



**comisiones obreras
de Castilla y León**

SALARIOS Y COSTES LABORALES 2016

ENCUESTA ANUAL

CCOO de Castilla y León

Gabinete Técnico

Agosto de 2017

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 2017 con datos publicados por el INE en el mes de julio de dicho año, con datos correspondientes a 2016.



ESTRUCTURA

INTRODUCCION.....	5
COSTES LABORALES Y SALARIOS	7
SALARIOS Y COSTES POR SECTORES DE ACTIVIDAD.....	12
SALARIOS Y COSTES SEGÚN EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS	15
DIETAS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTO	18
SALARIOS SEGÚN EL TIPO DE CONVENIO	20
SALARIOS REALES	25
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	28

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 la evolución de los salarios y las rentas en nuestra Comunidad y, en particular, el Estudio Trimestral de Costes Laborales que se realiza a partir de los datos publicados trimestralmente por dicho organismo¹.

CCOO de Castilla y León viene sosteniendo desde hace años 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 corroboraremos esta situación y veremos que las actuaciones llevadas a cabo en 2015 por CCOO de Castilla y León, en coordinación con la UGT, denunciando esta situación y reclamando incrementos salariales, tuvieron resultado positivo que ha perdido intensidad en 2016. A pesar de ello, **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**.

También venimos reclamado para nuestra Comunidad medidas que ayuden al fortalecimiento del tejido empresarial, que conlleve el incremento del empleo, la mejora de su calidad y el incremento de las retribuciones.

Con este estudio el Gabinete Técnico de CCOO de Castilla y León pretende contribuir, mediante datos oficiales, a un mayor conocimiento de la evolución del mercado laboral de la Comunidad y del poder adquisitivo de los trabajadores y las 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.

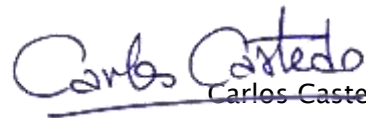
¹ http://www.castillayleon.ccoo.es/webcastillayleon/Areas:Estudios:Publicaciones:99664--Estudio_trimestral_sobre_salarios_y_costes_salariales_en_Castilla_y_Leon

Mediado el año 2017 la demanda de incrementar salarios que algunas organizaciones como CCOO venimos planteando desde la aplicación de las medidas de austeridad y fundamentalmente desde la aprobación de la reforma laboral promovida por el PP el año 2012, se ha hecho unánime, tanto por lo que supone exigir la correcta retribución del trabajo, como por su efecto beneficioso para nuestra economía. No debemos perder de vista que nuestra economía está en un nivel similar al anterior a la crisis, pero el empleo y las retribuciones salariales están muy por debajo, a cambio de que los beneficios empresariales, entre otros factores, lo hayan superado.

Esta unanimidad va desde el FMI y las instituciones europeas, al Gobierno de la Nación (aunque no lo aplica a los empleados públicos, a quienes condena, al igual que a los pensionistas, a perder poder adquisitivo en 2017 por culpa de una subida salarial que será inferior a la inflación), e incluso hasta por la propia CEOE.

El acuerdo firmado en 2016 por CCOO, UGT y CECALE, 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**, que es la principal herramienta de reparto de la producción entre trabajadores y empresarios, y que esta negociación debe ser principalmente sectorial y no debe ceñirse exclusivamente a los salarios sino que debe incorporar también la mejora del empleo.

Lamentablemente la posición inaceptable que ha tenido CEOE en 2017 respecto del AENC ha impedido que este año se firme un acuerdo marco que fije una horquilla de incremento salarial de referencia, con lo que la negociación colectiva que está pendiente en lo que queda de año se desarrollará en un clima de mayor conflictividad laboral que en caso de haberse alcanzado el acuerdo.



Carlos Castedo Garví

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

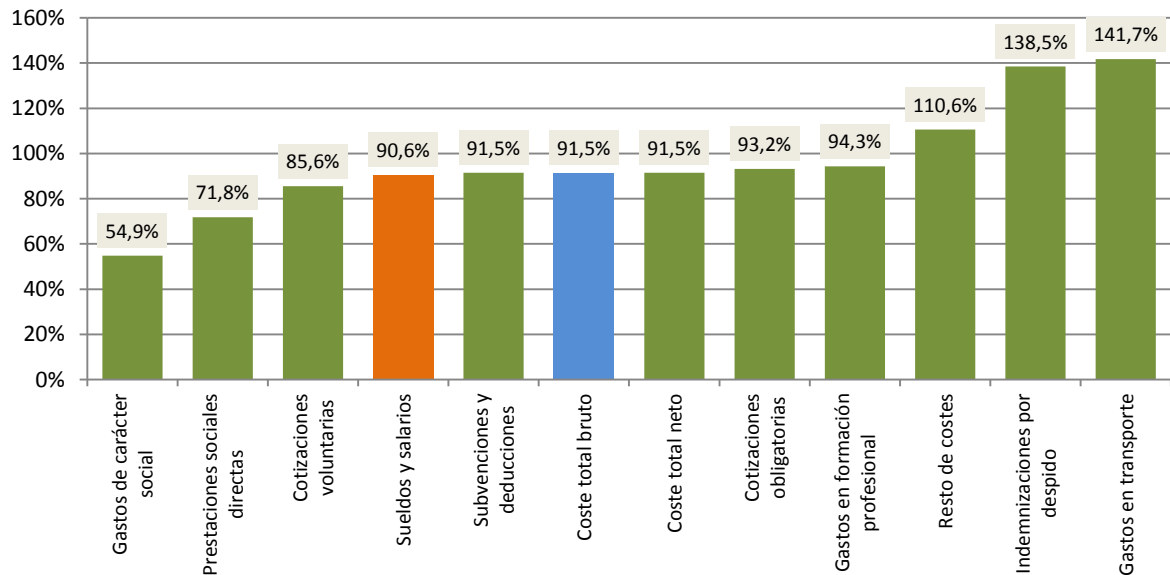
COSTES LABORALES Y SALARIOS

El coste laboral total bruto en Castilla y León en 2016 fue de 27.940,5€ anuales, mientras que en España dicho coste fue de 30.528,2€. La desagregación por componentes del coste laboral total en nuestra Comunidad refleja que a Sueldos y salarios correspondió el 73,8% del total de los costes brutos (20.626,0€); el 23,5% fue a Cotizaciones Obligatorias (6.573,5€); a Cotizaciones voluntarias el 0,5% (145,8€); a Prestaciones sociales directas el 0,2% (56,2€); a Indemnizaciones por despido el 1,1% (302,9€); a Gastos en Formación Profesional el 0,3% (85,8€); a Gastos de transporte el 0,1% (16,8€); a Gastos de carácter social menos del 0,1% (10,4€); y al Resto de costes el 0,4% (123,1€). Por otra parte las empresas de Castilla y León recibieron Subvenciones y deducciones por valor de 198,5€ por término medio por trabajador, con lo que el Coste total neto quedó en 27.742,0€.

En la siguiente figura se muestra, para cada tipo de costes, la proporción entre Castilla y León y España en 2016. Así puede apreciarse que **el Coste laboral total bruto en nuestra Comunidad es el 91,5% de la media española**. El principal componente del coste laboral, que son los **Sueldos y salarios**, son proporcionalmente más 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 (el 6,8% inferiores en Castilla y León).

Por otro lado, Indemnizaciones por despido, Gastos de transporte y Otros costes superan en nuestra Comunidad la media nacional. También es destacable que **los Gastos de formación en nuestra Comunidad son el 94,3% del promedio estatal** (en 2015 eran el 69,7%). Asimismo, destacar que tanto los Gastos de carácter social como las Prestaciones Sociales directas están en nuestra comunidad en un nivel muy inferior al estatal (55% y 72% respectivamente). Por último, vemos que las Subvenciones y deducciones estuvieran en la misma proporción que los Costes Laborales Brutos.

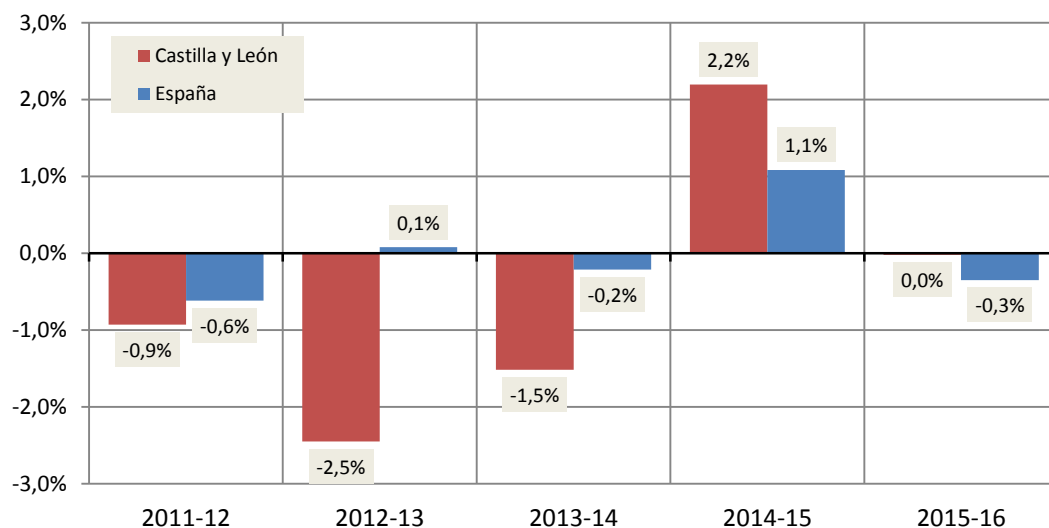
Figura 1.- Relación entre los costes laborales y sus distintos componentes en Castilla y León y la media española (=100), 2016



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

El Coste Laboral Bruto en Castilla y León se mantuvo respecto del de 2015 mientras que a nivel nacional se redujo un 1,1%. Con el dato de 2016 se vuelve a las reducciones salariales como ocurrió en años anteriores, excepto en 2015. No obstante, como puede verse en la siguiente figura, la evolución de costes en los dos últimos años es mejor en Castilla y León que en el conjunto de España, a la inversa de lo ocurrido previamente a 2015.

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:

- **Sueldos y salarios han crecido un 0,1% respecto a 2015**, segundo año en que se incrementan después de tres años seguidos de reducciones aunque parte de las subidas son achacables a la recuperación de la paga extra de 2012 de los empleados públicos;
- **Cotizaciones obligatorias** se han reducido un 0,9%;
- **Cotizaciones voluntarias** se han incrementado un 16,9% tras años de sucesivos descensos;
- **Prestaciones sociales directas²** disminuyen este año un 12,5%, acumulando una caída del 82,6% respecto de 2012;
- **Indemnizaciones por despido** han aumentado un 117% (más del doble) aunque el año anterior se habían reducido un 43%; a pesar del incremento en el último año el coste en esta partida en 2016 es aproximadamente la mitad del de 2012; a nivel nacional, en 2016 se han reducido el 12,5%;
- **Gastos en formación profesional** han tenido un fuerte incremento (30,2%) recuperando parte de lo perdido en años anteriores, hasta casi alcanzar su nivel en 2008;
- **Gastos en transporte** se han reducido un 6,8%, continuando la progresiva reducción que se viene dando en años anteriores desde su nivel máximo que fue en 2010;
- **Gastos de carácter social³** han disminuido el 10,4% (la reducción fue del 45,9% en 2015 y 21,4% en 2014), perdiéndose el 60% de lo dedicado a este fin en 2012;
- **Resto de costes⁴**, que el año anterior se habían incrementado un 6,8%, vuelven a caer de nuevo, como en años anteriores (39,5% en 2016);

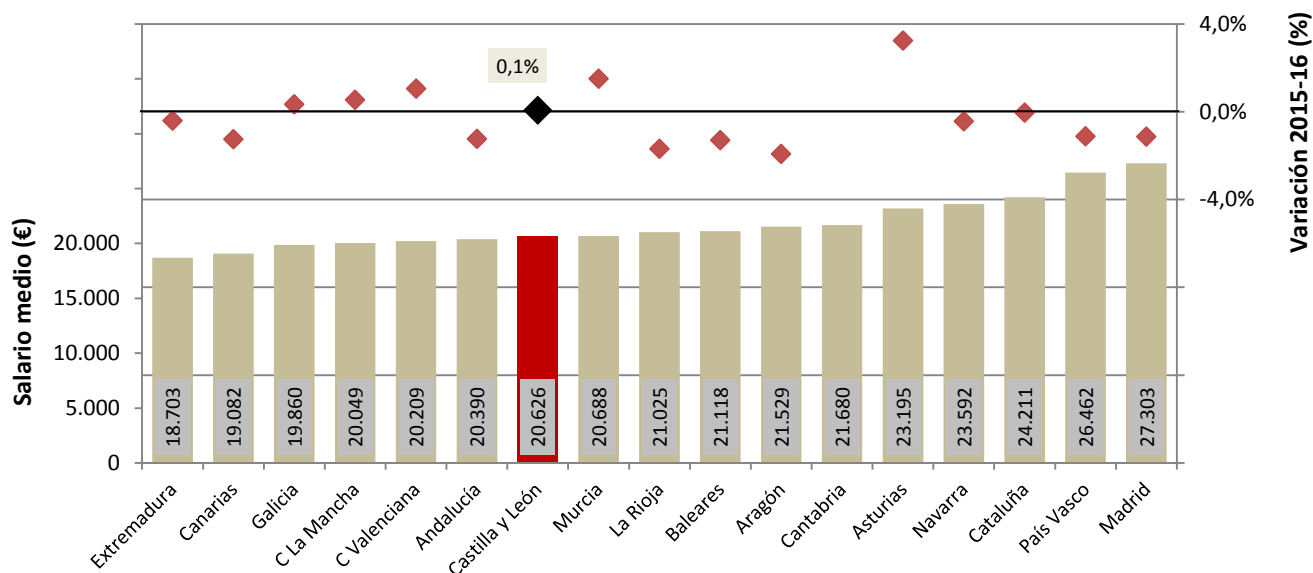
² Son los pagos que la empresa hace directamente al trabajador o a su familia, o también al antiguo trabajador para asistirle en determinadas circunstancias y como complemento de determinadas prestaciones sociales. (Complemento IT, por desempleo, jubilación, muerte y supervivencia, invalidez, asistencia familiar y asistencia médica).

³ Conjunto de gastos de muy diversa naturaleza que tienen como objetivo la mejora de la calidad de vida de los trabajadores a través de la acción social impulsada por los colectivos laborales. (mantenimiento de comedores para uso de los trabajadores, pagos indirectos en forma de cheques de comida, gastos de instalaciones destinados a guarderías, actividades deportivas, culturales y de esparcimiento).

- en sentido contrario, las **Subvenciones y deducciones** vuelven a incrementarse; este año el 6,5% a sumar al incremento del 43,0% que tuvieron el año anterior, lo que ha permitido recuperar la diferencia respecto de la media nacional en este concepto.

De las siete CCAA en las que en 2016 se han incrementado los **Sueldos y salarios**, **Castilla y León es la que ha tenido el menor incremento (0,1%)**, volviendo a ser la séptima CCAA con los salarios más bajos al igual que ocurrió en 2015 (en 2014 fue la quinta).

Figura 3.- Salario Medio 2016 y Variación anual 2015-16 por CCAA



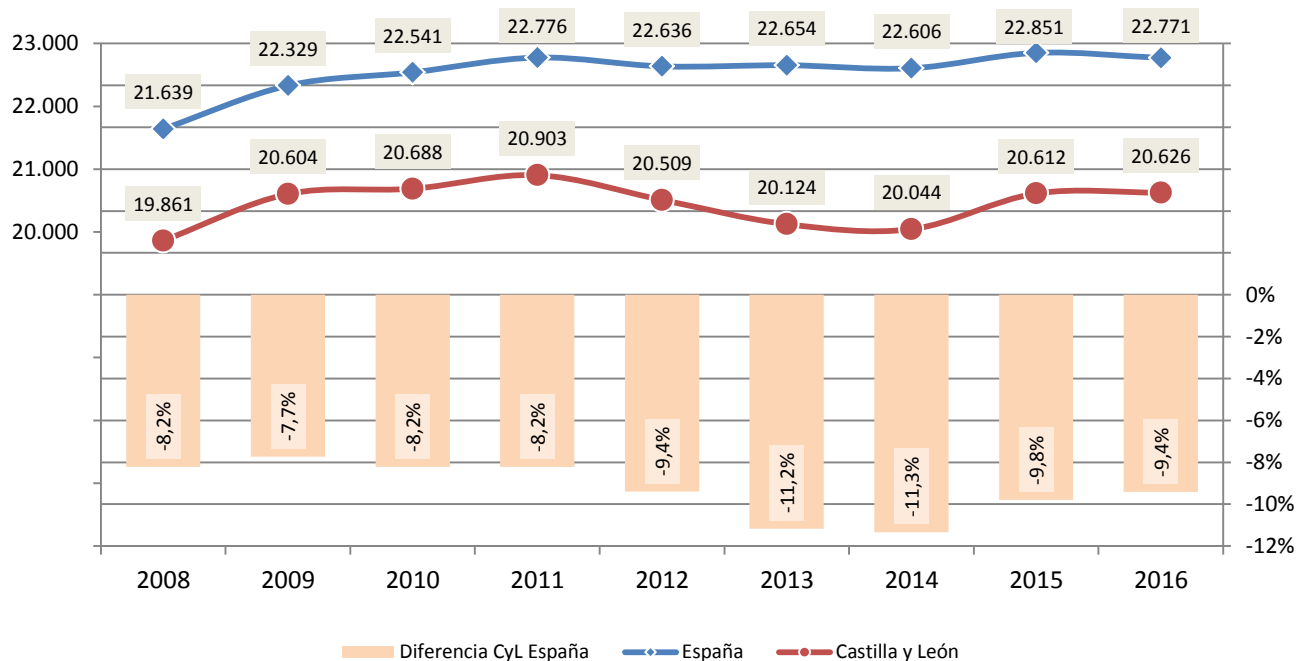
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

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 los salarios aumentaron 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

⁴ Gastos no recogidos en otros apartados, como los producidos por la renovación de prendas y herramientas de trabajo, o los procesos de selección de personal.

Comunidad ha puesto fin a esta tendencia, revirtiéndola levemente, tendencia que continúa en 2016 aunque mucho más ligeramente, manteniéndose el gap por encima del valor que tenía en los años anteriores a 2012.

Figura 4.- Evolución del Salario Medio 2008, 2016 en España y Castilla y León



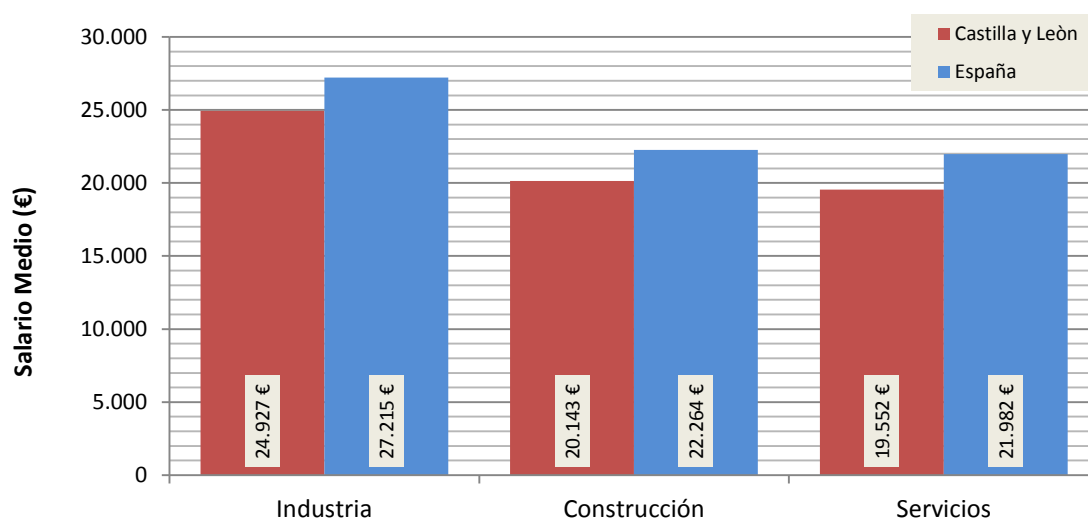
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

SALARIOS Y COSTES POR SECTORES DE ACTIVIDAD

Cuando analizamos el Salario Medio por cada sector de actividad, constatamos el dato de que el de **Industria es el más alto, seguido del Construcción** y, finalmente, que el sector **Servicios** tiene el **salario medio más bajo**⁵.

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 91,6% del salario del sector a nivel nacional** (90,9% en 2015); **en Construcción la proporción es del 90,5%** (92,3% en 2015); y **en Servicios es el 88,9%** (88,5% en 2015). Industria es por tanto el sector en el que el salario medio en Castilla y León más se aproxima a la media nacional, seguida de Construcción y la más alejada es Servicios, debido seguramente a la diferente composición de este sector a nivel autonómico y nacional.

Figura 5.- Salario Medio por sector de actividad, Castilla y León y España, 2016



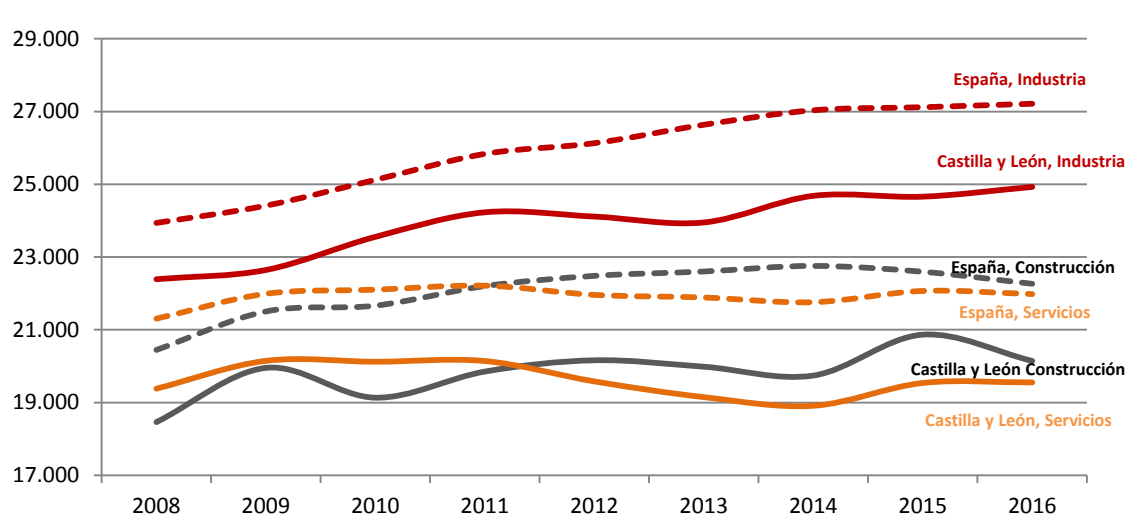
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

En nuestra Comunidad, el salario medio respecto del año 2015 se incrementó un 1,1% en Industria, en Servicios la subida fue de un exiguo 0,1% y en Construcción se redujo un 3,5%. A nivel nacional solo hubo incremento en Industria y fue del 0,3%, mientras que en Servicios se redujo un 0,4% y en Construcción un 1,5%.

⁵ Recordar que esta Encuesta no incluye datos de todos los sectores productivos, en especial del Agrario, que en otras fuentes es el sector que tiene las retribuciones salariales más bajas.

En la siguiente figura puede verse la evolución del Salario Medio en cada sector en Castilla y León y en España **desde 2009**. En Castilla y León la más desfavorable se ha producido en Servicios, especialmente entre 2011 y 2014.

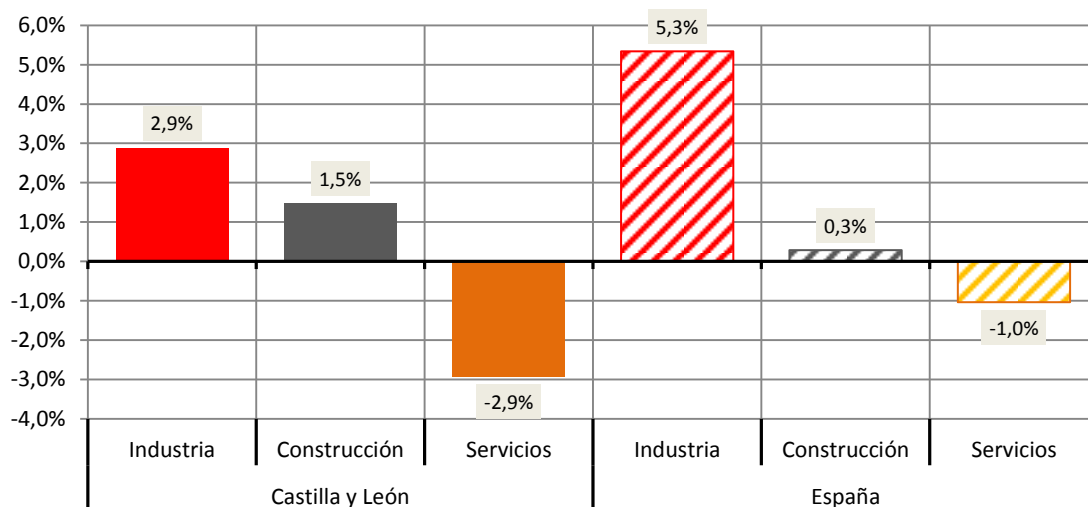
Figura 6.- Evolución anual de los Salarios por Sector, Castilla y León y España 2008-2016



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

Comparando de forma global **entre 2011 y 2016**, el Salario Medio **ha subido** en Castilla y León en **Industria** (2,9%) y en **Construcción** (1,5%), mientras que **se redujo** en **Servicios** (2,9%). A nivel nacional, también se incrementó el Salario Medio en **Industria** (5,3%) y en **Construcción** (0,3%) y se redujo en **Servicios** (1,0%).

Figura 7.- Variación Global de los Salarios por Sector, Castilla y León 2011-2016



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:

- las Cotizaciones voluntarias son superiores en Castilla y León a la media nacional únicamente en Industria;
- en Industria las Indemnizaciones por despido en Castilla y León son menores a la media nacional respectiva, mientras que en los otros dos sectores superan a las nacionales;
- las Prestaciones sociales directas son superiores en Industria que en Servicios y en este sector son superiores a los de Construcción;
- los Gastos de Transporte en Servicios son muy inferiores a los de los otros dos sectores, especialmente de Industria;
- los Gastos de carácter social son mucho más altos en Industria que en Construcción y en Servicios. Sólo en este sector se supera en Castilla y León el dato nacional;
- Construcción es el sector en el que el Resto de costes es más elevado (recordar que incluye equipamiento personal).

Tabla 1.- Componentes de los Costes Laborales, Sectores, Castilla y León y España, 2016

	Castilla y León			España		
	Industria	Construc	Servicios	Industria	Construc	Servicios
Coste total bruto	34.205,4	28.807,3	26.292,6	36.830,4	31.211,4	29.331,5
Sueldos y salarios	24.927,5	20.143,0	19.551,8	27.215,0	22.263,7	21.981,7
Cotizaciones obligatorias	8.348,2	7.458,4	6.049,0	8.600,8	8.039,8	6.704,7
Cotizaciones voluntarias	384,6	117,7	87,3	301,3	128,7	149,6
Prestaciones sociales directas	103,5	32,6	78,5	128,7	18,0	73,3
Indemnizaciones por despido	178,9	432,1	325,3	331,5	223,8	197,3
Gastos en formación profesional	134,2	61,0	75,3	133,5	75,4	84,3
Gastos en transporte	63,9	34,5	3,5	42,6	19,2	5,8
Gastos de carácter social	26,2	6,4	6,8	43,9	4,0	15,6
Resto de costes	38,6	521,7	115,2	33,0	438,9	119,3
Subvenciones y deducciones	225,4	179,3	193,1	213,4	199,2	218,8
Coste total neto	33.980,0	28.628,0	26.099,5	36.617,0	31.012,1	29.112,7

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

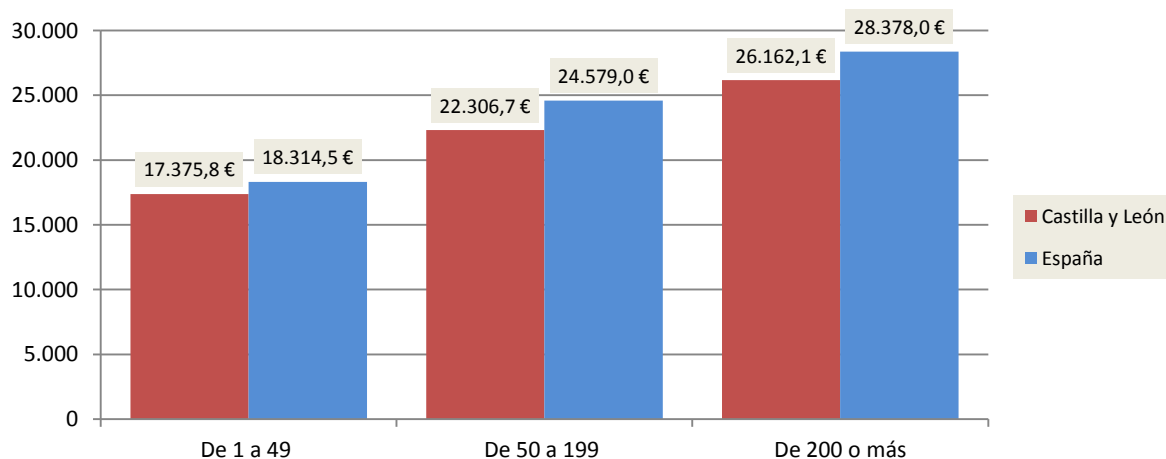
SALARIOS Y COSTES SEGÚN EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

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, aunque sería deseable una mayor desagregación de tramos para una mejor visión de esta realidad en nuestra Comunidad.

La primera conclusión que sacamos es que el salario medio se incrementa conforme lo hace el número de trabajadores de las empresas. Y la segunda es que en todos los tramos el salario medio es mayor 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 de 17.375,8€, lo que supone un 94,9% 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 22.306,7€, esto es, un 90,8% del salario medio de las empresas de este tamaño a nivel nacional; por último, el salario medio en las empresas de más de 200 trabajadores es de 26.162,1€, lo que equivale al 92,2% del salario medio en las empresas de este tamaño en todo el país.

El salario medio en las empresas grandes es un 17% mayor que el de las medianas y el de éstas es un 28% superior al de las pequeñas. De manera que por término medio un trabajador de una empresa de 200 o más trabajadores percibe un 51% más de salario que el trabajador de una empresa de hasta 50 trabajadores.

Figura 8.- Salario Medio según el tamaño de la empresa, Castilla y León y España, 2016



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

La comunidad autónoma en la que hay mayor diferencia entre el salario medio de empresas grandes y el de empresas pequeñas es Extremadura (el 85% más), seguida de Murcia (el 72% más). En el extremo opuesto están Madrid y País Vasco (42% más) y Cataluña (44% más). Esta situación es debida fundamentalmente a que **la diferencia salarial entre comunidades es mucho menor en el caso de las empresas grandes que en el de las pequeñas.**

Respecto a 2015, los salarios se mantuvieron inalterados en las empresas menores de nuestra Comunidad (0,0%) y se redujeron en las medianas (0,2%) y en las grandes (0,3%). En España se mantuvieron en grandes y medianas (0,0%) y se redujeron en las pequeñas (-1,0%).

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 Gastos en Formación profesional y el Resto de costes, crecen conforme aumenta el tamaño. También se observa que las Subvenciones y deducciones son mayores en las empresas medianas que en las pequeñas y en las grandes.

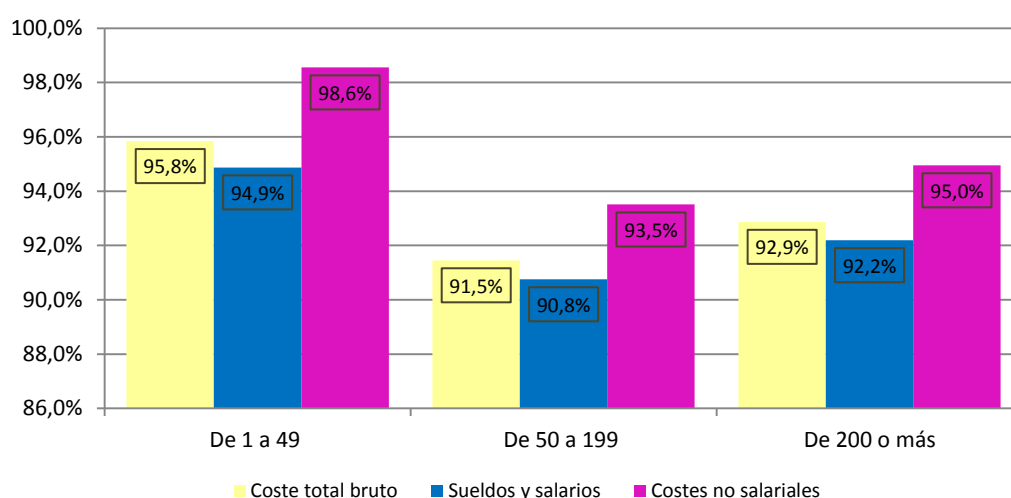
Tabla 2.- Componentes de los Costes, Tamaño de empresa, Castilla y León y España, 2016

	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	23.815,62	30.115,65	34.928,90	24.848,70	32.930,14	37.610,96
Sueldos y salarios	17.375,82	22.306,68	26.162,09	18.314,52	24.578,98	28.377,95
Cotizaciones obligatorias	5.810,94	7.056,33	7.802,88	6.008,43	7.584,12	8.316,54
Cotizaciones voluntarias	82,20	170,36	257,77	85,09	188,97	283,60
Prestaciones sociales directas	26,69	67,10	108,53	30,37	90,18	142,65
Indemnizaciones por despido	265,26	304,23	384,03	208,32	237,87	223,05
Gastos en formación profesional	85,46	72,11	96,82	51,77	103,07	140,70
Gastos en transporte	4,38	22,27	38,19	3,29	13,19	23,55
Gastos de carácter social	7,76	7,96	17,85	5,37	18,58	39,17
Resto de costes	157,11	108,61	60,74	141,54	115,18	63,75
Subvenciones y deducciones	189,57	237,49	186,48	220,64	240,02	198,04
Coste total neto	23.626,05	29.878,16	34.742,42	24.628,06	32.690,12	37.412,92

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

Si comparamos los costes en Castilla y León respecto de los valores medios en España vemos que los costes no salariales son los que están menos alejados, mientras que son los salarios los que más retraso tienen; y que este déficit se produce en mayor medida en las empresas medianas, seguido por los de las empresas grandes.

Figura 9.- Proporción de los Costes Laborales en Castilla y León sobre España según el tamaño de la empresa, 2016.

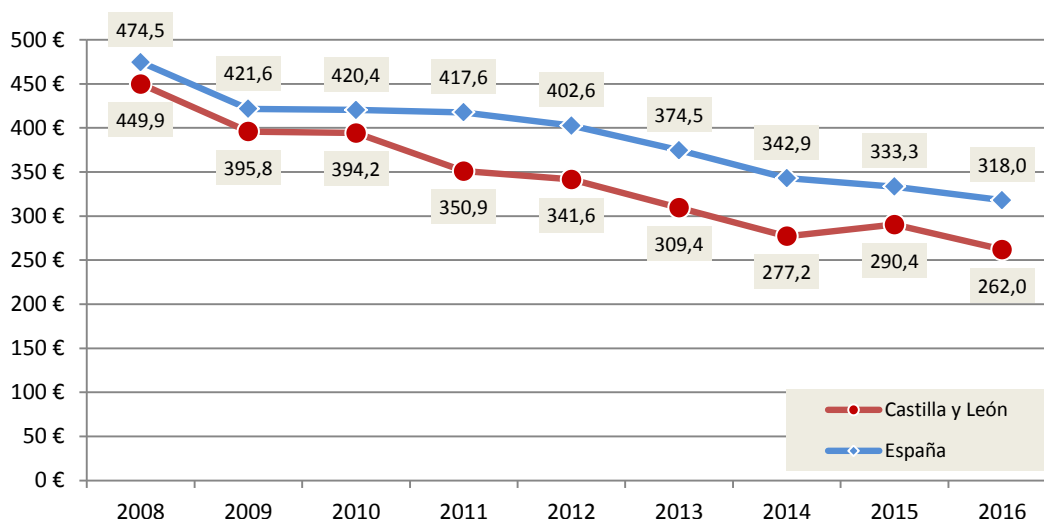


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

DIETAS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

Las Dietas 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 2016 supusieron una media de 262,0€ por trabajador en Castilla y León y de 318,0€ en España, lo que supone en nuestra Comunidad un 9,8% menos que en 2015, y un 33,5% menos que en 2010.

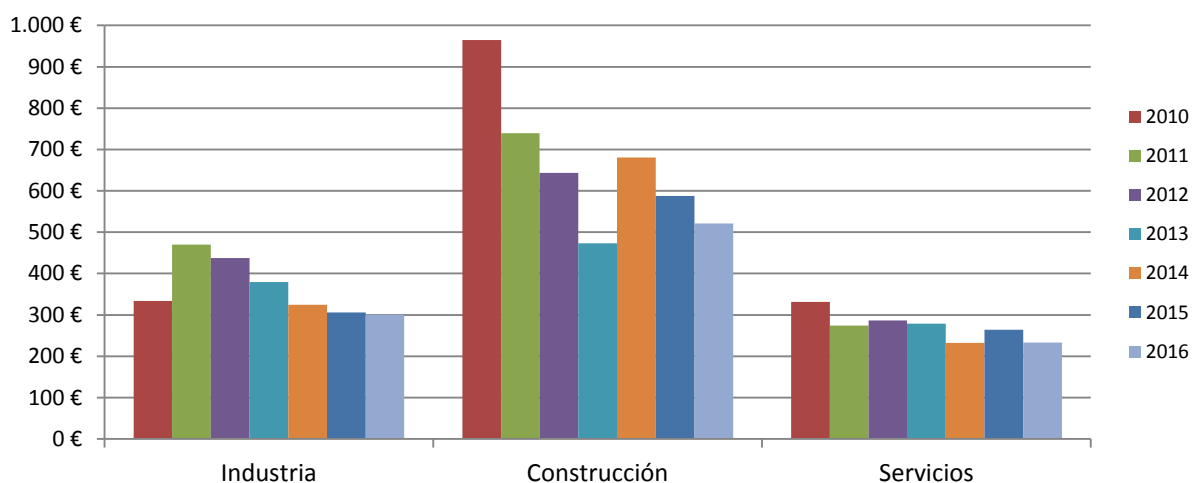
Figura 10.- Evolución de las Dietas y Gastos de Viaje, Castilla y León y España, 2008-16



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

Su reparto por sectores supone 300,6€ anuales de media para los trabajadores de Industria; 520,8€ para los de Construcción; y 232,8€ para los de Servicios. Respecto de 2015 han disminuido las dietas en los tres sectores, 11,9% en Servicios, 11,4% en Construcción y el 1,8% en Industria. La evolución desde 2010 es negativa en todos los sectores si bien Construcción es el sector más desfavorable (-46,0%), seguido de Servicios (-29,7%) y de Industria (-9,8%).

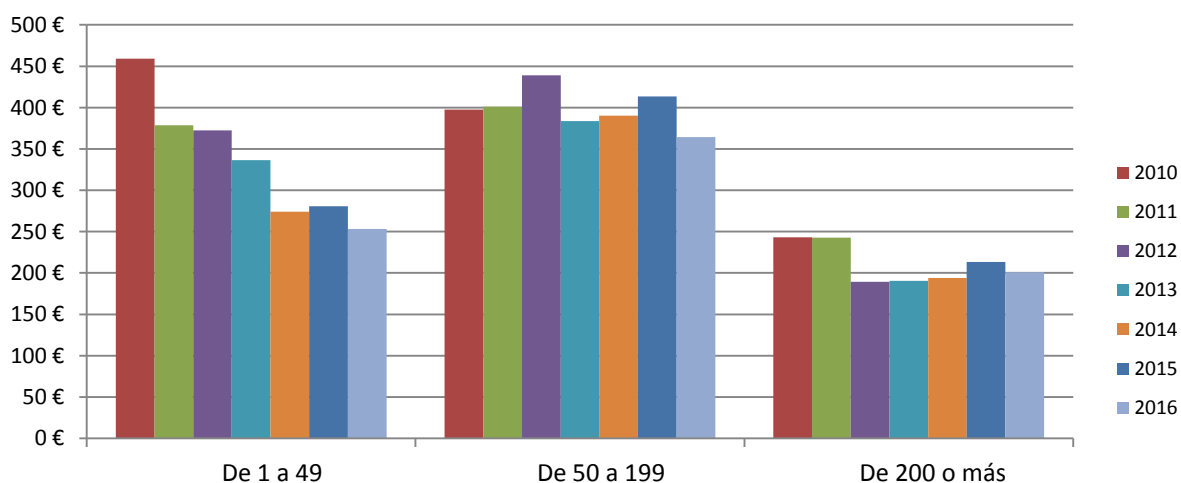
Figura 11.- Evolución de las Dietas y Gastos de Viaje por Sector, Castilla y León, 2010-16



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 concepto de Dietas (364,5€), mientras que en las menores de 50 trabajadores se percibieron 253,3€ por trabajador, y en las mayores de 200 trabajadores la cantidad fue la menor (201,0€). Este dato ha disminuido el último año un 9,7% en las empresas de menos de 50 trabajadores, un 11,9% en las de 50 a 199 trabajadores y un 5,8% en las de 200 o más. Si analizamos desde 2010 la mayor reducción (44,8%) corresponde a las empresas pequeñas que es en las que en ese año se cobraba más por este concepto, seguida de la de las grandes (17,4%) y en las que menos se ha reducido es en las medianas (8,3%).

Figura 12.- Evolución de las Dietas y Gastos de Viaje por Tamaño, Castilla y León, 2010-16



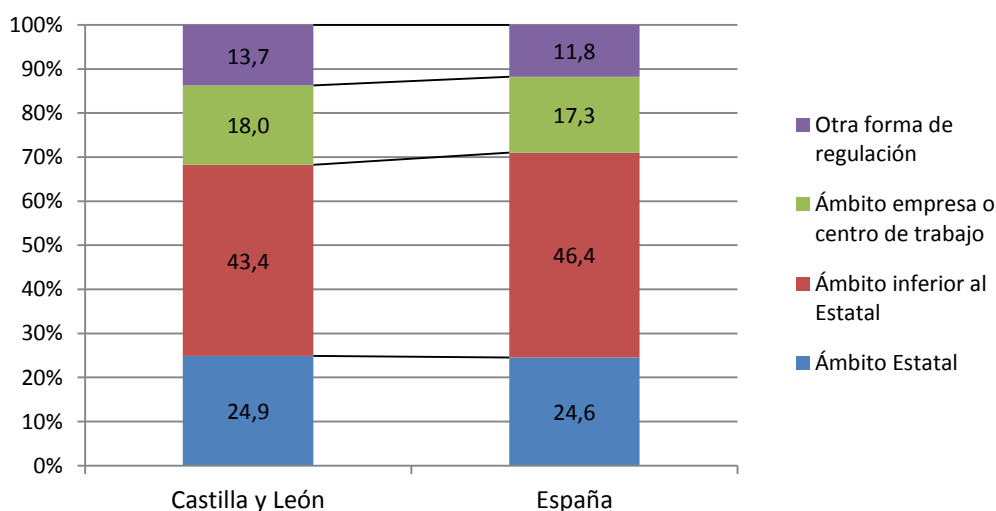
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

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 sectoriales 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 son los que afectan a funcionarios, personal directivo y otros trabajadores no sujetos a convenio y 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 o provinciales.

Los convenios sectoriales de carácter estatal cubren al 24,9% de los trabajadores y trabajadoras de nuestra Comunidad, mientras que los sectoriales de ámbito inferior al estatal afectan al 43,4% y los de empresa al 18,0% de los trabajadores de Castilla y León. En España los convenios sectoriales estatales cubren al 24,6% de los trabajadores; los inferiores a estatales amparan al 46,4% y los de empresa al 17,3%. Otras formas de regulación afectan al 11,8% de los trabajadores en España y al 13,7% en la Comunidad.

Figura 13.- Distribución de trabajadores según su forma de regulación laboral, España y Castilla y León, 2016



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

En el año 2016 la cobertura de convenios sectoriales (autonómicos y provinciales) se redujo en 3,7 puntos porcentuales mientras que en el Estado lo hizo en 0,3 puntos. En cambio aumentó la cobertura de convenios nacionales (4,5 puntos) y de personas con otras formas de regulación (1,2 puntos). Los trabajadores cubiertos por convenio de empresa también se redujeron (2,0%). Esta modificación en la distribución puede ser origen, en parte, de la mejor evolución salarial habida este año en Castilla y León que a nivel nacional.

Desde 2010, los convenios de ámbito inferior al estatal (fundamentalmente provinciales) han perdido peso en España (0,3 puntos) y mucho más en Castilla y León (3,7 puntos). También el número de trabajadores con convenios de empresa se ha reducido en ambos territorios (2,0 puntos en Castilla y León y 2,7 puntos a nivel nacional). En cambio se ha incrementado el peso de los convenios estatales (4,5 puntos y 0,3 puntos en España). También ha aumentado el porcentaje de personas con otra forma de regulación (1,2 puntos y 2,7 puntos en España).

Como se aprecia en la siguiente tabla, el salario medio en nuestra Comunidad es inferior al dato nacional en todos los tipos y ámbitos de convenio colectivo excepto en cuanto a las personas con otras formas de regulación, en cuyo caso la media nacional es inferior a la autonómica. El hecho de que la aplicación de convenios estatales en nuestra Comunidad suponga por término medio más de un 20% menos de salario que la aplicación de dichos convenios al conjunto nacional no quiere decir que los trabajadores amparados por cada uno de estos convenios cobren en Castilla y León 4/5 de lo percibido por dichos trabajadores en el conjunto de España, sino que tiene que ver con la diferente estructura productiva en cuanto a sectores de ocupación y diferencias en tasas de temporalidad, parcialidad, categorías profesionales, etc.

Tabla 4.- Salario Medio según tipo de convenio, Castilla y León y España, 2016

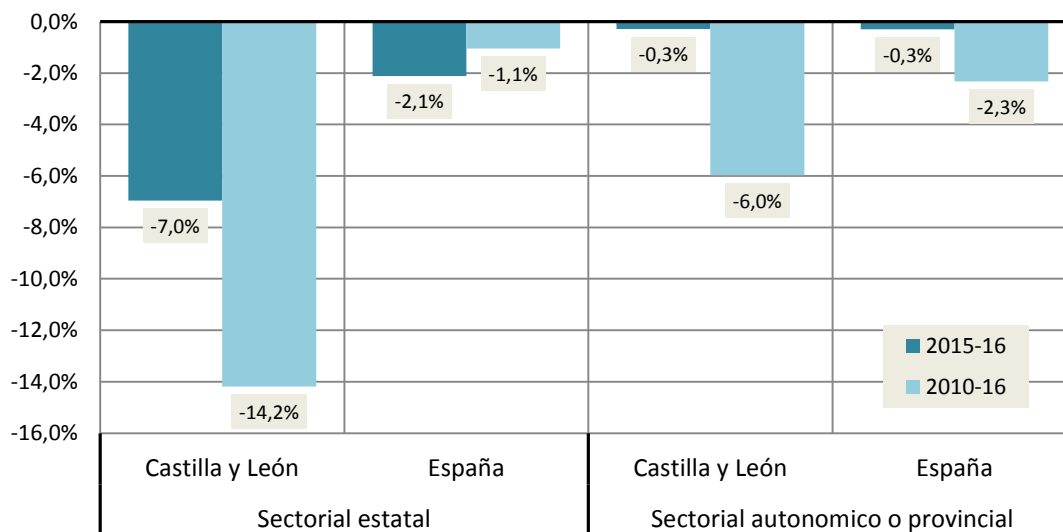
	Castilla y León		España		CyL/Esp
	Salario (€)	% Total CyL	Salario (€)	% Total España	
Ámbito Estatal	17.722,7	94,2%	22.401,7	102,8%	79,1%
Ámbito inferior al Estatal	15.845,2	84,2%	18.676,9	85,7%	84,8%
Ámbito empresa o centro de trabajo	25.742,6	136,8%	27.153,6	124,6%	94,8%
Otra forma de regulación	30.299,4	161,1%	28.603,5	131,3%	105,9%

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

Desde la perspectiva del tipo de convenio la evolución del Salario Medio tampoco ha sido homogénea. Así, podemos ver que **en el último año, en Castilla y León el de los trabajadores con convenios estatales se redujo un 7,0%** poniendo este dato en el nivel más bajo de la serie de años desde 2010 y más intensamente que lo que bajaron a nivel nacional (2,1%), **mientras el salario medio de quienes tienen un convenio de ámbito inferior al estatal se redujo un 0,3% en ambos territorios.**

Si nos fijamos en todo el periodo en el que hay datos disponibles (desde 2010), el primero se ha reducido un 14,2%, mientras el segundo lo ha hecho un 6,0%, si bien el primero sigue siendo casi 2.000€ superior al segundo (11% más). A nivel nacional, el salario medio en los convenios estatales ha disminuido un 1,1% desde 2010, mientras que el de los convenios de ámbito interior al estatal se redujo un 2,3% respecto de dicho año.

Figura 14.- Variación del Salario Medio en personas con convenios sectoriales, España y Castilla y León, (2015-16 y 2010-16)



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

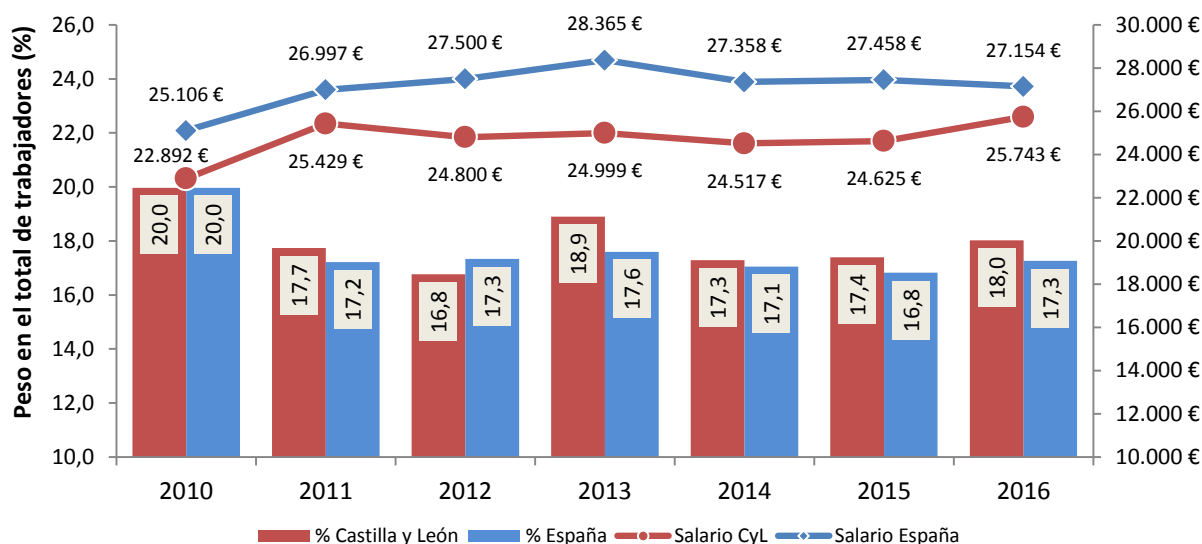
Respecto del resto de CCAA, Castilla y León es la tercera comunidad con el salario medio más bajo de los trabajadores con convenio sectorial de ámbito estatal, superando únicamente a los de Extremadura y Canarias, debido a haber sido la tercera comunidad con mayor caída en 2016. En los de ámbito inferior al estatal ocupamos también la tercera posición por abajo, por encima solo de Extremadura y Murcia, al haber bajado un puesto respecto del año anterior.

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 ha empezado a resultar atractiva para determinadas empresas que se planteen competir a la baja usando para ello los salarios de sus trabajadores, cosa que estamos viendo recientemente con mucha alarma en el sector de la hostelería en el que empresas multiservicios han utilizado esta vía, en muchas ocasiones de forma fraudulenta, para provocar un dumping empresarial a costa de las trabajadoras (la mayoría son mujeres).

El 20,0% de los trabajadores de Castilla y León y de España tenían en 2010 sus condiciones laborales reguladas por un convenio de empresa y en 2016 son el 18,0% (2 puntos porcentuales menos) y en España el 17,3%. Esta reducción del peso de los convenios de empresa se produjo al principio del periodo mientras que en los últimos años ha comenzado su recuperación (probablemente debido a lo explicado en el párrafo anterior), si bien esta recuperación es de mayor intensidad en nuestra Comunidad que en el conjunto del Estado. 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, rompiendo la tendencia a la baja de la cobertura de este tipo de convenios.

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: en Castilla y León el salario medio de los trabajadores con este tipo de convenios subió un 9,2% en los tres años de 2010 a 2013 y sin embargo sólo un 3,0% en el periodo de 2013 a 2016. A nivel nacional el efecto es más destacable puesto que al primer periodo corresponde una subida del 13,0% y al segundo una reducción de -4,3%. En 2016 sólo en 5 CCAA ha crecido este salario medio siendo Castilla y León la segunda de mayor incremento tras Asturias.

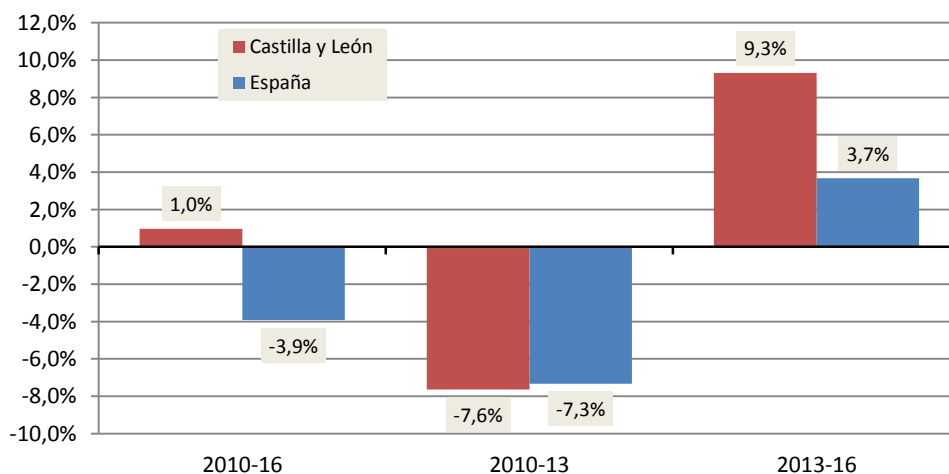
Figura 15.- Evolución de la Proporción de trabajadores con Convenio de Empresa, Castilla y León y España, 2010-16



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

El salario medio de quienes tienen **Otro tipo de regulación se ha incrementado en 2016 el 3,2% en Castilla y León y el 1,2% en España**. En el periodo de 2010 a 2016, ha aumentado un 1,0% en Castilla y León y se ha reducido un 3,9% en España. También aquí se observan dos periodos diferentes: de 2010 a 2013 se redujo de forma similar en España y en nuestra Comunidad (aproximadamente 7,5% en el global de los tres años), y de 2013 a 2016 se incrementó en ambos ámbitos pero más intensamente en Castilla y León que en España. Castilla y León es la sexta CCAA con el salario medio más alto en trabajadores con este tipo de regulación.

Figura 16.- Variación del Salario medio para Otras formas de regulación. España y Castilla y León



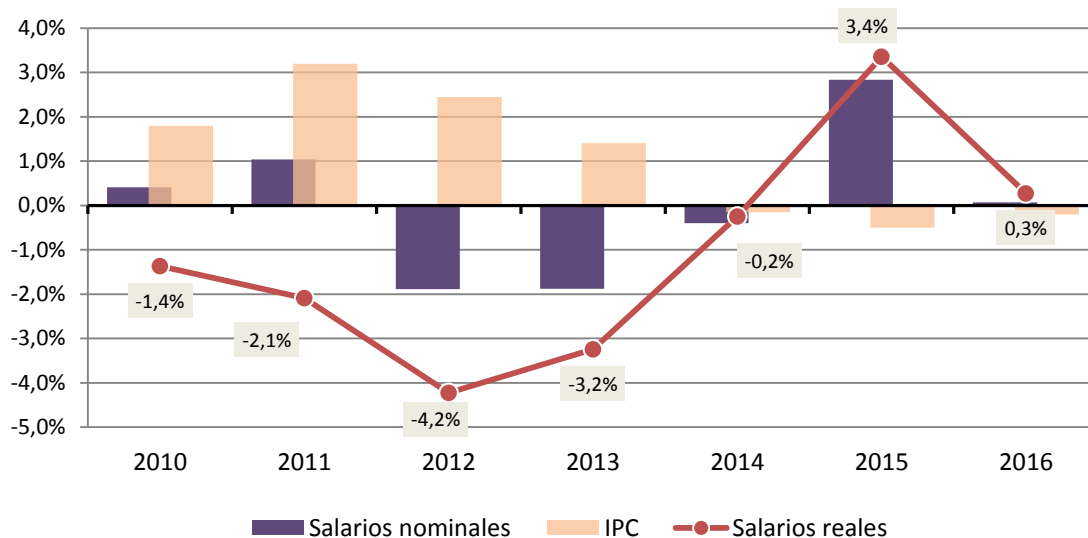
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

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 el Gabinete técnico de CC OO de Castilla y León elabora a partir de la Encuesta Trimestral de Costes Laborales del INE. Se trata de **analizar 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 2016**. Como se observa en ella entre los años 2010 y 2013 los precios se incrementaron mientras los salarios nominales crecieron menos que los precios o incluso disminuyeron. Sin embargo 2014, 2015 y 2016 han sido años en los que los precios han disminuido; en 2014 los salarios nominales se recortaron más que los precios por lo que ese año fue un año de pérdida de poder adquisitivo para las personas asalariadas, al igual que los cuatro anteriores; 2015 y 2016 son años en los que los salarios se han incrementado y los precios han disminuido, por lo que se ha producido en ellos la recuperación de parte del poder adquisitivo perdido en los años anteriores; esto ocurrió especialmente en 2015 en el que se produjo un importante incremento del salario nominal medio (en parte debido a la devolución de parte de la paga extra de los empleados públicos de la Junta de Castilla y León. Finalmente en 2016 también se recupera poder adquisitivo pero en mucha menor medida que en 2015 puesto que este año los salarios han crecido un 0,1% y los precios se han reducido un 0,2%.

Figura 16.- Evolución interanual de los salarios nominales, los precios y los salarios reales en Castilla y León (2010-2016).

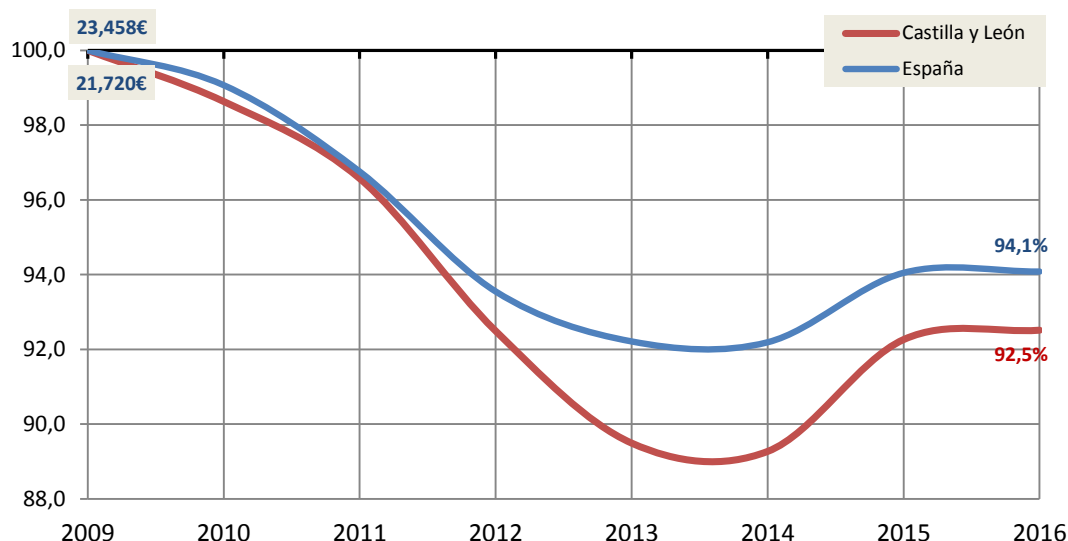


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

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 2016, 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, dado que mientras el Salario Medio en España fue de 23.458€, en Castilla y León sólo llegó a 21.720€.

Como se observa en la ella, **los salarios reales han caído en nuestra Comunidad de manera continuada hasta 2014, 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 7,5%** desde 2009 hasta 2016. 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 5,9%**, (1,6 puntos porcentuales menos que en Castilla y León). A este respecto decir que la mejor evolución en Castilla y León que en España en su conjunto en los dos últimos años ha permitido recuperar esta distancia, puesto que la pérdida de capacidad adquisitiva entre 2009 y 2014 había sido del 10,7% y del 7,8% (2,9 puntos peor en nuestra Comunidad).

Figura 17.- 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 años que, por añadidura, ha sido más intensa en Castilla y León que en el promedio nacional. El año 2015, por fin tuvimos 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 en 2016 la evolución en Castilla y León ha sido ligeramente más favorable en Castilla y León lo que nos permite recuperar parte del poder adquisitivo perdido anteriormente por los salarios y hacerlo más intensamente que como lo ha hecho en España, sin olvidar que el salario medio en nuestra Comunidad ha sido inferior al español en todos los años y que la evolución global de los salarios reales en el periodo desde 2009 hasta 2016 ha sido peor que para el conjunto nacional.

Además, como hemos reflejado en este estudio, las variaciones 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 más precarios (temporales y a tiempo parcial), contribuyendo al crecimiento de la desigualdad laboral.

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 por tanto, las políticas públicas. Del salario depende el bienestar actual de las trabajadoras y los trabajadores, al permitirles adquirir bienes y servicios que faciliten su vida, pero también el salario tiene una repercusión directa en las cuantías de sus futuras pensiones, que son también rentas del trabajo. En conclusión, los salarios contribuyen de forma importante al desarrollo económico presente y futuro de las sociedades.

El salario medio en Castilla y León ha sido siempre inferior al valor medio nacional, pero mientras que antes de la crisis habíamos conseguido ir disminuyendo paulatinamente esta diferencia, con su llegada volvió a abrirse esta brecha en cuanto a los valores nominales, y más aún en cuanto a los salarios reales, al venir acompañada de una evolución de los precios más desfavorable que en el conjunto del Estado. Desde 2015 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, lo que contribuye a regresar a la senda de aproximación a las medias nacionales pero manteniendo todavía valores inferiores y peor evolución global si partimos desde 2009 y sin olvidare que parte de las subidas de 2015 y 2016 son atribuibles a la recuperación de la paga extra que los empleados públicos no percibieron en 2012.

En este estudio hemos constatado que el salario medio percibido en el sector Servicios es inferior a los de la Construcción y, sobre todo, al de la Industria. También hemos constatado que **los salarios son mayores en las grandes empresas que en las medianas, y en éstas a su vez, que en las pequeñas;** esto es consecuencia, en parte, de que hay mayor presencia sindical cuanto mayor es la empresa. Hemos podido comprobar también que **los salarios son mayores si el ámbito de negociación es superior** (convenios estatales frente a autonómicos y provinciales) seguramente debido en parte 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 sectoriales, tanto estatales como de ámbito inferior,** algo esto último 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,

por tratarse de una comunidad autónoma con nueve provincias con mayor preponderancia de convenios provinciales que de autonómicos.

En cuanto a los **convenios de empresa**, desde la reforma laboral ya no responden al 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, pretende hacer que esta situación cambie en el futuro si las pequeñas empresas acceden 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. También a este respecto hay que destacar la situación que se está viviendo, principalmente en el sector de hostelería, con la proliferación de empresas multiservicios, en muchas ocasiones en situaciones de fraude y explotación laboral.

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 mediante la reducción de los salarios, sino incrementando su productividad, algo en lo que un mayor 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 y las trabajadoras.

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 el año pasado la **negociación colectiva** había estado **bloqueada** porque 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, hasta 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**, 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 éste es un mecanismo imprescindible para combatir la precariedad y la desigualdad laboral, considerando insuficiente la subida aprobada por el Gobierno para 2017.

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 en 2016 como extensión del III AENC nacional**, fue 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 asalariados castellanos y leoneses, revirtiendo la tendencia de alejamiento salarial de nuestra Comunidad respecto del Estado, pero esto no puede ser un hecho aislado, y menos aun teniendo en cuenta que no ha habido acuerdo nacional en 2017, y es necesario mantener y reforzar la presión sindical para negociar más empleo y mejores condiciones laborales para los trabajadores y trabajadoras de Castilla y León porque es de justicia que reciban parte del incremento de la productividad que se ha generado.

En este sentido recordamos la conveniencia de **impulsar la renovación de convenios colectivos pendientes**, la necesidad de **que los convenios que se firmen contemplen subidas salariales importantes** a fin de recuperar el terreno perdido al respecto en Castilla y León, la **ampliación de la negociación a actividades económicas sin regulación**, para garantizar a sus trabajadores un convenio sectorial de referencia, y por último, **que se abran las mesas de negociación de los convenios colectivos cuya vigencia finalice en 2017**. Y ante la previsión de un IPC al alza es necesario que los convenios colectivos que se firmen **contemplen cláusulas de revisión salarial**.

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 del sector que cumplen de forma rigurosa con sus obligaciones legales y laborales.

Para todo lo expuesto 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