

**comisiones obreras
de Castilla y León**

SALARIOS Y COSTES LABORALES 2014 ENCUESTA ANUAL

CCOO de Castilla y León

Gabinete Técnico

Agosto de 2015

ESTRUCTURA

INTRODUCCION.....	3
COSTES LABORALES Y SALARIOS	5
COSTES POR SECTORES DE ACTIVIDAD.....	9
SALARIOS Y COSTES SEGÚN EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS.....	12
COSTES SEGÚN TIPO DE CONVENIO.....	16
SALARIOS REALES	19
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	22
ANEXO: INDICE DE FIGURAS Y TABLAS.....	27

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

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, sobre rentas y salarios, venimos haciendo y en particular, 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 sentido, hemos reclamado para nuestra Comunidad medidas que permitan fortalecer el tejido empresarial, de modo que se incremente el empleo y que este sea de mayor calidad, así como un pacto entre los sindicatos más representativos y la patronal regional que permita, mediante la negociación colectiva, revertir esta situación.

En este sentido, el acuerdo, firmado por CCOO, UGT y CECALÉ el pasado 31 de julio, como adaptación y transposición a Castilla y León del III AENC, tiene entre otros objetivos que los salarios suban 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. 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.

Con este estudio el Gabinete Técnico pretende, mediante datos oficiales, contribuir a poner luz a la evolución del mercado laboral y del poder adquisitivo de los trabajadores, con objeto de sensibilizar a todos los agentes de la necesidad que

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

supone, para el desarrollo económico y social de la Comunidad, la superación de la actual situación y, en consecuencia, ayudar a focalizar los colectivos y sectores que deben ser objeto de atención prioritaria.

Carlos Castedo Garví
Secretario de Estudios y de Asesoramiento Jurídico y Sindical
Unión Sindical de CCOO de Castilla y León

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.

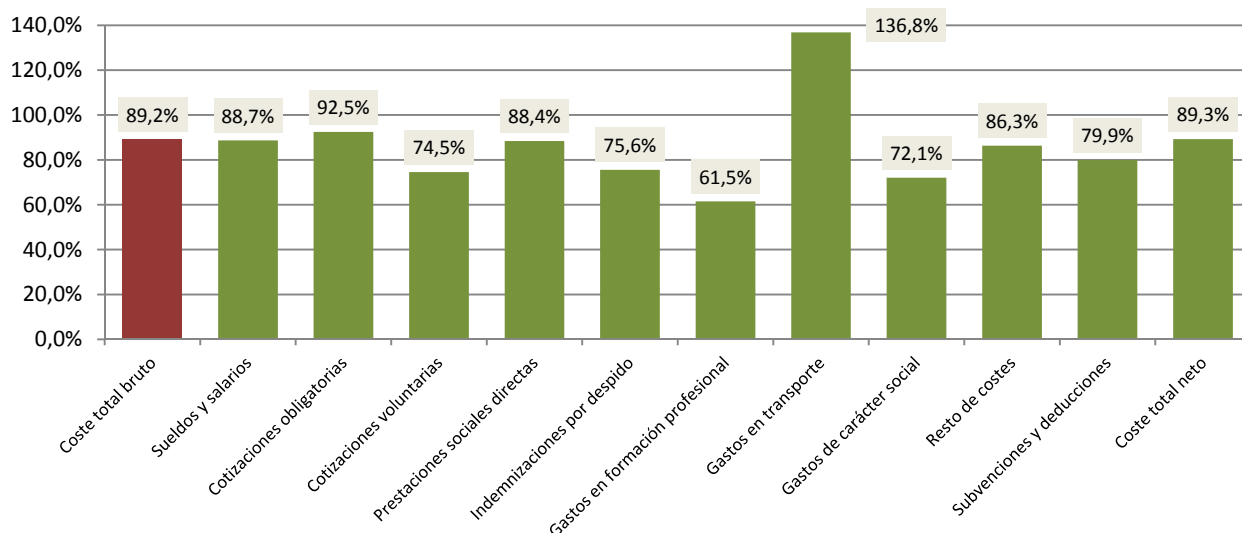
Las **Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social** son las aportaciones legalmente establecidas que el empleador hace al Sistema de la Seguridad Social en favor de sus empleados para cubrir las prestaciones que el sistema establece (para cubrir las situaciones de enfermedad, maternidad, invalidez,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

COSTES LABORALES Y SALARIOS

El coste laboral total bruto en 2014 fue en Castilla y León de 27.345,9€ anuales, mientras que en España dicho coste fue de 30.653,1€. La desagregación del coste laboral total en nuestra Comunidad por componentes, refleja lo siguiente: a Sueldos y salarios correspondieron 20.043,5€ (el 73,3%); a Cotizaciones Obligatorias, 6.476,7€ (el 23,7%); a Cotizaciones voluntarias, 127,3€ (el 0,5%); a Prestaciones sociales directas, 159,15€ (el 0,6%); a Indemnizaciones por despido, 246,8€ (el 0,9%); a Gastos en Formación Profesional, 61,4€ (el 0,2%); a Gastos de transporte, 18,8€ (el 0,1%); a Gastos de carácter social, 21,5€ (el 0,1%); y al Resto de costes, 190,7€ (el 0,7%). Por otra parte las empresas de Castilla y León recibieron por término medio 130,4€ por trabajador en Subvenciones y deducciones, con lo que el Coste total neto fue de 27.215,6€.

En la siguiente figura se muestra, para cada tipo de costes, la proporción entre Castilla y León y en España en 2014. Así puede apreciarse que **el Coste laboral total bruto en nuestra Comunidad no llega al 90% de la media española**, situándose un 11% por debajo de dicho valor. Esto se debe a que **los principales componentes del coste laboral son inferiores en Castilla y León**: los Sueldos y salarios (en torno a un 11% inferiores en nuestra Comunidad a la media española) y, en menor medida, las Cotizaciones obligatorias (alrededor de un 7,5% 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 61,5%, del promedio estatal**, siendo por tanto, casi un 40% inferiores a los de dicho nivel de referencia. Asimismo, en Castilla y León existe una menor magnitud en las Subvenciones y deducciones, (en torno a un 20% inferiores a la media estatal) que minoran los costes laborales.

Figura 1.- Relación entre los costes laborales y sus distintos componentes en Castilla y León y la media española (=100), 2014



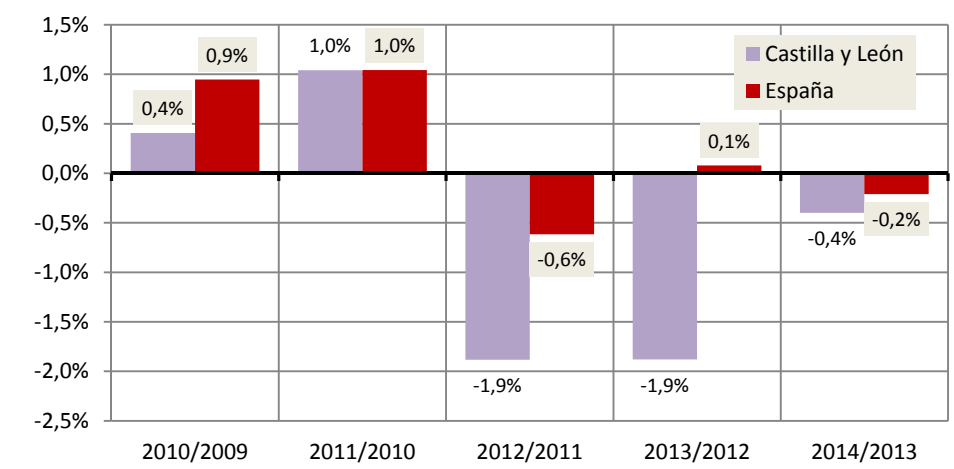
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

En relación al año 2013, los costes laborales han tenido una evolución descendente tanto en España como en Castilla y León. No obstante, esta disminución ha sido más intensa en nuestra Comunidad, donde los costes laborales cayeron un 1,5%, mientras que en España la reducción fue del 0,6%. El principal componente de los costes laborales, los Sueldos y salarios, se redujo en Castilla y León un 0,4% (por una caída del 0,2% a nivel estatal), mientras el resto de componentes del coste laboral, en su conjunto, experimentó una mayor caída, del 4,5% en nuestra Comunidad y del 1,8% en el promedio de España.

La figura siguiente ofrece un análisis de la evolución de los costes laborales con un poco más de perspectiva en el tiempo, a partir del año 2009. Como se observa, a nivel nacional en 2010 y en 2011 los salarios se incrementaron ligeramente (un 0,9% y un 1,0% respectivamente) en relación al año anterior en términos nominales (esto es, sin tener en cuenta el efecto del incremento de los precios sobre su poder adquisitivo). Posteriormente, los salarios han seguido una tendencia descendente, incluso en términos nominales, especialmente en el año 2012. En nuestra Comunidad, la evolución de los salarios ha sido aún más negativa a lo largo de todo el periodo: en 2010 y 2011, el incremento nominal respecto del año anterior fue inferior al promedio estatal, mientras que en 2012, 2013 y 2014 la caída ha

sido sustancialmente pronunciada. A este respecto destacan los datos de los años 2012 y 2013, en los cuales, en ambos casos, los salarios de los trabajadores castellanos y leoneses cayeron, en términos nominales, un 1,9% respecto del año anterior. Aunque en 2014 ha sido menor que en años anteriores, la tendencia a la baja ha continuado, al igual que el peor comportamiento de los salarios en nuestra Comunidad que en el conjunto de España.

Figura 2.- Evolución de la variación anual de los salarios, Castilla y León y España, 2009-14

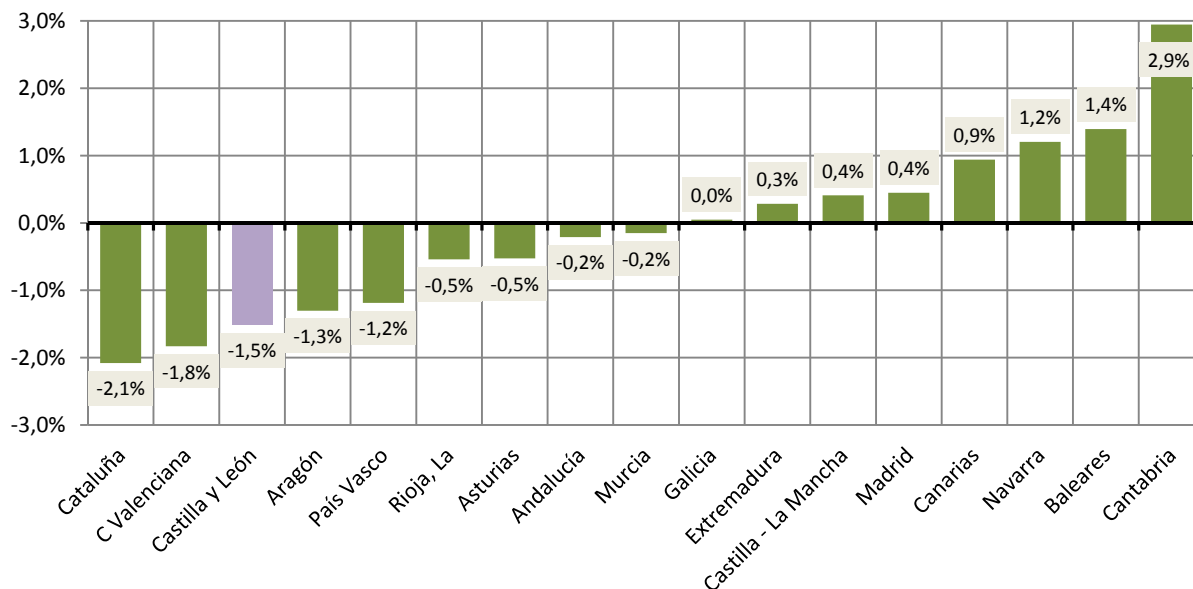


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Anual de Costes Laborales

Castilla y León fue en 2014 la quinta Comunidad Autónoma con menores costes laborales y salariales, únicamente por delante de Extremadura, Canarias, Galicia y la C. Valenciana. En el extremo opuesto, las cifras más altas correspondieron a Madrid, País Vasco, Navarra y Cataluña.

En cuanto a la variación entre 2013 y 2014, **Castilla y León fue la tercera comunidad en la que más se redujeron los costes laborales** tras Cataluña y la C. Valenciana y la quinta en la que más lo hicieron los sueldos y salarios, tras las anteriores, País Vasco y La Rioja.

Figura 3.- Variación de los Costes laborales por Comunidad Autónoma, 2013-14



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

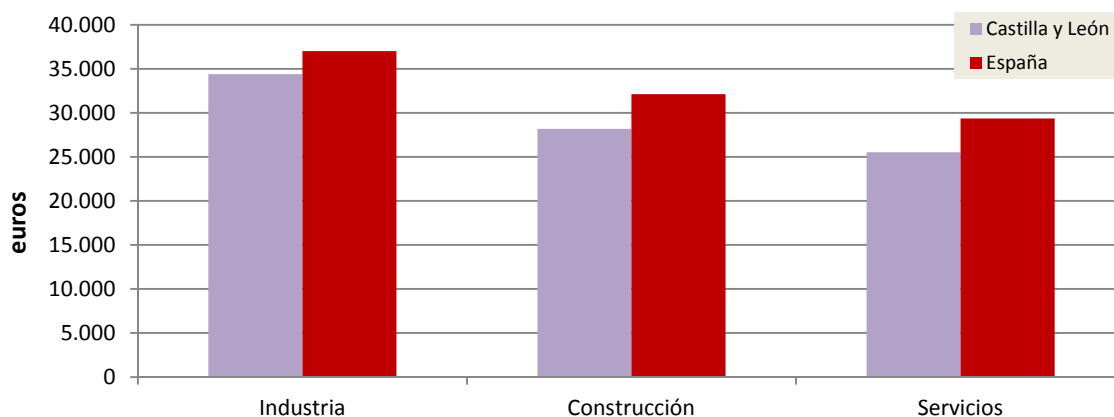
Más preocupante aún es el análisis de la variación por CCAA entre 2009 y 2014, del cual se desprende que **Castilla y León fue, tras Andalucía, la segunda que ha sufrido un mayor descenso en los costes laborales**, mientras que nuestra Comunidad ha sido la **CCAA española con un mayor descenso en los salarios nominales en los últimos cinco años**.

En conclusión, **Castilla y León se sitúa como una de las CCAA con salarios más bajos de España**, lo cual se ha agravado por una evolución a la baja de los salarios en los últimos años, que ha sido mucho más pronunciada que en el resto del Estado.

COSTES POR SECTORES DE ACTIVIDAD

Cuando analizamos los costes laborales por sector de actividad constatamos el dato ampliamente conocido de que estos son superiores en **Industria**, seguidos de **Construcción** y, finalmente, que es en el sector **Servicios** donde se encuentran los salarios más bajos.

Figura 4.- Costes laborales por sector de actividad, Castilla y León y España, 2014



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 costes en Castilla y León y en España: **los costes laborales en el sector Industrial de nuestra Comunidad equivalen al 92,9% del dato sectorial a nivel nacional; en Construcción, la cifra es del 87,7%; y en Servicios, el 87,0%**. Y si nos fijamos en los salarios, como componente principal de dichos costes, los datos de nuestra Comunidad están incluso ligeramente más alejados de las medias nacionales, representando el 91,3% de dicha media en Industria, el 86,7% en Construcción y el 86,9% en Servicios. Como se observa, **la Industria es el sector en el que el diferencial en los salarios y los costes laborales entre nuestra Comunidad y la media española, es más reducido**. En cambio, dicho diferencial es más elevado en los Servicios y en la Construcción.

Por otro lado, en cuanto a los restantes componentes, destaca cómo en Castilla y León los Gastos en Formación Profesional son inferiores a la media nacional en todos los sectores; los Gastos de Transporte son sensiblemente superiores a dicha media en la Industria, pero no en el resto de sectores; y, finalmente, las Subvenciones y deducciones, que minoran el coste laboral, son inferiores a la

media nacional en la Industria y en los Servicios, y sólo superiores en la Construcción.

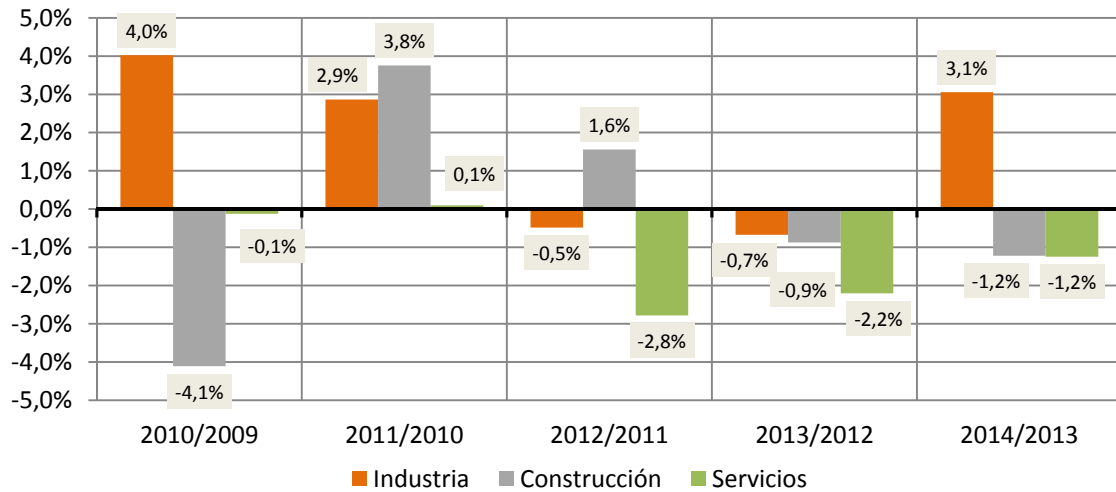
Tabla 1.- Componentes de los Costes laborales por Sectores, Castilla y León y España, 2014

	Castilla y León			España		
	Industria	Construc	Servicios	Industria	Construc	Servicios
Coste total bruto	34.402,3	28.170,3	25.525,6	37.020,2	32.131,3	29.351,6
Sueldos y salarios	24.682,6	19.740,4	18.909,8	27.035,9	22.755,6	21.757,7
Cotizaciones obligatorias	8.259,1	7.304,7	5.969,3	8.493,2	8.050,9	6.654,0
Cotizaciones voluntarias	346,2	122,1	72,6	329,1	142,7	143,7
Prestaciones sociales directas	249,1	92,8	141,7	231,7	91,3	176,0
Indemnizaciones por despido	467,5	238,2	192,6	525,1	416,9	283,0
Gastos en formación profesional	112,2	64,5	48,4	148,8	78,5	92,4
Gastos en transporte	85,2	24,3	1,7	48,0	40,7	5,6
Gastos de carácter social	38,7	1,4	18,9	49,7	4,3	28,0
Resto de costes	161,7	582,0	170,7	158,8	550,6	211,3
Subvenciones y deducciones	129,2	162,7	128,2	154,7	143,7	166,1
Coste total neto	34.273,1	28.007,7	25.397,4	36.865,5	31.987,7	29.185,5

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

Por último, en este apartado, analizamos la evolución de los salarios en los últimos cinco años por sectores, viendo que dicha evolución ha sido muy heterogénea. En Industria crecieron un 4% en 2010 y un 2,9% en 2011, para encadenar posteriormente dos años de bajadas salariales; finalmente, en 2014 se ha vuelto a producir un incremento, en esta ocasión del 3,2%. El sector de Construcción comenzó el periodo con un fuerte descenso de salarios, seguido por un incremento que lo compensó en parte; en los dos últimos años ha vuelto a presentar nuevos descensos (del 0,9% y del 1,2% respectivamente). **La peor evolución es la experimentada por el sector Servicios, que en estos años ha sufrido un descenso continuado de los salarios cada año (con la excepción del exiguo crecimiento del 0,1% en 2011), destacando las disminuciones superiores al 2% experimentadas en 2012 y 2013.** Cabe recordar que, actualmente, el sector Servicios ocupa a más de dos tercios de los trabajadores y trabajadoras de Castilla y León, por lo que este dato reviste gran importancia.

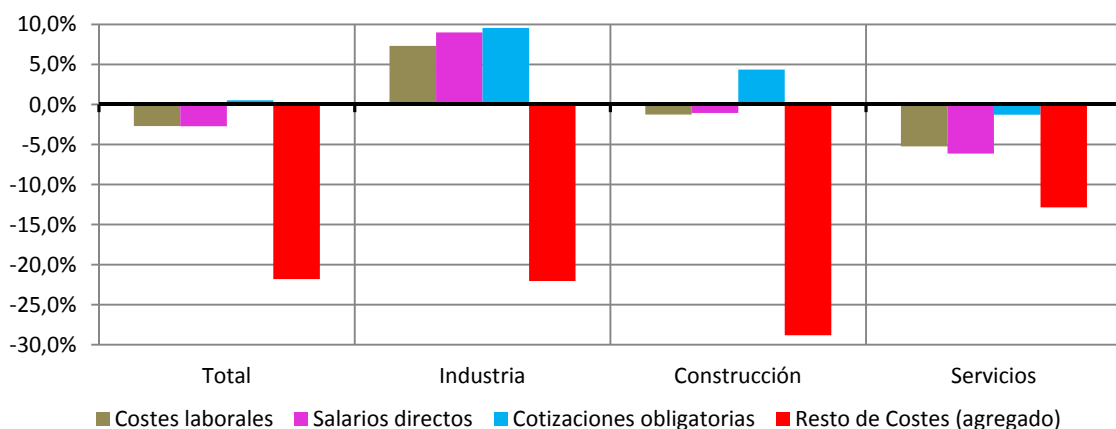
Figura 5.- Evolución anual de los Salarios por Sector, Castilla y León 2009-2014



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

Si realizamos la comparación entre 2014 y 2009 de forma global, solo en Industria han subido los salarios (9,0%), mientras que en Construcción se redujeron un 1,1% y en Servicios lo hicieron un 6,1% (siempre en términos nominales, esto es, sin incorporar el efecto de los precios sobre el poder adquisitivo de los salarios). En cuanto a los restantes componentes de los costes laborales, en los tres sectores ha caído sensiblemente el agregado de los mismos. Destaca especialmente la reducción de las Prestaciones sociales directas en Industria y Servicios. Por otra parte, la bajada de Cotizaciones obligatorias en el Sector Servicios tendrá consecuencias futuras para estos trabajadores a la hora de percibir una pensión.

Figura 6.- Variación Global de los Costes laborales por Sector, Castilla y León 2009-2014



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

SALARIOS Y COSTES SEGÚN EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

Si fijamos ahora nuestra observación de los costes en función del tamaño de las empresas, la Encuesta Anual de Costes Laborales el 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.

Como puede apreciarse en la tabla siguiente, es en las empresas mayores donde salarios y costes laborales son por término medio más altos, mientras que en las de menos de 50 trabajadores la mayoría de los componentes de los costes laborales son más bajos.

A partir de los datos de la tabla, se observa cómo las cotizaciones voluntarias, las prestaciones sociales directas, los gastos en transporte, en formación profesional y los gastos de carácter social son más bajos en las pequeñas empresas que en las medianas y en las grandes en una proporción muy superior a lo que lo son los salarios.

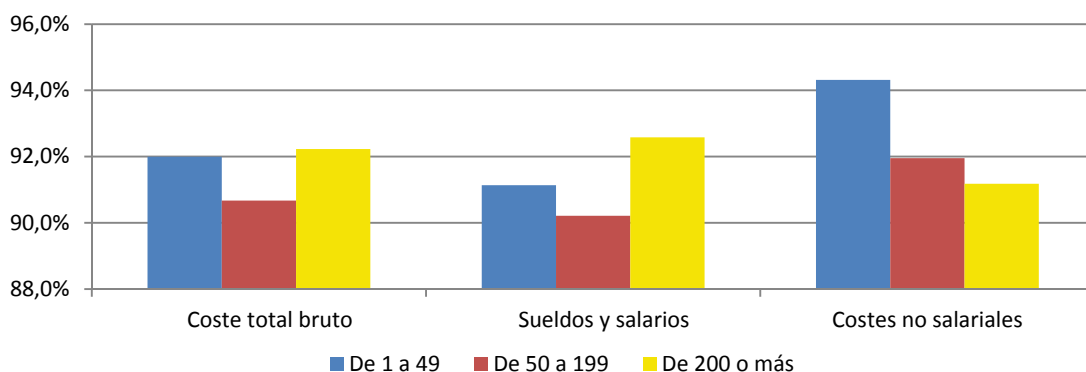
Tabla 2.- Costes laborales por Tamaño de empresa, Castilla y León y España, 2014

	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	23.095,4	29.915,9	34.759,4	25.104,7	32.992,7	37.688,7
Sueldos y salarios	16.689,3	21.876,2	26.066,4	18.312,5	24.249,6	28.154,9
Cotizaciones obligatorias	5.669,7	7.149,4	7.733,0	5.993,5	7.507,2	8.245,6
Cotizaciones voluntarias	69,3	148,3	235,0	86,9	180,4	288,8
Prestaciones sociales directas	85,3	248,7	252,3	94,9	205,4	295,5
Indemnizaciones por despido	294,9	165,9	203,5	309,6	436,7	287,0
Gastos en formación profesional	51,8	70,4	75,0	54,0	103,8	165,0
Gastos en transporte	6,0	23,6	42,5	7,4	13,3	23,4
Gastos de carácter social	7,7	34,7	40,7	8,6	41,0	54,6
Resto de costes	221,4	198,7	111,1	237,3	255,3	174,0
Subvenciones y deducciones	141,8	136,0	100,6	160,4	200,8	145,2
Coste total neto	22.953,6	29.779,9	34.658,8	24.944,3	32.791,9	37.543,5

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

Comparando los datos de Castilla y León y de España en 2014, vemos que la mayor diferencia entre los Costes laborales en nuestra Comunidad y el promedio nacional, se produce en las empresas medianas (donde el dato de Castilla y León representa el 90,7% de la media española), mientras que en las pequeñas y en las grandes la cifra se sitúa en el 92,0% y el 92,7% respectivamente. Este dato se deriva fundamentalmente de los **Sueldos y salarios**, principal componente de los costes laborales, donde **las principales diferencias entre Castilla y León y la media española se sitúan en las empresas pequeñas** (para las cuales la cifra representa el 91,1% de la media española) y medianas (el 90,2%), mientras los datos regional y nacional se encuentran algo más cercanos en las empresas grandes (92,6%). No obstante, destaca en cambio cómo en el resto de los componentes de los costes laborales, más allá de los salarios y de las cotizaciones obligatorias, los costes en las grandes empresas de nuestra Comunidad son los que más se alejan de la media estatal (destacando, en particular, la diferencia en Gastos de Formación Profesional). En el caso de las Subvenciones y deducciones, que minoran los costes laborales, son las pequeñas empresas castellanas y leonesas las que más se aproximan a la media nacional (88,4%), mientras que las grandes y las medianas se quedan, respectivamente, en el 69,2% y el 67,7% de la media estatal.

Figura 7.- Proporción de los Costes Laborales en Castilla y León sobre España según el tamaño de la empresa, 2014.



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

Puede observarse también que **los costes laborales en función del tamaño de la empresa son diferentes para cada uno de los tres sectores de actividad**. Así, por ejemplo, los salarios en Industria se incrementan un 36% al pasar de empresas pequeñas a medianas, mientras que en Servicios esta subida es del 31% y en Construcción del 34%. Y si el paso es de medianas a grandes, en Servicios se

incrementan los salarios el 18%, en Industria el 20% y en Construcción hasta el 37%.

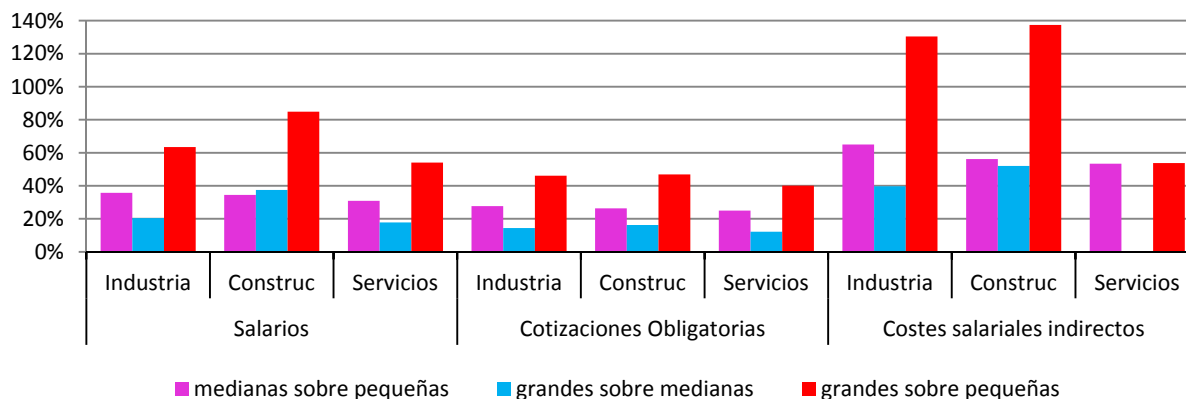
Tabla 3.- Costes laborales por Tamaño de empresa y Sector, Castilla y León, 2014.

	Salarios			Cotizaciones Obligatorias			Resto de Costes salariales		
	Industria	Construc	Servicios	Industria	Construc	Servicios	Industria	Construc	Servicios
1 a 49	21.162,2	20.775,1	17.515,8	7.042,1	7.577,9	5.623,1	962,2	1.145,1	730,6
50 a 199	28.727,6	27.935,9	22.918,7	8.992,6	9.574,5	7.024,5	1.587,3	1.787,9	1.120,6
200 o más	34.580,4	38.398,3	26.987,2	10.289,0	11.131,0	7.878,2	2.217,0	2.718,3	1.123,3

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

Dicho de otra forma, trabajar en la construcción en una empresa de Castilla y León con más de 200 trabajadores supone percibir por término medio un salario el 85% superior al cobrado por quienes en ese sector trabajan aquí en empresas de menos de 50 trabajadores. En cotizaciones obligatorias apenas hay diferencia entre sectores, aunque siempre son los Servicios los más perjudicados. Por último, en el resto de costes, pasar de una empresa pequeña a una mediana supone percibir un 53% más si es en el sector Servicios, el 56% si es de Construcción y el 65% si es de Industria, mientras que pasar de mediana a grande supone un 40% más en Industria y un 52% más en Construcción y no tiene repercusión en Servicios. Por tanto, un trabajador de Industria o de la Construcción percibe por estos conceptos en una empresa grande 2,3 veces lo percibido por quienes trabajan en empresas pequeñas y sólo 1,5 veces si es en el sector Servicios.

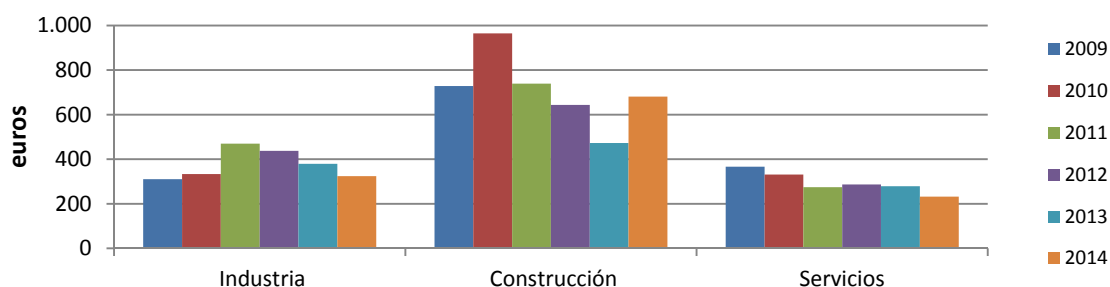
Figura 8.- Incremento de los Costes laborales por Tamaño de empresa y Sector, Castilla y León, 2014



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

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 en el estudio hasta ahora, sí están recogidos en la Encuesta Anual de Costes Laborales del INE. En 2014 supusieron una media de 277,2€ por trabajador, un 10,4% menos que en 2013 y un 30,0% que en 2009. Sin embargo, su reparto por sectores supone 324,2€ anuales de media para los trabajadores de Industria, 680,7€ para los de Construcción y 232,1€ para los de Servicios. La evolución de este concepto ha sido mucho más desfavorable para Servicios, puesto que respecto de 2009 se ha reducido un 36,6%, mientras que en Construcción se redujo un 6,5% y en Industria se ha incrementado un 4,5%. En esto también hay desfase respecto a las medias nacionales, que en 2014 fueron de 493,8€ para Industria, 730,8€ para Construcción y 288,9€ para Servicios.

Figura 9.- Evolución de las Dietas y Gastos de Viaje por Sector, Castilla y León, 2009-2014



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

COSTES SEGÚN 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 **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.**

Tabla 4.- Salarios por Tipo de convenio, Castilla y León y España, 2014

	Castilla y León	España
Ámbito Estatal	18.849,9	22.610,2
Ámbito inferior al Estatal	15.260,1	18.435,3
Ámbito empresa o centro de trabajo	24.517,1	27.358,4
Otra forma de regulación	28.017,3	27.893,5

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

Los convenios sectoriales de carácter estatal cubren al 25,5% de los trabajadores y trabajadoras de nuestra Comunidad, mientras que los de carácter inferior al estatal afectan al 43,2% y, los de empresa al 17,2% de los trabajadores de Castilla y León. En España los convenios sectoriales no estatales protegen al 46,5% de los trabajadores. Otras formas de regulación afectan al 12,2% de los trabajadores en España y al 14,0% en la Comunidad (en buena parte personal directivo).

Desde 2010, mientras en España apenas ha habido modificación en estas proporciones en la cobertura, **en Castilla y León se ha pasado del 20,4% al 25,5% en personas con convenio estatal y del 47,1% al 43,2% en convenios de ámbito inferior al estatal.**

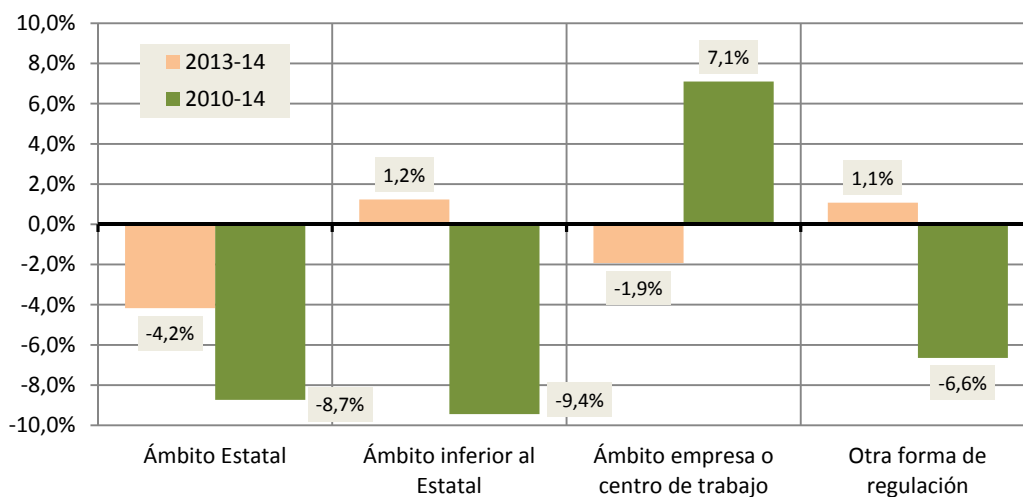
En este aspecto tampoco ha habido una evolución homogénea de los salarios. Así, podemos ver que en el último año, en Castilla y León los salarios dependientes de convenios estatales se redujeron un 4,2%, mientras los de ámbito inferior al estatal

crecieron un 1,2%. Aunque si nos fijamos en todo el periodo en el que hay datos disponibles (desde 2010), los primeros se han reducido un 8,7%, mientras los segundos lo han hecho un 9,4%, como resultado de los continuos descensos habidos en los años anteriores.

En España las bajadas han sido menos intensas, 1,0% en los estatales el último año y 0,1% en el global del periodo, mientras que los de ámbito interior al estatal crecieron un 1,0% en 2014 respecto de 2013 y bajaron un 3,6% respecto de 2010 (menos de la mitad de lo que lo han hecho en Castilla y León).

A este respecto, **Castilla y León es la cuarta comunidad autónoma** (en 2013 fue la tercera) **con los salarios de los trabajadores con convenio sectorial de ámbito autonómico o provincial más bajos**, por detrás de Extremadura, Canarias y Murcia, mientras que **en los de ámbito estatal ocupamos la sexta posición** tras Extremadura, Andalucía, Cantabria, La Rioja y Castilla la Mancha y la octava en los convenios de empresa.

Figura 10.- Variación de salarios según convenio, Castilla y León, (2013-14 y 2010-14)



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

La reforma laboral de 2012 introdujo la **prioridad aplicativa**, en un amplio conjunto de materias (salario base, complementos, remuneración de horas extraordinarias o distribución del tiempo de trabajo), de los **convenios de empresa sobre los convenios sectoriales**, cambiando a partir de ese momento la situación existente sobre salarios, (**hasta entonces, el convenio de empresa siempre mejoraba al convenio de sector**), y abriendo la puerta a que el convenio de empresa empeore

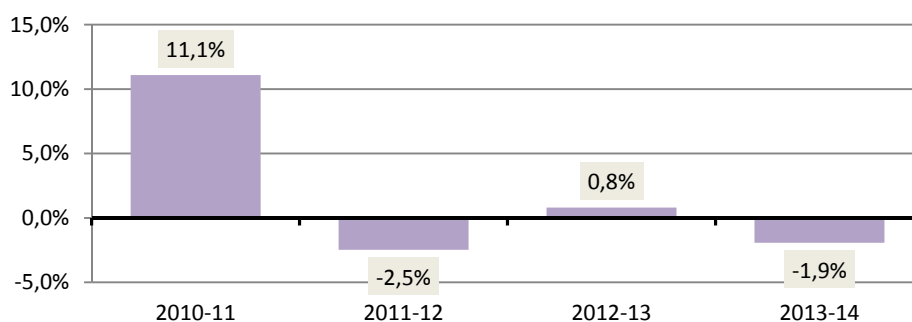
las condiciones laborales y salariales pactadas en el convenio sectorial. De modo que hasta entonces sólo grandes empresas y grupos contaban con convenios propios, lo que también influye en que los salarios sean superiores en las grandes empresas que en las medianas y pequeñas.

Otro de los aspectos principales que introdujo la última **reforma laboral** es la posibilidad de que empresas en situación económica negativa o simplemente en previsión de la misma **puedan beneficiarse de la cláusula de descuelgue salarial**, dejando de aplicar las mejoras salariales pactadas en los convenios.

Por último, el **límite máximo de un año a la vigencia de un convenio** tras su finalización de un año conlleva que algunos convenios colectivos no se prorroguen una vez finalizados si no tienen pactada la ultraactividad, por lo que **sus tablas salariales quedan sin aplicarse y, por consiguiente, eso supone una bajada salarial**.

En Castilla y León son pocas, por ahora, las pequeñas y medianas empresas en las que se ha optado por el convenio de empresa en detrimento de la regulación sectorial. De hecho, en 2010 el 20,0% de trabajadores tenían este tipo de regulación y en 2014 son el 17,3% (2,7 puntos porcentuales menos). Con todo, vemos que la evolución salarial en este caso es muy diferente ahora 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 (-2,5%; +0,8% y -1,9% respectivamente en 2012, 2013 y 2014), una vez en vigor esta reforma laboral**.

Figura 11.- Evolución anual de la variación de los salarios sometidos a convenio de empresa en Castilla y León, 2010-2014



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

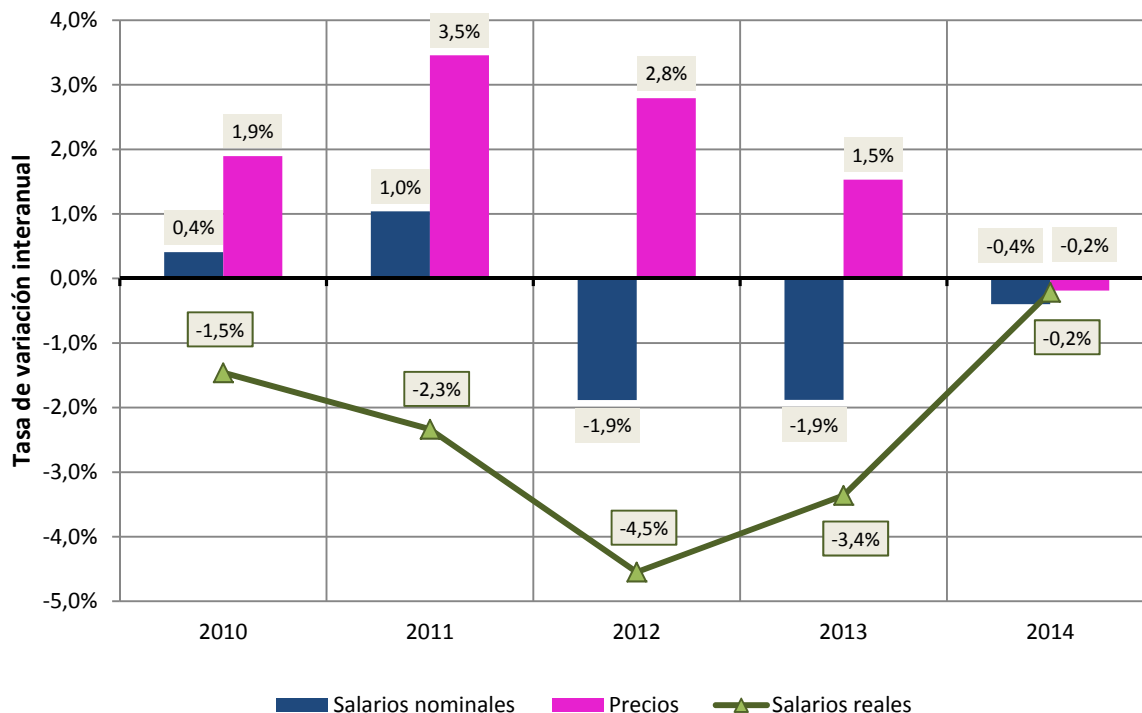
SALARIOS REALES

No podemos cerrar este informe sin hacer, como en los informes trimestrales que elabora el Gabinete técnico de CCOO de Castilla y León a partir de la Encuesta Trimestral de Costes Laborales, una **valoración de la evolución de los salarios reales; esto es, de la combinación de las variaciones nominales descritas hasta ahora en este estudio con la evolución que han tenido los precios**, lo que de verdad permite visibilizar los cambios habidos en la capacidad adquisitiva de los trabajadores y las trabajadoras. Utilizamos para ello el Índice de precios al Consumo (IPC) que ofrece el INE.

A este respecto, la siguiente figura recoge la variación interanual de los salarios nominales, de los precios y de los salarios reales en Castilla y León en el periodo entre 2009 y 2014. Como se observa, **en todos estos años 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 (el poder adquisitivo de los salarios) han caído en nuestra Comunidad en todos los años del periodo.

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, aunque los precios aumentaron menos, se produjo una importante reducción de los salarios nominales y, en menor medida, de los precios, de tal forma que los salarios reales han seguido cayendo, si bien menos que en los años anteriores.

Figura 12.- Evolución interanual de los salarios nominales, los precios y los salarios reales en Castilla y León (2009-2014).

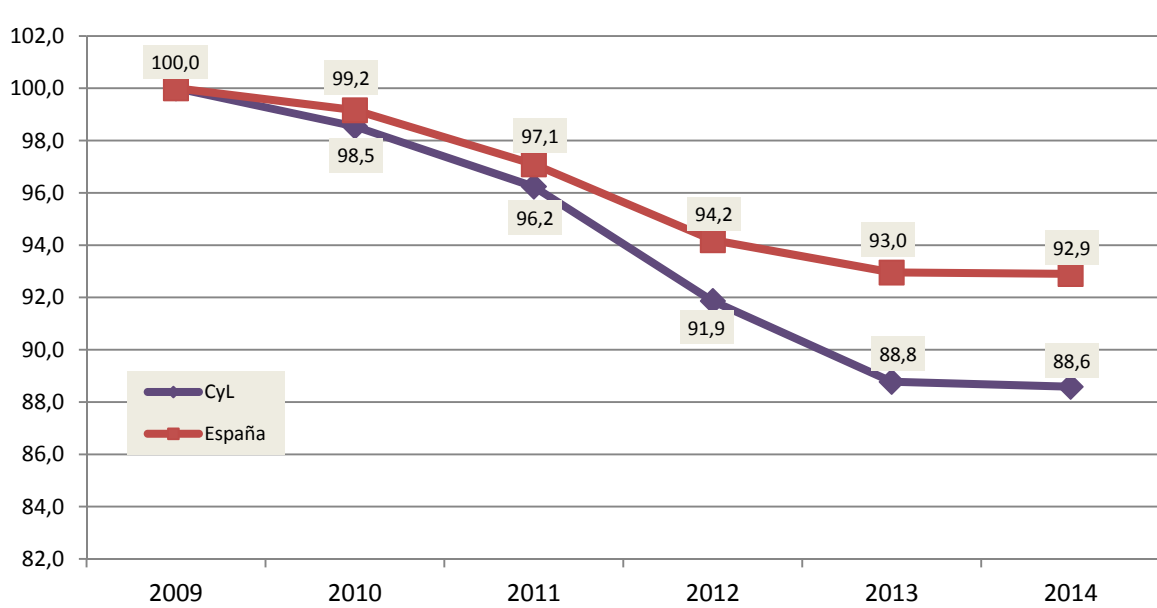


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

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 2014, 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.

Como se observa, en nuestra Comunidad los salarios reales han caído de manera continuada a lo largo de todo el periodo, haciéndolo con especial intensidad entre 2011 y 2013. Como consecuencia de esta evolución a la baja, los salarios reales de los castellanos y leoneses acumulan una disminución del 11,4% en estos cinco años. En el conjunto de España, los salarios reales también han caído de manera continuada en este periodo, aunque lo han hecho con menor intensidad. En concreto, la disminución de los salarios reales a nivel nacional entre 2009 y 2014 asciende al 7,1%, (4,3 puntos porcentuales menos que en Castilla y León).

Figura 13.- 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 últimos cinco años que, por añadidura, ha sido aún más intensa en Castilla y León que en el promedio nacional. Además, como hemos reflejado a lo largo de 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, en nuestra sociedad, el componente de mayor peso en las rentas de la gran mayoría de la población, lo que de forma significativa condiciona el consumo de los hogares y los ingresos fiscales. De ellos depende, no solo el bienestar actual de las trabajadoras y los trabajadores, al permitirles adquirir bienes y servicios que faciliten su vida, sino que también tienen una repercusión directa en las cuantías de sus futuras pensiones, que también son rentas del trabajo; fruto de todo ello, además, los salarios contribuyen al desarrollo económico 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.

Sin duda uno de los factores que ha contribuido a llegar a esta situación es una **mayor atomización del tejido empresarial de Castilla y León** frente al, de por sí ya bastante atomizado, de España en comparación con el resto de países europeos. 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 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.

Mención aparte hay que hacer de los **convenios de empresa**. Hasta la reforma laboral mejoraban las condiciones pactadas en los convenios sectoriales de referencia. Este tipo de convenios afecta 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 acceden a este modelo de concertación laboral.

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

²http://www.castillayleon.ccoo.es/comunes/recursos/6/doc249902_Estudio_sobre_los_salarios_de_2013_segun_la_Encuesta_de_Estructura_Salarial.pdf

administraciones se destinen a I+D+i y en la formación y cualificación de los trabajadores.

Es preciso **aumentar las tasas de empleo**, para lo cual es imprescindible generar puestos de trabajo, ya que reducir el desempleo (como está ocurriendo ahora), mediante la reducción de la población activa es condenar a nuestra sociedad a no tener futuro.

Y es necesario **subir los salarios, y hacerlo más intensamente en Castilla y León que en España**, en el sentido de lo acordado en julio entre los sindicatos más representativos en Castilla y León, CCOO y UGT y la patronal autonómica CECALE, **cambiando la tendencia de lo que viene ocurriendo hasta ahora** y, en particular, de lo pactado en nuestra Comunidad en la primera mitad del año.

Hasta ahora la **negociación colectiva ha 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 que percibe una buena parte de los trabajadores y las trabajadoras, especialmente en las microempresas y en los sectores desregularizados. **CCOO reclama al Gobierno el incremento del SMI para enero de 2016 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. En tanto que las organizaciones políticas, que se han manifestado contrarias a la austeridad y a la reforma laboral, puedan obtener suficiente respaldo electoral para revertirlas, 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.

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.

Es necesario **ampliar los ámbitos de cobertura de los convenios colectivos**, apostar por la negociación autonómica frente a la provincial y avanzar en la agrupación de sectores. Las empresas disponen de suficientes mecanismos de descuelgue de convenio como para garantizar que la aplicación de un convenio sectorial no sea motivo de su desaparición.

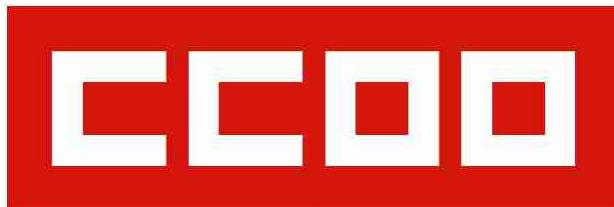
La **Administración laboral** y la **Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social** tienen, en este escenario, la responsabilidad de velar por que se cumpla de forma estricta la normativa laboral, en particular en lo que tiene que ver con la promoción y registro de nuevos convenios colectivos, en la 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.

El Acuerdo suscrito en nuestra Comunidad en julio de este año, 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.

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 por el refuerzo de la acción sindical.

ANEXO: INDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Figura 1.- Relación entre los costes laborales y sus distintos componentes en Castilla y León y la media española (=100), 2014.....	6
Figura 2.- Evolución de la variación anual de los salarios, Castilla y León y España, 2009-14....	7
Figura 3.- Variación de los Costes laborales por Comunidad Autónoma, 2013-14.....	8
Figura 4.- Costes laborales por sector de actividad, Castilla y León y España, 2014	9
Tabla 1.- Componentes de los Costes laborales por Sectores, Castilla y León y España, 2014.....	10
Figura 5.- Evolución anual de los Salarios por Sector, Castilla y León 2009-2014	11
Figura 6.- Variación Global de los Costes laborales por Sector, Castilla y León 2009-2014.....	11
Tabla 2.- Costes laborales por Tamaño de empresa, Castilla y León y España, 2014	12
Figura 7.- Proporción de los Costes Laborales en Castilla y León sobre España según el tamaño de la empresa, 2014.....	13
Tabla 3.- Costes laborales por Tamaño de empresa y Sector, Castilla y León, 2014.	14
Figura 8.- Incremento de los Costes laborales por Tamaño de empresa y Sector, Castilla y León, 2014	14
Figura 9.- Evolución de las Dietas y Gastos de Viaje por Sector, Castilla y León, 2009-2014...	15
Tabla 4.- Salarios por Tipo de convenio, Castilla y León y España, 2014	16
Figura 10.- Variación de salarios según convenio, Castilla y León, (2013-14 y 2010-14).....	17
Figura 11.- Evolución anual de la variación de los salarios sometidos a convenio de empresa en Castilla y León, 2010-2014	18
Figura 12.- Evolución interanual de los salarios nominales, los precios y los salarios reales en Castilla y León (2009-2014).	20
Figura 13.- Evolución de los salarios reales en Castilla y León y en España (2009=100).....	21



**comisiones obreras
de Castilla y León**