

**comisiones obreras  
de Castilla y León**

# **LOS SALARIOS EN CASTILLA Y LEÓN EN 2015 SEGÚN LA EPA**

CCOO de Castilla y León

Gabinete Técnico

Noviembre de 2016



## ESTRUCTURA

INTRODUCCIÓN.....	3
SALARIO MEDIO.....	4
DECILES.....	5
TIPO DE JORNADA .....	8
DATOS NACIONALES.....	11
POR GÉNERO.....	11
POR EDAD.....	13
POR TIPO DE CONTRATO .....	15
POR NIVEL FORMATIVO.....	16
POR TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO.....	17
POR OCUPACIÓN .....	19
POR SECTOR .....	19
SUBEMPLEO.....	21
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	22

Gabinete Técnico de la U.S. de CCOO de Castilla y León

Secretaría de Estudios y Asesoramiento Jurídico y Sindical

Unión Sindical de CCOO de Castilla y León

## INTRODUCCIÓN

Todos los años en el mes de noviembre el INE publica los datos sobre salarios que se recogen en la Encuesta de Población Activa (EPA). Una información muy valiosa en cuanto a que permite conocer la evolución de los salarios medios en función de diferentes variables como son el tipo de jornada y de contratación, el sexo, la edad, el nivel de formación de los trabajadores y trabajadoras, etc.

Son pocos los datos publicados que se ofrecen desagregados por CCAA pero 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 dado que Castilla y León es una de las CCAA que más se asemeja en su estructura salarial a las medias nacionales.

En breves fechas estará disponible también la estadística que anualmente realiza la Agencia Tributaria sobre rentas del trabajo, que será sin duda un buen complemento a este estudio, al igual que la estadística 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 a dicha realidad las propuestas de CCOO de Castilla y León, tanto en la negociación de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores, como frente a las instituciones para dotar a nuestra sociedad de 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

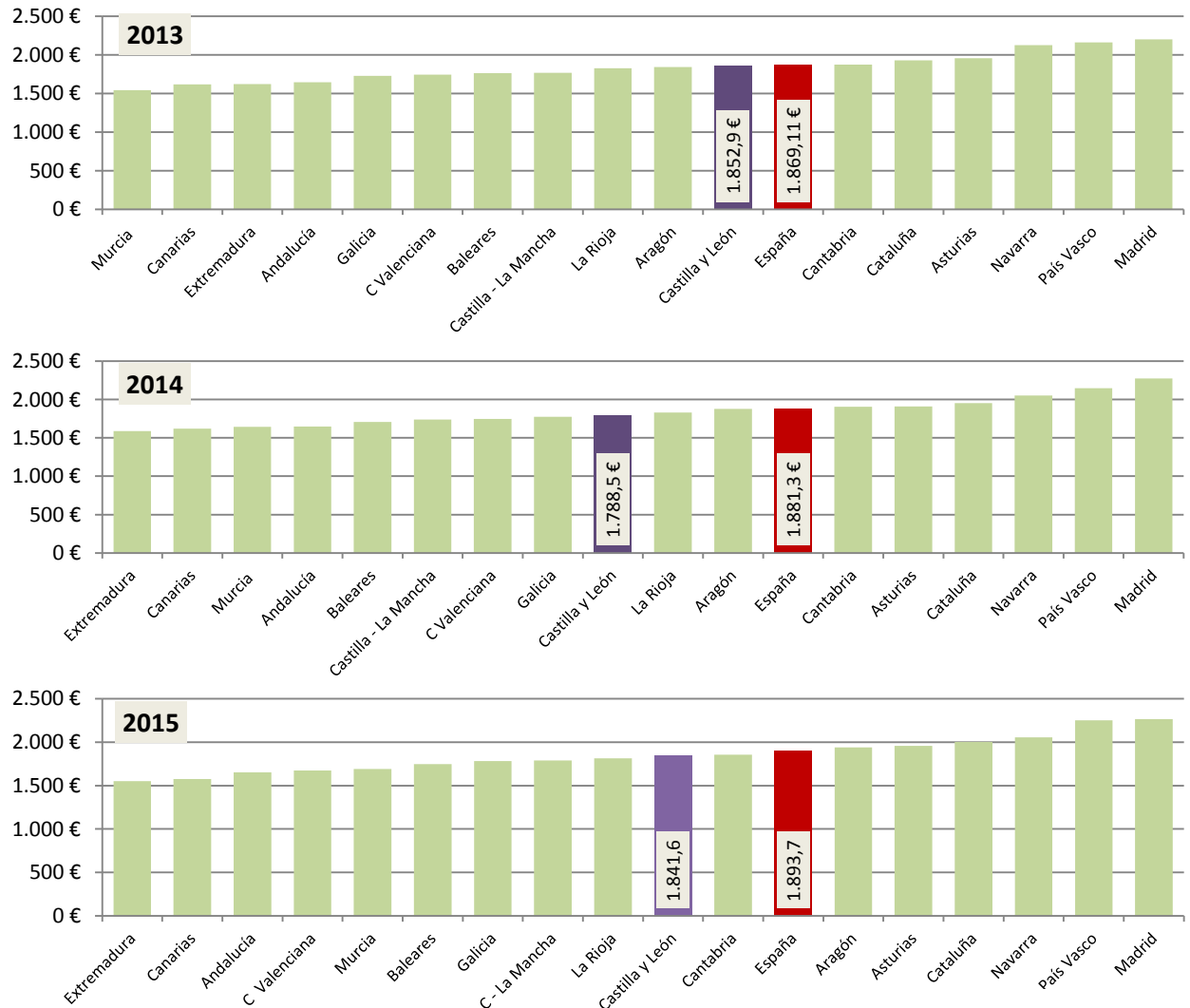
Sec. de Estudios y de Asesoramiento Jurídico y Sindical

CCOO de Castilla y León

## SALARIO MEDIO

Según la EPA, el salario mensual bruto medio en Castilla y León en 2015 fue de **1.841,6€**, un 3,0% superior al existente en nuestra Comunidad en 2014 que, según esta fuente, fue de 1.788,5€. Este incremento es el **tercero más alto que se ha dado en una Comunidad Autónoma este año**, aunque hay que recordar que el año anterior Castilla y León fue la CCAA que tuvo la mayor caída salarial y también hay que tener en cuenta que en 2015 en nuestra Comunidad se ha recuperado parte la paga extra que en 2012 no percibieron los empleados públicos. A nivel nacional la subida en 2015 fue del 0,7%, pasando de 1.881,3€ a 1.893,7€. De esta manera, el salario medio en Castilla y León pasó de equivaler en 2014 el 95,1% del salario medio en España a ser en 2015 el 97,2% del valor medio nacional.

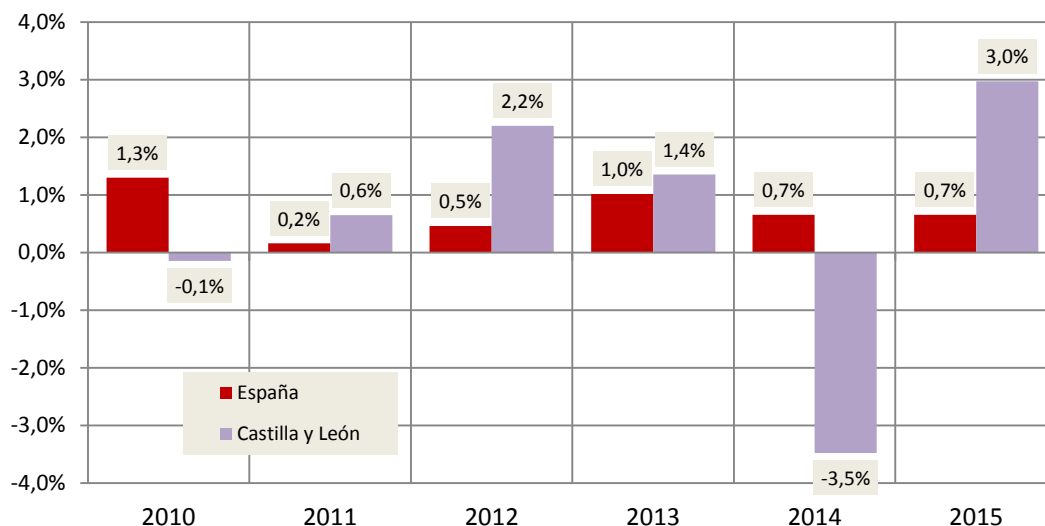
Figura 1.- Salario medio España y CCAA 2013, 2014 y 2015.



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

Entre el año 2009 y el año 2015 los salarios nominales crecieron en España el 4,3%, mientras que en la Comunidad sólo lo hicieron el 3,5%. 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, mencionada antes.

Figura 2.- Evolución del salario medio España y Castilla y León 2008a 2015.



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 trabajadores y trabajadoras en tramos salariales**. Para ello se reparte la totalidad de trabajadores de 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
2015	..	680,00	979,52	1.215,71	1.402,85	1.596,79	1.814,04	2.136,72	2.607,24	3.424,75

Lo primero que nos interesa conocer es el número de trabajadores y trabajadoras de Castilla y León que se agrupan en cada uno de los deciles y 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 del total de cada decil.

En 2015 hubo en Castilla y León 37.000 asalariados más que en 2014, un 5,2%. Sin embargo este incremento de trabajadores no fue homogéneo en todos los niveles salariales, incluso en los deciles 1, 2, 7 y 10 hubo menos castellanos y leoneses que el año anterior, como puede verse en la siguiente tabla. Este efecto significa que respecto de la distribución de salarios del conjunto nacional, en Castilla y León se ha producido un agrupamiento en los niveles salariales intermedios, lo que equivale a una reducción de la desigualdad salarial.

Tabla 1.- Número de personas y distribución porcentual en cada uno de los deciles de renta. Castilla y León, 2014 y 2015.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2014	Personas	74.600	75.700	74.900	76.400	74.100	70.400	75.100	69.600	56.600	62.900
	Porcentaje	10,5%	10,7%	10,5%	10,8%	10,4%	9,9%	10,6%	9,8%	8,0%	8,9%
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%

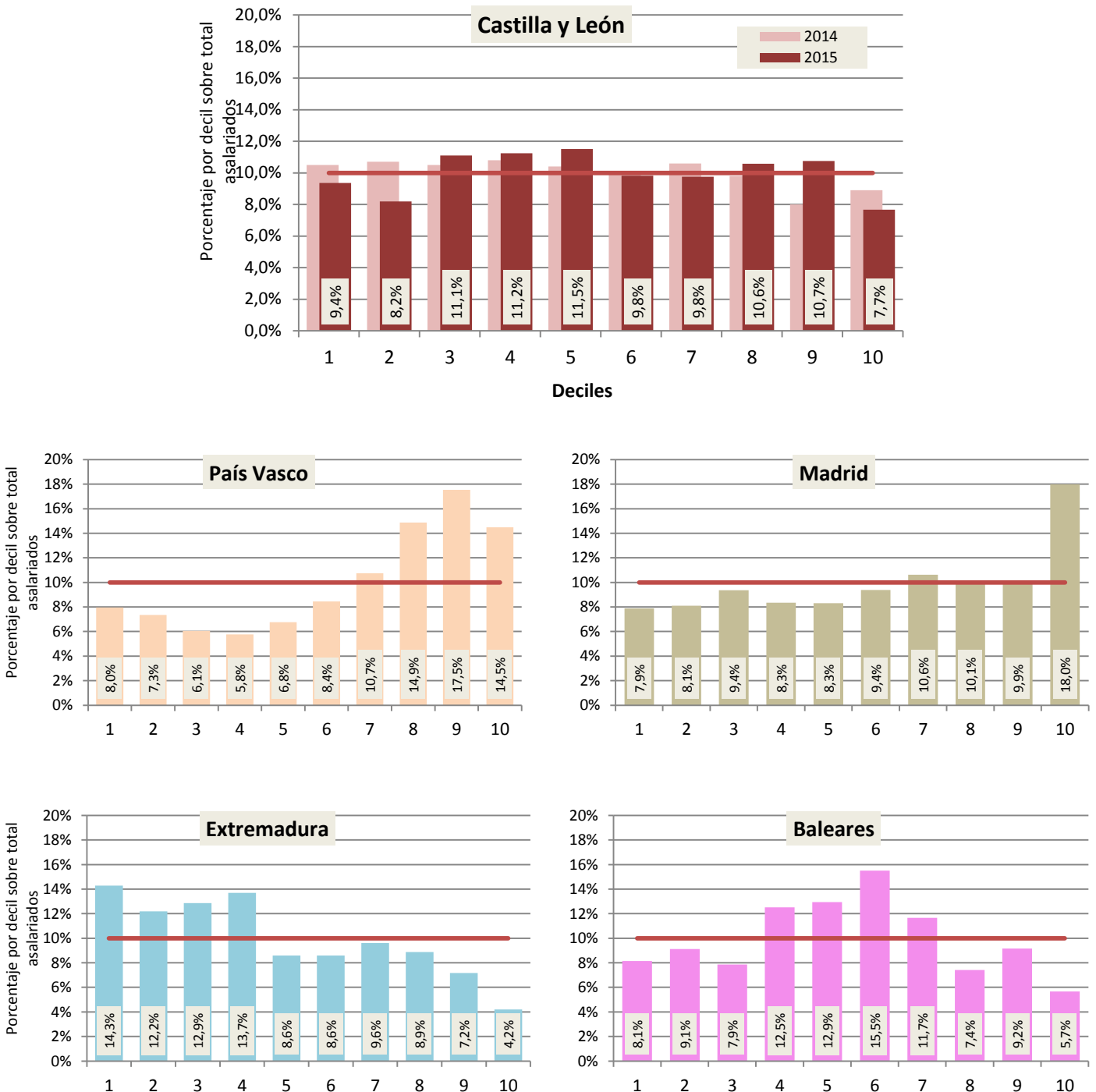
Fuente. INE, Decil de salarios EPA

Así, **131.200 trabajadores y trabajadoras** de Castilla y León (el 17,6%) tuvieron en 2015 **salarios brutos mensuales inferiores a 979,5€**; otros **167.000** (22,4%) tuvieron salarios entre **979,5€ y 1.402,8€**; otros **159.400** (21,3%) tuvieron salarios **entre 1.402,8 y 1.814,0€** y el 38,7% restante (**289.500**) tuvieron un salario bruto mensual superior a **1.814,0€**. 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 media de España**. Además hemos pasado de tener en 2014 una ligera tendencia a un mayor peso en los deciles inferiores, a que esta sobre presencia se dé en 2015 en los deciles intermedios 3, 4 y 5.

En la figura 3 pueden verse cinco ejemplos diferentes de estructura salarial de cinco CCAA; Castilla y León es la más homogénea de ellas, vemos en oscuro los valores de 2015 y en claro los del año anterior; en el País Vasco hay mayor proporción en los cuatro deciles más altos, lo que muestra una sociedad con mayores salarios que la media española; Madrid destaca por tener en el tramo último casi una quinta parte de sus asalariados; en Extremadura se acumulan en los cuatro deciles inferiores en mayor medida que en la media de España, esto 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 sobre presencia en los deciles del 4 al 7, lo que equivale a una sociedad menos desigual de lo que es España.

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

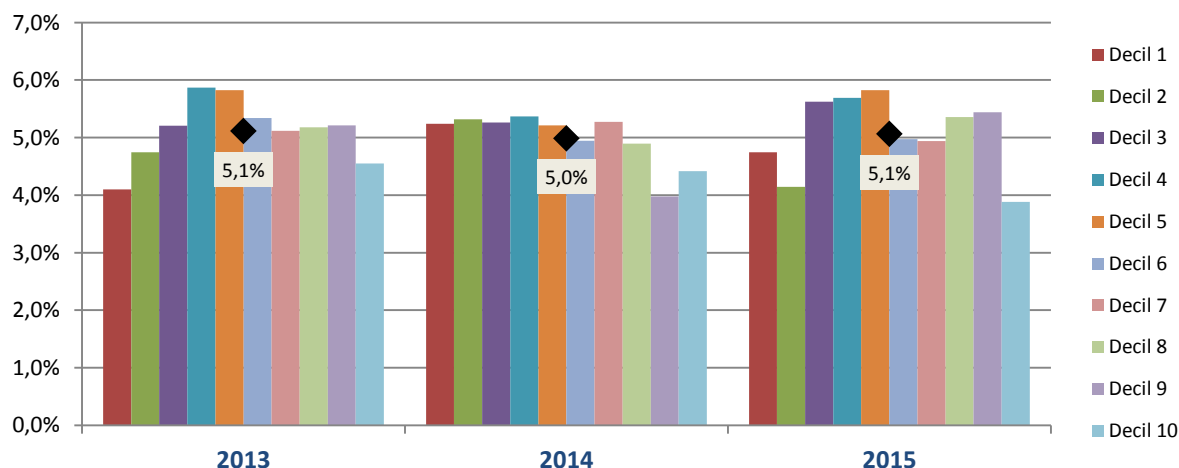


Fuente. INE, Decil de salarios EPA

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

Respecto del conjunto del país, en Castilla y León se ha revertido en 2015 lo ocurrido en 2014 respecto de 2013, de manera que la desigualdad salarial, que aumentó el año pasado, al haber subido la proporción de trabajadores situados en el extremo salarial inferior, se ha reducido este último año.

Figura 4.- Peso de Castilla y León en España en cada decil (%). 2013, 2014 y 2015



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

## TIPO DE JORNADA

Si atendemos al tipo de jornada, vemos que respecto de 2014, el número de personas trabajando a tiempo completo aumentó un 8,9% en Castilla y León mientras que en España se incrementó el 4,1%. El empleo a tiempo parcial se redujo el 11,0% en nuestra comunidad y creció el 1,9% en España. De esta manera, de las 747.100 personas asalariadas en Castilla y León en 2015, trabajaron a jornada completa el 84,3% (629.500) y el 15,7% trabajó a tiempo parcial. En España el reparto fue 82,8%, frente a 17,2%. Esto ha supuesto que mientras que en 2014 el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial era 1,1 puntos porcentuales superior en



Castilla y León que la media de España, en 2015 fue 1,5 puntos porcentuales inferior.

El salario medio, de los trabajadores y las trabajadoras de nuestra Comunidad con jornada completa fue de **2.063,9€**, un 0,7% superior al del año 2014. El salario mensual bruto medio de las **personas contratadas a tiempo parcial**, fue de **652,8€**, un **1,3% superior al de 2014**. En ambos casos cambia el signo del año anterior, puesto que, respecto de 2013, en 2014 los salarios medios habían bajado el 0,9% y el 6,1% respectivamente.

En España, mientras que el salario medio de los trabajadores a tiempo completo fue en 2015 de 2.142,0€, el de quienes trabajaron a tiempo parcial fue sólo de 697,2€. A nivel nacional este año los salarios crecieron un 0,5% en el empleo a tiempo completo y se redujeron un 0,1% por término medio en el empleo a tiempo parcial. Con esto, los salarios medios en Castilla y León se aproximan poco más de un punto porcentual a los salarios medios nacionales, especialmente como consecuencia de que los correspondientes al empleo a tiempo parcial han pasado de suponer el 92,3% del valor nacional en 2014 a ser el 93,6% en 2015.

En el caso de la contratación a tiempo parcial, el salario medio de Castilla y León ocupa, como el año anterior, el duodécimo lugar de todas las CCAA, sólo por encima de Extremadura, Murcia, C. Valenciana, Canarias y Baleares. 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 además se caracteriza 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 octavo lugar, superando también a Andalucía, Galicia, la Rioja y Castilla la Mancha.

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 93,7% de quienes tienen salarios brutos mensuales inferiores a 680,0€ (decil 1). Si nos fijamos ahora en los dos primeros deciles juntos, vemos que tienen contratos a tiempo parcial el 74,3% de las 131.200 personas que perciben mensualmente menos de 979,5€ brutos. Únicamente 20.200 personas (el 17,2% del total de las 117.700 que trabajan a tiempo parcial) percibieron salarios superiores a esta cifra de 979,5€.

En la siguiente tabla se constata cómo los trabajadores del decil 1 (menos de 680€ brutos mes) son mayoritariamente empleados a tiempo parcial, mientras que los de decil 2 (de 680 a 979,5€ brutos al mes) se reparten, prácticamente al 50%, entre ambos tipos de jornada; del tercer decil en adelante la mayoría son trabajadores a tiempo completo.

Tabla 2.- Número de trabajadores y trabajadoras por decil y tipo de jornada. Castilla y León, 2014 y 2015

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
2014	T.C.	1.400	35.000	64.000	72.700	71.700	70.100	74.800	68.900	56.400	62.900	<b>577.900</b>
	T.P.	73.200	40.700	10.800	3.700	2.300	300	300	600	200	--	<b>132.100</b>
2015	T.C.	4.400	29.300	71.500	80.300	83.700	72.800	71.100	79.000	80.100	57.300	<b>629.500</b>
	T.P.	65.600	31.900	11.500	3.700	2.300	600	1.800	100	200	--	<b>117.700</b>

Fuente. INE, Decil de salarios EPA

El siguiente cuadro muestra el porcentaje de castellanos y leoneses respecto del total de españoles en cada una de las categorías según trabajen a jornada completa o parcial y cómo han evolucionado entre 2014 y 2015. **Un dato favorable es que la evolución entre estos dos años ha sido más positiva en Castilla y León al incrementarse el peso en el empleo a jornada completa y disminuir el del empleo a tiempo parcial.**

Tabla 3.- Peso porcentual de Castilla y León en el número de trabajadores por decil y tipo de jornada. 2013 y 2014

		TOTAL	Decil 1	Decil 2	Decil 3	Decil 4	Decil 5	Decil 6	Decil 7	Decil 8	Decil 9	Decil 10
2014	J. COMPLETA	<b>4,9</b>	1,6	4,5	5,3	5,7	5,2	5,1	5,4	4,9	4,0	4,4
	J. PARCIAL	<b>5,3</b>	5,5	6,3	4,8	2,6	5,5	0,7	1,2	4,8	1,2	0,0
2015	J. COMPLETA	<b>5,2</b>	4,7	3,6	5,7	6,0	5,9	5,1	4,9	5,4	5,4	3,9
	J. PARCIAL	<b>4,6</b>	4,8	4,9	5,2	2,8	4,4	1,7	5,6	0,5	3,8	0,0

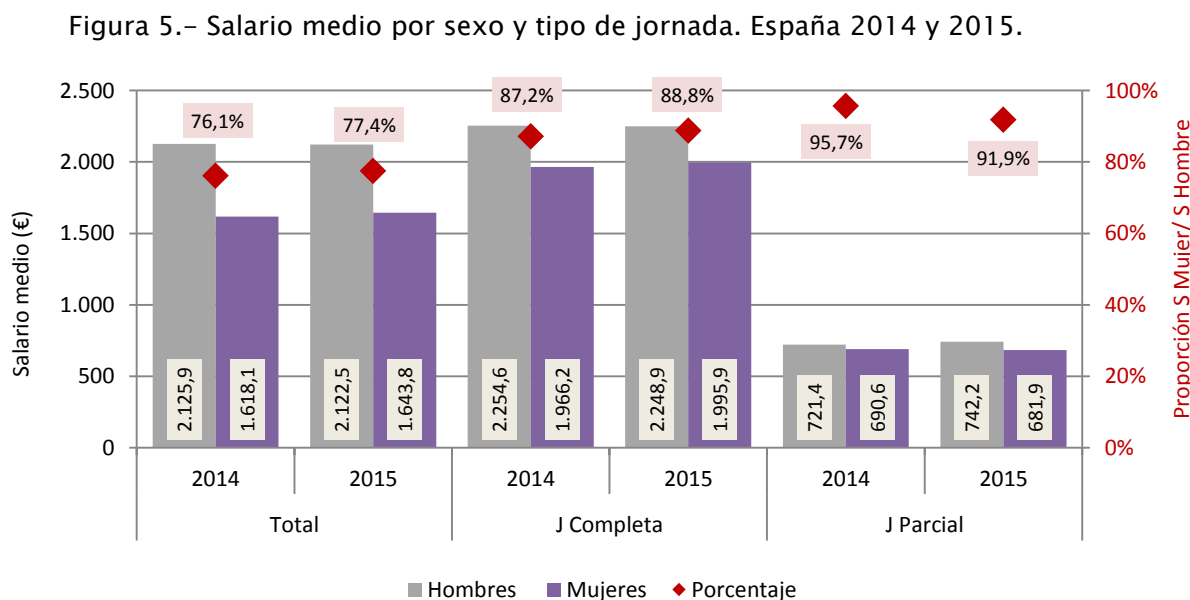
Fuente. INE, Decil de salarios EPA

## DATOS NACIONALES

### POR GÉNERO

Según la EPA, el salario medio de los hombres en 2015 fue de 2.122,5€ y bajó un 0,2% respecto de 2014, año en que había subido un 1,1% respecto del anterior. El salario medio de las mujeres fue de 1.643,8€, como resultado de un incremento del 1,6% respecto de 2014, año en el que se había reducido un 0,2% respecto del año anterior. El salario medio de las mujeres es en 2015 el 77,4% del de los hombres, mientras que el año anterior había sido el 76,1%.

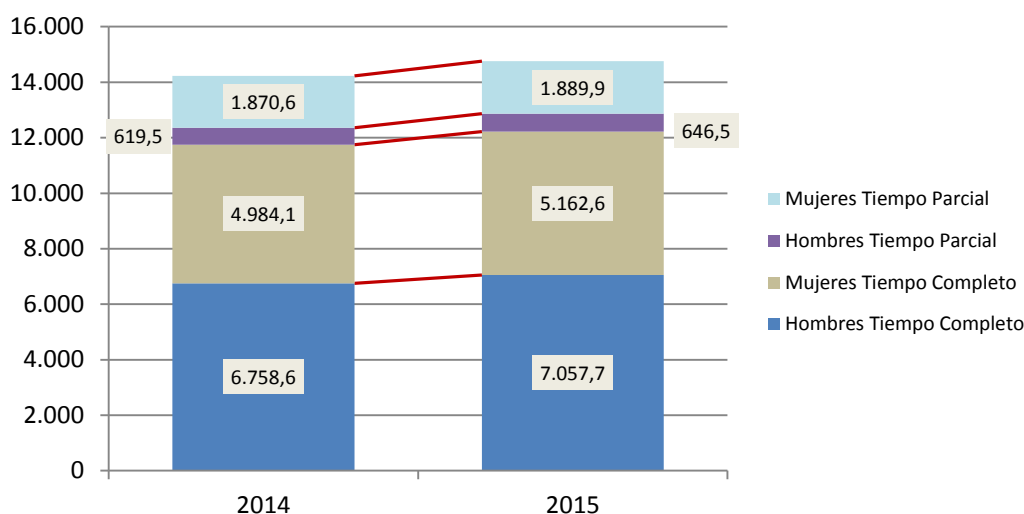
Como puede verse en la figura siguiente, este desequilibrio tiene dos componentes, por una parte la diferencia salarial entre mujeres y hombres para cada tipo de jornada (menor en el caso de jornada parcial que en el de jornada completa), pero sobre todo es debido a que **hay mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial que de hombres**. 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 2014 el 87,2% a ser el 88,8%. Sin embargo, en el empleo a tiempo parcial se ha pasado del 95,7% al 91,9%.



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

El dato sobre distribución de hombres y mujeres según el tipo de jornada puede observarse claramente en la siguiente figura. Mientras que a tiempo completo son menos las mujeres que trabajan que los hombres que lo hacen, en el empleo a tiempo parcial el número de mujeres casi triplica al de hombres (en 2014 era más del triple).

Figura 6.- Número de trabajadores por sexo y tipo de jornada. España 2014 y 2015. (miles de personas)

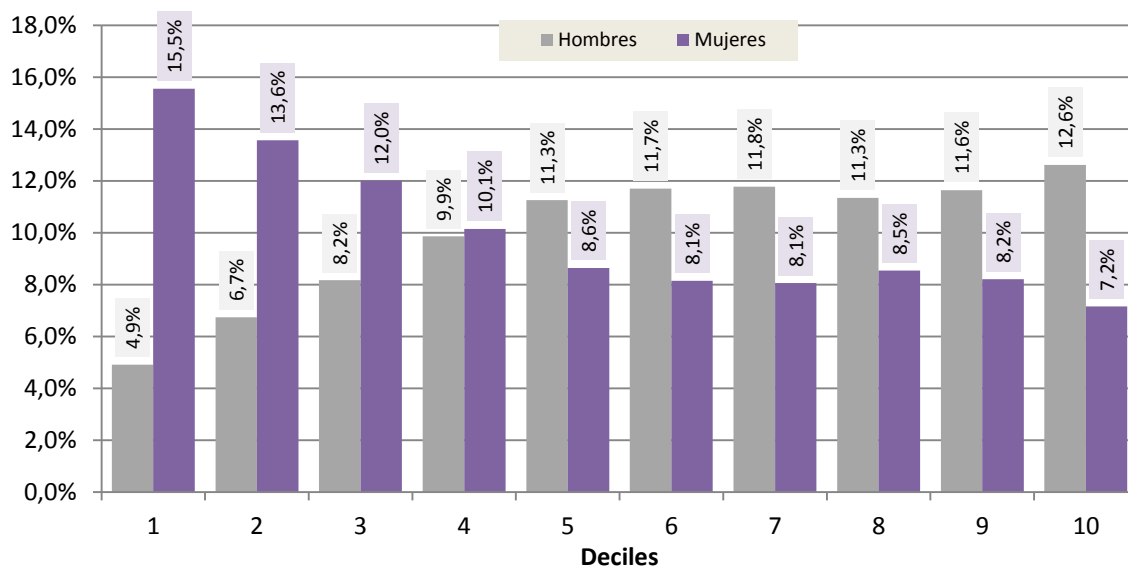


Fuente. INE, Decil de salarios EPA

Esto tiene que ver con que **hay un diferente reparto de hombres y mujeres en los tramos de salario**. Así vemos que de quienes cobraron más de 3.425€ brutos mensuales (decil 10), el 65,8% son hombres y sólo el 34,2% mujeres. Justo lo contrario que ocurre con quienes perciben salarios inferiores a 680€ brutos mensuales (decil 1) que son mujeres en un 74,3% y hombres en el 25,7% restante. En los cuatro deciles inferiores hay más mujeres de las que correspondería en función del total de trabajadores (47,8%), mientras que en los deciles del 5 en adelante el porcentaje de mujeres es inferior a esta media general.

Desde otro punto de vista, podemos decir que del 100% de mujeres, en cada uno de 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 51,2% de las mujeres está situado en los cuatro deciles inferiores**, que corresponden a salarios inferiores a 1.403€ brutos mensuales, sólo lo están el 29,7% de los hombres.

Figura 7.- Distribución porcentual de trabajadores y trabajadoras de cada sexo por decil de salarios. España 2015



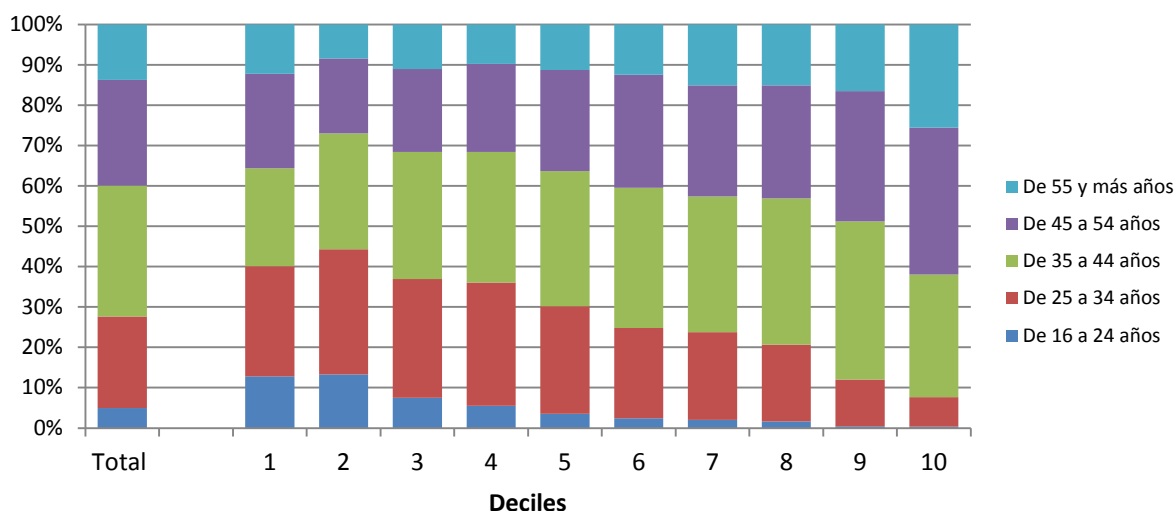
Fuente. INE, Decil de salarios EPA

## 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 **conforme vamos subiendo de decil de salario aumenta el porcentaje de trabajadores de edades más altas y disminuye el de jóvenes**. Por ejemplo, el grupo de mayores de 55 años ronda el 10% en los deciles del 2 al 5, incrementándose a partir del 6 y llegando a ser el 25% del decil más alto. En sentido opuesto, los trabajadores de entre 25 y 34 años, que son el 22,7% del total, representan aproximadamente el 30% en los deciles 2, 3 y 4 y a partir de éste, la proporción disminuye hasta ser el 22%, el 19%, el 11% y el 7% respectivamente en los cuatro deciles de salario superiores. 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 7,5% del tercero, el 3,5% 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 2015 respecto de 2014 no significó cambio en la tendencia de envejecimiento de la población laboral, ya que los menores de 24 años pasaron de ser el 4,8% al 4,9% del total de trabajadores, los de 25 a 34 años eran el 24,7% y ahora son el 22,7%, los de 35 a 44 años son el 32,5% en ambos años, los de 45 a 55

años suben medio punto de 25,7% a 26,2% y los mayores de 55 años son un punto más en 2015 que en 2014 (del 12,7% al 13,7%).

Figura 8.- Distribución porcentual por decil de salarios del número de trabajadores y trabajadoras en cada grupo de edad, España 2015.



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

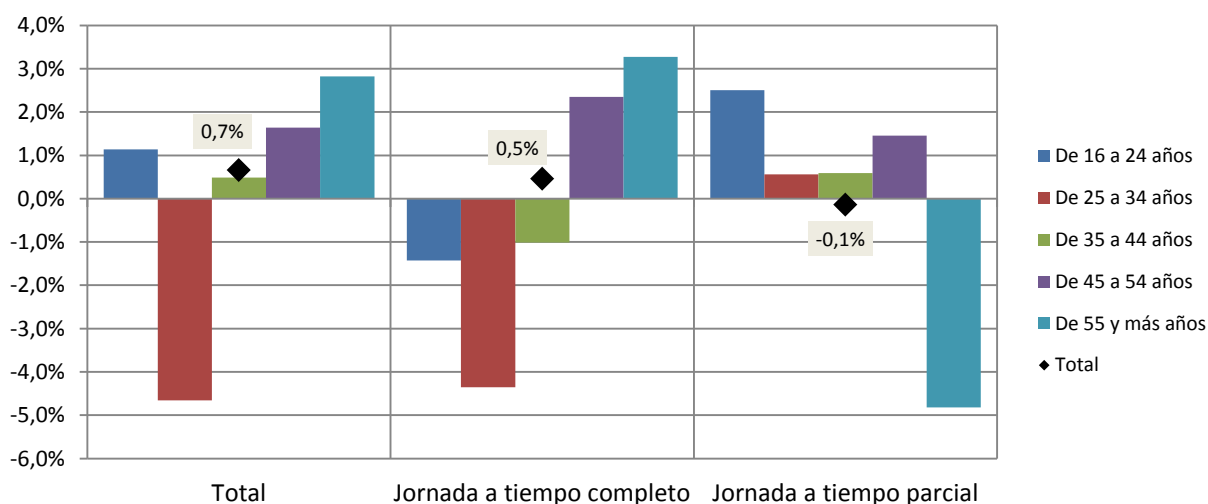
Una de las razones principales de esta desigualdad es que los jóvenes y las mujeres trabajan en mayor proporción a tiempo parcial, con contratos temporales y en ramas de actividad peor remuneradas.

El salario medio de las personas menores de 24 años fue de 1.042,4€, equivalente al 55% del salario medio total; y para las personas de 25 a 34 años fue de 1.502,5€, que suponen el 79,3% del salario medio total. A partir de esta edad, los salarios medios son superiores al salario medio total: de 35 a 44 años, 1.961,0€ equivalen al 3,6% más del salario medio; los 2.118,3€ que perciben de media los trabajadores de entre 45 y 55 años son un 11,9% más que el salario medio; y por último, las personas mayores de 55 años percibieron 2.260,3€ que corresponden al 19,4% 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 incrementó en total un 0,7%, también aumentó en todos los tramos de edad salvo en el de personas de 25 a 34 años en el que se produjo un descenso del 4,7%. 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. En este último caso puede verse que la bajada del 0,1% que tuvo el total se debe exclusivamente a la disminución salarial en el grupo de mayores de 55 años que fue del 4,8%. En cambio, la subida salarial del 0,5% habida en el empleo a tiempo completo, es achacable a los tramos de edad superiores, puesto que para este tipo de contrato el salario medio bajo en 2015 respecto del de 2014 en todos los grupos de edad inferiores a 44 años.

Figura 9.- Variación del salario medio total y por grupos de edad según tipo de jornada, España 2014-2015.



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

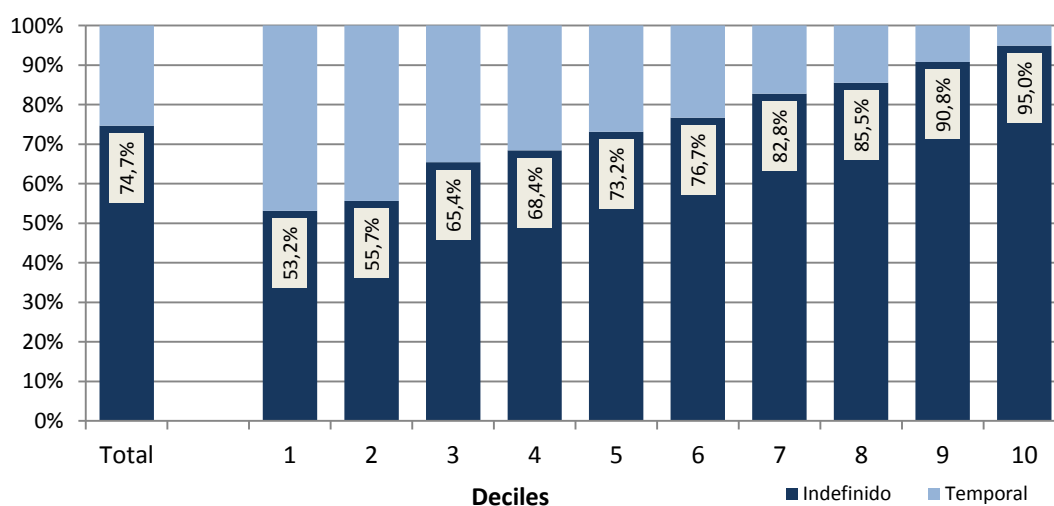
## POR TIPO DE CONTRATO

El sueldo bruto medio mensual en 2015 de los trabajadores indefinidos (2.090,2€) supera en un 59,0% el de los temporales (1.314,5€). El año anterior esta proporción fue del 56,9%, esto es, había menos desigualdad entre temporales e indefinidos. La evolución negativa de este indicador es consecuencia de que el salario medio de los trabajadores con contrato indefinido se incrementó un 1,4% y el de los que tienen contrato temporal lo hizo únicamente el 0,1%.

Si además nos fijamos en el tipo de jornada, la variación del salario medio entre 2014 y 2015 fue la siguiente: Indefinidos a tiempo completo, creció un 1,2%; Indefinidos a tiempo parcial, el incremento fue del 0,4%; Temporales a tiempo completo, se redujo un 0,7%; Temporales a tiempo parcial, la bajada fue del 0,5%.

Como puede verse en la siguiente figura, el empleo temporal está más presente en los deciles de salario inferiores. Si el 25,3% de trabajadores tiene empleo temporal, el 46,8% de quienes están en el decil 1 tienen este tipo de contratación, el 44,3% de quienes están en el decil 2, el 34,6% de quienes están en el decil 3, y así sucesivamente, cada vez en menor proporción hasta el decil 10, en el que sólo tiene empleo temporal el 5,0% de quienes se agrupan en este bloque salarial superior. Así podemos ver que la temporalidad en los cinco deciles inferiores es superior a la media.

Figura 10.- Porcentaje de trabajadores y trabajadoras en cada decil por tipo de contrato. España 2014



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

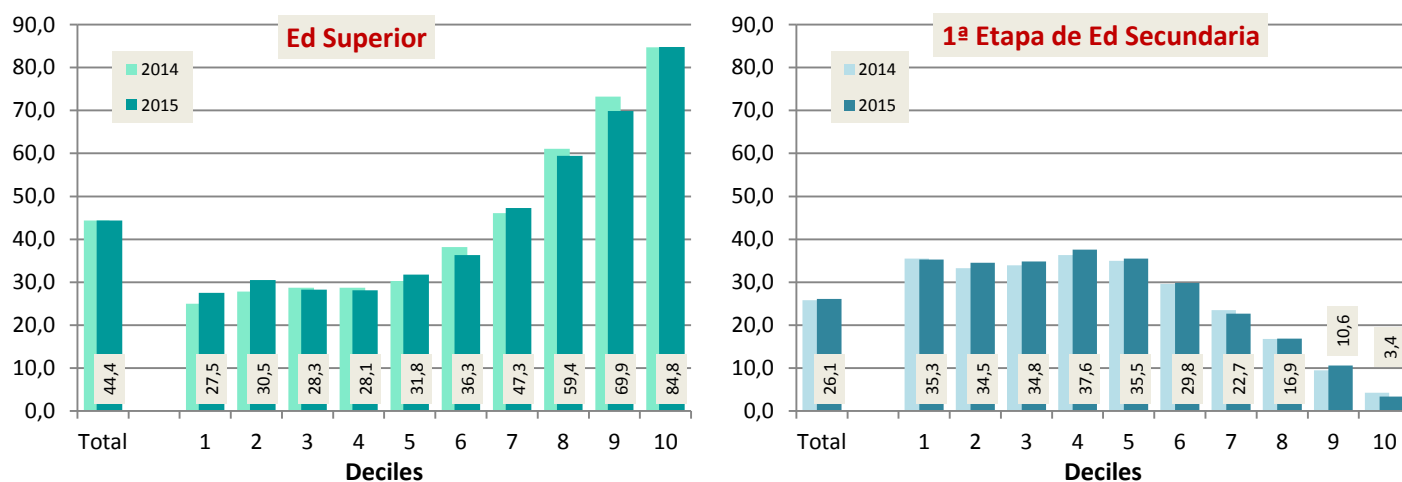
## POR NIVEL FORMATIVO

El salario medio es mayor según se incrementa el nivel formativo de los trabajadores. En 2015 el salario medio de los asalariados que tienen nivel formativo de educación primaria (1.273,0€ mensuales) es un 52,9% del de quienes tienen estudios superiores (2.408,2€). En el caso de las personas analfabetas (1.099,3€) esta proporción es el 45,6%. Y en el de las que tienen nivel de segunda etapa de educación secundaria con orientación general (1.498,3€) esta proporción es el 62,2%.



En la figura siguiente se observa cómo los titulados superiores (universitarios y FP de Grado Superior), que son el 44,4% de los asalariados, representan el 84,8% de quienes perciben salarios superiores a 3.425€ (decil 10), si bien se aprecia que más de una de cada cuatro personas de los cuatro primeros deciles también tienen estudios superiores. Por el contrario, las personas con nivel formativo de primer ciclo de educación secundaria, que representan el 26,1% del total de trabajadores son más de un tercio de los asalariados de los cinco primeros deciles y a partir de ahí, su proporción comienza a disminuir hasta ser únicamente el 3,4% de quienes están en el decil de salarios más elevados.

Figura 11.- Porcentaje de trabajadores con nivel educativo de primera etapa de educación secundaria y de educación superior en cada decil, España 2015



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

## POR TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO

Por otra parte, vemos que en los centros de trabajo de mayor tamaño se concentran los empleados con salarios más elevados. En 2015 el salario medio bruto en las grandes empresas (250 trabajadores o más) fue de 2.716,4€, más del doble que en las empresas de hasta 10 trabajadores, que fue de 1.314,3€. Además, mientras que los primeros han tenido el último año un incremento del 0,4%, los segundos han visto reducir su salario medio un 0,8%. Con todo, la mayor reducción (2,7%) se ha producido en las empresas de 20 a 49 trabajadores, mientras que el mayor incremento (2,6%) fue el producido en el salario medio de las empresas de 50 a 249 trabajadores.

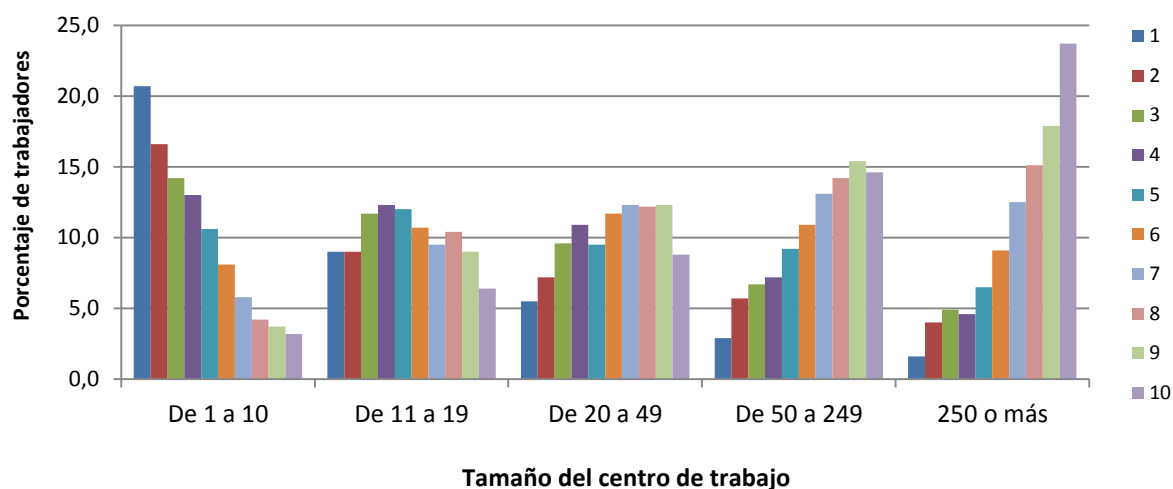
Tabla 4.- Salario medio en función del tamaño del centro de trabajo, España, 2014 y 2015 y Variación

	2014	2015	Variación
De 1 a 10	1.324,86	1.314,32	-0,8%
De 11 a 19	1.738,87	1.768,36	1,7%
De 20 a 49	2.041,71	1.986,13	-2,7%
De 50 a 249	2.219,60	2.277,27	2,6%
250 o más	2.706,28	2.716,44	0,4%

Fuente. INE, Decil de salarios EPA

En el reparto por decil de los trabajadores de cada grupo de tamaño de la empresa, que está representado en la siguiente figura, puede verse que en las empresas de menor tamaño predominan los trabajadores incluidos en el decil 1 (el 20% ganan menos de 680€), mientras que sólo el 3,2% de quienes trabajan en ellas está en el decil de salarios más altos. Justo lo contrario de lo que ocurre en las empresas de 250 o más trabajadores, en las que predominan los salarios altos (el 23,7% corresponde al decil 10), siendo la proporción, en los cuatro deciles salariales más bajos, inferior al 5% del total de trabajadores de esas empresas. En los otros tres grupos, la distribución es intermedia a las dos explicadas.

Figura 12.- Distribución porcentual de trabajadores de cada decil según el tamaño del centro de trabajo. España 2015



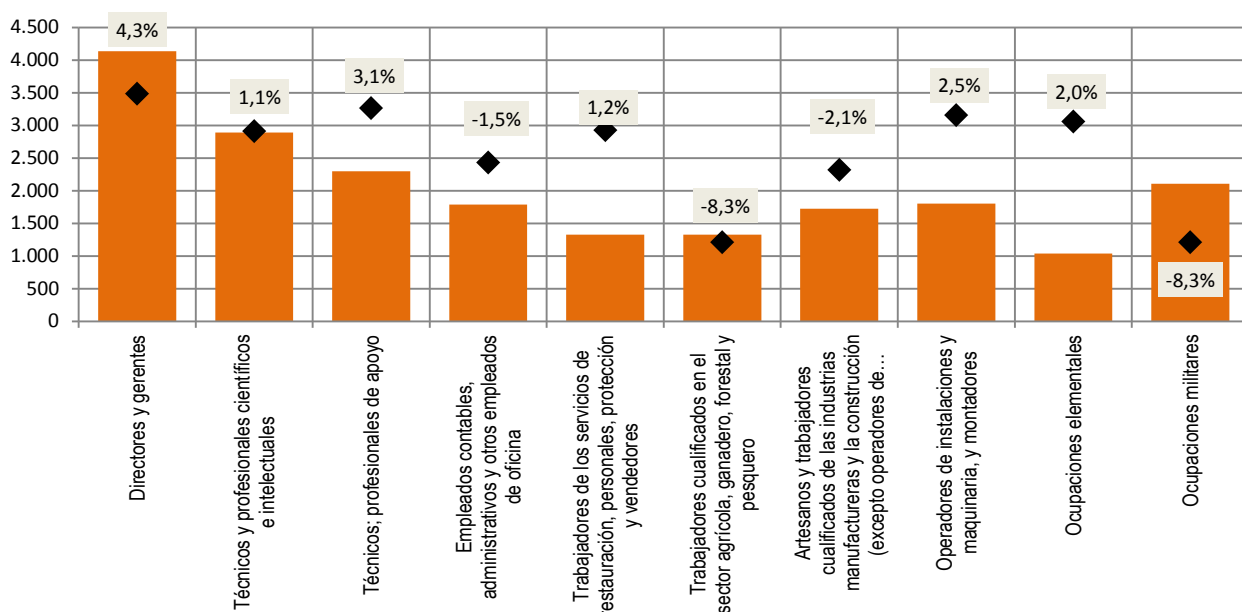
Fuente. INE, Decil de salarios EPA

## POR OCUPACIÓN

Indicar también que en 2015 el salario más bajo correspondió a las Ocupaciones Elementales (1.038,4€), seguido del de los Servicios de Restauración, Vendedores, Vigilancia, etc (1.330,1€). En la parte alta salarial encontramos los Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales (2.899,3€) y, cómo no, en lo más alto de la banda salarial, Directores y Gerentes (4.134,2€).

Respecto de 2014 la subida salarial más alta se dio en la ocupación de Directores y Gerentes (4,4%), seguida de la de Técnicos y Profesionales de Apoyo que vieron incrementado su salario por término medio un 3,1%. La evolución más desfavorable (-8,3%) corresponde tanto a Técnicos cualificados de los sectores agrícola, ganadero, forestal y pesquero, como a quienes tienen Ocupaciones militares.

Figura 13.- Salario medio según ocupación, España 2015 y Variación 2014-2015



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

## POR SECTOR

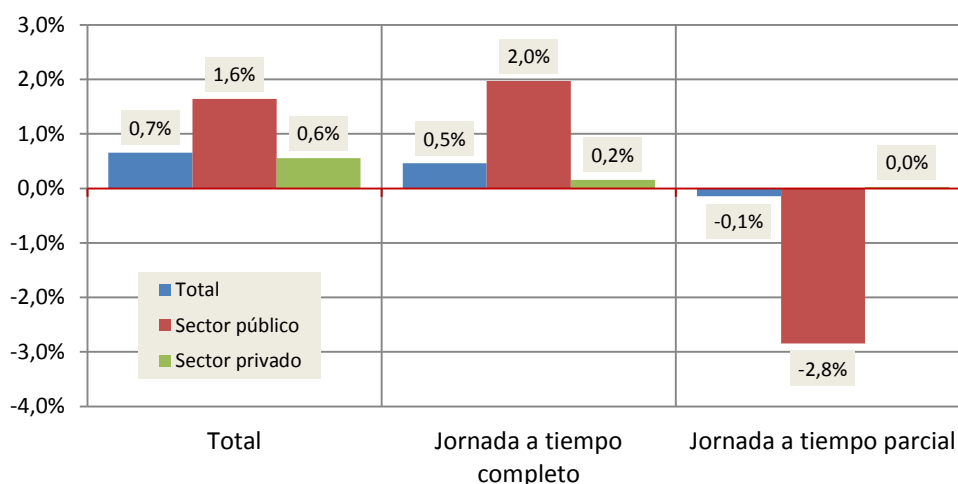
La estadística del INE, que también distingue entre salarios públicos y privados, señala que el sueldo medio bruto en el sector público (2,96 millones de trabajadores) alcanzó en 2015 los 2.544,4€ mensuales, frente a los 1.710,5€ del sector privado (11,8 millones). En la siguiente figura puede apreciarse el peso que en la subida salarial media de 2015, tiene la del sector público (1,6%), frente a una subida menor (0,6%) en el sector privado, sin olvidar que 2015 fue año de

devolución de parte de la paga extra de 2012 que no percibieron los empleados públicos por decisión del gobierno.

Ahondando un poco más en estos datos vemos que la subida salarial del sector público tiene su causa en la variación salarial del empleo a tiempo completo, dado que los empleados públicos con jornada a tiempo parcial, que son de los cuatro colectivos el que más ha crecido en 2015 (6,0% hasta alcanzar los 207.300 trabajadores), tuvo una reducción salarial media del 2,8%. No obstante continúa siendo mucho menor el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en el sector público (7,0%) que en el sector privado (19,7%).

En 2015 la retribución media del empleo a tiempo parcial en el sector público equivale al 40,9% de la retribución media del empleo a tiempo completo en dicho sector. En el sector privado, esta proporción es del 33,4%.

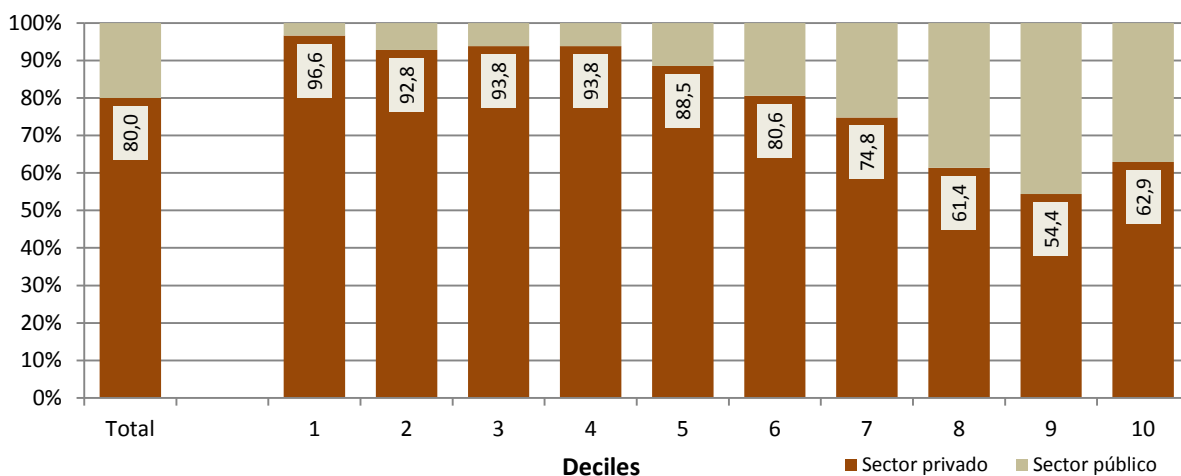
Figura 14.- Variación del Salario medio por sector y tipo de jornada, España 2014-15



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

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 cuatro primeros deciles de salario (hasta 1.403€) la presencia del sector público es inferior al 10%, para ir incrementándose progresivamente en los siguientes hasta llegar al 45,6% 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.

Figura 15.- Porcentaje de trabajadores del sector privado y del público en cada decil de salario, España 2015



Fuente. INE, Decil de salarios EPA

## SUBEMPLEO

El último aspecto de los que recoge el INE al que queremos hacer referencia es el subempleo. Según esta encuesta, **el 13,5% de los trabajadores y trabajadoras asalariados de España sufre una situación de subempleo**<sup>1</sup>. El 5,2% de quienes trabajan a tiempo completo y el 53,4% de los trabajadores y trabajadoras que trabajan a tiempo parcial (recordemos que quienes trabajan a tiempo parcial son mayoritariamente mujeres). Esta variable también tiene un reparto por deciles desigual, así ocurre que están subempleados el 57,1% de quienes están en el primer decil (menos de 680€), el 28,8% de los del decil 2 (entre 680€ y 980€), el 14,3% de los del decil 3, y sucesivamente con proporciones cada vez más inferiores en los siguientes deciles. Tan ligado está el subempleo al trabajo a tiempo parcial que podemos decir que se encuentra en subempleo casi la mitad (40%) de las personas que, estando en el decil 6, (salario mensual bruto entre 1.597€ y 1.814€), tienen empleo a tiempo parcial.

<sup>1</sup>Según 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 (o que declaran que no están disponibles debido al periodo de preaviso) 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 sucesivos análisis de los salarios a través de diferentes fuentes estadísticas, **el salario medio en Castilla y León es inferior al salario medio nacional**. Después de haber sido en 2014 la comunidad autónoma en la que proporcionalmente más se redujo el salario medio respecto del año anterior, en 2015 se ha revertido la situación, al ser el incremento del salario medio en la Comunidad un 3,0% por el 0,7% de subida del salario medio nacional, aunque el nivel no llega a ser el de 2013.

Si atendemos al tipo de jornada, el salario medio de las personas con contrato a tiempo parcial se incrementó en nuestra Comunidad un 1,3%, mientras que a nivel nacional se redujo un 0,1%. En cuanto al empleo a tiempo completo, el salario medio creció en Castilla y León un 0,7% y en España la subida fue del 0,5%.

**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 siendo 19 las horas semanales que se trabajan en España por término medio en los contratos a tiempo parcial, lo que supone aproximadamente el 50% de la jornada, el salario medio de este tipo de contrataciones es un tercio del que se percibe de media por contratos a tiempo completo, lo que 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, ésta se emplea mayoritariamente en sectores y ocupaciones ligadas a bajas cualificaciones y en consecuencia a menores remuneraciones.

La evidencia de que **la contratación a tiempo parcial es sinónimo de precariedad** es que **aproximadamente tres cuartas partes (72,2%) de quienes perciben salarios inferiores a 979,5€ (dos primeros deciles) en nuestra Comunidad, tienen esta modalidad de contratación**.

Uno de los aspectos más favorables en la evolución de los salarios en Castilla y León entre 2014 y 2015 es el **desplazamiento de trabajadores y trabajadoras desde los tramos bajos de salario hacia los intermedios**, justo en sentido contrario a lo ocurrido el año anterior, hecho que puede deberse a que el empleo a tiempo completo ha tenido mejor evolución que el empleo a tiempo parcial.

Dicho de otra forma, **eran castellanos y leoneses el 5,2% de quienes en España percibieron en 2014 salarios correspondientes al primer decil**, mientras que en 2015 han sido el 4,7% y en 2013 fueron el 4,1%. Si nos fijamos en el segundo decil, el peso de los castellanos y leoneses en el conjunto nacional ha pasado del 5,3% al 4,1%.

En cambio, si fijamos nuestra atención en el decil 10 lo ocurrido en estos años es que nuestro peso ha descendido del 4,6% en 2013 al 4,4% en 2014 y al 3,9% en 2015. Podemos decir, a la vista de estos datos, que **ha habido una ligera recuperación salarial de los trabajadores y trabajadoras de Castilla y León respecto de la situación existente el año anterior y al conjunto de personas asalariadas en España**, a la vez que una disminución de la desigualdad puesto que **se ha incrementado la proporción de trabajadores situados en los dos primeros deciles** aunque también de los de los dos últimos (especialmente el 9), hecho que puede tener relación con la recuperación en 2015 de parte de la paga extra no recibida en 2012 por los empleados públicos.

Aunque no se dispone de datos para Castilla y León de cómo afecta esta situación a los hombres y a las mujeres por separado, sabemos que **a nivel nacional el salario de los hombres se redujo un 0,2% y el de las mujeres se incrementó un 1,6%**, disminuyendo con ello la brecha salarial entre hombres y mujeres que, a pesar de ello, **supera el 22%**. Esto supone un cambio de signo respecto del año anterior en el que había ocurrido justo lo contrario.

Observamos una mayor concentración de hombres en los tramos altos de salario, mientras que **las mujeres se concentran mayoritariamente en los bajos**, debido a su mayor presencia en la contratación a tiempo parcial y a su empleo en los sectores y ocupaciones con retribuciones más bajas. 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, y debido a las mismas causas ligadas a la precariedad laboral que para las mujeres, **el salario medio de quienes se encuentran en la franja de edad entre 16 y 24 años fue en España en 2015 menos de la mitad del de quienes tienen 55 años o más.** Es importante destacar que este año el salario medio ha crecido en todos los tramos de edad excepto en el correspondiente a personas de 25 a 34 años y, si nos fijamos únicamente en el empleo a tiempo completo, mientras que el salario medio ha crecido para los mayores de 45 años, en cambio ha disminuido para todos los tramos de edad menor.

**Casi la mitad (46,8%) de quienes se encuentran en el nivel de renta inferior (menos de 680 €) tienen contratos temporales,** mientras que en total éstos son una cuarta parte (25,3%) del total de los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, sólo son temporales el 10% de quienes están en el decil 9 y el 5% de los del decil 10, lo que parece decir que quienes dirigen las empresas no aplican para sus trabajadores los criterios de estabilidad laboral de los que ellos disfrutan.

El **nivel formativo** es un factor importante para que los trabajadores dispongan de mejores salarios. El 85% de las personas situadas en el decil 10 son titulados superiores aunque solo sean el 44% del total de trabajadores. Mientras tanto únicamente el 3% 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 **en los centros de trabajo con mayor número de trabajadores el salario medio es más alto.** Valga de ejemplo que en 2015, a nivel nacional, **el salario medio en empresas de más de 250 trabajadores fue más del doble que el salario medio en las de hasta 10 trabajadores.** Y que mientras el primero tuvo un incremento anual del 0,4% en el último año, el segundo se redujo un 0,8%.



Es evidente que el tamaño de las empresas es un signo 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.** Frente al discurso tosco sobre el emprendimiento hecho por otros, que lo entienden como creación de empresas sin más, CCOO se mantiene en la filosofía de que **la clave está en el incremento del tamaño de nuestras empresas como principal vía para la mejora 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.

Como 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 supone 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 pasa inexorablemente por la **mejora del tejido productivo en cuanto a incrementar las ocupaciones de mayor valor añadido en detrimento de las más básicas que actualmente tienen excesivo 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 actual normativa laboral** 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 764€ brutos al mes (12 pagas anuales) y que **en España es el referente salarial para cada vez más personas**, hasta situarlo en el **60% del salario medio**, que es un nivel similar al del resto de países europeos y es el valor promovido por los organismos internacionales. Esto supondría tener un SMI en España de 1.136€ al mes.

Y por otra parte es necesario el **fortalecimiento de la negociación colectiva**, justo lo contrario de lo pretendido por los promotores de la reforma laboral, cuya intención fue la individualización de las condiciones laborales. Porque, como hemos visto, 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 a pesar de que en 2015 se ha producido, por primera vez en los últimos años, un incremento del salario medio en Castilla y León, la evolución de los salarios es achacable, como hemos visto, 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 sectorial propugnada por CCOO.

Por ello es preciso, en línea con lo pactado con la patronal autonómica, **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**, especialmente los destinados a las personas más desfavorecidas, como medida correctora de desigualdades sociales. A la vez que es necesario **recuperar los niveles de prestación de los servicios públicos esenciales por ser una forma indirecta de salario**, por su efecto de redistribución de la riqueza y como modo de garantizar el acceso de todas las personas a los servicios básicos, y en especial de 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 2013, 2014 y 2015. ....	4
Figura 2.- Evolución del salario medio España y Castilla y León 2008 a 2015.....	5
Tabla 1.- Número de personas y distribución porcentual en cada uno de los deciles de renta. Castilla y León, 2014 y 2015.....	6
Figura 3.- Comparación de la distribución de los asalariados por deciles, Castilla y León, País Vasco, Madrid, Extremadura y Baleares, 2015.....	7
Figura 4.- Peso de Castilla y León en España en cada decil (%). 2013, 2014 y 2015 .....	8
Tabla 2.- Número de trabajadores y trabajadoras por decil y tipo de jornada. Castilla y León, 2014 y 2015 .....	10
Tabla 3.- Peso porcentual de Castilla y León en el número de trabajadores por decil y tipo de jornada. 2013 y 2014 .....	10
Figura 5.- Salario medio por sexo y tipo de jornada. España 2014 y 2015. ....	11
Figura 6.- Número de trabajadores por sexo y tipo de jornada. España 2014 y 2015. (miles de personas).....	12
Figura 7.- Distribución porcentual de trabajadores y trabajadoras de cada sexo por decil de salarios. España 2015.....	13
Figura 8.- Distribución porcentual por decil de salarios del número de trabajadores y trabajadoras en cada grupo de edad, España 2015. ....	14
Figura 9.- Variación del salario medio total y por grupos de edad según tipo de jornada, España 2014-2015.....	15
Figura 10.- Porcentaje de trabajadores y trabajadoras en cada decil por tipo de contrato. España 2014 .....	16
Figura 11.- Porcentaje de trabajadores con nivel educativo de primera etapa de ed secundaria y de ed superior en cada decil, España 2015.....	17
Tabla 4.- Salario medio en función del tamaño del centro de trabajo, España, 2014 y 2015 y Variación .....	18
Figura 12.- Distribución porcentual de trabajadores de cada decil según el tamaño del centro de trabajo. España 2015.....	18
Figura 13.- Salario medio según ocupación, España 2015 y Variación 2014-2015.....	19
Figura 14.- Variación del Salario medio por sector y tipo de jornada, España 2014-15.....	20
Figura 15.- Porcentaje de trabajadores del sector privado y del público en cada decil de salario, España 2015.....	21



**comisiones obreras  
de Castilla y León**

**Gabinete Técnico**