

CCOO 

Tel: 91 536 52 17
comunicaciones@usmr.ccoo.es

www.ccoomadrid.es
twitter: @ccoomadrid
www.facebook.com/ccoomadrid

informe

secretaría de comunicación
gabinete de prensa

ESTRUCTURA SALARIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2015

MENOS SALARIO Y MÁS DESIGUALDAD

Madrid, 18 de julio 2017

Secretaría General



comisiones obreras de Madrid

INTRODUCCIÓN

El pasado mes de diciembre presentábamos el documento **“Los Salarios en la Comunidad de Madrid’ Evolución en la Crisis 2008 - 2014”**, en dicho documento analizábamos cómo había afectado la crisis a los salarios en la región, llegando a una serie de conclusiones, que con los datos de la **Encuesta Anual de Estructura Salarial 2015 y la Encuesta de Condiciones de Vida** ambas publicadas el pasado mes de junio por el INE, han quedado confirmadas.

Los datos macroeconómicos indican que la Comunidad de Madrid ha salido de la recesión, durante el año 2015 su PIB creció un 3,4% y durante 2016 lo habría hecho en un 3,7%, situándose como la Comunidad con el PIB por habitante más alto, con 32.723 euros. Estos datos sitúan a la región por encima de los niveles de riqueza en términos de PIB del año 2008.

Sin embargo, esta salida de la crisis ha provocado una disminución de los salarios, y un aumento de las desigualdades, que se refleja en el **aumento del número de pobres en la región.**

La riqueza aumenta pero no se distribuye equitativamente sino que se concentra en una minoría, con mayores rentas y patrimonio, mientras que a la gran mayoría no le llega la recuperación y si algo llega son las “migajas”. Los datos de creación de empleo así lo indican, durante el año 2016 sólo el 18% de la contratación fue indefinida y de estos contratos uno de cada tres desaparece a lo largo de un año. Al igual que el incremento de la contratación a tiempo parcial, 12 puntos más que en el año 2008, produciéndose la conjunción perfecta de precariedad e inestabilidad laboral que como resultado trae bajos salarios y la figura del trabajador pobre y fundamentalmente, trabajadora pobre. El trabajador y la trabajadora pobre, es quien pese a disponer de un empleo, independientemente de su tipo de

jornada o contratación su salario no le garantiza cubrir sus necesidades básicas de vida, para ellos y sus familias.

Los salarios han sufrido una devaluación media del 20% desde 2008, siendo una de las consecuencias, que ya son más de 600.000 las trabajadoras y los trabajadores madrileños que reciben por su trabajo menos de lo marcado por el Salario Mínimo Interprofesional, un incremento del 35% respecto al año 2008.

Mientras los beneficios empresariales han recuperado y superado los niveles del año 2008, con incrementos del 18% de media en 2015 y del 24,7% en el año 2016, en el caso de las empresas del IBEX un 48%.

Por tanto, la salida de la crisis se está haciendo reduciendo las rentas del trabajo a la vez que se incrementan las rentas del capital.

Los trabajadores no están participando de este crecimiento de los beneficios empresariales, sino al contrario, ya que como veremos su salario se ve reducido. Mientras la productividad de las empresas en España, durante el primer semestre del año se incrementaba en un 1,3%, el salario medio caía en el mismo periodo un 4,5%. A esta bajada de los salarios debemos añadir el incremento de los precios en un 1,5%.

Las reformas laborales diseñadas para devaluar los salarios durante la crisis, siguen realizando su función durante la etapa de recuperación. Se evidencia con ello que quienes más han padecido la crisis ha sido la clase trabajadora, y especialmente quienes menos salarios tenían ya antes de la crisis, y que han visto incrementar su diferencia salarial con aquellos que más ganan.

En el caso de la negociación colectiva hemos pasado en la Comunidad de Madrid de tener en 2008 a 914.700 trabajadores bajo cobertura de algún convenio a 626.800 trabajadores en el año 2015

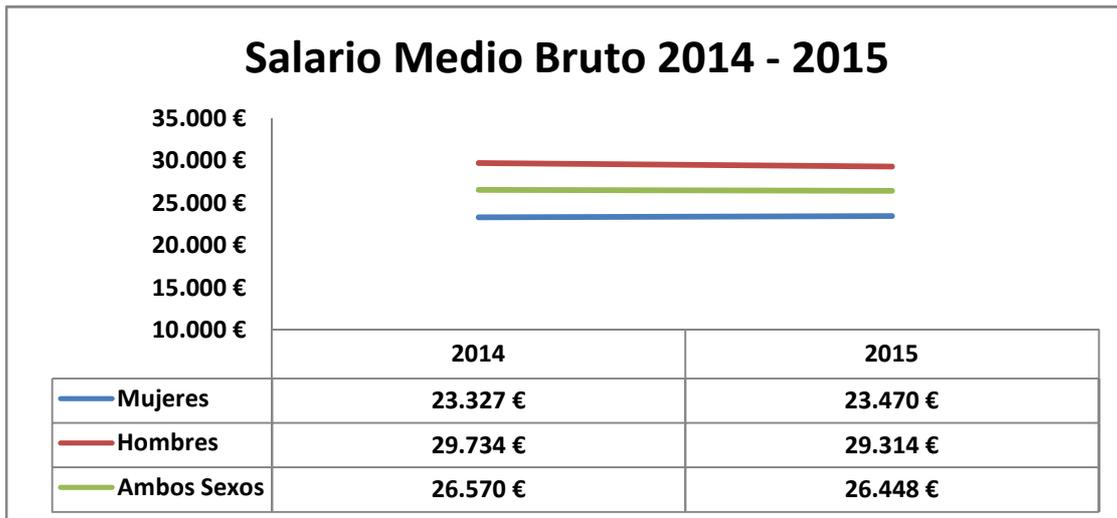
Todo ello ha traído como consecuencia la cronificación de la pobreza ya existente anterior a la crisis, y un incremento de las desigualdades sociales, la pobreza y la exclusión social.

ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL 2015

La encuesta Anual de Estructura Salarial 2015 la elabora el INE (Instituto Nacional de Estadística) con información recabada de la Agencia Tributaria (Modelo 190) y de la Seguridad Social y, por tanto, representa una imagen fiel de los ingresos declarados por las trabajadoras y trabajadores residentes en cada una de las CCAA antes de impuestos.

Si observamos los datos para la Comunidad de Madrid tenemos lo siguiente:

El salario bruto medio anual en 2015 fue de 26.448,04 euros, pero mientras el de los hombres era de 29.314,09 euros, el de las mujeres se quedaba en 23.470,06 euros. Es decir, el salario medio anual femenino supuso el 80% del masculino. Recordemos que en el año 2000 la ratio estaba en el 73%; es decir después de 17 años sólo se han recortado 7 puntos, un dato que evidencia que aún queda mucho camino por recorrer en la equiparación salarial de mujeres y hombres, dado que ha este paso la equiparación de salarios entre mujeres y hombres no sería posible hasta dentro de 50 años.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Respecto al año 2014, el salario medio bruto anual, ha caído en un 0,5%, aunque por sexos los hombres han tenido una importante caída del 1,4%, mientras que las mujeres han tenido un leve aumento del 0,6%.

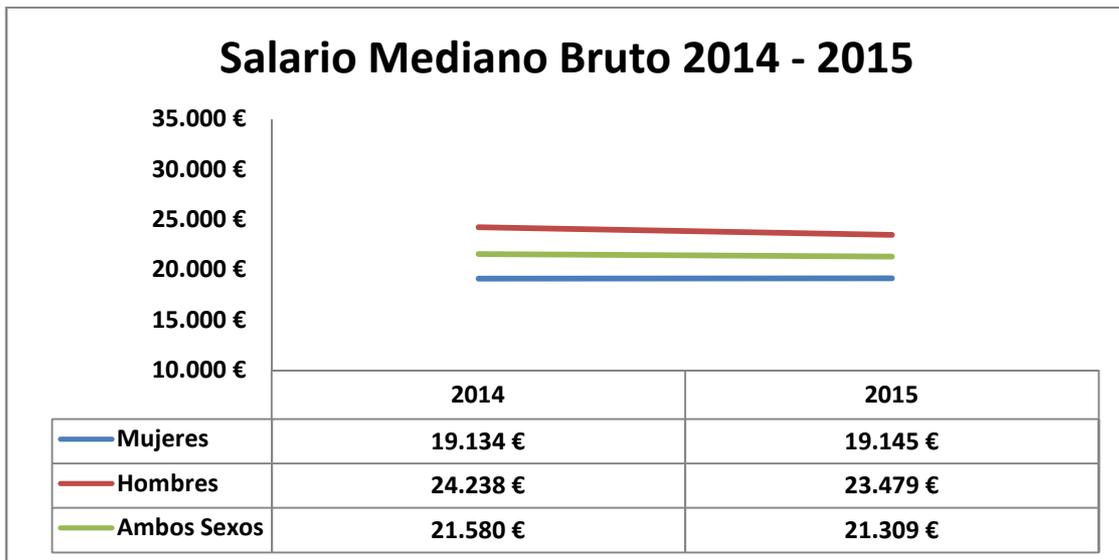
El **salario bruto mediano anual en 2015**, en primer lugar es inferior sustancialmente al salario medio, dado que refleja el salario que es producto de dividir a los trabajadores en dos partes iguales: quienes tienen un salario superior y quienes tienen un salario inferior. Se incluye a todos los trabajadores y trabajadoras madrileños independientemente de sus tipos de jornada o temporalidad de sus contratos. El salario mediano anual en ambos sexos fue en 2015 de 21.309 euros, es decir un 19% menos que el salario medio.

En el caso de los hombres el salario mediano sería de 23.479 euros, un 21% menos que el salario medio y en el caso de las mujeres 19.145 euros, que significan un 18% menos que el salario medio.

Estos datos reflejan la dualidad salarial de trabajadores y trabajadoras madrileños, con una minoría con grandes salarios y una mayoría con salarios muy bajos.

Las diferencias salariales respecto al salario mediano entre 2014 y 2015, tiene el mismo comportamiento que en el caso del salario medio.

Ha descendió en ambos sexos en 1,26%, mientras que los hombres han sufrido un importante descenso del 3,13% y las mujeres en términos reales se ha congelado con un mínimo incremento del 0,06%.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

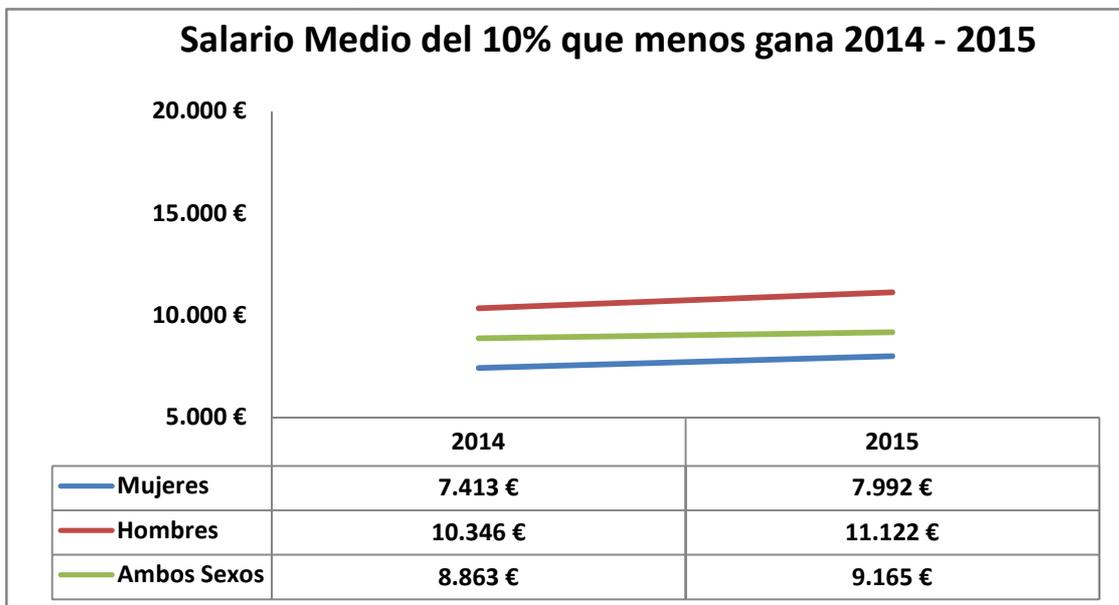
Si sólo analizamos el salario del 10% que menos gana y el 10% que más gana, tenemos los siguientes datos.

Observamos el Decil 10, el salario medio del 10% de trabajadoras y trabajadores que menos ganan, vemos que en todos los casos se han incrementado entre los años 2014 y 2015, en ambos sexos el incremento ha sido de 3,14%, en el caso de las mujeres ha sido del 7,8% y en el de los hombres en un 7,5%.

Pese a estos incrementos, se trata de salarios inferiores a los 800 euros brutos mensuales, en el caso de los hombres y los 570 euros brutos mensuales en el caso de las mujeres. En este caso el salario de las mujeres representa el 71% del cobrado por los hombres. Pero en ambos casos estamos ante salarios de miseria.

Para corroborar estos datos, observamos las estadísticas de los Rendimientos del Trabajo de IRPF del año 2015, publicados por la Agencia Tributaria pudiendo observar que el número de contribuyentes con ingresos inferiores al SMI (10.600 euros anuales en 2015) era de 617.467, lo que representa 122.143 contribuyentes más que en el año 2014.

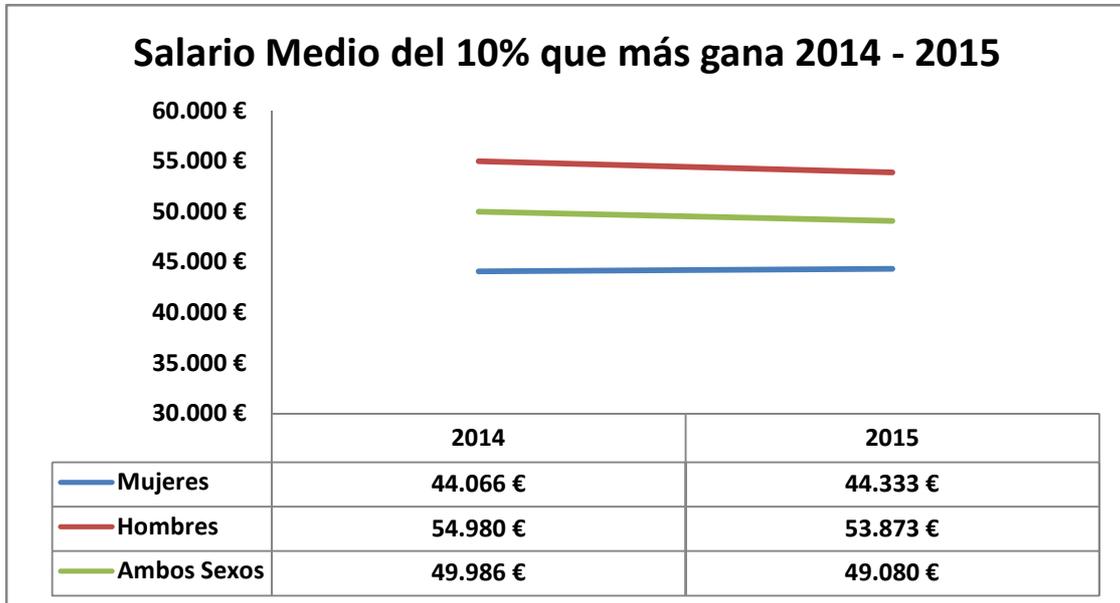
Por tanto, el incremento de la media del salario del 10% que menos gana se debe a la incorporación de más trabajadoras (sobre todo) y trabajadores a los tramos menores de ingresos, que provoca un aumento de la media, en este tramo más bajo.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Observamos el decil 90, el salario medio del 10% que más gana y concluimos que en este caso, en ambos sexos se produce una reducción del 1,8%, mientras en el caso de las mujeres se produce una práctica congelación pese al leve aumento del 0,6% y los hombres un descenso del 2,2%.

En este tramo, las mujeres mejoran levemente su ratio salarial respecto a los hombres con un 82,3%, pero se evidencia que las diferencias de género se dan en todos los tramos salariales.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Precisamente haciendo referencia a las Escalas /Tramos Salariales, y agrupando estos en función de los grupos de cotización (del 1 al 9) las estadísticas ofrecen los siguientes datos.

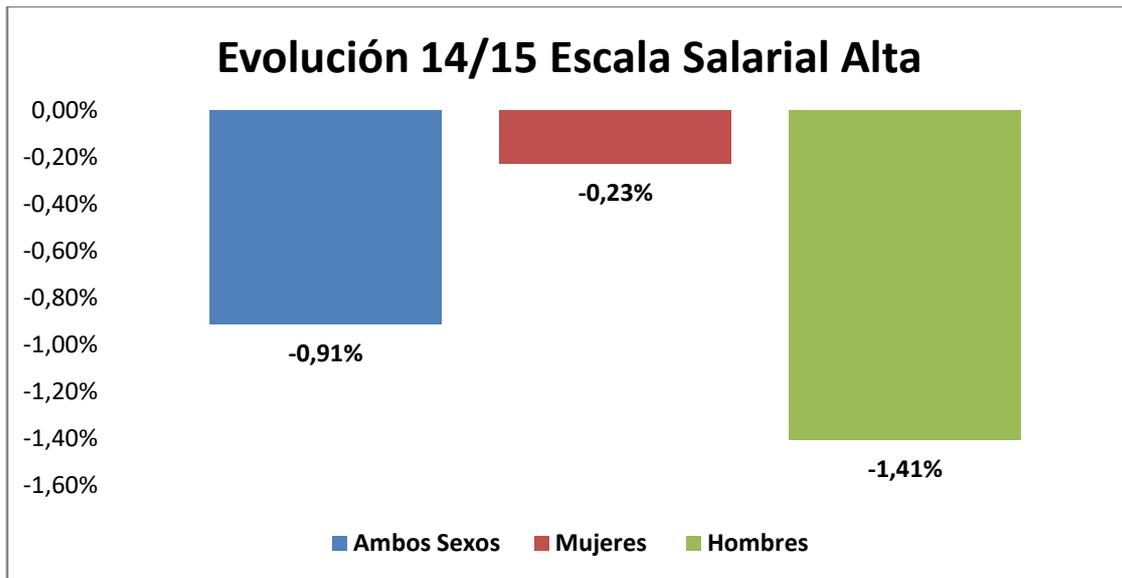
En primer lugar, enormes diferencias salariales entre la escala Alta (1,2 y 3); y la escala Media (4,5, 6 y 7) no así entre ésta y la Baja(8 y 9) , teniendo en cuenta la media de ambos sexos, entre la Alta y la Media hay una diferencia de 17.075 euros anuales, esto significa 1.220 euros mensuales, mientras la diferencia entre la escala Media y Baja se reduce a los 2.890 euros anuales, es decir 206 euros mensuales.

Esto evidencia, lo ya comentado anteriormente, la dualización de los salarios madrileños, donde hay una minoría de contribuyentes en torno al 30% que tiene unos rendimientos del trabajo que duplican como mínimo los ingresos del 70% restante de contribuyentes.

En función de las Escalas Salariales tenemos los siguientes datos:

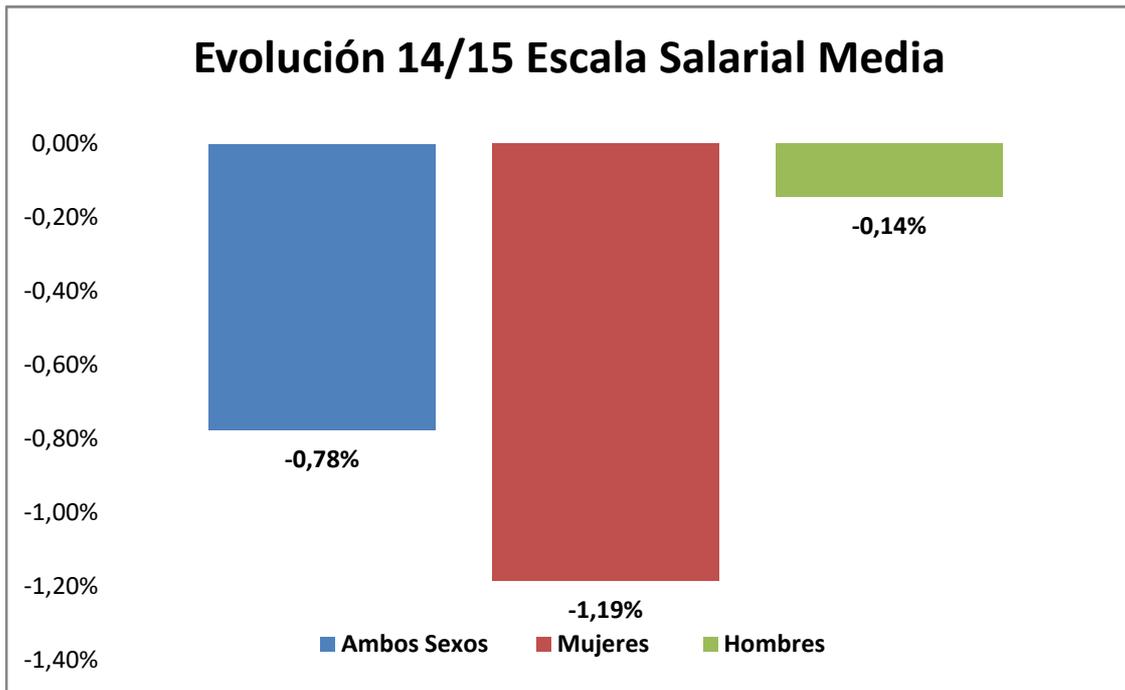
En la **Escala Alta** (grupos 1, 2 y 3), el salario medio en ambos sexo sería de 36.466 euros, pero mientras que en las mujeres sería de 32.250 euros, la cifra en los hombres alcanzaría los 40.834 euros. Una diferencia de 8.585 euros.

El salario medio en la escala alta se ha reducido respecto al 2014 en ambos sexos en un 0,9%, en las mujeres en un 0,2% y en los hombres en un 1,4%.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

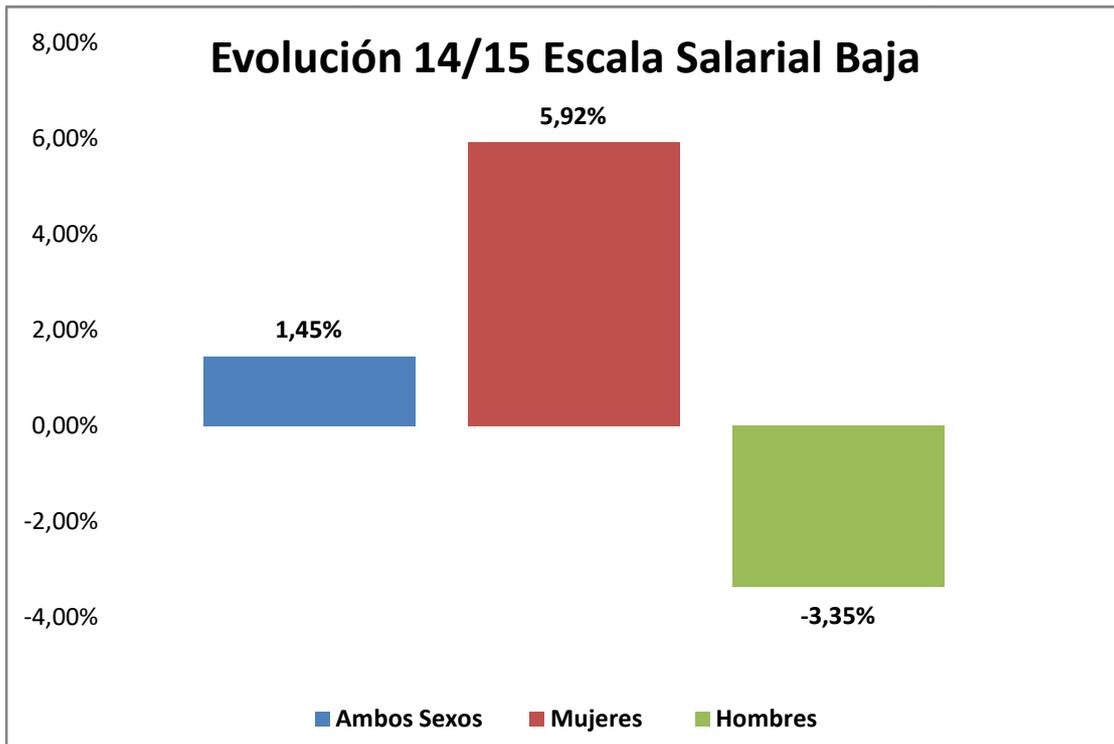
En la **Escala Media** (grupos 4, 5, 6 y 7) el salario medio en ambos sexos sería de 19.390 euros pero mientras que en las mujeres sería de 17.082 euros la cifra en los hombres alcanzaría los 21.697 euros. Una diferencia de 4.615 euros. El salario medio en la escala media se ha reducido respecto a 2014 en ambos sexos en un 0,78%, en las mujeres la reducción llega hasta un 1,19% y en los hombres el 0,14%. Por tanto, es en el tramo medio donde el colectivo de mujeres ha sido el más desfavorecido con la reducción salarial.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Por último en la Escala Baja (grupo 8 y 9), el salario medio en ambos sexos sería de 16.500 euros pero mientras que en las mujeres sería de 13.024 euros (algo más del SMI anual), la cifra en los hombres alcanzaría los 18.953 euros. Una diferencia de 6.913 euros. Esto significa que en estos tramos bajos la discriminación salarial de género es brutal dado que las mujeres, por término medio, ganarían un 63% de lo que ganan los hombres. Esto es así pese como ahora veremos, en esta escala salarial baja, los hombres han visto reducirse sus salarios mientras las mujeres los han aumentado.

El salario medio en la escala baja se ha incrementado respecto a 2014 en ambos sexos en un 1,45%, debido que las mujeres lo han incrementado en un 5,9% y los hombres se les ha reducido en un 3,35%.

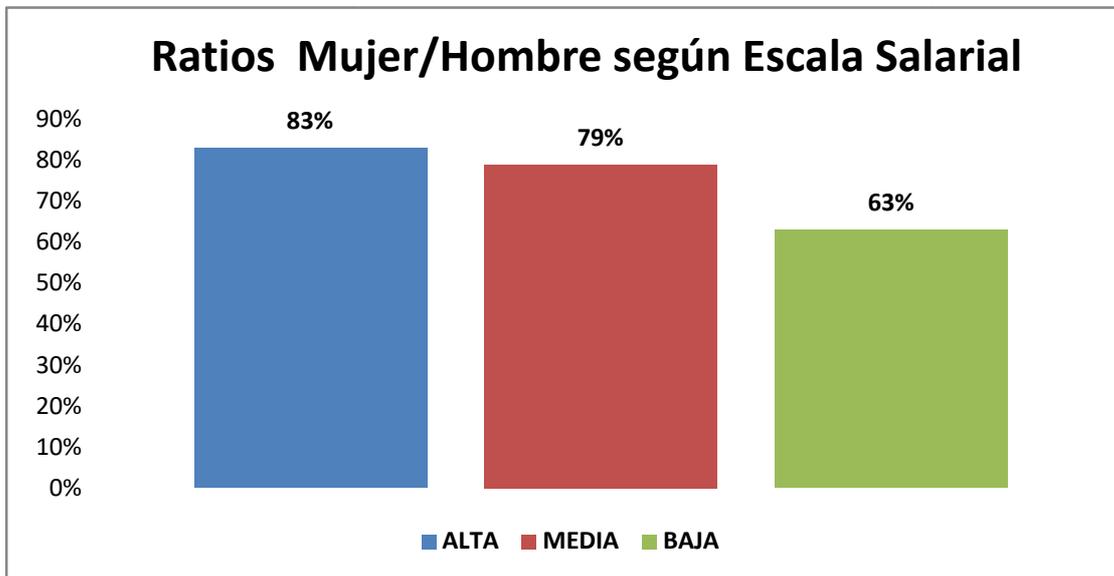


Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Una vez vista la evolución de las distintas Escalas Salariales, podemos observar que en un momento de crecimiento económico en términos de PIB Regional un 3,4% en 2015, los salarios bajan en todas las escalas con la única excepción de la escala baja. En el apartado de mujeres, debido al efecto estadístico de que cada vez un mayor número de mujeres está pasando de la escala media a la escala baja, por la precarización de sus contratos.

Otra evidencia que nos ofrecen estos datos es que la brecha salarial de género continúa siendo un hecho transversal en el mercado laboral madrileño, independientemente de los grupos de cotización de las trabajadoras. Una brecha salarial que se ensancha según desciende la escala salarial. Como observamos en el gráfico, en las Escala Alta, las mujeres ganan como media un 83% de lo que ganan los hombres, en la Escala Media un 79%, y en la Escala Baja, compuesta por un 67% de mujeres, alcanza el 63%.

Por ello, la pobreza salarial tiene rostro de mujer, al igual que la precariedad laboral.

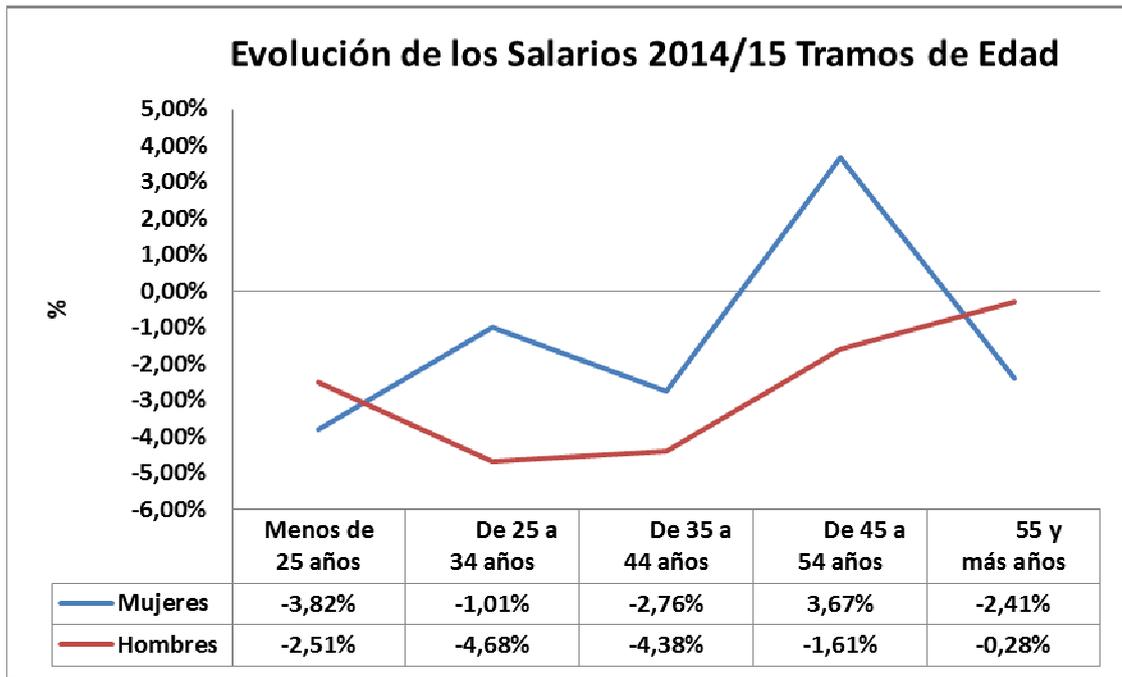


Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Si analizamos la evolución de salarios por tramos de edad, el descenso también es generalizado, con la excepción de las mujeres entre 45 - 54 años, que incrementan su salario medio en un 3,67% mientras en el resto de tramos se produce un descenso independientemente que sean mujeres u hombres.

En el caso de los jóvenes, estos bajos salarios dificultan aún la posibilidad que tienen las y los jóvenes madrileños de independizarse de sus progenitores, dado que el salario medio para un joven menor de 25 años en caso de las mujeres es de 10.700 euros brutos anuales (SMI) y el de los hombres 12.325 euros.

Salarios que, divididos en 14 pagas, representan 765 euros brutos para las mujeres y 880 euros brutos para las mujeres, totalmente insuficientes teniendo en cuenta los precios de la vivienda ya sea en alquiler o venta.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

También la modalidad de la contratación en referencia a la duración (Indefinidos / Temporales) afecta directamente a los salarios.

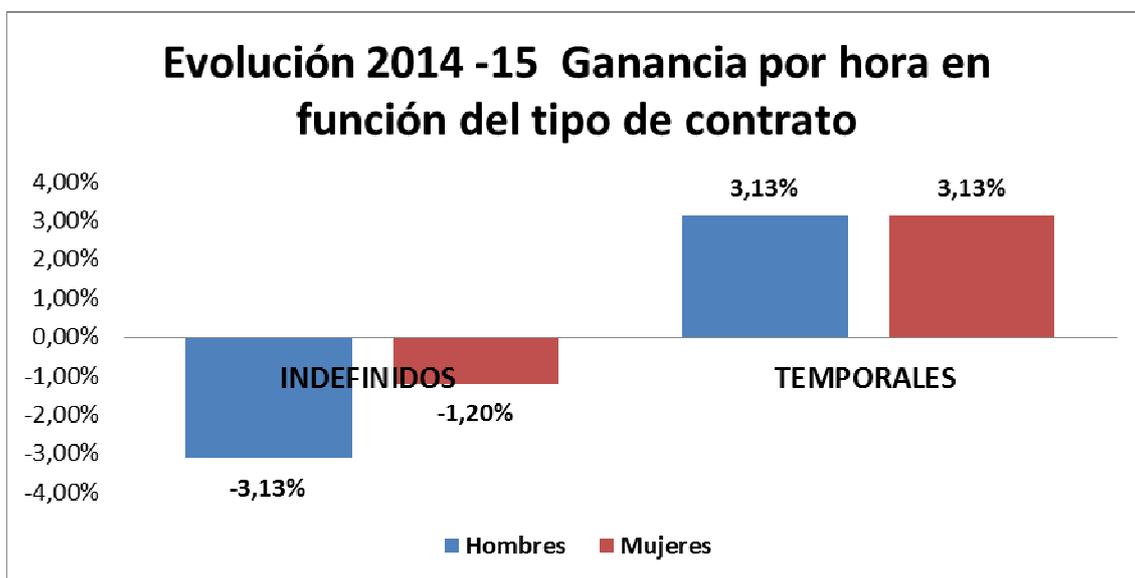
Los datos nos muestran cómo la contratación indefinida tanto en mujeres como en hombres pierden salarios, mientras que la contratación temporal los aumenta.

Si tomamos como referencia la ganancia por hora trabajada, dado que refleja mejor el salario real, de los años 2014 y 2015, obtenemos que la ganancia media por hora de trabajo en los contratos indefinidos de los hombres era en el año 2014 de 19,19 euros, y de las mujeres de 16,19 euros; mientras que en la contratación temporal era de 11,8 y 11,5 euros respectivamente.

En el año 2015, en los contratos indefinidos de los hombres se redujo hasta los 18,6 euros y en caso de las mujeres hasta los 15,9 euros, mientras que en la contratación temporal los aumentos alcanzaron los 12,47 euros en los hombres y los 12,41 euros en las mujeres.

Recordemos que al finalizar el año 2016, el 82% de la nueva contratación de la Comunidad de Madrid era temporal.

Por tanto, se evidencia que se está produciendo un trasvase de la contratación indefinida a la temporal, que aunque produce un aumento de los salarios de esta última, no compensa la pérdida de la indefinida, dada la importante diferencia entre salarios indefinidos y temporales. En el caso de los hombres en el año 2015 un 33% menos y en el de las mujeres un 22% menos.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

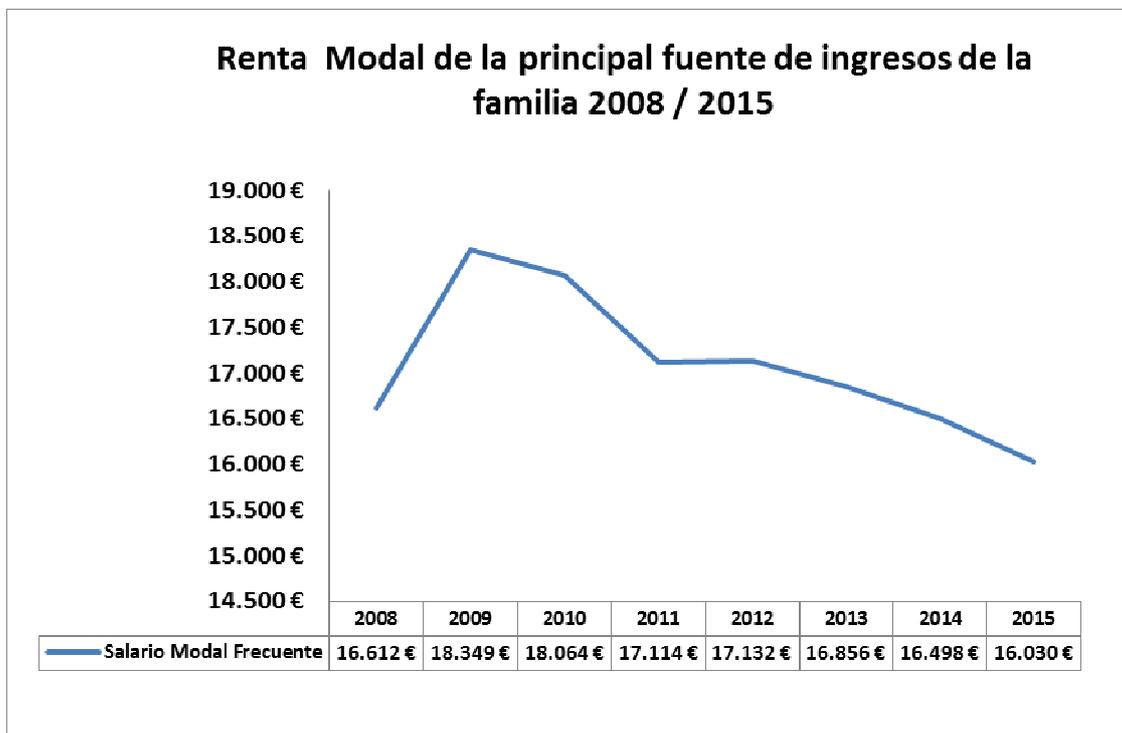
Esta “radiografía” de la Estructura Salarial del año 2015 en la Comunidad Madrid tiene sus consecuencias directas en los madrileños y las madrileñas, que se evidencia en los datos de la **Encuesta de Condiciones de Vida también publicada por el INE en Junio de 2017.**

Esta encuesta, entre otros muchos datos, nos proporciona indicadores como la Renta Modal o más frecuente de la principal fuente de ingresos de la media de hogares madrileños

Como se puede observar en el gráfico, la renta modal o frecuente del año 2015 de la principal fuente de ingresos de un hogar madrileño es 16.030 euros, es decir 582 euros inferior a la del año 2008, comienzo de la crisis, pero además en relación al año 2014 la reducción sería de 468 euros.

Es decir, en el año 2015 que la riqueza regional en términos de PIB se incrementa en un 3,4%, mientras la renta principal de los hogares madrileños descendía en un 2,9%.

Un dato que evidencia que el reparto de la riqueza no se está produciendo, sino al contrario, las desigualdades van en aumento.



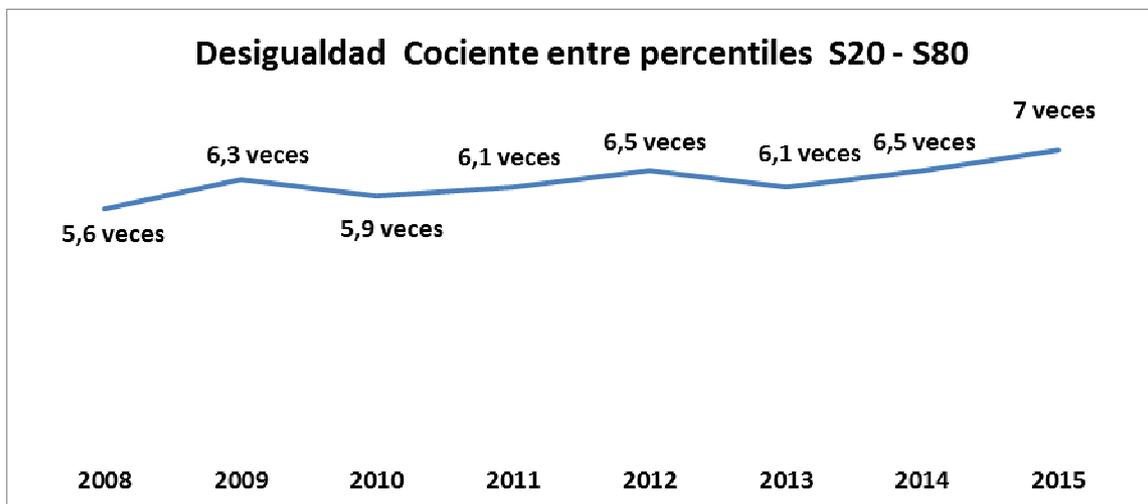
Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Los indicadores nos muestran este aumento de la desigualdad e incremento de la pobreza.

En relación a la desigualdad, utilizaremos la información que nos ofrece la tasa de desigualdad entre los cocientes de los percentiles S20 - S80. Es decir, la renta media obtenida por el 20% de la población con la renta más

alta (quintil más alto), en relación a la renta media obtenida por el 20% de la población con la renta más baja (quintil más bajo).

A la vista del gráfico se evidencia que la crisis trajo como consecuencia un aumento de la desigualdad de la rentas. Si en 2008 el 20% que más ganaba lo hacía 5,6 veces más que el 20% que menos ganaba, el comienzo de la crisis tuvo un importante incremento de 0,7 puntos, que se mantuvo hasta el año 2013, cuando se produjo una leve reducción de 0,2 puntos, para comenzar a dispararse de nuevo a partir de la recuperación del año 2014, hasta llegar en el año 2015, a ser de 7 veces más, un incremento sobre 2008 de 1,4 puntos.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Por último, observemos la evolución de la Tasa de Riesgo de Pobreza en términos de AROPE (Estrategia Europea 2020), que queda definida de la siguiente manera:

La población en riesgo de pobreza o exclusión social es aquella que está en alguna de estas situaciones:

- ***En riesgo de pobreza (60% mediana de los ingresos por unidad de consumo).***
- ***En carencia material severa (con carencia en al menos 4 conceptos de una lista de 9).***

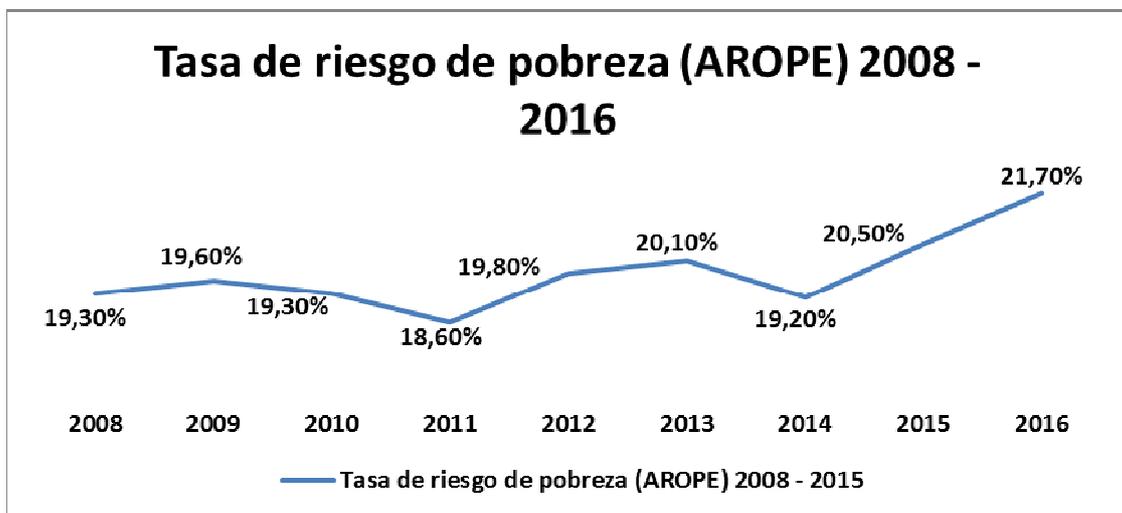
- *En hogares sin empleo o con baja intensidad en el empleo (hogares en los que sus miembros en edad de trabajar lo hicieron menos del 20% del total de su potencial de trabajo durante el año de referencia).*

Todo ello nos indica que la población que vive en hogares con baja intensidad en el trabajo, es decir sin ingresos o ingresos inferiores a 340 euros mensuales, han pasado de representar el 3,5% en 2008 al 10,5% en el año 2016.

Asimismo en el año 2016, el 21,7 % de la población de Madrid está en riesgo de pobreza y/o exclusión social (según el indicador AROPE), lo que supone casi 1,4 millones de personas. La tasa de pobreza se mantuvo estable durante la crisis en torno al 19,2% para dispararse desde el año 2014 en 2,5 puntos hasta la situación actual.

De estas 400.000 personas viven en condiciones de carencia material severa, con problemas para el pago de luz, agua, vestido o alimentación. La mayoría de este colectivo lo componen 250.000 menores de 16 años.

El 52% de estos hogares lo representan familias monoparentales, caracterizados por la presencia de mujer y sus hijos menores.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

CONCLUSIONES

La principal conclusión a lo que podemos llegar es que las políticas económicas y laborales, impulsadas por el gobierno central y autonómico durante la crisis, han facilitado y legalizado la precarización del mercado laboral madrileño y como consecuencia una devaluación de los salarios y de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores de la región.

Ya antes de la crisis existía una dualización salarial en el mercado laboral madrileño, con un importante número de trabajadores con salarios muy bajos vinculados a sectores con poca o nula productividad, que generaban muchos empleos pero muy poco productivos (construcción, comercio, hostelería, servicio doméstico, etcétera). Este grupo de trabajadores se ha ampliado pese al aumento importante del desempleo.

Y otro grupo más reducido, entre los que se encuadran trabajadores cualificados, técnicos, profesionales, directivos, además de altos cargos de la Administraciones Públicas, con salarios medios y altos, que hacían y hacen que la media salarial madrileña sea muy superior al del resto de regiones.

Otra de las conclusiones es la plena vigencia de la **brecha de género** en materia salarial, y que pese a los avances hacia la equiparación aún falta mucho por hacer, especialmente en los segmentos salariales más bajos.

Por tanto, partíamos de una realidad de salarios bajos, para una mayoría, que unido a los precios altos como los de la vivienda, provocó a su vez un aumento exponencial del endeudamiento de las familias, siendo un cóctel explosivo que estalló con la crisis y que ahora con la recuperación indica que se está reproduciendo.

La creación de empleo está creciendo. Así, en Madrid, según datos de la EPA continúa habiendo 474.100 personas en desempleo. De ellas, sólo el 40% recibe algún tipo de prestación, y supone 224.000 personas más que en 2008. Además, el empleo que se crea va asociado a la precariedad y a la temporalidad, con unos salarios cada vez más bajos para la mayoría de trabajadoras y trabajadores.

Las dos reformas laborales han modificado el funcionamiento del mercado laboral, los propios economistas del BCE, dicen en uno de informes de coyuntura del año 2016.

"la moderación salarial, que sufre España, podría estar en parte relacionada con las reformas estructurales puestas en marcha en el mercado laboral, unas reformas que han incrementado la flexibilidad y han reducido las rigideces nominales".

Hasta la propia ministra Fátima Bañez manifestaba recientemente que el crecimiento económico y del empleo debería de llevar asociado el incremento de los salarios.

Con todo, se puede asegurar que el crecimiento se está produciendo a costa de los bajos salarios y las desigualdades.

Por ello se hace imprescindible recuperar y fortalecer la negociación colectiva para que los trabajadores y trabajadoras participen de los beneficios de las empresas y acabar con la precariedad en el empleo, exige reequilibrar la capacidad de negociación entre las partes, derogando las dos últimas reformas laborales

Unos salarios tan bajos que han provocado que muchas trabajadoras y trabajadores vivan en condiciones de pobreza, además de las consecuencias para prestaciones o pensiones futuras.

Por ello, hay que impulsar los salarios de los trabajadores públicos y privados para evitar la pobreza laboral, permitir una vida digna y contribuir a garantizar la sostenibilidad y suficiencia de las pensiones.

Además de los aumentos de las desigualdades sociales y salariales, esta salida de la recesión implica el fin de la igualdad de oportunidades, impidiendo uno de los pilares del Estado de Bienestar. También implica la posibilidad de la movilidad social, condenando a las generaciones a la condición de pobres.

La solución pasa, además de las subidas salariales, por una distribución más justa de la riqueza a través de una reforma de la fiscalidad; la mejora de la protección social, tanto de las prestaciones por desempleo como de la Renta Mínima de Inserción, y tanto en su importe como en su cobertura, además de otras medidas complementarias como un plan de erradicación de la pobreza energética, la creación de un abono social de transportes o la aprobación de una ley reguladora del derecho a la vivienda.

GLOSARIO DE TÉRMINOS.

La encuesta anual de estructura salarial: Proporciona estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación. La información se obtiene de la explotación conjunta de ficheros de la Seguridad Social (SS) y de la Agencia Tributaria, junto con la utilización de un cuestionario específico.

El salario medio bruto anual: Se refiere a la suma de todos los salarios antes de impuestos y seguridad social de los trabajadores dados de alta en la Seguridad Social durante al menos dos meses durante el año, dividido entre el número de trabajadores, lo que introduce sesgos importantes. A modo de ejemplo si el salario del trabajador A es de 10.000 euros, del B 18.000 euros y del C 72.000 euros, la media sería de 33.000 euros, un resultado muy

alejado de la realidad salarial de los tres trabajadores. Es una estadística que sirve para tener una referencia cuantitativa de la región, pero no sirve de manera cualitativa.

El salario mediano bruto anual: El salario mediano es el que divide al número de trabajadores dados de alta en la Seguridad Social durante al menos dos meses durante el año, en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior. Se acerca mucho más a la realidad salarial de la región, por tanto es inferior al salario medio bruto anual.

Asalariados Decil 10 y Decil 90: La población asalariada se divide en 10 grupos, Cada decil viene definido por su media (salario medio del grupo) y por los salarios inferior y superior que lo delimitan que serían el Decil 10 y Decil 90.

Escalas Salariales: En las estadísticas salariales del INE, se agrupan las Escalas Salariales en función de los grupos de cotización de los trabajadores a la Seguridad Social, siendo la Escala Alta (grupos 1,2 y 3) la Escala Media (grupos 4,5 y 6) y la Escala Baja (grupos 7 y 8)

Ratios Salariales Mujer / Hombre: Nos indica que proporción hay entre el salario de mujeres y hombres, dándonos información de la brecha salarial de género.

Ganancia por hora trabajada: Representa el salario de un trabajador en términos de horas, representa de una manera más real el salario del trabajador, dado que en un salario mensual o anual influye el tipo de contratación.

Encuesta de Condiciones de Vida: es una encuesta anual dirigida a obtener información de los hogares como los:

- Rentas/Ingresos de los hogares privados
- Pobreza y privación

- Igualdad de trato del hombre y de la mujer
- Empleo y actividad. Cuidado de niños
- Jubilaciones, pensiones y situación socioeconómica de las personas de edad
- Vivienda
- Desarrollo regional. Movimientos migratorios
- Nivel de formación, salud y efectos sobre la condición socioeconómica

Renta Modal de los Hogares: Son los Ingresos de cualquier tipo (salario, pensiones, prestaciones, rentas del capital) que reciben más frecuentemente los hogares.

Cocientes de los percentiles S20 - S80: En términos estadísticos de renta los hogares se dividen en 5 percentiles, cada uno representa un 20%, el cociente de los percentiles S20 - S80, sería la diferencia de renta entre el 20% de los hogares que más renta percibe y el 20% que menos renta percibe.

Tasa de Riesgo de Pobreza en términos de AROPE (Estrategia Europea 2020)

Es la población en riesgo de pobreza o exclusión social es aquella que está en alguna de estas situaciones:

- En riesgo de pobreza (60% mediana de los ingresos por unidad de consumo).
- En carencia material severa (con carencia en al menos 4 conceptos de una lista de 9).
- En hogares sin empleo o con baja intensidad en el empleo (hogares en los que sus miembros en edad de trabajar lo hicieron menos del 20% del total de su potencial de trabajo durante el año de referencia).