

**comisiones obreras
de Castilla y León**

SALARIOS Y COSTES LABORALES 2015 ENCUESTA ANUAL

CCOO de Castilla y León

Gabinete Técnico

Agosto de 2016



comisiones obreras
de Castilla y León

Gabinete Técnico

Gabinete Técnico de la U.S. de CCOO de Castilla y León
Secretaría de Estudios y Asesoramiento Jurídico y Sindical

Este Informe ha sido elaborado en Agosto de 2016 con datos publicados por el INE en el mes de julio de dicho año, con datos correspondientes a 2015.



ESTRUCTURA

INTRODUCCION.....	5
COSTES LABORALES Y SALARIOS	7
SALARIOS Y COSTES POR SECTORES DE ACTIVIDAD.....	11
SALARIOS Y COSTES SEGÚN EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS	14
SALARIOS SEGÚN EL TIPO DE CONVENIO	17
SALARIOS REALES	21
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	24



Glosario de términos de la EACL según el INE

El coste laboral total es el coste bruto en que incurre el empleador por la utilización de factor trabajo y comprende tanto el coste salarial como los otros costes.

El coste salarial total comprende todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. El Coste Salarial incluye por tanto el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados.

Los Otros Costes, incluidos dentro del Coste Laboral pero no dentro del Coste Salarial, incluyen las Percepciones no Salariales y las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social. Las Percepciones no Salariales son las retribuciones percibidas por el trabajador como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador; comprenden, por tanto, las prestaciones sociales directas (pagos por incapacidad temporal, indemnizaciones por despido, etc.), los pagos compensatorios (adquisición de prendas de trabajo, gastos de locomoción y dietas de viaje, indemnizaciones por traslados o finalización de contratos, etc.) y el resto de percepciones no salariales.

Las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social son las aportaciones legalmente establecidas que el empleador hace al Sistema de la Seguridad Social en favor de sus empleados para cubrir las prestaciones que el sistema establece (para cubrir las situaciones de enfermedad, maternidad, invalidez, jubilación, desempleo, formación profesional, etc.).

INTRODUCCION

La reciente publicación por el Instituto Nacional de Estadística (INE) de la Encuesta Anual de Costes Laborales (EACL), permite al Gabinete Técnico de CCOO de Castilla y León complementar los estudios que venimos haciendo sobre salarios y rentas y, en particular, complementar el Estudio Trimestral de Costes Laborales que se realiza a partir de los datos publicados trimestralmente por dicha institución¹.

CCOO de Castilla y León viene sosteniendo que **los salarios en nuestra Comunidad no sólo presentan una importante diferencia negativa en relación con la media nacional, sino que su evolución en el periodo de la crisis ha sido más negativa de lo que ya de por sí lo ha sido en el conjunto del Estado**, en este estudio vamos a corroborar esta situación pero también veremos que **el año 2015 ha sido más favorable para nuestra comunidad de lo que ha sido para la media de España**; esto tiene que ver en parte con que en la administración regional de Castilla y León y en gran parte de la administración local se haya devuelto en 2015 parte de la paga extra que los empleados públicos no recibieron en 2012 por decisión del gobierno central. También veremos en este estudio que han tenido resultado positivo las actuaciones llevadas a cabo en 2015 por CCOO de Castilla y León, en colaboración con el otro sindicato mayoritario, denunciando esta situación y reclamando incrementos salariales, tanto por lo que supone exigir la correcta retribución del trabajo, como por su efecto beneficioso en nuestra economía: A pesar de la subida de 2015, **todavía estamos lejos de recuperar la situación existente en 2009 que, de entrada, era peor en Castilla y León que en España en su conjunto**.

En este sentido, también hemos reclamado para nuestra Comunidad medidas que permitan el fortalecimiento del tejido empresarial, de modo que esto conlleve el incremento del empleo y que éste sea de mayor calidad y esté mejor retribuido.

¹ http://www.castillayleon.ccoo.es/webcastillayleon/Areas:Estudios:Publicaciones:99664--Estudio_trimestral_sobre_salarios_y_costes_salariales_en_Castilla_y_Leon



comisiones obreras
de Castilla y León

Gabinete Técnico

El acuerdo firmado por CCOO, UGT y CECALÉ, como adaptación y transposición a Castilla y León del III AENC, tenía entre otros objetivos que los salarios subieran en Castilla y León por encima de la subida media de nuestro país, a fin de sacar a nuestra Comunidad de la cola en materia de salarios. Asumiendo ambas partes que **el instrumento para ello debe ser la Negociación Colectiva**, principal herramienta de reparto de la riqueza entre los trabajadores y los empresarios de nuestro País y de nuestra Comunidad y que principalmente ésta debe ser sectorial.

Con este estudio el Gabinete Técnico pretende, mediante datos oficiales, contribuir a un mayor conocimiento de la evolución del mercado laboral de la comunidad y del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, con objeto de sensibilizar a todos los agentes de la necesidad que supone, para el desarrollo económico y social de Castilla y León, la superación de la actual situación y, en consecuencia, ayudar a focalizar qué sectores y qué colectivos deben ser objeto de la atención prioritaria por nuestra parte y por parte de los poderes públicos.

Carlos Castedo Garvía

Secretario de Estudios y de Asesoramiento Jurídico y Sindical
Unión Sindical de CCOO de Castilla y León

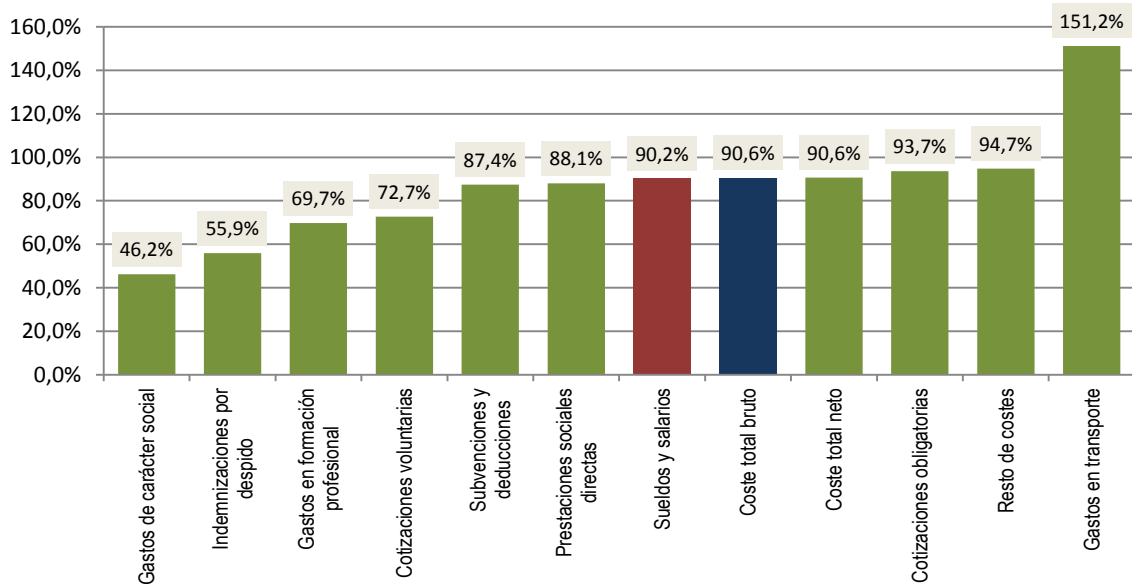
COSTES LABORALES Y SALARIOS

El coste laboral total bruto en Castilla y León en 2015 fue de 27.945,9€ anuales, mientras que en España dicho coste fue de 30.857,3€. La desagregación por componentes del coste laboral total en nuestra Comunidad refleja que a Sueldos y salarios correspondieron el 73,8% del total de los costes brutos (20.611,9€); el 23,7% a Cotizaciones Obligatorias (6.631,1€); a Cotizaciones voluntarias el 0,4% (124,8€); a Prestaciones sociales directas el 0,5% (139,3€); a Indemnizaciones por despido el 0,5% (139,7€); a Gastos en Formación Profesional el 0,2% (65,8€); a Gastos de transporte el 0,1% (18,0€); a Gastos de carácter social menos del 0,1% (11,7€); y al Resto de costes el 0,7% (203,5€). Por otra parte las empresas de Castilla y León recibieron Subvenciones y deducciones de 186,5€ por término medio por trabajador, con lo que el Coste total neto se redujo hasta 27.759,4€.

En la siguiente figura se muestra, para cada tipo de costes, la proporción entre Castilla y León y España en 2015. Así puede apreciarse que **el Coste laboral total bruto en nuestra Comunidad supera ligeramente el 90% de la media española**. Esto se debe a que los Sueldos y salarios, que son el **principal componente del coste laboral son inferiores en Castilla y León**: (en torno a un 10% inferiores en nuestra Comunidad a la media española). También lo son, aunque en menor medida, las Cotizaciones obligatorias (alrededor de un 6,3% inferiores en Castilla y León).

Destaca por otro lado, que únicamente en los Gastos de transporte, los costes en nuestra Comunidad superan a la media nacional. También es destacable que **los Gastos de formación en nuestra Comunidad representan sólo el 69,7%, del promedio estatal**, siendo por tanto, más de un 30% inferiores a los de dicho nivel de referencia. Asimismo, destacar que tanto los Gastos de carácter social como las Indemnizaciones por despido están en nuestra comunidad en un nivel muy inferior al estatal (46% y 56% respectivamente). Por último, vemos que las Subvenciones y deducciones fueron en Castilla y León un 13% inferiores a la media estatal.

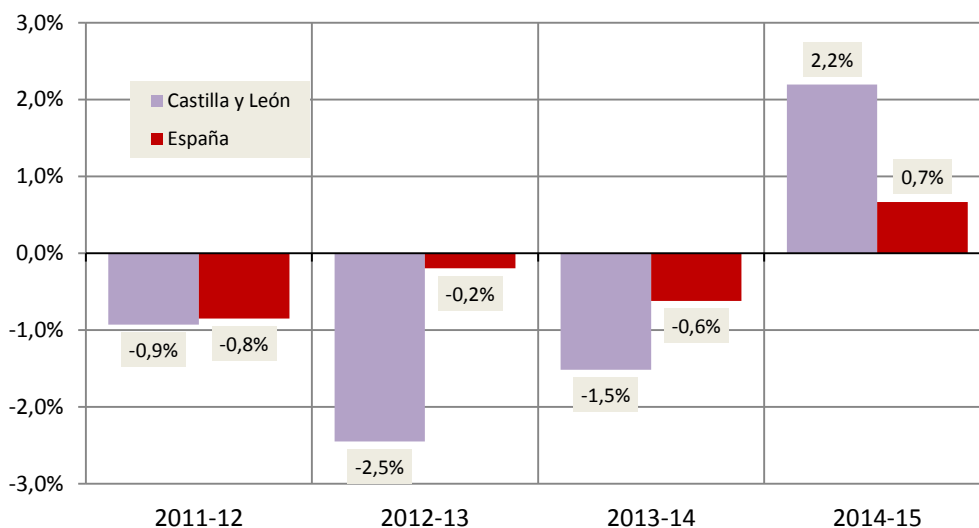
Figura 1.- Relación entre los costes laborales y sus distintos componentes en Castilla y León y la media española (=100), 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

El Coste Laboral Bruto creció en 2015 en Castilla y León un 2.2%; a nivel nacional esta subida fue menos intensa ya que se incrementó un 0,7%. Esta situación contrasta con lo ocurrido en años anteriores puesto que **por primera vez desde 2011 se produce un incremento en esta magnitud**, y también en cuanto a la comparación con la media nacional puesto que las bajadas habidas en años anteriores habían sido mayores a nivel autonómico que a nivel nacional.

Figura 2.- Variación anual en el Coste Laboral Bruto, España y Castilla y León



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

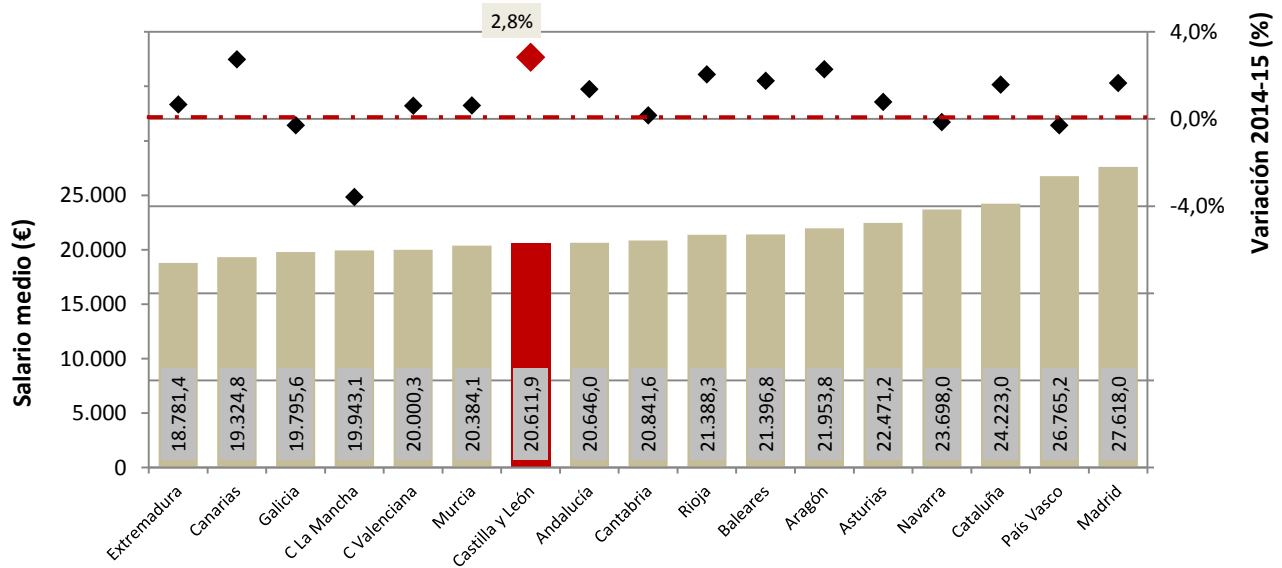


Por componentes del coste, vemos que en nuestra comunidad:

- los **Sueldos y salarios han crecido un 2,8% respecto a 2014 tras tres años seguidos de reducciones;**
- las Cotizaciones obligatorias se han incrementado un 2,4%;
- las Cotizaciones voluntarias vuelven a disminuir (2,0%) aunque lo hacen con menor intensidad que en años anteriores;
- las Prestaciones sociales directas disminuyen un 12,5%, acumulando una reducción del 57,0% en los tres últimos años;
- **las Indemnizaciones por despido se han reducido un 43,4%, casi el doble de lo que se han reducido a nivel nacional (23,5%), acumulando una caída desde 2012 del 72,9%;**
- los Gastos en formación profesional se han incrementado un 7,2% aunque todavía se encuentran al 74,1% de su nivel en 2008;
- los Gastos en transporte se han reducido un 4,2%;
- **los Gastos de carácter social han disminuido el 45,9%** (el doble de lo que lo hicieron el año anterior) de manera que en este año están a menos de la mitad de lo que estos gastos suponen a nivel nacional (como hemos visto en el gráfico 1 de este documento);
- y el Resto de costes, que el año anterior habían bajado un 34,1%, en 2015 se ha incrementado un 6,8%.
- las Subvenciones y deducciones han tenido un incremento del 43,0%, lo que permite recuperar parte de la diferencia que hay respecto de la media nacional en este concepto.

Uno de los aspectos más destacables en relación a los datos de esta encuesta es que **en 2015 Castilla y León fue la comunidad autónoma en la que más se incrementaron los Sueldos y salarios, un 2,8%**, lo que ha supuesto que la nuestra pase de ser en 2014 la quinta comunidad con los salarios más bajos a ser la séptima en 2015, superando a Murcia y a Castilla la Mancha, que este año han tenido evoluciones más desfavorables.

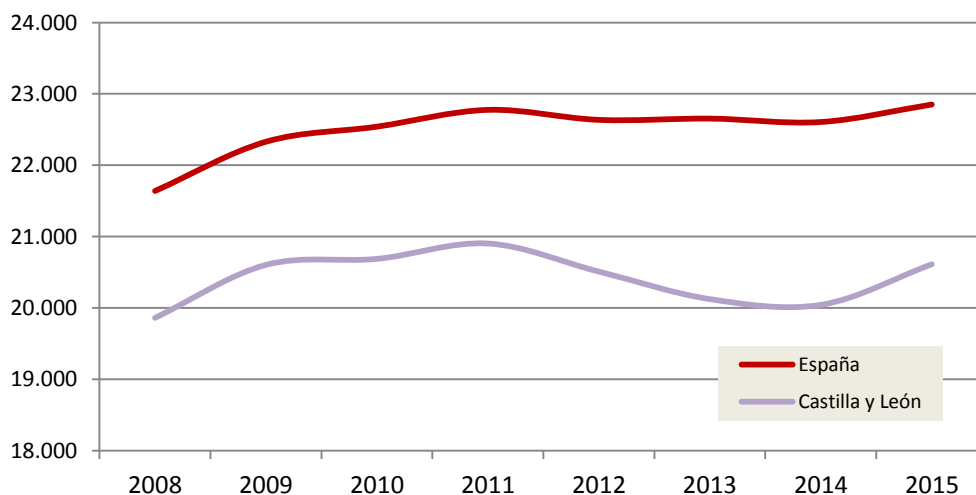
Figura 3.- Salario Medio 2015 y Variación anual 2014-15 por CCAA



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

Si ampliamos el foco de análisis de los salarios a años anteriores, vemos que **en todos estos años, los salarios en Castilla y León han sido inferiores a la media nacional**; y también que hasta 2011 se incrementaron en ambos territorios, pero que a partir de ese año la evolución de nuestra comunidad ha sido más desfavorable, provocando un **alejamiento del salario medio de Castilla y León respecto de la media nacional**, si bien la mejor evolución en 2015 del de nuestra comunidad ha puesto fin a esta tendencia, revirtiéndola levemente.

Figura 4.- Evolución del Salario Medio 2008, 2015 en España y Castilla y León

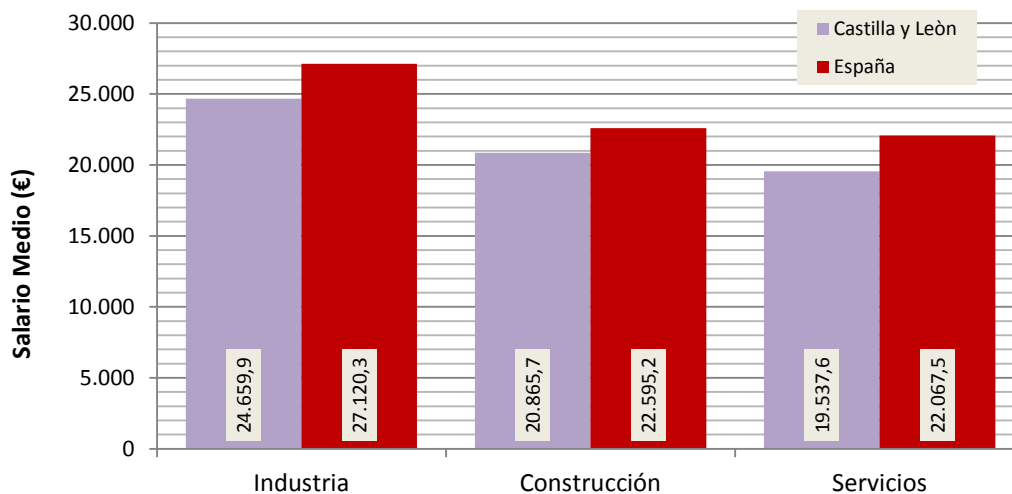


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

SALARIOS Y COSTES POR SECTORES DE ACTIVIDAD

Cuando analizamos el Salario Medio por cada sector de actividad, constatamos el dato ampliamente conocido de que el de **Industria es el más alto, seguido del Construcción** y, finalmente, que el sector **Servicios** tiene el salario medio más bajo.

Figura 5.- Salario Medio por sector de actividad, Castilla y León y España, 2015



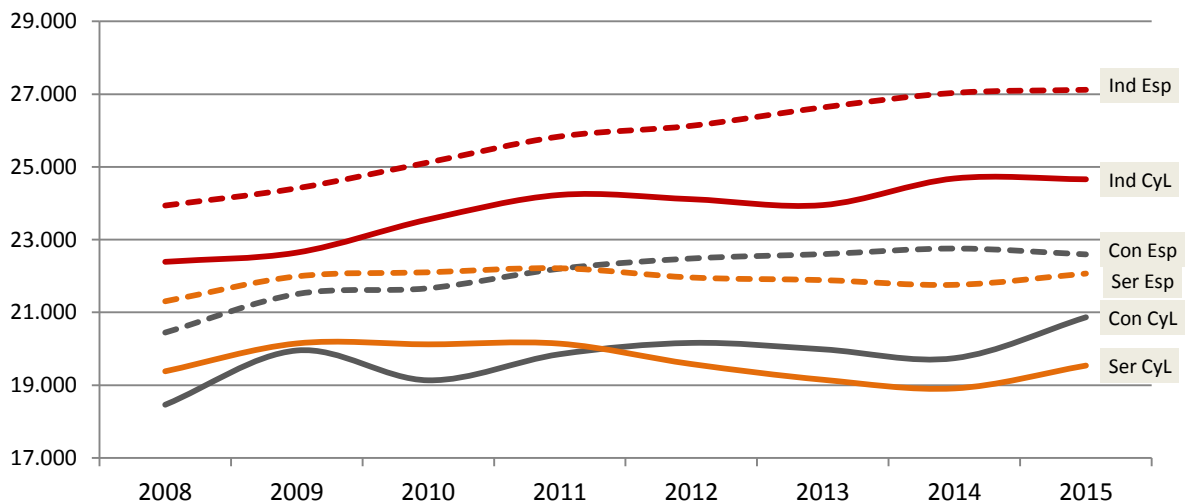
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

En los tres sectores se cumple lo anteriormente descrito en cuanto a la relación entre los Salarios en Castilla y León y en España, de manera que los del **sector Industrial de nuestra Comunidad equivalen al 90,9% del dato sectorial a nivel nacional** (91,3% en 2014); **en Construcción la proporción es del 92,3%** (86,7% en 2014); y en **Servicios es el 88,5%** (86,9% en 2014).

Como se observa, la **Construcción es el sector en el que el diferencial en los salarios entre nuestra Comunidad y la media española es el más reducido**, en cambio, dicho diferencial es más elevado en Servicios y en Industria. El año anterior el sector más próximo a su media estatal era **Industria**, pero este sector es el que ha tenido en Castilla y León una **peor evolución en 2015**, puesto que el Salario medio se redujo en él un 0,1% mientras que en Servicios aumentó un 3,3% y en Construcción el incremento fue del 5,7%. Sin embargo **a nivel nacional la evolución fue muy diferente** puesto que en Industria se incrementó un 0,3%, en Servicios lo hizo un 1,4% y en Construcción se redujo un 0,7%.

En la siguiente figura puede verse la evolución del Salario Medio en cada uno de los tres sectores en Castilla y León y en España, desde 2009. En Castilla y León la evolución más desfavorable se ha producido en Servicios, especialmente entre los años 2011 y 2014.

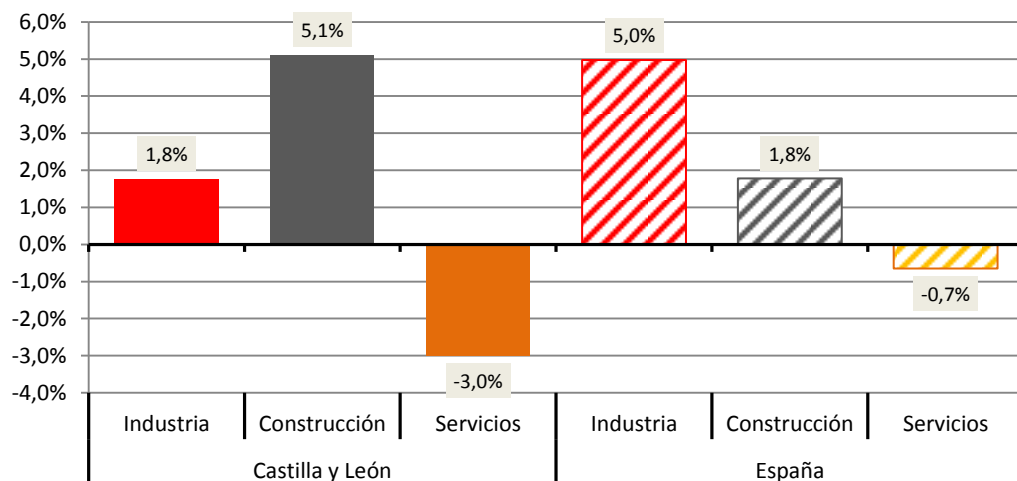
Figura 6.- Evolución anual de los Salarios por Sector, Castilla y León y España 2008-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

Comparando de forma global entre 2011 y 2015, el Salario Medio ha subido en Castilla y León en **Industria** (1,8%) y en **Construcción** (5,1%), mientras que se redujo en **Servicios** (3,0%). A nivel nacional, también se incrementó el Salario Medio en **Industria** (5,0%) y en **Construcción** (1,5%) y se redujo en **Servicios** (0,7%).

Figura 7.- Variación Global de los Salarios por Sector, Castilla y León 2011-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

En cuanto a los restantes componentes de los costes laborales, destaca:

- en Industria, las Cotizaciones voluntarias son superiores en Castilla y León a la media nacional, cosa que no ocurre en los otros sectores;
- las Indemnizaciones por despido en Castilla y León son mucho menores a las medias nacionales respectivas en Construcción y Servicios, mientras que en Industria se aproximan a ella;
- los Gastos de Transporte en Servicios son muy inferiores a los de los otros dos sectores;
- en Servicios, los Gastos de carácter social son mucho más bajos en Castilla y León que a nivel nacional;
- las Subvenciones y deducciones percibidas por las empresas, son inferiores a la media nacional en Industria y en Servicios y superiores en Construcción.

Tabla 1.- Componentes de los Costes Laborales, Sectores, Castilla y León y España, 2015

	Castilla y León			España		
	Industria	Construc	Servicios	Industria	Construc	Servicios
Coste total bruto	34.137,7	36.797,7	31.843,3	29.680,0	29.595,1	26.207,5
Sueldos y salarios	24.659,9	27.120,3	22.595,2	22.067,5	20.865,7	19.537,6
Cotizaciones obligatorias	8.317,9	8.545,1	8.089,2	6.738,7	7.651,8	6.111,4
Cotizaciones voluntarias	312,3	309,7	140,3	148,8	129,9	79,0
Prestaciones sociales directas	138,0	123,1	66,1	170,4	86,7	142,3
Indemnizaciones por despido	299,2	337,2	324,0	228,6	118,2	100,0
Gastos en formación profesional	128,4	139,7	79,2	87,3	64,6	50,8
Gastos en transporte	67,7	41,1	26,5	5,7	37,2	4,6
Gastos de carácter social	28,8	45,4	2,6	23,2	2,9	8,2
Resto de costes	185,6	136,0	520,2	209,9	638,2	173,6
Subvenciones y deducciones	186,9	208,2	166,7	217,5	206,7	184,8
Coste total neto	33.950,8	36.589,4	31.676,6	29.462,5	29.388,4	26.022,7

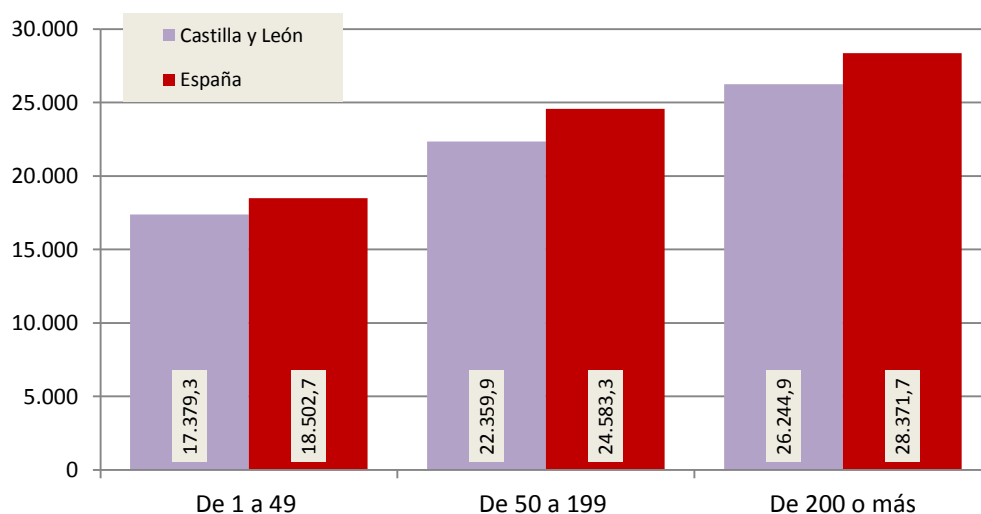
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

SALARIOS Y COSTES SEGÚN EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

Para analizar los salarios y los costes laborales en función del tamaño de las empresas, la Encuesta Anual de Costes Laborales del INE las clasifica en tres grupos, según tengan entre 1 y 49 trabajadores, de 50 a 199 trabajadores o si tienen 200 o más trabajadores.

La primera conclusión que sacamos es que el salario medio es más alto en las empresas mayores que en las pequeñas. Y la segunda es que en todos los casos el salario medio es más alto a nivel nacional que a nivel autonómico. Así ocurre que en las empresas de nuestra comunidad que tienen menos de 50 trabajadores el salario medio es 17.379,3€, lo que supone un 93,9% del salario medio de estas empresas en el conjunto del estado. El salario medio de las empresas de Castilla y León entre 50 y 199 trabajadores es 22.359,9€, esto es, un 91,0% del salario medio de las empresas de este tamaño a nivel nacional y 1,3 veces el salario medio de las menores de 50 en Castilla y León. Por último, el salario medio en las empresas de más de 200 trabajadores es de 26.244,6€, lo que equivale al 92,5% del salario medio en las empresas de este tamaño en todo el país y a 1,2 veces el salario medio en las intermedias y a 1,5 veces el salario medio en las pequeñas de nuestra comunidad.

Figura 8.- Salario Medio según el tamaño de la empresa, Castilla y León y España, 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

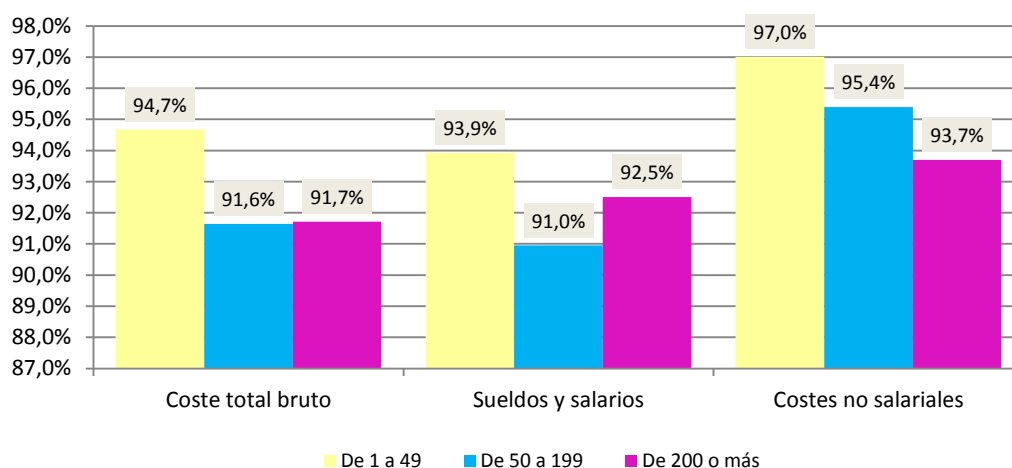
El resto de costes laborales también son diferentes según el tamaño de la empresa. En la siguiente tabla se recogen estos costes para España y para Castilla y León observándose que en nuestra comunidad todos, excepto Indemnizaciones por despido y el Resto de costes, crecen conforme aumenta el tamaño. También se observa como las Subvenciones y deducciones en las empresas pequeñas son superiores que en las grandes.

Tabla 2.- Componentes de los Costes, Tamaño de empresa, Castilla y León y España, 2015

	Castilla y León			España		
	De 1 a 49	De 50 a 199	200 o más	De 1 a 49	De 50 a 199	200 o más
Coste total bruto	23.869,7	30.465,7	34.799,8	25.211,4	33.245,3	37.941,8
Sueldos y salarios	17.379,3	22.359,9	26.244,9	18.502,7	24.583,3	28.371,7
Cotizaciones obligatorias	5.860,9	7.259,2	7.808,3	6.041,4	7.609,3	8.333,5
Cotizaciones voluntarias	66,7	164,1	216,6	85,7	181,8	291,8
Prestaciones sociales directas	85,6	173,6	230,1	73,7	162,7	283,3
Indemnizaciones por despido	139,0	228,5	72,4	208,0	302,3	282,8
Gastos en formación profesional	44,8	88,9	92,2	54,0	106,7	146,6
Gastos en transporte	9,0	18,4	36,9	5,9	9,6	22,2
Gastos de carácter social	9,3	10,2	17,9	7,6	23,3	52,2
Resto de costes	275,1	163,0	80,7	232,3	266,3	157,7
Subvenciones y deducciones	220,9	139,4	149,3	226,6	225,4	186,6
Coste total neto	23.648,8	30.326,3	34.650,5	24.984,7	33.019,9	37.755,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

Figura 9.- Proporción de los Costes Laborales en Castilla y León sobre España según el tamaño de la empresa, 2015.

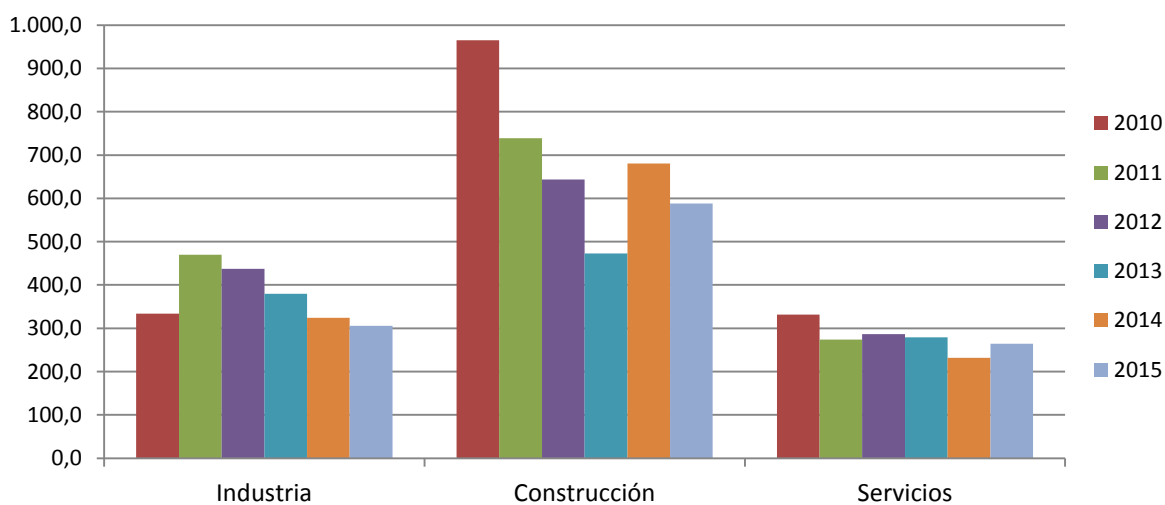


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

Las **Diets y Gastos por desplazamiento**, aunque no están contempladas como un componente de los Costes laborales y, por tanto, no forman parte de lo analizado hasta ahora en el estudio, sí están recogidos en la Encuesta Anual de Costes Laborales del INE. En 2015 supusieron una media de **290,4€ por trabajador en Castilla y León**, un 4,8% más que en 2014, pero un 29,7% menos que en 2010.

Su reparto por sectores supone 306,0€ anuales de media para los trabajadores de Industria; 587,9€ para los de Construcción; y 264,3€ para los de Servicios. Respecto de 2014 han aumentado las dietas en Servicios (13,9%) mientras que han disminuido en Industria (5,6%) y Construcción (13,6%). La evolución desde 2010 es negativa en todos los sectores si bien Servicios es el sector más desfavorable (30,0%), mientras que en Construcción se han reducido un 29,4% y en Industria, únicamente un 2,8%, aunque desde 2011 la rebaja en este sector es del 39,4%.

Figura 10.- Evolución de las Dietas y Gastos de Viaje por Sector, Castilla y León, 2010-15



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

En las empresas medianas es en las que se cobra más en Dietas (413,5€), mientras que en las menores de 50 trabajadores se percibieron 280,5€ por trabajador, y en las mayores de 200 trabajadores la cantidad fue la menor (213,3€). Este dato se ha incrementado el último año un 2,3% en las empresas de menos de 50 trabajadores; el incremento en las de 50 a 199 trabajadores fue del 6,0% y en las de 200 o más el aumento fue del 10,0%.

SALARIOS SEGÚN EL TIPO DE CONVENIO

Desde 2010, la EACL ofrece datos sobre costes laborales en función de la forma de regulación laboral: convenios colectivos de ámbito estatal, convenios sectoriales autonómicos y provinciales, convenios de empresa o de grupo de empresa y, por último, otras formas de regulación. Estos últimos, que son los que afectan a funcionarios, personal directivo y otros trabajadores no sujetos a convenio, son los que perciben los salarios más altos, seguidos de los trabajadores regulados por convenios de empresa; por debajo se sitúan los trabajadores cubiertos por convenios sectoriales de ámbito estatal y finalmente, los salarios más bajos corresponden a quienes tienen su salario regulado mediante convenio sectorial de ámbito inferior al estatal, esto es, autonómicos y provinciales.

Los convenios sectoriales de carácter estatal cubren al 24,5% de los trabajadores y trabajadoras de nuestra Comunidad, mientras que los sectoriales de ámbito inferior al estatal afectan al 45,1% y los de empresa al 17,4% de los trabajadores de Castilla y León. En España los convenios sectoriales estatales cubren al 24,2% de los trabajadores; los inferiores a estatales amparan al 47,2% y los de empresa al 16,8%. Otras formas de regulación afectan al 11,9% de los trabajadores en España y al 13,0% en la Comunidad.

En el año 2015 la cobertura de convenios sectoriales (autonómicos y provinciales) se incrementó dos puntos porcentuales mientras que en el estado lo hizo en 0,6 puntos. En cambio se redujo la cobertura de convenios nacionales (1,1 puntos) y de personas sin convenio (1,0 puntos). Este hecho está **ligado al impulso que en 2015 se dio a la negociación colectiva sectorial** mediante el acuerdo alcanzado entre CCOO y UGT, como sindicatos representativos, y la patronal regional que ha supuesto el desbloqueo de la negociación colectiva en nuestra comunidad.

Desde 2010, en España apenas ha habido modificación en el porcentaje de personas con cobertura de convenios estatales (-0,1 puntos) mientras que en Castilla y León ha crecido en 4,1 puntos porcentuales, pasando del 20,4% al 24,5%. En cuanto a los convenios de ámbito inferior al estatal su proporción se ha incrementado 0,4 puntos a nivel nacional y se ha reducido 2,0 puntos a nivel autonómico. **Los convenios de empresa han perdido peso en ambos territorios (2,6 puntos en Castilla y León y 3,2 puntos en España).**

Tabla 4.- Salario Medio según ámbito de convenio, Castilla y León y España, 2015

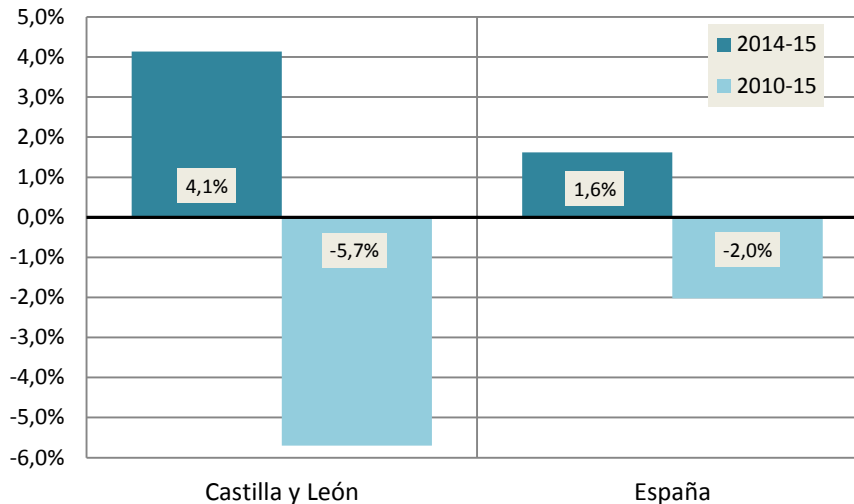
	Castilla y León	España	CyL/Esp
Ámbito Estatal	19.047,3	22.886,1	83,2%
Ámbito inferior al Estatal	15.891,0	18.734,6	84,8%
Ámbito empresa o centro de trabajo	24.624,5	27.458,0	89,7%
Otra forma de regulación	29.372,9	28.271,6	103,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

La evolución del Salario Medio tampoco ha sido homogénea desde esta perspectiva. Así, podemos ver que **en el último año, en Castilla y León el correspondiente a los trabajadores con convenios estatales se incrementó un 1,0%, mientras el de quienes tienen un convenio de ámbito inferior al estatal creció un 4,1%**. Aunque si nos fijamos en todo el periodo en el que hay datos disponibles (desde 2010), el primero se ha reducido un 7,8%, mientras el segundo lo ha hecho un 5,7%, como resultado de los descensos habidos en los años anteriores. **Éste ha sido un cambio importante pues hasta el año pasado las rebajas salariales estaban afectando más negativamente a trabajadores y trabajadoras con convenios autonómicos y provinciales que a los que tienen convenios estatales**. En el caso de los convenios estatales, la diferente evolución del salario medio en Castilla y León y en España podría achacarse a la diferente estructura empresarial aunque sería recomendable un análisis pormenorizado de los sectores con este tipo de ámbito de negociación colectiva para poder determinar sus causas.

A nivel nacional, el salario medio en los convenios estatales se ha incrementado el último año un 1,2% y un 1,1% desde 2010, mientras que el de los convenios de ámbito interior al estatal crecieron un 1,6% en 2015 respecto de 2014 y bajaron un 2,0% respecto de 2010. Esta reducción que es menos de la mitad de lo que lo han hecho en Castilla y León, lo que demuestra que **la evolución en años anteriores había sido mucho más negativa en nuestra comunidad, hasta el punto que ni siquiera el buen resultado de 2015 permite compensar lo perdido en años anteriores**.

Figura 11.- Variación del Salario Medio en personas con convenios sectoriales no estatales, Castilla y León, (2014-15 y 2010-15)



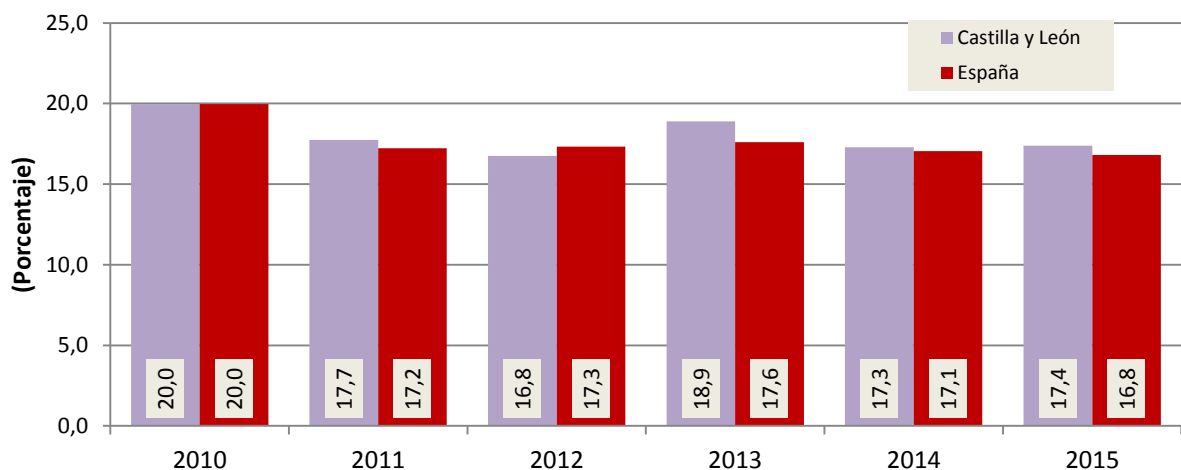
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

Respecto del resto de CCAA, Castilla y León es la cuarta comunidad (en 2013 fue la tercera) con los salarios de los trabajadores con convenio sectorial de ámbito autonómico o provincial más bajos, superando únicamente a los de Extremadura, Canarias y Murcia. Mientras que en los de ámbito estatal ocupamos la séptima posición, por encima de Cantabria, Extremadura, Canarias, Andalucía, Castilla la Mancha y la Rioja.

La reforma laboral de 2012 introdujo la **prioridad aplicativa** de los **convenios de empresa sobre los convenios sectoriales** en un amplio conjunto de materias (salario base, complementos, remuneración de horas extraordinarias o distribución del tiempo de trabajo), cambiando desde ese momento la situación existente sobre salarios, abriendo la puerta a que un convenio de empresa pueda empeorar las condiciones laborales y salariales pactadas en el convenio sectorial de referencia. De modo que si **hasta entonces sólo grandes empresas y grupos contaban con convenios propios** –lo que también influye en que los salarios sean superiores en las grandes empresas que en las medianas y pequeñas– esta nueva regulación puede resultar atractiva para las empresas que se planteen competir a la baja usando para ello los salarios de sus trabajadores.

En 2010 el 20,0% de trabajadores tenían sus condiciones laborales reguladas por convenio de empresa y en 2015 son en Castilla y León el 17,4% (2,6 puntos porcentuales menos) y en España el 16,8%. En la figura siguiente se observa como en 2013 se produjo un incremento de esta proporción como consecuencia de lo explicado sobre la reforma laboral aprobada en 2012. Esta aprobación rompió la tendencia a la baja de la cobertura de este tipo de convenios, pero tampoco ha supuesto el incremento previsto por los impulsores de esta medida.

Figura 12.- Evolución de la Proporción de trabajadores con Convenio de Empresa, Castilla y León y España, 2010-15



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

En cuanto a la evolución del salario medio en este tipo de convenios, es ahora muy diferente de lo que ocurría anteriormente a la reforma laboral: **11,1% de subida en 2011 para los trabajadores amparados por convenios de empresa y bajadas (o subidas mínimas) en los años siguientes a la reforma laboral (-2,5%; +0,8%, -1,9% y 0,4% respectivamente en 2012, 2013, 2014 y 2015).**

Por último es preciso hacer referencia a quienes tienen **Otro tipo de regulación**, cuyo salario medio **se ha incrementado en 2015 el 4,8%**. Este aumento está relacionado de forma muy significativa en nuestra comunidad con la **recuperación de parte de la paga extra que los empleados públicos no percibieron en 2012**. Que la devolución no haya sido homogénea en todo el estado ni en todas las administraciones dificulta su comparación a nivel nacional y engrosa de forma artificial el incremento salarial global habido en Castilla y León. En el **periodo completo de 2010 a 2015, el salario medio en este caso ha disminuido un 2,1% en Castilla y León y un 5,0% en España.**

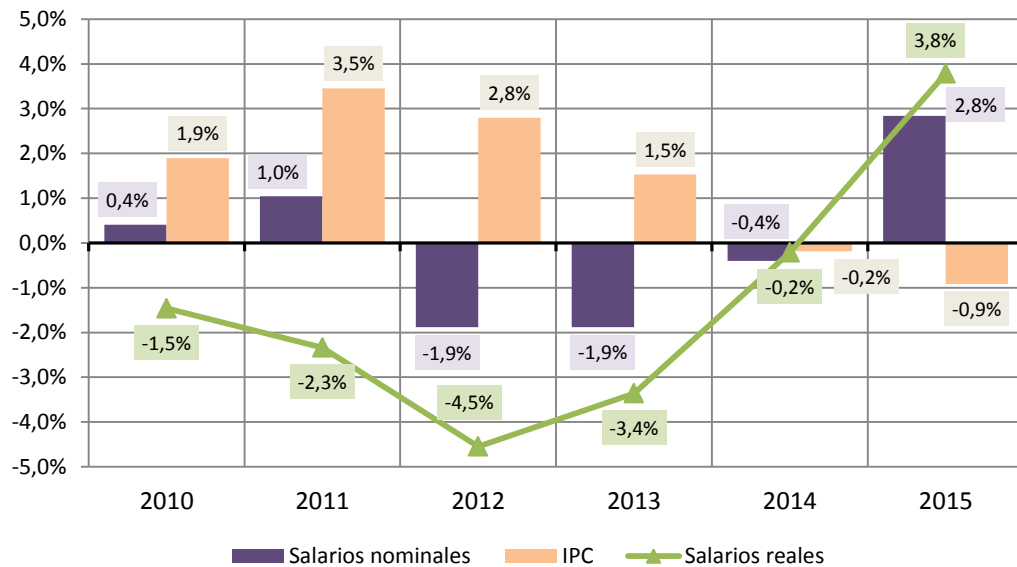
SALARIOS REALES

No podemos cerrar este informe sin hacer una **valoración de la evolución de los salarios reales**, al igual que hacemos en los informes trimestrales que elabora el Gabinete técnico de CCOO de Castilla y León a partir de la Encuesta Trimestral de Costes Laborales del INE; **esto es, un análisis de la combinación de la variación nominal del Salario Medio, descrita hasta ahora en este estudio, con la evolución que han tenido los precios en este periodo**, lo que permite visibilizar la verdadera evolución de la capacidad adquisitiva de los trabajadores y las trabajadoras de nuestra comunidad. Utilizamos para ello el Índice de precios al Consumo (IPC) que también ofrece el INE.

La siguiente figura recoge la variación anual de los salarios nominales, de los precios y de los salarios reales en Castilla y León en el periodo entre 2009 y 2015. Como se observa en ella, **en los años anteriores los precios se han incrementado más (o, en el caso de 2014, han disminuido menos) que los salarios nominales**. Como resultado de esta evolución, **los salarios reales habían caído en nuestra comunidad en todos los años del periodo hasta este año en el que por primera vez se obtiene una ganancia neta de poder adquisitivo**, como consecuencia del incremento nominal del salario medio (2,8%), al que se suma la evolución más negativa de los precios en todo el periodo (-0,9%). Eso sí, no debemos olvidar el efecto que para esta estadística ha tenido la devolución de parte de la paga extra a los empleados públicos en nuestra comunidad.

En concreto, en 2010 los salarios reales en Castilla y León disminuyeron un 1,5% respecto al año anterior, una caída que alcanzó el 2,3% en 2011 debido a la aceleración de la inflación. En los dos años posteriores (2012 y 2013) se produjo una importante reducción de los salarios nominales, unida a incrementos de precios, aunque menos intensos que en 2011, que tuvieron como consecuencia que los salarios reales siguieran cayendo, (2012 fue el año de mayor pérdida de poder adquisitivo) y aunque en 2014 la variación del IPC fuese negativa, la bajada de los salarios nominales fue mayor, por lo que los salarios reales también disminuyeron, aunque menos que en los años anteriores. Finalmente en 2015 nos encontramos la única situación favorable para los salarios reales en todo el periodo, un incremento del 3,8%, que es resultado de la composición de subida de salarios y bajada de precios.

Figura 13.- Evolución interanual de los salarios nominales, los precios y los salarios reales en Castilla y León (2009-2015).

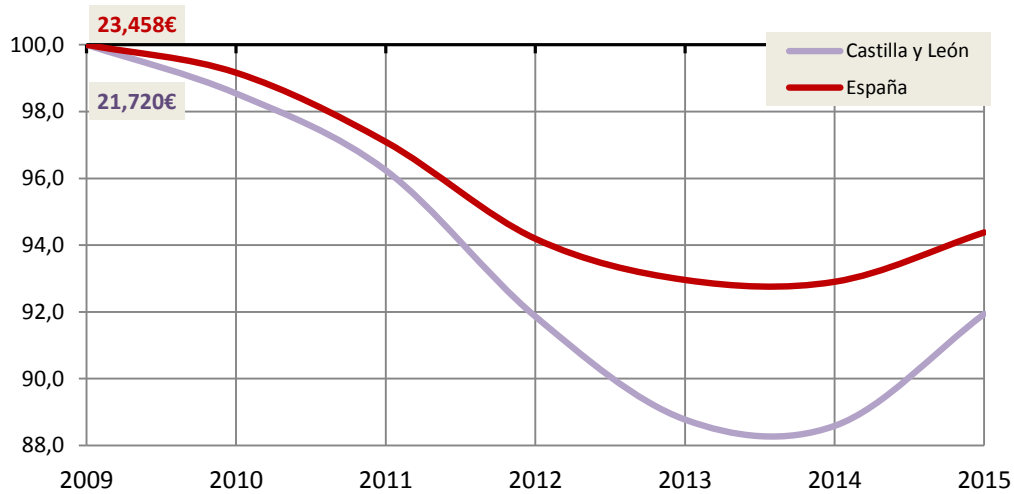


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

La última figura de este estudio permite comparar el deterioro acumulado por los salarios reales en Castilla y León y en España entre 2009 y 2015, expresando el valor inicial en ambos casos como 100 y describiendo la evolución desde entonces, sin olvidar que, como vimos anteriormente, en 2009 la media de salarios nominales en nuestra comunidad equivalía al 92,3% de la media de España, concretamente mientras que el Salario Medio en España fue de 23.458€, en Castilla y León sólo llegó a 21.720€.

Como se observa en la siguiente figura, los salarios reales han caído en nuestra Comunidad de manera continuada hasta este año en el que se ha iniciado su recuperación, haciéndolo con especial intensidad entre 2011 y 2013. Como consecuencia de esta evolución a la baja, los salarios reales de los castellanos y leoneses acumularon una disminución del 11,4% desde 2009 hasta 2014. En el conjunto de España, los salarios reales también cayeron de manera continuada en esos años, aunque lo hicieron con menor intensidad. En concreto, la disminución de los salarios reales a nivel nacional en este periodo fue del 7,1%, (4,3 puntos porcentuales menos que en Castilla y León). Sin embargo, en 2015 se produjo un crecimiento de salarios reales mucho mayor en Castilla y León que el habido en España en su conjunto, lo que permite recuperar parte de la peor evolución en años anteriores.

Figura 14.- Evolución de los salarios reales en Castilla y León y en España (2009=100).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

En resumen, el poder adquisitivo de los trabajadores ha sufrido una enorme disminución en los anteriores cinco años que, por añadidura, ha sido más intensa en Castilla y León que en el promedio nacional. Este año, por fin tenemos una mejor evolución en nuestra comunidad, aunque condicionada en parte por el efecto devolución de paga extra de empleados públicos y por una peor evolución de los precios, lo que es síntoma de una mayor atonía de la economía regional frente a la nacional, y que aun así nos coloca a 2,5 puntos por detrás de España respecto de la situación que había en 2009.

Además, como hemos reflejado en este estudio, dichas reducciones salariales no han sido homogéneas en cuanto a sectores ni a tamaño de las empresas, sino que han afectado con mucha mayor intensidad a quienes tienen empleos precarios (temporales y a tiempo parcial), incrementando a su vez la desigualdad.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Los salarios son el componente de mayor peso en las rentas de la gran mayoría de la población, lo que condiciona de forma significativa el consumo de los hogares y los ingresos fiscales y derivado de ellos, las políticas públicas. De los salarios depende el bienestar actual de las trabajadoras y los trabajadores, al permitirles adquirir bienes y servicios que faciliten su vida, pero también tienen una repercusión directa en las cuantías de sus futuras pensiones, que son también rentas del trabajo; fruto de todo ello, los salarios contribuyen al desarrollo económico presente y futuro del conjunto de la sociedad.

El salario medio en Castilla y León ha sido siempre inferior a la media nacional, pero mientras que antes de la crisis habíamos conseguido ir disminuyendo paulatinamente esta diferencia, en los últimos años ha vuelto a abrirse esta brecha en cuanto a los valores nominales, y también en los valores reales, al venir acompañada de una evolución de los precios más desfavorable que en el conjunto del Estado. Hasta 2015, año en que la evolución de los salarios ha sido más favorable en nuestra comunidad que en el conjunto del estado, a la vez que la de los precios ha sido más negativa en nuestro territorio.

En este estudio hemos constatado que los salarios en el sector Servicios son inferiores a los que se perciben en la Construcción y, sobre todo, en la Industria, así como que **los salarios son mayores en las grandes empresas que en las pequeñas**, como consecuencia, en parte, de una mayor presencia sindical en ellas. Hemos podido apreciar asimismo que **los salarios son mayores si el ámbito de negociación es mayor** (convenios estatales frente a autonómicos y provinciales) seguramente debido a que los primeros afectan en mayor medida a actividades económicas en las que los salarios son más elevados.

Es necesario destacar que **nuestra Comunidad es una de las que presenta la situación más desfavorable en salarios de trabajadores acogidos a convenios de ámbito inferior al estatal**, algo que probablemente deba achacarse a contar con ámbitos de negociación laboral muy pequeños, dada la fragmentación territorial y sectorial que hay en Castilla y León, al tratarse de una comunidad autónoma con nueve provincias en la que hay mayor preponderancia de los convenios provinciales que de los autonómicos. No obstante, en 2015 se ha producido una **importante revitalización de la negociación colectiva sectorial provincial, que ha supuesto el aumento de la proporción de trabajadores y trabajadoras cubiertos por este tipo de convenio y un fuerte incremento salarial en ellos.**

En cuanto a los **convenios de empresa**, desde la reforma laboral ya no tienen el objetivo de mejorar las condiciones salariales pactadas en los convenios sectoriales de referencia, puesto que ésta invirtió su prevalencia. Este tipo de convenios afectaba fundamentalmente a las grandes empresas del país, especialmente en sectores en los que se dan las mayores remuneraciones salariales, como automoción, químicas, banca, etc. Como consecuencia de ambos factores, quienes están acogidos a ellos son quienes tienen, por ahora, los salarios más altos. Decimos por ahora porque la reforma laboral, al introducir la prevalencia del convenio de empresa, va a hacer que esta situación cambie en el futuro si las pequeñas empresas accediesen a este modelo de concertación laboral. Esto ya **comienza a verse en las subidas experimentadas en este periodo en el salario medio de los trabajadores con este tipo de convenios, que son muy inferiores a lo que eran antes de la reforma, e incluso llegan a reducirse.** También se observa a partir de 2013 un **cambio de tendencia en la proporción de trabajadores cubiertos por convenios de empresa que, hasta la reforma laboral era decreciente, y posteriormente incrementaron ligeramente aunque siguen estando por debajo de su nivel anterior a la crisis.**

Aunque no es objeto de este estudio, el realizado recientemente por este Gabinete Técnico en base a la **Encuesta de Estructura Salarial del INE²**, mostraba una **evolución de la precariedad laboral más desfavorable para Castilla y León que para España**, especialmente en lo relativo a la jornada parcial, cuyo peso se ha incrementado en nuestra Comunidad, mientras ha disminuido a nivel nacional. Este hecho tiene, sin duda, una repercusión negativa en los costes laborales en Castilla y León, al tiempo que, como hemos podido ver tanto aquí como en el mencionado estudio, incrementa la desigualdad y nos conduce hacia una sociedad más pobre y menos justa.

Ante esta situación, **CCOO de Castilla y León se ratifica en sus propuestas y exigencias para España y para nuestra Comunidad:** fortalecimiento del tejido productivo para que nuestras empresas sean más competitivas, no reduciendo salarios, sino incrementando su productividad, algo en lo que el tamaño de las empresas es fundamental, así como lo son las inversiones que desde empresas y administraciones se destinen a I+D+i y a la formación y cualificación de los trabajadores.

²http://www.castillayleon.ccoo.es/comunes/recursos/6/2259699-Salarios_2014-Encuesta_de_Estructura_Salarial..pdf



comisiones obreras
de Castilla y León

Es necesario incrementar las tasas de empleo y su calidad y también **es necesario continuar subiendo los salarios, y hacerlo más intensamente en Castilla y León que en España**, en el sentido de lo acordado entre los sindicatos más representativos en Castilla y León y la patronal autonómica, **reforzando el cambio de tendencia que los salarios han tenido en 2015**.

Hasta ahora la **negociación colectiva** había estado **bloqueada** en tanto que la **patronal esperaba obtener un mayor rédito de la devaluación salarial promovida por la reforma laboral** y cuando la ha habido, ha prevalecido la conservación del empleo a las exigencias salariales. Ahora, el empresariado y las organizaciones patronales son conscientes de que **el castigo infligido a las relaciones laborales, junto a las políticas de austeridad impuestas por los gobiernos conservadores ponen en riesgo la propia supervivencia de muchas empresas**, como hasta ahora ha ocurrido, por una menor capacidad adquisitiva de la ciudadanía que limita su consumo y por asistir a un fenómeno de dumping empresarial que beneficia exclusivamente a un modelo de empresa que no es acorde con una economía avanzada sino con el fraude y la precariedad.

El Salario Mínimo Interprofesional en España es de los más bajos de la UE y se encuentra muy por debajo del objetivo europeo (60% del salario medio) y muy por debajo del promedio de los principales países de la Unión Europea. En pocos años ha pasado de tener una pequeña incidencia en los salarios, a ser el salario de referencia para una buena parte de los trabajadores, especialmente en las microempresas y en los sectores desregularizados. **CCOO reclama al Gobierno el incremento del SMI hasta los 800€** por entender que este es un mecanismo imprescindible para combatir la precariedad y la desigualdad laboral.

Las últimas reformas laborales han supuesto un retroceso sin precedentes en el modelo de relaciones laborales y un debilitamiento de la negociación colectiva, rompiendo el equilibrio entre las partes, reforzando la arbitrariedad de los empresarios y facilitando la individualización de las relaciones laborales. Es el momento de reforzar la labor de los sindicatos, especialmente en la negociación colectiva, que es uno de los elementos que constituyen su propia razón de ser, porque lo necesitan los trabajadores y las trabajadoras y también porque lo necesita la economía regional, para lo que **se hace imprescindible su derogación**.

Es necesario **seguir apostando por el convenio sectorial frente al convenio de empresa**, especialmente en las pequeñas empresas en las que la capacidad de negociación de los trabajadores y las trabajadoras está mucho más limitada y es mayor el riesgo de que los salarios vayan a la baja y de que, en general, lo haga el



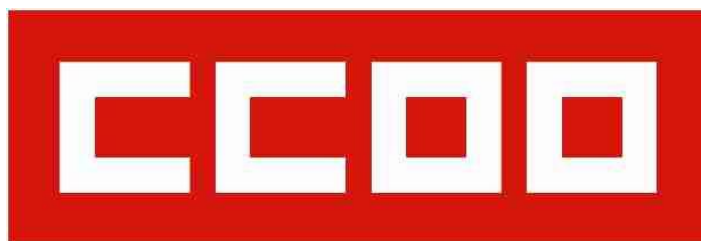
resto de condiciones laborales. Mientras no cambie la norma de prevalencia de los convenios hay que **mantener una especial vigilancia en la promoción de los de empresa**, participar en su negociación y, en su caso, mejorar, o al menos mantener, las condiciones laborales del convenio sectorial de referencia. Y es necesario **ampliar los ámbitos de cobertura de los convenios colectivos**, apostando por la negociación autonómica frente a la provincial y avanzar en la agrupación de sectores, ya que las empresas disponen de suficientes mecanismos de descuelgue de convenio como para garantizar, cuando lo necesiten, que la aplicación de un convenio sectorial no sea motivo de su desaparición.

El Acuerdo suscrito en nuestra Comunidad, como extensión del III AENC nacional, ha de ser un punto de inflexión en las relaciones laborales de Castilla y León, permitiendo alcanzar el acuerdo en un mayor número de convenios colectivos mediante los que mejorar las condiciones laborales de un mayor número de castellanos y leoneses, revirtiendo la tendencia de alejamiento salarial de nuestra Comunidad respecto del Estado.

En este sentido, **las organizaciones firmantes dicho acuerdo han ratificado en este mes de julio su compromiso con el modelo de negociación colectiva de carácter sectorial** y ha acordado trasladar a los negociadores empresariales y sindicales la conveniencia de **impulsar la renovación de convenios colectivos pendientes**, la necesidad de **que los convenios que se firmen contemplen subidas salariales superiores a la media estatal** a fin de recuperar el terreno perdido al respecto en Castilla y León, **la ampliación de la negociación a actividades económicas sin regulación**, a fin de garantizar a sus trabajadores un convenio sectorial de referencia, y por último, **han instado a que se abran las mesas de negociación de los convenios colectivos cuya vigencia finalice en 2016**.

La **Administración laboral y la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social** deben velar por que se cumpla la normativa laboral, en particular en lo que tiene que ver con la promoción y registro de nuevos convenios colectivos, en la persecución de la economía sumergida y en el control del fraude empresarial que perjudica a los trabajadores y a la economía de la Comunidad pero también al resto de empresas de sector que cumplen de forma rigurosa con sus obligaciones legales y laborales.

Para todo ello es preciso **hacer más presentes a los sindicatos en la empresa, especialmente a las organizaciones de clase**, capaces de ofrecer una visión global por encima de los intereses corporativos de colectivos concretos. Un objetivo que pasa por el **incremento de la afiliación y de la representación sindical y por el refuerzo de la acción sindical en los centros de trabajo**.



**comisiones obreras
de Castilla y León**

Gabinete Técnico