

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Facultad de Ciencias del Trabajo

*Departamento Economía Aplicada (Estadística y Econometría)*



Brecha salarial en España. Un análisis empírico a  
partir de la Encuesta Cuatrienal de Estructura  
Salarial

Autor: Jorge Martín Fernández

Curso académico: 2017/2018

**Índice:**

1.- Introducción.....	3
2.- Descripción general del concepto de brecha salarial .....	4
3.- Encuesta Cuatrienal de la Estructura Salarial .....	7
4.- Diferencias en el mercado de trabajo según sexo .....	8
5.- Conclusiones .....	30
6.- Bibliografía.....	31
7.- Anexo estadístico .....	32

## **1.- Introducción**

El presente documento tiene como objeto principal de estudio el análisis empírico de la estructura salarial en España en el año 2014, en concreto, discernir los factores que influyen realmente en la brecha salarial de género.

Desde los años sesenta en España se ha producido la incorporación masiva de la mujer en el mercado de trabajo, debido a que anteriormente se veían relegadas únicamente al trabajo doméstico y cuidado de hijos e hijas.

La estructura salarial se podría definir como el conjunto de componentes que componen el salario o retribución que percibe un trabajador por la prestación de servicios. Los salarios se establecen en convenio colectivo o por acuerdo entre las partes mediante contrato individual. El salario está compuesto por los siguientes elementos:

- 1) Salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra
- 2) Complementos salariales, fijados, en su caso, en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.

Los beneficios sociales, también a veces denominadas retribuciones indirectas o en especie, abarcan una amplia variedad de programas como, por ejemplo, los seguros médicos, fondos de pensiones, anticipos sobre nómina, vacaciones.

La base del trabajo será la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial en nuestro país. Es una encuesta realizada durante el año 2014, y su publicación data del 28 de octubre de 2016. Esta encuesta tiene como objetivo, el análisis de la población de 16 o más años que esté trabajando.

El organismo del cual obtendremos en la encuesta es el Instituto Nacional de Estadística (INE). Este es un organismo autónomo de España que se encarga de la coordinación general de los servicios estadísticos de la Administración General del Estado y la vigilancia, control y supervisión de los procedimientos técnicos de los mismos. Destacan, sobre todo, las estadísticas sobre demografía, economía y sociedad.

Para la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial se encuestan más de 200.000 personas y representa a casi un total de 11 millones de personas que se encuentran prestando servicios retribuidos dentro del territorio español. De cada asalariado se recogen múltiples características, un total de 55 variables sobre su tipo de actividad, sexo, tamaño de la empresa, antigüedad, tipo de contrato, nacionalidad, etc.

Para los datos salariales, se computan los devengos brutos, es decir, antes de haber practicado las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

## 2.- Concepto brecha salarial de género

La Diferencia Salarial de Género también es conocida como Brecha Salarial de Género. Se puede definir como la diferencia que existe entre los salarios de las mujeres y hombres. La diferencia es expresada a modo de porcentaje en comparación con el salario masculino.

La Comisión Europea define de otro modo lo que es la brecha salarial de género. Afirma que es la diferencia media entre el salario masculino y femenino expresado por hora trabajada.

También mencionar que hay que explicar la brecha salarial de género desde un punto de vista social, debido a que desde el punto de vista jurídico sería imposible, ya que desde la firma de la Constitución Española en 1978, y la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, es ilegal, aparte de inconstitucional, que exista una diferencia en condiciones laborales entre mujeres y hombres, además de cualquier otro tipo de colectivos por razón de creencia religiosa, ideológica, política, nacionalidad, orientación sexual, etc.

La propia Constitución lo afirma en su artículo 14: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

Asimismo, también el artículo 35.1 de la Constitución, recoge 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.”*

También mencionar el propio artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores que dice: *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.”*

Por lo que vemos, nuestro propio ordenamiento jurídico prohíbe estas prácticas discriminatorias, por lo que serán otras causas las que provocan esta desigualdad salarial entre géneros.

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

Existen diversas teorías que intentan esclarecer el cómo y el por qué las mujeres sufren este tipo de discriminación el ámbito laboral. Se puede afirmar que existe una subestimación generalizada de las habilidades de las trabajadoras tanto por parte del empleador como por los propios compañeros de trabajo. Sobre todo, pueden

observarse estas actitudes en puestos de trabajo con cierta responsabilidad y estatus, y que son ocupados por mujeres.

Es de importancia diferenciar lo que es la diferencia salarial ajustada de la no ajustada.

En el caso de la diferencia no ajustada, no se tienen en cuenta las diferencias personales para poder establecer diversas comparaciones (educación, edad, puesto de trabajo o sector de actividad). Parte de la brecha salarial no ajustada puede relacionarse con que las mujeres optan en mayor medida por trabajos a media jornada, además de que tienden a trabajar en sectores con menor salario medio.

El resto de diferencias salariales que pueden darse y no pueden ser explicadas por dichas variables mencionadas, se interpretan como acciones discriminatorias y se conoce como brecha salarial ajustada.

La *Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo* establece la definición de la brecha salarial no ajustada, ya que las mujeres suelen participar más en el trabajo a tiempo parcial, tomando más y más largas interrupciones durante su carrera profesional.

La Eurofund, afirma que las principales razones que provocan la brecha salarial de género son segregaciones horizontales y verticales.

La segregación ocupacional por cuestión de género es un hecho que se encuentra en todos los países, que no depende del nivel económico ni de cuestiones culturales o de creencias.

El informe ETAN es un documento de investigación, elaborado por la Comisión de la Unión Europea, que expone nuevas acciones para fomentar la presencia de las mujeres en la ciencia. Éste, expone que existen 4 tipos de segregación:

- La segregación horizontal mide el índice de concentración de mujeres en diversos sectores ocupacionales.
- La segregación vertical afecta a la posición de hombres y mujeres en las diferentes jerarquías científicas.
- La segregación temporal se conoce también como la distribución del tiempo dedicado a las tareas domésticas o de cuidado de familiares en contraposición del desarrollo de tareas científicas.
- La segregación financiera, que trata de las diferencias salariales por género.

Una de las razones por las que se sustenta la segregación por razones de género son los estereotipos que se poseen del hombre y la mujer. Es decir, la creencia falsa de la existencia de puestos de trabajo que son exclusivos para un sexo u otro. Actualmente, alrededor de todo el mundo, las mujeres ocupan empleos que tienen relación con la habilidad para el trabajo asistencial, debido al pensamiento social de su falta de destreza en tareas manuales o escasa fuerza física.

La división sexual del trabajo, implica que las mujeres dediquen mayor tiempo al trabajo doméstico y al cuidado de familiares en comparación con los hombres,

provocando que éstas realicen unas carreras profesionales con mayor número de periodos inactivos.

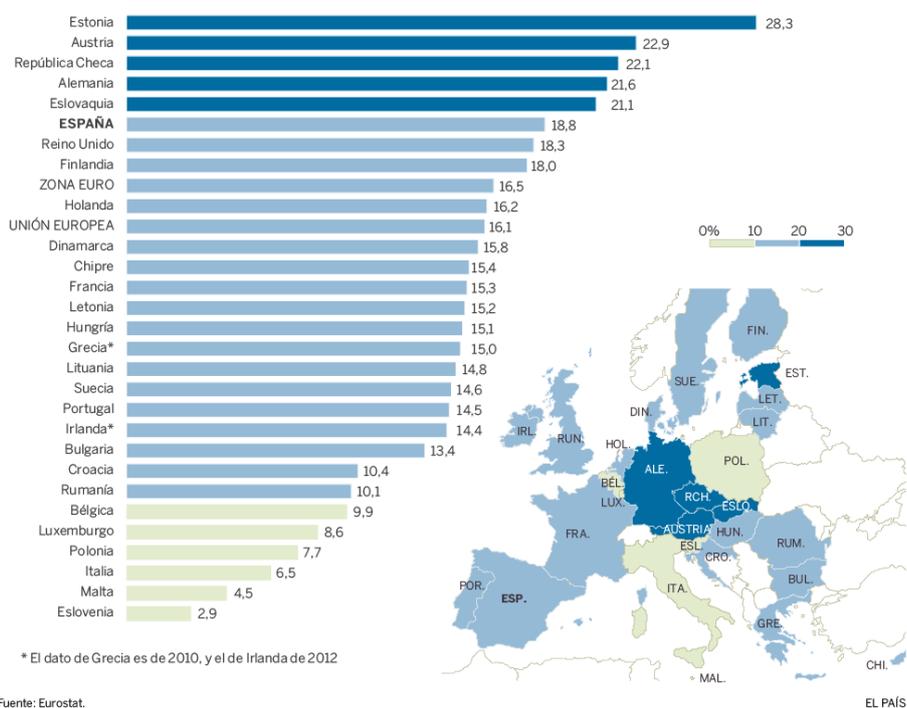
Incluyendo en esto también, el “techo de cristal” que va implícitamente unido en sus carreras. Sufren, además, una valoración menos favorable de sus trabajos.

Todos estos factores mencionados pueden considerarse como discriminatorios, debido en parte al arraigo de los estereotipos de género.

"El Observatorio de las desigualdades" (*Observatoire des inégalités*), constatando las diferencias salariales entre hombres y mujeres en Francia, intentó cuantificarlas. Según su investigación, la brecha global es del 27 % y se divide entre:

- 13.3% debido a período de trabajo: por una parte, las mujeres trabajan cinco veces más a menudo a tiempo parcial que los hombres, considerando todos los períodos de trabajo indiferentemente el ingreso es lógicamente inferior (7,5%); por otra parte, los hombres hacen más horas extras (lo que explica el 5.8% de la diferencia).
- 3,7% se debe a las diferencias de puesto (experiencia, calificación y el diploma y la industria (educación o finanzas).
- 9,7% sigue sin explicación o se atribuye al sexismo.

### Brecha salarial, en porcentaje, en los diversos países de la UE



### **3.- Encuesta Cuatrienal de la Estructura Salarial**

El INE realiza las encuestas de estructura salarial, éstas comprenden dos operaciones. Una es realizada cada cuatro años y otra anualmente, que se encarga de completar los resultados de la primera para los años que no se realiza la de carácter anual.

En este caso, los cimientos en los que se sustenta esta investigación son los resultados a determinar de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2014. Esto se trata de una operación estadística que se viene realizando desde 1995. Se lleva a cabo en todos los países pertenecientes a la Unión Europea, que siguen unos criterios comunes tanto en metodología como en contenidos.

Esta encuesta se realiza utilizando una gran variedad de variables. Se investiga la distribución de los salarios en función de una gran variedad de variables como son el sexo, la ocupación, la rama de actividad, la antigüedad, o el tamaño de la empresa.

La metodología que sigue este tipo de encuesta la resumiré en distintos ámbitos de estudio.

- **Ámbito poblacional:** Investigación en las cuentas de cotización de la Seguridad Social, tanto en el Régimen General y el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, dentro de cada cuenta se seleccionan a trabajadores asalariados individuales. Se excluyen los presidentes, miembros de consejos de administración, así como todo aquel personal cuya remuneración no sea principalmente en forma de salario, sino por comisiones o beneficios.

Existen una serie de actividades productivas que quedan excluidas de dicha encuesta, entre ellas se encuentran las actividades agrícolas-ganaderas, pesqueras. De forma parcial, también se excluye la Administración Pública, Defensa, y Seguridad Social obligatoria. Aunque sí están incluidos los empleados públicos pertenecientes al Régimen General de la Seguridad Social, así como el personal al servicio del hogar familiar y organismos extraterritoriales.

- **Ámbito geográfico:** El territorio nacional.

- **Periodo de referencia:** El año natural (2014).

- **Tamaño muestral:** 28.500 establecimientos, de los cuales fueron encuestados 220.000 trabajadores.

- **Tipo de muestreo:** Muestreo bietápico. Esto quiere decir que la muestra no está constituida por todas las unidades elementales de los conglomerados, ya que después de seleccionar, en una primera etapa, los conglomerados (unidades primarias), en una segunda etapa se procede a seleccionar en cada uno de ellos sus unidades elementales (unidades secundarias).

- **Método de recogida:** Cuestionario cumplimentado directamente por el establecimiento y explotación de ficheros administrativos.

#### 4.- Diferencias en el mercado de trabajo según el sexo

A continuación analizaremos las diferencias en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres a partir de la Encuesta de Estructura Salarial corresponde al año 2014, última encuesta realizada dado que es de periodicidad cuatrienal.

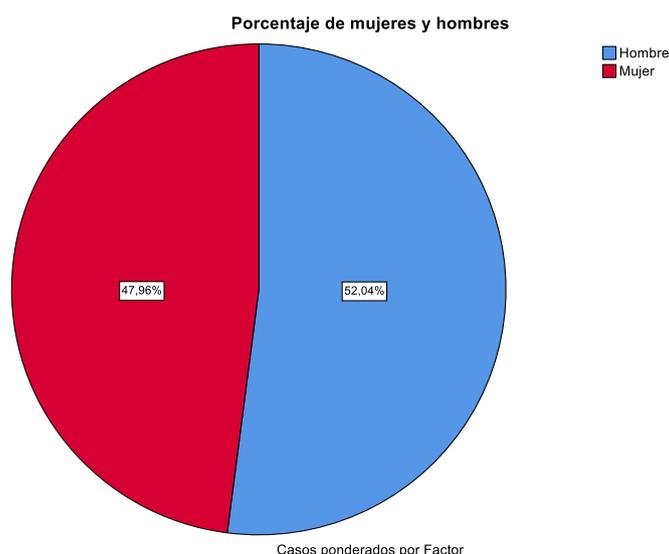
El estudio estadístico, partirá con la clasificación de las variables en 3 grupos bien diferenciados:

1. Características personales.
2. Características laborales.
3. Características del código de cotización.

En este apartado nos centraremos en realizar un análisis que trate de cruzar varias variables. Con ello, podremos discernir los factores que influyen realmente en estas diferencias entre géneros.

##### 4.1.- Características personales

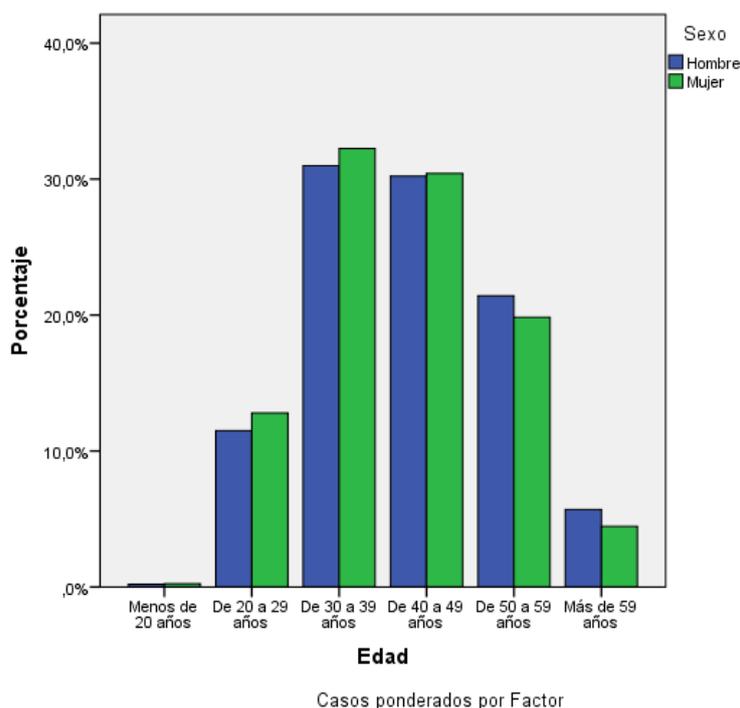
###### Sexo



La primera característica personal a tratar consiste en establecer el porcentaje de hombres y mujeres que se consideran asalariados por cuenta ajena. Los resultados obtenidos, son que existe un 52,04% de hombres que se encuentran en dicha población, y un 47,96% de mujeres. Estos porcentajes, en valor numérico, hacen referencia a 5.700.834 hombres, y a 5.253.531 mujeres.

Por ello, a partir del primer resultado, podemos decir que existe un 4,08% más de hombres que de mujeres que se encuentran dentro de la población asalariada.

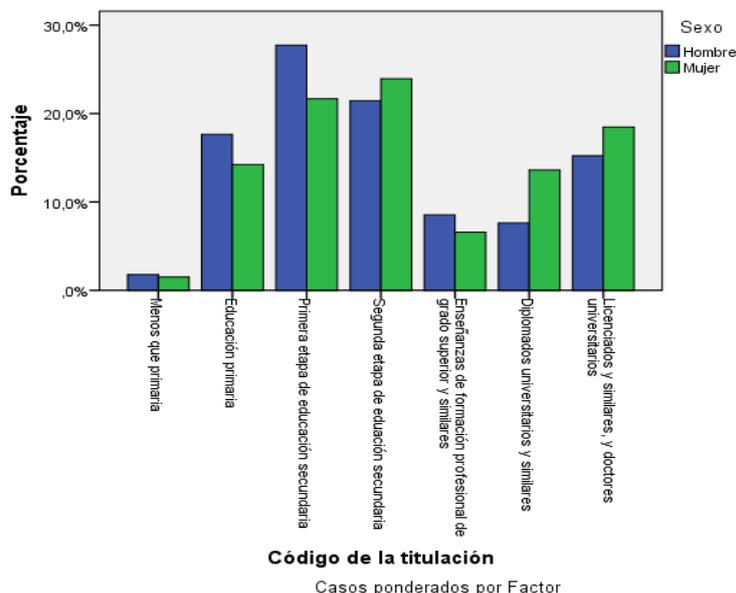
## Grupos de edad



El segundo factor personal es la comparación de los grupos de edad con el sexo, para averiguar en qué rangos de edad se encuentra mayor porcentaje de población asalariada en cada uno de los sexos.

Podemos decir que hemos obtenido estos resultados debido a que actualmente las generaciones venideras no poseen diferencias en cuestión del acceso al mercado de trabajo. Es cierto que no hemos encontrado grandes diferencias entre ambos sexos en relación a la edad, pero si vemos que a medida que subimos en los rangos de edad, las diferencias que existen se ven acrecentadas a favor de los hombres, y es debido a que la mujer se encontraba relegada a trabajos domésticos y de cuidado de familiares.

## Nivel de estudios



A grandes rasgos, podemos observar que la mayoría de la población asalariada posee estudios pertenecientes a la primera y segunda etapa de educación secundaria. Es decir, que la mayoría de los casos se encuentra en una situación de estudios obligatorios finalizados.

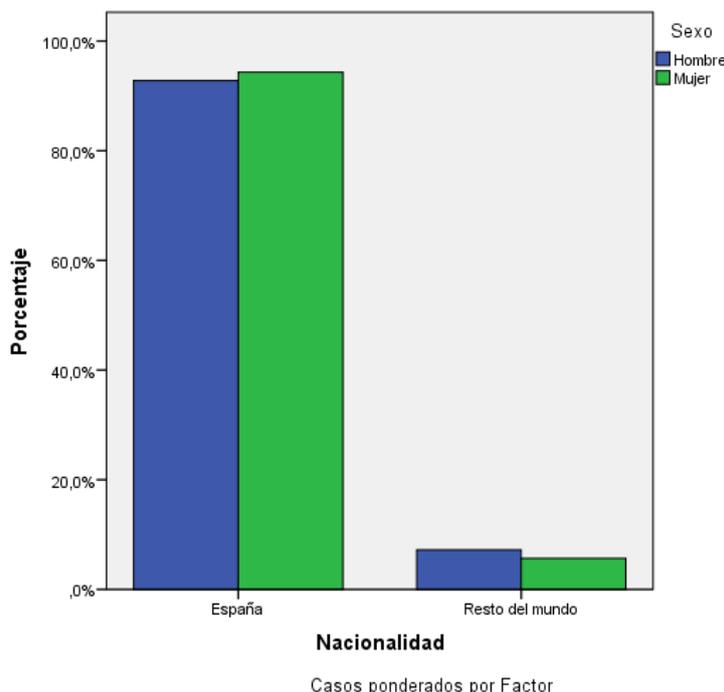
En cuestión a la formación de diplomados universitarios y similares, la población asalariada que se encuentra encuadrada es del 10,5%, los hombres representan el 7,6 %, frente al aplastante 13,6 % que representan las mujeres.

Finalmente, los licenciados y doctores universitarios, son el 16,8% de la población total. Los hombres forman el 15,2%, frente al 18,5 % que representan las mujeres.

De esta variable podemos decir que las mujeres trabajadoras de nuestro país poseen mayor nivel formativo que los hombres. Sobre todo se observa en los niveles más altos, es decir en los de educación universitaria y de doctorado. Aunque haya mayor porcentaje de mujeres con más formación, éstas tienen una tasa de paro superior a la de los varones.

Esto puede ser por las diferencias de género relacionadas con el mercado laboral “podrían ser el resultado de que hay más mujeres que se quedan fuera de la fuerza de trabajo, probablemente debido a los papeles tradicionales en lo que respecta a la unidad familiar”.

### Nacionalidad



En esta variable, trataremos de discernir las diferencias que existen en relación a la nacionalidad entre hombres y mujeres que se encuentran en la población asalariada en nuestro país.

No es un dato demasiado importante o trascendental, pero es cierto que España es uno de los países europeos con mayor número de inmigrantes procedentes de países con menor nivel económico y, por tanto, las personas que ocupan trabajos

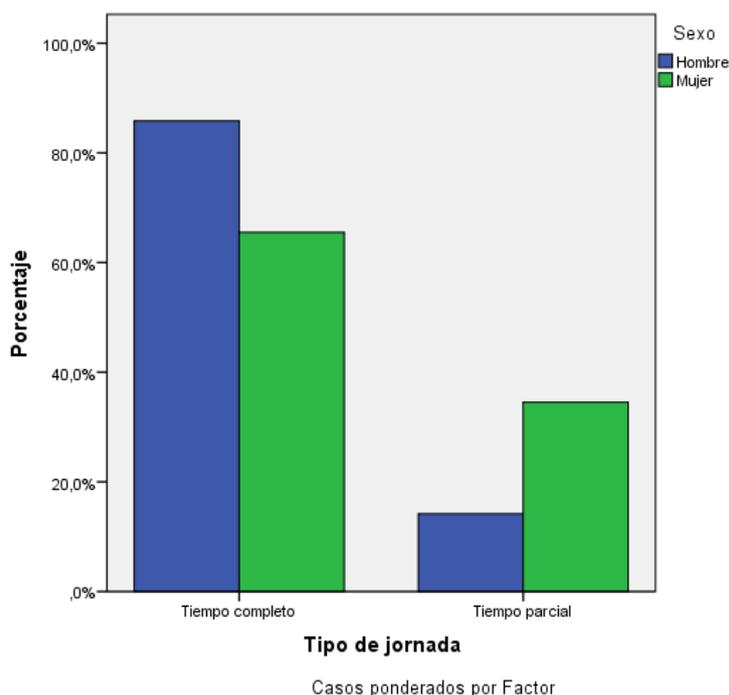
suelen poseer menor cualificación que los nacionales, y por ello, los trabajos que ocupan poseen unas retribuciones menores.

Considerando a la población asalariada en su conjunto, podemos decir que, el 93,5% de la población asalariada es de nacionalidad española, frente al 6,5% que no lo es. Es decir, el 92,8% son varones españoles, y el 94,3% son mujeres españolas.

Respecto a los trabajadores y trabajadoras procedentes del resto del mundo, podemos decir que el 7,2% son hombres y el 5,7% son mujeres.

#### 4.2.- Características laborales

##### Tipo de jornada



En cuestión del tipo de jornada, haremos una diferencia entre jornada a tiempo completo y a tiempo parcial.

Se considera que los trabajadores y trabajadoras poseen jornada completa cuando emplean 40 horas semanales en la prestación de sus servicios. La jornada parcial por otro lado, es aquella en la que se acuerda la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que sea inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

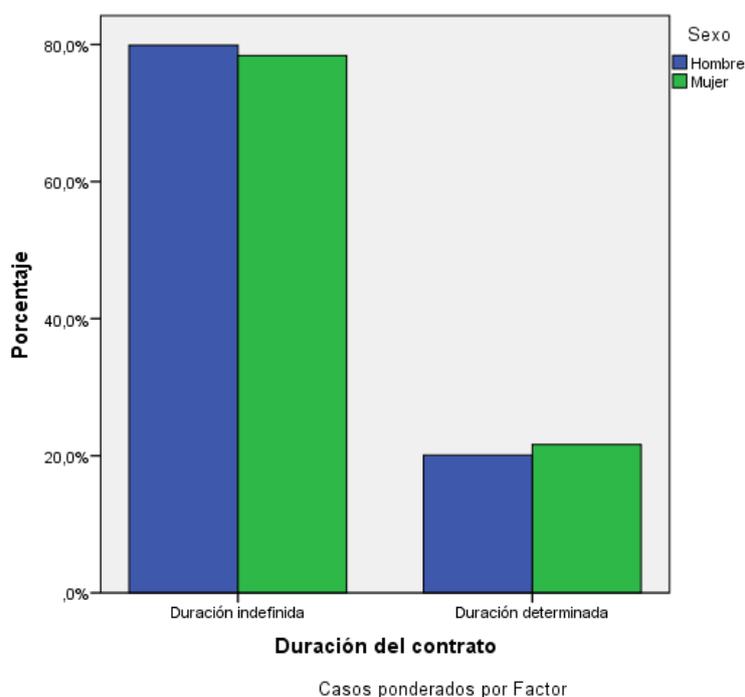
Por ello, podemos ver que los hombres tienen jornadas a tiempo completo en 85,8%, mientras que las mujeres solamente un 65,5%. Respecto al tiempo parcial, podemos ver que también existen diferencias, con mayor tasa de parcialidad a favor de las mujeres (34,5%), frente al 14,2% de los hombres.

Podemos decir, a la luz de los datos obtenidos, que prácticamente una de cada tres mujeres ocupadas tiene un empleo a tiempo parcial lo que supone menos horas de trabajo, pero también menos salario y cotizaciones.

La observancia de muchas organizaciones de que una mujer tenga hijos, o cargas familiares, conlleva a que muchas empresas, decidan que las mujeres deben tener una jornada a tiempo parcial para poder compaginar su vida personal y de cuidados con la profesional.

Muchas mujeres aun prefiriendo trabajar a jornada completa, solamente encuentran puestos de trabajo a tiempo parcial, muchas veces solo por el hecho de ser mujer.

### Duración del contrato

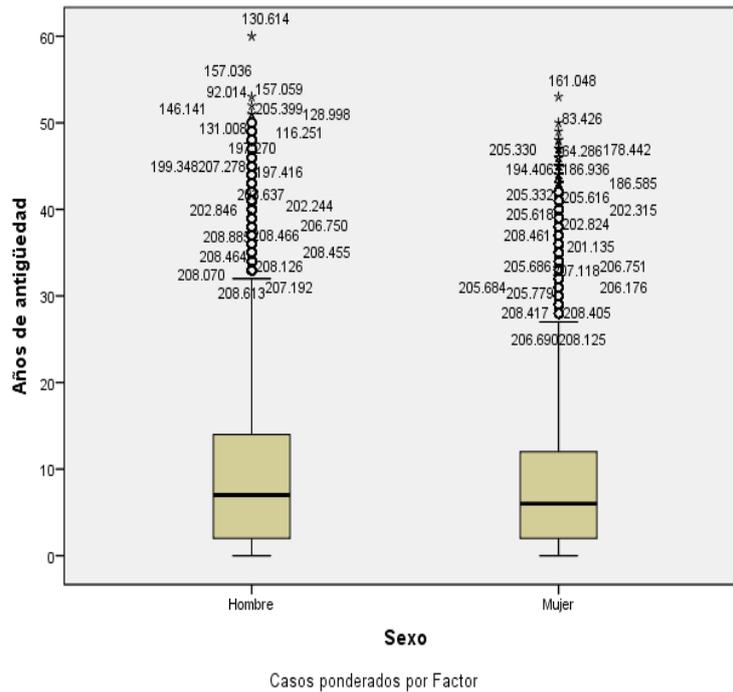


Respecto a el factor “duración del contrato”, podemos decir que el 79,2% de la población trabajadora posee un contrato de duración indefinida. Los hombres en este tipo de contrato, representan un 79,9 %, mientras que las mujeres un 78,4 %.

En relación a los contratos de duración determinada, el 20,8 % de la población se encuentra trabajando con este tipo. El 20,1% de hombres, y el 21,6% de mujeres tienen este tipo de contrato.

Existen diferencias estrechas entre hombres y mujeres, pero si podemos decir que las mujeres tienden más a la temporalidad, esto puede ser debido a que muchas veces éstas tienen cortes en su carrera profesional por cuestiones de imposición social de trabajo doméstico o cuidado de hijos e hijas.

## Años de antigüedad



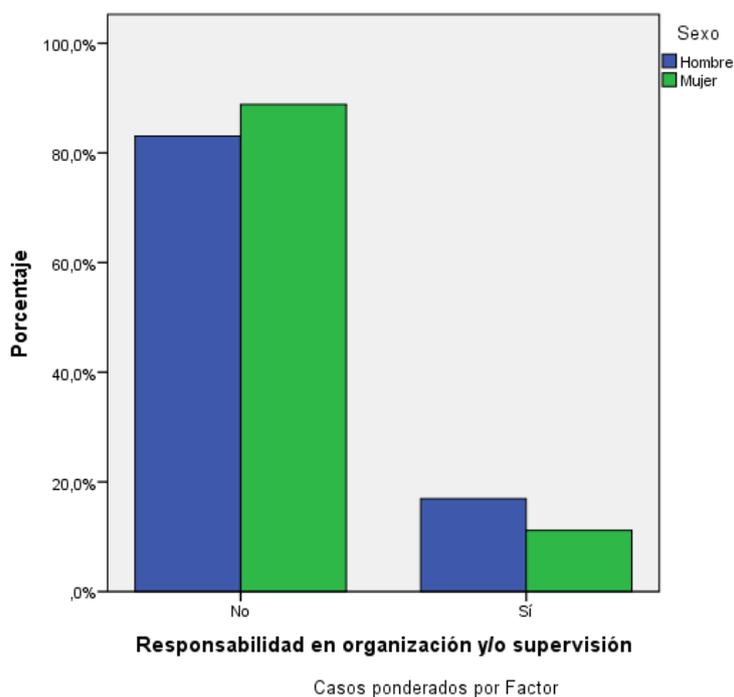
Respecto a los años de antigüedad, podemos decir, ya a simple vista, únicamente fijándonos en la media, que los hombres tienen más años de antigüedad en comparación con las mujeres.

De media, los hombres poseen 9,71 años de media en cuestión de antigüedad, por otro lado, las mujeres tienen 8,67.

Si observamos la mediana podemos decir que para los hombres es de 7,00, y para las mujeres es de 6,00. La mediana es una medida común del centro de los datos, esto quiere decir que la mitad de las observaciones es menor que o igual al valor y la mitad es mayor que o igual al valor.

Estos resultados pueden explicarse debido a que los hombres tienen menores cortes en su carrera profesional, también se une a que éstos poseen menor nivel educativo que las mujeres, y por ello, acceden con anterioridad al mercado de trabajo.

## Responsabilidad en la organización



En el estudio de esta variable, nos basaremos únicamente en conocer en qué porcentaje los hombres y mujeres poseen o no responsabilidad y/o supervisión en una organización. Es una variable que influye en cierta medida sobre el salario de los trabajadores y trabajadoras, debido a que la existencia o no de responsabilidad, suele implicar salarios más altos, sobre todo en cuestión de salario en especie o por la obtención de más incentivos.

En primer lugar, decir que el 85,8% de los puestos de trabajo ocupados no implican responsabilidad y/o supervisión, este dato se complementa con el 14,2% de ellos que sí lo tienen.

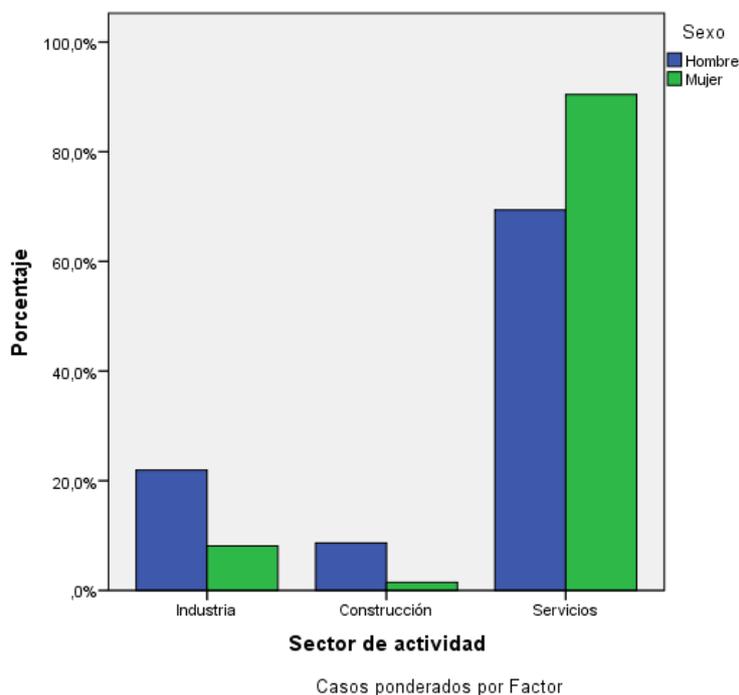
Por otro lado, apuntar que el 16,9 % del sexo masculino posee dicha responsabilidad frente al 11,2 % de las mujeres.

Con este simple dato podemos discernir, que hay mayor número de hombres con cargos de responsabilidad y/o supervisión en empresas, en cuáles implica que la retribución es superior.

En mi opinión, la existencia de un número menor de mujeres con cargos de responsabilidad se debe a los estereotipos de género, el impacto y el coste de las bajas por maternidad o la "falta de agresividad" de las mujeres a la hora de perseguir los objetivos profesionales.

### 4.3.- Características de la empresa

#### Sector de actividad



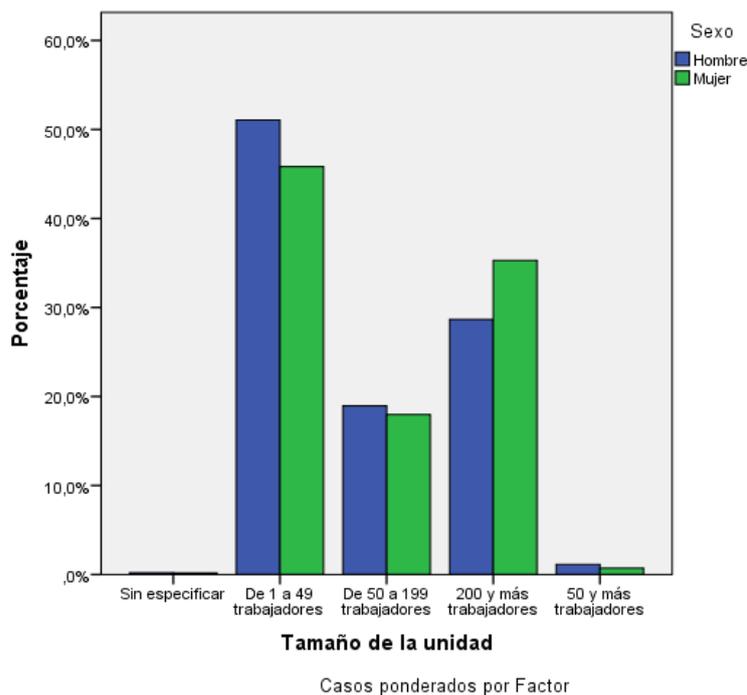
En relación a la Industria, la población trabajadora representa un 15,3 % del total. En cuestión al sexo, los hombres representan el 21,9% y las mujeres el 8,1%.

La Construcción implica solamente el 5,2 % de la población total, siendo el 8,6% hombres, y 1,5% mujeres.

Finalmente, en los Servicios, podemos ver, que se encuentra la mayoría de la población objeto del estudio, ascendiendo a un 79,5% del total. Implica que el 69,4 % de los hombres y el 90,4 % de las mujeres se encuentran trabajando en dicho sector.

Estos datos pueden explicarse, debido a que el sector de la Industria y Construcción están muy “masculinizados”, y la presencia de la mujer es escasa. Las mujeres suelen tener puestos de trabajo en relación a la atención de personas, debido a la imposición social del carácter servicial que debe poseer este sexo.

## Tamaño de la empresa



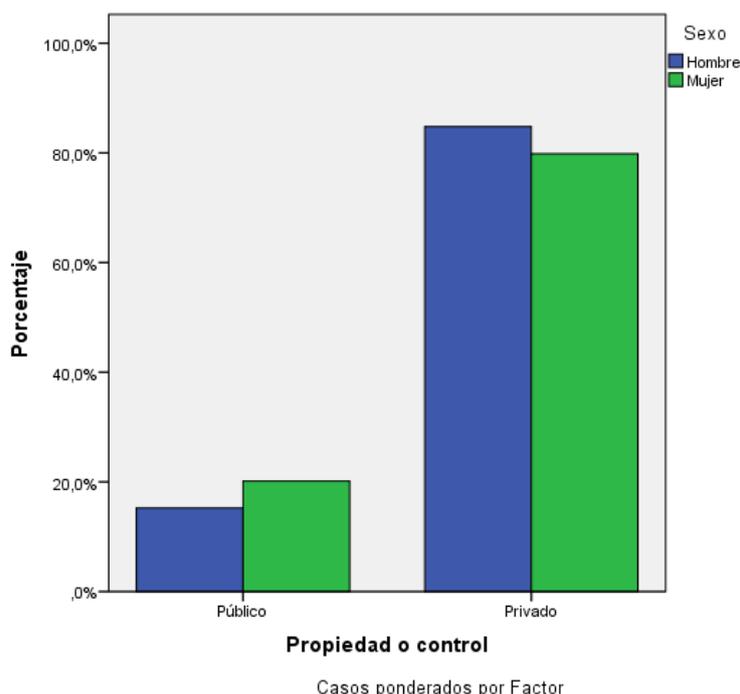
Existen una serie de casos en los que no se ha podido especificar el tamaño de la unidad, dichos casos, solo representan un total del 0,2% de la población total, por lo tanto sus resultados no influyen de modo importante.

En el primer rango que va de 1 a 49 a trabajadores, el 51,1 % de la población pertenece al sexo masculino, y el 45,8 % a las mujeres. Por tanto representan, un 48,5% del total.

Para el segundo rango, que abarca desde los 50 a los 199 trabajadores, el 18,9 % de los casos son hombres, frente al 18,0 % de mujeres. En conjunto, en dicho rango, ambos sexos representan el 18,5 % del total.

Para el último rango, que implica unidades con más de 200 trabajadores el 28,7 % de ellos son hombres, en contraoposición al 35,3 % de mujeres; representando un 31,8 % del total. Es curioso saber que en las empresas de mayor tamaño existen mayor porcentaje de mujeres que de hombres.

## Propiedad



Respecto a la cuestión de la propiedad o el control de la empresa, se diferencia en su consideración de carácter privada o pública.

En conceptos globales sin distinción de género, podemos decir que el 17,6% de la población asalariada se encuentra trabajando en el sector público, y el resto (el 82,4%), realiza su trabajo en la empresa privada.

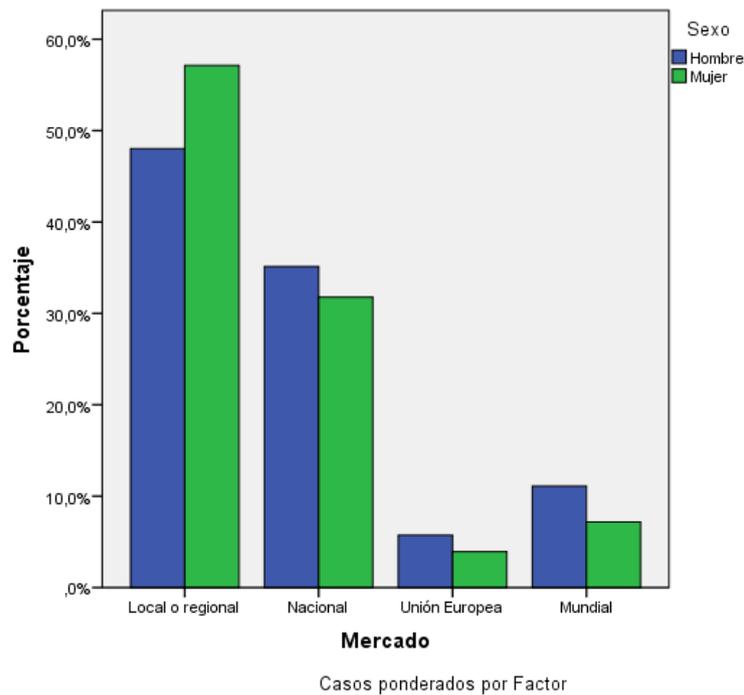
Así, obtenemos que un 15,2 % de los hombres se encuentran trabajando en empresas del sector público frente al 20,1 % de las mujeres.

Respecto al sector privado, podemos decir que se intercambian prácticamente los valores, debido a que existen un 84,8 % de hombres en contraoposición al 79,9 % de mujeres.

En este factor, podemos observar que las mujeres apuestan en mayor medida por puestos de trabajo, cuya propiedad y control es sometido por el sector público. Esto quiere decir, que las mujeres disfrutan más que los hombres de las ventajas del sector público en cuestión de condiciones laborales, como estabilidad en el empleo, flexibilidad horaria, vacaciones y permisos de trabajo.

Es cierto que los mandos técnicos superiores, y directivos de las empresas suelen tener mayor salario que los funcionarios públicos, pero en comparación con los mandos medios, podemos afirmar que los funcionarios les superan con creces salarialmente hablando.

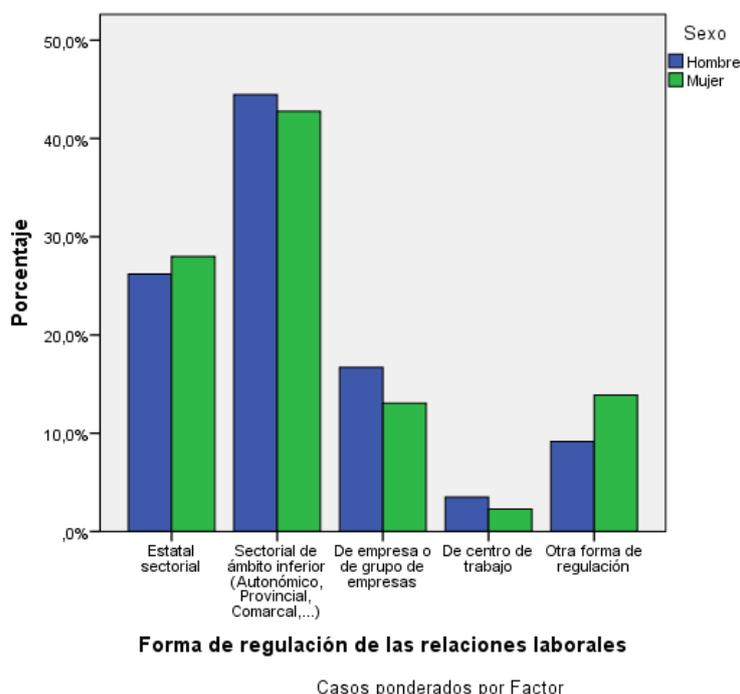
## Mercado



El gráfico de barras nos representa que existe mayor porcentaje de mujeres en los mercados locales o regionales, es decir aquellos que se pueden equiparar a pequeños establecimientos; por ejemplo tiendas de comestibles, ultramarinos, etc. Por otro lado, los hombres tienen mucha mayor presencia en los mercados de ámbito mundial en los que la empresa tienen mayor oportunidades de negocio y diversificación.

Por otro lado a simple vista, podemos observar que, a medida que aumenta el ámbito de desarrollo geográfico de una organización, las diferencias entre hombres y mujeres se van acrecentando a favor de los primeros.

## Forma de regulación de las relaciones laborales



Según el artículo 85.1 ET: *Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.*

En primer lugar, a nivel Estatal, el 26,2 % de los hombres y el 28,0 % de las mujeres se encuentran bajo esta forma de regulación. Es decir, que sus puestos de trabajo están regulados bajo convenios colectivos que afectan a todo el territorio español. El conjunto suma un 27,1% del total.

En segundo lugar, a nivel sectorial Autonómico o Provincial, el 44,5 % de los hombres se encuentran en dicho nivel, frente al 42,8 % de mujeres. En total suman un 43,6%.

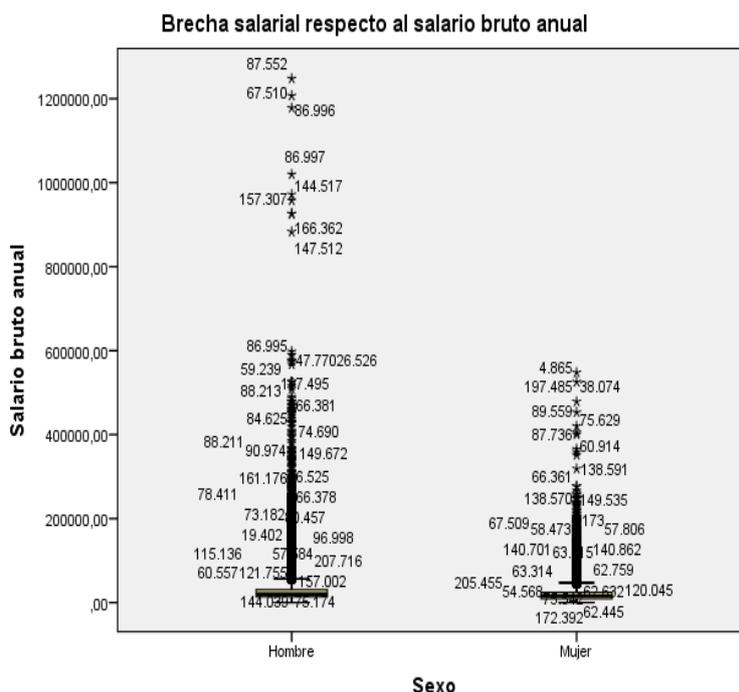
Respecto a una regulación de empresa o grupo de empresas, el 16,7 % de los hombres y el 13,1 % se encuentran bajo esta forma de regulación. En su conjunto, suman el 15% del total.

En relación a regulaciones del centro de trabajo, el 3,5 % son hombres, y el 2,3 % son mujeres. En términos generales suman en total un 2,9%.

Finalmente, respecto a otras formas de regulación no recogidas anteriormente, el 9,2% son hombres, y el 13,9 % son mujeres, en total suman el 11,4%.

Las empresas que tienen otras formas de regulación son aquellos que son reguladas por disposiciones y normativa de cualquier nivel, por lo que las condiciones laborales son más precarias, estando en mayor medida las mujeres en esta forma.

#### 4.4.- Brecha salarial de género

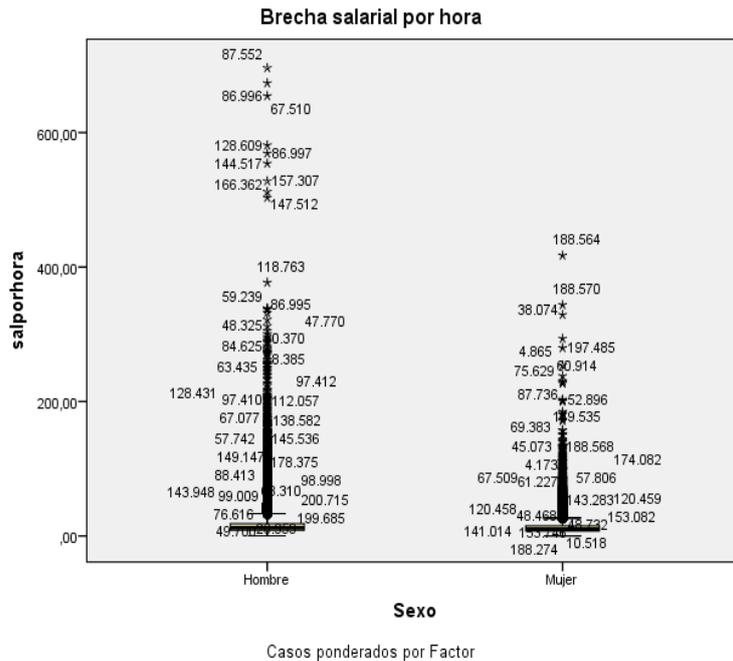


El diagrama de cajas que hemos realizado, nos revela que el salario de los hombres es de 24056,04 euros, mientras que el de las mujeres es de 18328,18. Por lo que la media del salario bruto anual de ambos sexos es de 21309,05 euros.

Además, visualmente, podemos ver, que la dispersión del salario es mucho más amplia en el caso de los hombres que en el de las mujeres, por lo que existen mayor número de casos de hombres con salarios más altos.

Respecto a la brecha salarial de género, el porcentaje más bruto que encontramos es del 23,8%. Este porcentaje, representa que las mujeres cobran ese porcentaje menos respecto al salario medio de los hombres.

También, si nos fijamos en la mediana, que representa el valor de la variable de posición central en un conjunto de datos ordenados, nos encontramos que es bastante superior en el caso de los hombres (20385,76), mientras que para las mujeres es de 15522,53.



En relación, a la brecha salarial por hora trabajada, observamos visualmente que también existe una dispersión más amplia en el caso de los hombres, pero es cierto, que su porcentaje se reduce. Obtenemos que exista un 16,8% de diferencia.

La media entre el salario por hora de los hombres es de 14,69 euros, mientras que la de las mujeres es de 12,23. En total, la media del salario por hora de los trabajadores y trabajadoras es de 13,51 euros.

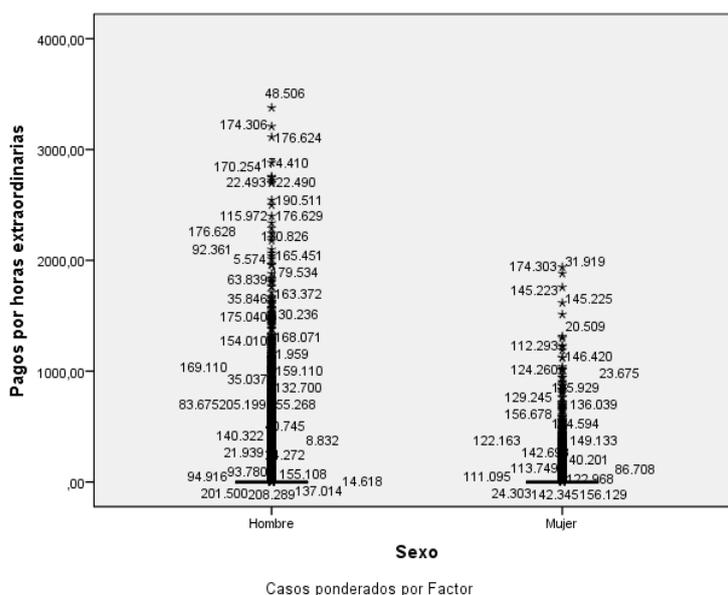
Respecto a la mediana también encontramos diferencias, debido a que 12,15 euros es la relacionada a los hombres, mientras que 10,06 es la de las mujeres.

#### 4.5.- Brecha de género en las componentes del salario

Entrando en los propios componentes que conforman el salario bruto anual, vamos a esclarecer las diferencias que existen entre ambos sexos, con la finalidad de determinar cuáles de ellos influyen en mayor medida en la brecha salarial de género bruta.

Brecha salarial por componentes	
Pago de horas extraordinarias	78,83%
Salario base	18,00%
Paga extraordinaria mensual	36,06%
Complementos salariales	30,43%
Complementos salariales por turno de trabajo	33,01%
Gratificaciones extraordinarias	30,43%
Valoración en especie	33,01%

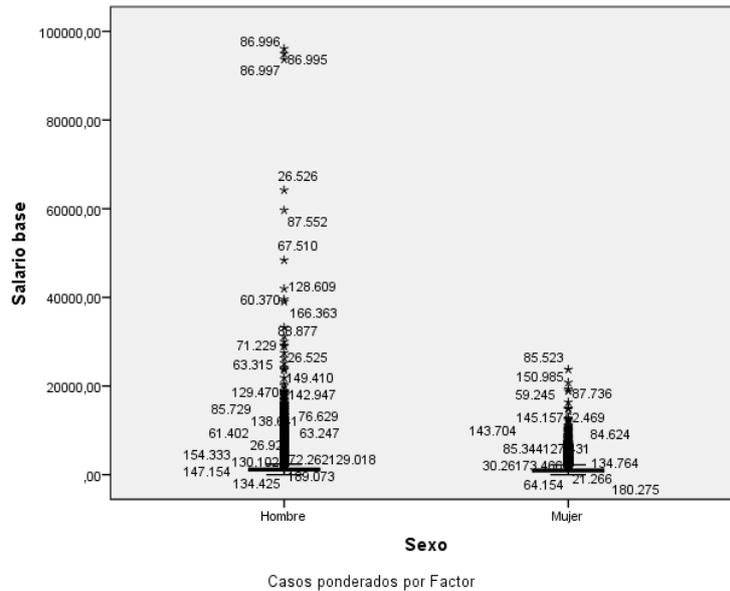
#### Pagos por horas extraordinarias



En primer lugar, estudiando cómo se comporta el pago de las horas extraordinarias, podemos observar que, de media, los hombres cobran 9,08 euros mientras que las mujeres no llegan a 2 (1,92 euros).

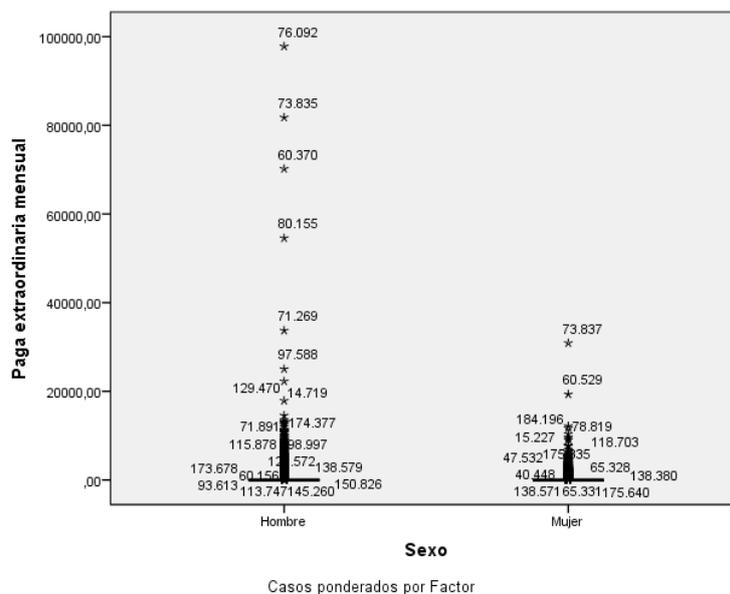
Además, visualmente vemos que la dispersión es mucho mayor en el caso del sexo masculino que en el femenino, ésta dispersión se mantiene en todos los componentes. En este componente, hemos calculado una brecha salarial del 78,83%. Esta diferencia tan enorme puede ser explicada debido a que los hombres realizan con creces mayor número de horas extraordinarias que las mujeres.

## Salario base



Respecto al salario base, observamos que la media de los hombres es de 1288,019 euros, mientras que el de las mujeres alcanza poco más de los 1000 euros (1056,12 euros). Esto es debido a que las mujeres optan en mayor porcentaje a puestos de trabajo a tiempo parcial, realizan menor número de horas extraordinarias que los hombres, y los puestos de trabajo que suelen desempeñar suelen estar relacionados con categorías profesionales inferiores a las de los hombres. Por ello, su salario base se ve reducido considerablemente. En dicho factor, esclarecemos una brecha salarial del 18%, algo menor que en términos brutos.

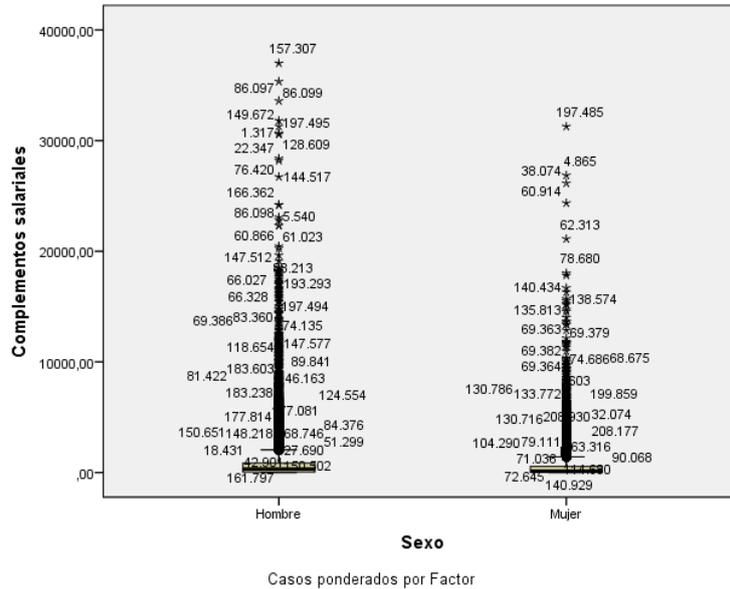
## Paga extra mensual



Considerando la paga extraordinaria mensual, vemos que para los hombres de media es de 35,70 euros, mientras que las mujeres, de media tienen 22,83 euros; entendiéndose la paga extra mensual prorrateada por mensualidades. En dicho componente, observamos que existe una brecha salarial del 36%. Esta diferencia,

podemos justificarla debido a lo comentado anteriormente, y es que las mujeres poseen mayor número de puestos de trabajo que implican salarios base inferiores, las jornadas realizadas por ellas son en gran medida a tiempo parcial.

### Complementos salariales

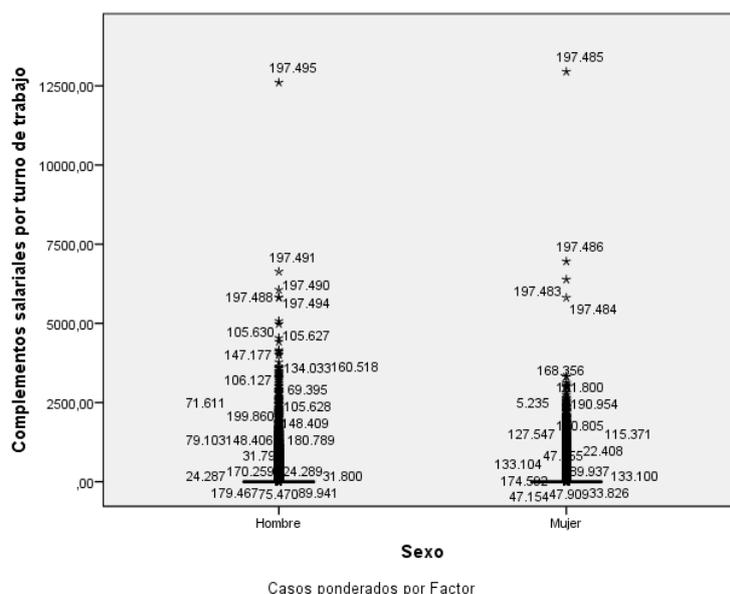


Los complementos salariales se clasifican en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores 2015 en función de:

1. Las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador (Antigüedad, Idiomas o Conocimientos especiales).
2. El trabajo realizado. (Cantidad o calidad del trabajo; Plus de toxicidad; Penosidad; Complemento de Nocturnidad; Completo festivo; Complemento de Turnicidad).
3. La situación y resultados de la empresa. (Gratificación por beneficios; Participación en el capital).

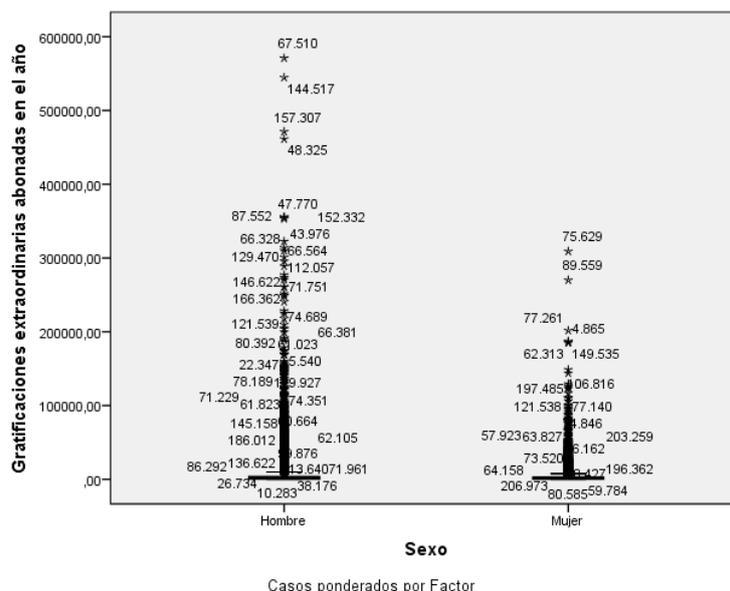
Observamos que, de media, los complementos salariales para los hombres son de 613,20 euros, mientras que para las mujeres de 426,61 euros, por lo que determinamos una brecha salarial del 30,43%.

## Complementos salariales por turno de trabajo



En los complementos salariales por turno de trabajo diferenciamos una media de 31,05 euros para los hombres y 20,80 euros para las mujeres. Por lo que tenemos una brecha salarial en este caso de 33, 01%. Los complementos por turno de trabajo, son aquellos como la nocturnidad, penosidad, etc. Existen estas diferencias salariales, debido a que los hombres ocupan con mayor porcentaje los puestos de trabajo como la construcción, o aquellos que implican una toxicidad en los procesos productivos, así como que los hombres realizan mayor número de jornadas nocturnas.

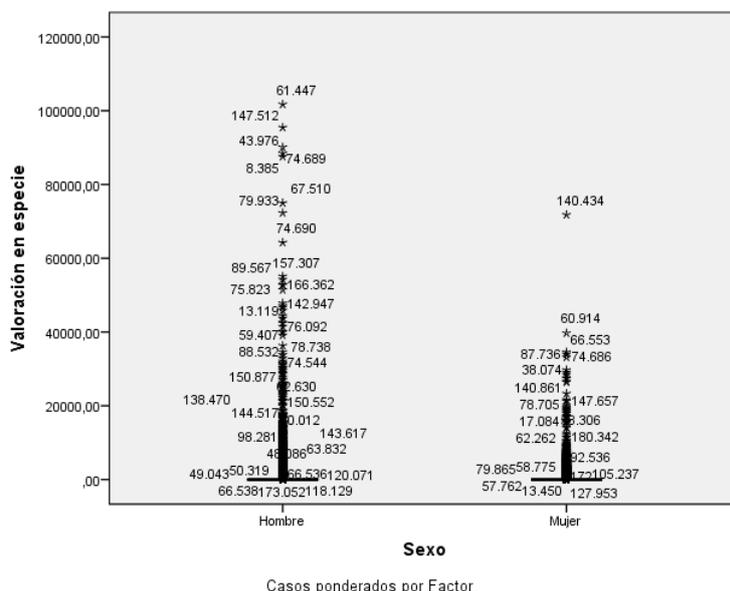
## Gratificaciones extraordinarias abonadas en el año



Según lo establecido en el artículo 31 ET, sobre las gratificaciones extraordinarias anuales, el trabajador y tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, configurándose como una norma de derecho necesario relativo, de forma que el mínimo legal puede ser mejorado (desde la perspectiva del trabajador) por acuerdo individual o colectivo o por decisión unilateral del empresario.

Observamos, que la media para los hombres es de 3049,26 euros/anuales, mientras que para las mujeres es de 2165,58 euros/anuales, esclareciendo una brecha salarial de 28, 98%.

### Valoración en especie



Respecto a la valoración en especie, primero debemos definir qué incluye este tipo de retribución. Por ello, se considera que existe cuando se produce una utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios proporcionados por la empresa, como vivienda, electricidad, calefacción, seguros de todo tipo, automóviles, teléfono, agua, formación personal, gastos de docencia de familiares, escolarización, etc.

Podemos decir, que la media mensual de este tipo de retribución es de 102,83 euros para los hombres, mientras que para las mujeres de 54,30 euros. Considerando una brecha salarial del 47,19% para este factor. Esto puede explicarse, debido a que éste tipo de retribuciones suele ir dirigida a mandos medios-altos, y a puestos de trabajo que implican responsabilidad y supervisión, y por lo que vimos anteriormente, este tipo de puestos son ocupados principalmente por los hombres.

#### **4.6.- Factores que, al no considerarse, producen la brecha salarial**

En este apartado trataremos de conocer la brecha salarial de género que viene inducida por algunos de los diversos factores estudiados anteriormente, y en el caso de no considerarlos, producirían la brecha salarial de género.

Características personales	Brecha salarial	
	Salario bruto	Salario hora
Total	23,8%	16,80%
<b>Edad</b>		
Menos de 20 años	13,23%	-6,4%
De 20 a 29 años	16,90%	8,10%
De 30 a 39 años	19,80%	12,60%
De 40 a 49 años	24,30%	16,50%
De 50 a 59 años	26,60%	19,30%
Más de 59 años	23,80%	23,30%
<b>Nivel estudios</b>		
Menos que primaria	33,40%	14,10%
Educación primaria	36,70%	21,50%
Primera etapa de educación secundaria	31,50%	20,30%
Segunda etapa de educación secundaria	29,40%	24,70%
Enseñanzas de FP de grado superior y similares	29,80%	25,20%
Diplomados universitarios y similares	23,30%	17,60%
Licenciados y similares, y doctores universitarios	24,20%	21,30%

En primer lugar, analizaremos la brecha salarial que existe entre los diversos **grupos de edad**.

En el primer grupo de edad, hemos obtenido una brecha salarial del -6,4%; en el segundo una del 8,10%; el tercer rango obtenemos un 12,60%; en el cuarto (16,50%); en el quinto y último (19,30%).

Podemos observar a grandes rasgos, y de manera generalizada que a medida que vamos ascendiendo en el grupo de edad, la brecha salarial se va acentuando en perjuicio del sexo femenino.

Esto se puede explicar debido a que, a mayor edad, existe la posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras posean más años de antigüedad, o cargos que impliquen responsabilidad y/o supervisión; y como hemos visto, los hombres poseen puestos de trabajo que implican dichas características, lo que hace que, a mayor edad, la brecha salarial sea mayor.

Considerando el **nivel de estudios** (código de titulación), obtenemos que las mayores brechas salariales se concentren en los niveles educativos más inferiores, que incluyen estudios que implican *menos que primaria, educación primaria, y primera etapa de educación secundaria*. Respectivamente, podemos afirmar que existen brechas del 14,10%, 21,50% y 20,30%.

Posteriormente, en niveles educativos superiores, podemos ver como la brecha va cayendo ligeramente, encontrando para los diplomados universitarios, la brecha más baja.

Podemos explicar, estas ligeras diferencias, debido a que los hombres, en nuestro país, poseen en términos globales, niveles educativos algo inferiores en comparación con el sexo femenino. Por ello, los hombres, han accedido desde una edad más temprana al mercado de trabajo, por lo que, han podido adquirir más años de antigüedad, y por lo tanto salarios más elevados.

Características Laborales	Brecha salarial	
	Salario bruto	Salario hora
Total	23,8%	16,80%
<b>Tipo de jornada</b>		
Tiempo completo	11,56%	9,94%
Tiempo parcial	-0,28%	12,55%
<b>Duración del contrato</b>		
Duración indefinida	25,15%	18,34%
Duración determinada	7,98%	3,08%
<b>Responsabilidad en organización y/o supervisión</b>		
No	21,11%	13,05%
Sí	19,67%	17,65%

Teniendo en cuenta el **tipo de jornada**, diferenciamos si ésta es a tiempo completo o a tiempo parcial. A tiempo completo, podemos ver que existe una brecha salarial de 11,56% por lo que es menos de la mitad que el valor que toma en valores globales. En jornadas a tiempo parcial, encontramos un dato que es bastante interesante, y es que la brecha salarial da un giro, y afecta de modo negativo al sector masculino con (-0,28%).

Esto puede ser explicado debido a que anteriormente, observamos que el porcentaje de mujeres a tiempo parcial es de 34,5%, frente al 14,2% de los hombres. Es decir, que el contrato a tiempo parcial, están liderados principalmente por el sexo femenino por las razones comentadas anteriormente.

Tomando como referencia la **duración del contrato**, distinguimos que existen a tiempo indefinido y los temporales. En ambos obtenemos una brecha salarial bastante dispersión; (18,34 % en los primeros, y 3,08 % en los segundos). Anteriormente, vimos que existe muy poca diferencia en la presencia de ambos sexos en este tipo de contratos, existen diferencias que pueden explicarse con los resultados ahora obtenidos.

Valorando el factor de **responsabilidad**, obtenemos que existe mayor brecha salarial en puestos de trabajo en los que no existe responsabilidad (21,11%), frente al 19,67% de los que sí tienen. Puede explicarse porque en los puestos en los que existe responsabilidad se valora objetivamente los resultados obtenidos y los logros alcanzados sin importar los prejuicios y factores discriminatorios que existen contra la mujer.

Características de la empresa	Brecha salarial	
	Salario bruto	Salario hora
Total	23,8%	16,80%
<b>Sector de actividad</b>		
Industria	22,88%	20,55%
Contrucción	0,36%	-8,56%
Servicios	23,53%	16,76%
<b>Propiedad</b>		
Público	12,08%	10,77%
Privado	29,28%	20,69%
<b>Mercado</b>		
Local o regional	18,37%	9,94%
Nacional	24,09%	18,06%
Unión Europea	25,93%	21,91%
Mundial	24,35%	23,28%
<b>Forma de regulación</b>		
Estatal, sectorial	25,35%	18,62%
Sectorial de ámbito inferior	27,64%	16,02%
De empresa, de grupo de empresas	24,26%	21,28%
De centro de trabajo	25,51%	22,56%
Otra forma de regulación	11,01%	8,98%

Analizando el factor del **sector de actividad**, observamos que existen diferencias. En el sector de la Industria, obtenemos una brecha salarial en términos brutos del 22,9%. Si analizamos el sector de la Construcción, únicamente obtenemos una brecha de únicamente del 0,4%. Finalmente, en el sector de servicios, la brecha se dispara hasta un 23,5%.

Respecto a la **propiedad**, observamos una gran diferencia entre el sector público y privado. En el primero, la brecha salarial es de 12,08%, por lo que es casi la mitad que la que existe en términos globales sin entrar a valorar algún aspecto en especial. En el caso del sector privado, la brecha se dispara hasta un 29,28%. Podemos observar grandes diferencias en este aspecto debido a que, en primer lugar, las mujeres ocupan con mayor porcentaje los puestos de trabajo del sector público, y además, en dicho sector el control por una política retributiva equitativa es más exhaustivo. Para erradicar la brecha salarial de género en los servicios públicos se incorpora en la negociación colectiva cláusulas de igualdad salarial, protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexual o razón de género y medidas para actuar ante situaciones de violencia de género.

En relación al **mercado** en que opera la empresa existe una relación positiva con la diferencia entre salarios entre ambos sexos a medida que se va aumentando el ámbito de actuación; puede ser debido a que existe menor control a la hora de establecer y llevar a cabo la regulación de las relaciones laborales.

Finalmente, en la **forma de regulación** existen brechas salariales bastantes parecidas entre todas las formas. Destaca, sobretudo el caso de la regulación a nivel autonómico o provincial.

## 5.- Conclusiones

Por último, realizaré una pequeña reseña y estableceré una serie de conclusiones con las que se puede explicar gran parte de la brecha salarial de género en nuestro país.

- En primer lugar, desde la óptica jurídica-laboral, parece imposible que puedan existir diferencias salariales entre hombres y mujeres; a la vista quedan los comentarios realizados sobre artículos de la propia Constitución Española y del Estatuto de los Trabajadores.
- A medida que nos íbamos adentrando en el estudio de la propia estructura salarial, podíamos observar la diferencia entre hombres y mujeres en relación a sus características (personales, laborales y del código de cuenta de cotización).
- La brecha salarial bruta que obtuvimos es del 23,8% y considero que es demasiado elevada para un país desarrollado como España. La brecha salarial, además se debe considerar como un problema social, que perjudica el propio crecimiento económico.
- Por los resultados obtenidos, podemos decir que no existen diferencias por motivos de formación, siendo las mujeres las que poseen mayor porcentaje de niveles educativos superiores. Sino que va más allá, es la poca presencia de mujeres en puestos de trabajo que implican responsabilidad, es el gran porcentaje de trabajos a tiempo parcial que desempeña el sector femenino debido a la imposición social que se ejerce que implica que la mujer es la que debe encargarse de las tareas del hogar, así como el cuidado de familiares. Además, las mujeres suelen tener más cortes en sus carreras profesionales, debido a la maternidad.
- También nos encontramos con sectores que están “masculinizados” y otros “feminizados”, basándose únicamente en el criterio de género. Es decir, es la creencia social de que cada sexo, desde el punto de vista biológico, debe desarrollar un comportamiento social que se equipara a lo que conocemos como el género. Se cree todavía que las mujeres están preparadas para los trabajos de cooperación y de cuidados, mientras que los hombres tienen esa naturaleza de competitividad.
- El problema radica en los prejuicios que denigran al género femenino, relegándola a puestos de trabajo con menor salario, a jornadas a tiempo parcial, a puestos de trabajo que no impliquen responsabilidad.
- Lo importante también es la necesidad de romper “el techo de cristal”, que es la incapacidad de una mujer respecto a un hombre de llegar a una misma meta profesional, considerando que ambos tengan las mismas aptitudes profesionales, de formación y personales. Afirmando muchas empresas, que no se duda de la profesionalidad de las mujeres, sino del liderazgo que puedan llegar a desarrollar.

## 6.- Bibliografía

[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596)

<http://www.ine.es/prensa/np977.pdf>

<http://www.enciclopedia-juridica.biz14.com/d/estructura-salarial/estructura-salarial.htm>

<http://www.publico.es/politica/brecha-salarial-1.html>

[https://es.wikipedia.org/wiki/Diferencia\\_salarial\\_de\\_g%C3%A9nero](https://es.wikipedia.org/wiki/Diferencia_salarial_de_g%C3%A9nero)

<http://www.expansion.com/economia/2017/02/20/58aafb61e2704e33078b464d.html>

Escarrer, C., Navarro C., Bosch y Ferrer, V. *La segregación horizontal y vertical por género entre el pas y el pdi de la Universitat de les Illes Balears*. Observatorio para la Igualdad de Oportunidades. Universitat de Illes Balears, España.

## 7.- Anexo estadístico

### Edad\*Sexo tabulación cruzada

% dentro de Sexo

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Edad	Menos de 20 años	0,2%	0,2%	0,2%
	De 20 a 29 años	11,5%	12,8%	12,1%
	De 30 a 39 años	31,0%	32,2%	31,6%
	De 40 a 49 años	30,2%	30,4%	30,3%
	De 50 a 59 años	21,4%	19,8%	20,7%
	Más de 59 años	5,7%	4,5%	5,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

### Código de la titulación\*Sexo tabulación cruzada

% dentro de Sexo

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Código de la titulación	Menos que primaria	1,8%	1,5%	1,6%
	Educación primaria	17,6%	14,2%	16,0%
	Primera etapa de educación secundaria	27,7%	21,7%	24,8%
	Segunda etapa de educación secundaria	21,5%	23,9%	22,6%
	Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	8,5%	6,6%	7,6%
	Diplomados universitarios y similares	7,6%	13,6%	10,5%
	Licenciados y similares, y doctores universitarios	15,2%	18,5%	16,8%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

### Nacionalidad\*Sexo tabulación cruzada

% dentro de Sexo

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Nacionalidad	España	92,8%	94,3%	93,5%
	Resto del mundo	7,2%	5,7%	6,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

**Tipo de jornada\*Sexo tabulación cruzada**

% dentro de Sexo

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Tipo de jornada	Tiempo completo	85,8%	65,5%	76,1%
	Tiempo parcial	14,2%	34,5%	23,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

**Duración del contrato\*Sexo tabulación cruzada**

% dentro de Sexo

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Duración del contrato	Duración indefinida	79,9%	78,4%	79,2%
	Duración determinada	20,1%	21,6%	20,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

**Informe**

Años de antigüedad

Sexo	Media	N	Mínimo	Máximo	Mediana	% de suma total
Hombre	9,71	5700834	0	60	7,00	54,8%
Mujer	8,67	5253531	0	53	6,00	45,2%
Total	9,21	10954365	0	60	7,00	100,0%

**Código de ocupación\*Sexo tabulación cruzada**

% dentro de Sexo

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Código de ocupación	Directores y gerentes	3,0%	1,8%	2,5%
	Técnicos y prof. científicos e intelectuales salud y enseñanza	5,2%	13,1%	9,0%
	Otros técnicos y prof. científicos e intelectuales	8,7%	8,3%	8,5%
	Técnicos y profesionales de apoyo	15,4%	13,6%	14,5%
	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	5,9%	11,1%	8,4%
	Empleados oficina que atienden al público	2,2%	5,3%	3,7%
	Trabajadores restauración y comercio	9,2%	17,0%	13,0%
	Trabajadores servicios salud y cuidado de personas	2,8%	11,0%	6,7%
	Trabajadores servicios de protección y seguridad	4,3%	0,7%	2,5%
	Trabajadores cualificados sector primario	0,7%	0,1%	0,4%
	Trabajadores cualificados construcción, excepto operadores máquinas	5,4%	0,1%	2,8%
	Trabajadores cualificados industria manufacturera	12,6%	1,5%	7,2%
	Operadores instalaciones y maquinaria fija y montadores	5,3%	1,9%	3,7%
	Conductores y operadores de maquinaria móvil	9,3%	0,4%	5,0%
	Trabajadores no cualificados en servicios	4,2%	12,1%	8,0%
	Peones de agricultura, pesca, construcción, ind. manuf. y transportes	5,7%	2,1%	4,0%
	Ocupaciones militares	0,1%	0,0%	0,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

**Responsabilidad en organización y/o supervisión\*Sexo tabulación cruzada**

% dentro de Sexo

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Responsabilidad en organización y/o supervisión	No	83,1%	88,8%	85,8%
	Sí	16,9%	11,2%	14,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

**Nuts1\*Sexo tabulación cruzada**

% dentro de Sexo

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Nuts1	Noroeste	8,5%	8,8%	8,7%
	Nordeste	11,1%	10,7%	10,9%
	Comunidad de Madrid	17,9%	18,9%	18,4%
	Centro	10,6%	9,8%	10,2%
	Este	30,8%	32,2%	31,5%
	Sur	16,8%	15,1%	16,0%
	Islas Canarias	4,2%	4,5%	4,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

**Tamaño de la unidad \*Sexo tabulación cruzada**

% dentro de Sexo

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Tamaño de la unidad	Sin especificar	0,2%	0,2%	0,2%
	De 1 a 49 trabajadores	51,1%	45,8%	48,5%
	De 50 a 199 trabajadores	18,9%	18,0%	18,5%
	200 y más trabajadores	28,7%	35,3%	31,8%
	50 y más trabajadores	1,1%	0,7%	0,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

**Propiedad o control \*Sexo tabulación cruzada**

% dentro de Sexo

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Propiedad o control	Público	15,2%	20,1%	17,6%
	Privado	84,8%	79,9%	82,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

### Mercado\*Sexo tabulación cruzada

% dentro de Sexo

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Mercado	Local o regional	48,0%	57,1%	52,4%
	Nacional	35,1%	31,8%	33,5%
	Unión Europea	5,7%	3,9%	4,9%
	Mundial	11,1%	7,2%	9,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

### Forma de regulación de las relaciones laborales\*Sexo tabulación cruzada

% dentro de Sexo

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Forma de regulación de las relaciones laborales	Estatal sectorial	26,2%	28,0%	27,1%
	Sectorial de ámbito inferior (Autonómico, Provincial, Comarcal,...)	44,5%	42,8%	43,6%
	De empresa o de grupo de empresas	16,7%	13,1%	15,0%
	De centro de trabajo	3,5%	2,3%	2,9%
	Otra forma de regulación	9,2%	13,9%	11,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

### Informe

Salario bruto anual

Sexo	Media	N	Mínimo	Máximo	Mediana	% de suma total
Hombre	24056,0442	5700834	23,80	1247382,83	20385,7600	58,8%
Mujer	18328,1862	5253531	50,81	547718,40	15522,5300	41,2%
Total	21309,0590	10954365	23,80	1247382,83	18083,2100	100,0%

### Informe

salporhora

Sexo	Media	N	Mínimo	Máximo	Mediana	% de suma total
Hombre	14,6965	5700834	,29	696,08	12,1522	56,6%
Mujer	12,2282	5253531	,12	417,18	10,0619	43,4%
Total	13,5127	10954365	,12	696,08	11,0880	100,0%

### Informe

#### Pagos por horas extraordinarias

Sexo	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	N
Hombre	9,0881	,0000	69,10328	,00	3376,72	5700834
Mujer	1,9244	,0000	25,63230	,00	1939,31	5253531
Total	5,6525	,0000	53,03799	,00	3376,72	10954365

### Informe

#### Salario base

Sexo	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	N	Desviación estándar
Hombre	1288,0199	1128,0000	,00	96090,44	5700834	825,52945
Mujer	1056,1243	958,9800	,00	23725,18	5253531	647,36911
Total	1176,8066	1054,9100	,00	96090,44	10954365	754,36849

### Informe

#### Paga extraordinaria mensual

Sexo	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación estándar	N
Hombre	35,7071	,0000	,00	97800,66	337,29063	5700834
Mujer	22,8310	,0000	,00	30886,00	236,45307	5253531
Total	29,5319	,0000	,00	97800,66	293,35999	10954365

### Informe

#### Complementos salariales

Sexo	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación estándar	N
Hombre	613,2011	323,8900	,00	36990,16	855,60567	5700834
Mujer	426,6158	146,9000	,00	31270,25	662,37505	5253531
Total	523,7179	228,2100	,00	36990,16	774,64732	10954365

### Informe

#### Complementos salariales por turno de trabajo

Sexo	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación estándar	N
Hombre	31,0540	,0000	,00	12603,98	144,32301	5700834
Mujer	20,8034	,0000	,00	12949,13	118,05156	5253531
Total	26,1380	,0000	,00	12949,13	132,47492	10954365

**Informe**

Gratificaciones extraordinarias abonadas en el año

Sexo	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación estándar	N
Hombre	3049,2609	2301,7300	,00	570905,79	4980,65570	5700834
Mujer	2165,5883	1530,9400	,00	309000,00	3238,39623	5253531
Total	2625,4663	1913,0500	,00	570905,79	4258,44148	10954365

**Informe**

Valoración en especie

Sexo	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación estándar	N
Hombre	102,8338	,0000	,00	101721,50	633,29036	5700834
Mujer	54,3085	,0000	,00	71786,44	336,89031	5253531
Total	79,5619	,0000	,00	101721,50	513,55097	10954365

**Informe**

Salario bruto anual

Sexo	Edad	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	N
Hombre	Menos de 20 años	4850,7714	3407,2200	6286,55704	187,66	110000,00	11177
	De 20 a 29 años	14025,9391	13191,4800	9767,96636	111,93	1206887,71	655074
	De 30 a 39 años	21981,2194	19320,2200	14201,34155	41,99	1019434,70	1766220
	De 40 a 49 años	26311,2565	22200,0000	18740,76228	23,80	1247382,83	1722711
	De 50 a 59 años	28952,7963	24631,2300	19440,25773	104,35	1177758,68	1220965
	Más de 59 años	25860,4557	20951,5700	20767,41116	154,37	925542,89	324687
	Total	24056,0442	20385,7600	17482,46333	23,80	1247382,83	5700834
Mujer	Menos de 20 años	4208,8164	2638,1000	3310,75261	181,43	18071,17	12854
	De 20 a 29 años	11650,4455	10516,4900	8140,25580	97,89	246776,92	672298
	De 30 a 39 años	17635,6657	15347,0900	12174,87876	50,81	318696,35	1694004
	De 40 a 49 años	19928,3455	16815,9800	14742,63824	118,19	547718,40	1598289
	De 50 a 59 años	21241,0770	18234,1400	15026,93895	107,58	478454,31	1041768
	Más de 59 años	19403,6109	16347,9700	14250,95091	227,76	140926,48	234318
	Total	18328,1862	15522,5300	13606,01758	50,81	547718,40	5253531
Total	Menos de 20 años	4507,3863	3203,5400	4934,11545	181,43	110000,00	24031
	De 20 a 29 años	12822,7799	11713,9736	9058,68568	97,89	1206887,71	1327373
	De 30 a 39 años	19853,7890	17388,9200	13424,95825	41,99	1019434,70	3460224
	De 40 a 49 años	23239,3699	19695,8500	17232,51411	23,80	1247382,83	3321000
	De 50 a 59 años	25402,3021	21635,5800	17962,84816	104,35	1177758,68	2262733
	Más de 59 años	23153,9440	19171,5700	18595,22766	154,37	925542,89	559005
	Total	21309,0590	18083,2100	16000,90563	23,80	1247382,83	10954365

**Informe**

Salario bruto anual

Sexo	Código de la titulación	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	N
Hombre	Menos que primaria	14912,5950	14104,6258	8878,01404	154,37	76559,18	101216
	Educación primaria	16800,2253	16186,3300	10074,49862	23,80	1019434,70	1006117
	Primera etapa de educación secundaria	19116,0536	17898,5700	10769,23957	87,07	957180,81	1580494
	Segunda etapa de educación secundaria	23431,5555	20800,1200	14676,59611	41,99	925690,76	1222965
	Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	26606,0698	24699,4400	13804,48188	253,00	309899,96	487063
	Diplomados universitarios y similares	31345,9378	29031,9100	17704,56306	307,53	925542,89	434250
	Licenciados y similares, y doctores universitarios	38317,5217	34431,0900	27421,16535	147,00	1247382,83	868730
	Total	24056,0442	20385,7600	17482,46333	23,80	1247382,83	5700834
Mujer	Menos que primaria	9932,3613	8604,2600	7168,52931	269,23	57901,46	79135
	Educación primaria	10642,4033	9806,7400	6874,33767	50,81	191040,12	747254
	Primera etapa de educación secundaria	13097,3790	12318,7800	8640,26390	97,89	525358,61	1138832
	Segunda etapa de educación secundaria	16536,1018	15099,9300	10248,80912	147,42	265915,93	1257439
	Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	18681,6235	17800,8500	10401,68964	176,64	160084,00	345567
	Diplomados universitarios y similares	24037,8621	24050,0000	12910,42161	154,86	277249,25	715148
	Licenciados y similares, y doctores universitarios	29061,2007	26313,8000	18705,51367	107,58	547718,40	970155
	Total	18328,1862	15522,5300	13606,01758	50,81	547718,40	5253531
Total	Menos que primaria	12727,3505	12117,3400	8537,57218	154,37	76559,18	180352
	Educación primaria	14175,8764	13384,4100	9362,31285	23,80	1019434,70	1753371
	Primera etapa de educación secundaria	16595,4803	15600,0000	10367,65324	87,07	957180,81	2719326
	Segunda etapa de educación secundaria	19935,9098	17755,3200	13089,60600	41,99	925690,76	2480404
	Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	23317,1816	21554,6400	13100,53114	176,64	309899,96	832630
	Diplomados universitarios y similares	26798,8982	25562,7900	15319,42862	154,86	925542,89	1149398
	Licenciados y similares, y doctores universitarios	33434,0905	29950,4100	23689,14672	107,58	1247382,83	1838885
	Total	21309,0590	18083,2100	16000,90563	23,80	1247382,83	10954365

**Informe**

Salario bruto anual

Sexo	Tipo de jornada	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	N
Hombre	Tiempo completo	26646,2691	22518,7600	17327,48772	878,02	1247382,83	4893241
	Tiempo parcial	8361,7554	7075,0900	7166,64722	23,80	242310,65	807593
	Total	24056,0442	20385,7600	17482,46333	23,80	1247382,83	5700834
Mujer	Tiempo completo	23566,4962	20326,6800	13585,82876	208,55	547718,40	3440849
	Tiempo parcial	8384,7809	7355,8900	5933,62010	50,81	196115,81	1812682
	Total	18328,1862	15522,5300	13606,01758	50,81	547718,40	5253531
Total	Tiempo completo	25374,7406	21595,3200	15962,02426	208,55	1247382,83	8334090
	Tiempo parcial	8377,6843	7269,7000	6339,27768	23,80	242310,65	2620275
	Total	21309,0590	18083,2100	16000,90563	23,80	1247382,83	10954365

**Informe**

Salario bruto anual

Sexo	Duración del contrato	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	N
Hombre	Duración indefinida	26851,1515	22833,1600	17612,76834	23,80	1247382,83	4555251
	Duración determinada	12941,6909	10556,8200	11526,39374	41,99	1206887,71	1145583
	Total	24056,0442	20385,7600	17482,46333	23,80	1247382,83	5700834
Mujer	Duración indefinida	20099,1638	17031,3600	13848,07538	50,81	547718,40	4117481
	Duración determinada	11909,4830	8946,8200	10414,93743	97,89	98061,34	1136050
	Total	18328,1862	15522,5300	13606,01758	50,81	547718,40	5253531
Total	Duración indefinida	23645,5663	20097,2400	16289,47213	23,80	1247382,83	8672732
	Duración determinada	12427,7434	9821,6200	10999,16317	41,99	1206887,71	2281633
	Total	21309,0590	18083,2100	16000,90563	23,80	1247382,83	10954365

**Informe**

Salario bruto anual

Sexo	Responsabilidad en organización y/o supervisión	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	N
Hombre	No	21419,0719	18939,9300	14031,45826	23,80	1206887,71	4735393
	Sí	36990,1339	32499,9600	25252,14183	179,15	1247382,83	965441
	Total	24056,0442	20385,7600	17482,46333	23,80	1247382,83	5700834
Mujer	No	16897,9570	14662,1700	12026,39769	50,81	478454,31	4667179
	Sí	29712,3612	25910,5200	19013,84495	273,55	547718,40	586352
	Total	18328,1862	15522,5300	13606,01758	50,81	547718,40	5253531
Total	No	19174,9144	16907,3000	13268,66192	23,80	1206887,71	9402572
	Sí	34240,1941	30041,4300	23361,91830	179,15	1247382,83	1551793
	Total	21309,0590	18083,2100	16000,90563	23,80	1247382,83	10954365

**Informe**

Salario bruto anual

Sexo	Propiedad o control	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	N
Hombre	Público	30433,4862	28985,0100	15075,80973	720,00	478281,49	867579
	Privado	22911,2799	19085,4000	17637,75989	23,80	1247382,83	4833255
	Total	24056,0442	20385,7600	17482,46333	23,80	1247382,83	5700834
Mujer	Público	26757,9243	24856,1400	13385,43975	208,55	478454,31	1058024
	Privado	16202,3729	13670,4800	12813,50965	50,81	547718,40	4195507
	Total	18328,1862	15522,5300	13606,01758	50,81	547718,40	5253531
Total	Público	28413,9465	26524,1000	14289,51522	208,55	478454,31	1925603
	Privado	19793,7686	16513,9000	15938,09287	23,80	1247382,83	9028762
	Total	21309,0590	18083,2100	16000,90563	23,80	1247382,83	10954365

**Informe**

Salario bruto anual

Sexo	Mercado	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	N
Hombre	Local o regional	20592,4096	18001,0700	14156,17591	23,80	574130,91	2738353
	Nacional	25541,0675	21404,6600	17894,36734	87,07	1177758,68	2002215
	Unión Europea	26161,6553	22050,7400	21499,85717	503,03	597659,91	327135
	Mundial	33252,3995	30008,8100	22092,60124	669,74	1247382,83	633131
	Total	24056,0442	20385,7600	17482,46333	23,80	1247382,83	5700834
Mujer	Local o regional	16809,6441	14200,9000	12559,82114	50,81	400154,42	3001359
	Nacional	19387,7773	16341,2400	14032,13714	107,58	547718,40	1669128
	Unión Europea	19378,3709	16764,1200	13618,71235	366,94	318696,35	206151
	Mundial	25154,0083	21592,3200	16740,50683	534,91	525358,61	376892
	Total	18328,1862	15522,5300	13606,01758	50,81	547718,40	5253531
Total	Local o regional	18614,3595	16197,3900	13478,34861	23,80	574130,91	5739712
	Nacional	22743,5547	19051,2500	16538,92385	87,07	1177758,68	3671344
	Unión Europea	23539,4556	19623,1200	19135,37010	366,94	597659,91	533286
	Mundial	30230,4683	26892,2500	20636,57088	534,91	1247382,83	1010024
	Total	21309,0590	18083,2100	16000,90563	23,80	1247382,83	10954365

**Informe**

Salario bruto anual

Sexo	Forma de regulación de las relaciones laborales	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	N
Hombre	Estatal sectorial	24180,6733	19771,3400	18338,89999	23,80	925542,89	1493568
	Sectorial de ámbito inferior (Autonómico, Provincial, Comarcal,...)	20267,4627	17802,2900	15483,31709	87,07	566959,40	2534531
	De empresa o de grupo de empresas	30885,3719	28331,8000	17834,64157	41,99	1247382,83	951811
	De centro de trabajo	28274,0199	26678,0600	15785,27728	234,00	971684,49	199085
	Otra forma de regulación	28034,6147	25903,9600	18956,04639	111,93	925690,76	521838
	Total	24056,0442	20385,7600	17482,46333	23,80	1247382,83	5700834
Mujer	Estatal sectorial	18051,9792	14920,6500	13670,15812	128,92	547718,40	1470496
	Sectorial de ámbito inferior (Autonómico, Provincial, Comarcal,...)	14666,0583	12577,1200	11516,92909	50,81	525358,61	2247008
	De empresa o de grupo de empresas	23391,8356	20798,2100	14707,06519	155,50	478454,31	686361
	De centro de trabajo	21059,9902	19033,4400	13600,97103	451,11	358932,21	119837
	Otra forma de regulación	24949,0890	23404,6500	14257,42509	107,58	237052,90	729829
	Total	18328,1862	15522,5300	13606,01758	50,81	547718,40	5253531
Total	Estatal sectorial	21140,1795	17283,2800	16479,24279	23,80	925542,89	2964064
	Sectorial de ámbito inferior (Autonómico, Provincial, Comarcal,...)	17635,1723	15539,3100	14043,56740	50,81	566959,40	4781539
	De empresa o de grupo de empresas	27745,7319	24637,9100	17002,98771	41,99	1247382,83	1638172
	De centro de trabajo	25563,3032	23873,1100	15403,32149	234,00	971684,49	318922
	Otra forma de regulación	26235,4892	24341,3100	16451,47309	107,58	925690,76	1251668
	Total	21309,0590	18083,2100	16000,90563	23,80	1247382,83	10954365