



LOS SALARIOS EN CASTILLA Y LEÓN (Y EN ESPAÑA) EN 2017 SEGÚN LA EPA

CCOO de Castilla y León

Gabinete Técnico

Noviembre de 2018

ESTRUCTURA

INTRODUCCIÓN.....	3
SALARIO MEDIO.....	5
DECILES.....	6
TIPO DE JORNADA	10
DATOS NACIONALES.....	13
POR GÉNERO	14
POR EDAD	16
POR TIPO DE CONTRATO	19
POR NIVEL FORMATIVO	19
POR TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO	20
POR OCUPACIÓN	23
POR SECTOR.....	26
POR NACIONALIDAD.....	28
POR RAMA DE ACTIVIDAD	29
POR ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO	31
SUBEMPLEO	32
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	33

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 que sobre salarios 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.

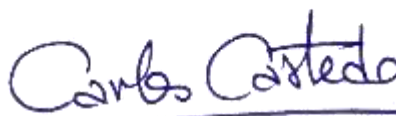
Lo más relevante de esta estadística sobre salarios es que, en función de sus salarios, divide en diez grupos al total de trabajadores de España. Cada uno de estos diez grupos se denomina decil. El decil 1 incluye al 10% que tienen los salarios inferiores y en el extremo opuesto, el decil 10 engloba a las personas cuyos salarios son los más altos. Conocer el perfil de personas que componen cada uno de estos diez grupos es la esencia de esta estadística y por ende de este informe que cada año elabora el Gabinete Técnico de CCOO.

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, además de todos ellos, aquellos otros que siendo exclusivamente de ámbito nacional permiten tener una aproximación a la evolución de los salarios de los trabajadores y de las trabajadoras en el conjunto del país. Esto es especialmente significativo si tenemos en cuenta que Castilla y León es, en muchos aspectos, una de las CCAA en las que su estructura salarial se asemeja más a estructura media nacional.

Por otra parte, en breves fechas dispondremos de los datos que la Agencia Tributaria publica anualmente sobre rentas del trabajo y pensiones y sobre movilidad del mercado de trabajo; dos buenos complementos a este estudio, al igual que de la [Encuesta de Estructura Salarial](#), también publicada por el INE, de la que este Gabinete Técnico viene realizando informes anualmente, al igual que los que realizamos a partir de la Estadística Trimestral de Costes Laborales. [Ver en la web de CCOOCyL](#)

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

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 y las trabajadoras, 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.

A handwritten signature in blue ink that reads 'Carlos Castedo'.

Carlos Castedo Garvi

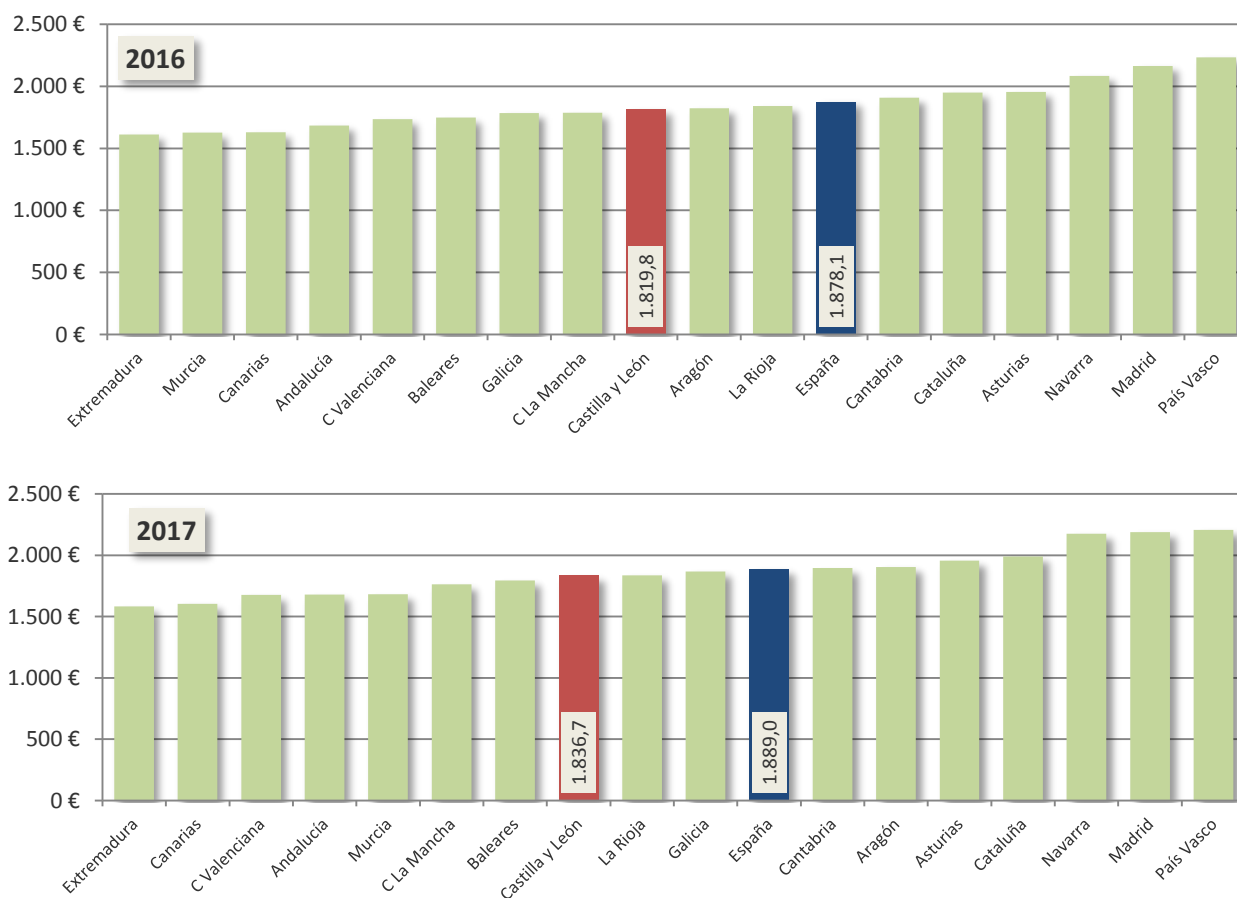
Secretario de Estudios y de Asesoramiento Jurídico y Sindical
CCOO de Castilla y León

SALARIO MEDIO

Según el Decil de Salarios de la Encuesta de Población Activa (EPA) que elabora anualmente el Instituto Nacional de Estadística (INE), **en 2017 el salario mensual bruto medio en Castilla y León fue de 1.836,7€** (12 pagas al año), un 0,9% superior al de 2016 que según esta fuente fue de **1.819,8€**.

La variación de este año es la octava más favorable de todas las **Comunidades Autónomas**, a pesar de lo cual se ha perdido un puesto, como puede verse en las siguientes gráficas, al haber tenido Galicia una evolución mucho más favorable que le ha hecho adelantar a nuestra Comunidad. A nivel nacional el crecimiento del salario medio en 2017 fue del 0,7%, pasando de 1.878,1€ a 1.888,95€. De esta manera, el salario medio en Castilla y León se aproximó al de España, **pasando de ser el 96,9% del valor medio nacional en 2016 al 97,2% en 2017**.

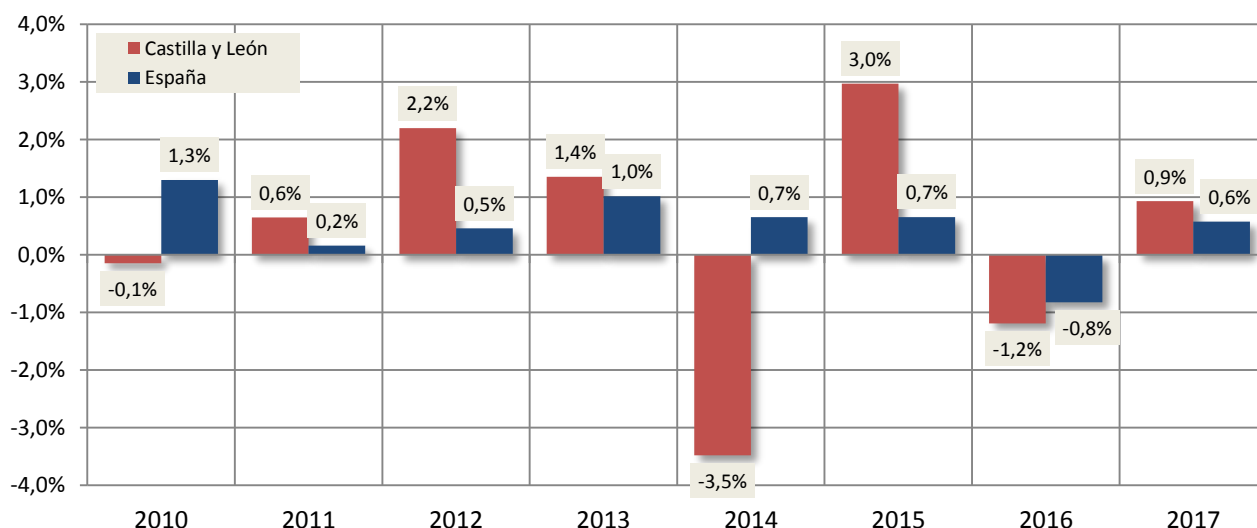
Figura 1.- Salario medio España y CCAA, 2016 y 2017.



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

Entre el año 2009 y el año 2017 los salarios nominales crecieron en España el 4,1%, mientras que en la Comunidad sólo lo hicieron el 3,2%; 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, entre 2009 y 2017 el IPC se incrementó un 10,7% en Castilla y León y un 10,3% en España.

Figura 2.- Variación anual del salario medio España y Castilla y León 2009 a 2017.



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del 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 (en €) son:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2017	...	717,21	1.001,82	1.230,89	1.409,89	1.590,25	1.817,91	2.136,29	2.616,29	3.367,60

En 2017 los límites inferiores han aumentado sólo en el caso de los deciles 2, 9 y 10 lo que significa que el 10% que menos gana ha incrementado su salario, aunque también lo ha hecho el 20% que tienen los salarios más altos. El Consejo Económico y Social de Castilla y León hace un análisis a este respecto, a través de sus fichas de actualidad, en el que se observa el incremento anual del salario medio de cada decil para trabajadores y trabajadoras empleados a tiempo completo, concluyendo que el crecimiento de salarios habido en Castilla y León en la última década corresponde de forma muy singular a quienes se encuentran entre el 10% que tienen salarios más altos (ver leyenda de la ficha).



A partir de aquí nos interesa conocer 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 2017 hubo en Castilla y León 767.000 personas asalariadas, que son 11.800 más que en 2016 (+1,6%). Sin embargo este incremento no fue homogéneo en todos los niveles salariales como puede verse en la siguiente tabla, ya que en los deciles 1, 5, 6, 7, 8 y 10 hubo más castellanos y leoneses que el año anterior y sin embargo en el resto de deciles ocurrió lo contrario.

Tabla 1.- Número de personas y distribución porcentual en cada uno de los deciles de renta. Castilla y León, 2016 y 2017.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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%
2017	Personas	79.500	64.800	75.300	78.800	87.900	85.500	81.600	79.800	71.000	62.900
	Porcentaje	10,4%	8,4%	9,8%	10,3%	11,5%	11,1%	10,6%	10,4%	9,3%	8,2%

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

144.300 trabajadores y trabajadoras de Castilla y León (el 18,8%) tuvieron en 2017 salarios brutos mensuales inferiores a 1.001,8€; otros 154.100 (20,1%) tuvieron salarios entre 1.001,8€ y 1.409,9€; otros 173.400 (22,6%) tuvieron salarios entre 1.409,9€ y 1.817,9€ y el 38,5% restante (295.300) tuvieron un salario bruto mensual superior a 1.817,9€ brutos mensuales. Por tanto, algo menos del 61,5% de los trabajadores de la Comunidad (471.800 personas) percibieron salarios por debajo del salario medio regional y sólo fueron superiores a él los del 38,5% restante.

El salario medio de las 62.900 personas del decil 10 fue 9,6 veces superior al de las 79.500 personas 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 7,2 veces.

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 2017 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, 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 (especialmente al decil 6) y baja en los extremos, lo que equivale a una sociedad menos desigual de lo que es España en su conjunto.

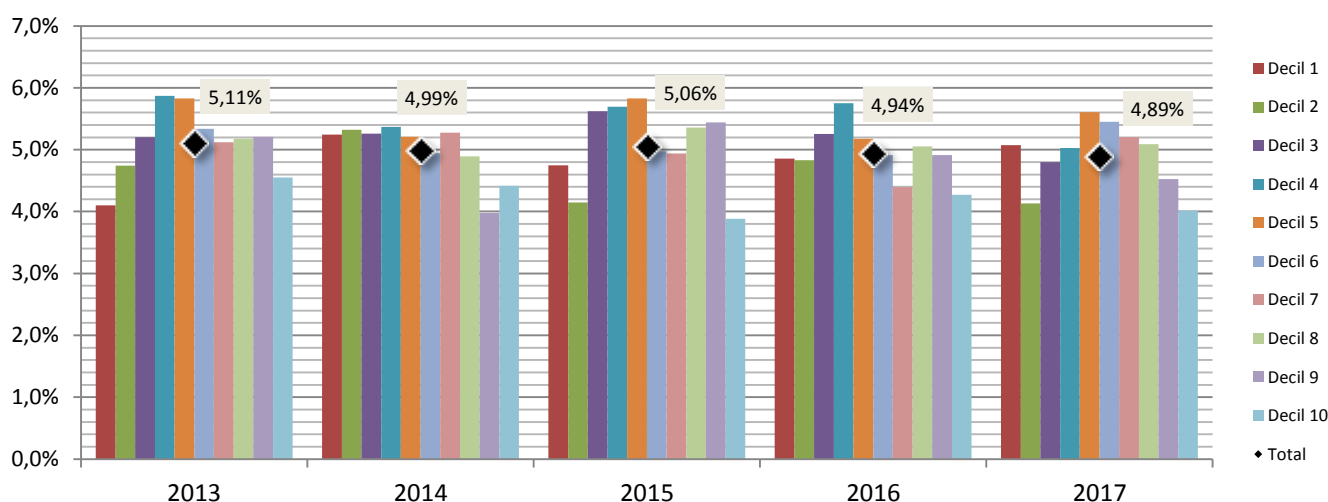
Figura 3.- Comparación de la distribución de los asalariados por deciles, Castilla y León (2015 y 2016), País Vasco, Madrid, Extremadura y Baleares, 2016



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

Las personas asalariadas en Castilla y León representan el 4,89% del conjunto nacional (4,94% en 2016), pero si hacemos esta comparación para cada decil, vemos que el porcentaje es superior a 4,89% sólo en los deciles 1, 4, 5, 6, 7 y 8, mientras que es inferior en el resto. Los castellanos y leoneses que se sitúan en el decil 10 son únicamente el 4,01% de los españoles en dicho decil (el año anterior fueron el 4,27%).

Figura 4.- Peso de Castilla y León en España en cada decil (%). 2013 - 2017

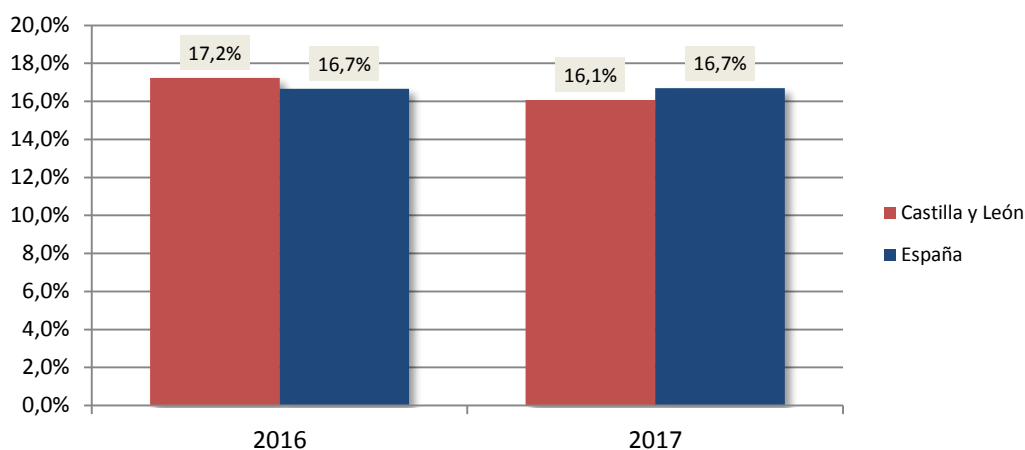


Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

TIPO DE JORNADA

Si atendemos al tipo de jornada, vemos que respecto de 2016, el número de personas trabajando a tiempo completo aumentó un 3,0% en Castilla y León mientras que en España lo hizo un 2,6%. El empleo a tiempo parcial aumentó un 2,8% en España y se redujo un 5,2% en nuestra Comunidad (hay que tener en cuenta que el año anterior había aumentado un 10,5%). De esta manera, de las 767.000 personas asalariadas en Castilla y León en 2017, el 83,9% trabajaron a jornada completa (643.700) y el 16,1% lo hicieron a tiempo parcial (123.300). En España el reparto fue 83,3% frente a 16,7%. El porcentaje de trabajadores a tiempo parcial es 0,6 puntos porcentuales inferior en Castilla y León que la media de España, aunque se trata de la primera vez que ocurre esto en los últimos años.

Figura 5.- Porcentaje de personas asalariadas empleadas a tiempo parcial en Castilla y León y en España 2016 – 2017



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

El salario medio, de los trabajadores y las trabajadoras de nuestra Comunidad con jornada completa fue de 2.056,0€, un 0,3% superior al del año 2016. El salario mensual bruto medio de las personas contratadas a tiempo parcial, fue de 691,3€, un 3,7% inferior al de 2016.²

En España, mientras que el salario medio de los trabajadores a tiempo completo fue en 2017 de 2.120,8€, el de quienes trabajaron a tiempo parcial fue sólo de 731,4€. A nivel nacional los salarios se incrementaron este año por término medio un 0,7% en el empleo a tiempo completo y se redujeron un 0,4% en el empleo a tiempo parcial.

Con esto, los salarios medios a tiempo completo y a tiempo parcial en Castilla y León se alejan de los salarios medios nacionales, 0,3 puntos porcentuales los primeros y 3,2 puntos porcentuales los segundos. No obstante, el salario medio en nuestra Comunidad se acerca 0,3 puntos porcentuales al salario medio nacional como consecuencia del cambio de composición del empleo al haber disminuido el peso en Castilla y León del empleo a tiempo parcial respecto del dato nacional.

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 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, Cantabria, Galicia y Canarias. Estos datos ratifican los de otras fuentes que indican que en los últimos años en nuestra Comunidad la contratación a tiempo parcial 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, excepto Galicia, además de a Murcia, C. Valenciana, Castilla la Mancha, 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 92,7% de quienes tienen salarios brutos mensuales inferiores a 717,2€ (decil 1). Si nos fijamos ahora en los dos primeros deciles juntos, vemos que tienen contratos a tiempo parcial el 72,6% de las 144.300 personas que perciben mensualmente menos de 1.001,8€ brutos. Únicamente 18.500 personas (el 15,0% del total de las 123.300 que trabajan a tiempo parcial) percibieron salarios superiores a esta cifra de 1.001,8€.

En la siguiente tabla se constata cómo los trabajadores y trabajadoras del decil más bajo (menos de 717€ brutos mensuales, 12 pagas al año) están empleados mayoritariamente a tiempo parcial, mientras que los de decil 2 (de 717 a 1.002€) 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, 2016 y 2017

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
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
2017	T.C.	5.800	33.800	66.400	73.600	85.900	84.500	80.600	79.800	70.400	62.900	643.700
	T.P.	73.700	31.000	8.900	5.200	1.900	1.100	900	--	500	--	123.300

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del 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 2016 y 2017. Un dato desfavorable para Castilla y León es que en el empleo a tiempo parcial sólo en los dos deciles inferiores se supera el peso de Castilla y León en el total nacional, lo que evidencia que el empleo a tiempo parcial está menor remunerado en Castilla y León que en el conjunto de España.

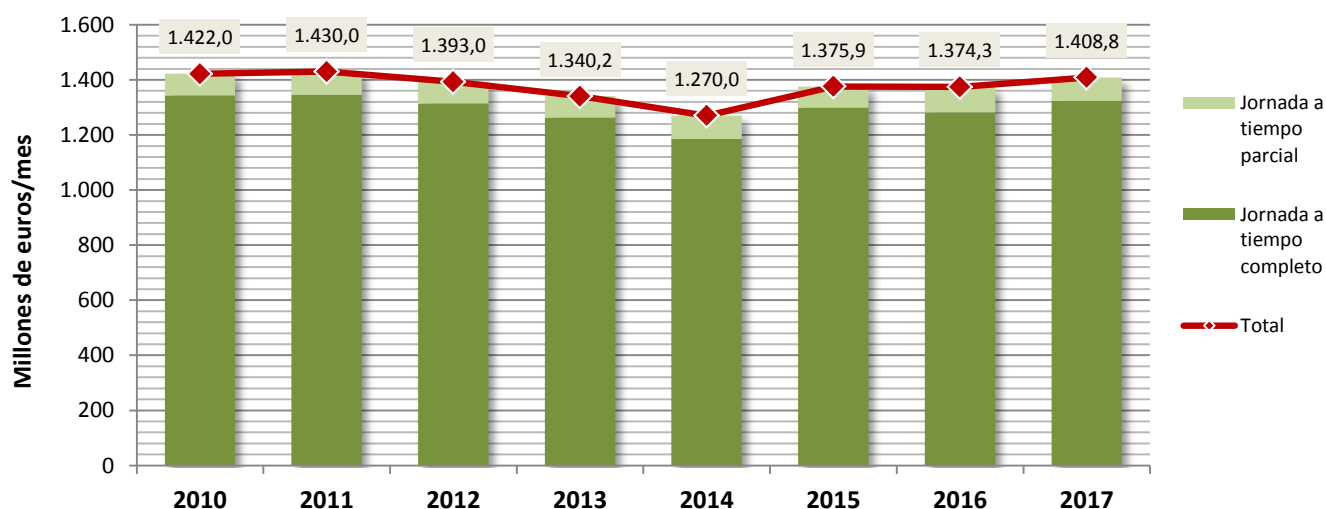
Tabla 3.- Peso porcentual de Castilla y León en el número de trabajadores por decil y tipo de jornada. 2016 y 2017 (%)

		Decil 1	Decil 2	Decil 3	Decil 4	Decil 5	Decil 6	Decil 7	Decil 8	Decil 9	Decil 10	Total
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%
2017	J. COMPLETA	5,1%	3,7%	5,0%	5,1%	5,7%	5,5%	5,2%	5,1%	4,5%	4,0%	4,9%
	J. PARCIAL	5,1%	4,8%	3,8%	4,0%	3,1%	3,5%	3,4%		2,8%		4,7%

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

Si combinamos salario medio y número de personas, obtenemos que **se ha pasado de una remuneración global en Castilla y León de 1.374M€ al mes (12 pagas) en 2016 a 1.409M€ en 2017 (2,5%)**. Y esto es así porque la remuneración total del trabajo a tiempo completo, que en 2016 era de 1.281M€ ha pasado a 1.323M€ en 2017 (3,3%); y la del trabajo a tiempo parcial ha pasado de 93M€ a 85M€ (-8,6%).

Figura 6.- Evolución de la Masa salarial mensual en Castilla y León 2010 - 2017



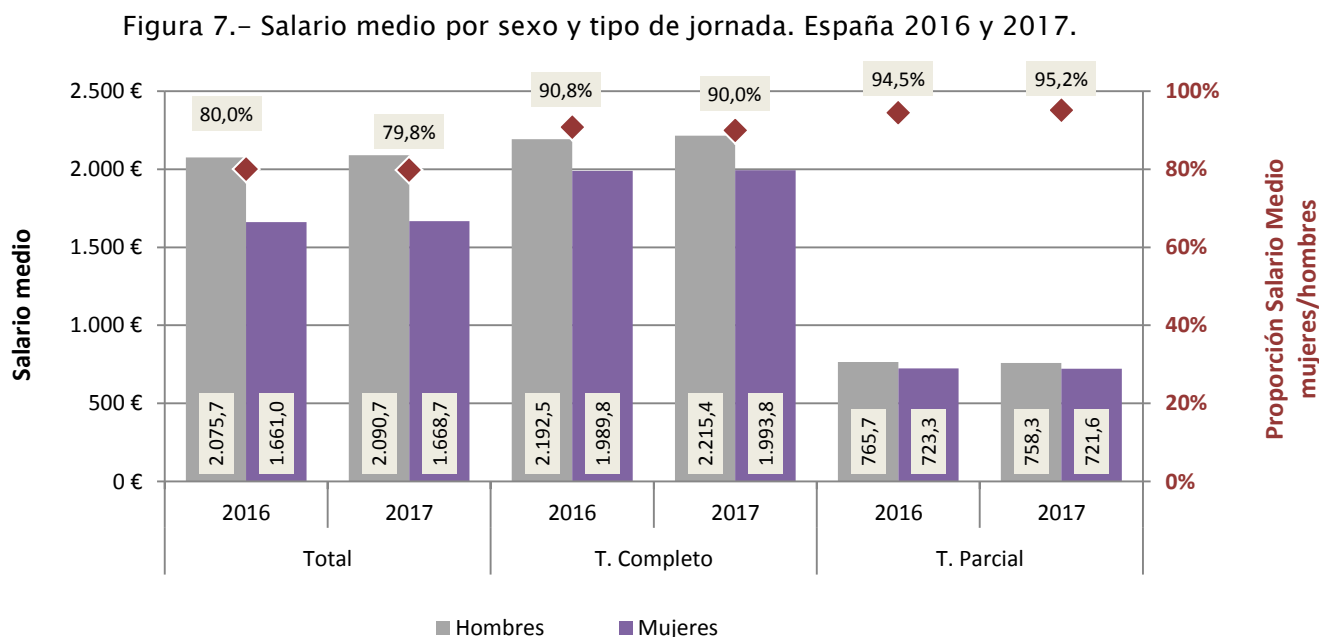
Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

DATOS NACIONALES

POR GÉNERO

Según la EPA, en España en 2017 el salario medio de los hombres fue de 2.090,7€ y subió un 0,7% respecto del de 2016. El salario medio de las mujeres fue de 1.668,7€, con un incremento del 0,5% respecto de 2016. El año anterior había aumentado el salario medio de las mujeres (1,0%) y disminuido el de los hombres (2,2%). El salario medio de las mujeres en 2017 equivale al 79,8% del de los hombres, rompiendo la tendencia de acercamiento que se había producido en años anteriores: 76,1% en 2014, 77,4% en 2015 y 80,8% en 2016.

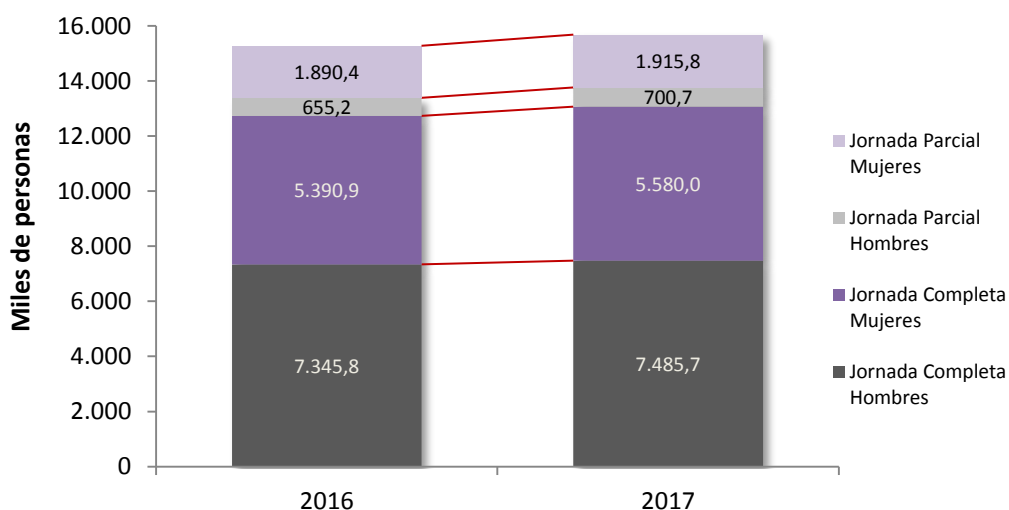
Como puede verse en la siguiente figura, este desequilibrio tiene dos componentes, por una parte la diferencia salarial entre mujeres y hombres para cada tipo de jornada (menor en el caso de jornada parcial que en el de jornada completa), pero sobre todo es debido a que **hay mucho mayor porcentaje de 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 pasado de ser el 90,8% en 2016 a ser el 90,0% en 2017. En el empleo a tiempo parcial se ha pasado del 94,5% al 95,2%.



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

La distribución de hombres y mujeres según trabajen a tiempo completo o a tiempo parcial, y su variación entre 2016 y 2017, 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 2016 ha aumentado un 1,9% el número de hombres que trabajan a tiempo completo y un 3,5% el de mujeres; y en el empleo a tiempo parcial el aumento ha sido del 6,9% en hombres, mientras que en mujeres fue del 1,3%.

Figura 8.- Número de trabajadores y trabajadoras por sexo y tipo de jornada. España 2016 y 2017. (miles de personas)

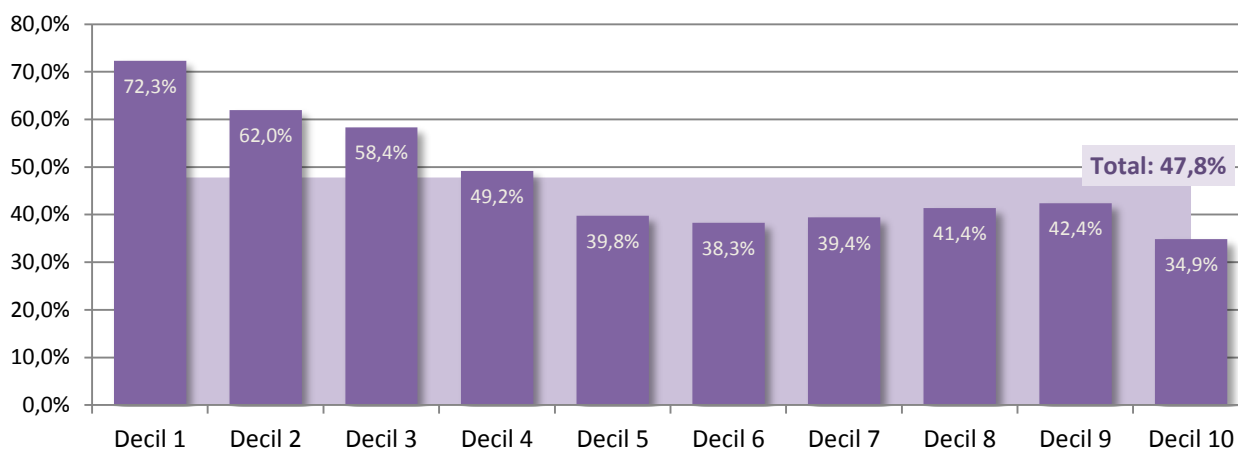


Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

Esto tiene como consecuencia un **reparto diferente entre hombres y mujeres en los tramos de salario**. Así vemos que son hombres el 65,1% de quienes cobraron más de 3.368€ brutos mensuales (decil 10) y sólo el 34,9% son mujeres (en 2016 fueron el 34,4%). Justo lo contrario que ocurre con quienes percibieron salarios inferiores a 717€ brutos mensuales (decil 1), ya que un 72,3% son mujeres (73,9% en 2016) y son hombres en el 27,7% restante.

En los cuatro deciles inferiores hay más mujeres de las que correspondería en función del total de trabajadoras (47,8%), mientras que en los deciles del 5 en adelante el porcentaje de mujeres es inferior a esta media general, especialmente en el decil décimo en el que no llegan a ser el 35%.

Figura 9.- Proporción de mujeres en cada decil de salarios. España 2016



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

Dicho de otra forma, del total de mujeres asalariadas, en los cuatro primeros deciles hay más del 10% que se correspondería con una distribución equilibrada de hombres y mujeres, mientras que del decil 5 en adelante este porcentaje se sitúa por debajo de dicho 10%. Esto supone que mientras **el 50,1% de las mujeres están situadas en los cuatro deciles inferiores**, que corresponden a salarios inferiores a 1.409€ 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 2012 estos porcentajes fueron respectivamente el 51,7% y el 29,3%, 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, ya que en estos cinco años la diferencia se ha recortado sólo en 2,1 puntos porcentuales (de 22,4 a 20,3).

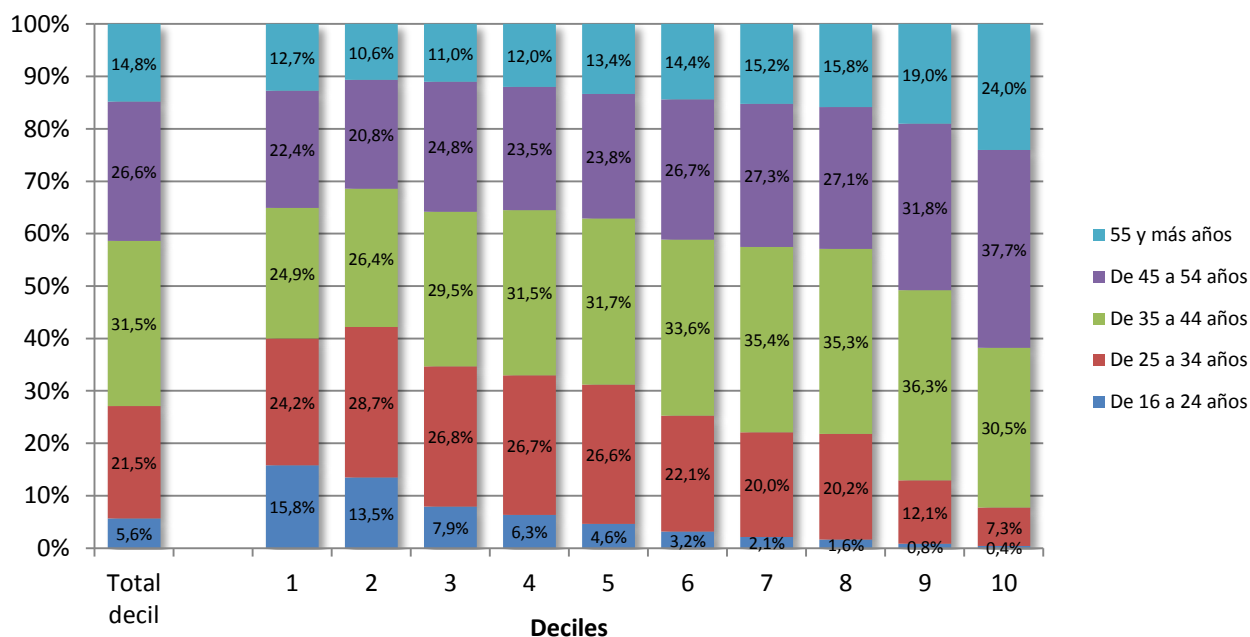
POR EDAD

Si exceptuamos el decil 1 que mayoritariamente está integrado por trabajadores a tiempo parcial (especialmente mujeres) 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 más jóvenes**. Por ejemplo, el grupo de mayores de 55 años supera ligeramente 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 21,5% del total– representan casi el 30% en los deciles 2, 3, 4 y 5; a partir de éste, la proporción disminuye hasta ser el 22%, el 20%, 20% y el 12% en los deciles 6, 7, 8 y 9 respectivamente; e incluso cae a poco más del 7% en el decil superior. En el caso de los menores de 24 años, que son el 5,6% de los trabajadores, sin embargo representan el 16% del decil 1, el 13,5% del 2, el 7,9% del tercero, el 6,3% del cuarto, el 4,6 del quinto y apenas tienen presencia en los siguientes, como se observa en la siguiente figura.

Según esta estadística, el incremento del empleo habido en 2017, respecto del de 2016, significó que los menores de 24 años pasaron de ser el 4,9% del total de trabajadores a ser el 5,6%; los de 25 a 34 años eran el 22,2% y ahora son el 21,5% (24,7% en 2014); los de 35 a 44 años son el 31,5% y eran el 32,3% el año pasado; los de 45 a 54 años continúan subiendo, este año del 26,3% al 26,6%; por último, los mayores de 55 años son el 14,8% mientras que en 2016 eran el 14,2% (12,7% en 2014). Si exceptuamos el tramo de menor edad, la evolución del resto denota una clara tendencia de envejecimiento de la población asalariada.

Figura 10.– Distribución porcentual por decil de salarios del número de trabajadores y trabajadoras en cada grupo de edad, España 2016.



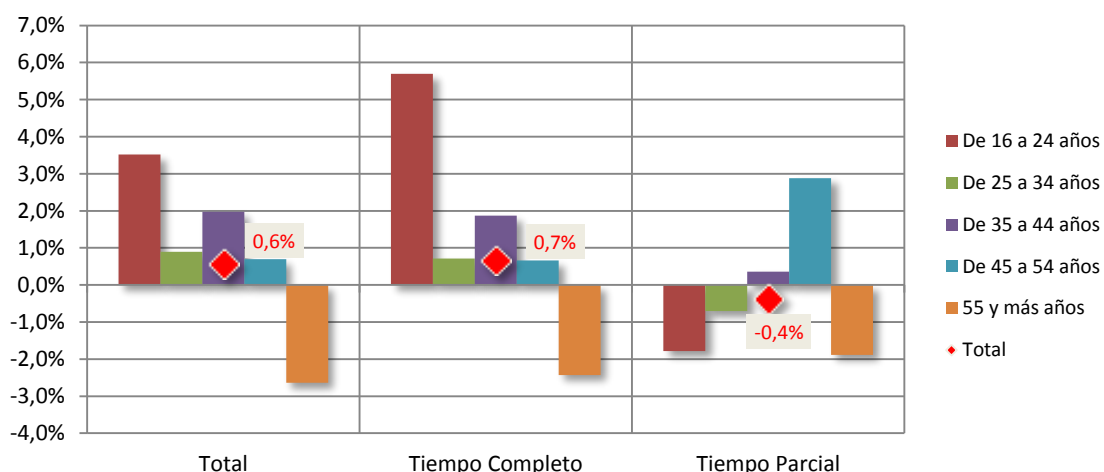
Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

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 1.065,5€, equivalente al 56,4% del salario medio total; y para las personas de 25 a 34 años fue de 1.557,7€, que supone el 82,5% del salario medio total. A partir de esta edad, los salarios medios son superiores al salario medio total: de 35 a 44 años, 1.953,5€ equivalen al 103,4% del salario medio; los 2.097,8€ que perciben de media los trabajadores de entre 45 y 54 años son un 111,1% del salario medio; y por último, las personas mayores de 55 años percibieron 2.169,2€ que corresponden al 114,8% 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 aumentó de forma global un 0,6%; y lo hizo en todos los tramos de edad salvo en el de personas de 55 años o más, en el que la reducción fue del 2,6%. En la siguiente figura puede verse también la variación para de los salarios medios cada grupo de edad, correspondientes al empleo a tiempo completo y a tiempo parcial. Mientras que en empleos a tiempo completo el salario medio sólo disminuyó en personas de más de 55 años, en el caso del empleo a tiempo parcial la disminución de salario medio se produjo en el mismo tramo de edad y además en los dos tramos inferiores hasta 34 años.

Figura 11.- Variación del salario medio total y por grupos de edad según tipo de jornada, España 2016-2017.



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

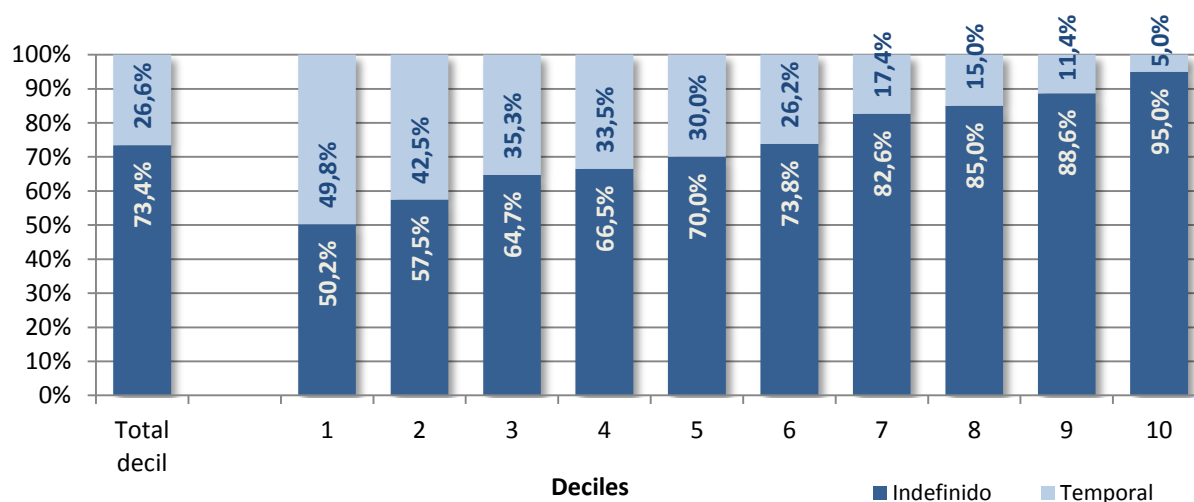
POR TIPO DE CONTRATO

El sueldo bruto medio mensual en 2017 de los trabajadores con empleo indefinido (2.086,7€) supera en un 55,3% el de los de empleo temporal (1.343,5€). El año anterior esta proporción fue del 58,5%, por lo que se reduce la desigualdad salarial entre trabajadores temporales e indefinidos. La evolución positiva de este indicador es consecuencia de que el salario medio de los trabajadores con contrato indefinido creció menos que el de quienes tienen contrato temporal (0,3% frente a 2,4%).

Si nos fijamos en el tipo de jornada, la variación del salario medio entre 2016 y 2017 fue: en indefinidos a tiempo completo, aumentó un 0,7%; en indefinidos a tiempo parcial se incrementó un 0,5%; en los temporales a tiempo completo se incrementó un 1,9%; y en temporales a tiempo parcial disminuyó el 2,2%.

Como puede verse en la figura, el empleo temporal está más presente en los deciles de salario inferiores. Si el 26,6% del total de trabajadores tiene empleo temporal (26,3% en 2016), el 49,8% de quienes están en el decil 1 tienen este tipo de contratación; así como el 42,5% de quienes están en el decil 2, el 35,3% 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% de quienes se agrupan en el bloque salarial superior. **La temporalidad en los cinco deciles inferiores es superior a la temporalidad media.**

Figura 12.- Porcentaje de trabajadores y trabajadoras en cada decil por tipo de contrato. España 2017



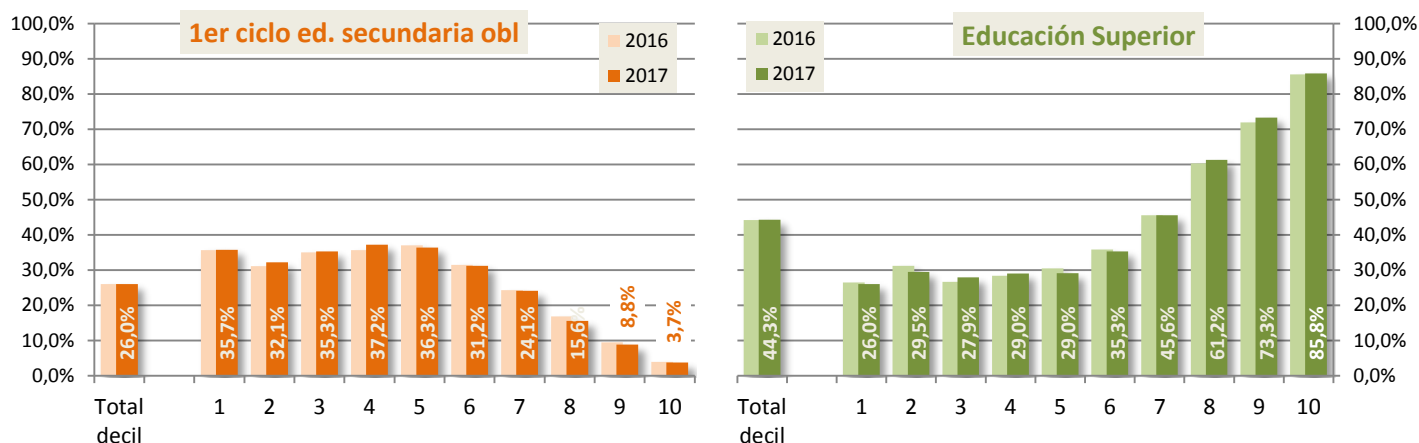
Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

POR NIVEL FORMATIVO

El salario medio es mayor según se incrementa el nivel formativo de los trabajadores y trabajadoras. En 2017 el salario medio de quienes tienen educación primaria (1.260,5€ mensuales) es un 52,3% del de quienes tienen educación superior (2.408,7€), en 2016 este porcentaje fue el 53,5%. En el caso de las personas analfabetas (1.193,7€) esta proporción es el 49,6%. Y en el caso de las que tienen nivel de segunda etapa de educación secundaria con orientación general (1.653,3€) esta proporción es el 68,6%. Las dos únicas categorías en las que el salario medio se ha reducido respecto del de 2016 son las correspondientes a niveles inferiores de cualificación: un 17,1% las personas analfabetas y un 19,9% las personas con estudios primarios incompletos; el mayor incremento fue el que tuvo el salario medio de personas con segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional que ha crecido un 6,7%.

En la figura siguiente se observa cómo los titulados superiores, que son el 44,3% de personas asalariadas, representan el 85,8% de quienes perciben salarios superiores a 3.367,6€ (decil 10); aunque más de una cuarta parte de las personas de los cuatro primeros deciles también tienen 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 seis primeros deciles y a partir de ahí, su proporción comienza a disminuir hasta ser únicamente el 3,7% de quienes están en el decil de los salarios más elevados.

Figura 13.– Porcentaje de trabajadores con nivel educativo de primera etapa de educación secundaria y de educación superior en cada decil, España 2016 y 2017



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

POR TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO

Por otra parte, vemos que **el salario medio es mayor en los centros de trabajo de mayor tamaño**. En 2017 el salario medio bruto mensual en las grandes empresas (250 trabajadores o más) fue de 2.640,8€, casi el doble que el de las empresas de hasta 10 trabajadores, que fue de 1.363,5€. Aunque el salario medio haya crecido el 0,6% respecto del año anterior, en las empresas de menos de 10 trabajadores y en las de más de 250 se ha mantenido; se redujo un 1,6% en las de 20 a 49 trabajadores y un 1,0% en las de 50 a 249. Y por último, el salario medio sólo ha crecido en las empresas de 11 a 19 trabajadores.

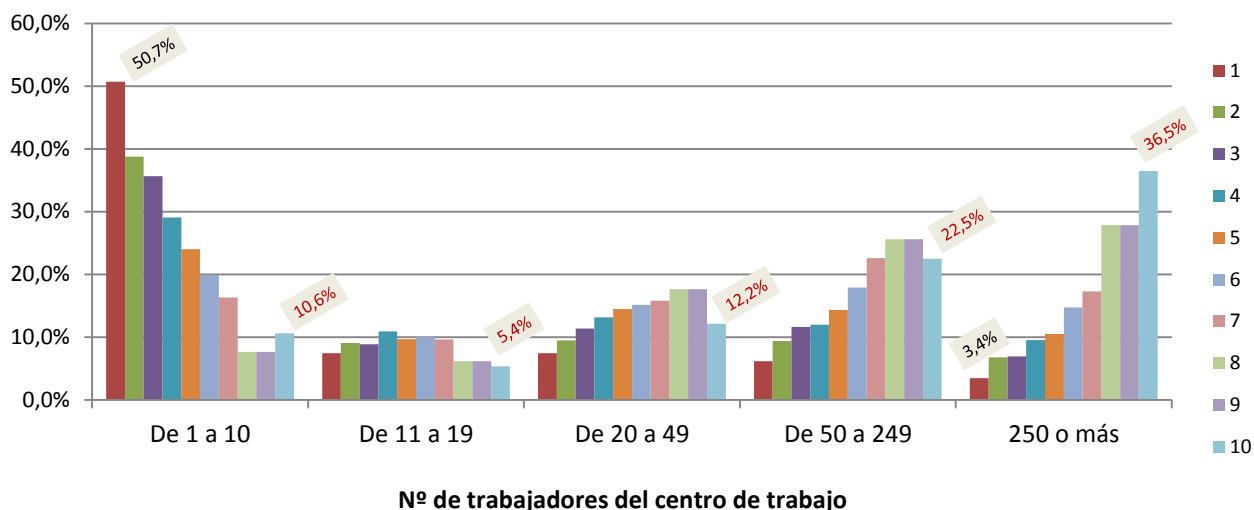
Tabla 4.– Salario medio en función del tamaño del centro de trabajo, España, 2016 y 2017 y Variación

	2016	2017	Variación
De 1 a 10	1.363,5	1.363,5	0,0%
De 11 a 19	1.678,1	1.735,8	3,4%
De 20 a 49	2.031,5	1.999,9	-1,6%
De 50 a 249	2.253,3	2.230,9	-1,0%
250 o más	2.640,8	2.640,8	0,0%

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del 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% que dicen desconocerlo). En el gráfico puede verse que **más del 50% de quienes están en el decil 1 (ganan menos de 717€) trabajan en empresas de menos de 10 trabajadores** y sólo el 3,1% trabajan en empresas grandes. En sentido opuesto, sólo el 3,4% de quienes se engloban en el decil 10 trabajan en empresas de menos de 10 trabajadores, mientras que el 36,5% lo hacen en empresas de más de 250. Hay que comparar este dato con que en las empresas de 10 trabajadores o menos está el 24,3% del total de asalariados y que el 15,8% está en las de más de 250.

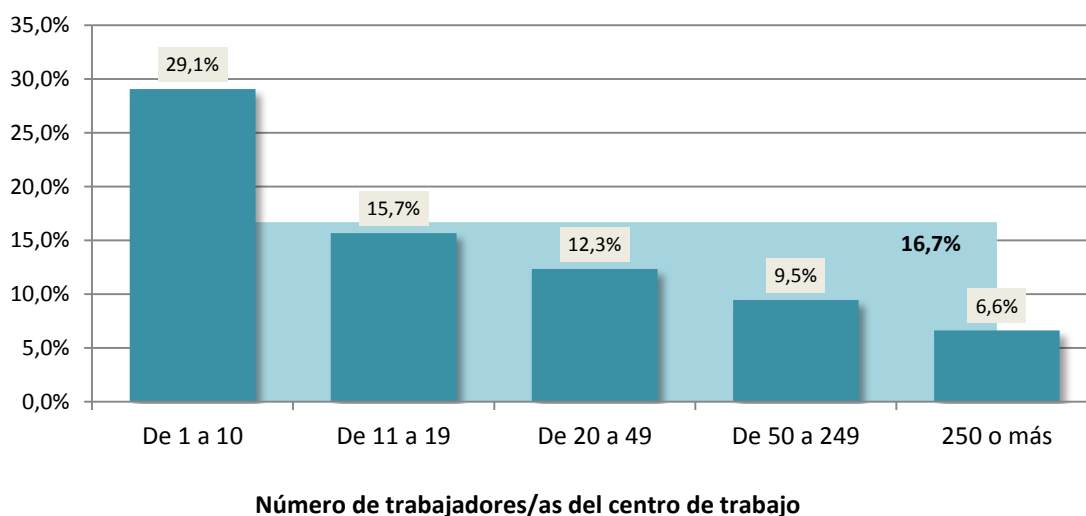
Figura 14.- Distribución porcentual de trabajadores de cada decil según el tamaño del centro de trabajo. España 2017



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del 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 trabajan a tiempo parcial el 16,7% del total de trabajadores, en las empresas de 10 o menos son el 29,1%, en las de 11 a 19 son el 15,7%, en las de 20 a 49 el 12,3%, en las de 50 a 250 son el 9,5% y, finalmente, en las de 250 o más son únicamente el 6,6%.

Figura 15.- Proporción de trabajadores con empleo a tiempo parcial según el tamaño del centro de trabajo. España 2017



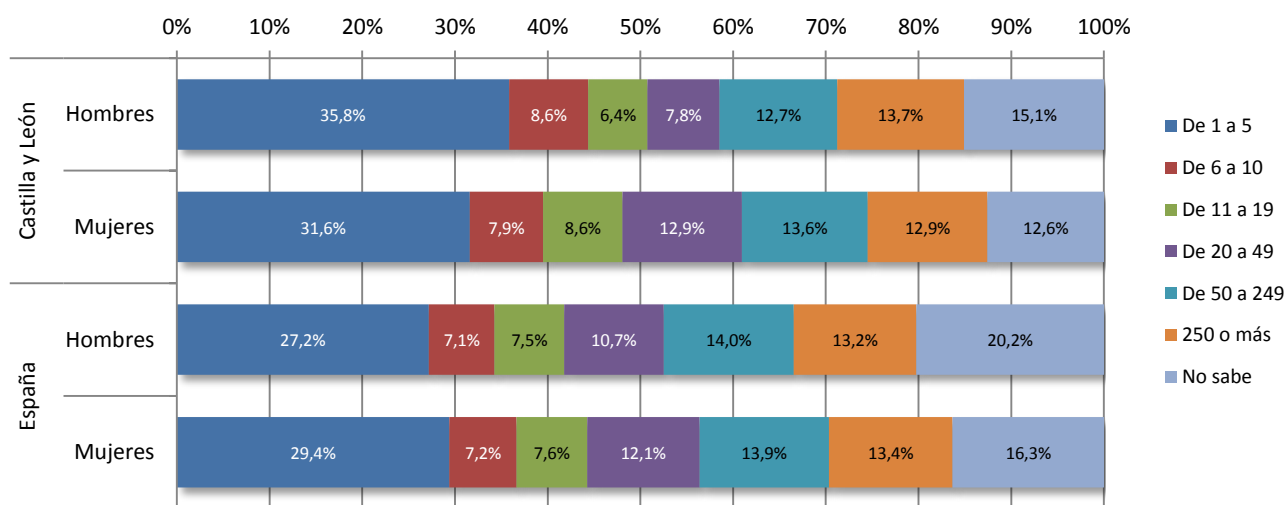
Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

Dicho de otra forma, en los centros de 10 o menos trabajadores trabajan el 42,3% de quienes están empleados a tiempo parcial y sólo el 20,7% de quienes trabajan a tiempo completo.

Por otra parte, el 36,5% de quienes aun trabajando a tiempo completo, se encuentran en el primer decil (menos de 8.607€ brutos al año) están empleados en empresas de 10 o menos trabajadores y sólo el 8% lo están en empresas de 250 o más. Hay que recordar que trabajan en las primeras el 20,7% del total de los trabajadores a tiempo completo y en las segundas el 17,8%.

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 34% de las personas asalariadas de nuestra Comunidad se emplean en empresas de 1 a 5 trabajadores, el 8,3% en las de 6 a 10 trabajadores; un 7,4% en las de 11 a 19; el 10,1% en las de 20 a 49; el 13,1% en las de 50 a 249; y otro 13,3% en las de 250 o más (el 13,9 restante hasta el 100% desconocen el tamaño de su empresa. Mientras que a nivel nacional el porcentaje de trabajadores en empresas de 1 a 5 es 28,2%, el de 6 a 10 es 7,1%, el de 11 a 19 es 7,6%, el de 20 a 49 es 11,4%, el de 50 a 249 14,0% y el de 250 o más coincide con Castilla y León en el 13,3%. En la siguiente figura se representan estos datos desagregados por género.

Figura 16.- Distribución del total de personas asalariadas por tamaño del centro de trabajo. Hombres y mujeres. Castilla y León y España 2017



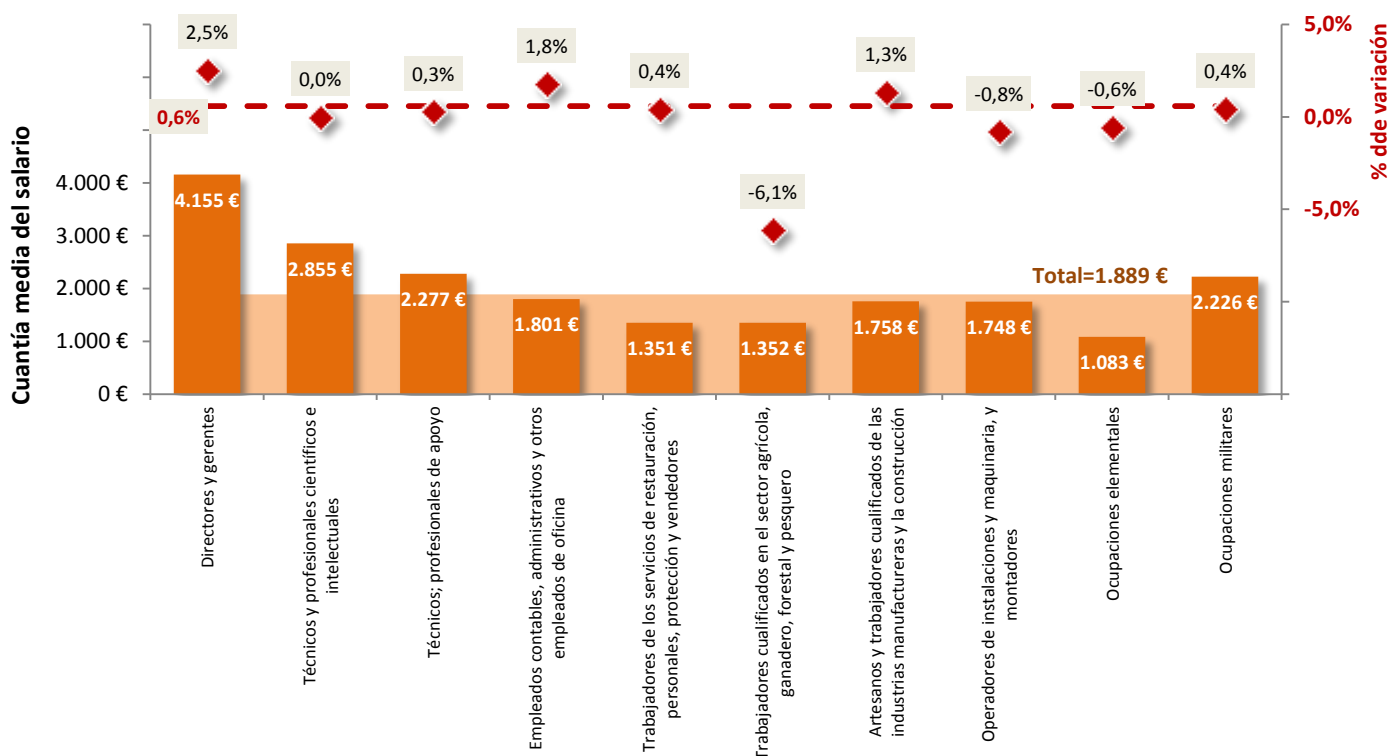
Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

POR OCUPACIÓN

En 2017 el salario más bajo correspondió a las Ocupaciones Elementales (1.083€), seguido por el de los Servicios de Restauración, Vendedores, Vigilancia, etc (1.351€), el de Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (1.352€) y el de Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (1.748€). En la parte alta salarial encontramos a Técnicos y profesionales de apoyo (2.277€), Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales (2.855€) y, cómo no, en lo más alto de la tabla salarial están los Directores y Gerentes (4.155€).

Respecto de 2016, la subida salarial más alta se dio precisamente en Directores y gerentes (2,5%), seguido por la de Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (1,8%) y por la de Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (1,3%). Los Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero fueron los que tuvieron la mayor pérdida de salario medio (6,1%), pero también perdieron salario las ocupaciones Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (0,8%) y Ocupaciones elementales (0,6%).

Figura 17.- Salario medio según ocupación, España 2017 y Variación 2016-2017



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del 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 8.607€ 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 16% en el total y sin embargo son el 38% en el decil 1**; o dicho de otra forma, una de cada cuatro personas encuadradas en esta ocupación tiene salarios inferiores a los 717€ brutos mensuales y un 44% de ellas perciben menos de los 1.001€ 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 sólo son el 3% de los del primer decil y lógicamente Directores y gerentes que siendo el 2,6% del total, sólo son el 0,2% de los encuadrados en el decil más bajo.

Si miramos lo que ocurre en el décimo decil (salario medio bruto por encima de 3.368€ brutos al mes), **el 50% de personas de este decil están ocupadas como Técnicos y profesionales científicos e intelectuales**. Por otra parte, el 61% de los Directores y gerentes tienen retribuciones correspondientes al decil 10, y el 84% de ellos se encuentran en los deciles 8, 9 y 10 (salario medio bruto superior a 2.136€).

También observamos que el 70% de los Técnicos y profesionales científicos e intelectuales están en los tres deciles superiores pero en este caso la distribución entre ellos es homogénea (17%, 18% y 25% respectivamente).

De este análisis de la EPA en cuanto a las ocupaciones de los trabajadores y trabajadoras se observa que el 33,8% de quienes trabajan a tiempo parcial tienen ocupaciones relacionadas con Servicios de restauración, personales, protección y vendedores y el 29,3% con Ocupaciones elementales, por tanto entre estas dos categorías se encuentran casi dos tercios de las personas asalariadas ocupadas a tiempo parcial.

Y si lo que observamos es el empleo a tiempo completo, en Servicios de restauración, personales, protección y vendedores están el 18,7% de estos trabajadores pero el peso más que se duplica en el decil 1 (41,1%). Algo parecido a lo que ocurre con Operaciones elementales que son el 12,9% de personas asalariadas a tiempo completo pero suben al 33,6% de las que trabajando a tiempo completo perciben menos de 717€ mensuales (decil1).

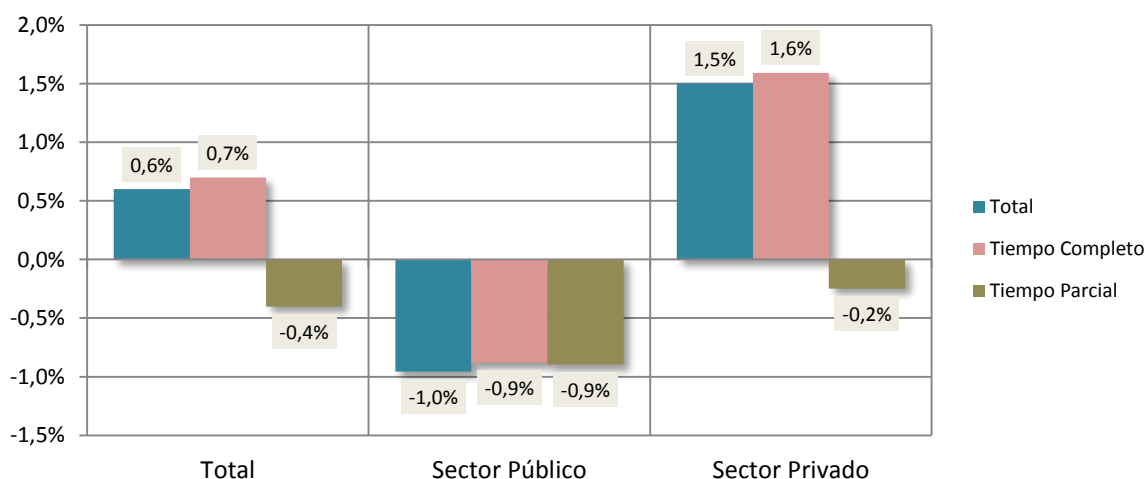
POR SECTOR

La estadística del INE también distingue entre salarios del sector público y del sector privado. Reseña que el sueldo medio bruto en el empleo público (3,02 millones de trabajadores) alcanzó en 2017 los 2.598,4€ mensuales, frente a los 1.719,7€ del privado (12,66 millones). Respecto del año 2016 el salario medio en el sector público se redujo un 1,0%, mientras que en el sector privado aumentó un 1,5%.

Ahondando un poco más en estos datos vemos que en el empleo público se redujo el salario medio en igual medida tanto en el empleo a tiempo completo como en el empleo a tiempo parcial (0,9%), en el sector privado el salario medio se incrementó en el de tiempo completo (1,6%) y se redujo en el empleo a tiempo parcial (0,2%).

En 2017 la retribución media del empleo a tiempo parcial en el sector público equivale al 40,8% de la retribución media del empleo a tiempo completo en dicho sector, misma proporción que en 2016. En el sector privado, esta proporción es del 35,6% cuando en 2016 fue del 36,6% lo que viene a decir que **trabajar a tiempo parcial en 2017 es un poco más precario que lo que ya era de por sí en el año anterior.**

Figura 18.- Variación del Salario medio por sector y tipo de jornada, España 2016-17



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

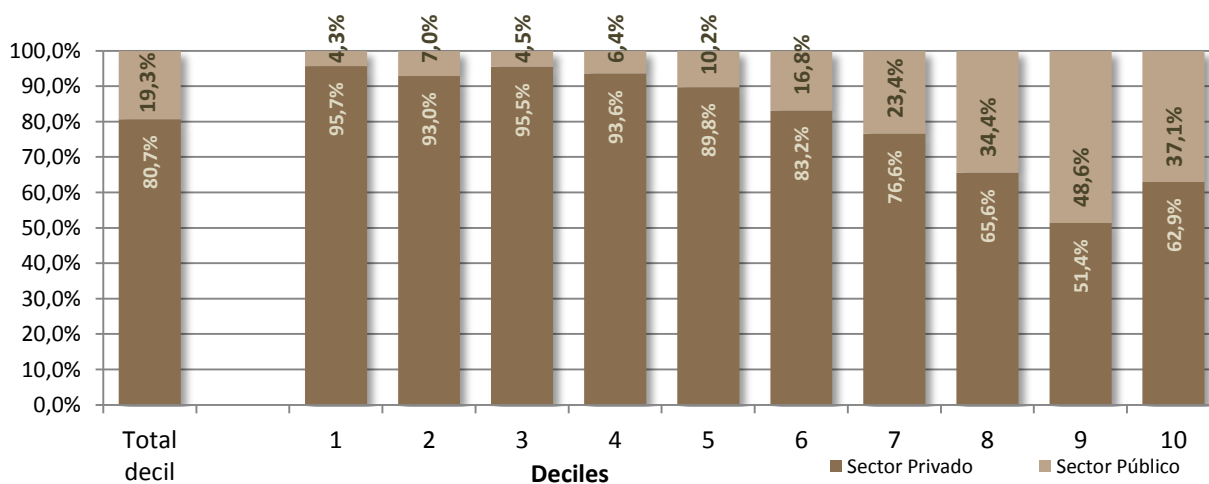
En cuanto al número de personas, el colectivo de trabajadores y trabajadoras del sector privado con jornada completa es el que en nuevamente tuvo mayor aumento relativo (3,4%) (el año anterior creció un 4,8%), seguido por los empleados del sector privado a tiempo parcial (2,9%) de forma que el sector privado creció en conjunto un 3,3%. Sin embargo el sector público perdió un 0,1% de efectivos en total en España a

pesar de que los empleados a tiempo parcial aumentaron un 1,7%, debido a la pérdida del 0,2% de empleados públicos contratados a tiempo completo.

Respecto de años anteriores se observa una tendencia al crecimiento de la proporción del empleo a tiempo parcial en el sector público a la vez que se reduce la de dicho empleo en el sector privado. **Aun así, continúa siendo mucho menor el porcentaje de trabajadores en el público (6,9%) que en el privado (19,0%)**

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 la presencia del sector público es inferior al 10%, en los cinco primeros deciles (hasta 1.590€): 4,3% en el decil 1; 7,0% en el decil 2; 4,5% en el decil 3; 6,4% en el decil 4 y 10,2% en el decil 5) 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; de igual manera que en el decil 1, que está muy condicionado por el empleo a tiempo parcial, apenas hay presencia del sector público en él dado que el empleo parcial en las administraciones públicas suele ir vinculado a categorías laborales superiores (sanidad, educación, etc). Sólo el 3,8% de trabajadores a tiempo completo del decil 1 son empleados públicos por el 96,2% que son empleados del sector privado.

Figura 19.- Porcentaje de trabajadores del sector privado y del público en cada decil de salario, España 2017



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

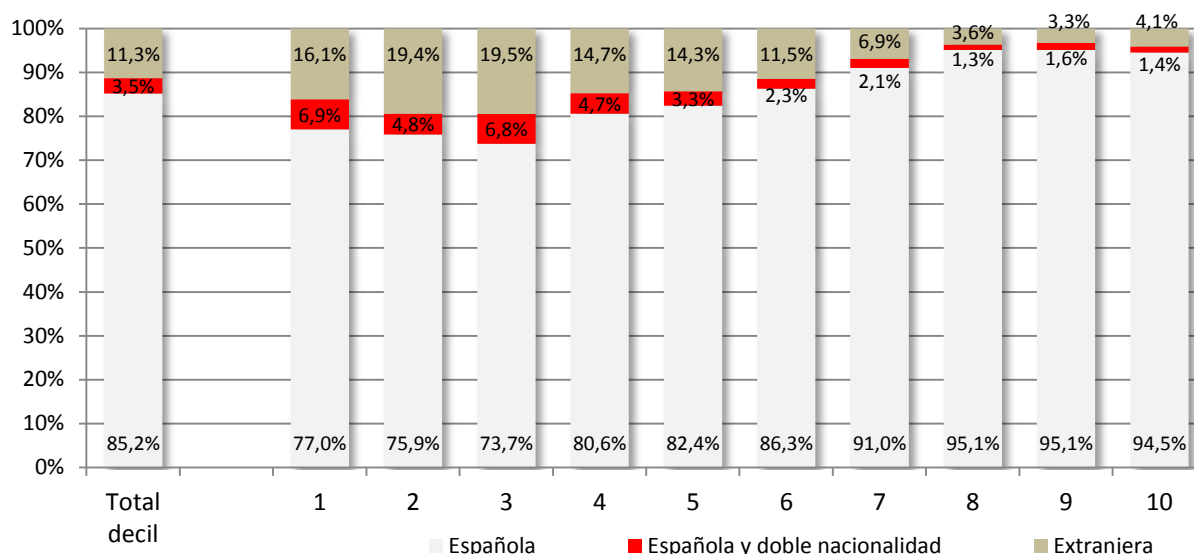
POR NACIONALIDAD

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 (1.977,6€) mientras que apenas hay diferencia entre quienes tienen otra nacionalidad además de la española (1.380,6€) y las personas extranjeras (1.379,2€). Las personas españolas tienen los salarios más altos tanto si se trata de empleos a tiempo completo como en el empleo a tiempo parcial, pero mientras que en el empleo a tiempo completo el salario medio más bajo es el que corresponde a personas extranjeras, en el empleo a tiempo parcial es el de las personas con doble nacionalidad.

Es significativo que entre 2016 y 2017 el total de personas asalariadas se haya incrementado un 2,6%, pero que las de origen español lo hayan hecho un 1,2%, mientras que el número de las extranjeras creció un 7,8% y el de las que tienen otra nacionalidad además de la española haya aumentado un 28,1%. Esto ocurre tanto en el empleo a tiempo completo como en el empleo a tiempo parcial, aunque en este segundo esta tendencia es mucho más intensa puesto que mientras que el número de españoles trabajando a tiempo parcial se ha reducido un 0,1%, el de extranjeros se incrementó un 11,8% y el de las personas con otra nacionalidad además de la española lo hizo un 31,8%.

Como puede observarse en la siguiente **figura las personas de origen extranjero y las españolas con otra nacionalidad se concentran en mayor medida en los deciles de salario más bajos, aunque también hay en los superiores**. De esta forma vemos que el 16,1% de los trabajadores y trabajadoras encuadrados en el primer decil son extranjeros, cuando en global son el 11,3% y en el decil 10 son el 4,1%. En cuanto a las de doble nacionalidad, son el 3,5% del total pero en el primer decil son el 6,9% y sin embargo, en el decil 10 son únicamente el 1,4%. Complementariamente se observa que son españolas el 94,5% de las englobadas en el decil 10, el 95,1% de las de los deciles 8 y 9, el 91,0% de las del decil 7, el 86,3% de las del decil 6, el 82,4% de las del decil 5, el 80,6% de las del decil 4, el 73,7% de las del decil 3, el 75,9% de las del decil 2 y el 77,0% de las del decil 1 (aunque hay que tener en cuenta que este último está muy condicionado por el empleo a tiempo parcial).

Figura 20.- Porcentaje de trabajadores por nacionalidad en cada decil de salario, España 2017



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

POR RAMA DE ACTIVIDAD

En 2017 el salario más bajo correspondió a la rama **Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (776,3€)** y el más alto a **Actividades financieras y de seguros (3.371,8€)**. En el empleo a tiempo completo el salario más bajo fue también el de **Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (1.152,4€)**, seguido del de **Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (1.255,7€)** y el más alto fue también el de **Actividades financieras y de seguros (3.517,9€)**. Por último, en el empleo a tiempo parcial el más bajo fue **Industrias Extractivas (302,9€)** seguido por el de **Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (424,4€)** y el más alto, nuevamente el de **Actividades financieras y de seguros (1.066,7€)** siendo la única actividad en la que el salario medio en el empleo a tiempo parcial supera los 1.000€.

Tabla 5.- Salario medio por rama de actividad y tipo de jornada, España, 2017

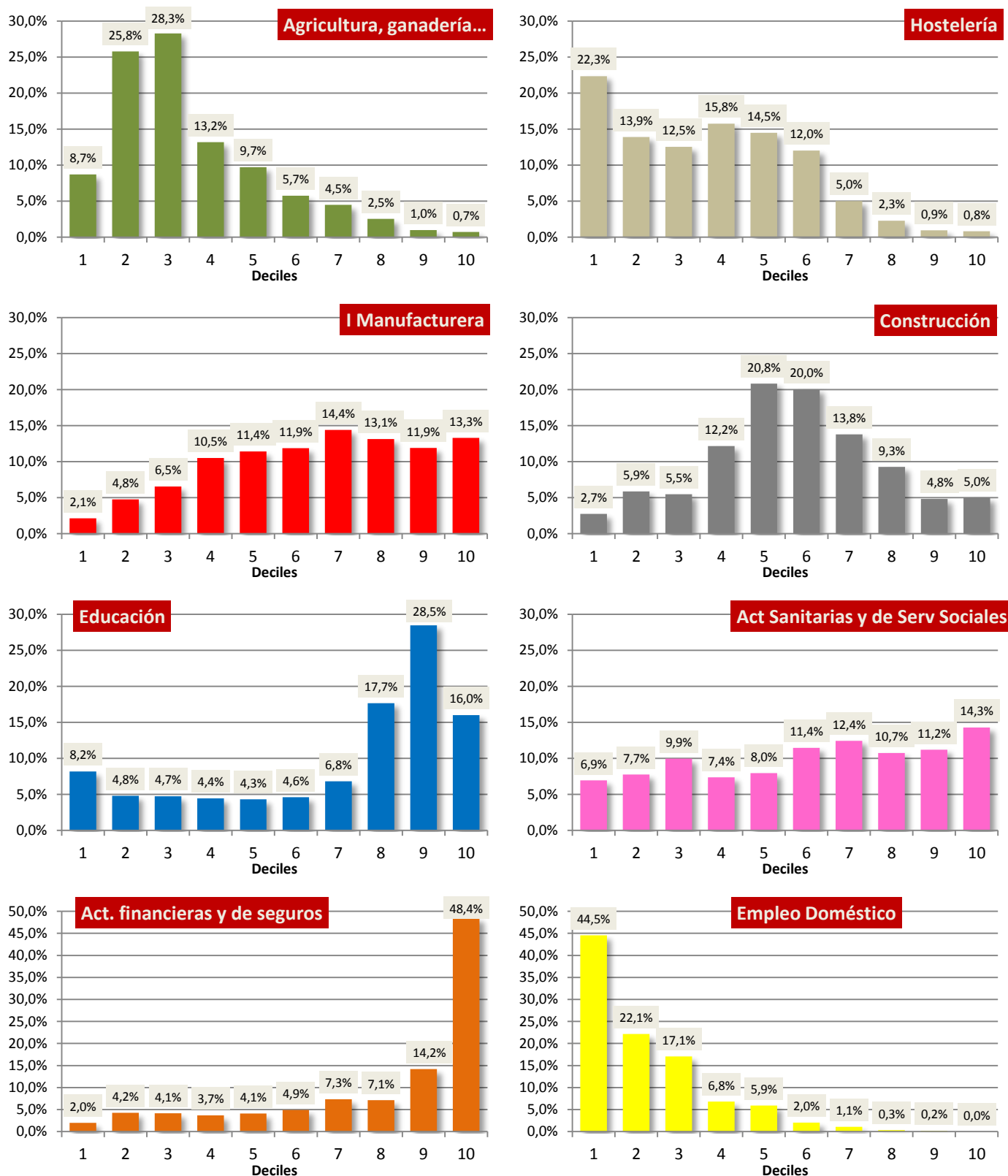
	TOTAL	T. COMPLETO	T. PARCIAL
Total	1.889,0€	2.120,8€	731,4€
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	776,3 €	664,8 €	424,4 €
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.206,0 €	1.255,7 €	631,0 €
Hostelería	1.211,1 €	1.465,0 €	635,2 €
Actividades administrativas y servicios auxiliares	1.321,2 €	1.608,8 €	668,5 €
Otros servicios	1.324,3 €	1.560,2 €	725,5 €
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1.450,8 €	1.855,4 €	578,5 €
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.551,5 €	1.756,5 €	774,4 €
Actividades inmobiliarias	1.731,7 €	1.849,0 €	758,8 €
Construcción	1.803,9 €	1.871,0 €	843,7 €
Transporte y almacenamiento	1.862,5 €	1.995,5 €	758,6 €
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	2.002,7 €	2.091,5 €	905,3 €
Actividades sanitarias y de servicios sociales	2.156,4 €	2.395,6 €	924,2 €
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2.160,4 €	2.363,9 €	888,3 €
Industria manufacturera	2.189,6 €	2.261,9 €	829,4 €
Industrias extractivas	2.322,2 €	2.343,7 €	302,9 €
Educación	2.359,9 €	2.667,1 €	978,9 €
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2.472,0 €	2.563,6 €	853,0 €
Información y comunicaciones	2.548,3 €	2.662,3 €	824,3 €
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	3.193,2 €	3.272,9 €	662,6 €
Actividades financieras y de seguros	3.371,8 €	3.517,9 €	1.066,7 €

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

En la siguiente figura se muestra, para ocho 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 (Empleo doméstico, Agricultura y ganadería u Hostelería); en otros la concentración es mayor en los deciles centrales (Construcción), en un tercer grupo la distribución es más bien homogénea como en Industria o Sanidad, y en un cuarto grupo la distribución se concentra en los deciles superiores (Educación, Actividades financieras y de seguros).**

A modo de ejemplo, están ubicados en el decil inferior el 44,5 de las personas de Empleo doméstico y el 22,3% de los trabajadores de Hostelería y, en el extremo opuesto, el 48,5% de empleados en Actividades financieras y seguros se sitúan en el decil 10.

Figura 21.- Distribución por decil de salario del total de trabajadores y trabajadoras de cada rama de actividad, España 2017



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

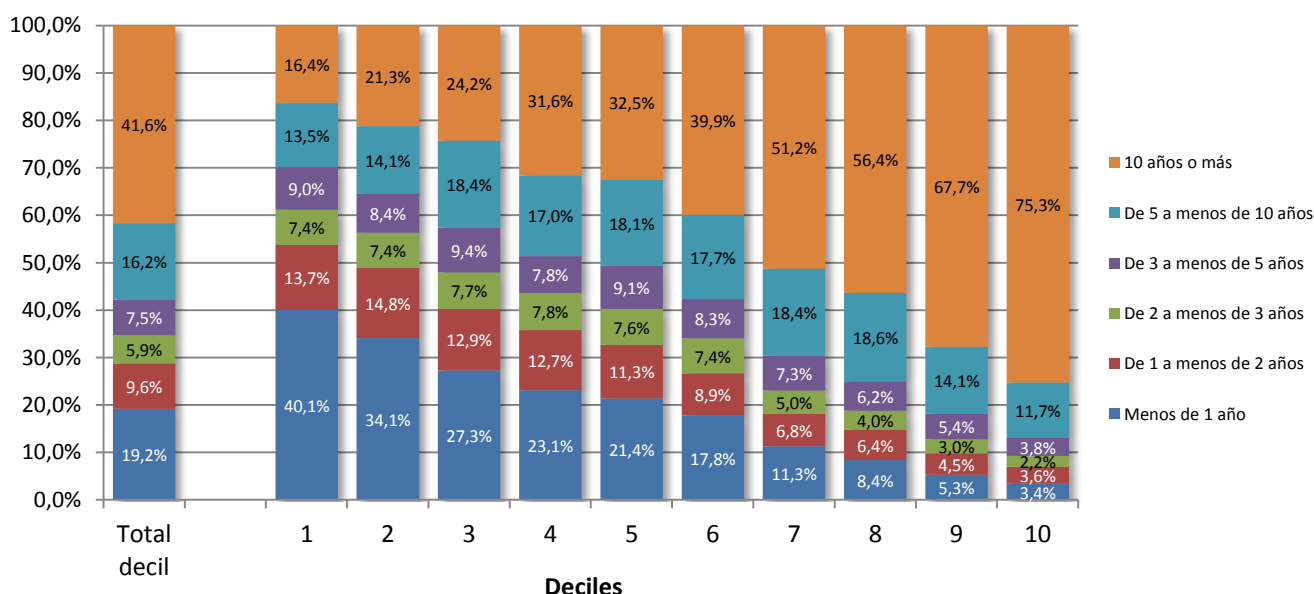
POR ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO

Únicamente el salario medio de quienes llevan 10 o más años en el empleo (2.382,5€) supera el salario medio global (1.888,9€). El salario medio de quienes llevan menos de un año (1.271,9€) equivale al 67% del salario medio; el de quienes llevan entre uno y dos años (1.482,5€) equivale al 78%; el de quienes llevan de 2 a 3 años (1.551,7€) es el 82%; y el de 3 a 5 años (1.820,6€) es el 96%.

Sólo el 16,4% de las personas cuyo salario está incluido en el primer decil (menos de 717€ brutos) llevan más de 10 años en la empresa, mientras que el 40,1% de ellos tienen una antigüedad inferior al año y más de la mitad (53,8%) llevan menos de 2 años en la empresa. El 75,3% de las personas incluidas en el decil 10 tienen una antigüedad de 10 o más años y sólo el 3,4% tienen menos de 1 año.

O dicho de otra forma, el 21% de las personas con menos de un año de antigüedad y el 18% de las que llevan entre uno y dos años están en el decil 1 (recordemos que cada decil se compone del 10% de la población asalariada).

Figura 22.- Distribución por antigüedad en el empleo del total de trabajadores y trabajadoras de cada decil. España 2017



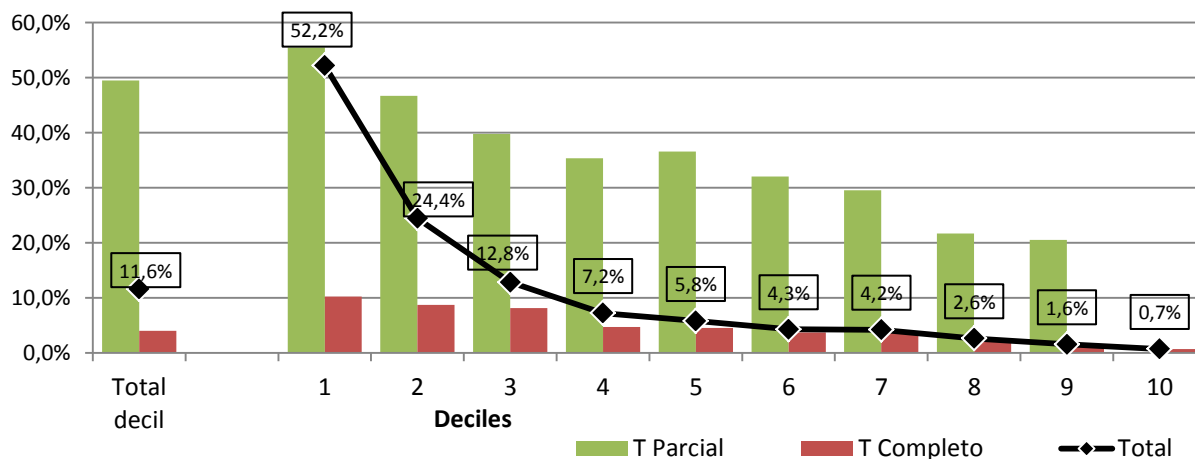
Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE, Decil de salarios EPA

SUBEMPLEO

El último aspecto de los que recoge el INE al que hacemos referencia en este informe es el de subempleo³. Según esta encuesta, **1.817.000 de trabajadores y trabajadoras de España (el 11,6%) sufre una situación de subempleo** (el 11,8% en 2015). De ellos 1.294.800 trabajan a tiempo parcial; el 49,5% de los trabajadores y trabajadoras con esta jornada (50,2% en 2016); y 522.200 trabajadores a tiempo completo que son el 4,0% de los que trabajan en ella (4,2% en 2016).

El subempleo tiene mayor presencia en los deciles bajos ya que están en esa situación el 52,2% de quienes están en el decil 1 (menos de 717€), el 24,4% de los del decil 2 (entre 717€ y 1.002€), el 12,8% de los del decil 3 y sucesivamente con proporciones cada vez más inferiores hasta el decil 10, en el que sólo un 0,7% de quienes están en él se encuentran en situación de subempleo. **El trabajo a tiempo parcial es la principal causa de subempleo**, ya que casi la mitad de quienes tienen esta jornada laboral están en esa condición; especialmente están en subempleo trabajando a tiempo parcial el 55,5% de quienes se encuentran en el decil 1, el 46,7% de quienes están en el decil 2, etc.

Figura 23.- Porcentaje de personas subempleadas de cada decil. España 2017



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del 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 en base a diferentes fuentes estadísticas venimos viendo en los sucesivos análisis del Gabinete Técnico de CCOO de Castilla y León sobre retribuciones de personas asalariadas, **el salario medio en Castilla y León es inferior al salario medio nacional**, situación que en 2017 se redujo ligeramente porque mientras que el salario medio en España aumentó el 0,6% en Castilla y León lo hizo un 0,9%. Entre 2009 y 2017 los salarios crecieron un 3,2% mientras que a nivel nacional el incremento fue del 4,1%; sin embargo la subida del IPC en este periodo fue superior en Castilla y León (10,7%) que en España (10,3%) por lo que **la pérdida de poder adquisitivo todavía fue mayor en nuestra Comunidad**.

Si atendemos al tipo de jornada, **el número de personas trabajando a tiempo completo aumentó un 3,0% en Castilla y León** mientras que en España lo hizo un 2,6%, por otra parte **el empleo a tiempo parcial aumentó un 2,8% en España y se redujo un 5,2% en nuestra Comunidad**, aunque hay que tener en cuenta que el año anterior había aumentado un 10,5%. El salario medio de las personas con contrato a tiempo parcial se redujo un 3,7% mientras que a nivel nacional lo hizo un 0,4%. En cuanto a quienes tienen empleo a tiempo completo, su salario medio aumentó un 0,3% en Castilla y León y en España lo hicieron un 0,7%. Como resultado **el total de retribuciones salariales aumentó un 2,5% en 2017 respecto de 2016 (de 1.374M€ mes a 1.409M€ mes)** aunque en el caso del trabajo a tiempo parcial la masa global de retribuciones se redujo de 93M€ a 85M€ (-8,6%).

Castilla y León continua siendo una de las CCAA en que peor se paga a quienes sufren la contratación a tiempo parcial (duodécimo lugar), que en la inmensa mayoría de los casos no es deseada por dichos trabajadores y 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 más se recurre a la contratación a tiempo parcial**.

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 92,7% de quienes tienen salarios brutos mensuales inferiores a 717,2€ (decil 1).

Uno de los aspectos a destacar negativamente es que a pesar de que entre 2016 y 2017 en Castilla y León se redujo el empleo a tiempo parcial, sin embargo se ha incrementado la proporción de asalariados incluidos en el Decil1. De manera que si en 2016 eran **castellanos y leoneses el 4,9% de quienes en España percibieron salarios correspondientes al primer decil**, en 2017 han sido el 5,1% (es especialmente significativo el incremento en el caso del empleo a jornada completa). Sin embargo, en los deciles 9 y 10 ha ocurrido lo contrario al pasar en el primer caso del 4,9% en 2016 al 4,5% en 2017 y del 4,3% al 4,0% en el decil superior. Podemos decir a la vista de estos datos que **la pérdida relativa de salario medio frente a la media nacional se ha producido tanto en los salarios inferiores como en el extremo superior de retribuciones.**

Aunque no se dispone de datos de cómo afecta esta situación por separado a los hombres y a las mujeres de Castilla y León, sabemos que a nivel nacional en 2017 el salario de los hombres se incrementó un 0,7% y el de las mujeres lo hizo un 0,5%, **volviendo a abrir la brecha salarial que venía reduciéndose los dos años anteriores**, de manera que en 2017 el salario medio de las mujeres equivalió al 79,8% 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 en parte a su mayor presencia en la contratación a tiempo parcial (casi el triple) y también a su empleo en los sectores y las ocupaciones que tienen las **retribuciones más bajas**. El 50,1% de las mujeres tienen salarios inferiores a 1.409€ brutos, mientras que sólo están en esa situación el 30,3% 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 información que ofrece el INE, lo que permitiría un mayor conocimiento del mercado laboral de nuestra Comunidad en este aspecto y poder estar más acertados en el diseño de políticas públicas contra la discriminación laboral y salarial femenina.

En cuanto a la juventud, en 2017 el salario medio de los menores de 24 años en España fue menor de la mitad del de quienes tienen 55 años o más. Es importante destacar que este año el salario medio aumentó en todos los tramos de edad, salvo en el de personas de 55 años o más que tuvo una reducción del 2,6%. Mientras que en el empleo a tiempo completo éste fue también el único grupo de edad que vio disminuir su salario medio, en el empleo a tiempo parcial la disminución se produjo también en menores de 34 años y sólo hubo crecimiento en los de entre 35 y 54 años.

El sueldo bruto medio mensual en 2017 de los trabajadores con empleo indefinido supera en un 55,3% el de los que tienen empleo temporal. Mientras que los temporales son apenas una cuarta parte (26,6%) del total de los trabajadores y trabajadoras, tienen empleos temporales la mitad (49,8%) de quienes se encuentran en el nivel de renta inferior (menos de 717 €). Sin embargo, sólo son temporales el 5% de quienes están en el decil 10, lo que parece querer decirnos que quienes dirigen las empresas –que mayoritariamente están en ese decil– no aplican para sus trabajadores los criterios de estabilidad laboral que ellos sí disfrutan.

El nivel formativo es también un factor importante para que los trabajadores dispongan de mayores salarios. El 85,8% de las personas situadas en el decil 10 son titulados superiores aunque solo sean universitarios el 44,3% del total de trabajadores. Mientras tanto únicamente el 3,7% 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. Por ejemplo en 2017 el salario medio en empresas de España con más de 250 trabajadores fue casi el doble que el salario medio de las de hasta 10 trabajadores (2.641€ frente a 1.364€). Este año el salario medio sólo creció en las empresas de entre 11 y 19 trabajadores.

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 que nuestro crecimiento está ligado 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.

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 que contribuya a la mejora de nuestro sistema productivo y en consecuencia de las condiciones de vida de las trabajadoras y los trabajadores.

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 que ver con la **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 por el **incremento de las ocupaciones de mayor valor añadido que actualmente tienen escaso peso.** Y también pasa por la mejora del mercado laboral, reduciendo la precariedad laboral, 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, se ha alcanzado un acuerdo entre sindicatos, gobierno y patronal de **incrementar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** que posteriormente ha tenido un nuevo impulso con el proyecto político entre el PSOE y PODEMOS para alcanzar un SMI de 900€ en 14 pagas al año. Un segundo elemento acordado en el

AENC es el compromiso de llevar a todas las mesas de negociación de convenios colectivos una propuesta de que en ninguno de ellos se acuerden retribuciones inferiores a los 1.000€ (14 pagas al año). Esto supone un reforzamiento **de la negociación colectiva**, justo en sentido 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. La evolución de los salarios es en buena parte achacable a la precarización del empleo y a que la regulación de los salarios depende, en mayor medida de la deseable, de un marco ajeno al modelo de negociación colectiva sectorial propugnado 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 estamos sometidos.

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 (11,6%) y debido a ello son trabajadoras y trabajadores pobres**. También es necesario **recuperar los niveles de prestación de los servicios públicos esenciales porque constituyen un salario indirecto**, que tiene efecto de redistribución de la riqueza y que permiten garantizar el acceso de todas las personas a los servicios básicos, y en especial a los que contribuyen 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, 2016 y 2017.....	5
Figura 2. – Variación anual del salario medio España y Castilla y León 2009 a 2017.....	6
Tabla 1. – Número de personas y distribución porcentual en cada uno de los deciles de renta. Castilla y León, 2016 y 2017.....	8
Figura 3. – Comparación de la distribución de los asalariados por deciles, Castilla y León (2015 y 2016), País Vasco, Madrid, Extremadura y Baleares, 2016.....	9
Figura 4. – Peso de Castilla y León en España en cada decil (%). 2013 – 2017.....	10
Figura 5. – Porcentaje de personas asalariadas empleadas a tiempo parcial en Castilla y León y en España 2016 – 2017.....	11
Tabla 2. – Número de trabajadores y trabajadoras por decil y tipo de jornada. Castilla y León, 2016 y 2017.....	12
Tabla 3. – Peso porcentual de Castilla y León en el número de trabajadores por decil y tipo de jornada. 2016 y 2017 (%).....	13
Figura 6. – Evolución de la Masa salarial mensual en Castilla y León 2010 – 2017.....	13
Figura 7. – Salario medio por sexo y tipo de jornada. España 2016 y 2017.	14
Figura 8. – Número de trabajadores y trabajadoras por sexo y tipo de jornada. España 2016 y 2017. (miles de personas).....	15
Figura 9. – Proporción de mujeres en cada decil de salarios. España 2016.....	16
Figura 10. – Distribución porcentual por decil de salarios del número de trabajadores y trabajadoras en cada grupo de edad, España 2016.	17
Figura 11. – Variación del salario medio total y por grupos de edad según tipo de jornada, España 2016–2017.	18
Figura 12. – Porcentaje de trabajadores y trabajadoras en cada decil por tipo de contrato. España 2017.....	19
Figura 13. – Porcentaje de trabajadores con nivel educativo de primera etapa de educación secundaria y de educación superior en cada decil, España 2016 y 2017.....	20
Tabla 4. – Salario medio en función del tamaño del centro de trabajo, España, 2014 y 2015 y Variación.....	21
Figura 14. – Distribución porcentual de trabajadores de cada decil según el tamaño del centro de trabajo. España 2017.....	22
Figura 15. – Proporción de trabajadores con empleo a tiempo parcial según el tamaño del centro de trabajo. España 2017.....	22
Figura 16. – Distribución del total de personas asalariadas por tamaño del centro de trabajo. Hombres y mujeres. Castilla y León y España 2017.....	23
Figura 17. – Salario medio según ocupación, España 2017 y Variación 2016–2017.....	24
Figura 18. – Variación del Salario medio por sector y tipo de jornada, España 2016–17.....	26
Figura 19. – Porcentaje de trabajadores del sector privado y del público en cada decil de salario, España 2017.....	27
Figura 20. – Porcentaje de trabajadores por nacionalidad en cada decil de salario, España 2017.....	29
Tabla 5. – Salario medio por rama de actividad y tipo de jornada, España, 2017.....	30
Figura 21. – Distribución por decil de salario del total de trabajadores de cada rama de actividad, España 2017.....	31
Figura 22. – Distribución por antigüedad en el empleo del total de trabajadores y trabajadoras de cada decil. España 2017.....	32
Figura 23. – Porcentaje de personas subempleadas de cada decil. España 2017.....	33



**comisiones obreras
de Castilla y León**

Gabinete Técnico