regulación de las relaciones laborales

Finalmente, una variable que puede ser también reveladora en cuanto al estudio salarial es la forma en que se regula la empresa. Como sabemos, pueden tener un convenio de ámbito estatal, lo más normal, junto a los de ámbito inferior – sectoriales locales – siendo los menos frecuentes los de empresa o de centro de trabajo.



Tabla 16. Salario bruto anual según el tipo de regulación de las relaciones laborales

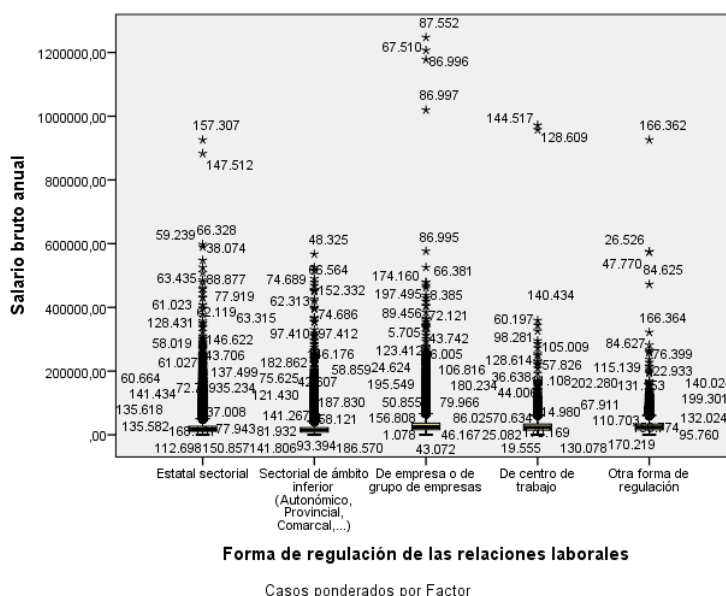
Forma de regulación de las relaciones laborales	Salario bruto anual					N
	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	
Estatual sectorial	21.140,18 €	17.283,28 €	16.479,24 €	23,80 €	925.542,89 €	2.964.064
Sectorial de ámbito inferior (Autonómico, Provin	17.635,17 €	15.539,31 €	14.043,57 €	50,81 €	566.959,40 €	4.781.539
De empresa o de grupo de empresas	27.745,73 €	24.637,91 €	17.002,99 €	41,99 €	1.247.382,83 €	1.638.172
De centro de trabajo	25.563,30 €	23.873,11 €	15.403,32 €	234,00 €	971.684,49 €	318.922
Otra forma de regulación	26.235,49 €	24.341,31 €	16.451,47 €	107,58 €	925.690,76 €	1.251.668
<b>Total</b>	<b>21.309,06 €</b>	<b>18.083,21 €</b>	<b>16.000,91 €</b>	<b>23,80 €</b>	<b>1.247.382,83 €</b>	<b>10.954.365</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Podemos apreciar y concluir que los salarios medios más elevados se dan en empresas que tienen una regulación propia – o de otra naturaleza – mientras que los más modestos los encontramos en empresas con una regulación sectorial de ámbito inferior.

Existen casos atípicos que se dan principalmente, en los casos de regulación propia o estatal, si bien, salvo en el caso de los salarios de empresas con regulación por centro de trabajo donde los valores de la mediana están más centrados y, por tanto, la asimetría es menos acusada, ocurre igual que en el caso de las variables anteriores; hay desigualdad y se concentran los salarios en la parte más baja.

Gráfico 13. Salario según la regulación de las relaciones laborales



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

### 3.3. Análisis de la desigualdad salarial

Para finalizar nuestro estudio sobre el salario vamos a realizar un último análisis utilizando las denominadas medidas de desigualdad o de concentración. Con estos nuevo análisis se puede ver cómo se distribuye la renta y si esta distribución es

equitativa o no lo es entre los trabajadores analizados en la muestra; imagen ésta que nos permitirá ver la realidad en la sociedad en este sentido.

La primera de las herramientas a utilizar será la Curva de Lorenz. Esta curva es una forma de representar y visionar la equidad o falta de ésta en la distribución de la renta entre los distintos individuos.

Para poder realizar esta curva, utilizamos datos acumulados de población y renta – o salario – y se relacionan entre sí. Lo que se hace es ordenar los datos en los dos ejes existentes, la población analizada en el eje de abscisas y los datos sobre el salario en el de ordenadas. Los datos más elevados quedan a la derecha y arriba, respectivamente.

Una vez establecidos los distintos puntos que conforman la curva de Lorenz en nuestro eje cartesiano, y para facilitar la tarea de interpretación de ésta, se dibuja la denominada línea de equidistribución – línea de  $45^\circ$  en la que los datos acumulados de población y renta coinciden – y que nunca sobrepasa la curva de Lorenz.

Si nuestra curva de Lorenz está muy cerca de la línea de equidistribución menor será la concentración o desigualdad en el reparto de la renta. Lo mismo ocurrirá al contrario. Si la curva de Lorenz se aleja, cuanto más lo haga, mayor será la desigualdad o concentración entre los trabajadores.

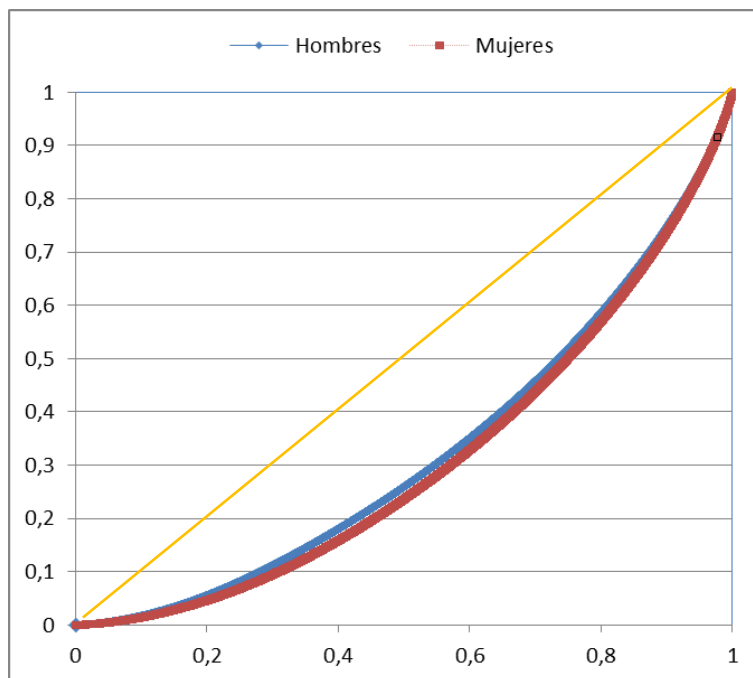
Otro dato íntimamente relacionado con la curva de Lorenz y que nos facilita aún más la interpretación de los datos para conocer la existencia o no de desigualdad en el reparto de la renta es el índice de Gini.

Este dato es una variable numérica que se mueve entre los valores 0 y 1. Cuanto mayor es la desigualdad existente más próximo a 1 será el valor numérico obtenido. Lo que se realiza es un cálculo del área que queda por debajo de la curva de Lorenz que hemos obtenido. El índice de Gini tiene el doble del valor del área de desigualdad o curva de Lorenz obtenida.

A continuación, vamos a realizar el análisis desde tres ópticas distintas con la finalidad de tener una imagen más fidedigna con la realidad.

### **Distribución salarial según sexo**

No hay diferencias significativas como se aprecia en la imagen siguiente



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

La distribución es muy similar si bien, hay una ligera mejor distribución entre los hombres.

Si tenemos en cuenta el índice de Gini obtenemos los siguientes datos:

Población HOMBRES (trabajadores por cuenta ajena)	5.700.834
Total ingresos	137.139.522.326
Indice Gini	0,353
<hr/>	
Población MUJERES (trabajadores por cuenta ajena)	5.253.531
Total ingresos	96.287.696.463
Indice Gini	0,383

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Se trata de datos individuales<sup>8</sup> y dejan claro que la diferencia es negativa – con una mayor desigualdad aunque ligera – en contra de las mujeres al acercarse más a 1 que en el caso de los hombres.

### **Distribución salarial según la propiedad o control de la empresa**

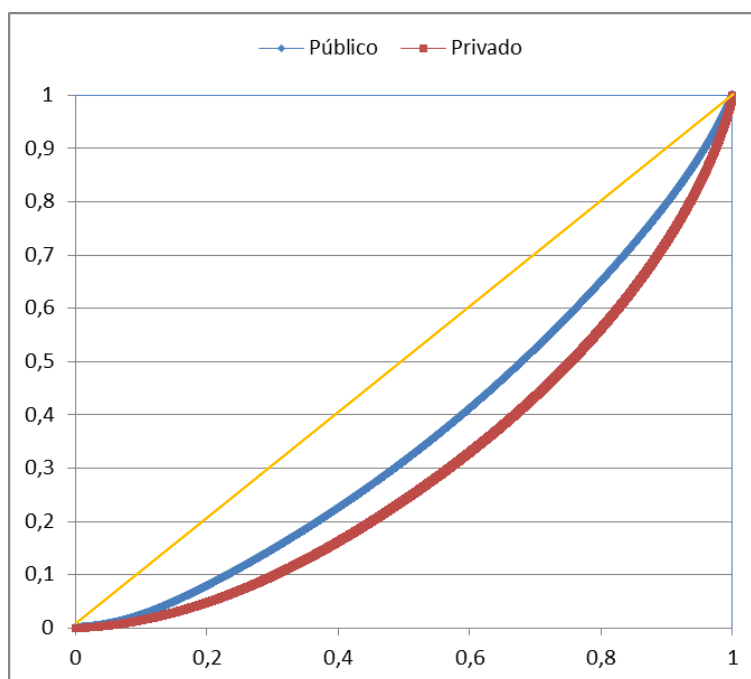
En este caso, los datos que obtenemos nos arrojan una mayor desigualdad en el caso de los salarios en el sector privado. La distribución es mucho mejor en el caso del sector público, algo lógico si se piensa que es donde menor desigualdad salarial existe entre hombres y mujeres ya que cumplen con la normativa al respecto<sup>9</sup>. Igualmente, en este sector es donde menos se ha notado la crisis al tener consolidados ciertos

<sup>8</sup> Al ser datos individuales no se incluyen por ser extremadamente extensos.

<sup>9</sup> Ley Orgánica 3/2007 de 22 de octubre para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

niveles retributivos, algo que no ocurre en el caso de la empresa privada donde la crisis por un lado y, la desigualdad entre puestos y sexo, por otro es más acusada.

La curva que se obtiene y que refleja esta realidad es la siguiente



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

Analizando los datos de forma individual corroboramos la afirmación anterior al comprobar el índice de Gini es más cercano a 1 en el caso de los trabajadores de la empresa privada.

Población trabajadores empresa pública	1.925.603
Total ingresos	54.713.994.274
Indice Gini	0,272
<hr/>	
Población trabajadores empresa privada	9.028.762
Total ingresos	178.713.224.515
Indice Gini	0,385

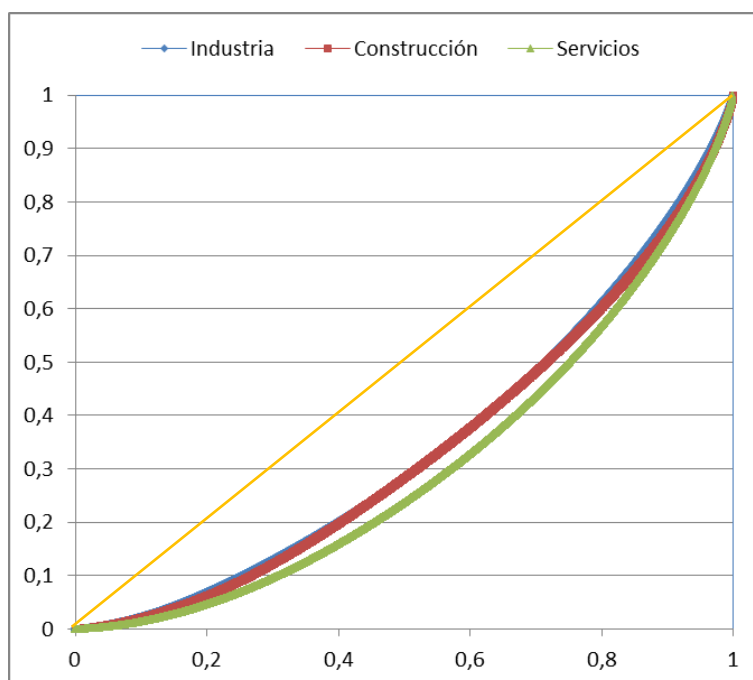
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

### Distribución salarial según el sector de actividad la empresa

Finalmente, analizamos la distribución salarial teniendo en cuenta el tipo de sector en el que opera. Nos centramos en los tres sectores que se analizan en la propia Encuesta de Estructura Salarial, es decir: industria, construcción y servicios.

En esta ocasión, nos encontramos con una distribución de la renta particular. Por un lado, los sectores de la industria y construcción aunque son los que menos contratos realizan son los que mejor distribución de salarios tienen. Donde hay mayor desigualdad, algo lógico por la gran variedad de contratos y de temporalidad existente, junto a la mayor contratación, es en el sector servicios.

De esta forma, la curva de Lorenz obtenida es la siguiente:



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

A través de índice de Gini se confirma la desigualdad entre el sector servicios y los otros dos sectores al tener este un índice más cercano a 1.

Población trabajadores sector industrial	1.677.507
Total ingresos	42.634.503.163
Indice Gini	0,318

Población trabajadores sector construcción	569.523
Total ingresos	11.339.225.836
Indice Gini	0,328

Población trabajadores sector servicios	8.707.335
Total ingresos	179.453.489.789
Indice Gini	0,384

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2014)

## 4. Conclusiones

Al ser este estudio un análisis de la Encuesta de Estructura Salarial que recopila información de trabajadores por cuenta ajena en situación de alta en octubre del año de referencia, las conclusiones obtenidas que se mencionan a continuación se refieren a esta población que conforma la muestra analizada.

- La media del salario bruto anual se sitúa en 21.309,06 €.
- El salario bruto anual (medio) es 2,36 veces el salario mínimo interprofesional fijado para el mismo año del estudio (2014) y que era de 9.034,20 €<sup>10</sup>. Si lo comparamos con el fijado para el año actual (2017) es 2,15 veces mayor<sup>11</sup>.
- Los hombres obtienen un salario bruto anual mayor que el obtenido por las mujeres (31,25%).
- A más nivel formativo más salario. En el caso de los trabajadores con más nivel formativo las rentas obtenidas superan en más del doble las de los trabajadores con menos formación, concretamente 2,63 veces su salario.
- Los trabajadores extranjeros (resto del mundo) ganan un salario bruto anual un 45% menor que un trabajador español.
- Hay grandes diferencias entre el cargo ocupado y el nivel de responsabilidad. A mayor responsabilidad mayor salario (76%) mientras que un directivo supera en más de 4 veces el salario de un trabajador no cualificado y más de 3,5 veces las de uno del sector servicios.
- Los trabajadores con un contrato de trabajo a tiempo parcial obtienen salarios inferiores a los que cuentan con un contrato a tiempo completo, concretamente 3 veces menos.
- Los trabajadores con contrato indefinido cobran casi el doble (90%) que los que tienen contrato temporal.
- A más jornada y mayor antigüedad, mayor salario.
- Por sector de actividad analizado, el sector industrial tiene un salario mayor que en el caso del sector servicios (23%) y que el sector de la construcción (28%). Entre estos dos últimos las diferencias salariales apenas llegan al 3,5%
- Los trabajadores de la empresa pública obtienen unas rentas por su trabajo un 43% mayor que en el sector privado.
- Por tipo de mercado donde opera una empresa, los salarios más altos se obtienen en aquellas que lo hacen a nivel mundial superando a las que lo hacen en el ámbito regional o local en un 62%. Respecto de las que operan a nivel nacional o internacional, las primeras siguen abonando mayores salarios a sus trabajadores, un 33% y un 28% respectivamente.
- En cuanto a la forma de regulación de las relaciones laborales, las empresas con salarios más altos son aquellas que cuentan con convenios propios respecto de aquellas que cuentan con convenios de ámbito inferior (57%), seguida de las que cuentan con regulación de ámbito estatal con un 31% menos de salario para sus trabajadores.

---

<sup>10</sup> El País. <http://bit.ly/1kaLwZH>

<sup>11</sup> El SMI para el año 2017 se cifra en 9.907,80€ según datos del INEM <http://bit.ly/2rjJ0aU>

## **5. Bibliografía.**

Encuesta de Estructura Salarial 2014.

Apuntes sobre estadística facilitados por el tutor.

Publicación digital de El País.

Publicación del portal digital del INEM.

Publicaciones página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Página web del SEPE.

Estatuto de los Trabajadores.

Constitución Española.

Página web del Círculo de Empresarios.