



**comisiones obreras
de Castilla y León**

LOS SALARIOS EN
CASTILLA Y LEÓN
(Y EN ESPAÑA)
EN 2016
SEGÚN LA EPA

CCOO de Castilla y León

Gabinete Técnico

Noviembre de 2017

ESTRUCTURA

INTRODUCCIÓN.....	3
SALARIO MEDIO.....	4
DECILES.....	5
TIPO DE JORNADA	9
DATOS NACIONALES.....	12
POR GÉNERO	12
POR EDAD	14
POR TIPO DE CONTRATO	17
POR NIVEL FORMATIVO	18
POR TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO	19
POR OCUPACIÓN	21
POR SECTOR.....	23
POR NACIONALIDAD.....	25
POR RAMA DE ACTIVIDAD	26
POR ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO	28
SUBEMPLEO	29
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	30

Gabinete Técnico de CCOO de Castilla y León

Secretaría de Estudios y Asesoramiento Jurídico y Sindical
CCOO de Castilla y León

INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Estadística (INE) publica, todos los años, en el mes de noviembre, los datos sobre salarios que se recogen en la Encuesta de Población Activa (EPA). Una información que permite conocer la evolución del salario medio¹ dependiendo de diferentes factores como son el tipo de jornada y de contratación, el sexo, la edad, el nivel de formación de los trabajadores y trabajadoras, etc.

Por desgracia, son pocos los datos publicados por el INE en esta encuesta que se ofrecen desagregados por CCAA pero, a pesar de ello, hemos considerado interesante recoger en este documento todos ellos y aquellos otros que, aun siendo exclusivamente de ámbito nacional, permiten tener una aproximación a la evolución de los salarios de los trabajadores y de las trabajadoras. Especialmente si tenemos en cuenta que Castilla y León es, en muchos aspectos, una de las CCAA en que su estructura salarial se asemeja más a estructura media nacional.

En breves fechas también estará disponible el informe que anualmente realiza la Agencia Tributaria sobre rentas del trabajo y pensiones, que será sin duda un buen complemento a este estudio, al igual que de la Encuesta de Estructura Salarial que el INE ha publicado recientemente.

Con este documento el Gabinete Técnico de CCOO de Castilla y León pretende contribuir a un mayor conocimiento de la realidad laboral de nuestra Comunidad, para poder ajustar las propuestas de CCOO de Castilla y León a dicha situación, tanto en lo que respecta a la negociación colectiva de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores, como en cuanto a las demandas planteadas a los gobiernos e instituciones para dotar a nuestra sociedad de las políticas públicas que permitan mejorar la inserción laboral y el desarrollo de una vida digna, de quienes se encuentran en desempleo, o de quienes sufren la precariedad laboral.

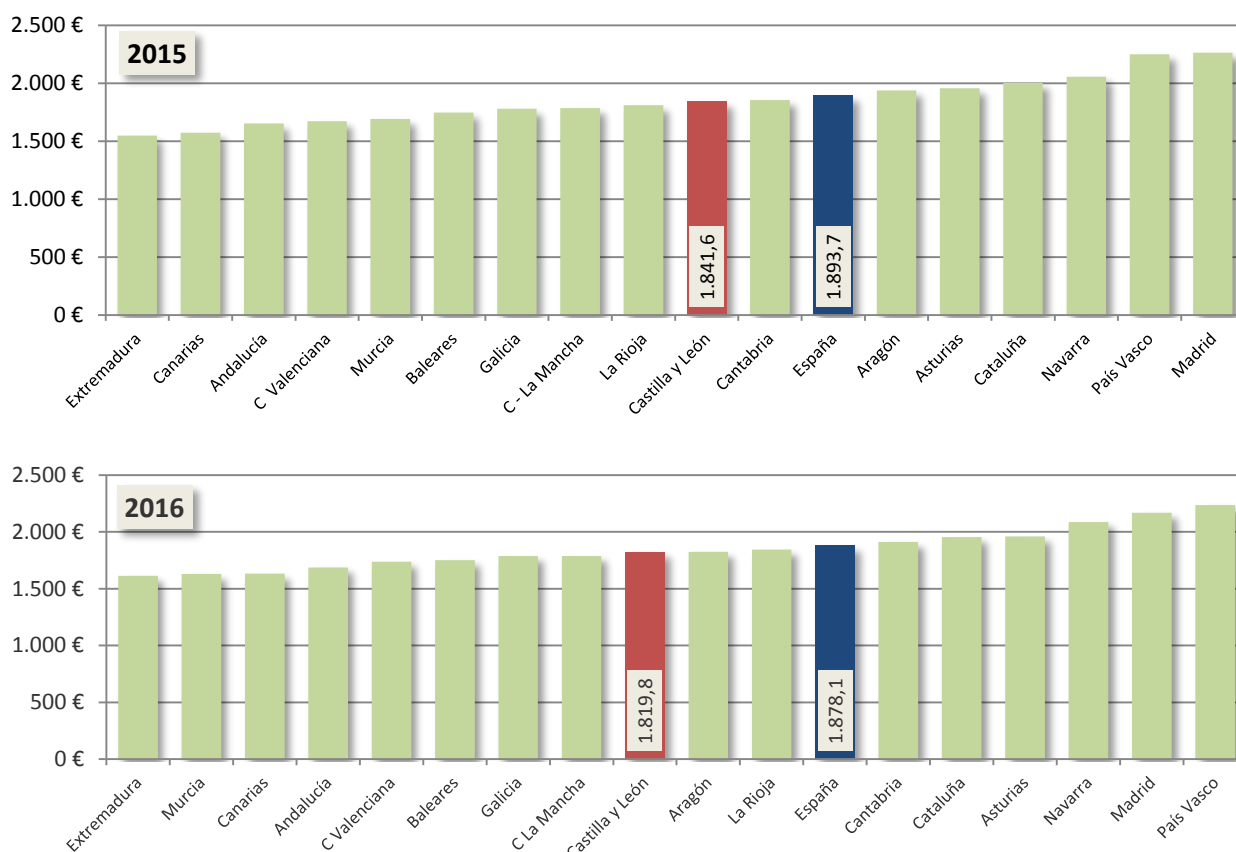
Carlos Castedo Garvi
Sec. de Estudios y de Asesoramiento Jurídico y Sindical
CCOO de Castilla y León

¹ Todos los datos de este informe corresponden a salarios brutos mensuales considerando 12 pagas al año.

SALARIO MEDIO

Según el Decil de salarios de la Encuesta de Población Activa (EPA) que elabora anualmente el Instituto Nacional de Estadística (INE), **el salario mensual bruto medio en Castilla y León fue en 2016 de 1.819,8€** (12 pagas al año), un 1,2% inferior al de nuestra Comunidad en 2015 que, según esta fuente, fue de 1.841,6€. Esta variación es este año la quinta más desfavorable de todas las **Comunidades Autónomas**, tras Aragón, Madrid, Murcia y Cataluña, consolidando una posición central respecto del salario medio, ya que son el mismo número las CCAA que tienen un salario medio superior al nuestro que las lo que tienen inferior. A nivel nacional la reducción en 2016 fue del 0,8%, pasando de 1.893,7€ a 1.878,1€. De esta manera, el salario medio en Castilla y León se alejó, **pasando de equivaler en 2015 el 97,2% del salario medio en España a ser en 2016 el 96,9%** del valor medio nacional.

Figura 1.- Salario medio España y CCAA, 2015 y 2016.

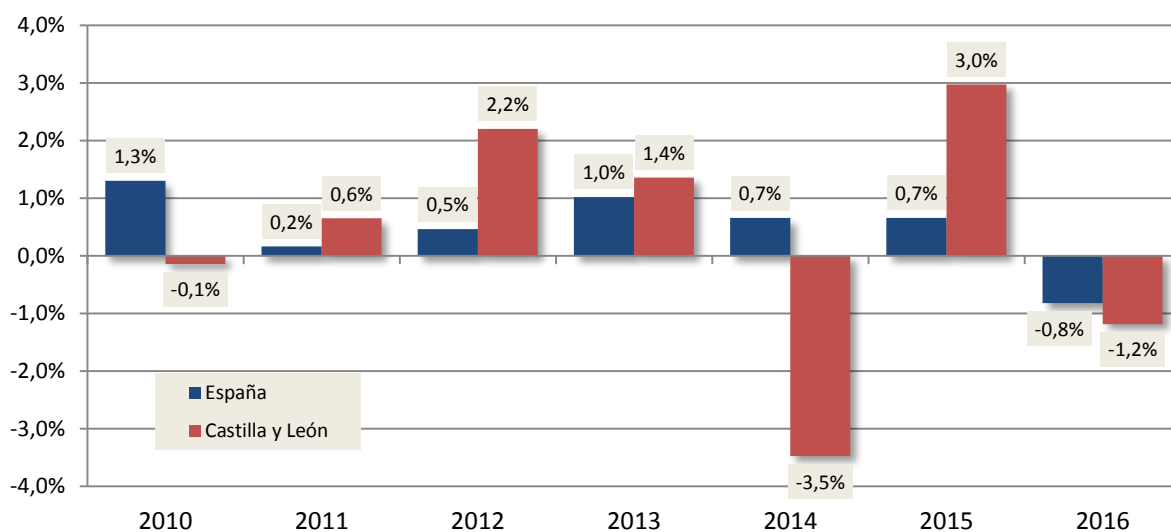


Fuente. INE, Decil de salarios EPA

Entre el año 2009 y el año 2016 los salarios nominales crecieron en España el 3,5%, mientras que en la Comunidad sólo lo hicieron el 2,2%. En la siguiente figura puede

verse cómo fue este crecimiento, año a año, durante ese periodo. Es de destacar la fuerte caída salarial que hubo en Castilla y León en 2014, que al igual que el importante crecimiento de 2015 tienen que ver en parte con la recuperación de la paga extra de los empleados públicos. Para conocer realmente la evolución del poder adquisitivo de los salarios hay que tener en cuenta que el IPC se incrementó, entre 2009 y 2016, un 8,4% en Castilla y León y un 8,2% en España.

Figura 2.- Variación anual del salario medio España y Castilla y León 2009 a 2016.



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

DECILES

Uno de los aspectos más interesantes de los datos que ofrece la EPA sobre salarios es la **distribución de los trabajadores y las trabajadoras en tramos salariales**. Para ello se reparte la totalidad de los existentes en España en diez grupos del mismo número de personas para, a continuación, analizar la composición de cada uno de estos grupos en función de variables como sexo, edad, comunidad autónoma, nivel de formación, jornada, etc. Este año, los límites inferiores de los deciles son:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
..	710,09	1.002,81	1.229,29	1.412,65	1.594,53	1.824,10	2.137,46	2.595,07	3.316,91

Lo primero que nos interesa conocer es el número de trabajadores y trabajadoras de Castilla y León que corresponden a cada uno de los deciles, qué porcentaje

representan en cada caso del total de asalariados de la comunidad y qué peso tiene nuestra Comunidad en el total de asalariados de España y en el total de cada decil.

En 2016 hubo en Castilla y León 755.200 personas asalariadas, que son 8.100 más que en 2015 (+1,1%). Sin embargo este incremento no fue homogéneo en todos los niveles salariales; como puede verse en la siguiente tabla, **en los deciles 1, 2, 4, 6 y 10 hubo más castellanos y leoneses que el año anterior** y lo contrario ocurrió en el resto de deciles. Esto significa que, respecto de la distribución de salarios del conjunto nacional, **en Castilla y León se ha producido un aumento en el número de trabajadores en los niveles salariales inferiores y en el superior, lo que equivale a que exista mayor desigualdad salarial.**

Tabla 1.- Número de personas y distribución porcentual en cada uno de los deciles de renta. Castilla y León, 2015 y 2016.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2015	Personas	70.000	61.200	83.000	84.000	86.000	73.400	72.900	79.100	80.300	57.300
	Porcentaje	9,4%	8,2%	11,1%	11,2%	11,5%	9,8%	9,8%	10,6%	10,7%	7,7%
2016	Personas	74.200	73.800	80.300	87.900	79.100	75.100	67.200	77.200	75.100	65.300
	Porcentaje	9,8%	9,8%	10,6%	11,6%	10,5%	9,9%	8,9%	10,2%	9,9%	8,6%

Fuente. INE, Decil de salarios EPA

148.000 trabajadores y trabajadoras de Castilla y León (el 19,6%) tuvieron en 2016 salarios brutos mensuales inferiores a 1.002,8€; otros 168.200 (22,2%) tuvieron salarios entre 1.002,8€ y 1.412,7€; otros 154.200 (20,4%) tuvieron salarios entre 1.412,7€ y 1.824,1€ y el 37,6% restante (284.400) tuvieron un salario bruto mensual superior a 1.824,1€ brutos mensuales. Por tanto, **el 62,3% de los trabajadores de la Comunidad (470.200 personas) percibieron salarios por debajo del salario medio regional y sólo fueron superiores los del 37,7% restante.**

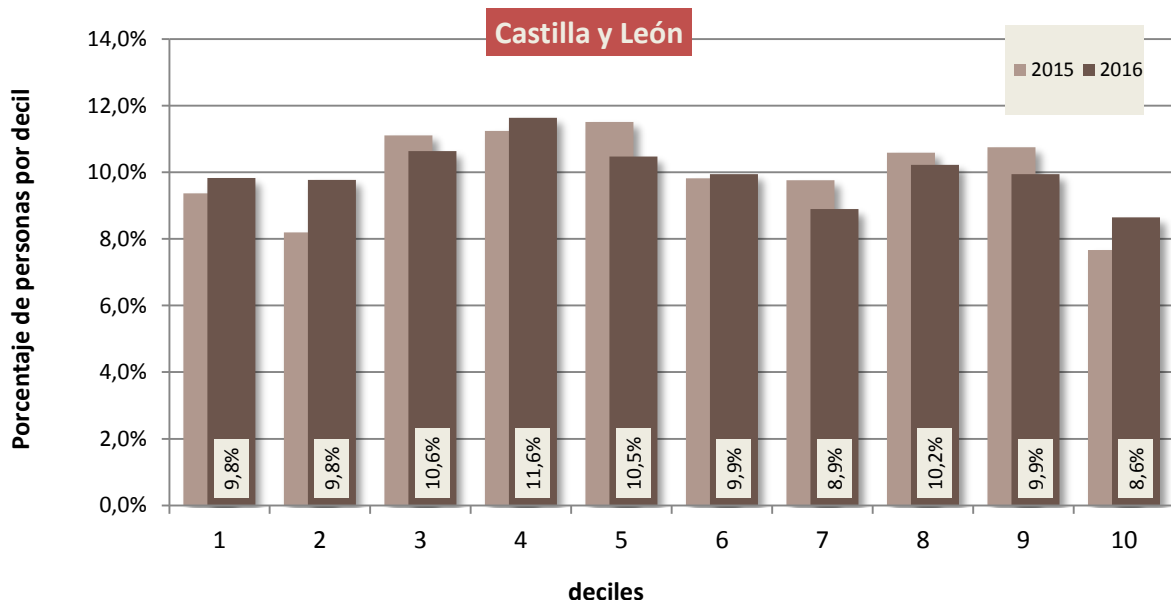
Las 65.300 personas del decil 10 tuvieron un salario medio 10 veces superior al de las 74.200 del decil 1. Si tenemos en cuenta sólo a quienes tienen empleo a tiempo completo, la proporción entre los salarios medios de los deciles 10 y 1 es 7 veces.

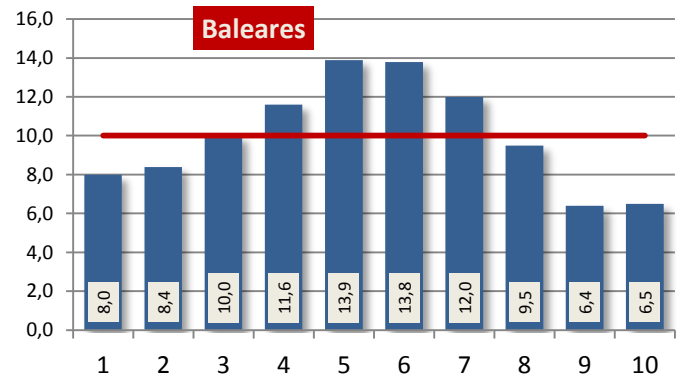
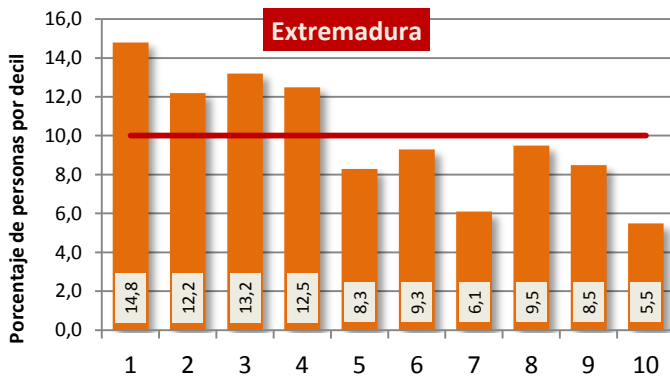
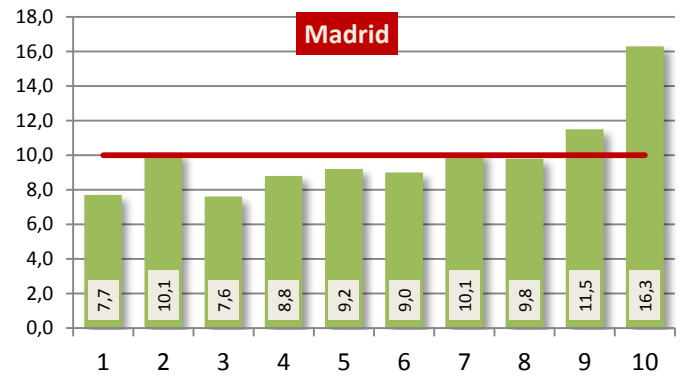
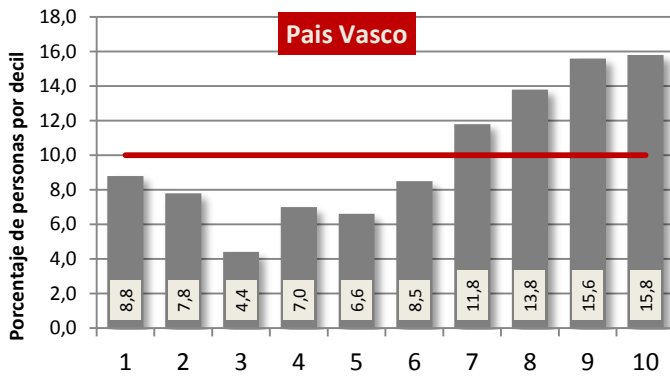
Comparado con otras CCAA la nuestra es una de las que presenta una distribución más homogénea, lo que significa que **nuestra estructura salarial es muy similar a la**

estructura salarial media de España, más al haber pasado, respecto del año anterior, a tener mayor peso en los deciles inferiores y en el superior, a costa de los intermedios.

En la figura 3 pueden verse cinco ejemplos diferentes de estructura salarial de CCAA; Castilla y León es de ellas la más similar a la estructura nacional (vemos en oscuro los valores de 2016 y en claro los del año anterior); en el País Vasco hay una proporción superior al 10% en los cuatro deciles más altos, lo que muestra una sociedad con más personas cobrando salarios altos que la media española y menos cobrando salarios bajos; Madrid destaca por tener en el último tramo de salario a más de una sexta parte de sus asalariados; en Extremadura hay sobrerrepresentación en los cuatro deciles inferiores respecto de la media de España, lo que muestra –de forma opuesta a lo que ocurre en el País Vasco– una sociedad más pobre que la media española; Baleares presenta una distribución con sobrepresencia en los deciles del 4 al 7, lo que equivale a una sociedad menos desigual de lo que es España en su conjunto.

Figura 3.- Comparación de la distribución de los asalariados por deciles, Castilla y León (2015 y 2016), País Vasco, Madrid, Extremadura y Baleares, 2016

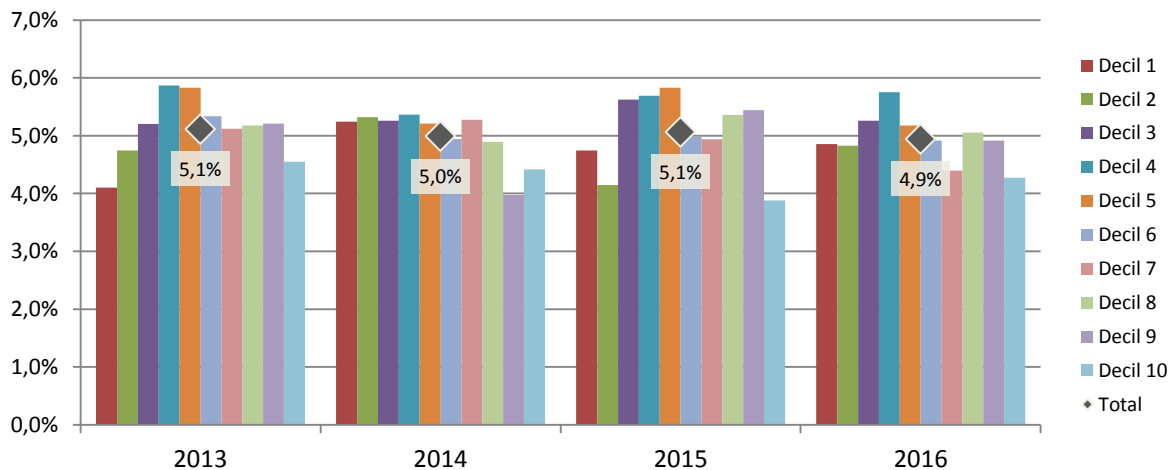




Fuente. INE, Decil de salarios EPA

Las personas asalariadas en Castilla y León representan el 4,9% del conjunto nacional (5,1% en 2015), pero si hacemos esta comparación para cada decil, vemos que el porcentaje es superior a 4,9% sólo en los deciles 3, 4, 5 y 8, mientras que es inferior en el resto. Los castellanos y leoneses que se sitúan en el decil 10 son únicamente el 4,3% de los españoles en dicho decil (el año anterior fueron el 3,9%).

Figura 4.- Peso de Castilla y León en España en cada decil (%). 2013 - 2016

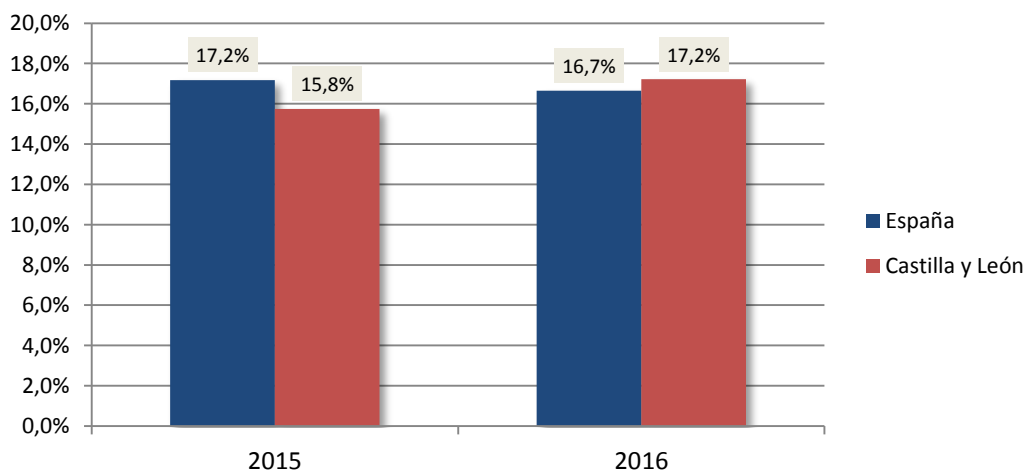


Fuente. INE, Decil de salarios EPA

TIPO DE JORNADA

Si atendemos al tipo de jornada, vemos que respecto de 2015, el número de personas trabajando a tiempo completo disminuyó un 0,7% en Castilla y León mientras que en España se incrementó un 4,2%. El empleo a tiempo parcial aumentó el 10,5% en nuestra comunidad y únicamente el 0,4% en España. De esta manera, de las 755.200 personas asalariadas en Castilla y León en 2016, el 82,8% trabajaron a jornada completa (625.100) y el 17,2% trabajó a tiempo parcial. En España el reparto fue 83,3%, frente a 16,7%. Esto ha supuesto que mientras que en 2015 el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial era 1,4 puntos porcentuales inferior en Castilla y León que la media de España, en 2016 sea 0,4 puntos porcentuales superior.

Figura 5.- Porcentaje de personas asalariadas empleadas a tiempo parcial en Castilla y León y en España 2015 - 2016



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

El salario medio, de los trabajadores y las trabajadoras de nuestra Comunidad con jornada completa fue de 2.049,2€, un 0,7% inferior al del año 2015. El salario mensual bruto medio de las personas contratadas a tiempo parcial, fue de 717,6€, un 9,9% superior al de 2015. ²

² Los datos de la encuesta no permiten concluir qué parte de esta subida salarial es achacable a una mayor duración de la jornada media en el empleo a tiempo parcial y qué parte a otros factores como un posible cambio de composición del tejido económico derivada de un mayor número de personas de categorías y sectores mejor remunerados que hayan accedido a empleo a tiempo parcial.

En España, mientras que el salario medio de los trabajadores a tiempo completo fue en 2016 de 2.106,7€, el de quienes trabajaron a tiempo parcial fue sólo de 734,2€. A nivel nacional los salarios se redujeron este año un 1,6% en el empleo a tiempo completo y aumentaron un 5,3% por término medio en el empleo a tiempo parcial.

Con esto, los salarios medios a tiempo completo y a tiempo parcial en Castilla y León se aproximan a los salarios medios nacionales, 0,9 puntos porcentuales los primeros y 4,1 puntos porcentuales los segundos. No obstante, **el salario medio en nuestra Comunidad se aleja 0,3 puntos porcentuales del salario medio nacional como consecuencia del cambio de composición del empleo al haber aumentado el peso en Castilla y León del empleo a tiempo parcial.**

En el caso de la contratación a tiempo parcial, el salario medio de Castilla y León ocupa, como en años anteriores, el duodécimo lugar de todas las CCAA, sólo por encima de Extremadura, Andalucía Galicia, Castilla la Mancha y Canarias. Estos datos ratifican los de otras fuentes que indican que en los últimos años en nuestra Comunidad ha habido un fuerte crecimiento de la contratación a tiempo parcial, que parece caracterizarse por tener una duración de jornada inferior a la media nacional. Sin embargo, en la contratación a tiempo completo, el salario medio de Castilla y León ocupa el séptimo lugar, superando a las mismas CCAA además de a Murcia, C. Valenciana, Aragón, Baleares y la Rioja.

La evidencia de que **la contratación a tiempo parcial es sinónimo de precariedad** es que en Castilla y León **tienen un contrato a tiempo parcial el 95,1% de quienes tienen salarios brutos mensuales inferiores a 710,1€ (decil 1)**. Si nos fijamos ahora en los dos primeros deciles juntos, vemos que **tienen contratos a tiempo parcial el 72,0% de las 148.000 personas que perciben mensualmente menos de 1.002,8€ brutos**. Únicamente 23.600 personas (el 18,1% del total de las 130.100 que trabajan a tiempo parcial) percibieron salarios superiores a esta cifra de 1.002,8€.

En la siguiente tabla se constata cómo los trabajadores y trabajadoras del decil más bajo (menos de 710€ brutos mensuales, 12 pagas al año) están empleados mayoritariamente a tiempo parcial, mientras que los de decil 2 (de 710 a 1.003€) se reparten, prácticamente al 50%, entre ambos tipos de jornada; y la mayoría de los del tercer decil en adelante son trabajadores a tiempo completo.

Tabla 2.- Número de trabajadores y trabajadoras por decil y tipo de jornada. Castilla y León, 2015 y 2016

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
2015	T.C.	4.400	29.300	71.500	80.300	83.700	72.800	71.100	79.000	80.100	57.300	629.500
	T.P.	65.600	31.900	11.500	3.700	2.300	600	1.800	100	200	--	117.700
2016	T.C.	3.600	37.800	70.200	80.400	75.800	73.800	67.000	77.000	74.300	65.300	625.200
	T.P.	70.600	36.000	10.200	7.500	3.300	1.300	200	200	900	--	130.200

Fuente. INE, Decil de salarios EPA

El siguiente cuadro muestra el porcentaje de castellanos y leoneses respecto del total de españoles en cada uno de los deciles, según trabajen a jornada completa o parcial en 2015 y 2016. Un dato desfavorable para Castilla y León es que, entre estos dos años, se ha incrementado el peso en el conjunto nacional en lo que respecta al empleo a tiempo parcial y que, en cambio, ha disminuido el correspondiente al empleo a jornada completa. Un dato positivo es que hemos pasado de ser el 4,7% del total de personas de España con empleo a tiempo completo situadas en el primer decil a ser el 2,4%.

Tabla 3.- Peso porcentual de Castilla y León en el número de trabajadores por decil y tipo de jornada. 2015 y 2016 (%)

		Decil 1	Decil 2	Decil 3	Decil 4	Decil 5	Decil 6	Decil 7	Decil 8	Decil 9	Decil 10	Total
2015	J. COMPLETA	4,7%	3,6%	5,7%	6,0%	5,9%	5,1%	4,9%	5,4%	5,4%	3,9%	5,2%
	J. PARCIAL	4,8%	4,9%	5,2%	2,8%	4,4%	1,7%	5,6%	0,5%	3,8%	--	4,6%
2016	J. COMPLETA	2,4%	4,3%	5,3%	5,8%	5,2%	5,0%	4,5%	5,1%	4,9%	4,3%	4,9%
	J. PARCIAL	5,1%	5,6%	5,1%	4,9%	4,8%	3,4%	0,7%	1,2%	7,8%	--	5,1%

Fuente. INE, Decil de salarios EPA

Si combinamos salario medio y número de personas, obtenemos que, a pesar de haber aumentado el número de personas asalariadas, **se ha pasado de una remuneración global en Castilla y León de 1.376M€ al mes en 2015 a 1.374M€ en 2016**. Y esto es así porque la remuneración total del trabajo a tiempo completo, que en 2015 era 1.299M€ ha pasado a ser en 2016 de 1.281M€; y la del trabajo a tiempo parcial ha pasado de 77M€ a 93M€.

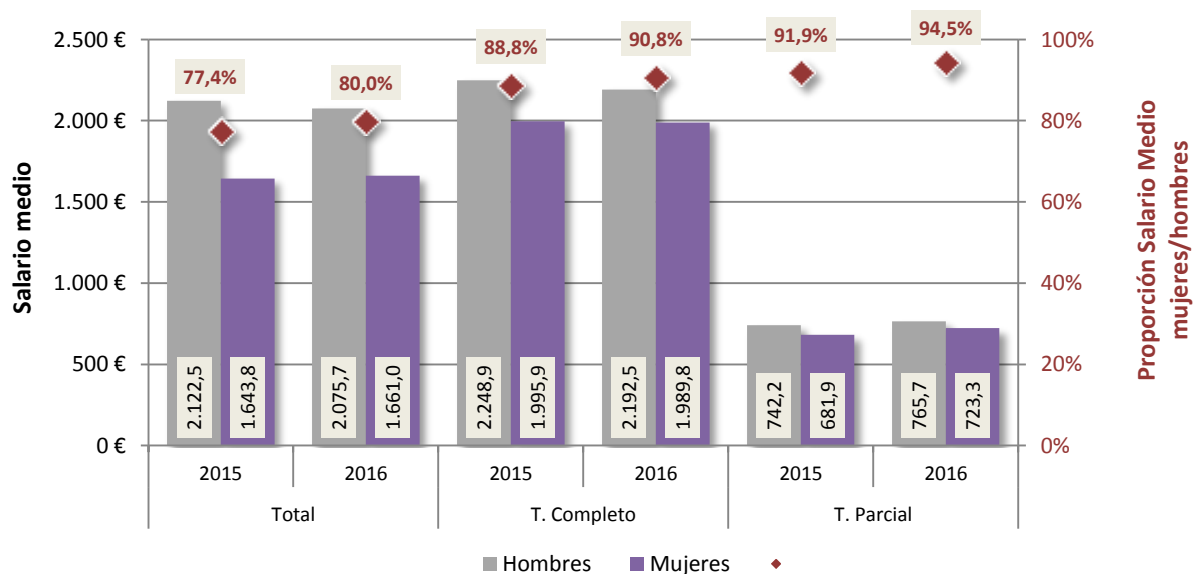
DATOS NACIONALES

POR GÉNERO

Según la EPA, en 2016 el salario medio de los hombres fue de 2.075,7€ y bajó un 2,2% respecto de 2015. El salario medio de las mujeres fue de 1.661,0€, con un incremento del 1,0% respecto de 2015. Se mantuvieron los signos de variación que hubo en el año anterior, de reducción en el caso de los hombres y de aumento en el caso de las mujeres. **El salario medio de las mujeres en 2016 equivale al 80,0% del de los hombres**, mientras que el año anterior había sido el 77,4%, y en 2014 fue el 76,1%.

Como puede verse en la siguiente figura, este desequilibrio tiene dos componentes, por una parte la diferencia salarial entre mujeres y hombres para cada tipo de jornada (menor en el caso de jornada parcial que en el de jornada completa), pero sobre todo es debido a que **hay mucho mayor porcentaje de mujeres –que de hombres– que trabajan a tiempo parcial**. En el caso del empleo a tiempo completo el salario medio de las mujeres respecto del de los hombres ha mejorado, pasando de ser en 2015 el 88,8% a ser en 2016 el 90,8%. En el empleo a tiempo parcial se ha pasado del 91,9% al 94,5%.

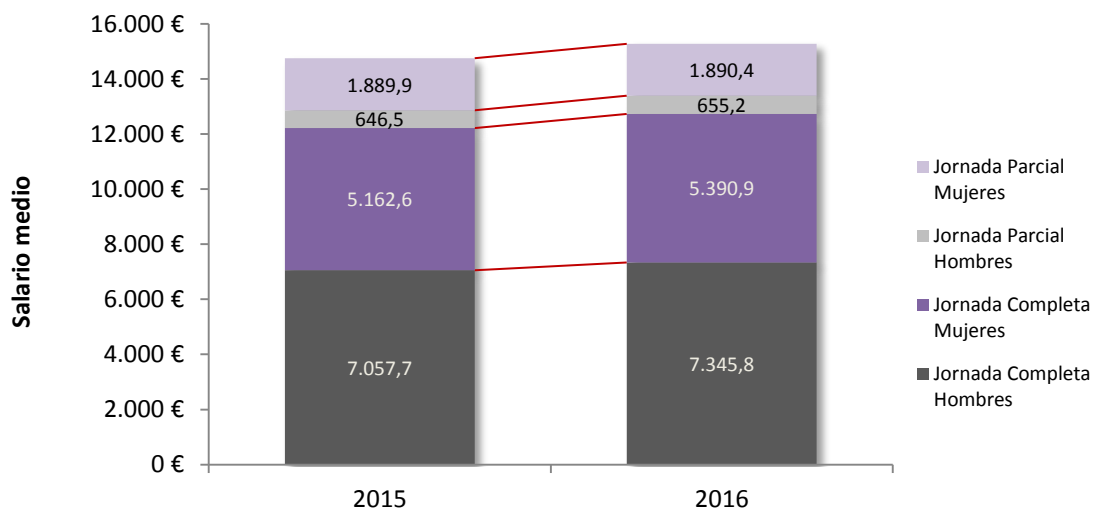
Figura 6.- Salario medio por sexo y tipo de jornada. España 2015 y 2016.



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

La distribución de hombres y mujeres según trabajen a tiempo completo o a tiempo parcial, y su variación entre 2015 y 2016, puede observarse claramente en la siguiente figura. Mientras que **las mujeres que trabajan a tiempo completo son menos que los hombres, el número de mujeres con empleo a tiempo parcial casi triplica al de hombres** (en 2014 eran más del triple). Respecto de 2015 ha aumentado el 4,1% el número de hombres que trabajan a tiempo completo y el 4,4% el de mujeres; en el empleo a tiempo parcial el aumento ha sido del 1,3% en hombres, mientras que en mujeres se mantiene la cifra del año anterior.

Figura 7.- Número de trabajadores y trabajadoras por sexo y tipo de jornada. España 2015 y 2016. (miles de personas)

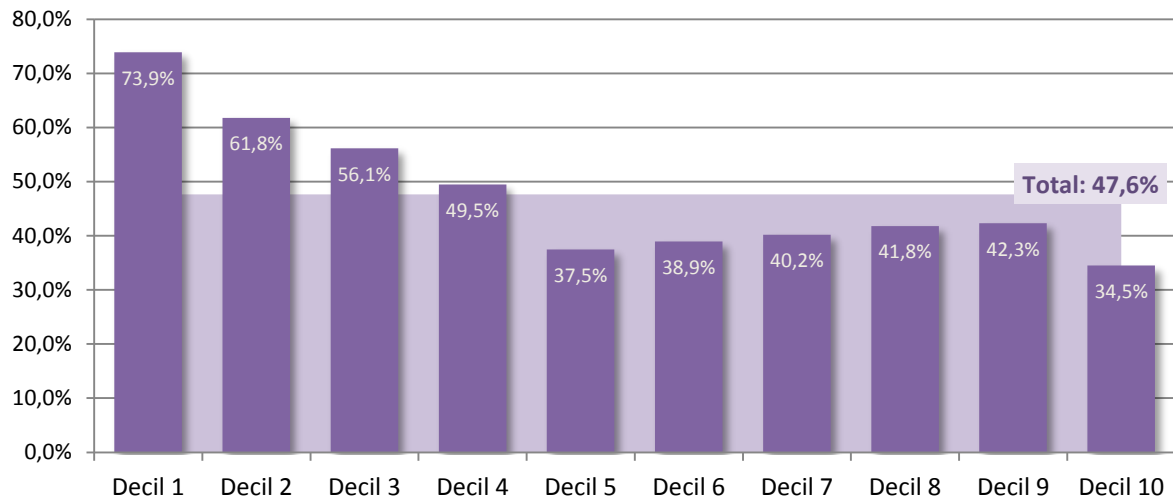


Fuente. INE, Decil de salarios EPA

Esto tiene como consecuencia un **reparto diferente entre hombres y mujeres en los tramos de salario**. Así vemos que son hombres el 65,5% de quienes cobraron más de 3.317€ brutos mensuales (decil 10) y sólo el 34,5% son mujeres (en 2015 fueron el 34,2%). Justo lo contrario que ocurre con quienes percibieron salarios inferiores a 710€ brutos mensuales (decil 1), ya que un 73,9% son mujeres (74,3% en 2015) y son hombres en el 26,1% restante.

En los cuatro deciles inferiores hay más mujeres de las que correspondería en función del total de trabajadoras (47,6%), mientras que en los deciles del 5 en adelante el porcentaje de mujeres es inferior a esta media general.

Figura 8.- Proporción de mujeres en cada decil de salarios. España 2016



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

Dicho de otra forma, del total de mujeres asalariadas, en los cuatro primeros deciles hay más del 10% que correspondería a una distribución equilibrada de hombres y mujeres, mientras que del 5 en adelante este porcentaje se sitúa por debajo de dicho 10%. Esto supone que mientras **el 50,6% de las mujeres están situadas en los cuatro deciles inferiores**, que corresponden a salarios inferiores a 1.413€ brutos mensuales, **sólo lo están el 30,3% de los hombres**.

Un dato positivo de cara a la reducción de la brecha salarial, es que en 2015 estos porcentajes fueron respectivamente el 51,2% y el 29,7%, con lo que ha disminuido la proporción de mujeres –y ha aumentado de hombres– que se sitúan en el bloque de los salarios inferiores, si bien sigue habiendo una diferencia sustancial que debería seguir recortándose pero con mayor intensidad de cómo lo viene haciendo.

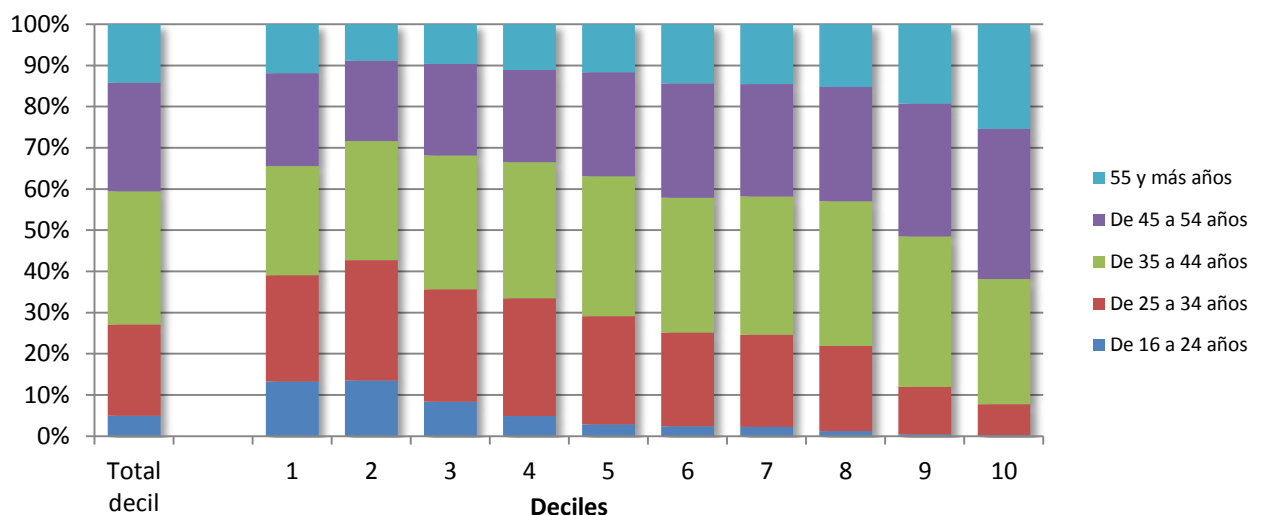
POR EDAD

Si exceptuamos el decil 1 –que mayoritariamente está integrado por trabajadores a tiempo parcial– y que por tanto, incluye personas de edades diversas, vemos que **a mayor decil de salario, aumenta el porcentaje de trabajadores de edades más altas y disminuye el de las y los jóvenes**. Por ejemplo, el grupo de mayores de 55 años ronda el 10% en los deciles del 2 al 4, incrementándose a partir del 5 y llegando a superar el 25% en el decil más alto. En sentido opuesto, los trabajadores de entre 25

y 34 años –que son el 22,0% del total– representan casi el 30% en los deciles 2, 3 y 4; a partir de éste, la proporción disminuye hasta ser el 22%, el 21% y el 11% en los deciles 7, 8 y 9; e incluso cae a poco más del 7% en el decil superior. En el caso de los menores de 24 años, que son el 4,9% de los trabajadores, sin embargo representan el 13% de los deciles 1 y 2, el 8,3% del tercero, el 4,9% del cuarto y apenas tienen presencia en los siguientes, como se observa en la siguiente figura.

Según esta estadística, el incremento del empleo habido en 2016, respecto del de 2015, no significó un cambio en la tendencia de envejecimiento de la población laboral, ya que los menores de 24 años continuaron siendo el 4,9% del total de trabajadores; los de 25 a 34 años eran el 22,7% y ahora son el 22,2% (24,7% en 2014); los de 35 a 44 años son el 32,3% y eran el 32,5% el año pasado; los de 45 a 55 años continúan subiendo, de modo que al medio punto que aumentaron el año 2015 (de 25,7% a 26,2%) hay que añadir otra décima este año, hasta el 26,3%; por último, los mayores de 55 años son medio punto más en 2016 que en 2015 (del 13,7% al 14,2%) mientras que en 2014 eran el 12,7%.

Figura 9.- Distribución porcentual por decil de salarios del número de trabajadores y trabajadoras en cada grupo de edad, España 2016.



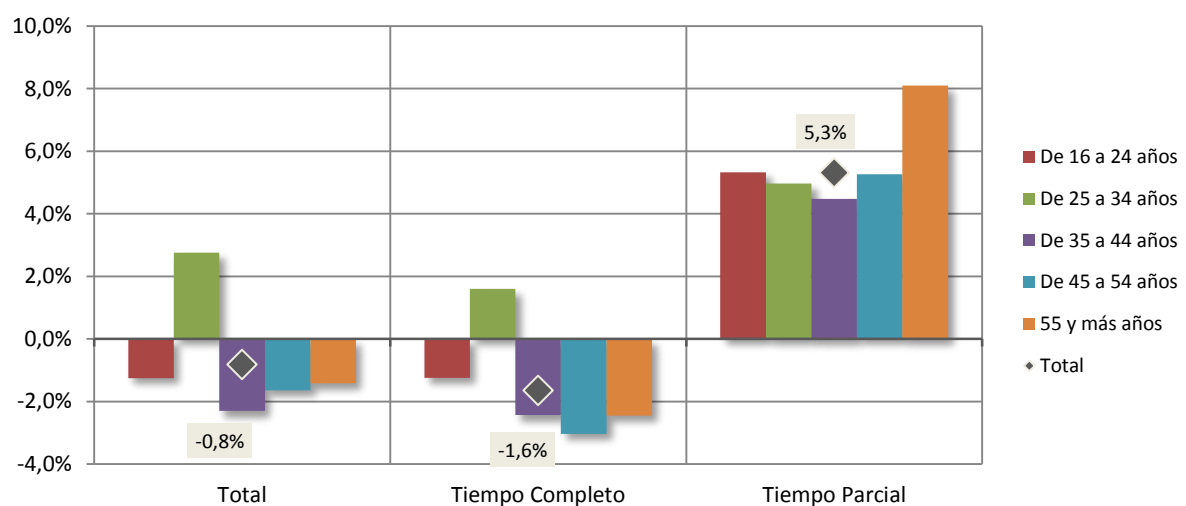
Fuente. INE, Decil de salarios EPA

Una de las razones principales de esta desigualdad es que los jóvenes y las mujeres trabajan en mayor proporción a tiempo parcial, con contratos temporales y en ramas de actividad peor remuneradas.

El salario medio de las personas menores de 24 años fue de 1.029,3€, equivalente al 55% del salario medio total; y para las personas de 25 a 34 años fue de 1.543,9€, que supone el 82,2% del salario medio total. A partir de esta edad, los salarios medios son superiores al salario medio total: de 35 a 44 años, 1.915,8€ equivalen al 2,0% más del salario medio; los 2.083,5€ que perciben de media los trabajadores de entre 45 y 55 años son un 10,9% más que el salario medio; y por último, las personas mayores de 55 años percibieron 2.228,1€ que corresponden al 18,6% por encima de la media total, y es más del doble que lo percibido por término medio por los trabajadores menores de 24 años.

Respecto al año anterior, el salario medio –que se redujo de forma global un 0,8%– disminuyó en todos los tramos de edad, salvo en el de personas de 25 a 34 años, en el que se produjo un aumento del 2,8%. En la siguiente figura puede verse también la variación para cada grupo de edad en los salarios medios correspondientes al empleo a tiempo completo y a tiempo parcial. El único grupo de edad en el que el salario medio aumentó tanto en trabajadores con jornadas a tiempo completo, como con jornadas parciales fue el de personas de 25 a 34 años.

Figura 10.– Variación del salario medio total y por grupos de edad según tipo de jornada, España 2015–2016.



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

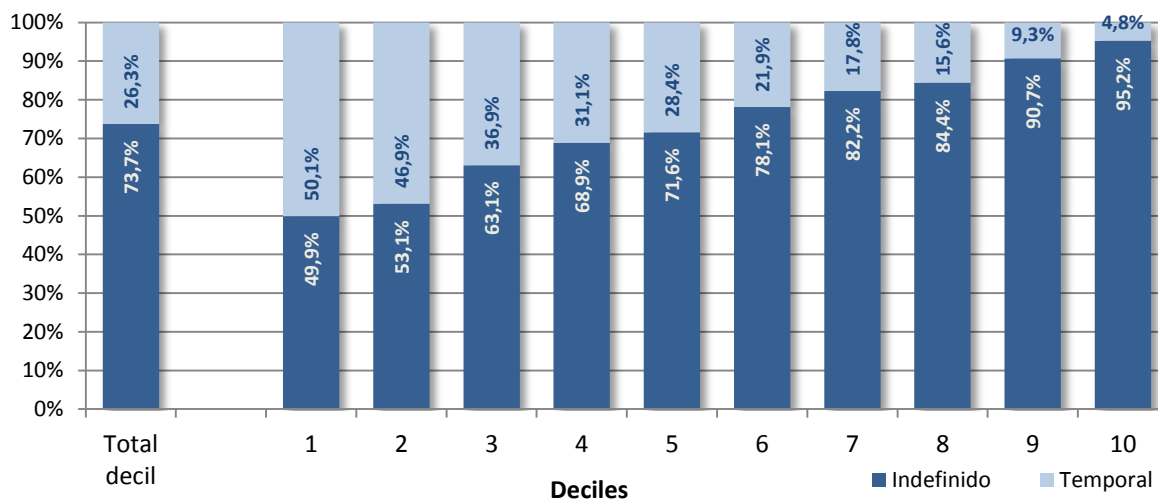
POR TIPO DE CONTRATO

El sueldo bruto medio mensual en 2016 de los trabajadores con empleo indefinido (2.079,9€) supera en un 58,5% el de los de empleo temporal (1.312,4€). El año anterior esta proporción fue del 59,0%, esto es, se reduce ligerísimamente la desigualdad entre temporales e indefinidos. La evolución positiva de este indicador es consecuencia de que el salario medio de los trabajadores con contrato indefinido disminuyó más que el de quienes tienen contrato temporal (-0,5% frente a -0,2%).

Si nos fijamos en el tipo de jornada, la variación del salario medio entre 2015 y 2016 fue: en Indefinidos a tiempo completo, disminuyó un 1,4%; en Indefinidos a tiempo parcial se incrementó un 5,9%; en los Temporales a tiempo completo se redujo un 1,3%; y en Temporales a tiempo parcial, la subida fue del 5,3%.

Como puede verse en la figura, el empleo temporal está más presente en los deciles de salario inferiores. Si el 26,3% de trabajadores tiene empleo temporal (25,3% en 2015), el 50,1% de quienes están en el decil 1 tienen este tipo de contratación (46,8% en 2015); el 46,9% de quienes están en el decil 2 (44,3% en 2015), el 36,9% de quienes están en el decil 3 (34,6% en 2015), y así sucesivamente, cada vez en menor proporción hasta el decil 10, en el que sólo tiene empleo temporal el 4,8% de quienes se agrupan en este bloque salarial superior. **La temporalidad en los cinco deciles inferiores es superior a la temporalidad media.**

Figura 11.- Porcentaje de trabajadores y trabajadoras en cada decil por tipo de contrato. España 2016



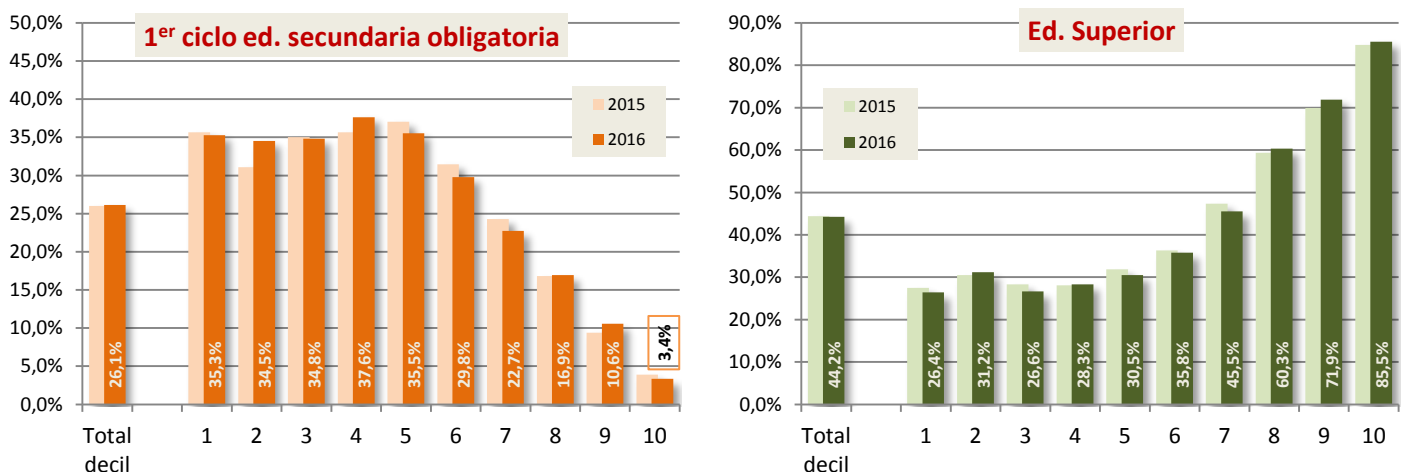
Fuente. INE, Decil de salarios EPA

POR NIVEL FORMATIVO

El salario medio es mayor según se incrementa el nivel formativo de los trabajadores y trabajadoras. En 2016 el salario medio de quienes tienen nivel formativo de educación primaria (1.273,9€ mensuales) es un 53,5% del de quienes tienen educación superior (2.380,5€). En el caso de las personas analfabetas (1.149,2€) esta proporción es el 48,1%. Y en el de las que tienen nivel de segunda etapa de educación secundaria con orientación general (1.679,5€) esta proporción es el 70,6%. Respecto de 2015 hay dos categorías en las que el salario medio se ha reducido: el quienes tienen segunda etapa de educación básica con formación general un 3,5% y el de quienes tienen educación superior un 1,2%; en el resto de casos el salario medio de 2016 fue superior al de 2015.

En la figura siguiente se observa cómo los titulados superiores (universitarios y FP de grado superior), que son el 44,2% de personas asalariadas, representan sin embargo el 85,5% de quienes perciben salarios superiores a 3.317€ (decil 10); lo que no es óbice para que más de una cuarta parte de las personas de los cuatro primeros deciles también tengan estudios superiores. Sin embargo, las personas con nivel formativo de primer ciclo de educación secundaria –que representan el 26,0% del total de trabajadores– son entre el 31% y el 37% de los asalariados de los cinco primeros deciles y a partir de ahí, su proporción comienza a disminuir hasta ser únicamente el 3,9% de quienes están en el decil de salarios más elevados.

Figura 12.- Porcentaje de trabajadores con nivel educativo de primera etapa de educación secundaria y de educación superior en cada decil, España 2015 y 2016



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

POR TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO

Por otra parte, vemos que **el salario medio es más alto en los centros de trabajo de mayor tamaño**. En 2016 el salario medio bruto mensual en las grandes empresas (250 trabajadores o más) fue de 2.640,8€, casi el doble que en las empresas de hasta 10 trabajadores, que fue de 1.363,5€, si bien podemos decir que esta situación ha mejorado este año, ya que el salario medio de los primeros ha tenido una reducción del 2,6% y en cambio, el de los segundos se ha incrementado un 3,7% –el mayor aumento habido en 2016–. La mayor reducción (5,1%) se ha producido en el de las empresas de 11 a 19 trabajadores, mientras que el de las empresas de 50 a 249 trabajadores también se ha reducido pero en menor proporción (1,1%) y el correspondiente a trabajadores de empresas entre 20 y 49 trabajadores se ha incrementado un 2,3%.

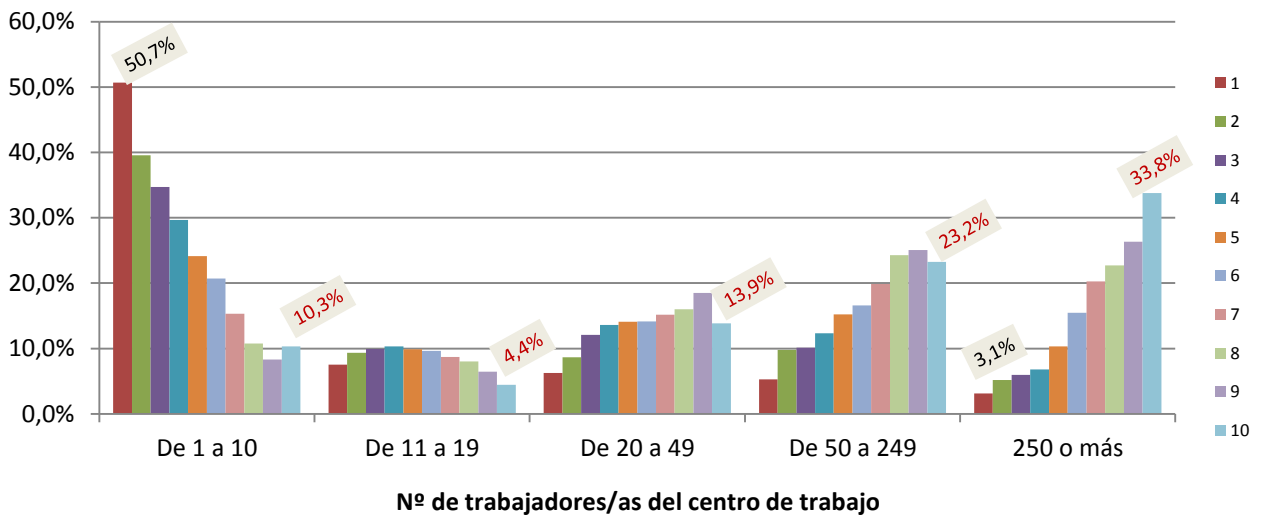
Tabla 4.– Salario medio en función del tamaño del centro de trabajo, España, 2014 y 2015 y Variación

	2015	2016	Variación
De 1 a 10	1.314,3	1.363,5	3,7%
De 11 a 19	1.768,4	1.678,1	-5,1%
De 20 a 49	1.986,1	2.031,5	2,3%
De 50 a 249	2.277,3	2.253,3	-1,1%
250 o más	2.716,4	2.640,8	-2,8%

Fuente. INE, Decil de salarios EPA

El reparto de los trabajadores y trabajadoras de cada uno de los deciles por los diferentes grupos de tamaño de la empresa está representado en la siguiente figura (se ha obviado el 10%, aproximadamente, que dice desconocerlo). En el gráfico puede verse que **más del 50% de quienes están en el decil 1 (ganan menos de 710€), trabajan en empresas de menos de 10 trabajadores**, y sólo el 3,1% trabajan en empresas grandes. En sentido opuesto, sólo el 10% de quienes se engloban en el decil 10 –por tener los salarios más elevados– trabajan en empresas de menos de 10 trabajadores, mientras que el 33,8% lo hacen en empresas de más de 250. Hay que comparar este dato con que el 24% del total de asalariados trabajan en empresas de 10 o menos y el 15% lo hace en las de más de 250.

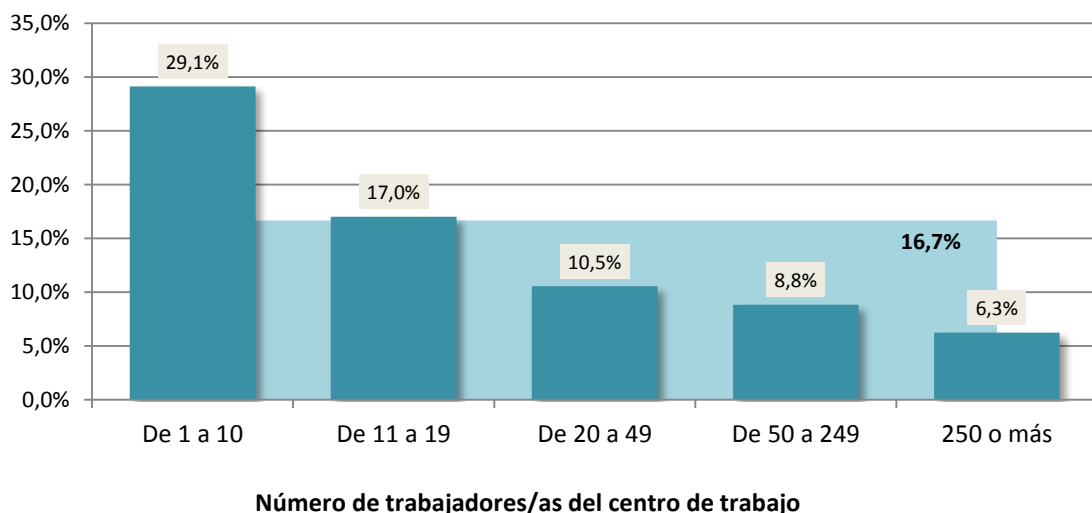
Figura 13.- Distribución porcentual de trabajadores de cada decil según el tamaño del centro de trabajo. España 2016



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

Si añadimos al análisis el factor tipo de jornada, el resultado es que **el empleo a tiempo parcial se da en mayor proporción en las empresas de pequeño tamaño que en las grandes**: Mientras que el porcentaje total de trabajadores a tiempo parcial es el 16,7%, en las empresas de 10 o menos es el 29,1%, en las de 11 a 19 es el 17,0%, en las de 20 a 49 el 10,5%, en las de 50 a 250 son el 8,8% y, finalmente, en las de 250 o más son únicamente el 6,3%.

Figura 14.- Proporción de trabajadores con empleo a tiempo parcial según el tamaño del centro de trabajo. España 2016



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

Dicho de otra forma, el 42,7% de quienes están empleados a tiempo parcial está en los centros de 10 o menos trabajadores y sólo el 20,8% de quienes trabajan a tiempo completo.

Por otra parte, están empleados en empresas de 10 o menos trabajadores el 45% de quienes, trabajando a tiempo completo, se encuentran en el primer decil (menos de 8.520€ brutos al año), y sólo el 6% lo están en empresas de 250 o más. Hay que recordar que trabajan en las primeras el 21% del total de los trabajadores a tiempo completo y en las segundas el 17%.

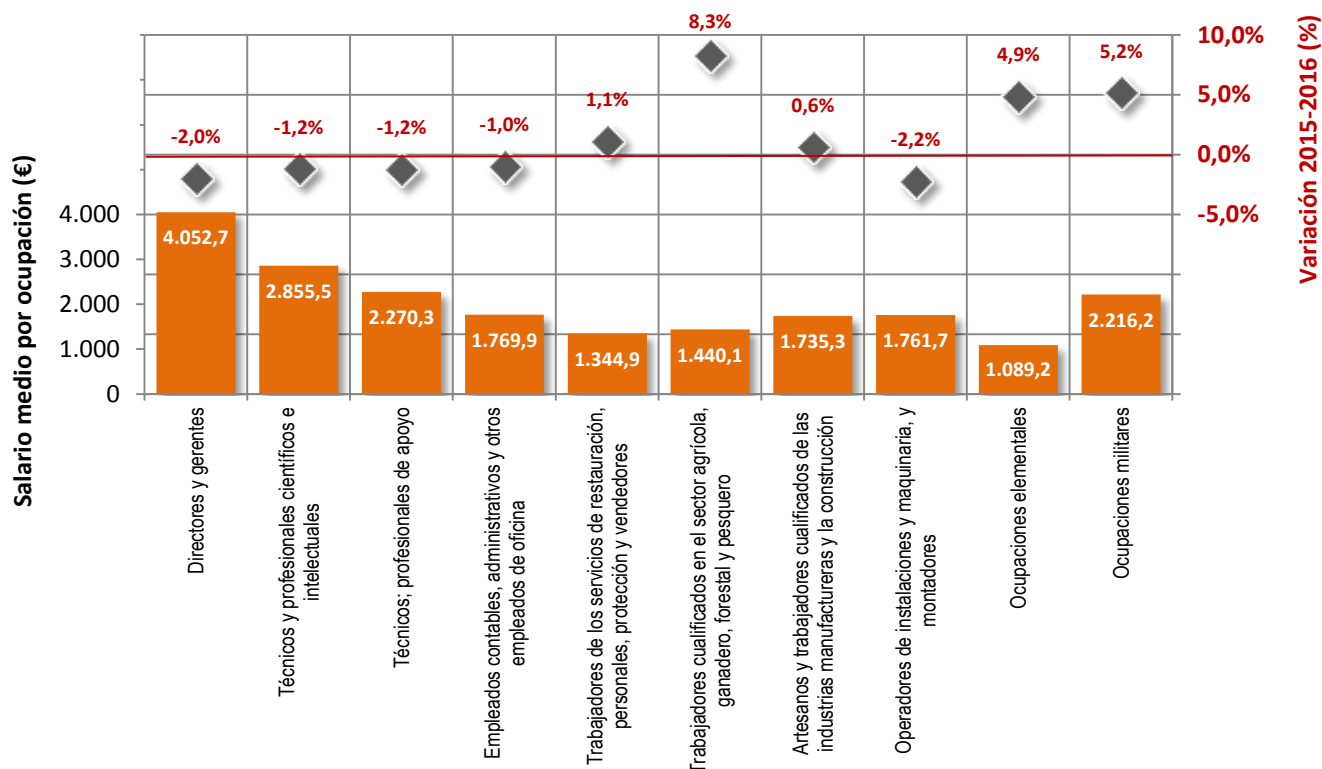
Aunque este dato del Decil de salarios de la EPA no está desagregado por CCAA, otros informes de esta misma estadística del INE, como es la submuestra de Condiciones de Trabajo, ofrecen la siguiente información desagregada sobre Castilla y León que puede ser útil para el análisis que hacemos en este informe: el 28% de las personas asalariadas en nuestra Comunidad se emplean en empresas de 10 o menos trabajadores; un 10% en las de 11 a 19; el 14% en las de 20 a 49; el 16% en las de 50 a 249; y otro 15% en las de 250 o más (el resto hasta 100% desconocen el tamaño de su empresa. Mientras que a nivel nacional el porcentaje de trabajadores en empresas de 1 a 10 es 24%, el de 11 a 19 es 8% y el de 20 a 49 es el 13%.

POR OCUPACIÓN

Indicar también que en 2016 el salario más bajo correspondió a las Ocupaciones Elementales (1.089,2€), seguido del de los Servicios de Restauración, Vendedores, Vigilancia, etc (1.344,9€), el de Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (1.440,1€) y el de Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (1.735,3€). En la parte alta salarial encontramos a Técnicos y profesionales de apoyo (2.270,3€), Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales (2.855,5€) y, cómo no, en lo más alto de la tabla salarial están los Directores y Gerentes (4.052,7€).

Respecto de 2015, la subida salarial más alta se dio en la ocupación Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (8,3%), seguida de la de Ocupaciones militares que vieron incrementado su salario por término medio un 5,2%; estas dos ocupaciones fueron las que tuvieron la peor variación el año anterior. En cambio, la evolución más desfavorable en 2016 corresponde a Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (-2,2%), seguida de Directores y Gerentes (-2,0%).

Figura 15.- Salario medio según ocupación, España 2016 y Variación 2015-2016



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

En cuanto al número de personas que hay en cada una de estas ocupaciones, es significativo que el 36% de las que se encuentran en el decil más bajo de salarios (menos de 8.520€ brutos al año), son trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores que, sin embargo suponen el 21% en el global de personas asalariadas. Algo similar ocurre con **Ocupaciones elementales que son el 15% en el total y sin embargo son el 38% en el decil 1** (una de cada cuatro personas encuadradas en esta ocupación tiene salarios inferiores a los 710€ brutos mensuales y un 43% de ellas perciben menos de los 1.003€ que corresponden al límite superior del segundo decil. En sentido contrario ocurre con Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción que en el total son el 10% pero en el primer decil sólo son el 3%.

Si miramos lo que ocurre en el décimo decil (salario medio bruto por encima de 3.317€ brutos al mes). El 53% de personas de este decil están ocupadas como **Técnicos y profesionales científicos e intelectuales**. Por otra parte, el 57% de los Directores y gerentes tienen retribuciones correspondientes al decil 10, y el 78% de ellos se encuentran en los deciles 8, 9 y 10 (salario medio bruto superior a 2.137€).

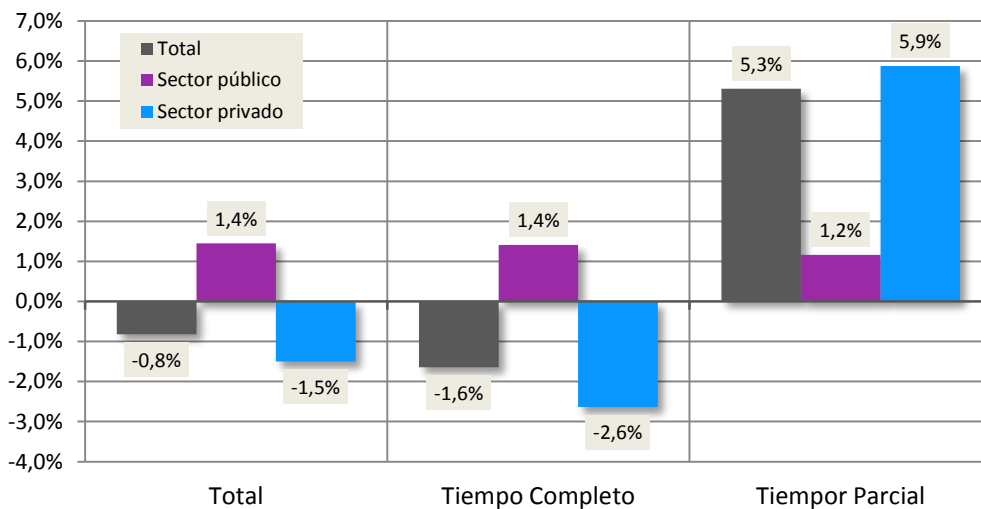
POR SECTOR

La estadística del INE también distingue entre salarios del sector público y del sector privado. Reseña que el sueldo medio bruto en el público (3,0 millones de trabajadores) alcanzó en 2016 los 2.623,5€ mensuales, frente a los 1.694,2€ del privado (12,3 millones). Respecto del año 2015 el salario medio en el sector público aumentó un 1,4%, mientras que en el sector privado disminuyó un 1,5%.

Ahondando un poco más en estos datos vemos que mientras en el empleo público hubo subida salarial tanto en el empleo a tiempo completo (1,4%) como en el empleo a tiempo parcial (1,2%), en el sector privado, la bajada global del 1,5% es resultado de una bajada en el de tiempo completo (2,6%) y del incremento del salario medio en el empleo a tiempo parcial (5,9%).

En 2016 la retribución media del empleo a tiempo parcial en el sector público equivale al 41% de la retribución media del empleo a tiempo completo en dicho sector, misma proporción que en 2015. En el sector privado, esta proporción es del 36% y en 2015 fue del 33%.

Figura 16.- Variación del Salario medio por sector y tipo de jornada, España 2015-16



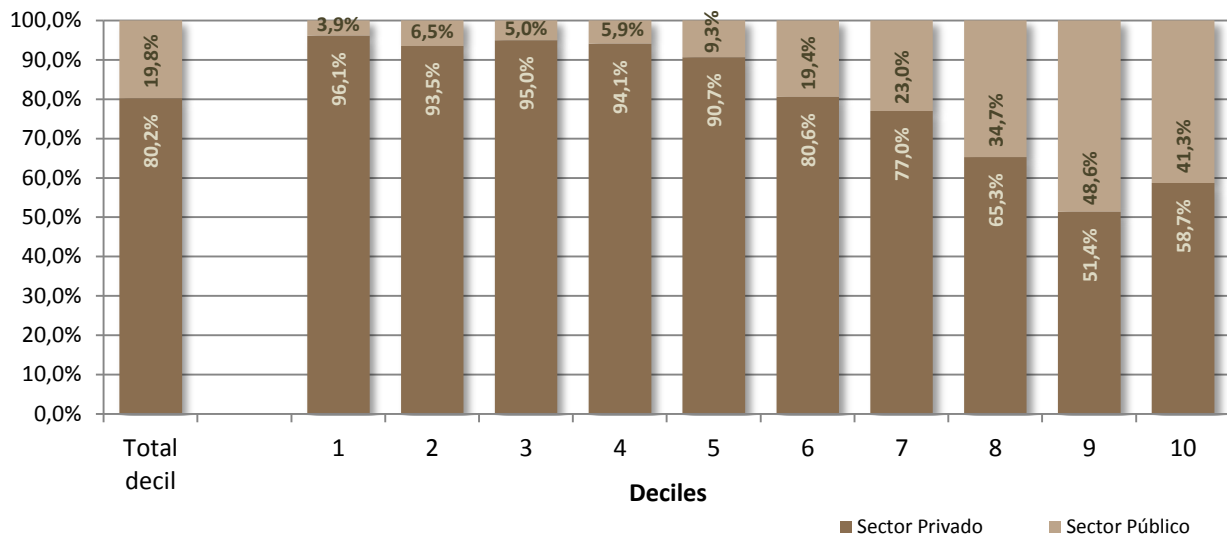
Fuente. INE, Decil de salarios EPA

En cuanto al número de personas, el colectivo de trabajadores y trabajadoras del sector privado con jornada completa es el que en 2016 tuvo mayor aumento relativo (4,8%), seguido por los empleados del sector público también con empleo a tiempo completo (2,3%), a continuación los del sector público con empleo a tiempo parcial (1,2%) y, finalmente el que menos se incrementó fue el de los trabajadores y

trabajadoras del sector privado con empleo a tiempo parcial (0,3%). No obstante, continúa siendo mucho menor el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el sector público (6,9%) que en el sector privado (19,1%).

La dinámica del sector público, con paulatinas externalizaciones de los servicios de menor cualificación profesional, ha supuesto que **el empleo público esté ligado a niveles formativos más altos y, en consecuencia, a mayores salarios**. En la siguiente figura podemos ver cómo en los cinco deciles de salario inferiores (hasta 1.595€) la presencia del sector público es inferior al 10%, para ir incrementándose progresivamente en los siguientes hasta llegar al 48,6% en el decil 9. La remuneración de directivos en el sector privado, que es muy superior a los del sector público, hace que la proporción del sector público en el decil 10 sea un poco menor que la del decil 9, rompiendo la tendencia creciente hasta él.

Figura 17.- Porcentaje de trabajadores del sector privado y del público en cada decil de salario, España 2016



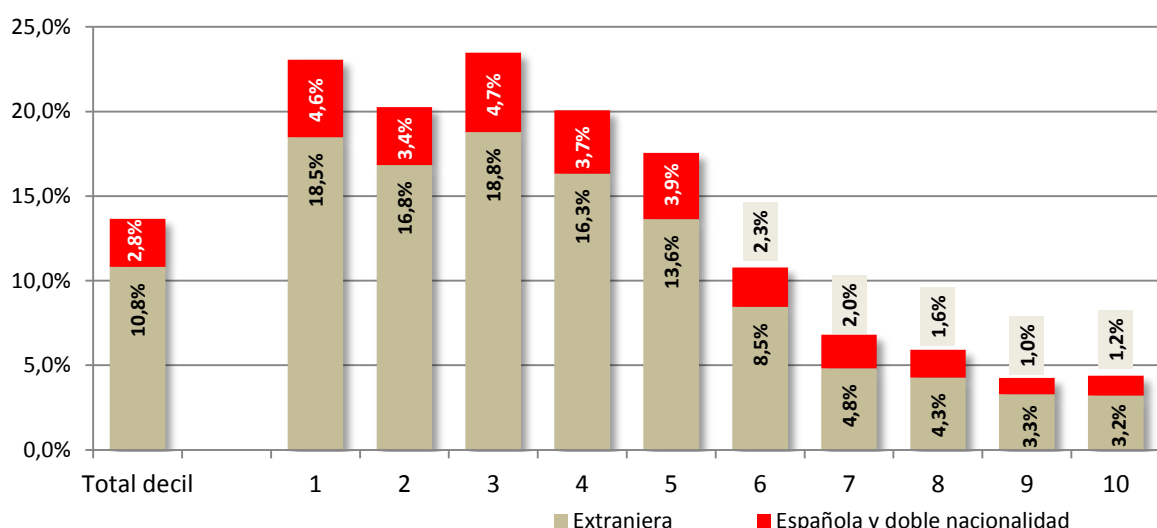
Fuente. INE, Decil de salarios EPA

POR NACIONALIDAD

Si abordamos el análisis desde la perspectiva de la nacionalidad de los trabajadores y trabajadoras, según sean españoles, extranjeros o tengan la doble nacionalidad, vemos que los primeros tienen el salario medio más alto (1.958,5€), seguidos de quienes tienen otra nacionalidad además de la española (1.457,2€) y por último de las personas extranjeras (1.346,2€). Esto ocurre tanto en el empleo a tiempo completo como en el empleo a tiempo parcial.

Como puede observarse en la siguiente figura las personas de origen extranjero y las españolas con otra nacionalidad se concentran en los deciles de salario más bajos. De esta forma vemos que el 18,5% de los trabajadores y trabajadoras encuadradas en el primer decil son extranjeros, cuando en global son el 10,8% y en el decil 10 el 3,2%. En cuanto a las de doble nacionalidad, son el 2,8% del total pero en el primer decil son el 4,6%; sin embargo en el decil 10 son únicamente el 1,2%. Aunque no se indica en la gráfica, el resto hasta el 100%, en cada una de las barras, corresponde a las personas que tienen sólo nacionalidad española (no se ha incluido para facilitar la visualización de estos datos).

Figura 18.- Porcentaje de trabajadores por nacionalidad en cada decil de salario, España 2016



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

POR RAMA DE ACTIVIDAD

En 2016 el salario más bajo correspondió a la rama Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (823,2€) y el más alto a Actividades financieras y de seguros (3.126,8€). En el empleo a tiempo completo el salario más bajo fue el de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (1.195,9€) y el más alto también el de Actividades financieras y de seguros (3.283,4€). Por último, en el empleo a tiempo parcial el más bajo fue el de Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (490,5€) y el más alto, nuevamente el de Actividades financieras y de seguros (1.098,6€).

Tabla 5.- Salario medio por rama de actividad y tipo de jornada, España, 2016

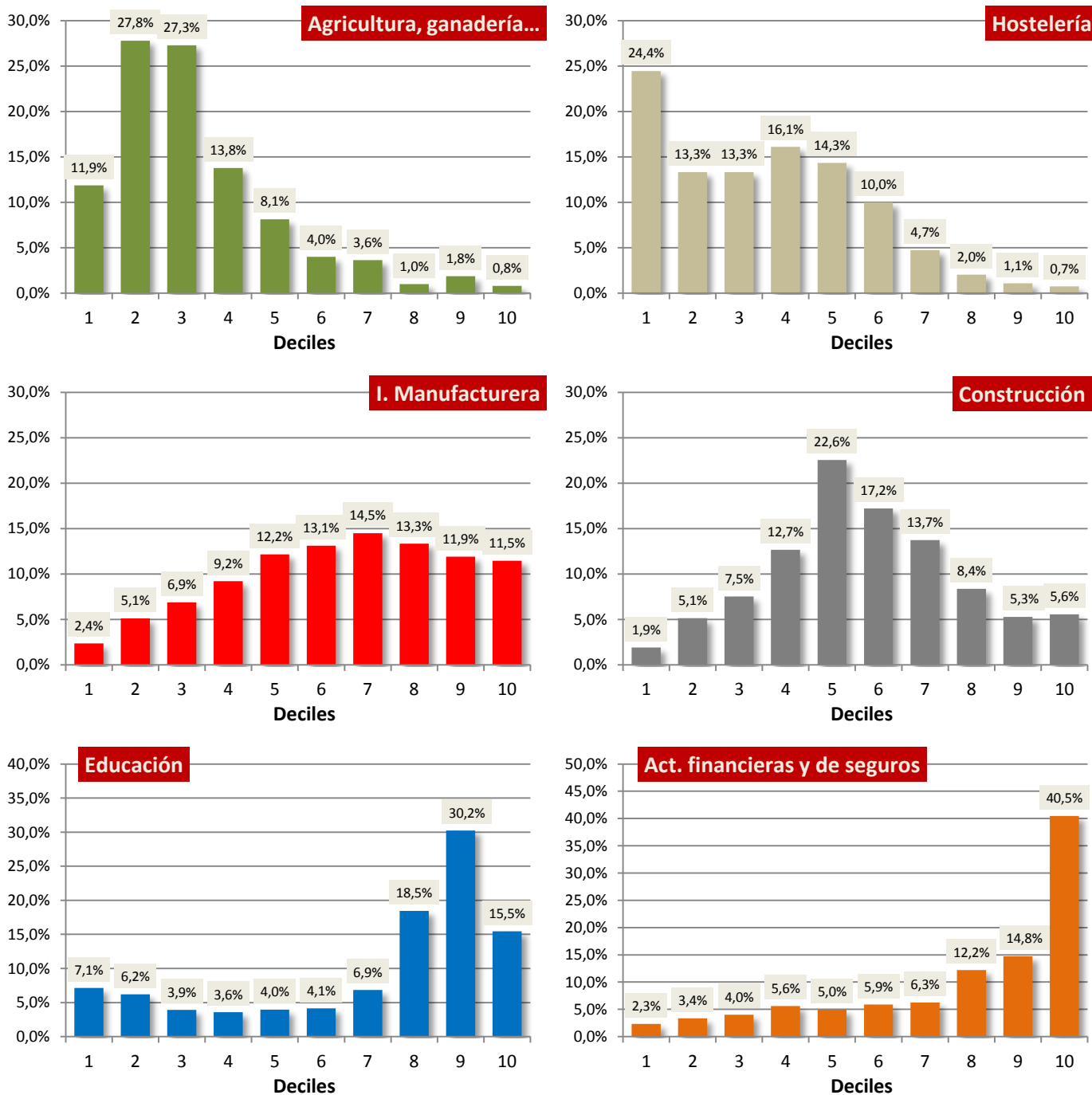
	TOTAL	T. COMPLETO	T. PARCIAL
Total	1.878,1	2.106,7	734,2
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	823,2	1.254,6	490,5
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.159,5	1.195,9	667,8
Hostelería	1.172,1	1.431,3	573,4
Actividades administrativas y servicios auxiliares	1.311,0	1.594,8	641,3
Otros servicios	1.353,4	1.571,5	681,8
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1.421,3	1.873,7	635,5
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.488,0	1.665,2	769,9
Actividades inmobiliarias	1.763,4	2.024,7	716,1
Construcción	1.829,0	1.887,7	811,7
Transporte y almacenamiento	1.877,3	1.986,6	888,1
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	2.109,1	2.216,4	902,8
Actividades sanitarias y de servicios sociales	2.142,1	2.374,3	974,2
Industria manufacturera	2.144,7	2.217,7	859,1
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2.176,8	2.399,1	839,6
Educación	2.378,5	2.684,5	937,6
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2.477,8	2.566,8	860,4
Industrias extractivas	2.612,7	2.665,3	810,2
Información y comunicaciones	2.655,7	2.792,3	1.008,0
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	3.070,1	3.153,5	675,5
Actividades financieras y de seguros	3.126,8	3.283,4	1.098,6

Fuente. INE, Decil de salarios EPA

En la siguiente figura se muestra, para seis de las ramas de actividad, cómo es la distribución por deciles del total de asalariados en ella. Una distribución homogénea respondería a barras del 10%, sin embargo vemos como hay sectores en los que la concentración es mayor en los deciles inferiores (Agricultura y ganadería, Hostelería); en otros la concentración es mayor en los deciles centrales (Construcción) y en un tercer grupo lo es hacia los deciles superiores (Educación,

Actividades financieras y de seguros). A modo de ejemplo, el 24,4% de los trabajadores de Hostelería están ubicados en el decil inferior y el 40,5% de empleados en Actividades financieras y seguros se sitúan en el decil 10.

Figura 19.- Distribución por decil de salario del total de trabajadores y trabajadoras de cada rama de actividad, España 2016



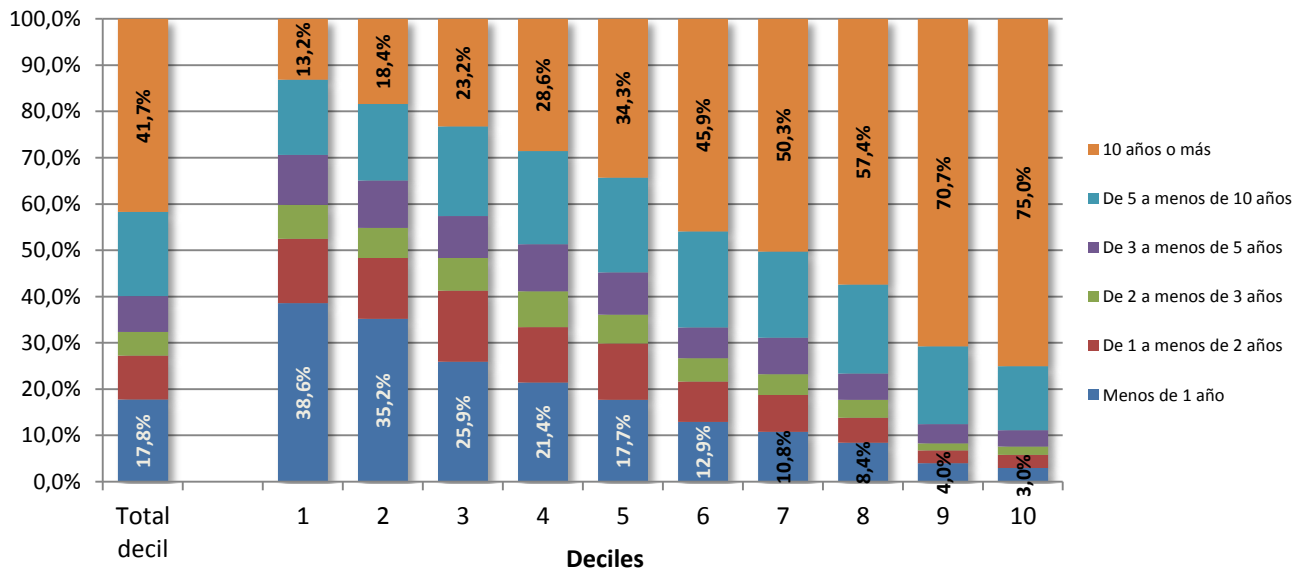
Fuente. INE, Decil de salarios EPA

POR ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO

Únicamente el salario medio de quienes llevan 10 o más años en el empleo (2.397,3€) supera el salario medio global (1.878,1€); el salario medio de quienes llevan en el empleo menos de un año (1.232,3€) equivale al 66% del salario medio; el de quienes llevan entre uno y dos años (1.419,6€) equivale al 76%; el de quienes llevan de 2 a 3 años (1.471,8€) es el 82%; y el de 3 a 5 años (1.817,3€) es el 97%.

Sólo el 13,2% de personas cuyo salario está incluido en el primer decil (menos de 710€ brutos) llevan más de 10 años en la empresa, mientras que el 38,6% de ellos tienen una antigüedad inferior al año y más de la mitad llevan menos de 2 años en el empleo. El 75,0% de las personas incluidas en el decil 10 tienen una antigüedad de 10 o más años y sólo el 3% tienen menos de 1 año.

Figura 20.- Distribución por antigüedad en el empleo del total de trabajadores y trabajadoras de cada decil. España 2016



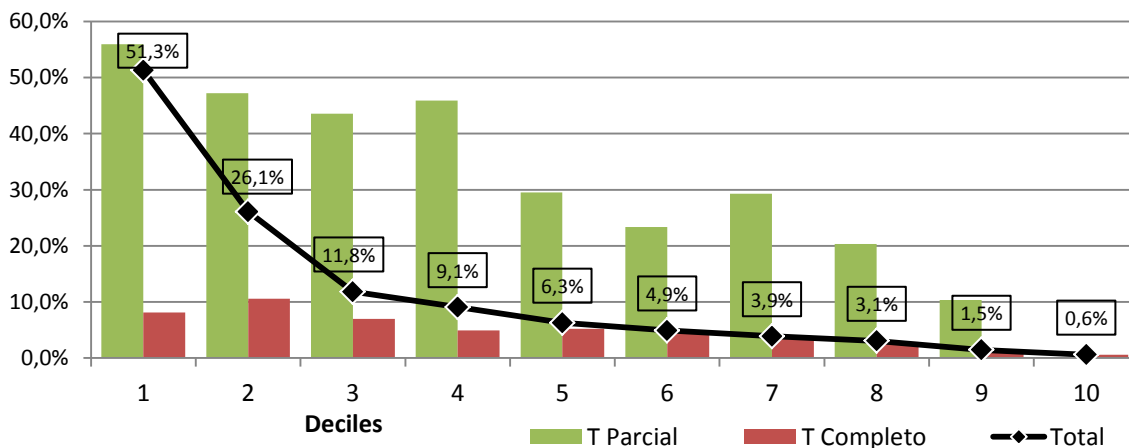
Fuente. INE, Decil de salarios EPA

SUBEMPLEO

El último aspecto de los que recoge el INE al que hacemos referencia en este informe es el de subempleo³. Según esta encuesta, **1.811.000 de trabajadores y trabajadoras de España (el 11,8%)** sufre una situación de subempleo (el 13,5% en 2015). 1.277.000 trabajan a tiempo parcial; el 50,2% de los trabajadores y trabajadoras con esta jornada (53,4% en 2015); y 533.000 trabajadores a tiempo completo que son el 4,2% de los que trabajan en ella (5,2% en 2015).

El subempleo tiene mayor presencia en los deciles bajos; están en esa situación el 51,3% de quienes están en el decil 1 (menos de 710€), el 26,1% de los del decil 2 (entre 710€ y 1.003€), el 11,8% de los del decil 3 y sucesivamente con proporciones cada vez más inferiores hasta el decil 10, en el que sólo un 0,6% de quienes están en él se encuentran en situación de subempleo. El trabajo a tiempo parcial es la principal causa de subempleo, ya que están en esa condición el 55,9% de quienes trabajando a tiempo parcial se encuentran en el decil 1, el 47,2% de quienes están en el decil 2, etc. Casi la mitad de personas que trabajando a tiempo parcial tienen retribuciones inferiores a 1.412,7€ brutos mensuales están en subempleo.

Figura 21.- Porcentaje de personas subempleadas de cada decil. España 2016



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

³Según la OIT, personas en subempleo son los ocupados que desean trabajar más horas, que están disponibles para trabajar durante las dos semanas siguientes a la de referencia y cuyas horas efectivas trabajadas en la semana de referencia, tanto en el empleo principal como en el posible empleo secundario, son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo de la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Como venimos viendo en los sucesivos análisis de este gabinete Técnico sobre retribuciones de personas asalariadas en Castilla y León, en base a diferentes fuentes estadísticas, **el salario medio en Castilla y León es inferior al salario medio nacional**, situación que en 2016 se agravó porque mientras que el salario medio en España se redujo el 0,8% en Castilla y León la caída fue del 1,2%, siendo la quinta comunidad autónoma con evolución más desfavorable. Entre 2009 y 2016 los salarios crecieron un 2,2% mientras que a nivel nacional el incremento fue del 3,5%; sin embargo la subida del IPC en este periodo fue similar en ambos territorios (8,4% en Castilla y León y 8,2% en España) por lo que la pérdida de poder adquisitivo fue mayor en nuestra Comunidad.

Si atendemos al tipo de jornada, el salario medio de las personas con contrato a tiempo parcial se incrementó en nuestra Comunidad un 9,9%, mientras que a nivel nacional lo hizo un 5,3%. En cuanto al de quienes tienen empleo a tiempo completo, el salario medio se redujo en Castilla y León un 0,7% y en España la caída fue del 1,6%, lo que evidencia un cambio en la composición del empleo en cuanto a la duración de la jornada, al haberse incrementado más el empleo a tiempo parcial nivel autonómico. De hecho **el total de retribuciones salariales disminuyó en 2016 respecto de 2015 aunque en el caso del trabajo a tiempo parcial la masa global de retribuciones aumentó.**

Castilla y León continua siendo una de las CCAA en que peor se paga a quienes sufren la contratación a tiempo parcial, que en la inmensa mayoría de los casos no es deseada por dichos trabajadores y las trabajadoras. La situación es todavía más preocupante si consideramos que, por término medio, en España la duración de la jornada a tiempo parcial corresponde aproximadamente con el 50% de la jornada, y que el salario medio de este tipo de contrataciones es un tercio del que se percibe de media por contratos a tiempo completo; esto indica que, salvo sectores muy específicos como el del profesorado de la enseñanza pública –en el que se ha incrementado significativamente la contratación a tiempo parcial– **es en sectores y ocupaciones ligadas a bajas cualificaciones, y en consecuencia a menores remuneraciones, en los que se recurre más a la contratación a tiempo parcial.**

La evidencia de que la contratación a tiempo parcial es sinónimo de precariedad es que aproximadamente tres cuartas partes (72,0%) de quienes, en nuestra Comunidad, perciben salarios inferiores a 1.002,8€ (dos primeros deciles), tienen esta jornada, al igual que la práctica totalidad de quienes están en el decil 1.

Uno de los aspectos más destacables en la evolución de los salarios en Castilla y León entre 2015 y 2016 es el **desplazamiento de trabajadores y trabajadoras desde los tramos medios de salario hacia los extremos**, justo en sentido contrario a lo ocurrido el año anterior. Dicho de otra forma, **eran castellanos y leoneses el 4,9% de quienes en España percibieron en 2016 salarios correspondientes al primer decil, mientras que en 2015 han sido el 4,7%**. Si nos fijamos en el segundo decil, el peso de los castellanos y leoneses en el conjunto nacional ha pasado del 4,1% al 4,8%.

En el decil 10 nuestro peso ha aumentado desde el 3,9% que tenía en 2015 al 4,3% de 2016 –en este año el peso total de nuestra Comunidad es el 4,9%–. Podemos decir, a la vista de estos datos, que **además de la pérdida relativa de salario frente a la media nacional, se ha producido un aumento de la desigualdad**, puesto que se ha incrementado la proporción de trabajadores situados en los dos primeros deciles, y también en el último.

Aunque no se dispone de datos de cómo afecta esta situación a los hombres y a las mujeres de Castilla y León por separado, sabemos que **a nivel nacional el salario de los hombres se redujo nuevamente** –este año un 2,2%– y **el de las mujeres se incrementó de nuevo** –un 1,6% en 2016–, **disminuyendo con ello por segundo año la brecha salarial entre hombres y mujeres** que, a pesar de ello, todavía es del 20%, ya que el salario medio de las mujeres equivale al 80% del de los hombres.

Persiste todavía una mayor concentración de los hombres en los deciles altos de salario, mientras que **las mujeres se concentran mayoritariamente en los bajos**, debido a su mayor presencia en la contratación a tiempo parcial –el triple que los hombres– y a su empleo en los sectores y ocupaciones con retribuciones más bajas. El 51% de las mujeres tienen salarios inferiores a 1.413€ brutos, mientras que sólo están en esa situación el 30% de los hombres. Conocer este dato desagregado para Castilla y León sería muy deseable, por lo que **continuamos instando a la Administración autonómica a ampliar la desagregación que ofrece el INE**, lo que permitiría un mayor conocimiento del mercado laboral de nuestra Comunidad en

este aspecto y poder ser más acertados en el diseño de políticas públicas contra la discriminación salarial femenina.

En cuanto a los y las jóvenes, en 2016 el salario medio de quienes se encuentran en la franja de edad entre 16 y 24 años fue en España menor de la mitad del de quienes tienen 55 años o más. Es importante destacar que este año el salario medio ha disminuido en todos los tramos de edad excepto en el correspondiente a personas de 25 a 34 años. Este fue el único grupo de edad en el que el salario medio creció en los empleos a tiempo completo; sin embargo en el empleo a tiempo parcial creció en todos y especialmente en los de más edad.

Más de la mitad (50,1%) de quienes se encuentran en el nivel de renta inferior (menos de 710 €) tienen empleos temporales, mientras que en total éstos son apenas una cuarta parte (26,3%) del total de los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, sólo son temporales el 9% de quienes están en el decil 9 y el 5% de los del decil 10, lo que parece querer decirnos que quienes dirigen las empresas –que mayoritariamente están en los deciles 9 y 10– no aplican para sus trabajadores los criterios de estabilidad laboral de los que ellos sí disfrutan.

El nivel formativo es un factor importante para que los trabajadores dispongan de mejores salarios. El 86% de las personas situadas en el decil 10 son titulados superiores aunque solo sean universitarios el 44% del total de trabajadores. Mientras tanto únicamente el 4% de los de ese decil son titulados de 1ª etapa de educación secundaria aun siendo el 26% del total de trabajadores.

Otro dato muy significativo que muestra la EPA es que el salario medio es más alto en los centros de trabajo con mayor número de trabajadores. Valga de ejemplo que en 2016, a nivel nacional, el salario medio en empresas de más de 250 trabajadores fue casi el doble que el salario medio de las empresas con hasta 10 trabajadores. Este año se ha producido el fenómeno opuesto al del año anterior, al haber disminuido el salario medio en las grandes empresas y haber aumentado el de las pequeñas.

Es evidente que el tamaño de las empresas es un factor de competitividad ligado a una mayor capacidad de innovación y de participación en el mercado, lo que sin duda lleva consigo una mayor especialización y cualificación de sus trabajadores

que, como hemos visto en este estudio, lleva aparejada la obtención de mayores salarios. No hay que obviar que **las relaciones laborales y la interlocución sindical están más asentadas en estas empresas y que, como resultado de ello, los trabajadores obtienen mayores retribuciones y mejores condiciones laborales.** CCOO se mantiene en que **la clave de nuestro crecimiento está ligada al incremento del tamaño de nuestras empresas como principal vía para la mejora de su competitividad y en consecuencia, para conseguir aumentar las retribuciones de los trabajadores y las trabajadoras.**

De igual manera que es imprescindible **mejorar los niveles de cualificación profesional de los trabajadores y las trabajadoras e incrementar el gasto en I+D+i,** tanto el público, como el de las empresas, si realmente estamos interesados en que las empresas de Castilla y León den un salto hacia adelante.

Dado que es imposible la transformación de forma inmediata de la actual estructura de microempresas que existe en nuestra Comunidad y en el conjunto del País, **se hace necesario reforzar los mecanismos que sirvan para mejorar de forma generalizada las retribuciones de los trabajadores y las trabajadoras** –y en especial de quienes se encuentran en la situaciones más precarias– tanto por lo que tiene de **justicia social,** como por entender que éste es el único camino posible para **incrementar la demanda agregada, que es la principal vía para el crecimiento de nuestra economía.**

Esto pasaría inexorablemente por la **mejora del tejido productivo en cuanto al incremento de las ocupaciones de mayor valor añadido que actualmente tienen escaso peso.** Y también pasa por la mejora del mercado laboral, reduciendo los niveles de precariedad existentes, cosa que sólo podrá conseguirse con la **derogación de la normativa laboral vigente,** que ha sido causante de los altos niveles de precariedad laboral existentes actualmente.

En cuanto a los salarios, es necesario actuar en dos frentes, por una parte **incrementando el Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** que actualmente es de 707,6€ brutos al mes (14 pagas anuales) **hasta situarlo en el 60% del salario medio,** ya que cada año que pasa es, en mayor medida, **el referente salarial para más personas.** El 60% del salario medio es el valor promovido internacionalmente y supondría tener un SMI en España aproximadamente de mil euros al mes.

Por otra parte es necesario el **fortalecimiento de la negociación colectiva**, justo lo contrario de lo que pretendieron los promotores de la reforma laboral, cuya intención fue una mayor individualización de las condiciones laborales y el debilitamiento de los sindicatos de clase. Porque los salarios son mayores en las empresas y sectores donde hay más presencia sindical y donde existe negociación colectiva de las condiciones de trabajo. En este sentido, no debemos perder de vista que la evolución de los salarios es achacable, en parte, a la precarización del empleo y a que la regulación de los salarios depende, en mayor medida de la deseable, de un marco ajeno a la negociación colectiva sectorial propugnada por CCOO.

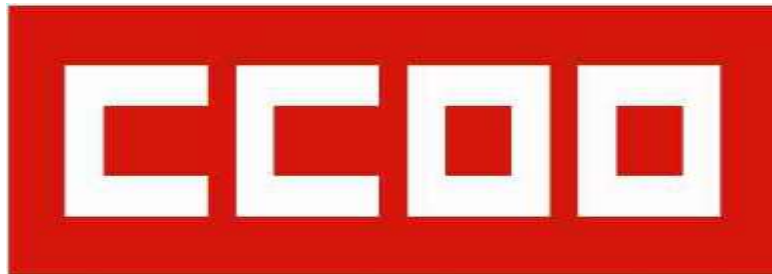
Por ello es preciso **avanzar en la ampliación de la cobertura de los convenios colectivos sectoriales** en nuestra Comunidad, especialmente de los de carácter autonómico, para que alcancen a quienes en este momento no se encuentran amparados por la negociación colectiva, y **seguir exigiendo para los trabajadores y trabajadoras de Castilla y León incrementos salariales superiores a los que se acuerden a nivel nacional**, por la necesidad de cambiar la tendencia de empobrecimiento salarial al que asistimos en nuestra Comunidad.

Por último, y no por ello menos importante, **en tanto persista la actual situación de desempleo y de precariedad laboral, es preciso reforzar los instrumentos de protección social como medida correctora de desigualdades sociales**, especialmente los destinados a las personas más desfavorecidas como las prestaciones por desempleo y dotar a España de una renta mínima garantizada para quienes no dispongan de recursos suficientes, en línea con la ILP promovida por CCOO y UGT. Hay que ser conscientes de que estas medidas ya no afectan solo a quienes se encuentran en una situación de marginalidad social, porque, como hemos visto en este informe, **son muchas las personas que a pesar de estar trabajando sufren una situación de subempleo y debido a ello son trabajadoras y trabajadores pobres**.

También es necesario **recuperar los anteriores niveles de prestación de los servicios públicos esenciales porque constituyen un salario indirecto**, que tiene un efecto de redistribución de la riqueza y permiten garantizar el acceso de todas las personas a los servicios básicos, y en especial a aquellos servicios que contribuyan al empleo o a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras.

INDICE DE FIGURAS Y DE TABLAS

Figura 1. – Salario medio España y CCAA, 2015 y 2016.....	4
Figura 2. – Variación anual del salario medio España y Castilla y León 2009 a 2016.....	5
Tabla 1. – Número de personas y distribución porcentual en cada uno de los deciles de renta. Castilla y León, 2015 y 2016.....	6
Figura 3. – Comparación de la distribución de los asalariados por deciles, Castilla y León, País Vasco, Madrid, Extremadura y Baleares, 2016	7
Figura 4. – Peso de Castilla y León en España en cada decil (%). 2013 – 2016.....	8
Figura 5. – Porcentaje de personas asalariadas empleadas a tiempo parcial en Castilla y León y en España 2015– 16	9
Tabla 2. – Número de trabajadores y trabajadoras por decil y tipo de jornada. Castilla y León, 2015 y 2016.....	11
Tabla 3. – Peso porcentual de Castilla y León en el número de trabajadores por decil y tipo de jornada. 2015 y 2016	11
Figura 6. – Salario medio por sexo y tipo de jornada. España 2015 y 2016.	12
Figura 7. – Número de trabajadores y trabajadoras por sexo y tipo de jornada. España 2015 y 2016.....	13
Figura 8. – Proporción de mujeres en cada decil de salarios. España 2016	14
Figura 9. – Distribución porcentual por decil de salarios del número de trabajadores y trabajadoras en cada grupo de edad, España 2016.	15
Figura 10. – Variación del salario medio total y por grupos de edad según tipo de jornada, España 2015–2016.	16
Figura 11. – Porcentaje de trabajadores y trabajadoras en cada decil por tipo de contrato. España 2016	17
Figura 12. – Porcentaje de trabajadores con nivel educativo de primera etapa de educación secundaria y de educación superior en cada decil, España 2015 y 2016.....	18
Tabla 4. – Salario medio en función del tamaño del centro de trabajo, España, 2014 y 2015 y Variación.....	19
Figura 13. – Distribución porcentual de trabajadores de cada decil según el tamaño del centro de trabajo. España 2016	20
Figura 14. – Proporción de trabajadores con empleo a tiempo parcial según el tamaño del centro de trabajo. España 2016	20
Figura 15. – Salario medio según ocupación, España 2016 y Variación 2015–2016.....	22
Figura 16. – Variación del Salario medio por sector y tipo de jornada, España 2015–16	23
Figura 17. – Porcentaje de trabajadores del sector privado y del público en cada decil de salario, España 2016	24
Figura 18. – Porcentaje de trabajadores por nacionalidad en cada decil de salario, España 2016.....	25
Tabla 5. – Salario medio por rama de actividad y tipo de jornada, España, 2016	26
Figura 19. – Distribución por decil de salario del total de trabajadores y trabajadoras de cada rama de actividad España 216	27
Figura 20. – Distribución por antigüedad en el empleo del total de trabajadores y trabajadoras de cada decil. España 2016.....	28
Figura 21. – Porcentaje de personas subempleadas de cada decil. España 2016.....	29



**comisiones obreras
de Castilla y León**

Gabinete Técnico