

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 2017

Madrid, julio 2019

Secretaría de Acción Sindical



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.

- **El excedente bruto de explotación (Beneficio empresarial)**
- **Costes Laborales y Precio del Trabajo (La mano de obra)**

ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL 2017.

- **El salario bruto medio anual en 2017**
- **El salario bruto mediano anual en 2017**
- **El salario por percentiles anual en 2017**
- **El salario anual según grupo de retribución en 2017**
- **El salario en función del sector de actividad en 2017**
- **El salario por tramos de edad en 2017**
- **El salario por tipo de contrato (indefinido / temporal) en 2017**

Anexos

- **Las horas extraordinarias 2018 (La jornada no retribuida)**
- **Encuesta de Condiciones de Vida**

CONCLUSIONES.

GLOSARIO DE TÉRMINOS.

INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Estadística (INE) publicó el pasado 21 de junio los resultados de la **Encuesta Anual de Estructura Salarial 2017**¹.

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 2017, esta encuesta nos ofrece como han evolucionado los salarios después de tres años de recuperación, si tenemos en cuenta que la recuperación comenzó en el II Trimestre del año 2014, en términos de crecimiento del 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 año también vamos aadir datos provenientes de otras fuentes de datos como **La Encuesta Anual de Coste Laboral (EACL) 2017**, del INE operación estadística de periodicidad anual, que tiene como objetivo conocer el coste laboral por trabajador para una empresa. Del informe elaborado por la Agencia Tributaria **Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias 2017**² para conocer cuántos trabajadores/as ingresan por debajo y encima del SMI, de la Encuesta de **Índice de Precios del Trabajo** de INE para conocer la evolución del precio de la mano de obra por el mismo trabajo y por último la **Encuesta de Condiciones de Vida**, del INE para conocer como los ingresos y salarios influyen en las condiciones de vida y en la desigualdad.

En este informe se hace referencia sobre todo a las variaciones salariales entre los años 2014-2017, aunque en algún caso haremos mención al año 2008, fecha de comienzo de la crisis. Son variaciones nominales, esto es, sin tener en cuenta la evolución del coste de la vida (IPC).

En estos años hemos analizado cómo había afectado la crisis a los salarios de los trabajadores/as de la región, llegando a una serie de conclusiones. La crisis y las dos reformas laborales aplicadas

¹ Puede consultarse en el siguiente enlace:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultidos&idp=1254735976596

² 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.

durante la misma, habían afectado directamente a la destrucción de empleo y al empeoramiento de las condiciones laborales, y especialmente a la devaluación de los salarios.

Validando los datos del Banco de España, que en sus informes afirmaban que 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, sobre todo con la segunda de febrero de 2012, comenzaron una devaluación salarial y de las condiciones de trabajo, que una vez llegada la recuperación no se ha vuelto a recuperar.

Como decíamos 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 anteriores informes 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, se ahondaba en las desigualdades y en la consolidación de una pobreza del 20% de la población madrileña.

Este informe confirmaría este diagnóstico.

Los datos macroeconómicos indican que la Comunidad de Madrid salió hace 5 años de la crisis 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, 3,9% en 2017 y 3,7% en 2018, lo que ha supuesto haber recuperado más de 28.000 millones, situando a la Comunidad de Madrid en términos de riqueza en 230.000 millones de euros, muy por encima del periodo pre crisis, en 2008.

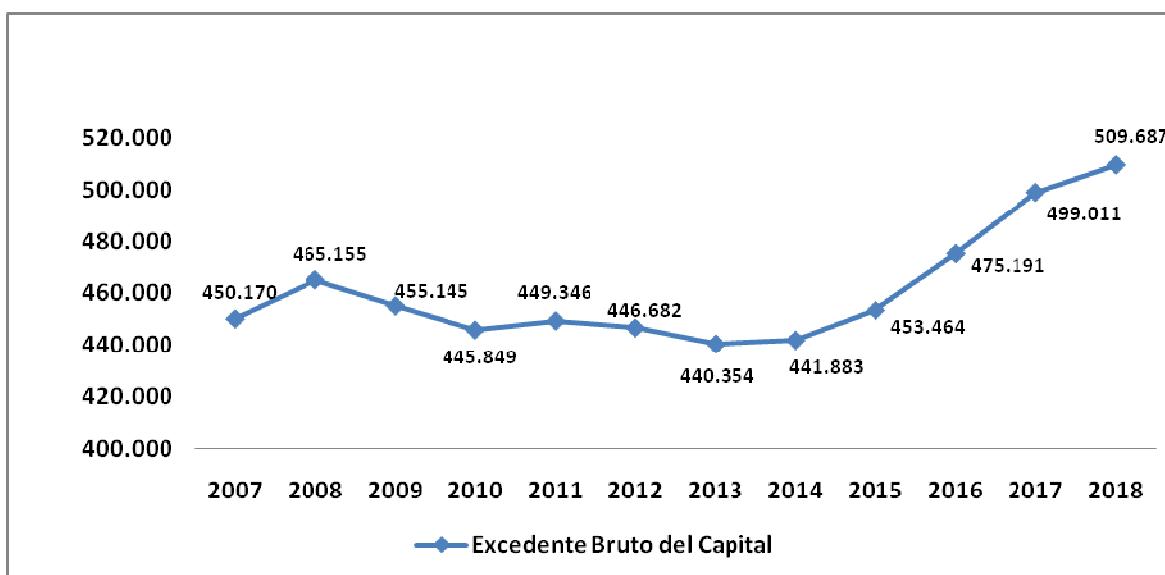
La riqueza aumenta pero no se distribuye equitativamente, sino que se concentra en una minoría, aquellos con mayores rentas y patrimonios, mientras que a la gran mayoría no le llega la recuperación, y si algo llega son las “migajas”.

Los datos de creación de empleo así lo indican. Durante el año 2018 sólo el 17,9% 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, ya representa el 13% de los asalariados, pero entre los hombres, esta cifra es del 6,4% (inferior a la que tenían en el mismo trimestre del año pasado) mientras que en las mujeres la tasa de parcialidad es más del triple, del 20,1%, 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, ya representaría al 14% de los trabajadoras/es madrileños. 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 ni sus familias.

El Excedente Bruto de Explotación (Beneficios empresariales)

Los datos de Contabilidad Nacional, que elabora el INE, muestran que el **excedente bruto de explotación** (donde el mayor peso corresponde a los beneficios empresariales, aunque incluye otras rentas) continuó mejorando en el año 2018. Ese indicador estuvo cayendo desde el año 2009 al año 2014, pero a partir del año 2015 comenzó a remontar.

Gráfico 1: Evolución el excedente bruto de explotación.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Como observamos en el gráfico el año 2018 finalizó con un excedente de 509.687 millones de euros, es decir 45.000 millones más que al inicio de la crisis.

Mientras y según la misma estadística del INE, en el mismo periodo de tiempo las rentas del trabajo perdieron más de 35.000 millones de euros, lo que ha provocado que las empresas no financieras se hayan desendeudado y acumulan una capacidad de financiación excedentaria de 32.000 millones de euros, generada por los excedentes brutos de explotación provocado en parte por devaluación salarial y de las condiciones de trabajo producidas, por las reformas laborales diseñadas para tal fin.

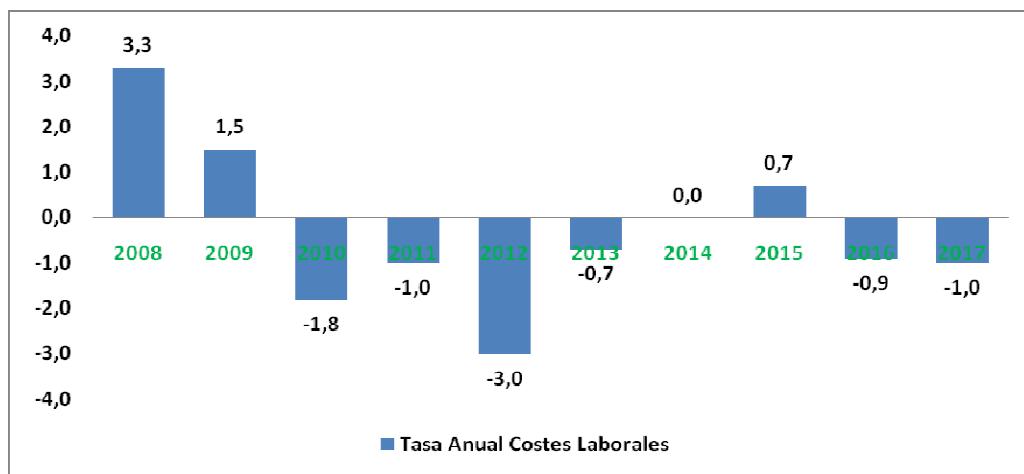
Pese al aumento de beneficios la modificación de las causas de descuelgue que trajo la reforma laboral permite que las empresas puedan seguir imponiendo, inaplicaciones / descuelgues en los acuerdos recogidos en Convenio Colectivo, ya sea empresarial o sectorial, sobre todo aquellos vinculados a los salarios. Todavía en el año 2018 hubo un total de 987 convenios inaplicados en

toda España, aunque desde la entrada en vigor de la reforma laboral habrían sido 10.160 el número total de inaplicaciones.

El Coste Laboral y el Precio del Trabajo (La mano de obra)

El ataque a la negociación colectiva a través de las Reformas Laborales ha tenido un reflejo inmediato en el descenso del Coste Laboral por trabajadora/or, la evolución de la tasa nacional del coste laboral anual la podemos ver en el siguiente gráfico.

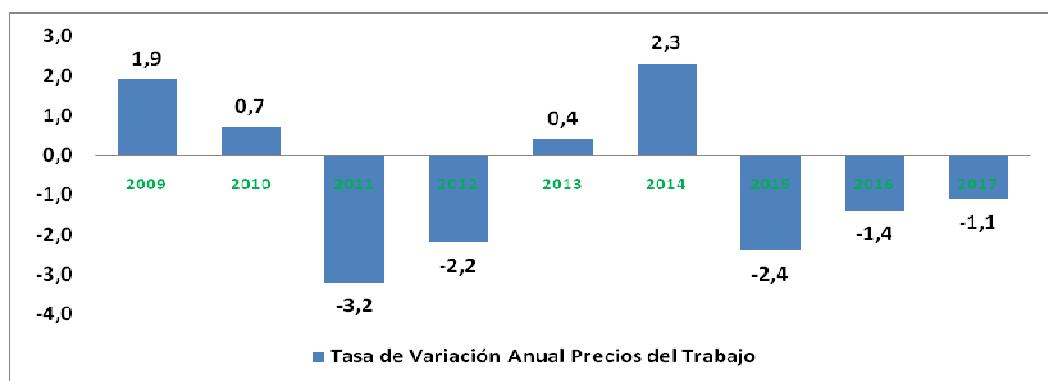
Gráfico 2: Evolución de la tasa anual de coste laboral por trabajador/a



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Así mismo, si también observamos la estadística de precios del trabajo, (precio de la mano de obra) a través de la encuesta elaborada por el INE **Índice de Precios del Trabajo**, operación estadística continua con periodicidad anual, que mide el cambio que se produce en el precio de la mano de obra durante un periodo de tiempo como consecuencia de las presiones del mercado laboral, es decir, sin que dicha medida este afectada por cambios en la calidad y cantidad del trabajo realizado.

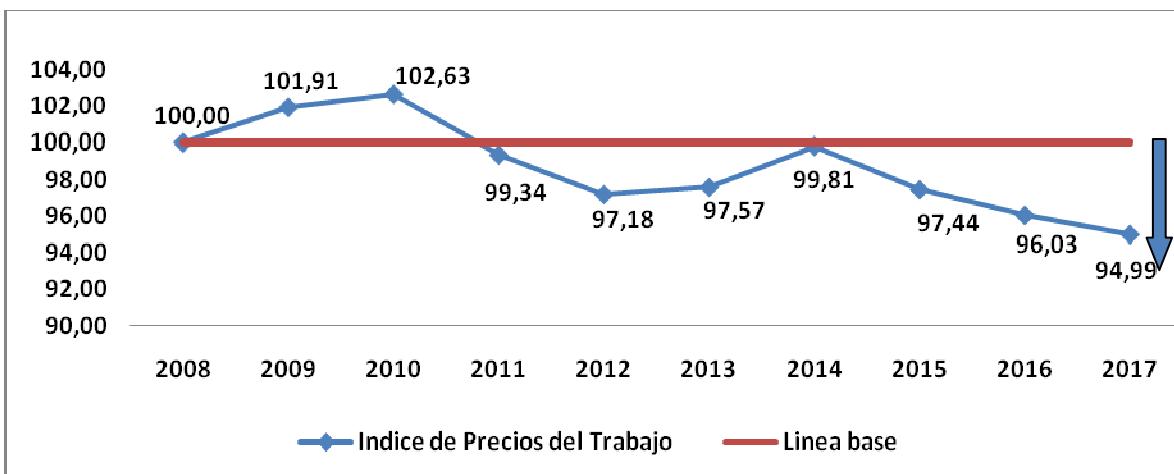
Gráfico 3; Evolución de la tasa anual de los Precios del Trabajo.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Podemos observar cómo ha evolucionado la tasa de los precios del trabajo, viendo que desde el año 2015, una vez superada la crisis, año tras año se recorta el precio de la mano de obra, es decir en plena etapa de crecimiento económico las caídas han sido del 2,4%, 1,4% y 1,1% en el año 2017. Las reformas laborales están detrás de estas caídas.

Gráfico 4: Evolución sobre la Base 100:2008 de los Precios del Trabajo.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

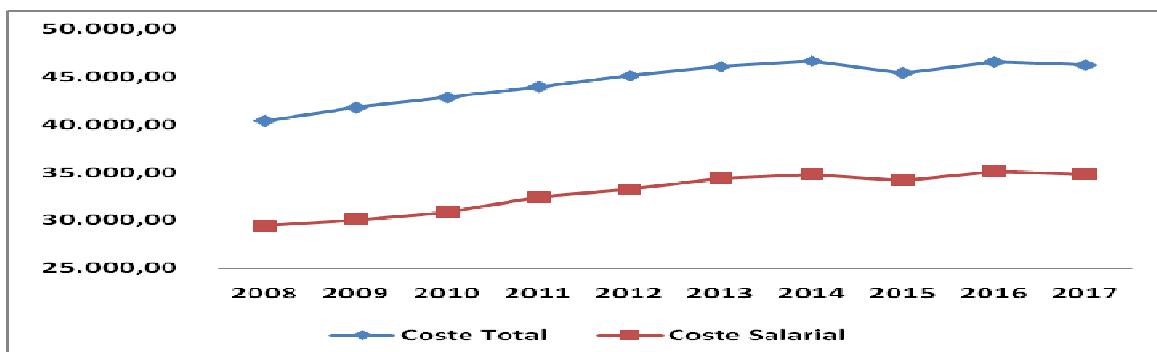
Las dos reformas laborales han desequilibrado el poder de negociación a favor del empresario y sus efectos operan incluso en la etapa de crecimiento. Si cogemos el año 2008 como año Base: 100, tenemos como resultado que la remuneración por realizar el mismo trabajo se ha recortado un 5,1%, en términos reales, entre los años 2008 y 2017

El otro indicador del que disponemos para conocer el coste de la mano de obra para el empresario es la **Encuesta Anual de Coste Laboral 2017** elaborada por el INE. Tiene como objetivo fundamental conocer los niveles anuales del coste laboral medio por trabajador/a detallando sus principales componentes (salarios, cotizaciones, prestaciones, IRPF, etc.). En el caso de la Comunidad de Madrid, el coste laboral total por sectores, aunque se ha incrementado desde el año 2014, aún estaría por debajo del año 2008, teniendo los siguientes resultados:

En el caso de la Industria, el sector con mayor coste laboral y por tanto mayores salarios, se habría pasado de un coste laboral de 40.386,45 euros en el año 2008 a los 46.286,09 euros de 2017, un incremento del 12,75%. Aunque en referencia al año 2014 sobre el año 2017 la caída sería del 0,84%.

En el año 2008, dentro del coste laboral, el salarial representaba el 73%, en 2014 llegó a representar el 74,6% y en 2017 el 75,1%. Debemos recordar que entre 2008 y 2018 el sector de la Industria ha perdido 50.000 empleos en la Comunidad de Madrid.

Gráfico 5 Evolución de los Costes Laborales y Salariales Industria 2008 – 2017.

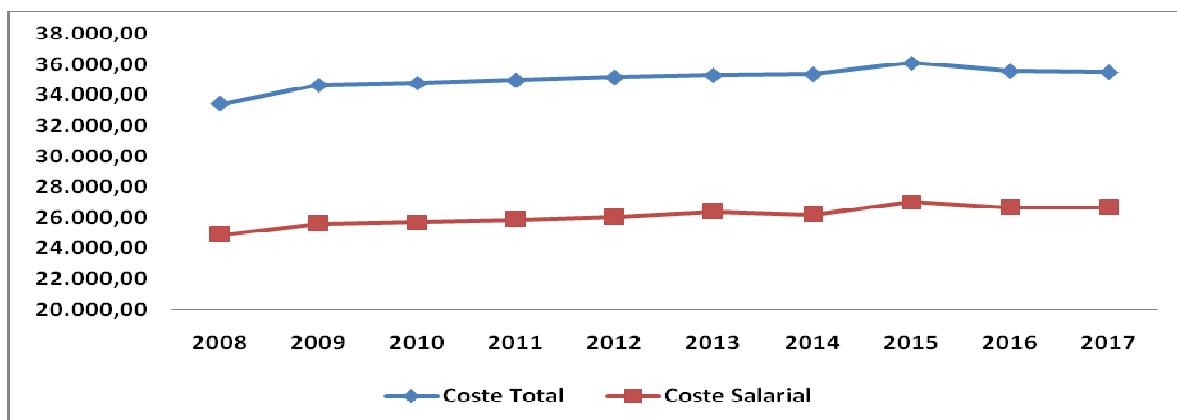


Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En el caso de la Construcción, el coste laboral habría pasado de un coste laboral de 33.462,98 euros en el año 2008 a los 35.523,98 euros de 2017, un incremento del 5,8%. Aunque en referencia al año 2014 sobre el año 2017 la caída sería del 0,45%.

En el año 2008, dentro del coste laboral, el salarial representaba el 74% en el año 2017 el 75%, aunque el coste salarial se reducido desde el 2014, en el 1,4% más que el coste laboral, además este sector ha perdido 95.000 empleos entre 2008 y 2018.

Gráfico 6 Evolución de los Costes Laborales y Salariales Construcción 2008 – 2017.

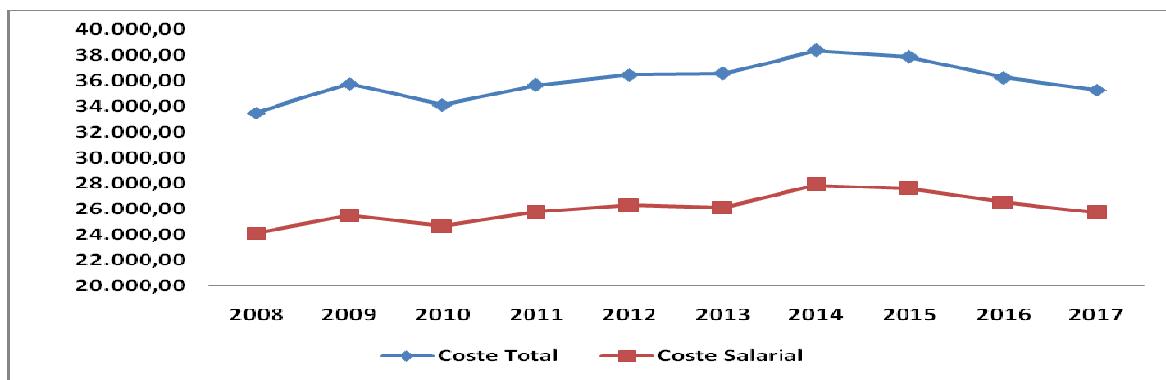


Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En el caso del sector Servicios, el 86,6% del PIB regional, el coste laboral habría pasado de un coste laboral de 33.474,07 euros en el año 2008 a los 35.278,17 euros de 2017, un incremento del 5,1%. Aunque en referencia al año 2014 sobre el año 2017 la caída sería del 7,95%. Es decir una vez que comienza la recuperación económica el coste laboral del mayor sector de la Comunidad de Madrid cae en un 8%.

En el año 2008, dentro del coste laboral, el salarial representaba el 71%, en el año 2017 el 72%, aunque el coste salarial se ha reducido desde el 2014 en el 7,65%, casi en igual proporción que el coste laboral. Este sector a diferencia de los dos anteriores ha ganado 65.000 empleos entre los años 2008 y 2018.

Gráfico 7 Evolución de los Costes Laborales y Salariales Servicios 2008 – 2017



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

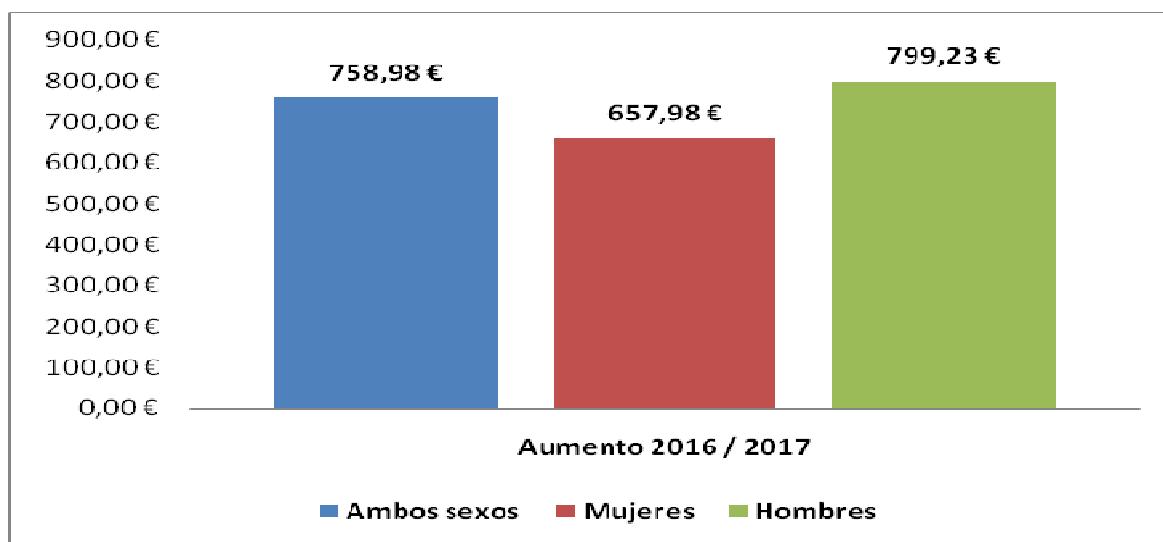
Por tanto, a la vista de estos datos, podemos afirmar que en el caso de la Comunidad de Madrid, en un momento de crecimiento económico, los trabajadoras/es han visto reducidos sus salarios, mientras que los empresarios han visto reducirse el coste laboral, sobre todo en el principal sector productivo de la Comunidad, el de los servicios, con una caída del 8%. Por tanto, el aumento económico se está destinando a beneficios, dado que la inversión en activos, que está relacionada con la actividad productiva de las empresas, ha caído en esta década en un 33% en el sector servicios de Madrid. Esto indica que el crecimiento del sector no se está haciendo sobre cimientos sólidos y sostenibles, sino que se está priorizando el beneficio inmediato.

ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL 2017

La encuesta Anual de Estructura Salarial 2017 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 2017** tenemos lo siguiente:

El salario bruto medio anual en 2017 en Madrid fue de 27.089,12 euros, que significa un incremento de 758,98 euros, el 2,80% respecto al año 2016. Por tanto se invierte la tendencia de caída de los años anteriores. Si observamos la evolución por sexos, los hombres habrían ganado 799,23 euros más, el 2,67% respecto al año 2016, mientras que las mujeres tendrían un incremento de 657,98 euros, el 2,74%. Por tanto el incremento de los hombres en términos nominales sería 142 euros superior al de las mujeres.

Gráfico 8: Incremento nominal del salario bruto medio anual por sexos.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

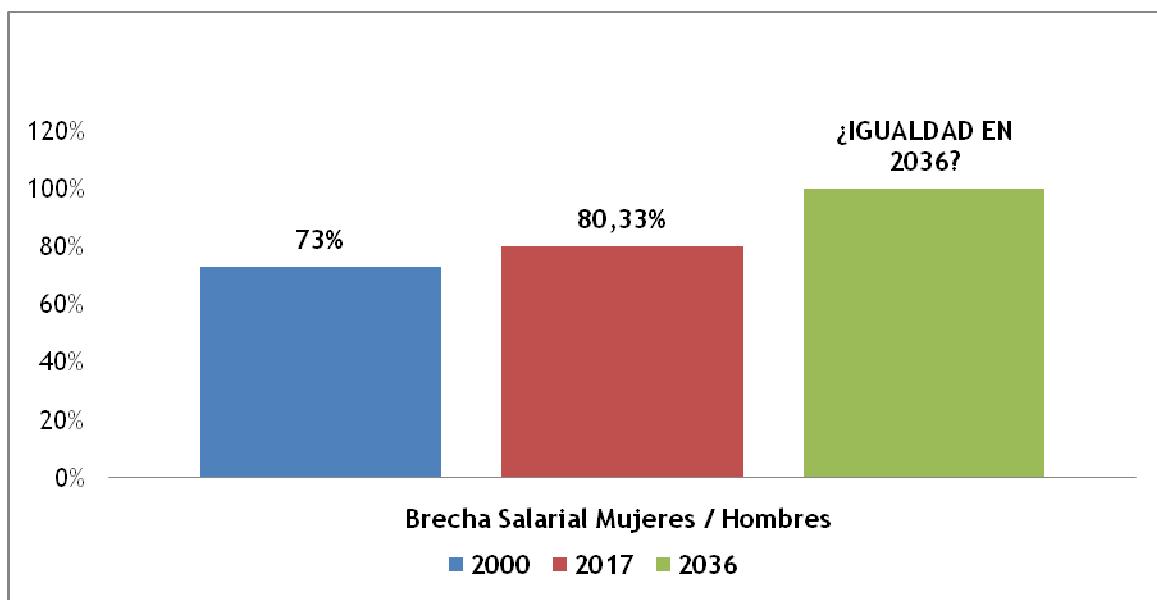
En 2017 la **Brecha Salarial entre mujeres y hombres** sería de **5.881 euros** anuales. Se ha aumentado respecto al año 2016 en 141 euros, un 2,42%.

Por tanto, la diferencia se consolida y aumenta después de varios años de reducirse. Podemos sospechar que las reducciones nominales de la brecha salarial entre mujeres y hombres se estaban produciendo sobre todo por un empeoramiento en los salarios de los hombres, y una vez que la actividad económica se recupera aumentan mucho más el salario de los hombres.

El salario medio anual femenino continúa siendo el 80,33% del masculino, es decir un leve incremento de 0,3%.

Aun así 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.

Gráfico 9: Evolución de la Brecha Salarial de Género



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

El salario bruto mediano anual en 2017 en ambos sexos fue de 21.608 euros, es decir, un 20,23% menos que el salario medio. Esto significa que el 50% de las 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 23.704 euros, un 20,75% menos que el salario medio, y en el caso de las mujeres 19.368 euros, que significan un 19,40% menos que el salario medio.

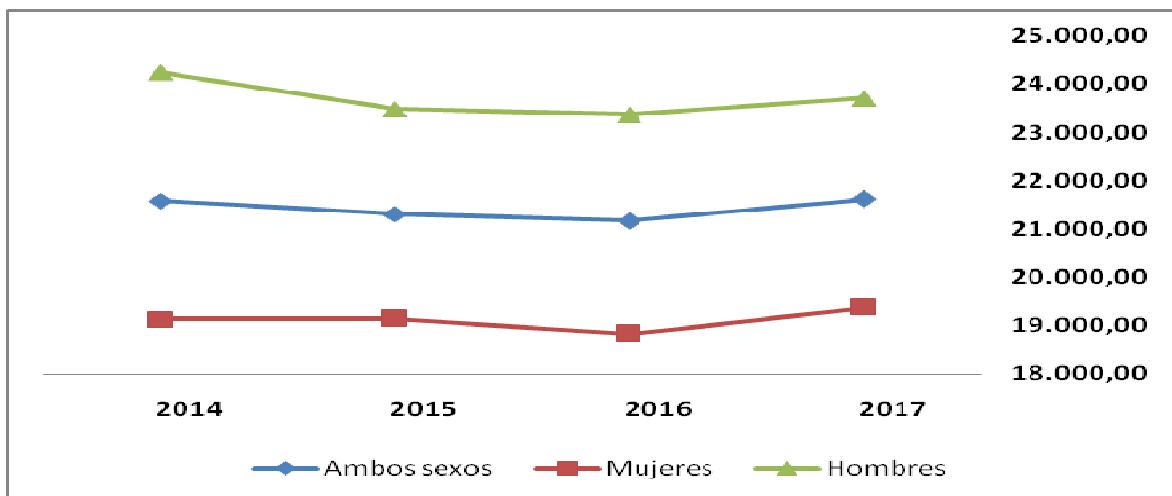
Estos datos reflejan la dualidad salarial de trabajadores y trabajadoras madrileños, con una minoría con altos salarios y una mayoría con salarios muy bajos.

Las diferencias salariales del salario mediano del año 2017, respecto al año 2016, tiene peor comportamiento que en el caso de los salarios medios, dado que creció pero menos, en el caso de ambos性os en un 2%, 443 euros.

Por sexos la evolución ha sido la siguiente: los hombres han sufrido un aumento de 336 euros, 1,42% respecto al año 2016. Mientras que las mujeres habrían aumentado 545 euros, el 2,81% respecto al año 2016.

Aun así estas subidas no compensan las bajadas del año 2016 sobre 2014 y 2015, en el caso de los hombres.

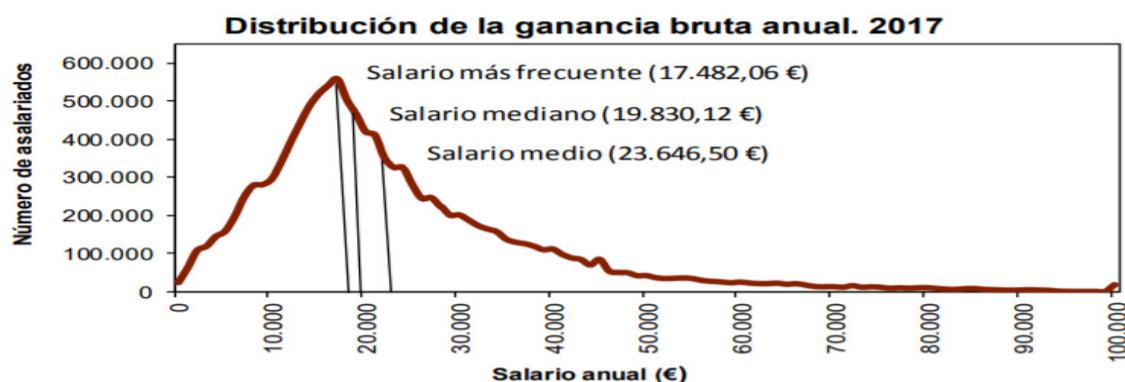
Gráfico 10: Evolución del salario mediano por sexos 2014 - 2017



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Por último debemos 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 disagregación 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 al 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).

Si observamos **el Decil 10, el salario medio del 10% de trabajadoras/es que menos ganan**, vemos que en todos los años se ha visto incrementado, en 2014, 2015 y 2016. En el año 2017 vuelve a incrementarse pero significativamente mucho más en el caso de los hombres.

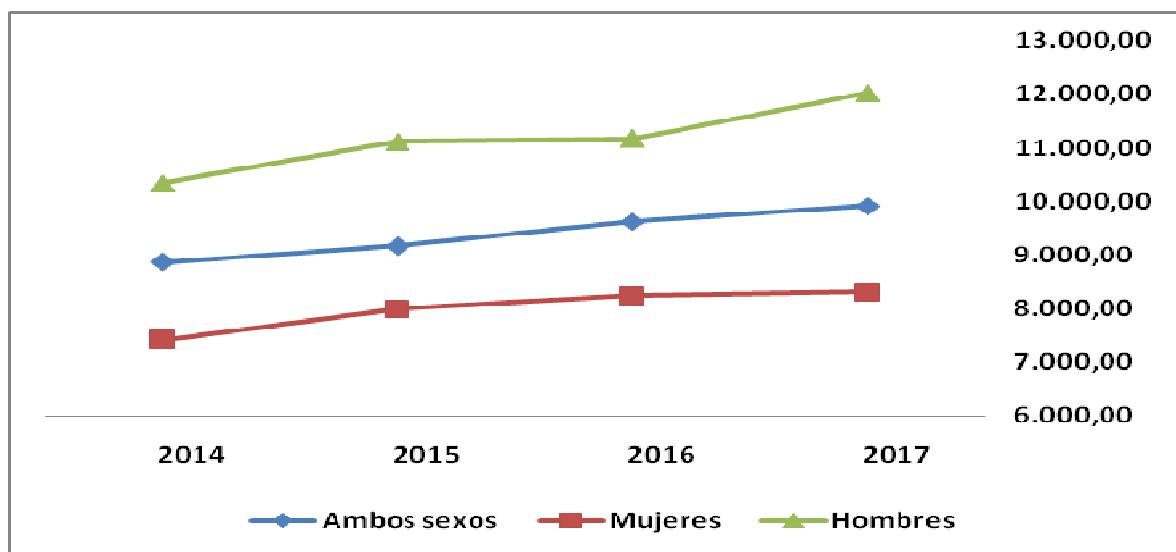
El aumento del año 2017 sobre el 2016 ha sido para ambos sexos de un 3%, es decir, 301 euros, quedando en 9.920 euros anuales.

En el caso de los hombres el incremento sin embargo ha sido del 9,36% es decir 858 euros, quedando en 12.026 euros anuales, y en el de las mujeres un 0,9%, es decir 75 euros, quedando en 8.311 euros anuales.

Una de las causas de este incremento tan sustancial para los hombres y la congelación en las mujeres podría estar en que estas están acaparando el 72% de la contratación a tiempo parcial y por tanto con menos salario.

Además la brecha de género entre aquellos que menos ganan se hace más grande. Si en el año 2016 las mujeres que menos ganaban cobraban el 73,75% del salario de los hombres que menos cobraban, ahora es del 69%.

Gráfico 11: Evolución por性os del salario del 10% de madrileños que menos cobran 2014 – 2017.

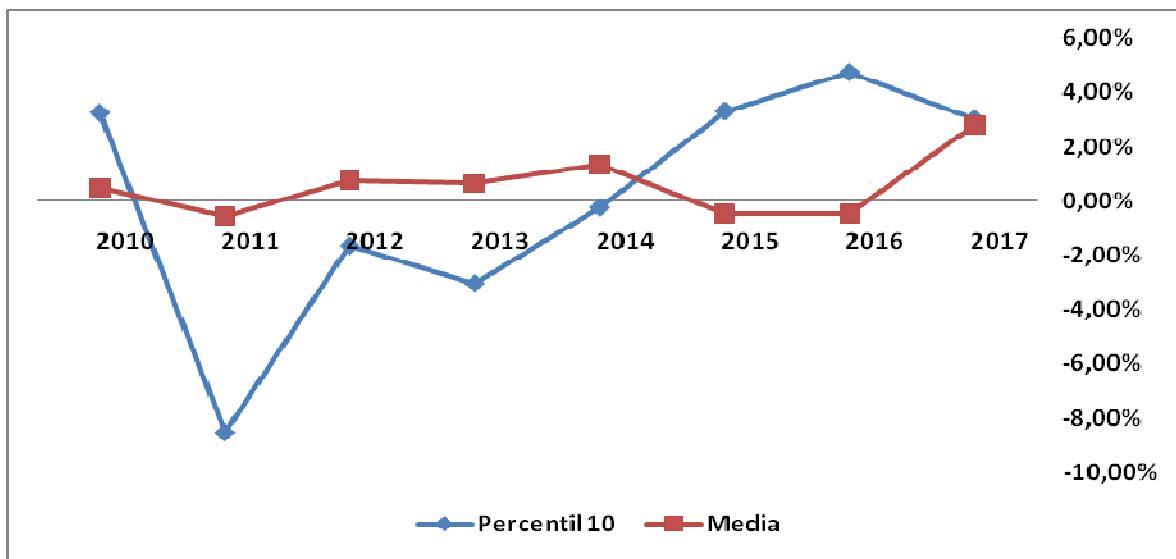


Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Aunque debemos destacar que a partir del año 2015, con los incrementos del SMI, se ha comenzado a impulsar los salarios de los que menos cobran, quedando por arriba de la evolución de los salarios medios.

Por tanto la subida a 900 euros del SMI del año 2019, tendrá un efecto positivo en estos salarios en los próximos años.

Gráfico 12: Evolución porcentual de los salarios del 10% que menos ingresa en relación a la evolución porcentual de la media de salarios.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Los datos también nos muestran que la precarización laboral y la aparición de la figura del trabajador pobre corresponden en su mayoría a mujeres. Según el informe la Secretaría de Política Social de CCOO Madrid, **"Estado Social de la Comunidad de Madrid, indicadores básico de protección y cohesión social"** El 54% de las personas pobres en Madrid son mujeres. En concreto, la tasa de riesgo de pobreza en las mujeres es 3 puntos superior a la de los hombres, 22% de las mujeres frente al 19% de los hombres.

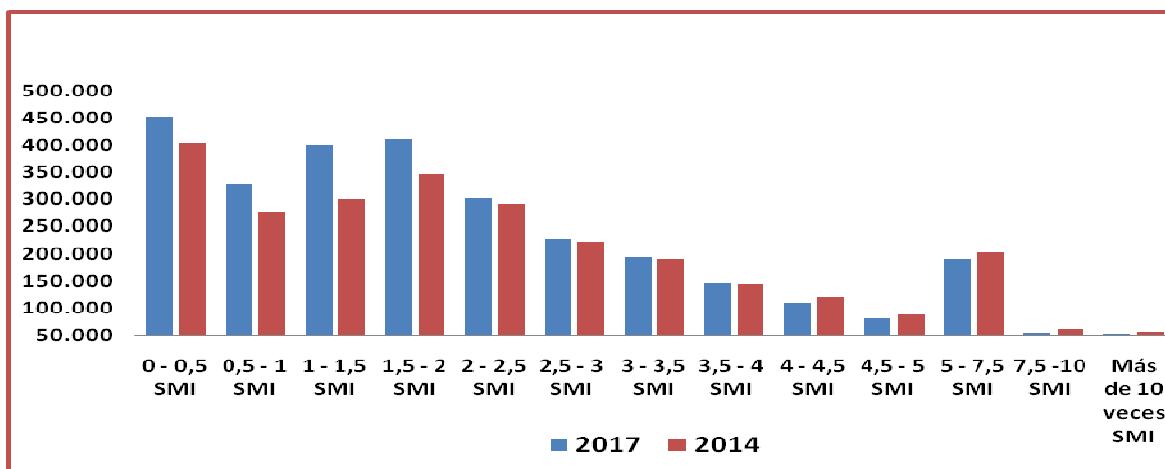
Para corroborar estos datos vamos a ver cuántas trabajadoras/es ganan salarios inferiores al SMI. Para ello hacemos uso de la estadística que nos ofrece la Agencia Tributaria en su informe **Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias** es una investigación de carácter censal basada en 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 2017 de asalariados, percepciones salariales y salarios por Comunidad Autónoma y tramos de salario y sexo, obtenemos los siguientes datos:

El número de contribuyentes con ingresos inferiores al SMI (9.906,4 euros en 2017) era de 783.560 contribuyentes, lo que representa 39.033 contribuyentes más que en el año 2016 un incremento del 5,2%, y 288.683 trabajadores más que en el año 2014, un 39%.

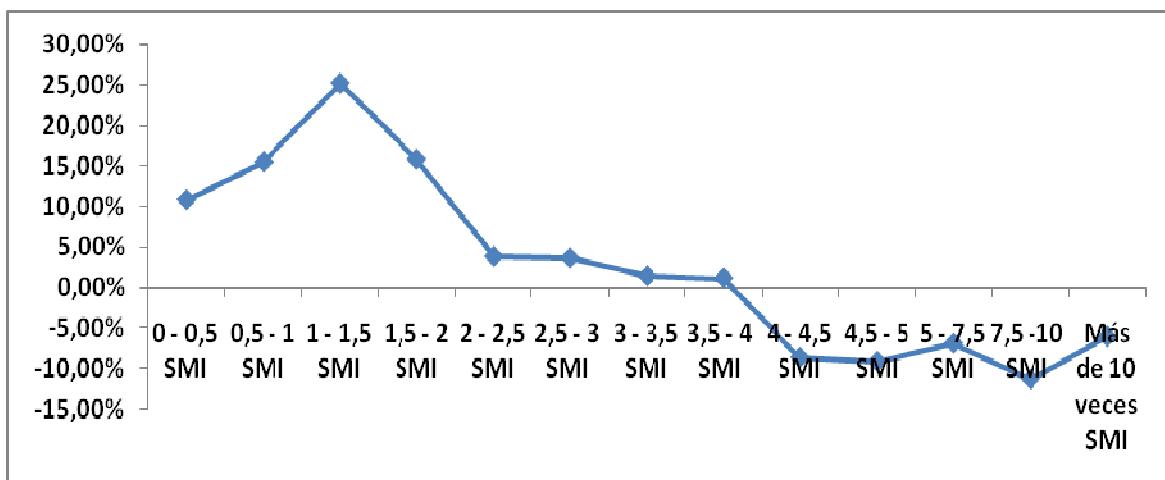
Si lo vemos por sexos, el número de hombres sería de 357.766, el 45,6%, y el de mujeres 425.794, el 54,4%.

Gráfica 13: Comparativa del número de trabajadores que tenían ingresos en función de número de veces del SMI, entre los años 2014 y 2017.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Agencia Tributaria Española

Grafico 14: Evolución porcentual del número de trabajadores por tramo del SMI 2014 – 2017.

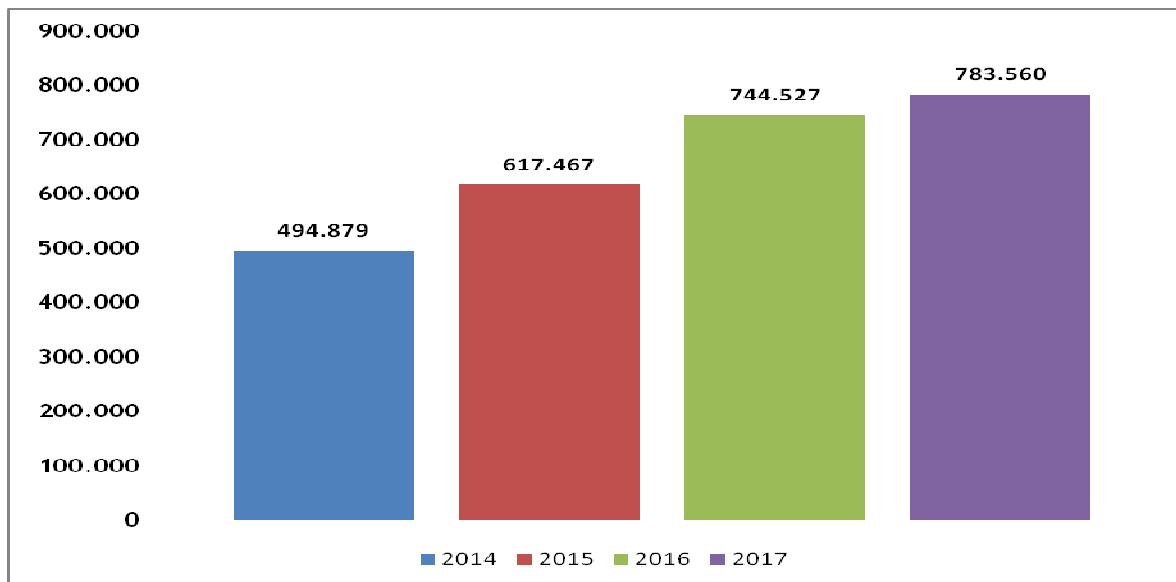


Elaboración CCOO Madrid Fuente: Agencia Tributaria Española

Como observamos en la evolución por tramos/veces de ganancia del SMI de los asalariados, aquellos que ganan menos han aumentado su porcentaje en el número de asalariados, mientras los asalariados que más ganan han descendido entre los años 2014 y 2017, por tanto estamos ante un evidente empobrecimiento de los madrileños/as.

Por ello el número de asalariados con ingresos inferiores al SMI no ha cesado de crecer en estos años, aunque entre los años 2016 y 2017 se ha desacelerado el crecimiento.

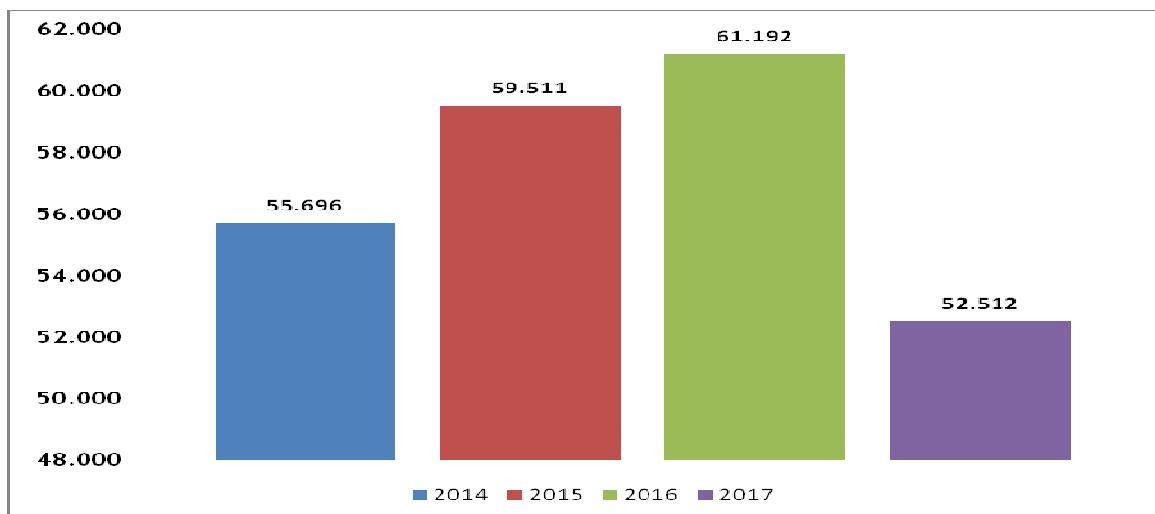
Gráfico 15: Número de asalariados que ingresan menos del SMI en la Comunidad de Madrid 2014 - 2017



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Agencia Tributaria Española

Curiosamente en función de la misma encuesta de la Agencia Tributaria **Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias**, podemos observar como por primera vez el número de asalariados con ingresos superiores a 10 veces el SMI ha descendido por debajo del año 2014.

Gráfico 16: Número de asalariados que ingresan más de 10 veces SMI en la Comunidad de Madrid 2014 - 2017



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Agencia Tributaria Española

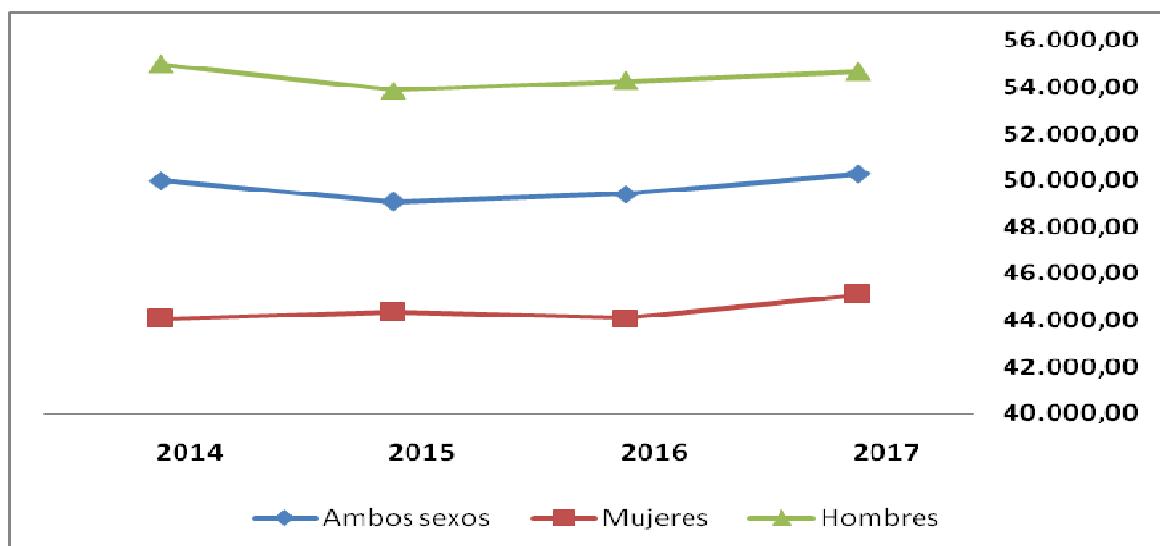
Si ahora observamos aquellos trabajadores/as que se encuentran en el decil 90, el salario medio del 10% de los que más ganan ha tenido la siguiente evolución:

El salario del año 2017 en ambos sexos habría sido de 50.280 euros, en el caso de los hombres de 54.675 euros, y en el de las mujeres de 45.093 euros, pero con comportamientos diferentes respecto al año 2016.

En ambos sexos se produce un aumento salarial del 1,7%, aunque en esta ocasión las mujeres disfrutan de una mayor subida salarial de hasta un 2,23%, es decir 1.006 euros, mientras en el caso de los hombres se produce una práctica congelación pese al leve aumento del 0,75%, es decir 408 euros.

Con ello en este tramo las mujeres mejoran levemente su ratio salarial respecto a los hombres hasta un 82,4%, que significa 9.582 euros, evidenciando que pese a un mejor comportamiento de las mujeres, las diferencias de género se dan en todos los tramos salariales.

Gráfico 17: Evolución por sexos del salario del 10% de madrileños que más ingresan 2014 - 2017



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Salarios según ocupaciones (del 1 al 9) agrupadas en escalas en función de la retribución.

A partir de esta estadística podemos conocer los niveles de desigualdad salarial en función de la ocupación laboral. Existen tres grupos de ocupación en función del salario (Escala Alta, Media y Baja)

En primer lugar comentar que 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 escala Baja (8 y 9). Teniendo en cuenta la media de ambos sexos, entre la Alta y la Media hay una diferencia de 17.725 euros anuales, 665 euros más que hace un año, esto además significa 1.266 euros mensuales en 14 pagas, mientras la diferencia entre la escala Media y Baja se reduce a los 3.152 euros anuales, se ha reducido 30 euros en relación al año 2016, en términos mensuales en 14 pagas, serían 225 euros mensuales. Como veremos en la distribución de asalariados por deciles, los deciles con menores salarios (1, 2, 3, 4 y 5) han visto incrementarse el número de asalariados.

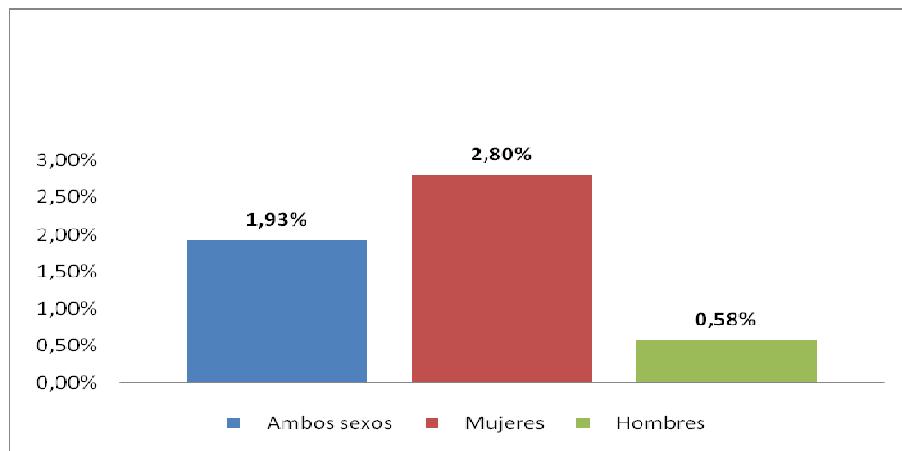
Esto evidencia lo ya comentado anteriormente, la dualización que sufren los salarios de los trabajadores y trabajadoras madrileños, donde hay una minoría de trabajadores, en torno al 30%, que tienen unos salarios que duplican a los de otro 70%. En función de las escalas salariales tenemos los siguientes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

En la Escala Alta (grupos 1, 2 y 3), el salario medio en ambos sexo sería de 37.525 euros, pero mientras que en las mujeres sería de 33.256 euros, la cifra en los hombres alcanzaría los 41.659 euros, una diferencia entre géneros de 8.403 euros. Un aumento nominal de 650 euros en la brecha de género cuya razón ha sido que pese al aumento de 836 euros en las mujeres, el ascenso de los hombres ha sido menor porcentualmente pero superior nominalmente alcanzando los 1.488 euros, casi el doble.

Pese a ello el salario medio en la escala alta se ha aumentado en todos los casos respecto al año 2016 en ambos sexos en un 1,93%, en los hombres en un 0,58%, mientras que las mujeres lo han incrementado por encima en un 2,8%.

La mejora de la mujer se ha debido a la reducción que sufrieron los hombres durante la crisis, pero ya en el año 2017 hay indicios de la recuperación y por tanto comienza a abrirse la brecha salarial entre géneros de nuevo.

Gráfico 18: Evolución de los salarios, por sexos, de las ocupaciones con mejores salarios Escala Alta 2016 - 2017

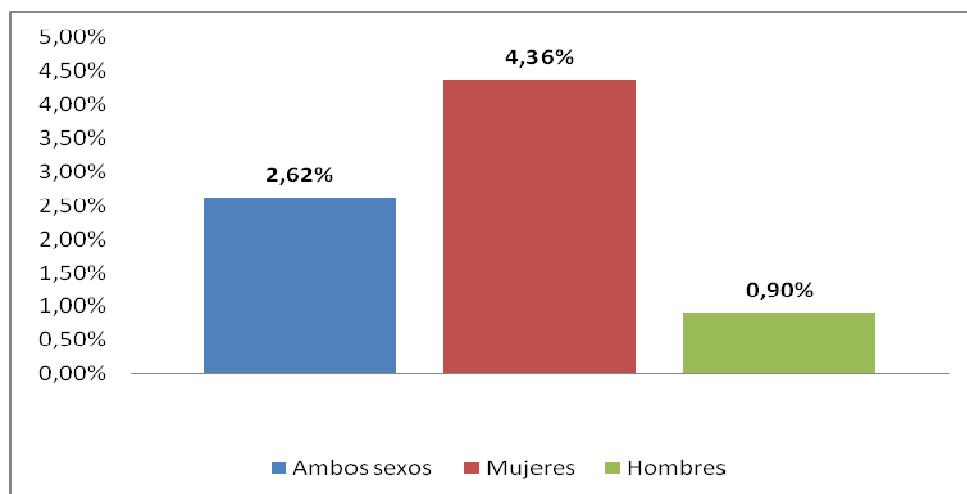


Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En la Escala Media (grupos 4, 5, 6 y 7) el salario medio en ambos sexos sería de 19.800 euros, 518 euros más el 2,62%, en el caso de las mujeres sería de 17.650 euros, un aumento de 769 euros, el 4,36%, mientras que los hombres alcanzaría los 21.920 un aumento de 198 euros, un 0,9%. Una diferencia de 4.270 euros anuales. En este caso la brecha salarial de género se ha reducido en 570 euros anuales.

Por tanto, es en el tramo medio donde el colectivo de mujeres ha sido el más favorecido, produciéndose una importante reducción de la brecha salarial.

Gráfico 19: Evolución de los salarios, por sexos, de las ocupaciones medias Escala Media 2016 - 2017



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

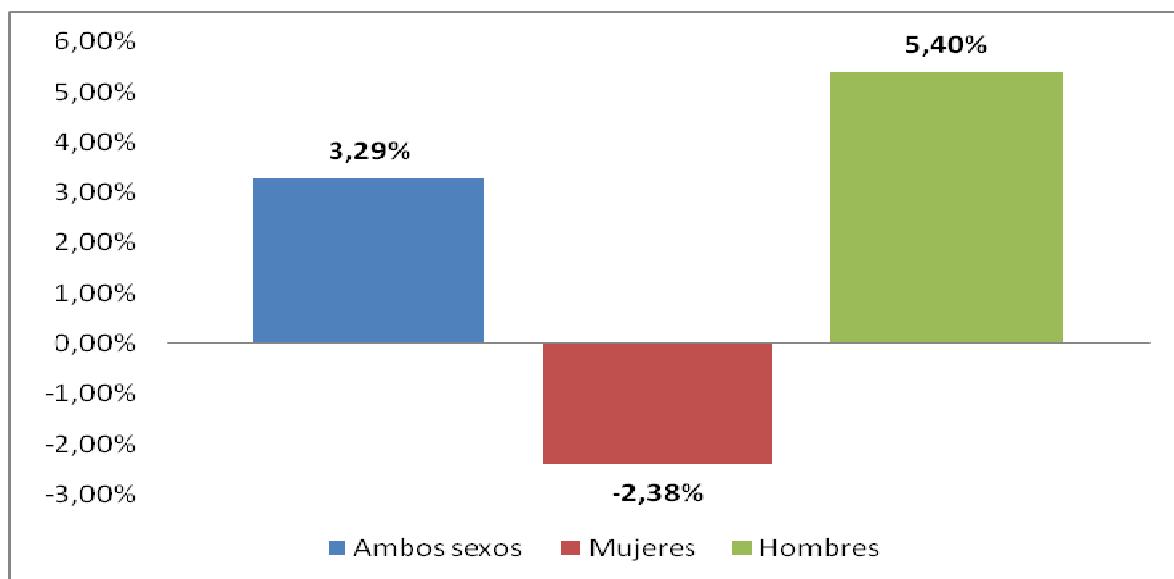
Por último, en la Escala Baja (grupo 8 y 9) el salario medio en ambos sexos sería de 16.648 euros, un aumento de 3,29% respecto al año 2016, lo que significa 548 euros más anuales.

El salario medio de las mujeres sería de 12.610 euros, que significan 300 euros menos que en 2016, el 2,38%, mientras el de los hombres en esta escala sería de 19.324 euros, un incremento de 5,4% y 1.044 euros anuales.

La diferencia entre hombres y mujeres estaría en los 6.713 euros, un incremento de la brecha de 1.344 euros, un 20% respecto al año 2016. Este importante aumento se debe a que esta siendo la mujer la destinataria de la contratación parcial y con peores condiciones laborales. La recuperación de las mejores condiciones laborales está favoreciendo más a los hombres en las escalas más bajas del mercado laboral.

Pese al aumento en los salarios de los asalariados en las ocupaciones con peores salarios, solo los hombres, la brecha con los mejores salarios se amplia, hasta los 20.877 euros de media, es decir casi 1.500 euros mensuales de media.

Gráfico 20: Evolución de los salarios, por sexos, de las ocupaciones con peores salarios Escala Baja 2016 - 2017



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Tras observar la evolución de las distintas escalas salariales, y la magnitud de la desigualdad entre los salarios comparado con el crecimiento económico experimentado en el PIB regional, podemos afirmar que en un momento de crecimiento económico desde el año 2014, los salarios no han comenzado a recuperarse hasta el año 2017. Aunque debemos destacar la excepción de la escala salarial más baja (las que agrupa a las ocupaciones con menor retribución) donde las mujeres sufren una reducción de las retribuciones. Es este colectivo el que más está sufriendo la precarización laboral y la pobreza.

Una pobreza que se concentra especialmente en la mujer, dado que el 54% de las personas pobres en Madrid son mujeres. En concreto, la tasa de riesgo de pobreza en las mujeres es 3 puntos superior a la de los hombres, 22% de las mujeres frente al 19% de los hombres. Esta situación se agrava si además se trata de familias monoparentales (con una madre y menores a cargo).

Con un mercado laboral que aún mantiene altas cifras de desempleo, según la EPA del primer trimestre de 2019, los indicadores nos dicen que continuamos por encima de hace 11 años. Aunque la cifra de personas en paro en la región sigue disminuyendo anualmente, la realidad es que todavía hay 401.900 personas desempleadas, lo que representa una tasa del 11,70%, es decir aún son 161.000 parados/as y 4 puntos más que en el año 2008, con el agravante además de que el 50% de ellos no cobran prestación alguna.

A su vez la tasa de temporalidad en la región no para de aumentar y ya la sufre el 25,9% de la población asalariada. Recordemos que en el año 2018 el 84% de la contratación fue temporal, y la

parcialidad no deseada alcanzó una cifra récord del 72%. Esto produce una inestabilidad laboral que hace muy difícil sostener proyectos de vida y que afecta fundamentalmente a los jóvenes y a las mujeres.

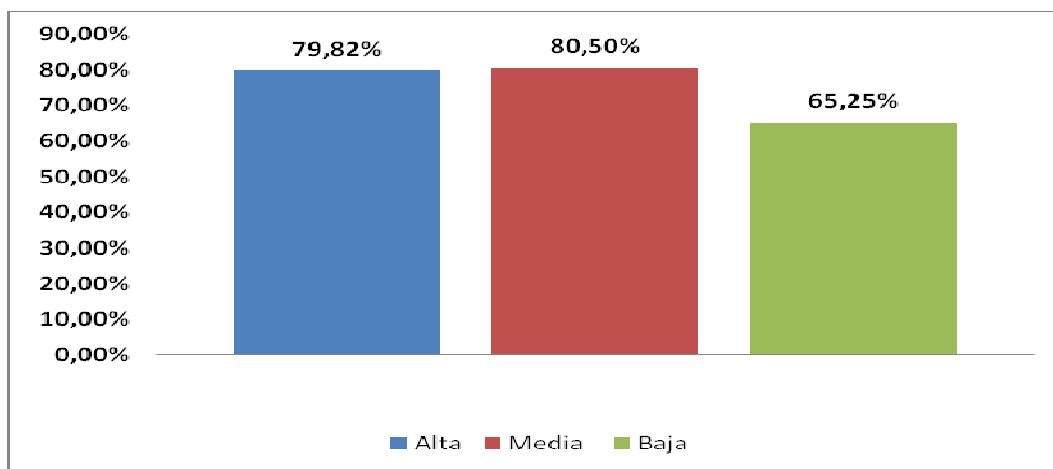
Aunque debemos recordar que este modelo de precariedad ya estaba presente en la etapa de crecimiento 1998- 2008, en aquel momento muy ligado al crecimiento del sector inmobiliario, posteriormente la recesión y la larga crisis, junto a las dos reformas laborales, han ayudado a disparar aún más los niveles de desigualdad y pobreza laboral, alcanzando ya al 13,2% de la población ocupada, es decir unos 377.000 trabajadoras y trabajadores, que aunque trabajan están en riesgo de pobreza y exclusión social.

Otra evidencia que nos ofrecen los datos es que ***la brecha salarial de género continúa siendo un hecho trasversal en el mercado laboral madrileño, independientemente de los grupos de ocupación de las trabajadoras.***

Una brecha salarial que se ensancha en la escala salarial más baja, es decir donde se concentran las ocupaciones con menos salarios. Como observamos en el gráfico, en la Escala Alta las mujeres ganan como media un 79,8%, que significa una desmejora de 1,1 puntos por el importante aumento que han tenido los hombres en las ocupaciones más altas. En la Escala Media un 80,5%, aquí se ha producido una mejora de casi 3 puntos, producida por el importante aumento que han tenido las mujeres y la congelación de los salarios de los hombres en esta escala media. Por último en la Escala Baja, donde se concentran las ocupaciones con menores salarios compuesta por un 70% de mujeres, la brecha salarial se ha incrementado en 5 puntos, quedando en 65,25%.

Esto nos confirma que la brecha salarial de género se amplía, dado que la mayoría de mujeres se concentran en las ocupaciones con peores condiciones salariales y laborales. La pobreza salarial tiene rostro de mujer, dado que son mayoría en la precariedad laboral.

Gráfico 21: Brecha salarial de género en función de la Escala Salarial 2017.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Los salarios en función del sector de actividad.

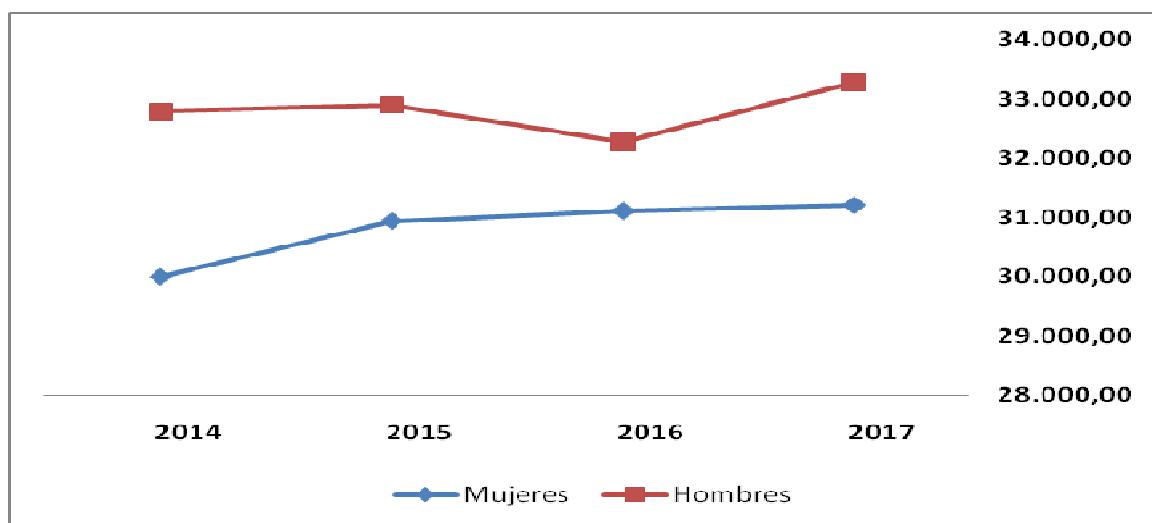
Los sectores analizados son la Industria, la Construcción y los Servicios, no incluimos la Agricultura al no ser significativa en la Comunidad de Madrid.

El salario medio más alto corresponde a Industria, seguido del sector Servicios (debemos recordar que el sector Servicios supera ya el 86,6% del PIB madrileño) y por último la Construcción.

En el sector de la Industria, en los hombres se produce un incremento entre 2016 y 2017, 1.009 euros anuales, un 3%. En el caso de las mujeres ese incremento es de 754 euros y del 2,34%.

Esto aumenta la brecha salarial entre géneros en el sector industrial, pasando de 1.166 a 2.078 euros. Aun así es el sector con menor brecha salarial, con un 93%, aunque ha empeorado 3 puntos en relación al año 2016.

Gráfico 22: Evolución Salarial por sexos en el sector Industrial 2014 -2017.

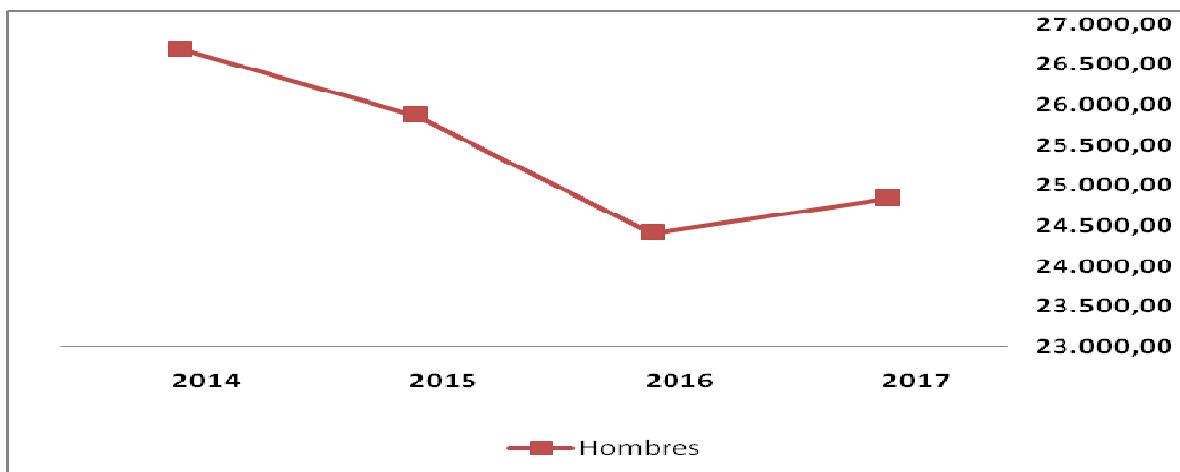


Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En el sector de la Construcción, la evolución es de caída constante de los salarios en ambos sexos, aunque debemos tener en cuenta que las mujeres son muy minoritarias en el sector, por eso sólo tendremos en cuenta el salario de los hombres. En 2017, desde el inicio de la crisis el salario de los hombres se ha incrementado en el 1,74%, quedando en 24.846 euros, un incremento de 433 euros. Esto se produce 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 1.700 millones más anuales, pero aún lejos del año 2008, teniendo su

reflejo en la creación de empleo todavía el sector está en 95.000 asalariados por debajo del año 2008, como comentábamos anteriormente.

Gráfico 23: Evolución Salarial en el sector Construcción 2014 -2017.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En el sector de los Servicios, sector mayoritario y feminizado, es donde más amplia es la brecha de género de salarios, el 78,85%. Es decir, las mujeres cobran una media de 6.343 euros menos al año,

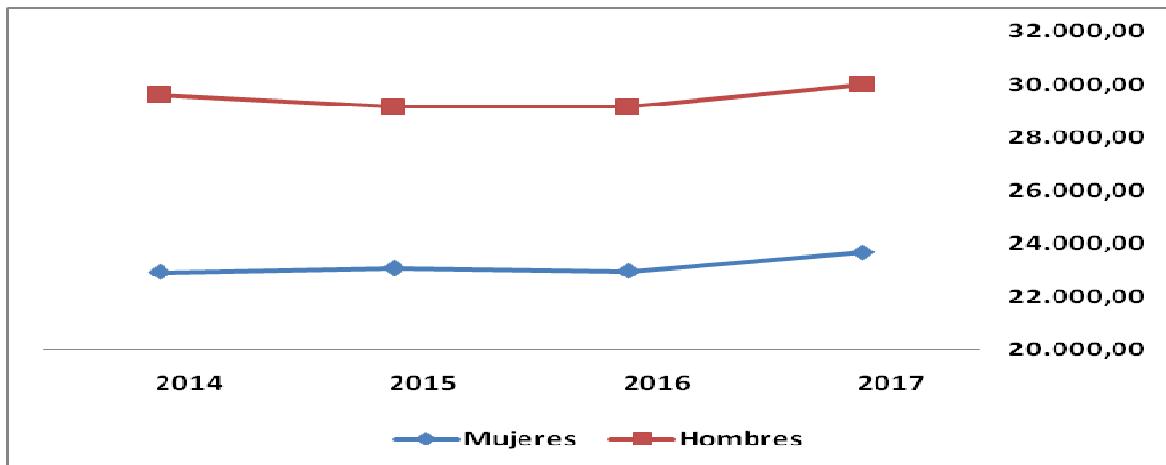
Además es el sector donde menos salario cobran las mujeres, con 23.659 euros anuales, mientras que los hombres disfrutan en el sector de un salario medio de 30.003 euros anuales.

La variación sobre 2016 para las mujeres ha sido de 2,35%, mientras para los hombres ha sido del 2,84%.

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 que el sector servicios, el más importante de la región entre los años 2008 y 2017, habría tenido los siguientes indicadores económicos, el número de locales se habría incrementado en un 9,66%, el volumen de negocio habría crecido en un 16,05%, mientras el personal ocupado solo ha crecido en un 2,16% muy por debajo del resto de indicadores.

Gráfico 24: Evolución Salarial por sexos en el sector Servicios 2014 -2017.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Los salarios por tramos de edad. Entre los años 2016 y 2017 el aumento ha sido generalizado por edades, con la excepción del salario de los menores de 25 años, tanto mujeres como hombres. En el caso de las mujeres la reducción es de 586 euros un 4,165, mientras en el caso de los hombres la reducción es de 434 euros, el 3,18%. Con ello los salarios de los hombres quedan en 13.652 euros anuales y el de las mujeres en 10.638 euros anuales.

La diferencia entre el grupo de edad de 0 a 25 años, con el siguiente grupo de edad de 25 a 34 años, es de 8.940 euros menos los hombres, y 8.723 euros las mujeres.

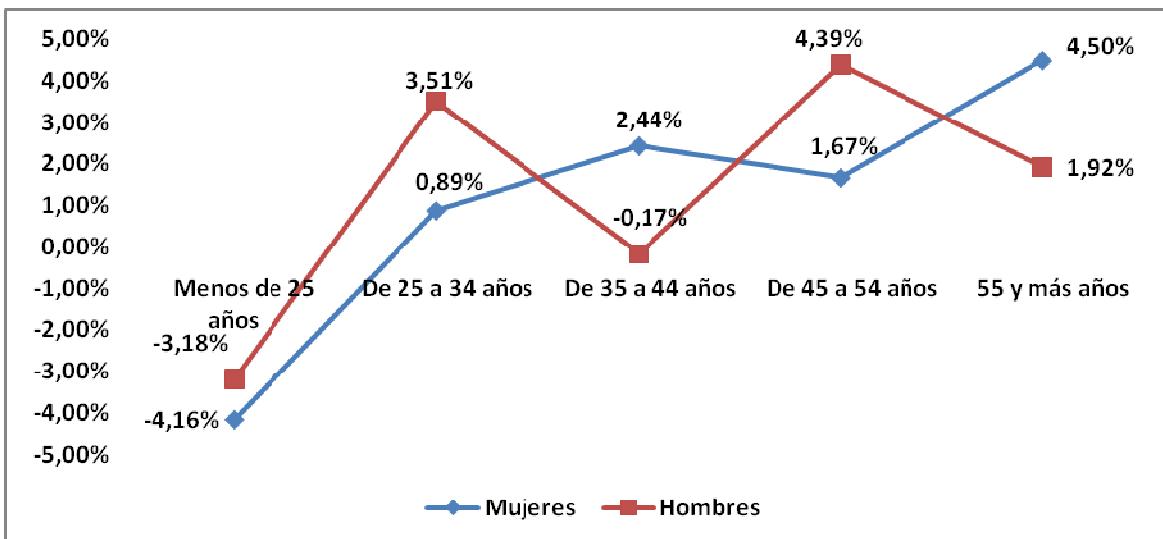
Esta situación salarial de los menores de 25 años consolida y cronifica su precarización social y vital, dificultando las posibilidades de independizarse de sus progenitores. Son unos salarios que, divididos en 14 pagas, suponen 760 euros brutos para las mujeres y 975 euros brutos para los hombres, totalmente 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.

En el resto de edades a más edad mayor salario, siendo entre los 45 y 54 años cuando mayor remuneración se recibe, tanto en el caso de los hombres 34.326 euros y las mujeres 26.490 euros.

En la evolución de salarios por edades entre los años 2016 y 2017, es significativo que en dos tramos de edad las mujeres han tenido mejor evolución que los hombres, en el de 35 a 44 años que suben el 2,44% y en la de más de 55 años, que sube un 4,5%. En ambos casos se reduce la brecha salarial de género.

En el resto de tramos la brecha salarial se amplia, sobre todo en el tramo de los 25 a 35 años.

Gráfico 19: Evolución Salarial por edades 2016 -2017.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

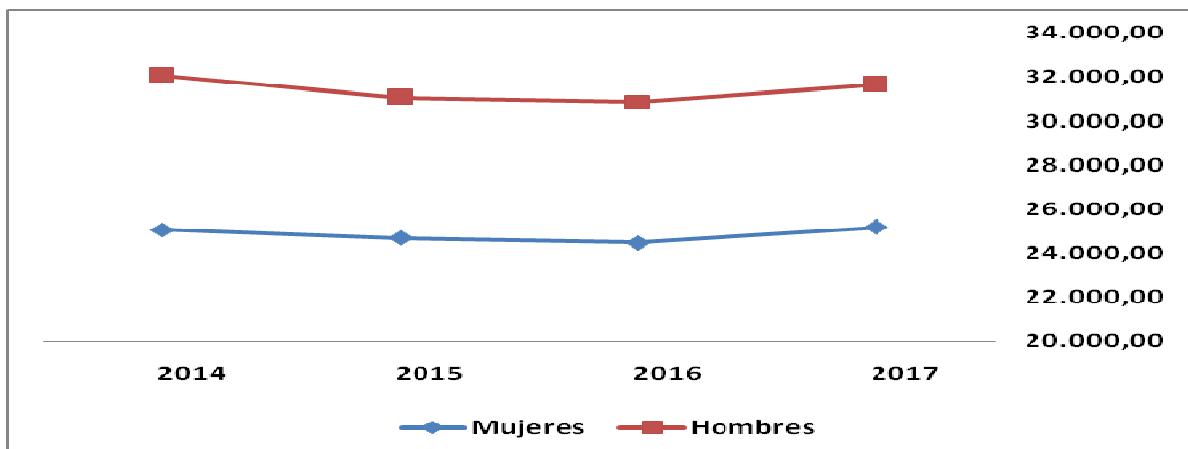
Los salarios por tipo de contratación (Indefinida o temporal)

Esta estadística nos informa de que los salarios se han visto incrementados respecto al año 2016, aunque en el caso de los temporales mucho más que en los indefinidos, ya sean de hombres como de mujeres.

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.

La mejora en los salarios de la contratación indefinida de las mujeres ha sido del 2,28%, es decir 705 euros anuales, mientras que la mejora de los hombres ha sido del 2,49%, es decir 788 euros. Es decir se aumenta la brecha salarial también en la contratación indefinida en 83 euros, quedando en 6.478 euros.

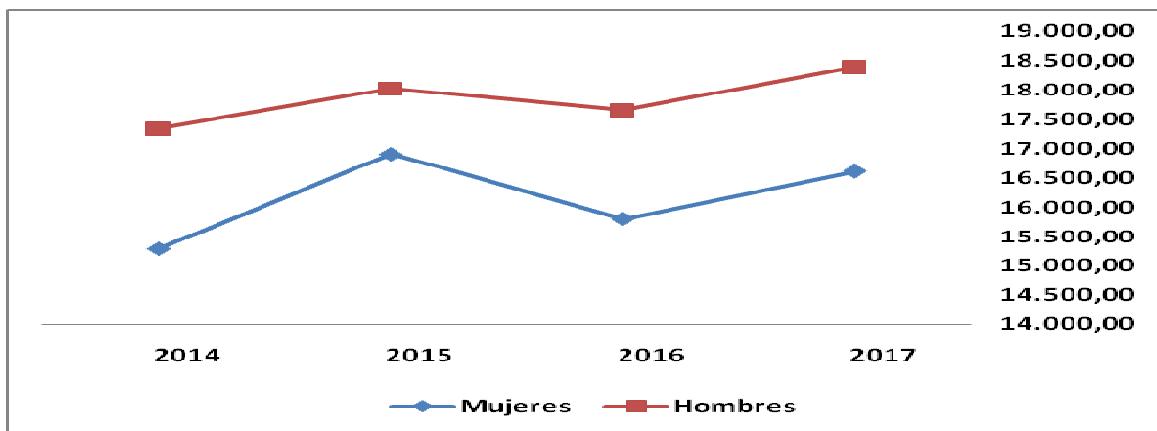
Gráfico 25: Evolución Salarial de la contratación indefinida 2014 -2017.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En el caso de la contratación temporal, las mujeres también han visto incrementarse sus salarios en un 4,6%, es decir 813 euros, mientras que en el caso de los hombres el incremento ha sido del 4,07%, es decir 750 euros. En este caso la brecha salarial se ha reducido en 63 euros, quedando en 1.789 euros.

Gráfico 26: Evolución Salarial de la contratación temporal 2014 -2017.

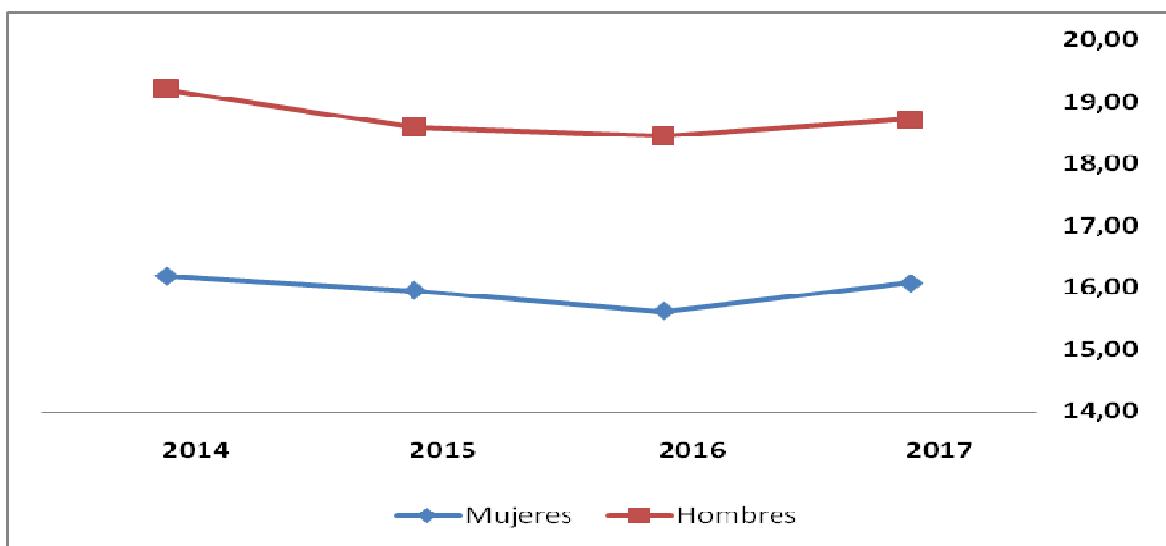


Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

La diferencia de salarios entre contratación indefinida y temporal en ambos sexos es de 11.023 euros, siendo en el caso de los hombres de 13.260 euros, y en el de las mujeres 8.560 euros, es decir 4.700 euros de diferencia entre hombres y mujeres. Por tanto las diferencias entre mujeres con contratación indefinida y temporal es 1/3 de la que hay entre los hombres con contratación indefinida y temporal.

Si tomamos como referencia la ganancia por hora trabajada, dato que refleja mejor el salario real por tipo de contrato, de los años 2014, 2015, 2016 y 2017 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 los hombres y hasta los 15,62 euros en las mujeres, en 2017 se produce un aumento, los hombres hasta los 18,72 euros y las mujeres hasta los 16,08 euros, por tanto sin haber alcanzado las cifras de 2014.

Gráfico 27: Evolución Salarial por hora en la Contratación Indefinida 2014 -2017.

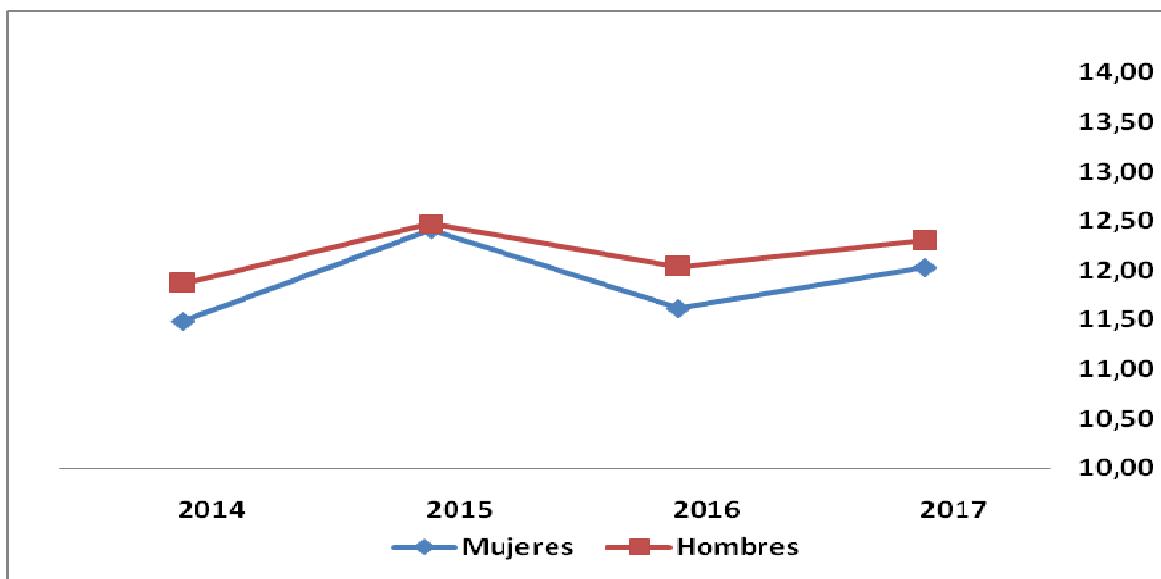


Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

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; 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, perdiéndose gran parte de lo recuperado en el año anterior, en el año 2017 la evolución ha sido la siguiente, la hora trabajada de los hombres alcanza los 12,30 euros y la de las mujeres el 12,03.

Se ha producido una mejora en ambos, pero en los hombres ha supuesto un 2,1% mientras en las mujeres un 3,4%, esto ha producido que se haya reducido la brecha salarial por hora a los 27 céntimos, aunque en 2015 la diferencia a favor de los hombres sólo era de 7 céntimos.

Gráfico 28: Evolución Salarial por hora en la Contratación Temporal 2014 -2017.



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.

ANEXOS:

Las horas extraordinarias 2018 (La jornada no retribuida)

Por último, y como complemento a la información expuesta, vamos a incluir los datos sobre el coste de las horas extras realizadas, a partir del Informe realizado por el Gabinete Económico Confederal de CCOO, *La prolongación no retribuida de la jornada laboral*, informe que pretende analizar y denunciar la extensión no retribuida del tiempo de trabajo de manera habitual constituyendo una de las formas más graves de precariedad y de fraude a la Seguridad Social. La elevada dimensión de este problema justifica sobradamente la decisión de establecer un registro obligatorio de la jornada laboral.

Aunque el informe es de carácter nacional, en este caso sólo vamos a centrarnos en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Del total de horas extras no remuneradas que se realizaron en España en 2018, el 24% corresponden a la Comunidad de Madrid, es decir 2,7 millones de horas, realizadas por 252.458 personas, el 11% de los asalariados/os madrileños 3 puntos más que la media nacional. Lo que supone que asume el 28% del Coste Laboral de las horas no pagadas en España, suponen 3.221 millones de euros. Este dato se extrae de que en 2018 el coste laboral medio (salario más cotizaciones) por hora efectiva trabajada es de 20 euros, según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE

Además este número de horas 2,7 millones supone la creación de 67.000 empleos, una quinta parte del desempleo actual que sufre la Comunidad de Madrid.

Gráfico 29: Las horas extraordinarias en la Comunidad de Madrid.



Elaboración CCOO Madrid, a partir del informe *La prolongación no retribuida de la jornada laboral*

Por sectores, en el conjunto del Estado, no hay datos. Por CCAA, los servicios concentran el 74% de la prolongación laboral no remunerada. Industria, comercio y hostelería, con un peso importante en el mercado de trabajo madrileño, son los sectores con más volumen de horas, pero servicios financieros y seguros, electricidad, gas, agua, servicios profesionales, técnicos y científicos son los sectores que registran una mayor incidencia (un mayor porcentaje de trabajadores y trabajadoras afectados).

Aunque tampoco se ofrecen datos por CCAA, la prolongación no remunerada de la jornada laboral se sitúa de media en España en 10,5 horas a la semana por trabajador afectado. La mayor intensidad se produce en las ocupaciones elementales (14 horas/semana) y en los operadores de instalaciones y maquinaria (13 horas/semana). En las principales ocupaciones la intensidad de horas no pagadas por trabajador oscila entre las 10 y 11 horas a la semana. Los empleados contables, administrativos y de oficina (8 horas/semana) y técnicos y profesionales de apoyo (9 horas/semana) presentan una intensidad inferior a la media.

El perfil de este trabajador sería de una persona con una jornada pactada de 40 horas semanales (70%) que extiende una media de 10,5 horas no remuneradas a la semana. Es un hombre (65%), entre 30 y 49 años de edad (63%), con contrato indefinido (82%), que trabaja en el sector servicios (74%) desempeñando ocupaciones técnicas y profesionales (42%).

Por tanto, según este perfil no correspondería a la percepción de que se trata de personas con características de precariedad laboral (temporalidad y parcialidad).

Esto quiere decir que la prolongación de jornada no retribuida forma parte estructural de nuestro mercado laboral, y en muchas ocasiones se entiende como una obligación no escrita que el trabajador/a asume cuando firma un contrato laboral.

Por ello de la importancia de la media de registro de la jornada laboral aparte del perjuicio económico, para la Seguridad Social.

La Encuesta de Condiciones de Vida.

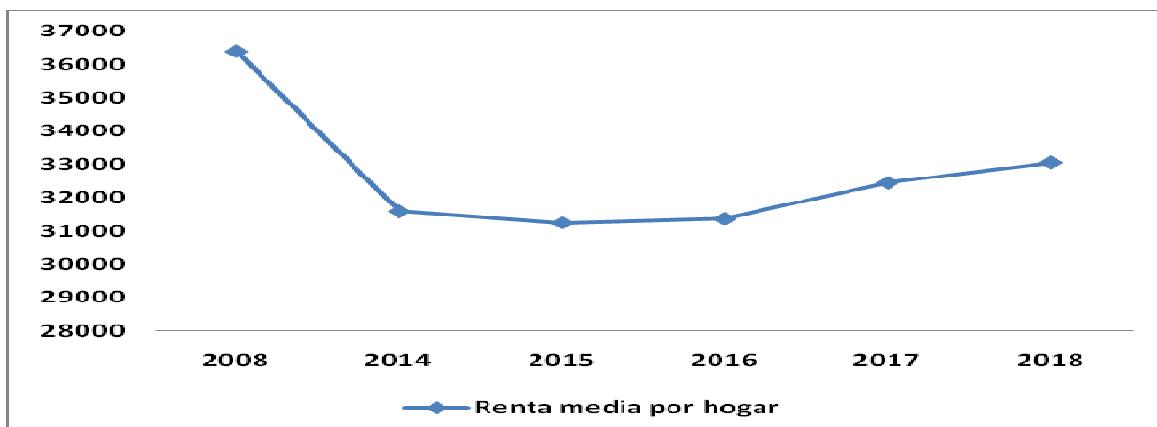
Los salarios de los trabajadores/as madrileños/as tienen su consecuencia directa sobre las condiciones de vida de sus familias, condiciones que podemos ver en la **Encuesta de condiciones de vida (ECV)**, que se realiza desde 2004. Basada en criterios armonizados para todos los países de la Unión Europea, su objetivo fundamental es disponer de una fuente de referencia sobre estadísticas comparativas de la distribución de ingresos y la exclusión social en el ámbito europeo.

La realización de la ECV permite poner a disposición de la Comisión Europea un instrumento estadístico de primer orden para el estudio de la pobreza y desigualdad, el seguimiento de la cohesión social en el territorio de su ámbito, el estudio de las necesidades de la población y del impacto de las políticas sociales y económicas sobre los hogares y las personas, así como para el diseño de nuevas políticas.

La última ECV publicada en junio de 2019, elaborada en 2018 con datos del año 2017, nos da muchos datos sobre renta anual de las familias y sus miembros, riesgo de pobreza, exclusión social, carencias materiales, vivienda, etc.). Sólo vamos a recoger los referentes a la renta anual de familias y sus miembros, al tratarse de un informe de salarios, y querer ver cómo influyen los salarios al aumento de los niveles de desigualdad.

En general los hogares que tienen ingresos han visto incrementarse estos a partir del año 2014 coincidiendo con la recuperación económica, con un incremento del 9,9% hasta el año 2018, que ha quedado en 33.056 euros por hogar, pero aún muy lejos de los 36.400 euros del año 2008, la caída sería del 10,12%, 3.346 euros.

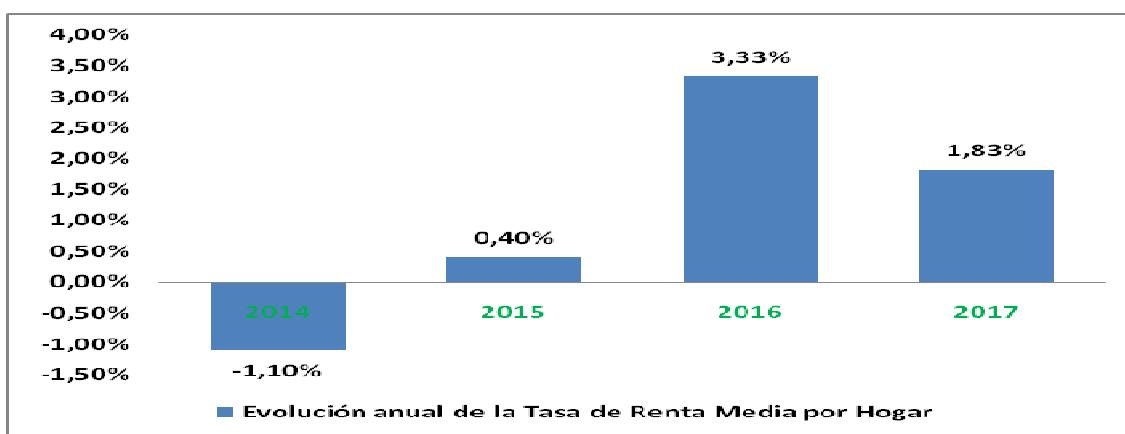
Grafico 30: Evolución de la Renta Media por Hogar 2008 – 2017.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Si observamos la evolución anual de la tasa de la Renta Media por Hogar, observamos que comenzó el incremento en el año 2015, con una gran aceleración en 2016, para volver a caer en 2017, casi a la mitad.

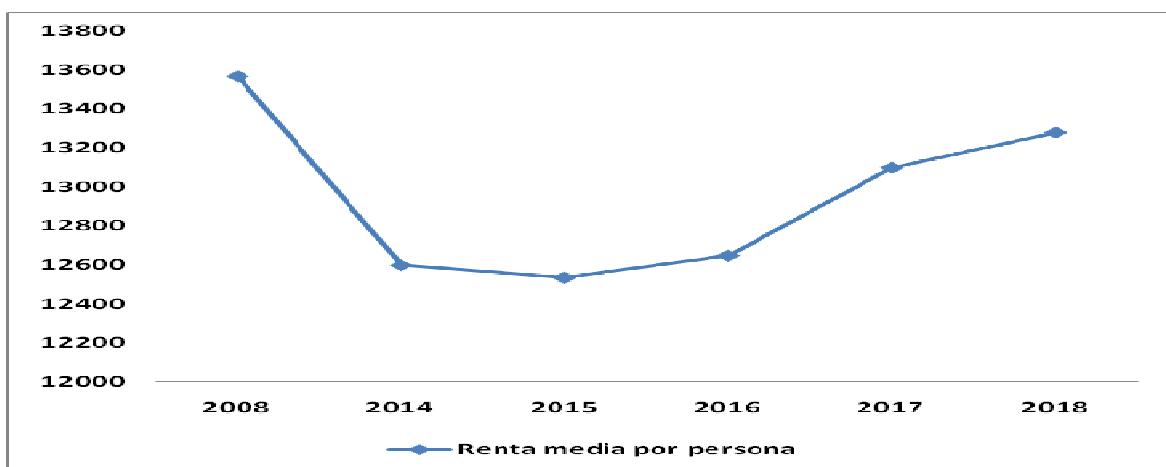
Gráfico 31: Evolución de la tasa de la Renta Media por Hogar 2014 – 2017.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En el caso de las personas la evolución de sus ingresos se obtiene dividiendo los ingresos totales del hogar entre el número de miembros de dicho hogar. La evolución ha sido menor, pero también se mejora respecto al año 2014, en un 5,14%, quedando en el año 2018 en 13.279 euros, mientras aún estarían un 2,18% por debajo del año 2008.

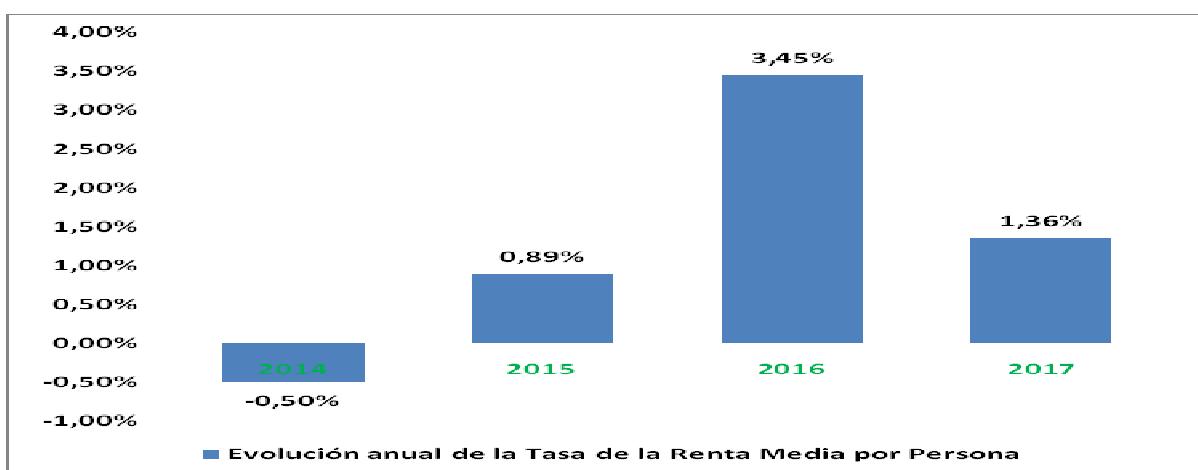
Grafico 32: Evolución de la Renta Media por Persona 2008 – 2017.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

El comportamiento de las tasas anuales es análogo al de la Renta Media por Hogar. Se incrementa en 2015, fuerte subida en 2016 para volver a caer a la mitad en 2017.

Gráfico 33: Evolución de la tasa de la Renta Media por Persona 2014 - 2017



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

A la vista de los datos se puede afirmar que los hogares madrileños no han recuperado sus condiciones de vida de hace una década por tanto la recuperación no está llegando a las familias madrileñas.

Sin embargo, sí se está ensanchando la brecha de la desigualdad social. Este dato nos lo confirma la estadística de la distribución de asalariados por deciles salariales,

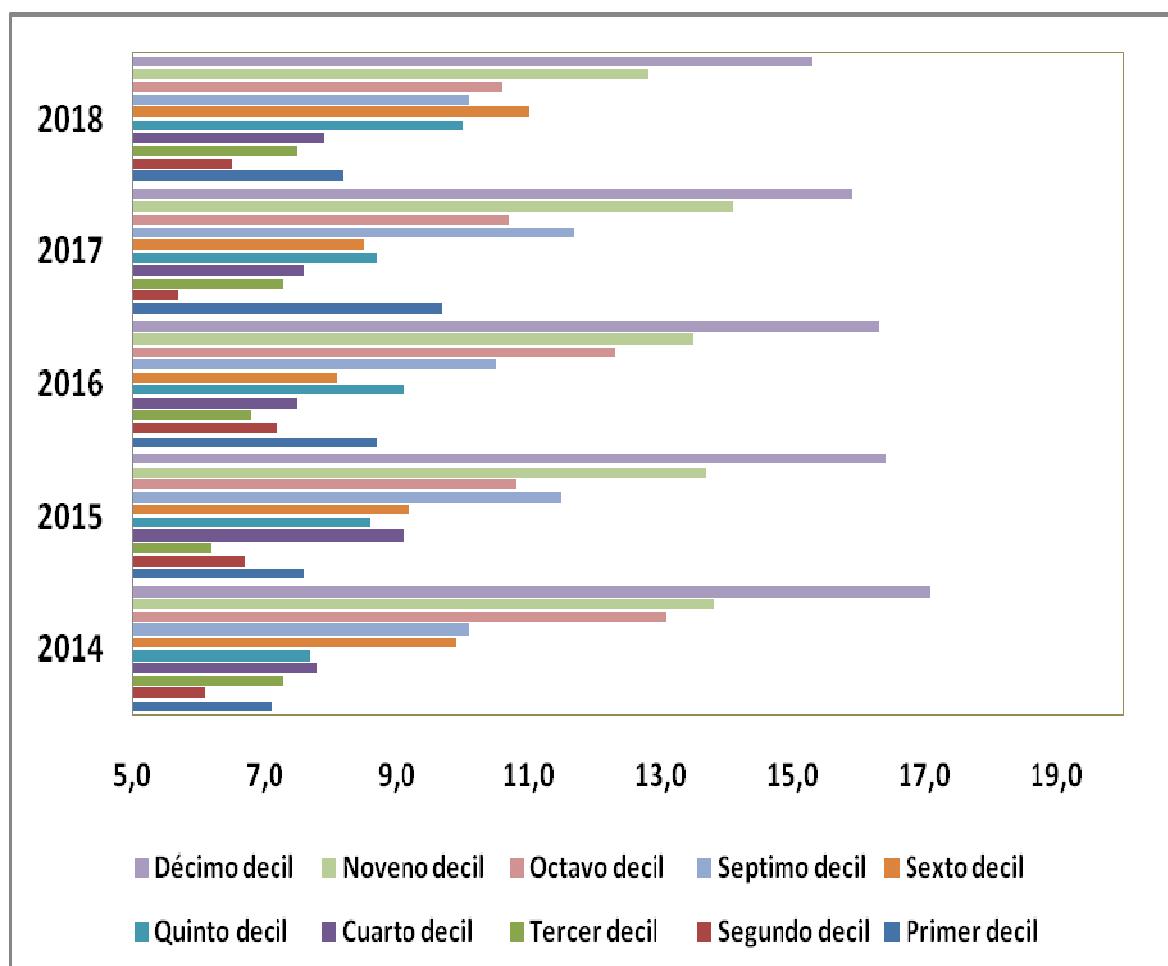
El estudio de los deciles permite acercarse a la desigualdad de los ingresos de la población madrileña. En términos sencillos lo que se hace es ordenar a toda la población según sus dividirla en 10 grupos del mismo tamaño, y estudiar los intervalos de ingresos que tiene cada grupo. Por

una parte, el 10% de la población con renta más baja Decil 1 tiene ingresos muy inferiores con respecto al siguiente 10% de población Decil 2, y, por otra, a partir de la Decil 8, las diferencias de ingresos en los grupos crecen exponencialmente. En otras palabras, el grupo más pobre de población mantiene una gran diferencia de ingresos con respecto a los grupos medios (no es un poco más pobre, es mucho más pobre) y, en el lado contrario, los grupos más ricos mantienen ingresos crecientes (a medida que los ingresos crecen se es mucho más rico).

Si los agrupamos en dos grupos, por una parte los deciles del 1 al 5 los que menos ganan y por otro lado los Deciles del 6 al 10 los que más ganan, observamos como en el año 2014 el grupo que menos gana representaba al 36% de los asalariados madrileños, en el año 2018 ya representa al 40%. Mientras que el grupo que más ganaba en el año 2014 representaba al 64% y ahora representa al 60%.

Dentro de cada grupo los que más han variado han sido dentro del grupo de los que menos ganan, el Decil 1 el 13,4% y el Decil 5 el 23%, mientras del grupo que más ganan han sido el Decil 8 que pierde un 23% y el Decil 10 que lo hace en un 11%.

Gráfico 34: Evolución por Deciles del número de Asalariadas/os Madrileños 2014 - 2018



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

CONCLUSIONES

- La recuperación económica iniciada en el año 2014 no ha comenzado a llegar a los salarios hasta el año 2017, mientras los beneficios empresariales comenzaron en el año 2015.
- Los costes laborales crecen muy por debajo de los beneficios empresariales, y en algún sector hasta llegan a descender.
- El coste laboral del sector que más empleo crea, Servicios, cae un 8% con la recuperación económica.
- Se abarata el precio de la mano de obra un 5% en una década.
- El incremento salarial es muy desigual, favorece sobre todo a los mejores empleos y a los mejores salarios, mientras que los peores empleos y salarios o crecen poco o llegan a decrecer, confirmando con ello la Dualidad Salarial de Mercado de Trabajo Madrileño.
- Por ello, la brecha entre salarios altos y bajos se ensancha año tras año. La diferencia media entre el 10% que más gana y el 10% que menos gana sería de 38.000 euros en el año 2017.
- La recuperación económica tiene unos ganadores claros, los hombres independientemente del tipo de empleo y escala salarial, mientras que las mujeres sólo mejoran en los mejores empleos y escalas salariales medias altas.
- Por ello la brecha salarial de género también se ensancha. En el Salario Medio, 5.881 euros anuales, la mujer gana un 80% que un hombre, pero en los salarios más bajos la mujer gana el 69% que un hombre.
- Una vez más los perdedores de la recuperación económica son las mujeres y los jóvenes con peores empleos y salarios.
- 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 hacia décadas.
- Por ello, los trabajadores y trabajadoras pobres ya son una realidad en la Comunidad de Madrid y tienen rostro de mujer y joven. El 12,6% de los y las trabajadoras ocupadas son pobres. Más de 365.000 personas que trabajan. El

empleo ha dejado de ser una garantía de suficiencia económica y de cobertura de las necesidades básicas.

- **La prolongación no retribuida de la jornada laboral (horas extras) forma parte de la estructura laboral del mercado laboral y supone la pérdida de miles de puestos de trabajo, además de una merma económica para las personas trabajadoras y la Seguridad Social.**
- **La renta media de los hogares madrileños crece pero más lentamente que la riqueza regional y todavía está muy lejos de los indicadores de 2008 a un 10,12%**
- **Por último, en función de la distribución de la población por deciles, podemos observar como cada vez hay más personas en los deciles inferiores el 40%, sobre la que hay en deciles medios y altos.**

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 un mercado laboral que de manera estructural mantiene los bajos salarios y precarias condiciones laborales de un gran número de trabajadores.

La prosperidad de las empresas tiene que llegar a las personas, los buenos resultados empresariales han tenido como origen, sobre todo, un importante ajuste del empleo y de las condiciones de trabajo, producido por unas reformas laborales diseñadas para producir una devaluación salarial mayor a la que ya estaba generando el mercado. El resultado ha sido el crecimiento de los márgenes empresariales que actualmente se encuentran hipertrofiados.

Por ello el IV AENC es un instrumento clave para canalizar esta capacidad excedentaria de las empresas, de la economía financiera a la economía real de los hogares, mejorando el poder de compra de los salarios e impulsando la creación de empleo

Siendo 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.

El IV AENC ha conseguido romper esta dinámica, comenzando el crecimiento salarial, por ello es fundamental continuar con 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 acuerdo firmado entre patronal y sindicatos para el IV AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva), que contempla, el establecer en 1.000 euros (por 14 pagas) el salario mínimo de convenio, en línea con la subida de 900 euros mensuales para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Pero sólo desde la negociación colectiva no es posible solucionar el problema de fondo de una regulación desequilibrada a favor de los intereses empresariales a la hora de negociar las condiciones de trabajo individuales y colectivas.

Aún así es necesario corregir de manera inmediata 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.

Horas complementarias: Son horas pactadas en el contrato a tiempo parcial como adición a las horas normales o habituales. Se retribuyen y cotizan como las horas ordinarias.

Encuesta Anual de Coste Laboral: Operación estadística anual a partir de las Encuestas Trimestrales de Coste Laboral, aportando los niveles a anuales del coste laboral medio por trabajador, detallando sus principales componentes.

Coste Laboral: Como el coste en que incurre el empleador por la utilización del factor trabajo, comprende dos grandes bloques Coste Salarial y Otros Costes.

Coste Salarial: Comprende todas las percepciones económicas realizadas a los trabajadores, en efectivo o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Otros Costes: Cotizaciones Seguridad Social, pagos por IT, por Desempleo, Indemnizaciones por Despido.

Índice de precios del trabajo: es una operación estadística anual que mide cómo evoluciona el precio de la mano de obra en un período de tiempo, como consecuencia de las presiones del mercado laboral. Es decir una evolución real de los salarios.