

# Las Encuestas de Estructura Salarial

Elisa Martín

S.G. de Estadísticas del Mercado Laboral. INE

**El estudio de los salarios puede abordarse desde distintas perspectivas, siendo dos las más relevantes: la económica, donde su importancia reside en que los salarios forman parte de los costes de producción y en su relación con precios, productividad y desempleo, y la social, como principal fuente de renta de las personas, en donde interesa conocer no solamente su cuantía, sino también su distribución y las diferencias entre los distintos trabajadores.**

**E**l estudio de los salarios desde el punto de vista social obliga a recoger y analizar datos de carácter individual. Las operaciones estadísticas claves en este análisis son las Encuestas de Estructura Salarial.

La Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (EES) se realiza en el INE desde el año 2002 con criterios de metodología y contenidos comunes en el marco de la Unión Europea (UE), con el fin de obtener unos resultados comparables sobre el nivel, la estructura y distribución del salario entre sus Estados Miembros, según lo previsto en el Reglamento del Consejo 530/1999.

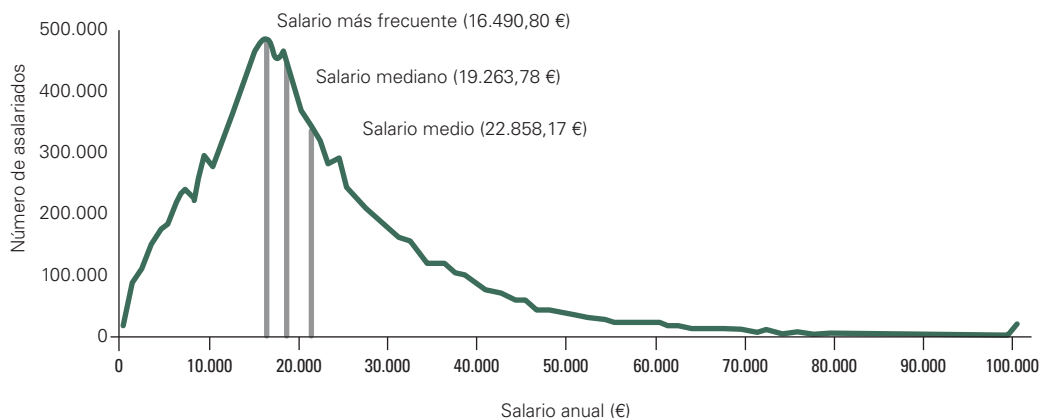
La novedad principal que aporta frente a las otras encuestas tradicionales de coste laboral es que, siendo igualmente la unidad informante la empresa, se recogen los salarios en un cuestionario de forma individualizada para cada trabajador. Junto a los salarios, se incluye una

gran cantidad de variables relacionadas con el trabajador y con el puesto de trabajo que ocupa. Gracias a esto, es posible establecer relaciones entre el salario y algunas variables que pueden contribuir a determinar su cuantía, como el nivel de estudios alcanzado, la antigüedad, el tipo de contrato o la ocupación, entre otras. Por tanto, la encuesta no sólo proporciona valores de salarios medios sino también de la distribución estadística de los mismos, lo que permite realizar, entre otros estudios, análisis sobre su desigualdad en la población.

En el diseño de la EES se utiliza un muestreo en dos etapas, donde las unidades de primera etapa seleccionadas son cuentas o centros de cotización a la Seguridad Social (establecimientos), mientras que las de segunda etapa son trabajadores. Los estratos muestrales definidos en la primera etapa se corresponden con los cruces entre comunidad autónoma, actividad económica y tamaño del centro. Posteriormente, de cada uno de esos estratos se selecciona, en segunda etapa, un número de trabajadores en cada centro que depende del tamaño de éste, aplicando un muestreo sistemático.

Todas las unidades (centros de cotización) pueden ser seleccionadas en primera etapa, independientemente de su tamaño. Con respecto a la actividad que realizan, quedan excluidas de la encuesta las unidades correspondientes a activi-

**Gráfico 1. Distribución del salario bruto anual**



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. INE.

dades agrícolas, ganaderas y pesqueras, al personal doméstico, los organismos extraterritoriales y, parcialmente, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria (están incluidos los empleados públicos pertenecientes al Régimen General de la Seguridad Social).

La variable central que mide la EES es la ganancia salarial o salario, entendiendo por tal, el total de las percepciones salariales en dinero efectivo y retribuciones en especie obtenidas por cada trabajador. En dicha ganancia se computan los devengos brutos, es decir, antes de haber practicado las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador y las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). Como resultados de la encuesta se obtienen la ganancia anual, mensual y por hora normal de trabajo de cada trabajador.

En el análisis de los resultados de la EES debe tenerse en cuenta que no se recogen las percepciones obtenidas por segundos o terceros trabajos del mismo trabajador, sino únicamente lo que ha ganado en la empresa en la que ha resultado seleccionado. Además, para poder realizar comparaciones entre trabajadores, la ganancia mensual de aquellos que no han obtenido un salario mensual completo, debido a ausencias no remuneradas, se ha ajustado teniendo en cuenta los días de salario completo registrados. Del mismo modo, para obtener ganancias anuales comparables, se ha ajustado el salario de aquellos trabajadores que no permanecieron todo el año en el centro de trabajo. Para ello, se les ha asignado un salario anual equivalente al que hubieran percibido de haber estado trabajando durante todo el año en las mismas condiciones.

*La Encuesta de Estructura Salarial no sólo proporciona valores de salarios medios sino también de la distribución estadística de los mismos, lo que permite realizar, entre otros estudios, análisis sobre su desigualdad en la población*

Así, los últimos datos disponibles de la EES para 2014 indican que el salario medio de un trabajador ascendía en ese año a 22.858,17 euros. Sin embargo, el salario más frecuente o salario modal únicamente alcanzaba los 16.490,80 euros y el salario mediano, los 19.263,78 euros, es decir, que la mitad de la población asalariada ganó en 2014 menos de esa cantidad y la otra mitad, más que aquella. Estas diferencias entre el salario medio, mediano y más frecuente se deben a la forma asimétrica a la derecha de la distribución salarial (gráfico 1), los salarios muy altos aunque se refieran a pocos trabajadores influyen de forma determinante en el cálculo del salario medio.

**Tabla 1. Ganancia anual por trabajador. Año 2014 (euros)**

	Media	Moda	Mediana
Mujeres	19.744,82	14.497,92	16.771,32
Hombres	25.727,24	16.515,73	21.528,50

**Gráfico 2. Ganancia anual por trabajador por nivel de estudios**

	Euros
Todos los estudios	22.858,17
I. Menos que primaria	14.384,24
II. Educación primaria	15.765,18
III. Primera etapa de educación secundaria	18.040,94
IV. Segunda etapa de educación secundaria	21.266,78
V. Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	24.710,29
VI. Diplomados universitarios y similares	28.281,94
VII. Licenciados y similares, doctores y universitarios	35.493,89



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. INE.

Asimismo, la EES detalla estos datos de forma individual para hombres y mujeres y desagregados por otras variables como nivel de ocupación o antigüedad, lo que permite obtener indicadores de brecha salarial de género.

Las posibilidades de estudio que ofrece esta encuesta son muy amplias y en muchas ocasiones son desarrolladas por los investigadores interesados en el mercado laboral, puesto que el INE permite acceder a ficheros de microdatos anonimizados. Algunos de los análisis más representativos se ofrecen a continuación.

*Las posibilidades de estudio que ofrece la ESS son muy amplias y en muchas ocasiones son desarrolladas por los investigadores interesados en el mercado laboral, puesto que el INE permite acceder a ficheros de microdatos anonimizados*

Por un lado, la educación (nivel de estudios adquirido por el trabajador) es una de las características más relevantes a la hora de analizar las ganancias de un trabajador. Las diferencias salariales entre distintas titulaciones oficiales son notables y el salario anual crece a medida que aumenta el nivel de estudios.

Así, como puede contemplarse en el gráfico 2, en 2014 los trabajadores sin estudios o que no han completado la educación primaria tuvieron una remuneración inferior en un 37,1% al salario medio, mientras que los licenciados y doctores universitarios percibieron un salario anual un 55,3% superior.

Otra variable importante es la ocupación. A través de ella se clasifican los puestos de trabajo a partir de las tareas principales y cometidos que desempeñan los trabajadores en sus puestos de trabajo. La ocupación es una de las variables que más influyen en el nivel salarial. Destaca la gran diferencia del salario del grupo 1, Directores y gerentes, con los del resto de ocupaciones. En el gráfico 3 se observa que el salario de dicho grupo fue un 129,7% superior al salario medio en 2014.

Como se ha dicho al principio, esta encuesta se realiza de forma armonizada en todos los Países Miembros de la Unión Europea, por lo que pueden obtenerse resultados comparables entre ellos. Así, el gráfico 4 muestra la ganancia anual por trabajador en 2014, en paridades de poder adquisitivo de compra, para poder comparar las cifras de todos los países de forma homogénea (se incluyen también los de la EFTA y los países candidatos). Los resultados se refieren a empresas de 10 y más trabajadores (ámbito obligatorio para todos los Países Miembros por Reglamento) y a las actividades recogidas por la encuesta, excepto las Administraciones Públicas. Como puede verse en el gráfico, España ocupa un puesto medio en la tabla, ligeramente por debajo (un 4,4%) de la media de la Unión Europea (UE-28).

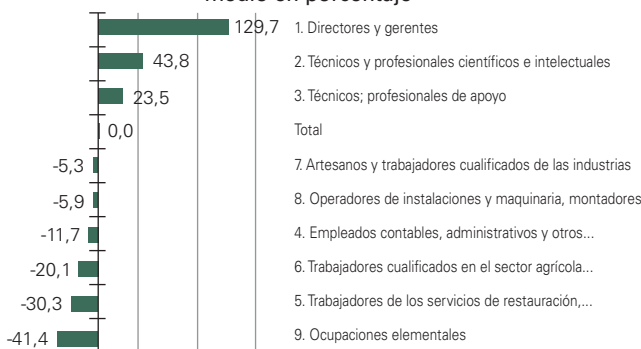
Otro análisis que permite realizar la EES es el referente a la brecha salarial de género, indicador

**Gráfico 3. Ganancia anual por trabajador por ocupación**

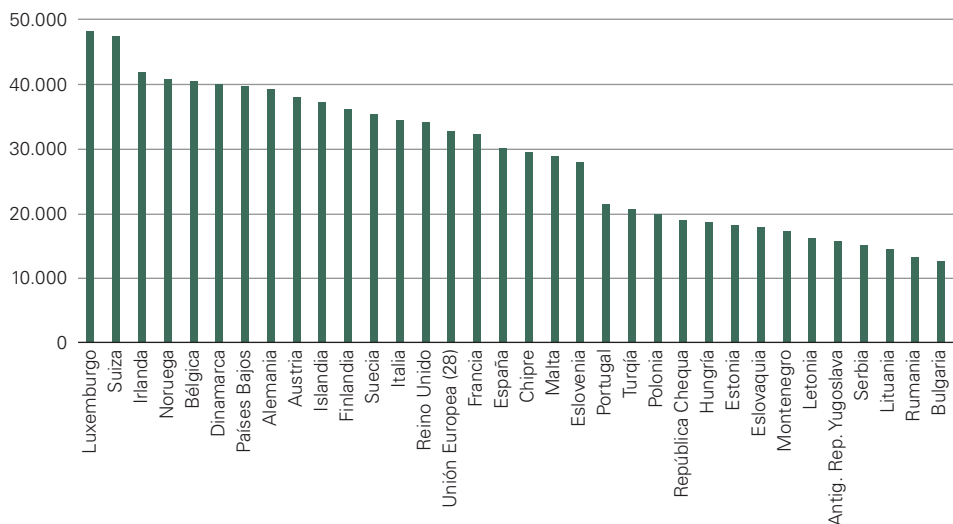
**Ganancia anual por trabajador**

	Euros
1. Directores y gerentes	52.512,99
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	32.860,27
3. Técnicos; profesionales de apoyo	28.232,05
<b>Total</b>	<b>22.858,17</b>
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias...	21.641,23
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores	21.514,23
4. Empleados contables, administrativos y otros...	20.183,57
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola...	18.273,16
5. Trabajadores de los servicios de restauración,...	15.929,47
9. Ocupaciones elementales	13.388,46

**Desviación respecto al salario medio en porcentaje**



**Gráfico 4. ESS 2014. Salario medio anual en PPA**



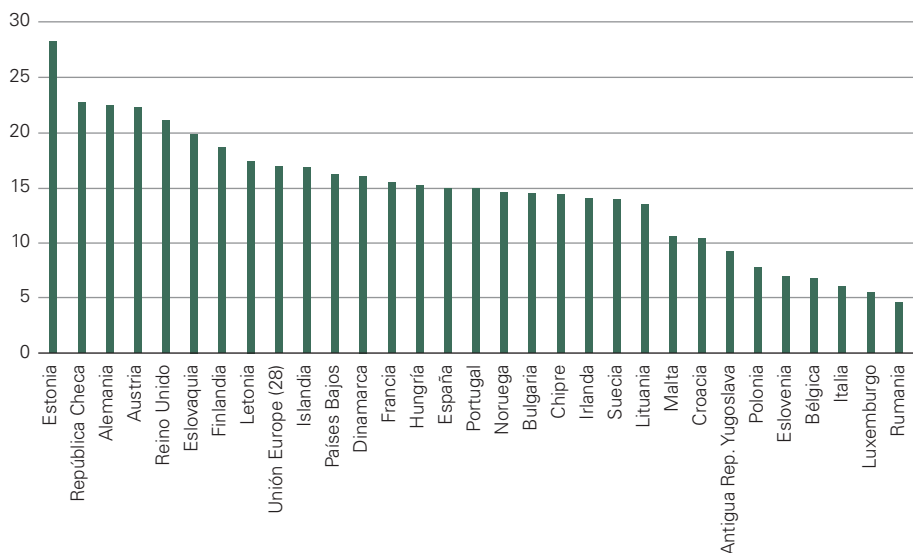
Fuente: Eurostat.

estructural muy relevante, solicitado anualmente por Eurostat y utilizado en la Estrategia Europea de Empleo para supervisar los desequilibrios en los salarios entre hombres y mujeres. Se define la brecha salarial de género no ajustada (GPG por sus siglas en inglés) como la diferencia entre la ganancia por hora media entre hombres y mujeres, expresada en porcentaje de la ganancia por hora media de los hombres. El GPG se calcula sobre la base de la EES con la cobertura requerida por su regulación.

Para la misma cobertura que en el gráfico anterior, en 2014, la ganancia por hora de las mujeres era, en promedio, un 16,7% inferior a las de los hombres en la Unión Europea (UE-28). La diferencia de remuneración entre hombres y mujeres en los distintos Estados Miembros varía en casi 24 puntos porcentuales, yendo desde el 4,5% en Rumania hasta el 28,1% en Estonia.

España se encuentra en una posición intermedia (14,9%), casi dos puntos por debajo de la media europea.

**Gráfico 5. Brecha salarial 2014**



Fuente: Eurostat.

**Tabla 2. Encuesta Anual de Estructura Salarial. Serie 2012-2016. Indicadores de desigualdad**

	2012	2013	2014	2015	2016
Índice de Gini	34,0	34,6	34,7	34,3	34,3
Proporción (%) de trabajadores con ganancia baja (Low pay rate) (1)	17,2	17,9	12,9	16,7	16,8
Proporción (%) de mujeres en el total de asalariados con ganancia baja	64,9	64,4	63,8	65,5	64,3
D9/D5 (9ª decila (2) dividida por la media de la ganancia por hora)	2,2	2,2	2,1	2,2	2,2
D5/D1 (La mediana (3) dividida por la 1ª decila de la ganancia por hora)	1,7	1,8	1,6	1,7	1,7
D9/D1 (9ª decila dividida por la 1ª decila la ganancia por hora)	3,8	3,8	3,3	3,6	3,6

(1) Proporción de asalariados cuya ganancia por hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana.

(2) Los decilas son los valores de la ganancia que ordenados de menor a mayor, dividen el número de trabajadores en diez partes iguales, tales que, dentro de cada una están incluidos el diez por ciento de los mismos.

(3) La mediana es el valor de la ganancia que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior.

*La Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) se realiza en el INE desde 2004 para complementar los resultados de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial en los años en los que no se realiza esta y la información se obtiene a partir de registros*

Una limitación importante de la EES es la longitud y complejidad del cuestionario, que da lugar a una carga importante para el informante que tiene que recabar información individualizada de carácter muy heterogéneo (características personales del trabajador, de su puesto de trabajo, de la empresa, datos salariales mensuales, anuales, etc.). Por este motivo, el propio Reglamento europeo establece su realización cada cuatro años.

Como consecuencia de ello, en los años entre encuestas se carecía de información oficial de los salarios según características tan importantes como el sexo o la ocupación. Para solventar esta situación sin aumentar la carga informativa, se diseñó la realización de una operación estadística que combina información administrativa y muestral y permite la obtención de resultados comparables a la EES aunque limitados en cuanto al número de variables recogidas; así, el nivel educativo, la antigüedad, el desglose de los componentes salariales, etc., sólo están disponibles en la EES y no de forma anual.

La Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) se realiza en el INE desde 2004 para complementar los resultados de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial en los años en los que no se realiza esta. El diseño muestral, las unidades estadísticas, la cobertura y los conceptos son los mismos que los de la encuesta anteriormente descrita. Proporciona estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica, ocupación, edad, etc. La información se obtiene de la explotación conjunta de ficheros de la Seguridad Social y de las Administraciones Tributarias, junto con las variables ocupación y tiempo de trabajo procedentes de un módulo anexo a la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL). De este modo, el cuestionario se simplifica lo máximo posible solicitando únicamente la información inexistente en los registros.

Para facilitar el análisis temporal, desde 2006 las tablas de resultados publicadas para la Encuesta Anual se completan con información análoga procedente de la Encuesta Cuatrienal, construyendo así series homogéneas.

Un ejemplo de la obtención de series temporales se muestra en la tabla 2 donde podemos ver la evolución de los indicadores de desigualdad.

### Para saber más...

En la página del INE:

- INEbase/ Mercado laboral/salarios y costes laborales/ Encuestas de estructura salarial  
[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)

En la página de Eurostat:

- European Commission/ Eurostat/ Labour Market (incl. LFS)/ Earnings  
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings>