

**CCOO** \*\*\*\*

Tel: 91 536 52 17  
comunicaciones@usmr.ccoo.es

www.ccoomadrid.es  
twitter: @ccoomadrid  
www.facebook.com/ccoomadrid

**informe**

secretaría de comunicación  
gabinete de prensa

# ESTRUCTURA SALARIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2016

---

LOS SALARIOS CONTINÚAN CAYENDO  
MIENTRAS LA ECONOMÍA CONTINÚA  
CRECIENDO

Madrid, 12 de julio 2018

Secretaría de Acción Sindical



comisiones obreras de Madrid

## **ÍNDICE**

### **INTRODUCCIÓN.**

### **ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL 2016.**

- El salario bruto medio anual en 2016
- El salario bruto mediano anual en 2016
- El salario por percentiles anual en 2016
- El salario anual según grupo de cotización en 2016
- El salario en función del sector de actividad en 2016
- El salario por tramos de edad en 2016
- El salario por tipo de contrato (indefinido / temporal) en 2016

### **Anexo.**

**Coste de las horas extraordinarias.**

### **CONCLUSIONES.**

### **GLOSARIO DE TÉRMINOS.**

## INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Estadística (INE) publicó el pasado 29 de mayo los resultados de la **Encuesta Anual de Estructura Salarial 2016**<sup>1</sup>.

Se trata de una estadística que aporta datos sobre la ganancia salarial en España y en las CCAA. Para su elaboración se utilizan además de los datos recopilados por el propio INE, datos de la Agencia Tributaria y de la Seguridad Social. Se trata de cifras de ganancias brutas anuales, es decir, que incluyen las retenciones del IRPF y las cotizaciones sociales correspondientes a los trabajadores y las trabajadoras. Aunque sean datos del año 2016, esta encuesta nos ofrece como han evolucionado los salarios después de dos años de recuperación, si tenemos en cuenta que la recuperación comenzó en el II Trimestre del año 2014, en términos de PIB.

Desde CCOO Madrid venimos desarrollando estos estudios de salarios de manera periódica y, junto a los que realizamos de empleo o condiciones de vida, nos muestran la realidad socio laboral en la que viven las madrileñas y madrileños.

En este informe se hace referencia a las variaciones salariales entre los años 2014-2016. Son variaciones nominales, esto es, sin tener en cuenta la evolución del coste de la vida (IPC).

---

<sup>1</sup> Puede consultarse en el siguiente enlace:

[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596)

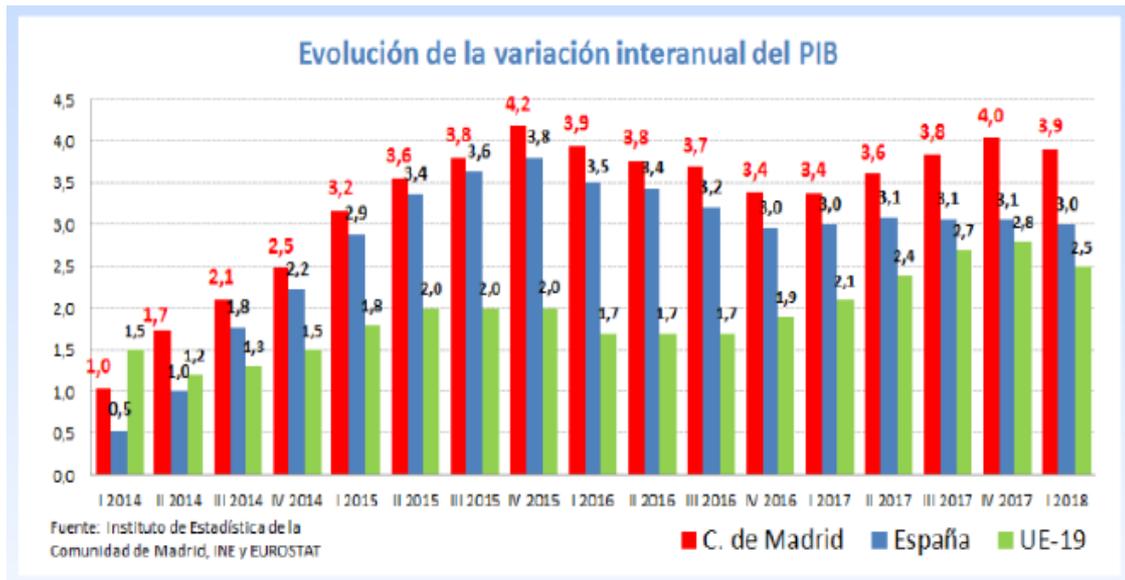
En diciembre de 2016 presentábamos el documento “**Los Salarios en la Comunidad de Madrid’ Evolución en la Crisis 2008-2014**”. En dicho documento analizábamos cómo había afectado la crisis a los salarios en la región, llegando a una serie de conclusiones. La crisis económico/financiera y las dos reformas laborales aplicadas durante la misma, habían afectado directamente a la destrucción de empleo y al empeoramiento de las condiciones laborales, especialmente a la devaluación de los salarios.

Mientras, según los datos del Banco de España, durante la crisis las empresas ajustaron sus costes laborales para mantener los beneficios y la capacidad de autofinanciación. Primero recortaron empleo, lo que les produjo un ahorro en personal y, posteriormente, con la “ayuda” de las reformas laborales, sobretudo la segunda de 2012, comenzaron con la devaluación salarial y las condiciones de trabajo, que una vez llegada la recuperación no se ha vuelto a recobrar.

Como comentábamos anteriormente, a partir del II trimestre de 2014 comienza la recuperación económica en términos de PIB en España y más especialmente en la Comunidad de Madrid. Una recuperación que como ya vimos en el informe realizado hace un año, a partir de los datos de la **Encuesta Anual de Estructura Salarial 2015 y la Encuesta de Condiciones de Vida 2016**, no estaba afectando de manera alguna a la mejora de los salarios ni de las condiciones de vida de las madrileñas y madrileños, sino muy al contrario, ahondaba en las desigualdades y en el aumento de la pobreza.

### **Este nuevo informe confirma este diagnóstico.**

Los datos macroeconómicos indican que la Comunidad de Madrid salió hace tiempo de la crisis. Lleva cuatro años consecutivos con aumentos del PIB Regional por encima de la media del conjunto de España y de la Unión Europea, con crecimientos del 2% en 2014, 3,4% en 2015, 3,7% en 2016 y 3,9% en 2017, lo que ha supuesto haber recuperado más de 21.000 millones, situando a la Comunidad en términos de riqueza muy por encima del periodo pre crisis.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Instituto Estadística Comunidad Madrid y Eurostat.

La riqueza aumenta pero no se distribuye equitativamente, sino que se concentra en una minoría, aquellos con mayores rentas y patrimonios, mientras que a la gran mayoría no le llega la recuperación, y si algo llega son las “migajas”.

Los datos de creación de empleo así lo indican. Durante el año 2016 sólo el 18% de la contratación fue indefinida y de estos contratos uno de cada tres desaparece a lo largo de un año. Al igual ocurre con el incremento de la contratación a tiempo parcial, 13,5 puntos más que en el año 2008, lo que provoca la conjunción perfecta de precariedad e inestabilidad laboral que trae como resultado bajos salarios, la figura del trabajador pobre y, fundamentalmente, la trabajadora pobre. El trabajador y la trabajadora pobre es aquel que pese a disponer de un empleo, independientemente de su tipo de jornada o contratación, tiene un salario que no le garantiza cubrir sus necesidades básicas de vida, ni para ellos y sus familias.

Según los datos de Eurostat, el beneficio empresarial de las compañías no financieras en España alcanzó el 42,8% del valor añadido bruto en 2017. Es decir, de toda la producción casi la mitad se queda como beneficio empresarial. Las empresas del IBEX aumentaron de media su beneficio en el año 2017 un 18%.

Como constatación de estos datos, según la última estadística de Contabilidad Nacional del INE, entre los años 2010 y 2017 las rentas del trabajo han perdido en

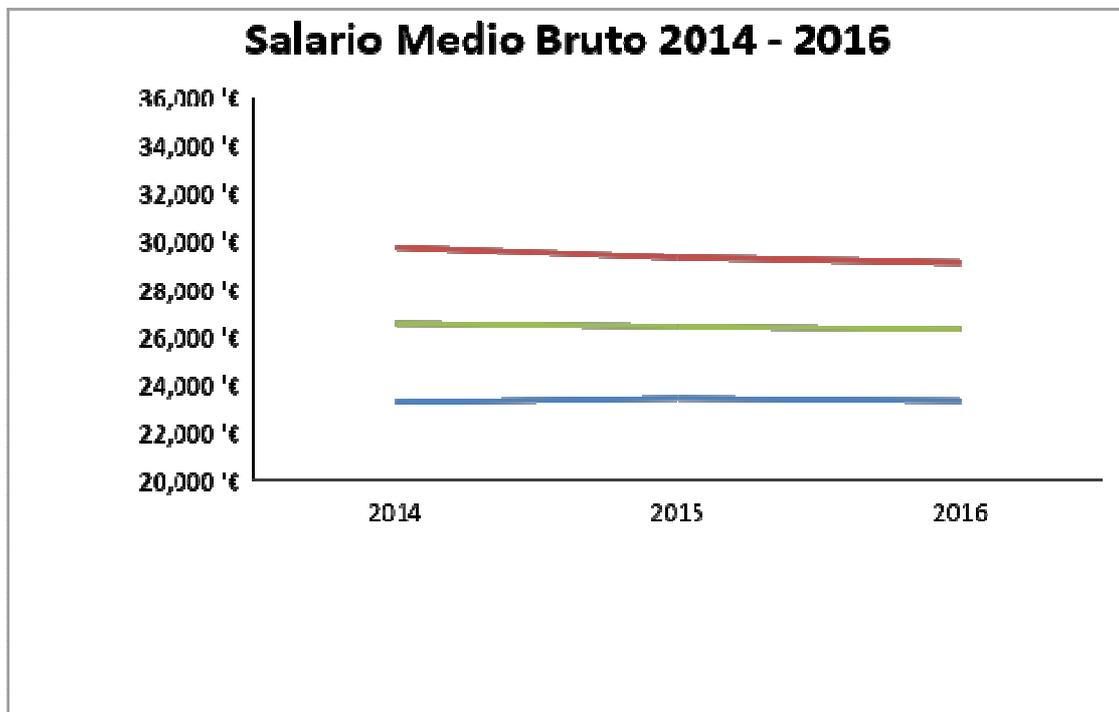
el PIB más de 30.000 millones de euros, mientras los beneficios de las rentas del capital se han visto incrementados en más de 15.000 millones.

En el caso de la negociación colectiva, herramienta principal de los trabajadores para mantener y mejorar sus condiciones laborales y salarios, también se vio afectada por las reforma labores. Como dato cabe destacar que en la Comunidad de Madrid hemos pasado de tener en el año 2008 a 914.700 trabajadores bajo cobertura de algún convenio a 570.900 trabajadores al finalizar el año 2016, cifra que sigue bajando hasta situarse en 255.821 en mayo de 2018.

## ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL 2016

La encuesta Anual de Estructura Salarial 2016 es elaborada por el INE con información recabada de la Agencia Tributaria (Modelo 190) y de la Seguridad Social y, por tanto, representa una imagen fiel de los ingresos declarados por las trabajadoras y trabajadores residentes en cada una de las CCAA antes de impuestos. Si observamos los datos de la Distribución Salarial por Medias y Percentiles **para la Comunidad de Madrid 2016** tenemos lo siguiente:

**El salario bruto medio anual en 2016** fue de 26.330,14 euros, que significa una caída de 118 euros, el 0,45% respecto al año 2015 y de 240 euros, el 0,92% respecto al año 2014. Si observamos la evolución por sexos, los hombres habrían perdido 203 euros, el 0,70% respecto a 2015 y 623 euros el 2,1%, mientras que las mujeres sufren una caída de 100 euros, 0,42% sobre 2015, y un leve aumento de 44 euros sobre el año 2014, un 0,18%.

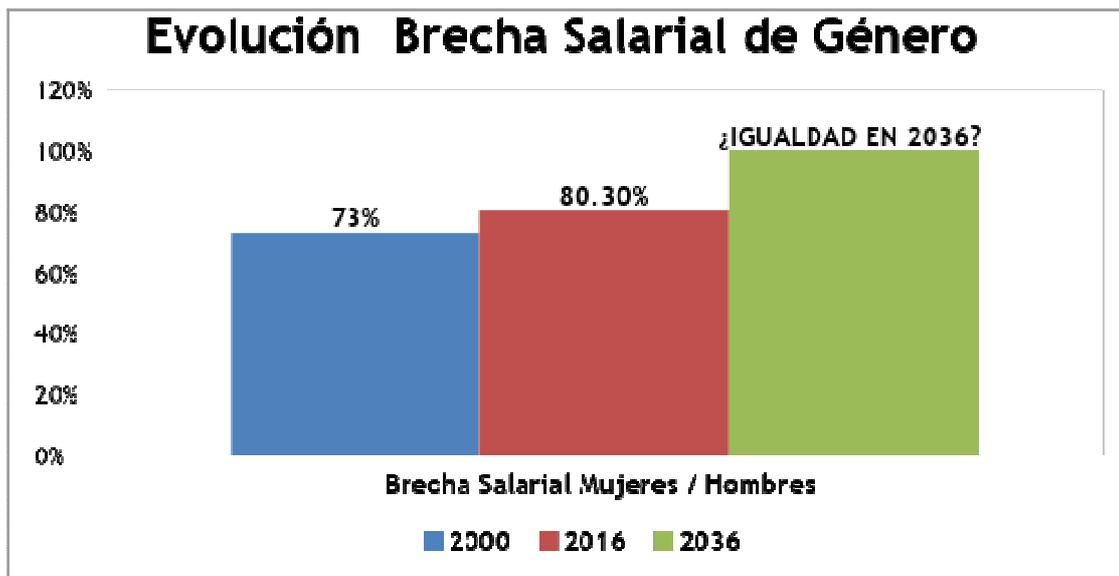


Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En 2016 la **Brecha Salarial entre mujeres y hombres** sería de 5.740 euros anuales. Se ha reducido respecto al año 2014 en un 10,42%, pero sobre el año 2015 en un leve 1,78%.

Estas reducciones nominales de la brecha salarial entre mujeres y hombres no se están produciendo por una mejora en los salarios de las mujeres, sino por un empeoramiento importante en los salarios de los hombres.

Por ello, el salario medio anual femenino supuso el 80,3 % del masculino. Recordemos que en el año 2000 la ratio estaba en el 73%; es decir después de 18 años sólo se han recortado 7,3 puntos, un dato que evidencia que aún queda mucho camino por recorrer en la equiparación salarial de mujeres y hombres, dado que con esta evolución la equiparación salarial no sería posible hasta dentro al menos de 20 años, hasta el 2036.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

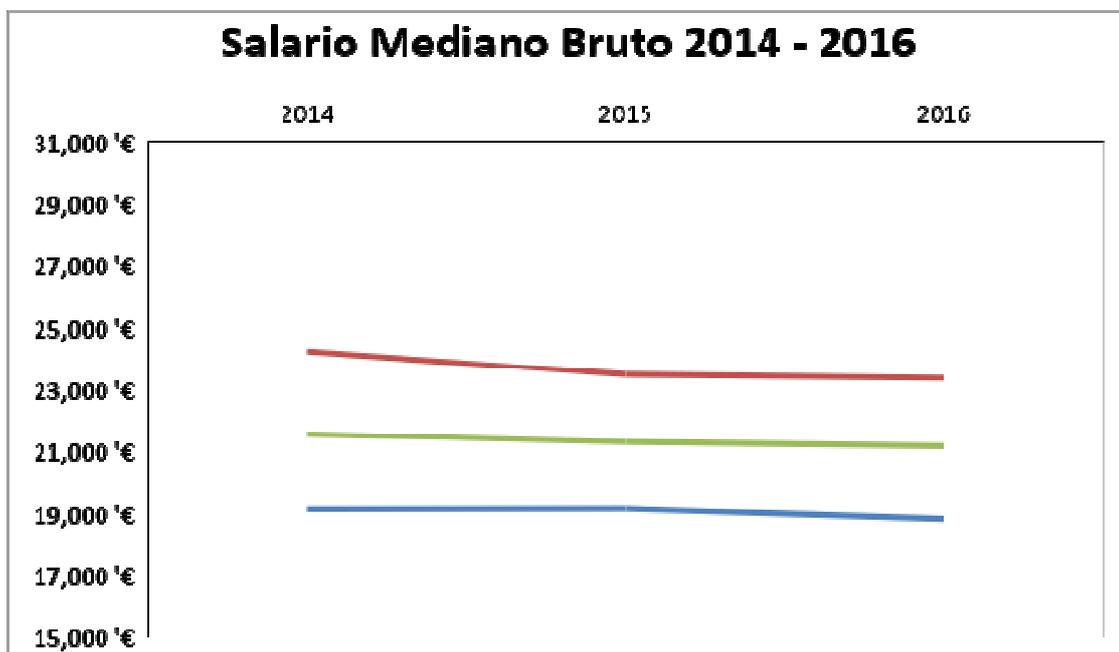
**El salario bruto mediano anual en 2016** en ambos sexos fue de 21.165 euros, es decir, un 19,62% menos que el salario medio. Esto significa que el 50% de los trabajadoras/es madrileños cobran menos de esta cifra y la otra mitad cobran más.

En el caso de los hombres el salario mediano sería de 23.368 euros, un 19,73% menos que el salario medio de los hombres, y en el caso de las mujeres 18.823 euros, que significan un 19,46% menos que el salario medio de las mujeres.

Estos datos reflejan la dualidad salarial de trabajadores y trabajadoras madrileños, con una minoría con altos salarios y una mayoría con salarios muy bajos.

Las diferencias salariales del salario mediano del año 2016, respecto a los años 2014 y 2015, tiene peor comportamiento que en el caso del salario medio, dado que descendió en ambos sexos en un 1,9%, 415 euros respecto a 2014, y 143 euros, un 0,7%, respecto a 2015.

Por sexos la evolución ha sido la siguiente: los hombres han sufrido un descenso de 870 euros, 3,72% respecto al año 2014 y de 110 euros, el 0,5% respecto al año 2015. Mientras que las mujeres habrían perdido 310 euros, el 1,65% respecto a 2014, y 322 euros, el 1,7% respecto al año 2015.

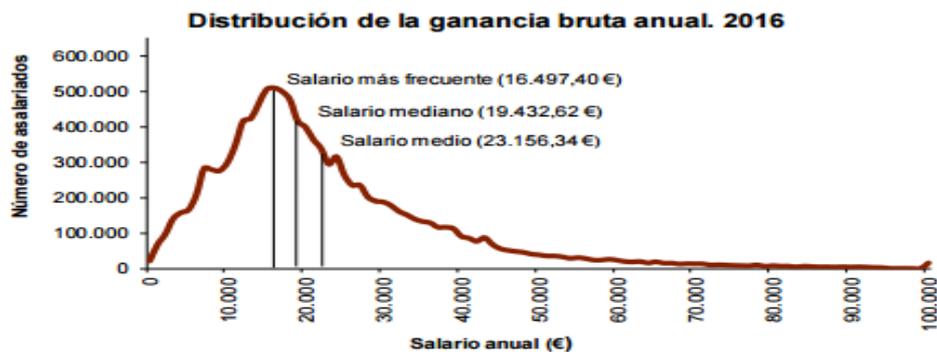


Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Por último debemos de decir, que el dato que mejor reflejaría la realidad salarial de los madrileños sería el **Salario Modal o más frecuente**, pero ese dato no lo ofrece el INE por disgregación autonómica, sólo lo ofrece a nivel nacional. Para

conocer este dato se agrupa a los trabajadores en grupos de salarios, obteniendo cuál de ellos tiene el mayor número de trabajadores.

Como observamos en el dato publicado por el INE para España, el Salario Modal o más frecuente es siempre inferior sustancialmente al medio y mediano.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

**El salario por percentiles** nos sirve para comparar la evolución de los salarios más altos y los salarios más bajos. Esta comparación se hace entre el valor medio de los salarios del 10% de las personas que tienen mayores ganancias y el valor medio del correspondiente al 10% de personas con ganancias inferiores (deciles).

Otro indicador análogo resulta de comparar el valor medio de los salarios del 25% de personas con inferior salario con el del 25% de personas con el salario más alto (cuartiles). En conclusión, cuanto mayor es la desigualdad más altas son estas ratios.

Si observamos el decil 10, el salario medio del 10% de trabajadoras y trabajadores que menos ganan, vemos que en todos los años se ha visto incrementado, en 2014, 2015 y 2016. Aunque la diferencia entre los años 2016 y 2015 es inferior a la producida entre los años 2015 y 2014.

El aumento del año 2016 sobre el 2015 ha sido para ambos sexos de un 4,7%, es decir, 455 euros, quedando en 9.620 euros anuales.

En el caso de los hombres el incremento ha sido del 0,42% es decir 46 euros, quedando en 11.170 euros anuales, y en el de las mujeres un 2,9%, es decir, 245 euros, quedando en 8.237 euros anuales.

Pese a estos incrementos, se trata de salarios inferiores a los 800 euros brutos mensuales en el caso de los hombres y los 590 euros brutos mensuales en el de las mujeres. En este caso, el salario de las mujeres representa el 73,75% del cobrado por los hombres.

Estos datos demuestran que la precarización laboral y la aparición de la figura del trabajador pobre corresponden en su mayoría a mujeres. Según el informe de FEDEA ***Población especialmente vulnerable ante el empleo en España en el primer trimestre del año 2018***, en la Comunidad de Madrid habría 402.505 trabajadores es esta condición de los cuales 227.660 serían mujeres.

Y para corroborar estos datos que demuestran que cada vez hay más trabajadoras y trabajadores que ganan salarios inferiores al SMI, podemos observar la estadística que nos ofrece la Agencia Tributaria en su informe ***Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias***<sup>2</sup> es una investigación de carácter censal basada en la Relación de Perceptores de Salarios, Pensiones y Prestaciones por Desempleo que presentan los empleadores mediante la Declaración Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta sobre Rendimientos del Trabajo (Modelo 190).

Si observamos los datos para la Comunidad de Madrid del año 2016 de asalariados, percepciones salariales y salarios por Comunidad Autónoma y tramos de salario y sexo, obtenemos lo siguiente:

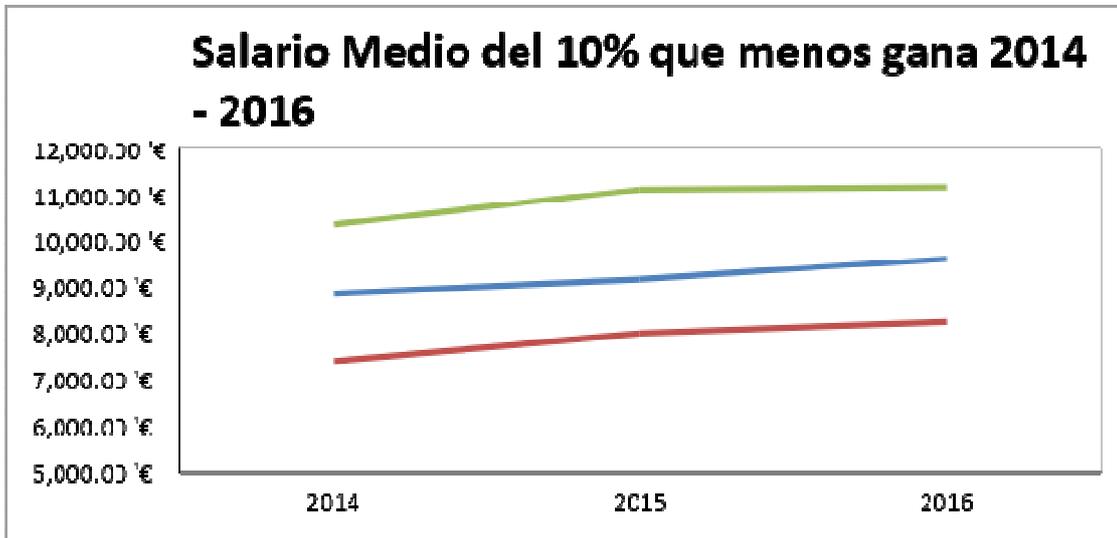
El número de contribuyentes con salarios inferiores al SMI (9.172,80€ en 2016) era de 744.527, lo que representa 127.060 contribuyentes más que en el año 2015 un incremento del 17%, y 249.650 trabajadores más que en 2014 un 34%.

Si lo vemos por sexos, el número de hombres sería de 347.822, el 47% y el de mujeres 396.705 el 53%.

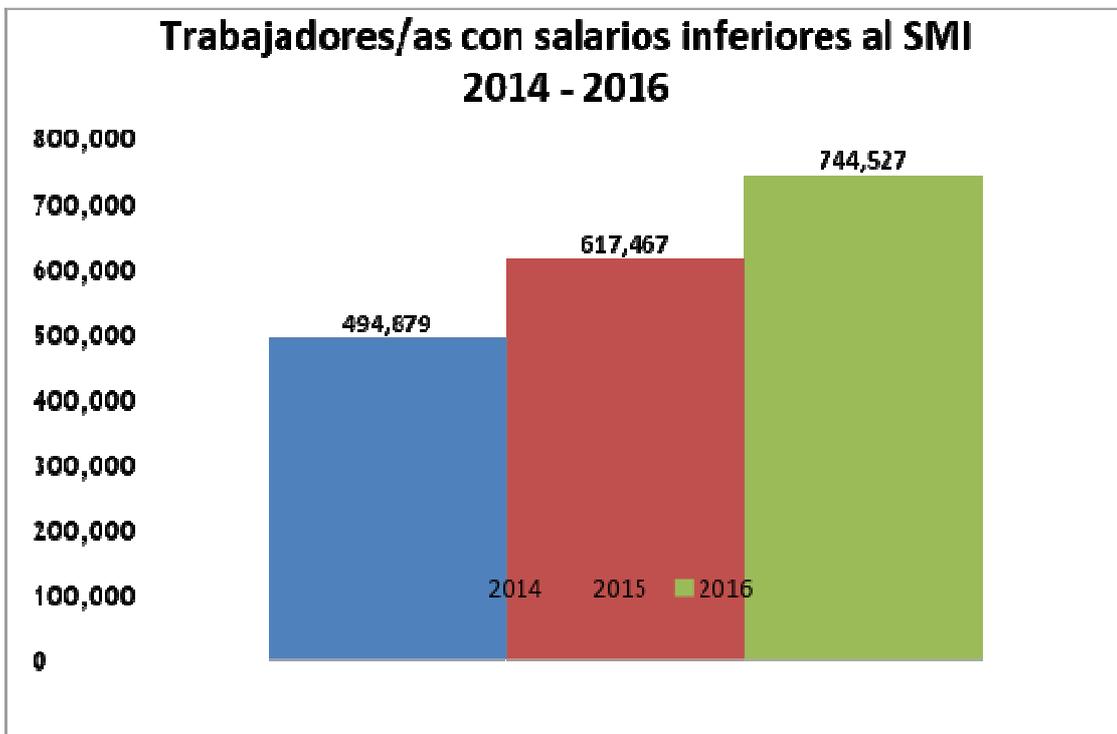
---

<sup>2</sup> Se recuerda que el salario y la pensión medios en la estadística tributaria se miden como el cociente de las masas declaradas de rendimientos del trabajo divididas por el número de perceptores, sin tener en cuenta el tiempo efectivo de trabajo o el número de meses en los que se han recibido la pensión. Este hecho produce un sesgo a la baja del salario y pensión medios en comparación con otras estadísticas en las cuales el denominador es el número medio anual de asalariados o de pensionistas. Lo mismo cabe decir de las prestaciones por desempleo medias que figuran en la estadística.

Por tanto, el incremento de la media del salario del 10% que menos gana se debe a la incorporación de más trabajadoras (sobre todo) y trabajadores a los tramos menores de ingresos, lo que provoca un aumento de la media en este tramo más bajo.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

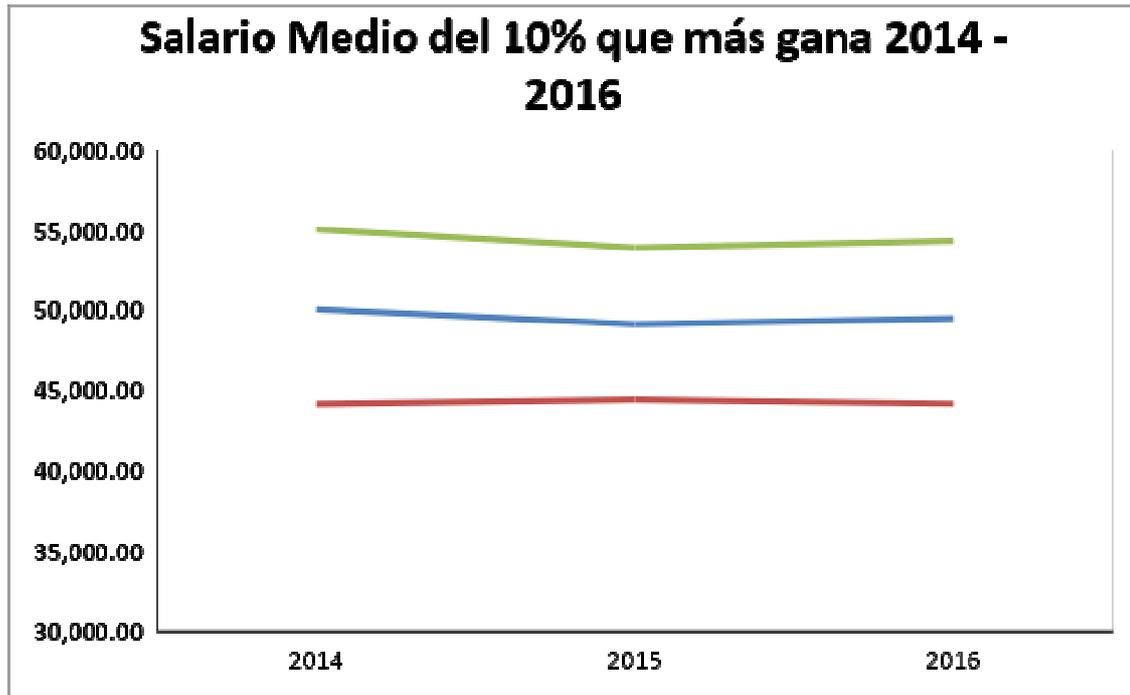


Elaboración CCOO Madrid Fuente: Agencia Tributaria Española

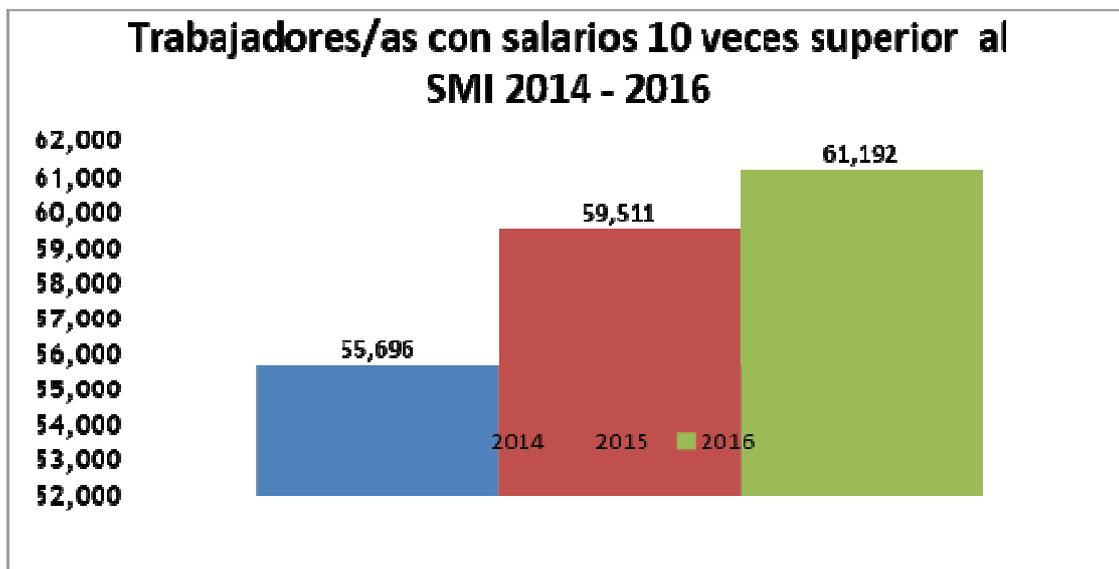
Si ahora observamos aquellos trabajadores/as que se encuentran en el decil 90, el salario medio del 10% de los que más ganan ha tenido la siguiente evolución:

En ambos sexos se produce una reducción salarial del 1,8%, pero mientras en el caso de las mujeres se produce una práctica congelación pese al leve aumento del 0,6%, en los hombres se produce un descenso del 2,2%.

En este tramo las mujeres mejoran levemente su ratio salarial respecto a los hombres con un 82,3%, pero se evidencia que las diferencias de género se dan en todos los tramos salariales.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Agencia Tributaria Española

## Salarios según grupos de cotización (del 1 al 9) agrupados en escalas.

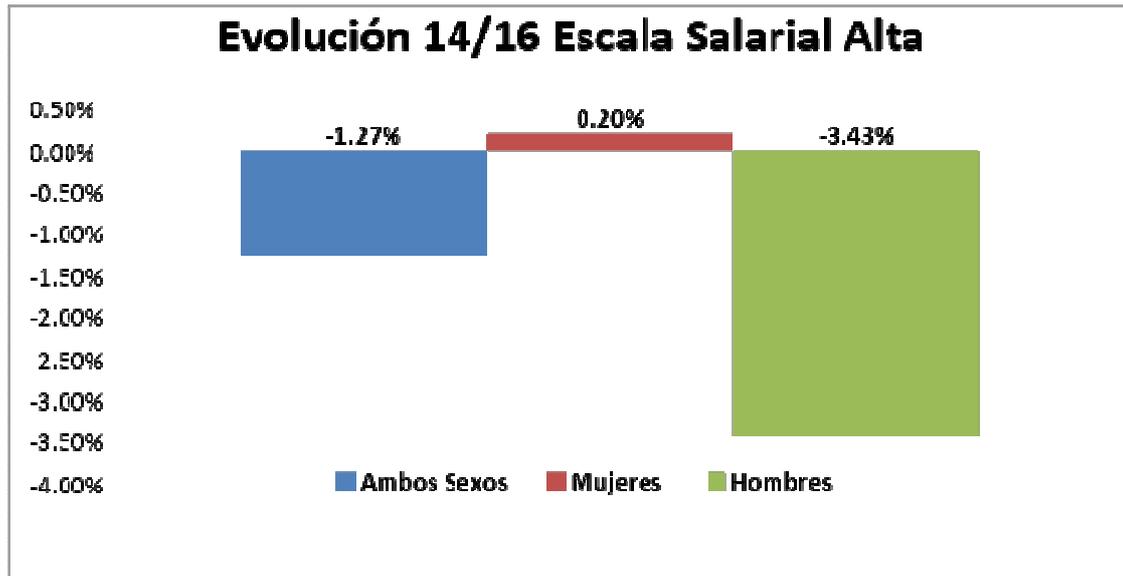
Existen tres grupos en función de la cotización:

En primer lugar, existen enormes diferencias salariales entre la escala Alta (1,2 y 3) y la escala Media (4, 5, 6 y 7), no así entre esta y la Baja (8 y 9). Teniendo en cuenta la media de ambos sexos, entre la Alta y la Media hay una diferencia de 17.060 euros anuales, esto significa 1.220 euros mensuales, mientras la diferencia entre la escala Media y Baja se reduce a los 3.182 euros anuales, es decir, 227 euros mensuales.

Esto evidencia lo ya comentado anteriormente, la dualización que sufren los salarios de los trabajadores madrileños, donde hay una minoría de trabajadores, en torno al 30%, que tienen unos salarios que duplican a los del 70%. En función de las Escalas Salariales tenemos los siguientes datos:

**En la Escala Alta** (grupos 1, 2 y 3), el salario medio en ambos sexo sería de 36.342 euros, pero mientras que en las mujeres sería de 32.420 euros, la cifra en los hombres alcanzaría los 40.173 euros, una diferencia de 7.754 euros. Aunque se ha reducido en 830 euros anuales, un 10,7%, la razón ha sido la pérdida de 660 euros por parte de los hombres y un leve aumento de las mujeres de 170 euros.

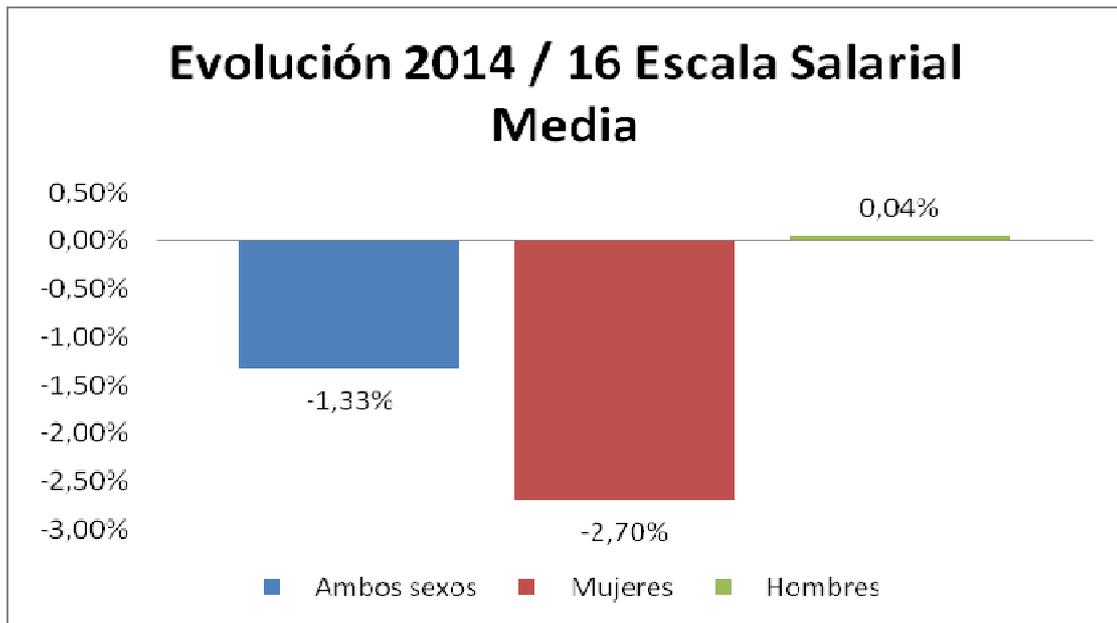
El salario medio en la escala alta se ha reducido respecto al 2014 en ambos sexos en un -1,27%, en los hombres en un -3,43%, mientras que las mujeres lo han incrementado en un leve 0,2%.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

**En la Escala Media** (grupos 4, 5, 6 y 7) el salario medio en ambos sexos sería de 19.282 euros, pero mientras que en las mujeres sería de 16.881 euros la cifra en los hombres alcanzaría los 21.722 euros. Una diferencia de 4.840 euros anuales. En este caso la brecha salarial de género se ha incrementado en 225 euros anuales, un 4,65%.

A su vez, el salario medio en la escala media se ha reducido respecto a 2014 en ambos sexos en un -1,33%, es decir 259 euros anuales. En las mujeres la reducción llega hasta un -2,07%, es decir 405 euros anuales, mientras que los hombres han tenido un incremento del el 0,04%, es decir 7 euros anuales. Por tanto, es en el tramo medio donde el colectivo de mujeres ha sido el más desfavorecido con la reducción salarial, mientras el hombre ha mantenido el mismo salario, produciéndose con ello una ampliación de la brecha de género.

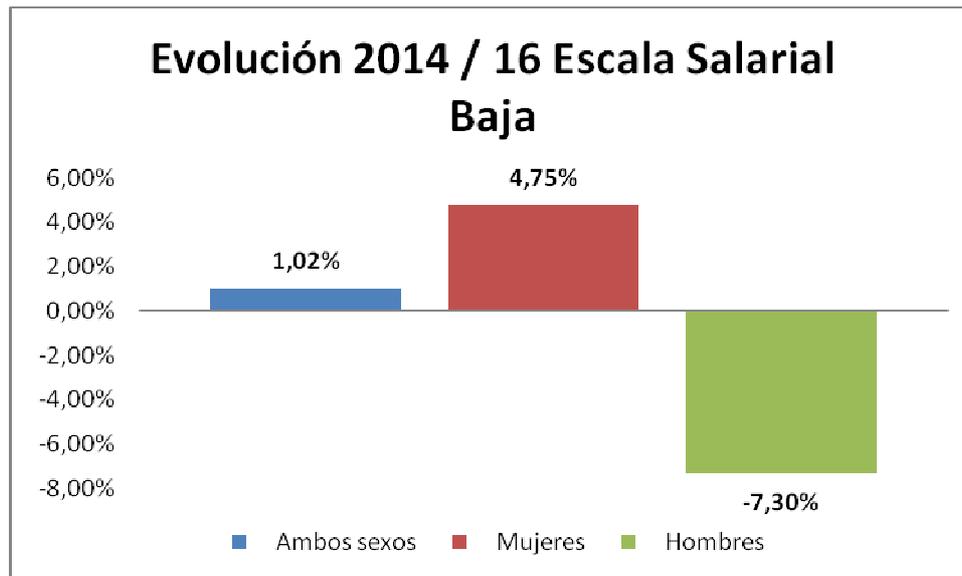


Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

**Por último, en la Escala Baja** (grupo 8 y 9) el salario medio en ambos sexos sería de 16.100 euros, una reducción de -1,02% respecto al año 2014, pero de -2,5% respecto al año 2015, lo que significa 400 euros menos anuales.

El salario medio de las mujeres sería de 12.910 euros, mientras el de los hombres en esta escala sería de 18.280 euros anuales. La diferencia entre hombres y mujeres estaría en los 5.370 euros, una reducción respecto al año 2014 de 1.942 euros anuales. Pero de nuevo esta reducción de la brecha salarial de género se produce por una importante reducción de las retribuciones de los hombres y un leve incremento de las mujeres.

Desde el año 2014 los hombres habrían visto reducido su salario en la escala más baja en un 7,3%, es decir, 1.331 euros anuales, mientras que las mujeres habrían tenido un incremento del 4,75%, es decir, 614 euros, aunque respecto a 2015 las mujeres han visto descender su salario en 114 euros un 0,9%.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Tras observar la evolución de las distintas escalas salariales, la magnitud de la desigualdad entre los salarios y el crecimiento económico experimentado durante estos años aumenta ostensiblemente si tenemos en cuenta la evolución del PIB Regional, que desde el II Trimestre de 2014 mantiene crecimientos interanuales por encima del conjunto de España y de la UE, con crecimientos del 2% en 2014, 3,4% en 2015, 3,7% en 2016 y 3,9% en 2017, lo que supone haber recuperado más de 20.000 millones del PIB Regional en apenas tres años.

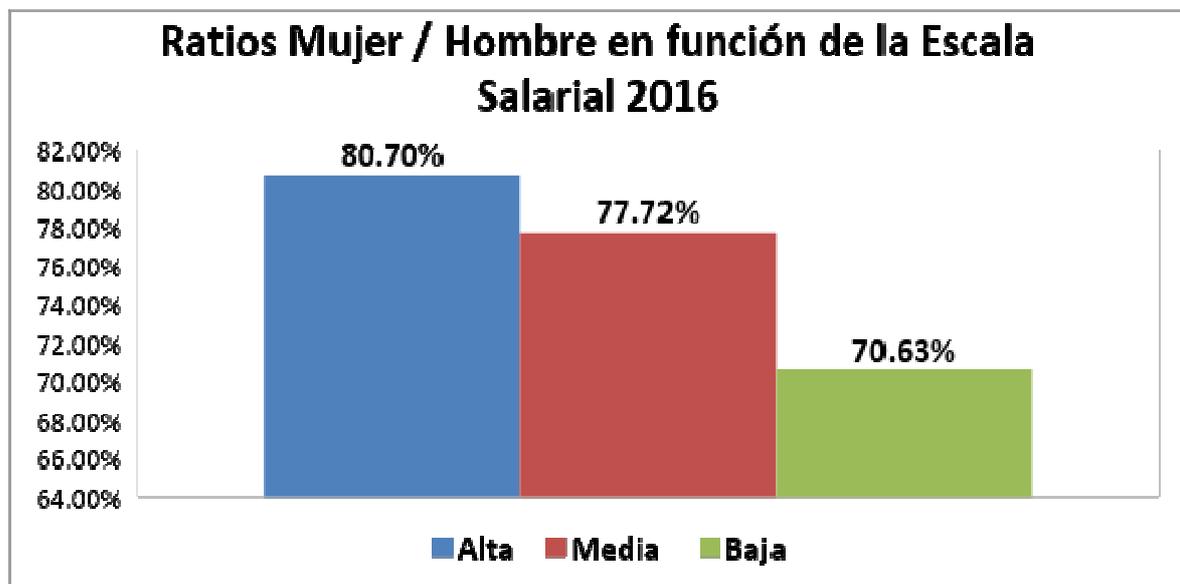
Por tanto, en un momento de crecimiento económico en términos de PIB Regional, que comienza en 2014, los salarios sufren un descenso continuado en todas las escalas con la única excepción de las mujeres en la escala baja de salarios. Aunque, como hemos comentado, se vuelve a producir un descenso en relación al año 2015 debido al efecto estadístico de que cada vez un mayor número de mujeres está pasando de la escala media a la escala baja por la precarización de sus contratos.

Al igual pasa con las cifras del desempleo, que continúa en una tasa del 13,4%, lo que representa 6 puntos por encima que la existente en el último año pre crisis en 2008, es decir, ahora con mucha más riqueza tenemos 206.700 parados/as más. Además, contamos con un descenso en la contratación a tiempo completo de un 9%, lo que significa que 275.000 trabajadores han perdido un trabajo a tiempo completo por otro parcial.

Otra evidencia que nos ofrecen estos datos es que la **brecha salarial** de género continúa siendo un hecho transversal en el mercado laboral madrileño, independientemente de los grupos de cotización de las trabajadoras. Una brecha salarial que se ensancha según desciende la escala salarial. Como observamos en el gráfico, en la Escala Alta, las mujeres ganan como media un 80,7% de lo que ganan los hombres; en la Escala Media un 77,72% y en la Escala Baja, compuesta por un 70% de mujeres, alcanza el 70,63%.

Tanto en la Escala Alta, en 2,3 puntos, como en la Media 1,5 puntos, la brecha se ha incrementado. Sin embargo, en la baja se ha estrechado en 7,6 puntos, causado por una importante caída en los sueldos de los hombres y un leve incremento en las mujeres.

Por ello, la pobreza salarial tiene rostro de mujer, al igual que la precariedad laboral.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

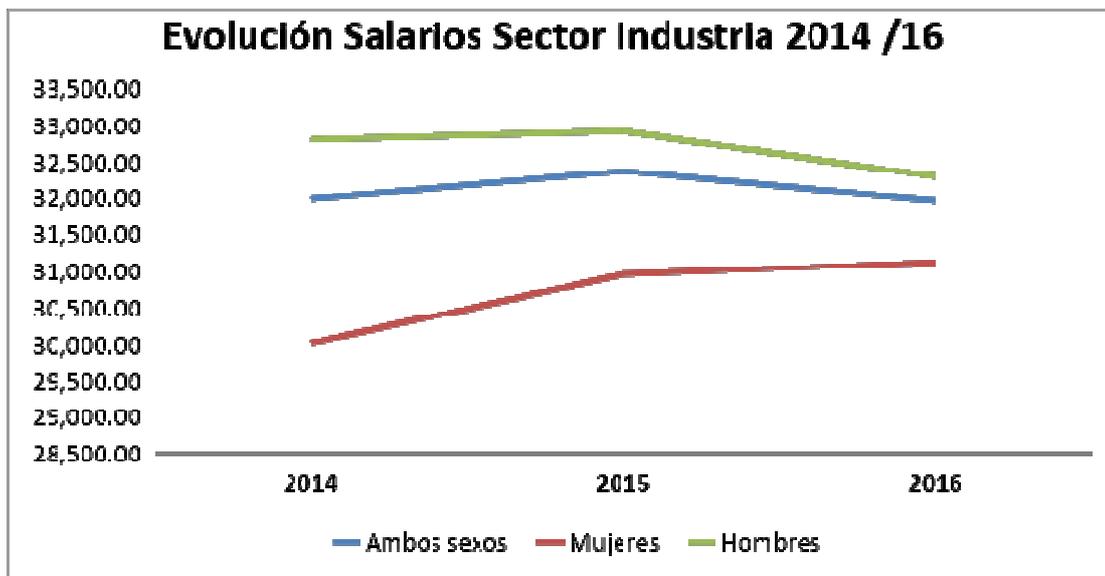
### Los salarios en función del sector de actividad.

Los sectores analizados son la Industria, la Construcción y los Servicios. No incluimos la Agricultura al no ser significativa en la Comunidad de Madrid.

El salario medio más alto corresponde a Industria, seguido de Construcción, mientras que los salarios en el sector Servicios son los más bajos en Madrid, (debemos recordar que el sector Servicios supera ya el 80% del PIB Madrileño).

En el sector de la Industria, la media de ambos sexos y en los hombres se produce un incremento entre los años 2014 y 2015, sin embargo descienden de nuevo en relación al año 2016. Aunque es el sector con salarios medios más altos de la Comunidad de Madrid.

En el caso de los hombres alcanza los 32.278 euros y en el de las mujeres 31.110 euros, siendo la brecha de género del 96,4%, 16 puntos menor que la media de todos los sectores que, como veíamos, era del 80,3%.

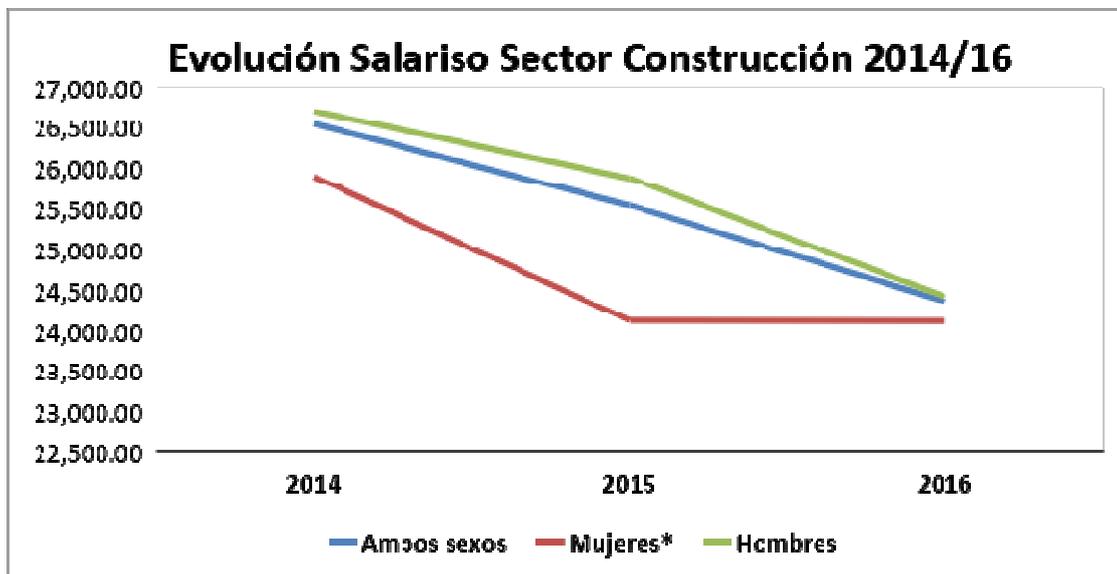


Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

**En el sector de la Construcción,** la evolución es de caída constante de los salarios en ambos sexos, aunque debemos de tener en cuenta que las mujeres son muy minoritarias en el sector.

El salario medio de los hombres queda en 24.414 euros anuales, todo ello en un momento donde el sector en términos económicos ha comenzado un periodo alcista desde 2014, que ha supuesto un aumento en el volumen de producción de 1.500 millones más anuales.

En la creación de empleo todavía el sector está en un 50% por debajo del número de ocupados del año 2008.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

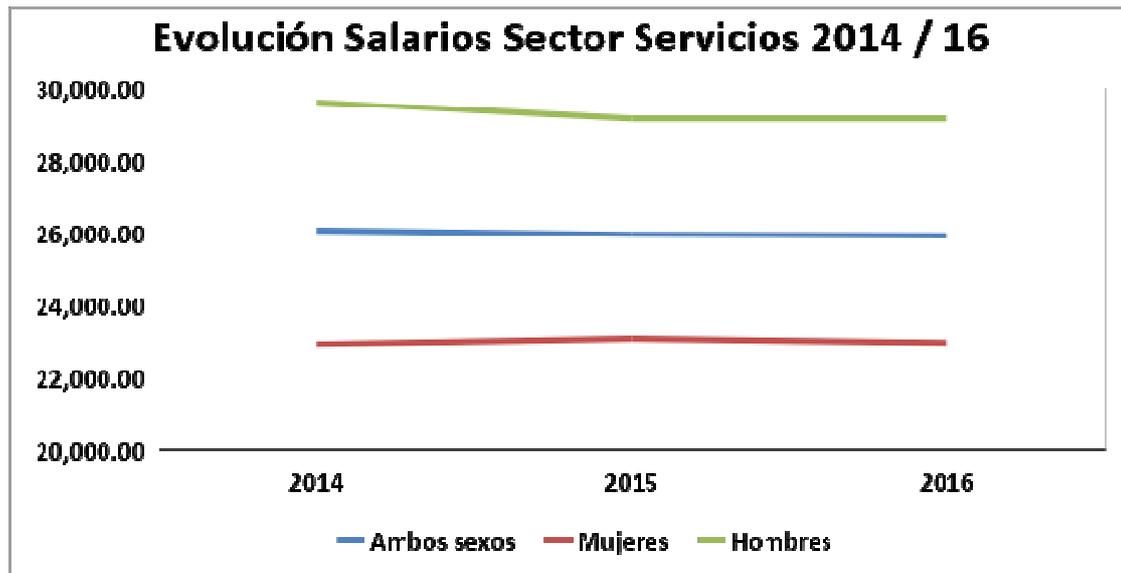
\*En el dato de Mujeres puede haber mucha variabilidad debido a que su número es muy poco representativo.

**En el sector de los Servicios**, sector mayoritario y feminizado, es donde más amplia es la brecha de género en salarios, el 78,8%. Es decir, las mujeres cobran de media 6.176 euros menos al año, por encima de la media de todos los sectores que era del 80,3%.

Además es el sector donde menos salario cobran las mujeres, con 22.975 euros anuales, mientras que los hombres disfrutaban en el sector de un salario medio de 29.151 euros anuales.

Aunque también es un sector donde se ha producido un descenso de los salarios con menor incidencia que en los otros sectores.

Todo ello en un momento donde el excedente bruto de capital (Beneficios) se ha disparado en el sector servicios (turismo, hostelería, ocio) desde 2014 hasta 2017, en 7.000 millones de euros, con 180.000 trabajadores más en el sector.



**Los salarios por tramos de edad.** Entre los años 2014 y 2016 el descenso también fue generalizado, con la excepción del salario de ambos sexos con un incremento del 6,78% para los menores de 25 años que, pese al incremento, quedan con un salario de 12.228 euros anuales de media. En el resto de tramos de edad el salario desciende con medias cercanas al 5%, llegando hasta el 8,37% en el caso de mujeres mayores de 55 años, que suponen 1.935 euros anuales.

En el caso de los jóvenes menores de 25 años, pese al incremento, los salarios continúan siendo muy bajos. En el caso de las mujeres 11.224 euros y en el de los hombres 14.086 euros, dificultando las posibilidades que tienen los jóvenes madrileños de independizarse de sus progenitores. Son unos salarios que, divididos en 14 pagas, suponen 802 euros brutos para las mujeres y 1.006 euros brutos para los hombres, totalmente insuficientes teniendo en cuenta los precios de la vivienda, ya sea en alquiler o propiedad, además del coste de los suministros como el gas o la electricidad.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

### Los salarios por tipo de contratación (Indefinida o Temporal)

Esta estadística nos informa de que los salarios se han visto reducidos respecto al año 2015, aunque en el caso de los temporales mejoran levemente en relación a los salarios de 2014.

Un factor determinante para la existencia de diferencias retributivas es tener un contrato indefinido o un contrato temporal, debido a que habitualmente estas personas trabajan en las ocupaciones más bajas, en actividades peor retribuidas y, evidentemente, tienen menos acceso a complementos salariales.

Tomando como referencia la ganancia por hora trabajada, dado que refleja mejor el salario real por tipo de contrato, de los años 2014, 2015 y 2016, obtenemos que la ganancia media por hora de trabajo en los contratos indefinidos de los hombres era en el año 2014 de 19,19 euros, y el de las mujeres de 16,19 euros; en el año 2015 se reduce en los hombres hasta los 18,59 euros y en las mujeres hasta los 15,95 euros, para volver a bajar de nuevo en 2016 hasta los 18,44 euros en lo hombres y hasta los 15,62 euros en las mujeres.

Estos datos nos muestran cómo en la contratación indefinida tanto en mujeres como en hombres, se ha visto reducida de manera continua desde el año 2014. En términos porcentuales, en el caso de las mujeres sobre el año 2014, un 3,59%,

mientras que los hombres habrían perdido el 4,07%. Este hecho se vuelve a producir respecto al año 2015, pero en esta ocasión la caída de los hombres se produce de manera leve en un 0,81%, mientras que el de las mujeres lo hace en un 2,11%, casi tres veces más.

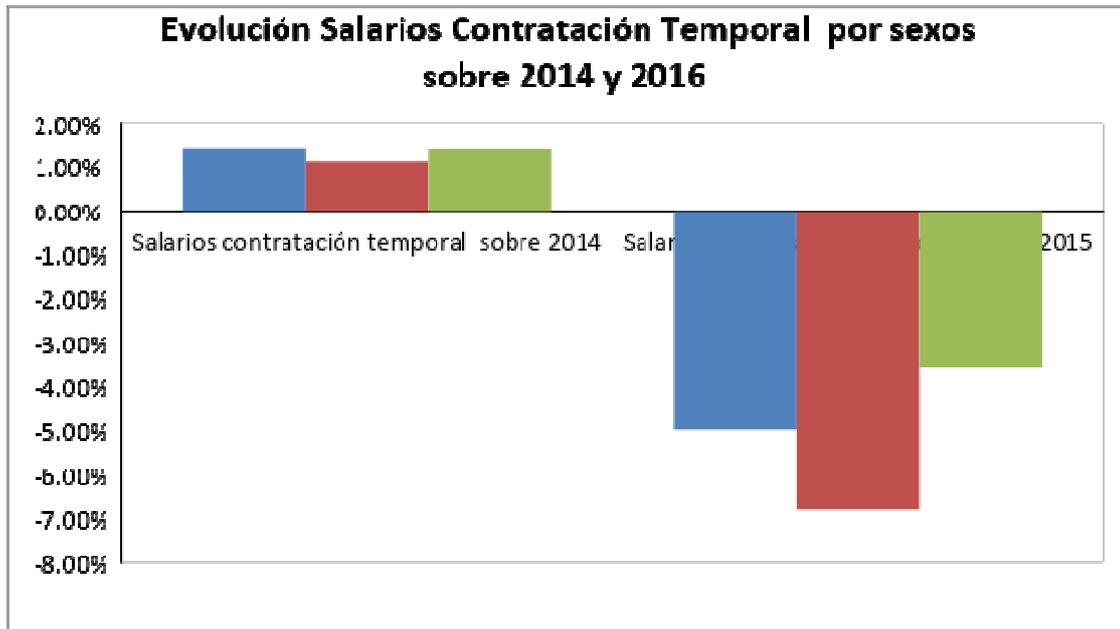


Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Si ahora observamos lo ocurrido con los salarios de la contratación temporal tenemos los siguientes datos: En el año 2014 los salarios de los hombres con contratación temporal era de 11,87 euros y el de las mujeres de 11,49 euros; en 2015 se aumenta en los hombres hasta los 12,47 euros y en las mujeres hasta los 12,41 euros, prácticamente igualándose; sin embargo, en el año 2016 el de los hombres vuelve a reducirse hasta los 12,04 euros y el de las mujeres hasta los 11,62 euros, perdiendo gran parte de lo recuperado en el año 2015 sobre el año 2014.

Esto en términos porcentuales significa que respecto al año 2014 se produce una leve mejora en los salarios de la contratación temporal, del 1,12% en el caso de las mujeres y del 1,41% en el de los hombres.

Sin embargo, sobre el año 2015 se pierde lo recuperado con un fuerte descenso, sobre todo en el caso de las mujeres con un 6,8% y en el de los hombres un 3,57%.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Recordemos que este mes de mayo de 2018, el 82,8% de la nueva contratación de la Comunidad de Madrid era temporal.

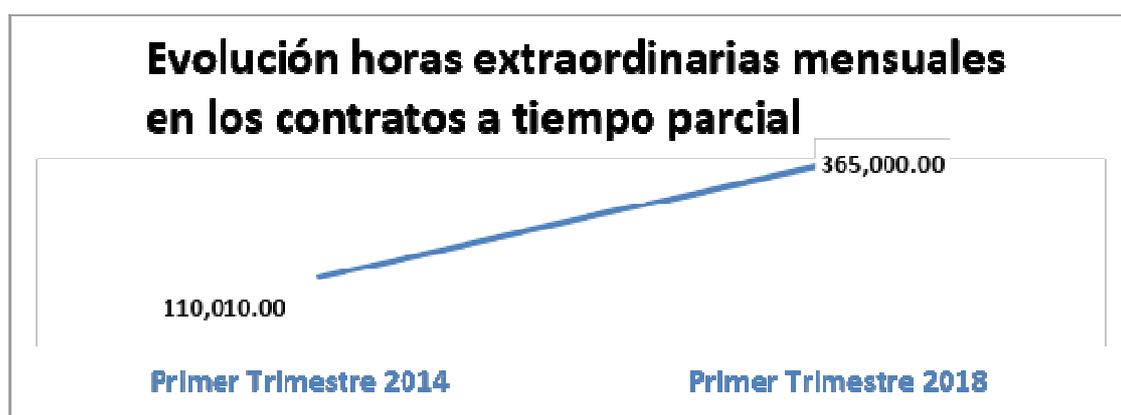
Por tanto, se evidencia que se está produciendo un trasvase de la contratación indefinida a la temporal, y que aunque en un principio provocó un aumento de los salarios de esta última, ya ha comenzado al igual que en el caso de la indefinida a producirse una reducción salarial significativa.

## ANEXO: Las horas extraordinarias.

Por último, y como complemento a la información expuesta, vamos a incluir los datos sobre el coste de las horas extras realizadas que nos ofrece **La Encuesta trimestral de coste laboral del INE del primer trimestre de 2018**, y donde podemos observar cómo se han disparado **las horas extraordinarias en el colectivo de trabajadores con contratación parcial**, demostrando con ello el fraude de ley que se produce en este tipo de contratación.

En la contratación a tiempo parcial hemos pasado en el primer trimestre de 2014 de 0,3 horas por trabajador, que suponían 110.010 horas mensuales, al primer trimestre de 2018 con 0,9 horas por trabajador, que suponen 365.000 horas mensuales, es decir, un incremento del 70%.

Si además observamos por sectores, donde se produce el incremento en horas extraordinarias es en el sector Servicios, con un 90%. Además, el peso de las horas extraordinarias recae sobre las mujeres, dado que representan el 65% de los trabajadores con contratación a tiempo parcial, evidenciando también el abuso que se hace de este tipo de contratación para permitir una mayor flexibilidad a la empresa, todo ello permitido a partir de la reforma laboral de 2012.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

## CONCLUSIONES

- La mayoría de trabajadores se concentra en los valores más bajos y muy pocos en los valores altos, lo que produce que el salario medio sea muy superior al salario mediano o al salario modal o más frecuente.
- La brecha entre salarios bajos y salarios altos se ha ensanchado todavía más.
- La brecha de género se estrecha, pero en gran parte debido al empeoramiento salarial de los hombres más que a la mejora de las mujeres.
- En términos de edad, a mayor edad, mayores salarios. Los jóvenes que se incorporan al mercado laboral lo hacen con salarios muy bajos.
- Por sectores de Actividad es la Industria la que continúa encabezando los mejores salarios, pero cada vez con menos trabajadores. Sin embargo, el sector Servicios con menores salarios continúa acumulando el nuevo empleo generado.
- La crisis impactó de manera más intensa en los trabajadores precarios temporales con menores salarios, ocupados mayoritariamente por mujeres. El crecimiento económico no ha revertido la situación, sino que la ahondado más.
- Nunca antes en nuestra historia reciente se había producido un ajuste salarial tan intenso y tan generalizado, lo que ha producido un contexto de desigualdad que no conocíamos hacía décadas.
- Los trabajadores pobres ya son una realidad en la Comunidad de Madrid y tienen rostro de mujer y joven.

La crisis y las políticas económicas y laborales impulsadas por los gobiernos centrales y autonómicos durante esos años y posteriormente han facilitado y legalizado la precarización del mercado laboral madrileño, y como consecuencia una devaluación de los salarios y de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores de la región.

Aunque ya antes de la crisis existía una dualización salarial en el mercado laboral, con un importante número de trabajadores con salarios muy bajos vinculados a sectores con poca o nula productividad, que generaban muchos empleos pero muy poco productivos (construcción, comercio, hostelería, servicio doméstico, etcétera).

Y, a su vez, también existía otro grupo más reducido, entre los que se encuadran trabajadores cualificados, técnicos, profesionales, directivos, además de altos cargos de la Administraciones Públicas, con salarios medios y altos, que hacían y hacen que la media salarial madrileña sea muy superior al del resto de regiones.

Por tanto, partíamos de una realidad de salarios bajos para una mayoría, que unido a una sociedad con los precios altos como los de la vivienda, provocó a su vez un aumento exponencial del endeudamiento de las familias, siendo un cóctel explosivo que estalló con la crisis y que ahora con la recuperación indica que se está reproduciendo.

Una vez finalizada la crisis y comenzado el crecimiento económico podemos constatar con los datos que la multiplicación de los beneficios empresariales se está produciendo a costa de los bajos salarios y de las precarias condiciones laborales de un gran número de trabajadores.

Por ello se hacía imprescindible recuperar y fortalecer la negociación colectiva para que los trabajadores y trabajadoras participen de los beneficios de las empresas y acabar con la precariedad en el empleo, exigiendo reequilibrar la capacidad de negociación entre las partes, además de derogar las dos últimas reformas laborales.

Era fundamental impulsar el crecimiento de los salarios tanto de trabajadores públicos y como de privados para poner freno a la pobreza laboral, que permitan una vida digna además de contribuir a garantizar la sostenibilidad y suficiencia de las pensiones, a través de un crecimiento económico sostenido en la demanda interna.

De aquí la importancia del preacuerdo firmado recientemente entre patronal y sindicatos para el IV AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva), que contempla, entre otros importantes aspectos, una subida salarial en torno al 2%, más un 1% variable, dependiendo de la productividad y situación de cada empresa, para 2018, 2019 y 2020. Asimismo, recoge el compromiso de establecer en 1.000 euros (por 14 pagas) el salario mínimo de convenio, en línea con la subida acordada para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Y el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de las Condiciones de Trabajo firmado con el Gobierno en el pasado mes de marzo.

Ambos acuerdos suponen un punto de inflexión después de años de paralización del dialogo social, tanto en el sector privado como el público, y abren las puertas para poder abordar negociaciones tripartitas para corregir los problemas que sufre el mercado laboral en el conjunto de España, como son la regulación de la subcontratación, de manera que se evite el dumping salarial; la ultra actividad o la prevalencia del convenio sectorial por encima del de empresa, la lucha contra la temporalidad y precariedad, y avanzar en igualdad. Todo ello pasa por cambios profundos y derogación de partes importantes de las reformas laborales impuestas en 2010 y 2012.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS.

**La encuesta anual de estructura salarial:** Proporciona estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación. La información se obtiene de la explotación conjunta de ficheros de la Seguridad Social (SS) y de la Agencia Tributaria, junto con la utilización de un cuestionario específico.

**El salario medio bruto anual:** Se refiere a la suma de todos los salarios antes de impuestos y Seguridad Social de los trabajadores dados de alta en la SS durante al menos dos meses durante el año, dividido entre el número de trabajadores, lo que introduce sesgos importantes. A modo de ejemplo si el salario del trabajador A es de 10.000 euros, del B 18.000 euros y del C 72.000 euros, la media sería de 33.000 euros, un resultado muy alejado de la realidad salarial de los trabajadores **(que es lo que ocurre con los salarios en Madrid)**, Aunque es una estadística que sirve para tener una referencia cuantitativa de la región, pero no sirve de manera cualitativa.

**El salario mediano bruto anual:** El salario mediano es el que divide al número de trabajadores dados de alta en la Seguridad Social durante al menos dos meses durante el año, en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior. Se acerca mucho más a la realidad salarial de la región, por tanto es inferior al salario medio bruto anual. Por ello representa mejor la situación de los salarios madrileños.

Es decir, el salario mediano equivale al salario para el cual hay igual número de personas que perciben salarios inferiores a él, que de personas que perciben salarios superiores a dicho salario mediano. Incluye a todos los trabajadores y trabajadoras madrileños independientemente de sus tipos de jornada o temporalidad de sus contratos.

**Asalariados Decil 10 y Decil 90:** La población asalariada se divide en 10 grupos, Cada decil viene definido por su media (salario medio del grupo) y por los salarios inferior y superior que lo delimitan que serían el Decil 10 y Decil 90.

**Escalas Salariales:** En las estadísticas salariales del INE se agrupan las Escalas Salariales en función de los grupos de cotización de los trabajadores a la Seguridad Social: la Escala Alta (grupos 1,2 y 3), la Escala Media (grupos 4,5 y 6) y la Escala Baja (grupos 7 y 8).

**Ratios Salariales Mujer / Hombre:** Nos indica qué proporción hay entre el salario de mujeres y hombres, dándonos información de la brecha salarial de género.

**Ganancia por hora trabajada:** Representa el salario de un trabajador en términos de horas de una manera más real, dado que en un salario mensual o anual influye el tipo de contratación.