



g o b e r n o
d e
a r a g ó n

ESTRUCTURA SALARIAL EN ARAGÓN DURANTE LA GRAN RECESIÓN

Daniel Bernal Márquez

Servicio de Estudios Económicos
Departamento de Economía, Industria y Empleo
(Gobierno de Aragón)

Estructura salarial en Aragón durante la Gran Recesión

1 Introducción

El objetivo del presente informe es analizar la actual estructura salarial de Aragón...

Esta instantánea se dedica a realizar un análisis de la estructura salarial actual de Aragón y su evolución durante el período de crisis económica, es decir entre 2008 y 2014, dadas las implicaciones que la misma tiene en procesos macroeconómicos como el consumo agregado, la reducción de deudas o la sostenibilidad del sistema de pensiones. Para ello se utiliza como principal fuente de información los recientes datos publicados por la Encuesta cuatrienal de estructura salarial¹ que elabora el Instituto Nacional de Estadística². Se trata de una operación estadística realizada en el marco de la Unión Europea con criterios comunes de metodología y contenidos, con el fin de obtener unos resultados comparables sobre la estructura y distribución de los salarios.

...a través de los datos recogidos en la Encuesta cuatrienal de estructura salarial del INE...

La singularidad que ofrece esta encuesta es que recoge los salarios de forma individual a través de cuestionarios, lo que le permite conocer una gran cantidad de aspectos salariales relacionados con el trabajador. De esta forma, se pueden establecer múltiples relaciones entre el salario y algunas variables que influyen en la determinación de su cuantía como son, entre otras, el nivel de estudios alcanzado, la antigüedad, el tipo de contrato o la ocupación. Además, la encuesta permite también estudiar la desigualdad salarial al ofrecer no solo datos de salarios medios sino también de la distribución de las ganancias.

...que ofrecen variada información sobre la misma...

Los objetivos de esta instantánea pueden resumirse fundamentalmente en los dos siguientes: el conocimiento de los niveles salariales en la Comunidad Autónoma de Aragón y su posición relativa con el conjunto de España (no solo de los niveles medios sino también de su distribución), y la determinación de la estructura del salario aragonés a través de las principales variables que influyen en él, así como la cuantía en que lo hacen. Al mismo tiempo, se trata de comprobar si la evolución de los salarios en Aragón se ha comportado de forma procíclica durante la crisis

¹ Esta estadística obtiene la información de la explotación conjunta de ficheros de la Seguridad Social (SS) y de la Agencia Tributaria, junto con las variables ocupación y tiempo de trabajo, procedentes de un módulo anexo a la Encuesta trimestral de coste laboral que elabora el INE.

² Existen también otras fuentes que ofrecen información salarial como los registros de la Agencia Tributaria, y otras estadísticas que permiten aproximar los salarios a través de los costes laborales (Encuesta anual y trimestral de coste laboral del INE).

económica, esto es, si el acusado deterioro del mercado de trabajo hasta niveles de desempleo históricamente elevados, ha reducido los mismos.

.....y permiten también observar su evolución durante la Gran recesión

Como se ha señalado anteriormente, el estudio se centra en el periodo 2008-2014 tanto por una cuestión metodológica como práctica. Por una parte, en el año 2008 se pasó a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de base 2009 (CNAE-09) y se incluyó a la Administración Pública en el estudio, es decir, se recogen los salarios de los empleados públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social. Por otra, este lapso de tiempo permite analizar tanto los rasgos más actuales disponibles de los salarios en la Comunidad Autónoma (los últimos datos disponibles se refieren al ejercicio 2014), como la evolución seguida por los mismos desde el inicio de la Gran Recesión.

2 Principales rasgos salariales

La brecha salarial de Aragón con el conjunto de España crece en 2014...

El salario bruto medio anual o ganancia salarial media anual³ en Aragón fue de 22.095,79 euros por trabajador en el año 2014, por debajo de la media nacional que se situó en 22.858,17 euros. Además, la brecha con el conjunto de España se amplió en dicho año ya que mientras el salario medio aragonés aumentó un 0,2% respecto al año anterior, en el agregado nacional el incremento fue del 0,7%.

...debido al menor crecimiento relativo experimentado en la Comunidad Autónoma...

En la siguiente tabla se muestra la evolución del salario promedio aragonés y nacional en los últimos siete años. En ella, se observa como el salario nominal aragonés se ha elevado de media un 2,3% durante el período 2008-2014, inferior al registro alcanzado por el conjunto de España que fue del 4,5%. Del análisis interanual se deduce que la trayectoria seguida por la ganancia media anual en el ámbito regional es similar a la nacional, pero encontrándose la tasa regional siempre por debajo de la nacional.

³ El salario medio de la Encuesta de Estructura Salarial se refiere al salario bruto medio anual de los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en centros de cotización y que hayan estado de alta en la Seguridad Social durante más de 2 meses durante el año. Incluye el total de percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie. Se computan los devengos brutos, es decir, retribuciones antes de las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Ganancia media anual por trabajador

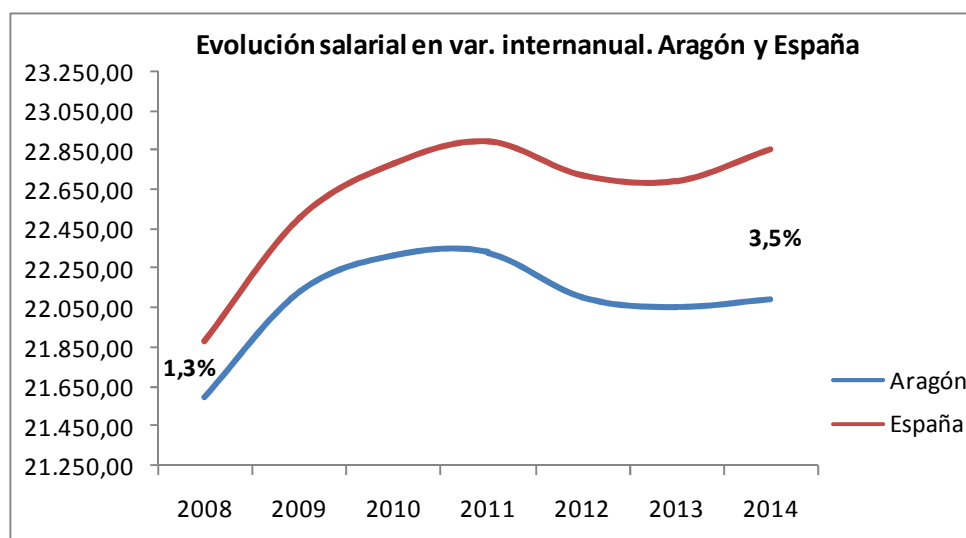
Unidades: euros. Ambos sexos

Año	Aragón	Δ anual (%)	España	Δ anual (%)
2008	21.594,47		21.883,42	
2009	22.133,77	2,5%	22.511,47	2,9%
2010	22.316,69	0,8%	22.790,20	1,2%
2011	22.333,53	0,1%	22.899,35	0,5%
2012	22.103,79	-1,0%	22.726,44	-0,8%
2013	22.054,85	-0,2%	22.697,86	-0,1%
2014	22.095,79	0,2%	22.858,17	0,7%
Δ 2008-2014		2,3%		4,5%

Fuente: INE. Elaboración propia.

...ampliando el gap existente con la media española

La consecuencia inmediata de esta evolución seguida por la ganancias medias anuales regionales y nacionales durante el período objeto de estudio es el aumento constante de la brecha salarial entre ambos, que a finales del año 2014 alcanzaba un *gap* del 3,5% (frente al 1,3% del ejercicio 2008). El siguiente gráfico permite observar la evolución descrita y el diferencial alcanzado.



Fuente: INE. Elaboración propia.

Durante el período analizado los salarios reflejan una sensibilidad al ciclo económico...

Por otra parte, los datos reflejan como durante los tres primeros años siguientes al inicio en 2008 de la Gran Recesión los salarios nominales continuaban aumentándose, aunque de acuerdo a una tendencia de desaceleración. Ello refleja en parte la tradicional rigidez a la baja de la que gozan los salarios con carácter general a corto plazo, derivada a su vez de la importancia que en el proceso de fijación de salarios ha tenido la negociación colectiva tanto en la economía española como aragonesa. En el año 2012, en el que se produjo una destacada reforma del mercado laboral y el PIB aragonés se contrajo un 4,3% anual, se produce la mayor caída salarial del período.

...y la situación del mercado laboral

Por último, los datos más recientes relativos al año 2014, evidencian una tímida recuperación del salario medio (0,2%) coincidiendo con el inicio del proceso de recuperación económica. La evolución seguida por los salarios, y su comparación con la trayectoria seguida por el PIB y la tasa de paro, demuestran su sensibilidad al ciclo económico y la situación del mercado de trabajo; y como el empeoramiento de la coyuntura ha presionado a la baja los mismos.

Ganancia media anual por trabajador. Aragón

Unidades: euros, porcentaje, puntos porcentuales.

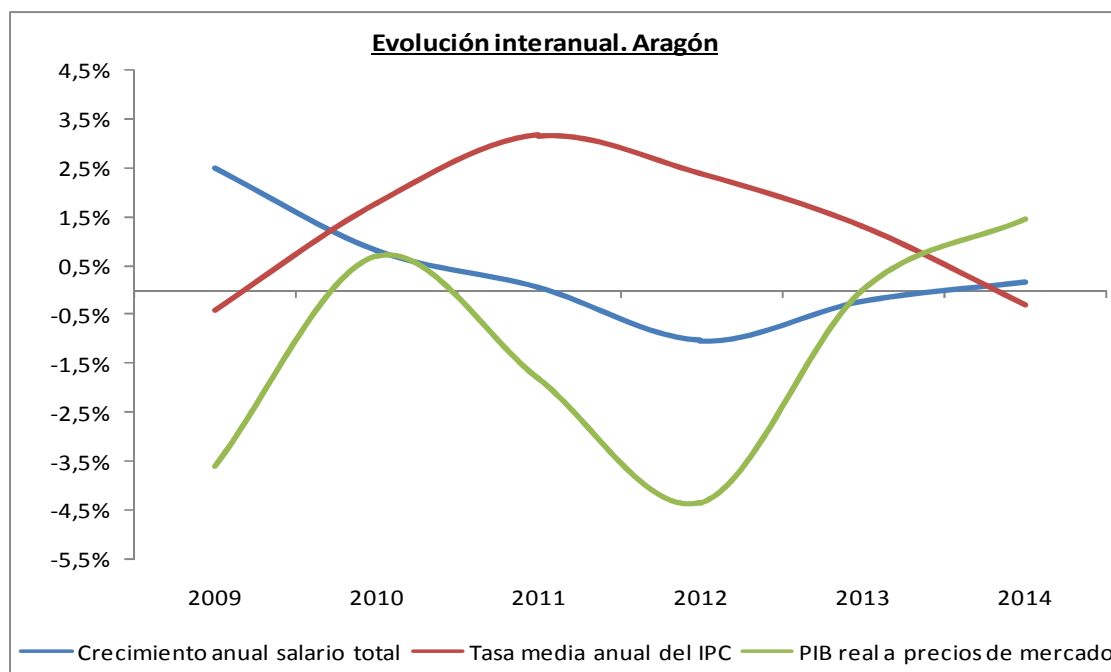
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Δ 2008-2014
Salario bruto anual	21.594,47	22.133,77	22.316,69	22.333,53	22.103,79	22.054,85	22.095,79	—
Crecimiento anual salario total	—	2,5%	0,8%	0,1%	-1,0%	-0,2%	0,2%	2,3%
Tasa media anual del IPC	—	-0,4%	1,8%	3,2%	2,4%	1,3%	-0,3%	10,4%
PIB real a precios de mercado	—	-3,6%	0,7%	-1,8%	-4,3%	0,0%	1,4%	-7,8%
Tasa de paro EPA	7,3%	13,1%	15,0%	17,1%	18,7%	21,4%	20,2%	12,9 pp

Fuente: INE. Ministerio Empleo y Seg. Social. Elaboración propia.

Su menor incremento respecto de la inflación durante la crisis ha generado una pérdida de poder adquisitivo

La evolución de los salarios en Aragón se debe analizar también respecto a otras variables macroeconómicas principales. En concreto, resulta clave su comparación con la trayectoria seguida por la inflación, ya que permite determinar los salarios reales y el impacto en su poder adquisitivo. De esta forma, se puede apreciar que en el conjunto del período se ha producido una notable pérdida de poder adquisitivo de una gran parte de los asalariados aragoneses, ya que el nivel general de precios (habitualmente medido mediante el índice de precios al consumo) en la Comunidad Autónoma se ha incrementado desde 2008 un 8,1% más que sus ingresos salariales medios.

El siguiente gráfico muestra la evolución seguida por ambas variables y la trayectoria del PIB a precios de mercado.



Fuente: INE. Ministerio Empleo y Seg. Social. Elaboración propia.

En comparación con el resto de regiones, Aragón ocupa el sexto puesto en el ranking de mayores ganancias medias...

En relación a los salarios medios obtenidos por el resto de Comunidades Autónomas, Aragón ha ocupado el sexto puesto en el ranking de regiones con mayores ganancias medias anuales durante todos los años del período 2008-2014. Según los datos más actuales referidos al ejercicio 2014, y a pesar de ser la quinta región con un menor incremento salarial medio respecto a 2013, la Comunidad Autónoma de Aragón mantuvo el sexto puesto, situándose por detrás de País Vasco, Madrid, Navarra, Cataluña y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

...empeorando su posición relativa si se atiende únicamente al género femenino

Si se considera únicamente el género masculino, el sexto puesto del ranking se mantiene, aunque en este caso por delante de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla y por detrás del Principado de Asturias. Sin embargo, la posición relativa de Aragón en el ranking empeora si se atiende únicamente el género femenino, pues con un salario medio de 18.764,63 euros, la región ocupa el octavo puesto, por detrás también de La Rioja e Islas Baleares.

Distribución Salarial Comundiades Autónomas. 2014

Unidades: euros. Ambos sexos

	Media	Ranking	Hombres	Ranking	Mujeres	Ranking
País Vasco	27.786,57	1	31.271,00	1	23.781,55	1
Madrid, Comunidad de	26.570,35	2	29.734,23	2	23.326,94	2
Navarra, Comunidad Foral de	24.700,78	3	28.659,74	3	20.163,10	5
Cataluña	23.927,17	4	27.447,71	4	20.324,88	4
Ciudades de Ceuta y Melilla	23.791,12	5	24.784,46	8	22.631,26	3
Total Nacional	22.858,17		25.727,24		19.744,82	
Aragón	22.095,79	6	25.118,61	6	18.764,63	8
Asturias, Principado de	22.045,29	7	25.322,01	5	18.400,68	9
Rioja, La	21.954,10	8	24.814,25	7	18.959,85	7
Balears, Illes	21.322,08	9	23.770,56	10	19.008,38	6
Cantabria	21.199,83	10	24.685,21	9	17.668,55	14
Andalucía	20.784,42	11	23.518,16	11	17.478,58	17
Murcia, Región de	20.717,07	12	23.419,03	13	17.500,99	16
Castilla - La Mancha	20.644,88	13	22.719,35	15	18.157,02	11
Comunitat Valenciana	20.639,58	14	23.479,71	12	17.511,66	15
Castilla y León	20.524,83	15	22.904,80	14	17.682,88	13
Galicia	20.195,89	16	22.505,05	16	17.797,03	12
Canarias	19.436,48	17	20.641,49	18	18.201,48	10
Extremadura	19.180,57	18	20.829,72	17	17.413,85	18

Fuente: INE. Elaboración propia.

3 Distribución salarial

En Aragón la evolución de los ingresos no ha sido uniforme para el conjunto de trabajadores...

La evolución general señalada hasta ahora por los salarios medios en Aragón no puede esconder la enorme diferencia que existe entre el nivel y la trayectoria seguida por las ganancias de los diferentes colectivos de trabajadores.

...como demuestra el análisis detallado...

A nivel de desagregación autonómica no está disponible un dato de interés como es el salario más frecuente (que a nivel nacional se sitúa en 16.490,80 euros), por lo que a la hora de tratar de analizar más fielmente la distribución salarial regional y el nivel de ganancia media más representativo, se debe recurrir al concepto de salario mediano, que es el que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior. En el caso de Aragón, el salario mediano alcanzó los 19.539,86 euros en 2014, superior en este caso al del conjunto de España que se situó en 19.263,78 euros. La diferencia respecto al salario medio (22.095,76 euros) demuestra que el menor número de trabajadores con salarios muy altos influye apreciablemente en el salario medio, aunque con menor intensidad que en el conjunto nacional.

**...de la distribución
salarial regional**

No obstante lo dicho, la estadística sí que facilita datos salariales por percentiles y cuartiles, además de la ya citada mediana, lo que permite abordar el análisis de la distribución salarial regional con mayor nivel de detalle.

Ganancia media anual por trabajador. Aragón

Unidades: euros, porcentaje

Año	media	percentil 10	cuartil inferior	mediana	cuartil superior	percentil 90
2008	21.594,47	9.051,37	13.875,48	19.084,91	26.580,39	36.579,80
2014	22.095,79	7.799,43	13.853,64	19.539,86	27.934,08	37.273,45
Δ 2014-2008	2,3%	-13,8%	-0,2%	2,4%	5,1%	1,9%
España Δ 2014-2008	4,5%	-14,3%	-0,9%	5,6%	7,1%	7,2%

Fuente: INE. Elaboración propia.

**Se reducen los
salarios medios del
segmento de
trabajadores con
menos ingresos...**

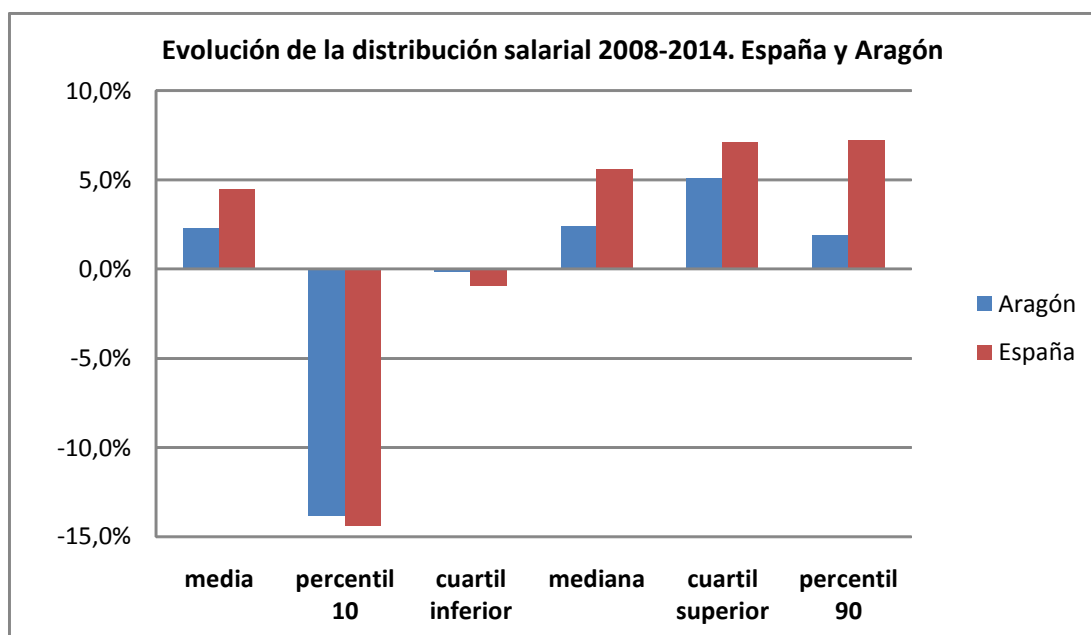
La anterior tabla muestra como durante los últimos siete años se han producido notables diferencias sobre la evolución de los salarios en el conjunto de la población. En efecto, desde 2008, el valor del percentil 10 (que es el valor del salario que tiene por debajo el 10% de los trabajadores) se ha reducido un 13,8%, mientras que las retribuciones del cuartil inferior (importe de la ganancia anual donde el 25% de los trabajadores tienen salarios por debajo del mismo) han experimentado un leve descenso medio del 0,2%. Por el contrario, si se amplía el espectro a la población con mayores salarios, los ingresos han experimentado un incremento durante el período de referencia: un 5,1% en el caso de la remuneración del cuartil superior, y un 1,9% en el valor del percentil 90 (aquel que deja por debajo el 90% de los trabajadores).

**...y se incrementan
las ganancias del
conjunto de
trabajadores con
mayores salarios...**

Los datos evidencian, por tanto, que si bien el salario aragonés creció un 2,3% durante el período 2008-2014, se ha producido un incremento notable de la desigualdad en la distribución salarial entre los segmentos más altos y más bajos de la población, siendo las ganancias medias situadas en torno al cuartil superior las que más crecieron.

**...provocando un
incremento de la
desigualdad
salarial, aunque
menor que en el
agregado nacional**

En comparación con el resto del país, empero, el incremento de la desigualdad salarial en Aragón ha sido menor que en el agregado nacional. En efecto, y como se observa en la anterior tabla y el siguiente gráfico, este mismo fenómeno se ha dado también en el conjunto de España, pero de forma más acusada, ya que la evolución de la ganancia anual entre los diferentes segmentos de población con menores y mayores salarios ha sido más pronunciada.



Fuente: INE. Elaboración propia.

El análisis de la dispersión salarial por percentiles...

Los datos aportados por la estadística permiten también profundizar en la dispersión salarial mediante indicadores contruidos a partir de la ratios entre los percentiles 90, 50 (mediana) y 10 de la distribución salarial; que permiten observar el grado de desigualdad en la parte alta y baja de la distribución, respectivamente.

...corroborra dicha conclusión, especialmente entre los extremos de la distribución

Para el caso aragonés, estos indicadores muestran que entre 2008 y 2014 el aumento de la desigualdad se ha producido tanto en la parte baja (18,8%) de la distribución salarial, como entre los extremos (18,3%), ya que en la parte alta se redujo levemente (-0,5%). Además, el incremento de la brecha salarial es más amplio en el caso de los hombres en todos los segmentos de la distribución de ingresos. Destaca especialmente la ratio entre los percentiles 90 y 10 de la distribución, que aumentó un 23,2% durante el período, a un ritmo de casi un 4% anual.

Ratios de dispersión. Aragón

	Tasa de variación (%) 2014-2008	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Total								
Ratio percentiles 90 y 10	18,3%	4,8	5,0	4,7	4,4	4,5	4,4	4,0
Ratio percentiles 90 y 50	-0,5%	1,9	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	1,9
Ratio percentiles 50 y 10	18,8%	2,5	2,5	2,3	2,2	2,3	2,2	2,1
Hombres								
Ratio percentiles 90 y 10	23,2%	3,9	4,2	3,6	3,5	3,6	3,3	3,2
Ratio percentiles 90 y 50	1,3%	1,9	1,9	2,0	1,8	1,9	1,9	1,8
Ratio percentiles 50 y 10	21,6%	2,1	2,2	1,8	1,9	1,8	1,7	1,7
Mujeres								
Ratio percentiles 90 y 10	13,9%	5,1	5,1	4,9	4,6	4,6	4,8	4,4
Ratio percentiles 90 y 50	-3,7%	2,0	2,0	2,1	2,1	2,0	2,2	2,1
Ratio percentiles 50 y 10	18,4%	2,6	2,5	2,4	2,2	2,3	2,2	2,2

Fuente: INE. Elaboración propia.

El análisis de la evolución salarial depende de múltiples factores...

En este punto es necesario señalar que la evolución de la distribución salarial en una región es un fenómeno complejo sujeto al comportamiento de una multitud de factores correlacionados, por lo que un análisis más detallado exigiría considerar una amplia serie de variables.

...como la estructura productiva de una región...

En primer lugar, la estructura productiva de una región resulta clave. Así, las singularidades del empleo y contratación relacionadas con la burbuja inmobiliaria y la posterior caída del sector de la construcción habrían tenido en Aragón (como en el resto de España) un papel muy relevante, sobre todo en las partes bajas y medias de la distribución salarial.

...la estructura de salarios relativos existente en el mercado laboral...

En segundo lugar, hay que tener en cuenta los cambios que se producen en la estructura de salarios relativos entre los trabajadores que continúan en el mercado de trabajo, así como los rasgos y características (composición) de la propia población ocupada. De este modo, para valorar el impacto que la crisis económica ha tenido sobre las remuneraciones de los trabajadores habría que tener en cuenta qué clase (niveles) de salarios y de empleos se han visto más afectados. Por ejemplo, si los trabajadores con menores ingresos salariales –habitualmente con contratos temporales y/o de jornada a tiempo parcial- son los que pierden su empleo en mayor medida, la distribución debería estar menos dispersa y, en consecuencia, la desigualdad salarial debería ser menor.

...los niveles salariales de nueva contratación...

En tercer lugar, el comportamiento de la distribución de las ganancias durante la crisis económica está relacionado con el proceso de devaluación salarial que se ha producido, sobre todo, en la firma de nuevos contratos laborales, tanto de trabajadores que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo como de trabajadores que cambian de puesto.

...o el marco normativo.

Finalmente, otro factor clave que influye en la evolución de la distribución salarial entre los trabajadores es el marco normativo y las diferentes reformas del mercado laboral.

4 Análisis por género

El análisis por género...

A pesar de que a lo largo de la instantánea se facilitan datos detallados de los salarios entre hombres y mujeres en función de las distintas variables, es necesario dedicar un apartado concreto a las diferencias salariales entre ambos.

...evidencia una brecha salarial entre hombres y mujeres...

Analizando el nivel y evolución de los salarios por género, se observa que, de media, la ganancia de los hombres en 2014 (25.118,61 euros) fue mayor que la de las mujeres (18.764,63), con un crecimiento anual respecto a 2013 del 0,2% y 1,2%, respectivamente. El salario promedio anual femenino en 2014 fue, por tanto, el 74,7% del masculino. No obstante, esta diferencia debe matizarse ya que son muchas las variables que influyen de forma notable sobre las diferencias salariales entre sexos, tales como el tipo de contrato, de jornada, la ocupación, estudios alcanzados, la antigüedad, etc.).

...que si bien puede venir explicada por muchas variables...

Uno de los argumentos más habituales para justificar la diferencia entre las retribuciones de hombres y mujeres es la mayor proporción de mujeres que desempeñan un trabajo a tiempo parcial, por lo que el desempeño en mayor proporción de puestos de trabajo a media jornada, presionaría a la baja el salario medio de estas. Pero tal argumento no sostiene por sí solo el hecho de que el salario por hora de las mujeres también sea menor que el de los hombres. Así, en 2014, por cada hora que trabajaban las aragonesas cobraban una media de 10,34 euros, mientras que los hombres ganaban 12,23 euros.

...también afecta al nivel del salario por hora

Ello conduce a la definición comunitaria del indicador estructural “Brecha salarial entre mujeres y hombres”⁴, que utiliza la ganancia ordinaria por hora trabajada como base de la comparación para neutralizar el efecto de otras variables.

⁴ El indicador “Brecha salarial entre mujeres y hombres”, es calculado por la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat), únicamente para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas pero excluye las gratificaciones extraordinarias. En este informe, por la carencia de datos a nivel autonómico, se ha aproximado como la diferencia entre la ganancia media por hora trabajada de hombres y de mujeres asalariados, como porcentaje de la ganancia hora de los hombres.

En Aragón la brecha salarial por género se ha reducido en los últimos años...

De acuerdo a los datos señalados, en el año 2014 la brecha salarial se situó en Aragón en el 15,5%, frente al 13,0% del conjunto nacional, lo que supone que en Aragón existe una mayor diferencia salarial entre hombres y mujeres. Estos datos ofrecen, sin embargo, una situación más igualitaria que la existente en 2008, cuando la brecha salarial por género se situaba en la Comunidad Autónoma en el 20,1%.

Medias y percentiles por sexo. Aragón 2014

Unidades: euros

	Media	10%	25%	Mediana	75%	90%
Hombres	25.118,61	10.600,79	16.721,02	22.364,62	30.385,38	41.393,47
Mujeres	18.764,63	6.514,38	11.000,39	16.691,51	23.716,65	33.023,20
Diferencia	6.353,98	4.086,41	5.720,63	5.673,11	6.668,73	8.370,27
Ratio mujer/hombre	74,7	61,5	65,8	74,6	78,1	79,8

Fuente: INE. Elaboración propia.

...pero es especialmente amplia en los estratos de trabajadoras que cobran salarios más bajos

La información disponible permite observar como las diferencias salariales entre sexos se intensifican en los estratos de trabajadoras que cobran salarios más bajos, y el porcentaje que representa el salario de la mujer respecto al del hombre se va elevando a medida que se elevan los salarios. En el año 2014, el 10% de las mujeres con salarios más bajos cobraron casi un 40% menos que los hombres, mientras que las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el segmento de salarios más altos apenas superó el 20%.

En comparación con el conjunto de España, la diferencia salarial entre hombres y mujeres en Aragón es mayor...

Por otra parte, si se comparan los registros de Aragón con el resto de Comunidades Autónomas, se advierte que las diferencias entre sexos no son iguales en todas las regiones, como se ve en el cuadro siguiente. Si bien, debe señalarse que a menudo las singularidades propias de la estructura productiva de cada Comunidad Autónoma (en términos generales, las regiones donde el peso relativo de los servicios y la construcción es superior, tienden a ser menos discriminatorias que aquellas donde la industria tiene un peso más importante) en cada una de ellas influye en la dispersión más que la propia discriminación salarial. La variable que se usa en el cuadro para describir estas diferencias, y su evolución desde 2008, es la ratio mujer/hombre, es decir, el porcentaje que supone el salario medio femenino frente al correspondiente masculino.

Comunidad Autónoma	Ratio Mujer/Hombre	Ranking 2008	Comunidad Autónoma	Ratio Mujer/Hombre	Ranking 2014
2008			2014		
Canarias	87,78	1	Canarias	88,18	1
Extremadura	85,73	2	Extremadura	83,60	2
Castilla-La Mancha	83,07	3	Balears, Illes	79,97	3
Balears, Illes	81,60	4	Castilla-La Mancha	79,92	4
Rioja, La	81,44	5	Galicia	79,08	5
Castilla y León	79,46	6	Madrid, Comunidad de	78,45	6
Galicia	78,87	7	Castilla y León	77,20	7
Andalucía	78,24	8	Total Nacional	76,75	
Total Nacional	78,13		Rioja, La	76,41	8
Cantabria	77,46	9	País Vasco	76,05	9
Madrid, Comunidad de	77,18	10	Murcia, Región de	74,73	10
País Vasco	77,01	11	Aragón	74,70	11
Comunitat Valenciana	76,82	12	Comunitat Valenciana	74,58	12
Asturias, Principado de	75,91	13	Andalucía	74,32	13
Murcia, Región de	75,66	14	Cataluña	74,05	14
Cataluña	75,62	15	Asturias, Principado de	72,67	15
Aragón	73,51	16	Cantabria	71,58	16
Navarra, Comunidad Foral de	72,13	17	Navarra, Comunidad Foral de	70,35	17

Fuente: INE. Elaboración propia.

... aunque se reduce respecto a 2008

De acuerdo a los datos facilitados por la estadística, en 2014 Canarias presentaba la menor desviación salarial entre sexos, seguida de Extremadura y las Islas Baleares. Por su parte, Aragón era la undécima Comunidad Autónoma que presentaba menor divergencia y se situaba por encima del conjunto de España. Los datos reflejan como lo frecuente es que en casi todas las regiones el salario medio de los hombres sea entre un 20% y un 30% superior al salario medio de las mujeres.

Especialmente relevante en el caso aragonés resulta la mejora en la reducción de la diferencia salarial media entre hombres y mujeres durante el período 2008-2014. De tal manera que si en 2008 Aragón se situaba como la segunda región con una mayor desigualdad salarial por género, solo superado por la Comunidad Foral de Navarra, en 2014 mejora cinco posiciones en el ranking de Comunidades Autónomas con una menor disparidad retributiva.

5 Análisis por sectores de actividad

Por sectores, los mayores salarios se pagan en la industria...

Como resulta lógico, el sector de actividad económica es una variable que genera grandes diferencias salariales. Atendiendo a la siguiente tabla, se observa como la actividad económica con mayor salario medio anual en el periodo 2008-2014 es la industria,

... seguida de la construcción y los servicios...

seguida por la construcción y los servicios. En 2014, la industria, con 26.171,35 euros por trabajador al año, de media, tenía un salario superior en un 18,4% al promedio regional. Por su parte, la ganancia media anual en la construcción se situaba en 22.481,22 euros, un 1,7% por encima del salario medio aragonés. Finalmente, el salario bruto medio anual en el sector servicios (20.797,05 euros) era un 5,9% inferior a la media de la Comunidad Autónoma en dicho ejercicio.

Sectores de actividad y sexo

Unidad: euros, porcentaje

	Ganancia media anual 2014-2008			Ganancia media anual 2014			Ganancia media anual 2008		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Aragón	2,3%	3,5%	5,2%	22.095,79	25.118,61	18.764,63	21.594,47	24.272,36	17.843,46
Industria	11,3%	10,0%	15,5%	26.171,35	27.532,27	21.176,72	23.511,63	25.024,17	18.338,03
Construcción	4,0%	4,3%	—	22.481,22	23.160,47	—	21.625,86	22.207,08	—
Servicios	-0,4%	-2,1%	3,9%	20.797,05	23.985,27	18.490,69	20.881,64	24.507,44	17.802,59
Aragón (España=100)									
Industria	-0,9%	-1,2%	-0,3%	0,97	0,96	0,94	0,98	0,98	0,95
Construcción	-4,8%	-4,6%	—	0,99	1,02	—	1,04	1,07	—
Servicios	-2,8%	-4,4%	0,4%	0,94	0,95	0,95	0,97	1,00	0,95

* Nota: No existen datos lo suficientemente representativos de los salarios femeninos en construcción

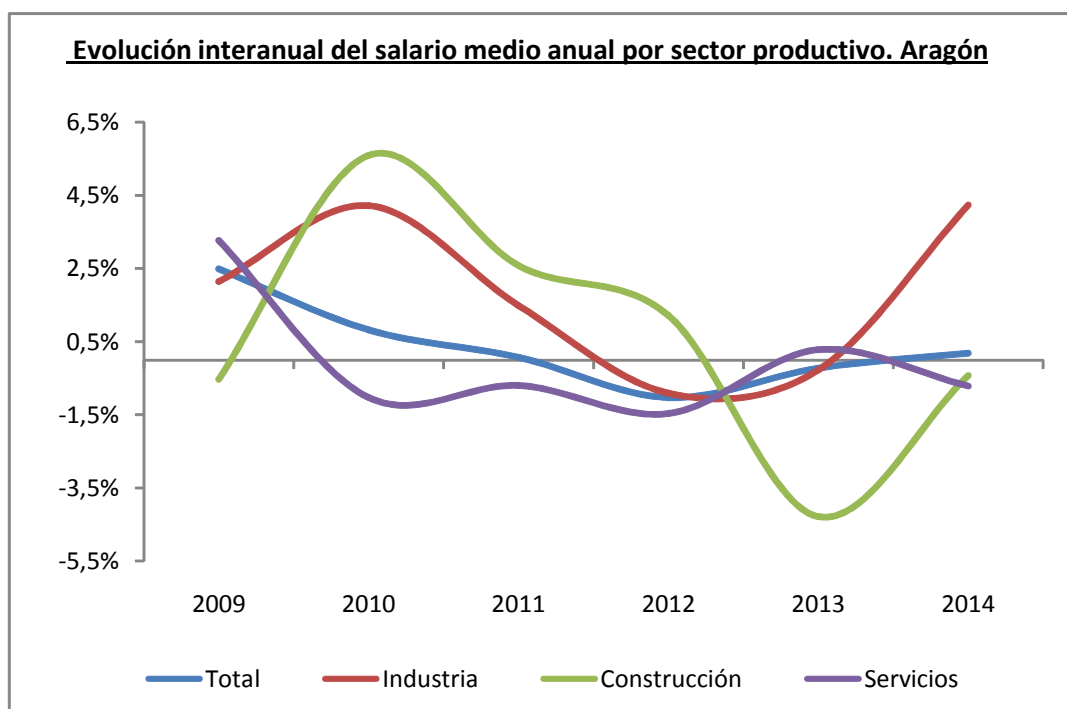
Fuente: INE. Elaboración propia.

...aunque la escasez de observaciones exige tomar con cautela los datos de estos dos últimos sectores

Esta clasificación salarial promedio respecto a los servicios y la construcción debe tomarse con cierta cautela ya que se ve afectada por la escasez de datos femeninos en el sector de la construcción, que hace que estos no sean representativos. Así, el hecho de que, tanto en 2008 como en 2014, los salarios percibidos por los hombres en actividades del sector servicios sean superiores a los que perciben en la construcción (aunque en 2014 la diferencia ya era mucho menor), se vería neutralizado por unos salarios femeninos relativamente altos en la construcción, que impulsarían la ganancia total media del sector ampliamente por encima de la de los servicios.

Desde 2008 este patrón salarial entre sectores productivos se ha acentuado, fortaleciendo el liderazgo de la industria

Teniendo en consideración este aspecto, cabe resaltar que durante los últimos seis años este patrón diferencial entre los salarios percibidos en los diferentes sectores económicos se ha acentuado, en términos generales. En concreto, desde 2008 los salarios se han incrementado un 11,3% de media en la industria, en la construcción el aumento ha sido del 4,0%, mientras que en el sector terciario se han reducido en promedio un 0,4%. Únicamente para el caso de los hombres, la diferente evolución seguida en la construcción y los servicios ha hecho que se reduzca la brecha salarial existente entre estos dos últimos sectores.



Fuente: INE. Elaboración propia.

Por género, la construcción es la actividad menos discriminatoria

Finalmente, contemplando las diferencias salariales entre hombres y mujeres para cada actividad económica, se comprueba que éstas tienen un salario inferior al de aquéllos en todos los sectores. A modo de resumen, la construcción es la actividad menos discriminatoria, y la mayor divergencia entre los salarios de las mujeres respecto a los de los hombres se da en el sector servicios. Es necesario señalar de nuevo que, en parte, la desigualdad se explica por las diferencias en el tipo de contrato, de jornada, o por la distinta ocupación.

En Aragón los salarios son inferiores a la media nacional en todos los sectores productivos

En comparación con los salarios medios anuales percibidos en el conjunto de España, la evolución aragonesa evidencia el empeoramiento de su posición relativa en todos los sectores económicos, destacando la trayectoria negativa del sector de la construcción (principal sector afectado por la crisis económica) que ha pasado de tener en 2008 un salario promedio superior a la media española, a una remuneración inferior en 2014. Por otro lado, únicamente los hombres aragoneses ocupados en la construcción reciben una ganancia media anual superior al conjunto de España en 2014.

6 Análisis por tipo de contrato

Las diferencias salariales entre trabajadores temporales e indefinidos son notables...

Como cabe esperar, la acusada dualidad de la que adolece el mercado laboral español y aragonés hace que las diferencias retributivas entre los trabajadores indefinidos y temporales⁵ (con contrato de duración determinada) sean notables.

Tipo de contrato y sexo

Unidad: euros, porcentaje

	Ganancia media anual 2014-2008			Ganancia media anual 2014			Ganancia media anual 2008		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Aragón	2,3%	3,5%	5,2%	22.095,79	25.118,61	18.764,63	21.594,47	24.272,36	17.843,46
Duración indefinida	3,7%	3,3%	—	23.785,37	27.043,19	19.952,12	22.937,93	26.187,42	18.431,33
Duración determinada	-8,8%	-8,5%	-6,1%	15.560,41	16.392,49	14.848,25	17.054,38	17.916,57	15.805,23
Aragón (España=100)									
Total	-2,0%	-2,6%	-5,2%	0,97	0,98	0,95	0,99	1,00	0,94
Duración indefinida	-1,3%	-2,9%	-5,1%	0,96	0,97	0,94	0,97	0,99	0,92
Duración determinada	-5,7%	-6,5%	-3,6%	0,99	0,98	1,01	1,05	1,05	1,05

Fuente: INE. Elaboración propia.

... y se han ampliado en los últimos seis años...

En términos generales, durante el año 2014 los trabajadores aragoneses con un contrato de duración determinada tenían un salario medio anual inferior en un 34,6% al de los contratados indefinidos. Esta diferencia salarial se ha ampliado en los últimos seis años, ya que en 2008 los contratados temporalmente recibían un salario promedio “solo” un 25,6% inferior. Asimismo, los datos reflejan que la posición relativa salarial de Aragón frente a la media del conjunto de España ha empeorado durante la crisis económica, especialmente en las remuneraciones de los contratos de duración determinada y el sexo masculino.

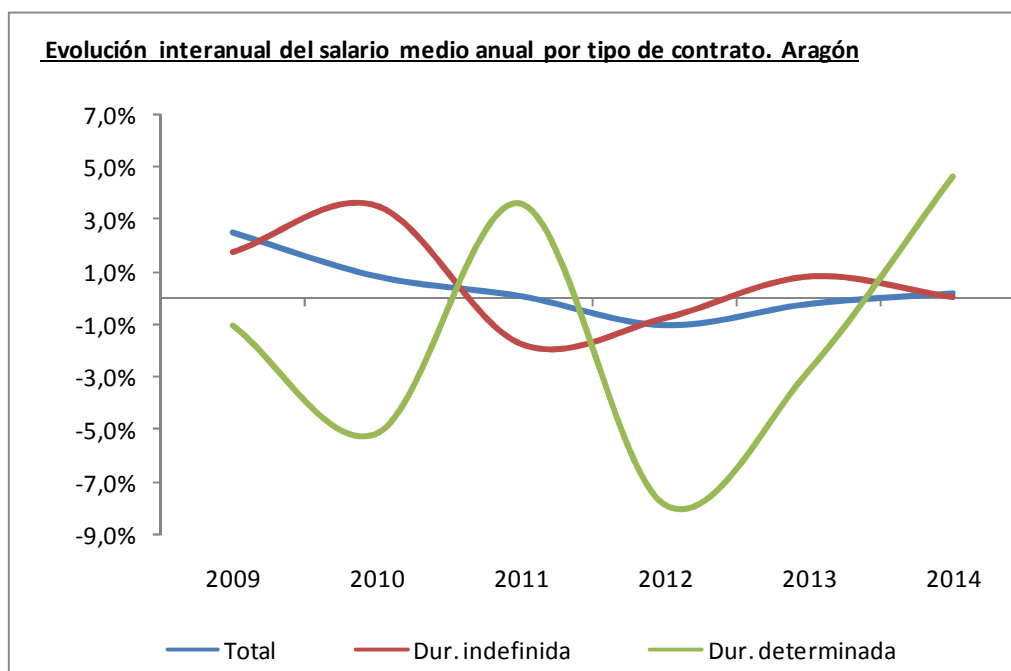
...ya que mientras las ganancias salariales de los trabajadores indefinidos suben...

Los datos muestran, en efecto, que la brecha entre ambos colectivos de trabajadores ha crecido en los últimos años ya que si bien las ganancias medias anuales de los asalariados con un contrato indefinido han crecido un 3,7% en el período considerado (por encima del salario medio que lo hizo, recordemos, un 2,3%), los trabajadores con contratos de duración determinada han visto reducidas sus remuneraciones un 8,8% de media. Todo ello hace que la diferencia entre lo que ganan los trabajadores fijos y los temporales no haya hecho más que crecer, desde los 5.883,55 euros al año en el ejercicio 2008, a más de 8.224,96 euros en 2014.

⁵ A efectos de la Encuesta de estructura salarial que elabora el INE, solo se consideran dos tipos de contrato: los contratos de duración indefinida y los de duración determinada.

...los ingresos de los ocupados temporales caen

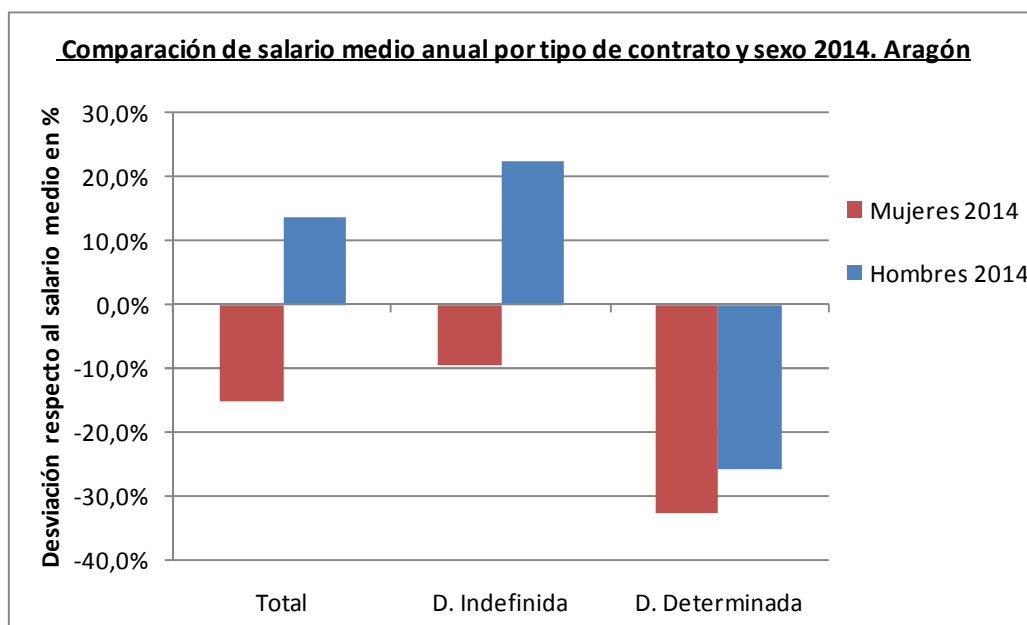
Observando la evolución entre ambos tipos de contratos a lo largo del período, se aprecia claramente la trayectoria anticíclica seguida por los salarios medios anuales indefinidos y temporales, y la mayor sensibilidad de los contratos de duración determinada desde el inicio de la crisis.



Fuente: INE. Elaboración propia.

Por sexo, las mujeres con contrato temporal son las más perjudicadas

Diferenciando por sexo, en el año 2014 los hombres tenían un salario superior al 22,4% o inferior al 25,8% del salario medio anual aragonés, según sea su contrato fuera de duración indefinida o determinada. En el caso de las mujeres, el salario era inferior al salario medio independientemente del tipo de contrato, siendo la diferencia de un 9,7% para los contratos indefinidos y de un 32,8% para los de duración determinada.



Fuente: INE. Elaboración propia.

7 Análisis por edad

La variable edad influye positivamente en el nivel salarial...

Tal y como puede observarse en la siguiente tabla y el siguiente gráfico, hay una relación positiva entre la edad de los trabajadores y el nivel salarial. Resulta un hecho lógico pues los trabajadores con más edad gozarán de remuneraciones más elevadas ligadas directamente a una mayor antigüedad en la empresa y/o experiencia, lo que influye también en el caso de que cambien de trabajo o promocionen a puestos de mayor responsabilidad o jerarquía.

Edad y sexo

Unidad: euros, porcentaje

	Ganancia media anual 2014-2008			Ganancia media anual 2014			Ganancia media anual 2008		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Aragón	2,3%	3,5%	5,2%	22.095,79	25.118,61	18.764,63	21.594,47	24.272,36	17.843,46
Menos de 25 años	-18,0%	-18,8%	-14,1%	11.416,78	12.437,44	10.466,74	13.923,12	15.321,05	12.185,62
De 25 a 34 años	-3,6%	-5,3%	0,2%	18.869,59	20.795,31	17.036,73	19.579,68	21.948,10	17.004,70
De 35 a 44 años	2,2%	4,0%	4,2%	22.533,80	25.330,88	19.331,33	22.044,01	24.361,48	18.556,23
De 45 a 54 años	-0,5%	2,3%	4,5%	24.308,70	28.795,57	19.780,84	24.439,74	28.152,05	18.921,58
55 y más años	4,3%	6,5%	4,6%	24.450,43	26.884,34	20.751,73	23.432,08	25.238,54	19.840,21
Aragón (España=100)									
Total	-2,0%	-2,6%	0,7%	0,97	0,98	0,95	0,99	1,00	0,94
Menos de 25 años	-8,1%	-9,6%	-5,3%	0,99	0,97	1,01	1,07	1,07	1,07
De 25 a 34 años	-0,9%	-2,4%	1,9%	1,01	1,03	1,00	1,02	1,05	0,98
De 35 a 44 años	-0,1%	1,0%	0,4%	0,96	0,97	0,94	0,96	0,96	0,93
De 45 a 54 años	-2,1%	-2,4%	4,2%	0,96	0,99	0,92	0,98	1,02	0,89
55 y más años	0,7%	-2,5%	3,3%	0,94	0,90	0,96	0,93	0,93	0,93

Fuente: INE. Elaboración propia.

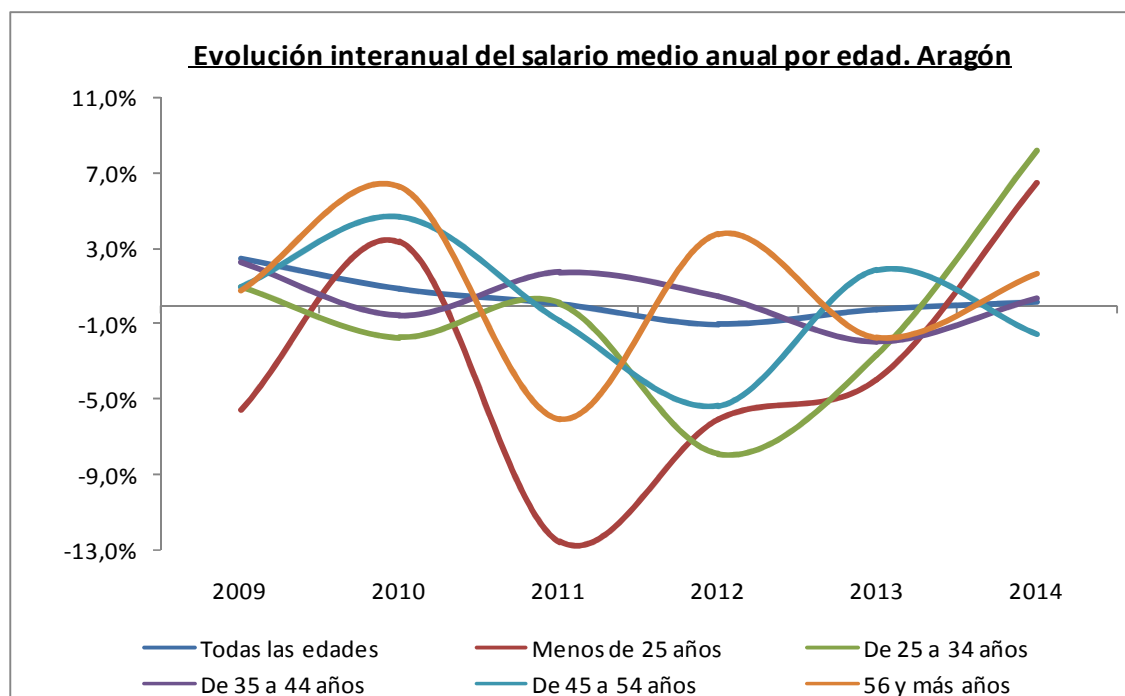
...y durante la crisis, los salarios de los hombres de 55 y más años son los que más han crecido

Cabe reseñar, no obstante, que en el caso de los hombres ha existido tradicionalmente esta relación positiva entre la edad de los trabajadores y el nivel salarial hasta la frontera de los 54 años. A partir de esa edad, el salario desciende, aunque se mantiene ampliamente por encima del salario medio. Además, en Aragón, los salarios de los hombres de 55 y más años han sido los que más han crecido (6,5%) de todos los colectivos durante los años 2008-2014.

Por el contrario, las ganancias de los menores de 25 años son las que más han descendido

Los registros más recientes muestran que el salario medio anual en 2014 para los trabajadores entre 20 y 24 años alcanzó los 11.416,78 euros, menos de la mitad del que obtenían los trabajadores de entre 55 y 59 años, que se situó en 24.450,43 euros.

Analizando la evolución salarial media por edades de los últimos seis años, se observa como el colectivo más castigado ha sido el de menos de 25 años, especialmente en el caso de los hombres en los que cayó un 18,8%. La devaluación salarial se ha concentrado en este colectivo de edad, ya de por sí caracterizado tradicionalmente por la precariedad laboral y la ocupación de puestos de trabajo de escasa responsabilidad, que por lo tanto están menos remunerados.



Fuente: INE. Elaboración propia.

8 Otras variables de análisis salarial

Otras variables influyen en la estructura salarial

Finalmente, existen otras variables que contribuyen a caracterizar la estructura salarial regional, y ofrecen información sobre la distribución de las remuneraciones medias entre los asalariados. En primer lugar, se destacan tres de ellas relacionadas con los rasgos personales específicos de cada trabajador:

El salario medio anual crece a medida que aumenta el nivel educativo...

8.1 Estudios realizados

Las diferencias salariales entre trabajadores con distintas titulaciones oficiales son lógicamente muy notables⁶. El salario anual crece a medida que aumenta el nivel educativo, pero es la categoría “*licenciados y similares, y doctores universitarios*” la que marca la mayor brecha salarial con el resto de estudios alcanzados y permite obtener remuneraciones promedio notablemente más altas (casi un 30% superiores a la categoría inmediatamente anterior de “*diplomados universitarios y similares*”). En el caso de las mujeres, los dos niveles superiores de cualificación profesional son especialmente importantes para la obtención de mayores ganancias promedio.

...siendo la formación profesional de grado superior el nivel que permite superar al salario medio

En el año 2014, los trabajadores de la Comunidad Autónoma de Aragón que únicamente habían completado la “*Educación Primaria*” tenían una remuneración de 16.908,79 euros, inferior en un 23,5% al salario medio. Los trabajadores que contaban con una licenciatura universitaria percibían un salario medio anual de 33.505,84 euros, un 51,6% superior a la ganancia promedio del ejercicio. A partir de formación profesional de grado superior la remuneración supera al salario medio.

Salario medio anual por nivel de estudios. Aragón. 2014

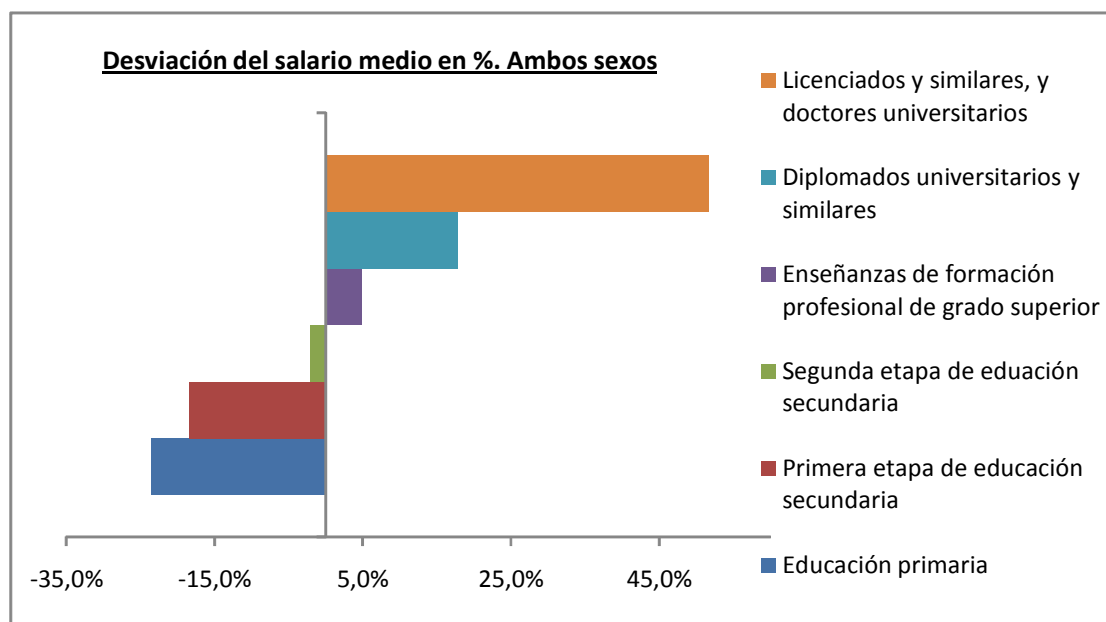
Unidades: euros	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ratio mujer/ hombre
Todos los estudios	22.095,79	25.118,61	18.764,63	74,7
Educación primaria	16.908,79	19.888,19	12.195,89	61,3
Primera etapa de educación secundaria	18.042,49	20.753,07	14.745,85	71,1
Segunda etapa de educación secundaria	21.641,05	25.836,39	16.993,28	65,8
Enseñanzas de formación profesional de grado superior	23.172,36	26.951,33	17.883,68	66,4
Diplomados universitarios y similares	26.030,16	30.926,11	23.535,03	76,1
Licenciados y similares, y doctores universitarios	33.505,84	36.668,47	30.249,14	82,5

Fuente: INE. Elaboración propia.

⁶ Para el caso de Aragón, el número de observaciones no permite disponer de valores estadísticamente representativos para salarios obtenidos por trabajadores con un nivel de estudios “*menos que primaria*”.

La mayor brecha salarial por género se produce en el nivel de educación primaria

Por otra parte, la diferencia entre hombres y mujeres queda patente, como en todos los casos anteriores, al comparar trabajadores homogéneos en cada tipo de titulación. En general, en 2014 el salario medio de las mujeres aragonesas estaba más de un 25% por debajo del de los hombres en cada nivel de estudios, llegando hasta el 38,7% en el caso de educación primaria.



Fuente: INE. Elaboración propia.

8.2 Ocupaciones

El trabajo desempeñado muestra la existencia de una prima salarial al trabajo cualificado...

En segundo lugar, la ocupación es otra de las variables personales específicas que más influyen en el nivel salarial medio y evidencia, junto con la variable anteriormente analizada de “estudios realizados”, la existencia clara de una prima salarial al trabajo cualificado. En el año 2014, destaca la gran diferencia del salario del grupo *Directores y gerentes*, que con un salario medio de 48.167,77 euros, superó considerablemente al de los demás grupos de ocupaciones (es un 118,0% superior al salario promedio aragonés).

Respecto al resto de ocupaciones, se situaron por encima de la media de los salarios de la Comunidad Autónoma, el de los grupos *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales* y *Técnicos; profesionales de apoyo*. Las demás ocupaciones tienen unos salarios medios inferiores al promedio regional, siendo las menos remuneradas las que corresponden a las *Ocupaciones elementales*, que obtuvieron una ganancia media de 12.983,40

euros; seguidos de los *Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores*.

Salario medio anual por ocupación. Aragón. 2014

Unidades: euros	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ratio mujer/ hombre
Todas las ocupaciones	22.095,79	25.118,61	18.764,63	74,7
1.- Directores y gerentes	48.167,77	55.506,48	—	
2.- Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	30.351,45	33.741,01	27.932,43	82,8
3.- Técnicos profesionales de apoyo	26.499,91	30.282,00	21.601,42	71,3
4.- Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	19.738,92	23.866,27	17.799,74	74,6
5.- Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores	16.170,38	20.636,96	14.129,13	68,5
6.- Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras y construcción	21.611,77	22.160,15	—	
7.- Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	21.634,60	22.113,24	18.541,23	83,8
8.- Ocupaciones elementales	12.983,40	16.424,01	10.818,62	65,9

Fuente: INE. Elaboración propia.

...tanto en hombres como en mujeres...

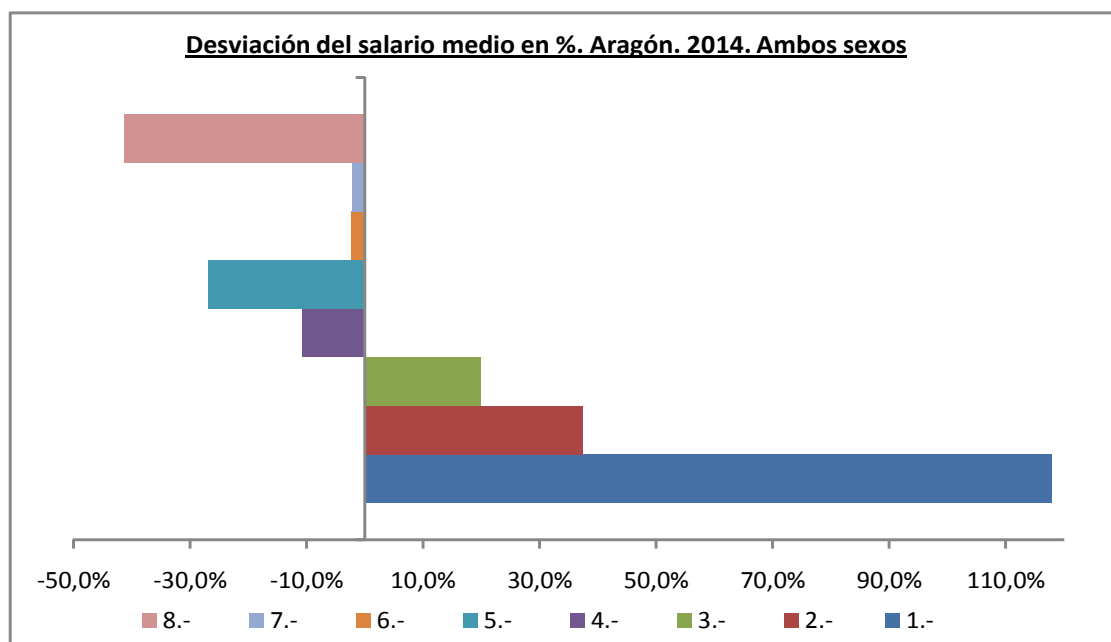
Si se distingue por ocupación y sexo, el patrón anterior se repite. Las ocupaciones con remuneraciones más altas son las mismas tanto para hombres como para mujeres⁷ (grupos 1, 2 y 3) y en el mismo orden. Los grupos con remuneraciones más bajas también coinciden en hombres y en mujeres: grupos 8 y 5.

...si bien es necesario destacar que la clasificación de las ocupaciones incorporan actividades muy diversas

Como ocurría con los diferentes niveles de estudios realizados (y en general en todas las variables objeto de estudios como los sectores de actividad, etc.), también en todas las ocupaciones las mujeres tienen un salario inferior al de los hombres, siendo el grupo *Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores* donde menor diferencia existe, y el grupo *Ocupaciones elementales* donde la diferencia es mayor.

Por último, es necesario destacar que la clasificación de los diferentes tipos de ocupación incorporan actividades muy diversas en cada agrupación, por lo que para un mejor estudio de la discriminación salarial a través de la clasificación de ocupaciones es preciso considerar el resto de variables objeto de estudio que se analizan en la presente instantánea, así como otras adicionales que a continuación se estudian de forma sucinta.

⁷ Para el caso de Aragón, el número de observaciones no permite disponer de valores estadísticamente representativos para salarios medios obtenidos por mujeres ocupadas en el grupo 1: *Directores y Gerentes*, y en el grupo 6: *Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras y construcción*, aunque la media obtenida para ambos sexos revela, por ejemplo, que en el caso del grupo 1 los salarios medios serían muy superiores al del resto de ocupaciones.



Fuente: INE. Elaboración propia.

8.3 Tipo de jornada

La ganancia media anual de la jornada a tiempo completo es muy superior a la de la jornada a tiempo parcial...

En tercer lugar, el tipo de jornada resulta fundamental para determinar los diferentes niveles salariales y la brecha entre hombres y mujeres. En efecto, atendiendo a las cifras de la siguiente tabla que recoge los datos más recientes de salarios medios anuales de los trabajadores aragoneses en función de la jornada que realizan, se comprueba que, tanto para los hombres como para las mujeres⁸, la ganancia media anual correspondiente a la jornada a tiempo parcial es un 56,7% inferior a la del salario medio total, y un 63,3% menos que la que se obtiene en la jornada a tiempo completo.

Ganancia media anual por tipo de jornada laboral. Aragón. 2014

Unidades: euros	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total	22.095,79	25.118,61	18.764,63
Tiempo completo	26.056,78	27.467,67	23.945,86
Tiempo parcial	9.559,21	9.564,44	9.557,11

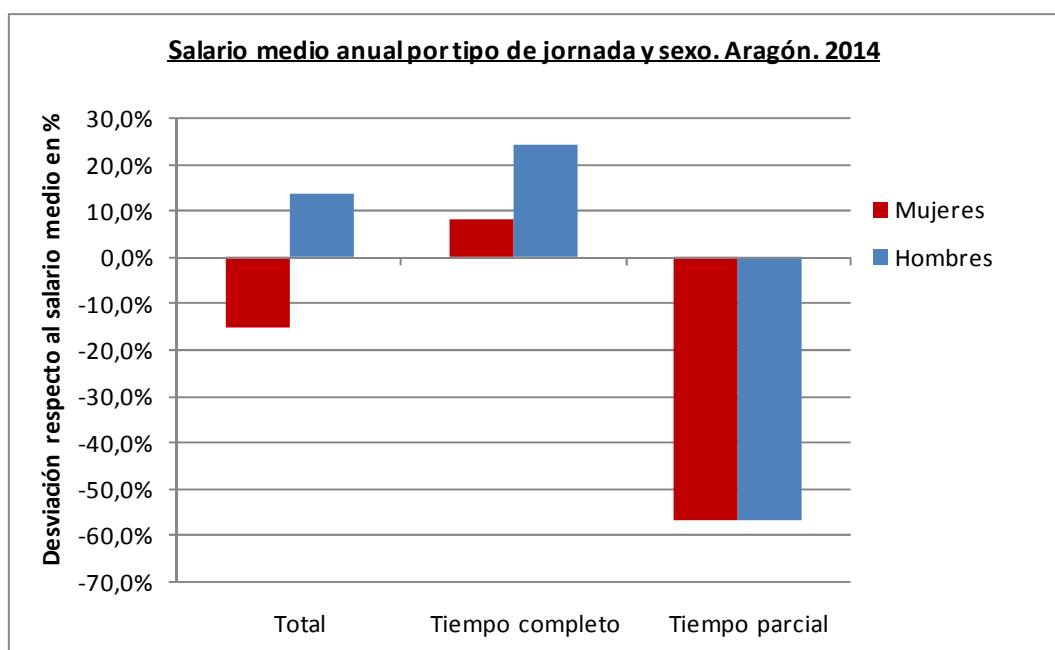
Fuente: INE. Elaboración propia.

⁸ Como se señala desde el INE, “esta comparación es válida desde el punto de vista de los ingresos de los trabajadores, pero resulta engañosa si se compara salarios como “precio de la mano de obra” puesto que los salarios a tiempo completo corresponden a más horas de trabajo que a tiempo parcial. Por esta razón, la ganancia por hora es la variable relevante”. Sin embargo, no se dispone de información detallada a nivel autonómico de dicha variable, por lo que no se puede conocer para el caso de Aragón.

... y las diferencias entre hombres y mujeres son notables, especialmente en el caso de la jornada a tiempo completo

Si se atiende pues al tipo de jornada, en el año 2014 el salario medio anual de los trabajadores a tiempo completo fue de 26.056,78 euros. Por su parte, el de los trabajadores a tiempo parcial fue de 9.559,21 euros.

El siguiente gráfico permite observar la distribución salarial por tipo de jornada. Las diferencias entre hombres y mujeres son notables en el caso de la jornada a tiempo completo, pero prácticamente inexistentes en el caso de trabajos a tiempo parcial.



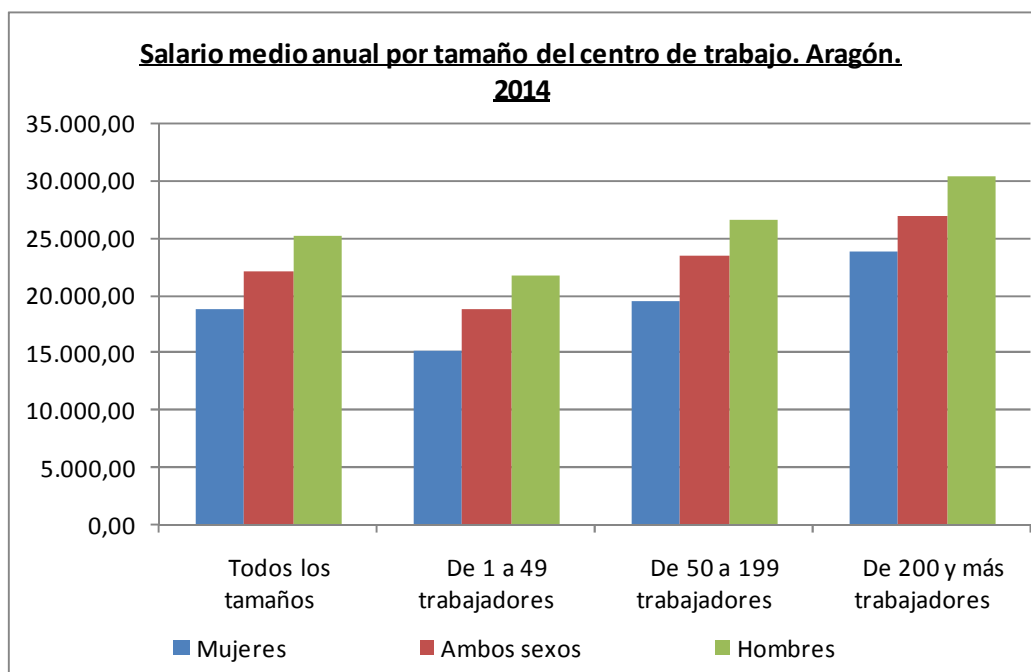
Fuente: INE. Elaboración propia.

Atendiendo a otras variables: el salario aumenta con el tamaño de la entidad...

Hasta el momento, las variables que se han estudiado se referían a características personales del trabajador. Sin embargo, existen además otras variables que afectan al salario medio y que tienen que ver con la empresa o el centro de trabajo en el que desempeñan su actividad los trabajadores. A tal respecto, se pueden destacar dos como principales:

8.4 Tamaño de la empresa

Respecto al tamaño del centro de trabajo, la relación que se desprende es evidente: el salario aumenta con el tamaño de la entidad, especialmente en empresas que cuentan con 50 o más trabajadores, y ese incremento es mayor en los hombres que en las mujeres.

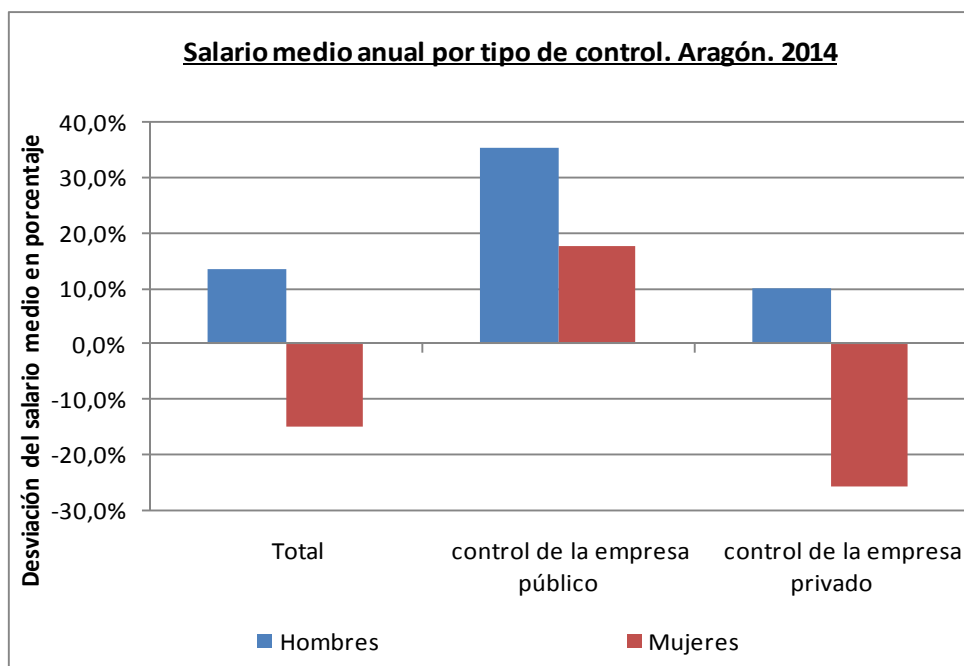


Fuente: INE. Elaboración propia.

8.5 Sector privado o público

...y la ganancia media en el sector público es mayor que en el privado

Por último, teniendo en cuenta la propiedad o control de la empresa (público o privado) se extraen como principales conclusiones, respecto al sector público y en referencia al ejercicio 2014, las siguientes: la ganancia media de ambos sexos es mayor; la diferencia entre hombres y mujeres se reduce a más de la mitad (13,1%, frente a una brecha salarial en el sector privado del 32,3%); y las mujeres obtienen un salario superior en un 17,7% al salario promedio. En el análisis de los niveles salariales en función de esta variable se debe destacar que la muestra del colectivo de trabajadores del sector público es reducida por lo que los resultados deben interpretarse con cautela.



Fuente: INE. Elaboración propia.

9.- Conclusiones

Durante la Gran recesión los salarios medios se han incrementado en Aragón...

Durante el período de crisis económica 2008-2014, los salarios nominales medios en la Comunidad Autónoma de Aragón se han incrementado tímidamente, mostrando una sensibilidad procíclica con la coyuntura económica. Ese incremento ha sido inferior al del conjunto nacional, por lo que el diferencial con España ha aumentado. Además, este incremento salarial en términos agregados ha sido inferior al aumento acumulado del nivel de precios, por lo que la gran mayoría de trabajadores han experimentado una notable pérdida de poder adquisitivo.

...pero no de forma homogénea para el conjunto de trabajadores, contribuyendo así al aumento de la desigualdad salarial

Por otra parte, la evolución de las remuneraciones en Aragón no ha sido igual para todos los colectivos de trabajadores, lo que ha producido un incremento de la desigualdad en la distribución salarial entre los segmentos más altos y más bajos de la población asalariada. La diferente sensibilidad de los salarios al ciclo económico ha dependido de las condiciones intrínsecas a cada tipo de empleo y trabajador. Así, la devaluación salarial ha afectado, especialmente, a los trabajadores con condiciones más precarias (contratos de duración determinada, contratos de jornada parcial o menores de 25 años) que a su vez han sido los principalmente afectados por el intenso proceso de destrucción de empleo que ha habido entre 2008 y comienzos de 2014.

Como aspectos positivos durante la crisis, la brecha salarial por género se ha reducido...

Como aspectos positivos, cabe destacar que en Aragón durante la crisis económica: se ha reducido la brecha salarial entre hombres y mujeres en la región, el incremento de la dispersión salarial ha sido menor que en el conjunto del país, y la Comunidad Autónoma ha mantenido una posición destacada en el ranking de regiones con mayores niveles de salarios medios.

...la dispersión ha sido menor que en el conjunto de España, y Aragón continúa siendo una de las regiones con mayores salarios medios

Finalmente, la evolución de los salarios durante la crisis económica, en Aragón y en el resto de España, ha puesto en evidencia la destacada prima salarial de la que gozan los trabajadores con estudios superiores y que desempeñan ocupaciones más altas. Este hecho estilizado debería constituir, especialmente para la población más joven, un poderoso incentivo a la formación, cualificación profesional y desarrollo de estudios avanzados, ya que permiten acceder a puestos de trabajo con mayores salarios. Al mismo tiempo, ello facilitaría la incorporación de trabajadores a sectores económicos más productivos y la configuración de un modelo económico regional más equilibrado y competitivo.