

**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

# LOS SALARIOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID

---

Madrid, 26 de octubre 2015

Secretaría de Acción Sindical



comisiones obreras de Madrid

# ÍNDICE

## **Capítulo 1 LA COMUNIDAD DE MADRID EN EL ENTORNO DE LAS REGIONES EUROPEAS**

1. Algunos datos del modelo productivo que determinan la estructura salarial de la Comunidad de Madrid
2. Algunos datos del mercado de trabajo

## **Capítulo 2 LOS SALARIOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID**

1. Coste salarial en la Comunidad de Madrid
2. ¿Qué determina el nivel salarial de la región de Madrid?  
¿Por qué es el salario más elevado
3. Los costes salariales por hora efectiva de trabajo
4. Los salarios en los sectores económicos
5. Los salarios reales

## **Capítulo 3 EL EFECTO COMPOSICIÓN DEL EMPLEO EN LA REGIÓN DE MADRID Y SU REPERCUSIÓN EN EL SALARIO**

1. Salarios y grupos profesionales
2. Salarios y temporalidad contractual. El nivel salarial está muy correlacionado con el tipo de contrato
3. El tipo de jornada también determina los salarios
4. Dinámica de la ocupación por rama de actividad

## **ANEXO: SALARIOS DE MISERIA EN LA COMUNIDAD DE MADRID**

- Salarios de miseria en la Comunidad de Madrid.
- Los salarios reales son menores.  
Todos han perdido poder adquisitivo y de forma más intensa los que menos salario perciben.
- Se ha agravado la desigualdad salarial.
- ¿Por qué se generaliza la pobreza salarial en la Comunidad de Madrid y cuáles son sus características?
- El trabajo en jornada a tiempo parcial es determinante para estar en los grupos de los salarios más bajos.

## INTRODUCCIÓN

Los datos que se exponen en el documento de 'Salarios en la Comunidad de Madrid' son el reflejo de una situación que viene determinada por una política económica que ha reproducido los mismos parámetros productivos y económicos de los últimos años. La crisis económica reciente no ha hecho más que agravar la deficiente estructura productiva (modelo productivo) del país y nuestro modelo de crecimiento económico.

Todo parece apuntar a que la salida de la crisis sigue sustentándose en un modelo de competencia basado en los bajos salarios y sobreexplotación de la mano de obra, dejando a un lado el modelo de inversión, basado en la innovación y en la inversión productiva y en la generación de productos y servicios con mayor valor añadido.

Evidentemente, esta apuesta de modelo e inversión requiere de un sistema de gestión de mano de obra basado en la calidad del empleo y el reconocimiento de la cualificación profesional como un requisito para la consecución del necesario nuevo modelo productivo, pues de no ser así, seguiremos ahondando en el empobrecimiento salarial y en un sistema productivo cada vez más precario y empobrecido.

Se trata de un modelo de crecimiento que presenta las siguientes características: una intensa creación de empleo ligada a un incremento de la contratación temporal y jornada a tiempo parcial, así como un aumento del peso de puestos de trabajo de baja cualificación y bajos salarios; un fuerte crecimiento de los beneficios empresariales, con un importante incremento de los excedentes brutos de explotación, así como de las rentas mixtas; y una distribución sectorial en la que existe un peso relevante de sectores productivos caracterizados por una baja productividad; una intensa utilización de la mano de obra con empleos fuertemente precarizados y poca inversión en I+D, cuyo crecimiento está vinculado a los precios y al abaratamiento de la mano de obra.

La drástica destrucción de empleo como consecuencia de la crisis ha tenido efectos en la evolución del salario medio. Durante los primeros momentos de la crisis (comienzos de 2008), el ajuste en el mercado de trabajo se produjo por la vía de los empleos temporales, tal y como muestra la caída de la temporalidad a lo largo de ese periodo. Este hecho motivó que el salario medio aumentara como consecuencia de la supresión de los salarios más bajos, dado que una buena parte de éstos se concentraban (y se concentran) en los empleos temporales.

La crisis ha puesto de manifiesto las debilidades propias de este modelo de crecimiento económico, que ha supuesto una reducción/ moderación significativa de las rentas salariales.

Además, es conveniente recordar que no solo durante la crisis, también en sus años previos, de enormes tasas de crecimiento, las políticas de estancamiento salarial y de precarización de las condiciones laborales y del empleo ya se impusieron en aquellos momentos como base de nuestro modelo económico y productivo, por ello hay que recordar que en los años previos a la crisis se produce un estancamiento del salario medio real.

- Por un lado, el factor salarial se explica- entre otros factores-, por un modelo de crecimiento basado en sectores que generan muchos empleos poco productivos y remunerados con salarios bajos (construcción, comercio, hostelería, servicio doméstico, etc.), que reducen el crecimiento del salario medio.
- Por otro lado, también se explica por el excesivo volumen de contratación temporal que viene padeciendo el mercado de trabajo y que ha contribuido a recortar los niveles salariales

- Y, finalmente, la composición de la estructura ocupacional de los asalariados, trabajos no cualificados frente a ocupaciones cualificadas. Durante la crisis la destrucción masiva de empleo se ha producido sobre todo sobre los trabajadores menos cualificados
- Ahora, de nuevo, el último año, con una ligera creación de empleo, aunque de manera muy irregular y discontinua se está produciendo (como en los años previos a la crisis), un aumento de las ocupaciones peor remuneradas dentro de la estructura del empleo.

En definitiva el efecto composición del empleo es determinante para valorar los salarios.

Tanto en momentos de expansión económica como en periodos recesivos, las propuestas neoliberales han ido encaminadas a contener notablemente el incremento de los salarios (y con ello la distribución de la renta entre el trabajo y el capital), bien como justificación para mantener el ritmo de crecimiento económico o bien como argumento para salir de la crisis económica, sobre la base de una supuesta mejora de la competitividad de nuestra economía.

En nuestra economía, las causas del cambio de tendencia en el ciclo económico no pueden atribuirse exclusivamente al impacto internacional, sino también a las propias debilidades del patrón de crecimiento desarrollado a lo largo de los últimos años, que no han hecho sino poner de relieve la extrema vulnerabilidad del mismo.

Si en el periodo de crecimiento económico se rebajó la cohesión social, la reciente crisis económica ha disparado las alarmas del empobrecimiento social y salarial, y lo peor es que la posible recuperación tiene como base esas alarmas.

## Capítulo 1: LA COMUNIDAD DE MADRID EN EL ENTORNO DE LAS REGIONES EUROPEAS

### 1. ALGUNOS DATOS DEL MODELO PRODUCTIVO QUE DETERMINAN LA ESTRUCTURA SALARIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

- Un modelo de crecimiento basado en sectores que generan muchos empleos poco productivos y remunerados con salarios bajos.

Ejemplo de nuestro modelo productivo a partir de la comparativa estadística con presencia del sector de la construcción y su comparación con 31 regiones europeas.

En el cuadro siguiente se observa cómo en la estructura productiva de la Comunidad de Madrid es la segunda región europea con mayor Valor Añadido Bruto (VAB) en el sector de la construcción.

VALOR AÑADIDO BRUTO SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN %	
Bucuresti-Ilfov	12,89
<b>Comunidad de Madrid</b>	<b>10,93</b>
Kypros/Kibris	10,39
Yugozapaden	9,16
Outer London	8,71
Latvija	8,01
Zahodna Slovenija	7,54
Rhône-Alpes	7,28
Eesti	6,95
Etelä-Suomi	6,85
Lietuva	6,61
Lazio	6,58
Sicilia	6,28
Mazowieckie	6,25
Bratislavsky Kraj	5,96
Lombardia	5,80
Campania	5,72
Lisboa	5,64
Praha	5,11
Wien	4,87
Île de France	4,64
Attiki	4,57
Stockholm	4,41
Noord-Holland	4,38
Malta	4,30
Közép-Magyarország	4,06
Vlaams Brabant	3,83
Southern and Eastern	3,53
Region Bruxelles *	2,97
Inner London	2,90
Hovedstaden	2,80

CNAE 2009.Fuente Eurostat. Año 2009

\* Buuxelles Capitale/Brussels Hoofdstedelijk Gewest

No se incluyen el resto de las comunidades autónomas de España

Bucarest-Ilfov, Kypros/Kibris y Yugozapaden, se encuentran en el mismo entorno productivo que la región de Madrid, con una fuerte presencia del sector de la construcción en sus estructuras regionales del VAB. Además de la región de Madrid, todas ellas son regiones de los antiguos países del Este.

Es evidente que se demuestra insostenible para un futuro inmediato en la recuperación económica esa presencia de la producción del sector de la construcción, pero la industria, eventualmente, no podrá absorber los excedentes laborales expulsados por la construcción tras la crisis, por su menor capacidad de generar empleo y por su demanda de empleo más cualificado.

## 1. ALGUNOS DATOS DE MERCADO DE TRABAJO

- **Un incremento** (entre 2013-2000) **de la tasa de paro** en la región de Madrid que la sitúa entre las cinco primeras de las 35 regiones europeas.

INDICADORES REGIONALES	
UNION EUROPEA	
variación de la TASA DE PARO en puntos porcentuales	
años 2013-2000	
Attiki(GRECIA)	16,4
Lisboa (PORTUGAL)	13,1
Kypros/Kibris (CHIPRE)	10,9
Southern and Eastern (IRLAI)	8,7
<b>Comunidad de Madrid</b>	<b>8,2</b>
Region de Bruxelles-Capitale	4,3
Noord-Holland	3,9
Stockholm	3,7
Lombardia	3,6
Luxembourg	3,5
Kozep-Magyarország	3,2
Outer London	2,9
Vlaams Brabant	2,6
Wien	1,7
Bucuresti-Ilfov	1,4
Rhône-Alpes	0,3
Lazio	0,3
Île de France	0,2
Malta	0,1
Oberbayern	-0,5
Düsseldorf	-0,5
Inner London	-0,5
Praha	-0,9
Darmstadt	-0,9
Bratislavsky Kraj	-1,1
Yugozapaden	-1,3
Campania	-1,8
Latvija	-2,3
Sicilia	-2,9
Berlin	-4,0
Lietuva	-4,1
Eesti	-4,8
Mazowieckie	-5,3

Fuente: Eurostat

no se incluyen las CCAA de España

- Y una tasa de empleo de las más bajas de las regiones europeas ocupando el puesto 25 en el Ranking de 35 regiones europeas.

<b>TASAS DE EMPLEO</b>	
<b>REGIONES DE LA UNION EUROPEA</b>	
Stockholm	70,3
Oberbayern	62,9
Noord-Holland	62,8
Inner London	62,4
Helsinki-Uusimaa	61,5
Hovedstaden	61,0
Praha	60,2
Bratislavsky Kraj	60,1
Outer London	60,1
Darmstadt	58,8
Île de France	56,1
Eesti	56,0
Luxembourg	55,9
Mazowieckie	54,9
Berlin	54,8
Wien	54,3
Düsseldorf	53,8
Rhône-Alpes	53,4
Kypros/Kibris	53,3
Zahodna Slovenija	53,3
Southern and Eastern	53,2
Vlaams Brabant	52,9
Yugozapaden	52,7
Bucuresti-Ilfov	52,6
Latvija	52,4
<b>Comunidad de Madrid</b>	<b>51,2</b>
Lietuva	51,2
Közép-Magyarország	50,6
Lombardia	50,0
Malta	49,8
Lisboa	47,9
Lazio	45,1
Region de Bruxelles-Capitale/	44,3
Kontinentalna Hrvatska	42,8
Attiki	39,1
Campania	32,2
Sicilia	30,9

Fuente: Eurostat AÑO 2013

## Capítulo 2: LOS SALARIOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID

### 1. COSTE SALARIAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID

En 2014 el salario medio en la región de Madrid ha sido de 2.259 euros/mes, una variación porcentual 1,5% sobre el mismo periodo del año anterior y, para España, el salario medio mensual ha sido de 1.881,9 euros/mes, una tasa de variación anual del -0,8.

La ganancia anual de los salarios en Madrid ha sido de 34,5 euros/mes en 2014; de 11,4 euros/mes en 2012 y 17,9 euros en 2011

#### Cuadro 1

Comunidad de Madrid		
coste salarial medio mensual		
	euros	tasa de variación
2014	2.259,5	1,5%
2013	2.225,0	0,5%
2012	2.213,7	0,8%
2011	2.195,7	1,3%
2010	2.168,3	0,4%
2009	2.160,7	4,2%

Fuente . Encuesta trimestral de coste laboral.INE

Los últimos años, los costes salariales han seguido una importante moderación salarial hasta llegar a un 0,5% de incremento del coste salarial para las empresas de la Comunidad de Madrid en el año 2013.

Sin embargo estas variaciones han sido más positivas que las que se han producido en el conjunto de España, **salvo para el año 2013 que Madrid registra una variación salarial ligeramente inferior a la de España: un 0,5% frente a un 0,7% en España.**

El incremento trimestral de los salarios se ha ido moderando desde el inicio de la crisis económica, como se observa en las tasas de variación anual (cuadro 2). Los tres últimos años la moderación salarial ha venido incluso acompañada de tasas de variación negativas, como las que se produjeron en el 4º trimestre de 2012 y en el 1er trimestre de 2013



## Cuadro 2

COMUNIDAD DE MADRID			
Coste salarial total por trabajador/ mes			
	EUROS		variación anual
2014T4	2.361,00		1,6
2014T3	2.161,03		1,9
2014T2	2.306,76		1,2
2014T1	2.209,15		1,5
2013T4	2.324,15		3,1
2013T3	2.121,32		0,6
2013T2	2.278,89		1,3
2013T1	2.175,80		-2,9
2012T4	2.254,89		-2,1
2012T3	2.108,49		0,6
2012T2	2.249,61		1,7
2012T1	2.241,61		3,3
2011T4	2.304,42		1,6
2011T3	2.096,94		0,8
2011T2	2.212,04		1,1
2011T1	2.169,49		1,6
2010T4	2.268,79		-1,0
2010T3	2.079,67		1,2
2010T2	2.188,60		0,7
2010T1	2.136,06		0,7
2009T4	2.291,79		3,0
2009T3	2.055,96		2,9
2009T2	2.173,20		3,6
2009T1	2.121,91		2,0
2008T4	2.225,61		4,9
2008T3	1.997,27		5,7
2008T2	2.098,08		3,5
2008T1	2.080,35		4,6
2007T4	2.121,25		3,7
2007T3	1.889,89		3,5
2007T2	2.026,20		3,6
2007T1	1.989,63		5,7

Fuente: Encuesta trimestral de coste laboral

La moderación de los salarios en la región de Madrid ha sido intensa, es más, si los componentes del empleo y su estructura se hubieran mantenido, es decir, si no se hubiera producido una destrucción masiva de empleos temporales y de empleos no cualificados..., se hubiera evidenciado una mayor crudeza del ajuste salarial.

Lo que hace parecer que Madrid tiene un mayor nivel salarial y una menor capacidad de ajuste a la crisis no es del todo cierto pues ese nivel salarial debe ser corregido con el efecto composición del empleo, y que seguidamente veremos cómo este ha sufrido un drástico cambio en los últimos años.

El ajuste de los salarios que se produce en la región entre 2008 y 2010 es elevadísimo, los salarios medios pasan de crecer un 4,7% en 2008 a un 0,4% dos años después, y a partir de 2010, las oscilaciones salariales vienen marcadas por crecimientos moderadísimos, sin precedente en la Comunidad de Madrid y, sobre todo nunca se han producido durante un tiempo tan prolongado.

Este nivel de ajuste salarial ha generado una pobreza económica y salarial también sin precedente, las crisis anteriores no nos dejaron tanta exclusión social ni tanta pobreza salarial y

social, las brechas y heridas sociales abiertas con la crisis van a ser muy difícil de curar y cerrar en nuestra región.

## 2. ¿QUÉ DETERMINA EL NIVEL SALARIAL DE LA REGIÓN DE MADRID? ¿POR QUÉ ES EL SALARIO MÁS ELEVADO?

Las variaciones y características de la estructura y composición del empleo en la Región de Madrid han venido definidas en los últimos años por:

- Una pérdida –expulsión de los grupos que representan las categorías de mano de obra más directamente afectadas con la producción de bienes y servicios y menos cualificadas.

Las variaciones con pérdidas de empleo por grupos profesionales se concentran de manera especial en los grupos menos cualificados.

Por lo tanto, en la región de Madrid, los “trabajadores no cualificados” pierden presencia en la estructura del empleo; las ocupaciones cualificadas (directivos y técnicos) ganan presencia en el mismo período. Es decir, la estructura del empleo báscula a favor de las ocupaciones ‘más cualificadas’ una tendencia hacia la dualización del mercado de trabajo entre puestos de trabajo cualificados y no cualificados.

- Destrucción masiva de empleos temporales durante la crisis económica 206.245 empleos temporales han sido eliminados.

La menor reducción de empleos indefinidos e incluso los ligeros incrementos que se han registrado durante la crisis, han repercutido en un nivel más alto del salario medio regional.

Se pierden trabajadores con menores ingresos

El impacto de la crisis económica en el mercado de trabajo, con una fuerte destrucción del empleo, ha tenido efectos en la evolución del salario medio. El ajuste de la crisis en el mercado de trabajo se ha producido por la vía de los empleos temporales, tal y como muestra la caída de la temporalidad a lo largo de ese periodo.

**Este hecho ha motivado que el salario medio aumente como consecuencia de la supresión de los salarios más bajos, dado que una buena parte de éstos se concentraban (y se concentran) en los empleos temporales.**

- Los empleos que se pierden se producen en los sectores que generan muchos empleos poco productivos y remunerados con salarios bajos (construcción, comercio, hostelería, servicio doméstico, etc.), que reducen el crecimiento del salario medio.

Las diferencias entre las distintas ramas de actividad que componen la estructura productiva, tanto en términos de empleo como de temporalidad, permiten, además, valorar el impacto que han tenido cada una de ellas en la evolución del salario medio. En Madrid, el sector de la construcción pierde cerca de 200.000 empleos desde 2007, una pérdida porcentual de su empleo del -57%.

**Ello ha permitido que los empleos que se mantienen correspondan a niveles salariales más elevados.**

En definitiva, es posible apuntar que las características de la estructura productiva y de empleo regional, así como sus cambios recientes, como consecuencia del impacto de la crisis

económica han marcado decisivamente la evolución del salario medio a lo largo de los últimos años.

La fuerte destrucción de empleo que se ha experimentado en determinados sectores de actividad ha provocado un aumento relativo del salario medio.

Lo cual, pone de manifiesto que la evolución de los salarios en la región ha estado mucho más ligada a los cambios productivos y de empleo, que a la supuesta rigidez salarial, que tanto se ha denunciado desde la patronal y las instituciones de nuestro país.

### **3. LOS COSTES SALARIALES POR HORA EFECTIVA DE TRABAJO**

El coste salarial por hora trabajada es de 17,46 euros en el 4º trimestre 2014, registra un incremento interanual de 1,3% en el primer trimestre de 2015 cae a 16,34.

En el coste salarial medio por hora trabajada se ha producido una drástica y rápida caída que de un incremento del 4,8% y del 4,5% en media anual de 2008 y 2009 respectivamente, cayó a incrementos del 0,4 y 0,2% en 2010 y 2012 respectivamente.

Si hasta ahora hemos analizado el salario medio en la región con la cautela de los cambios en la estructura y la composición del empleo regional, en el caso del salario hora, la jornada - número de horas efectivas de trabajo se conviene en un factor explicativo a la hora de valorar su evolución y cambio y en el tiempo.

En primer lugar recordar que el dato de 79 horas de jornada parcial equivale casi a la mitad de horas trabajadas a tiempo completo que son 149 horas/mes (IV trimestre 2014) y que representan aproximadamente una media de 20 horas semanales, una media de cuatro horas diarias en semana laboral de cinco días, en segundo lugar indicar que esta jornada está siendo muy utilizada por encima del uso que están dando los empresarios de la jornada a tiempo completo.

En general el número de horas trabajadas se ha reducido tanto en jornada a tiempo completo como en jornada a tiempo parcial, reduciéndose el número medio de horas trabajadas en jornada a tiempo parcial en el año 2013 con un -0,2% y en 2014 con -0,3%, y el número de horas de la jornada a tiempo completo se ha visto también reducidas en 2014 en un -0,2%.

**Por lo tanto el factor de muchos empleos a tiempo parcial se equipara con muchas menos horas trabajadas en la región.**

Pues bien, este descenso del número de horas trabajadas viene además acompañada de un aumento del empleo en ambas jornadas, pues mientras el número de trabajadores que tiene jornadas a tiempo completo se ha visto reducida a lo largo de la crisis económica, el número de trabajadores con jornada a tiempo parcial ha crecido extraordinariamente, y de manera más intensa que aquellos a jornada a tiempo completo, ello ha provocado que **los trabajadores a tiempo parcial representen en la estructura del empleo en la región el 23% en 2014 frente al 15% que representaban en 2007.**

Los nuevos trabajadores trabajan muchas horas menos que el resto de los trabajadores. Dicho de otra forma, hay más ocupados pero trabajan menos tiempo. Este fenómeno se debe, en parte, a las nuevas modalidades más flexibles que ha impulsado la reforma laboral del PP.

#### 4. LOS SALARIOS EN LOS SECTORES ECONÓMICOS

Una parte de la responsabilidad del incremento salarial en la Comunidad de Madrid la tiene el impresionante incremento de los salarios en el sector de la construcción. El salario medio mensual en el último año se ha situado en incrementos del 9,2%, del 8,2% y del 6,8% en los tres primeros trimestres del año, lo que ha repercutido claramente en los incrementos del salario medio de la región.

Observamos el coste salarial por hora efectiva en los diferentes sectores. La industria es el que tiene un salario/hora más elevado. En el año 2014 se ha producido una importante moderación del salario/hora y una importante desaceleración del ritmo de incremento que se había producido en 2013, pues el resultado es que en 2014 crece un 0,3% y en 2013 creció un 3,8%.

coste salarial por hora trabajada y sectores				
	total	Industria	Construcción	Servicios
2014	17,0	20,6	15,7	16,7
2013	16,6	20,5	14,9	16,6
tasas de variación				
	total	Industria	Construcción	Servicios
2014	2,3%	0,3%	5,4%	0,4%
2013	1,0%	3,8%	-2,0%	0,8%

Euros y %

Fuente ETCL y elaboración propia

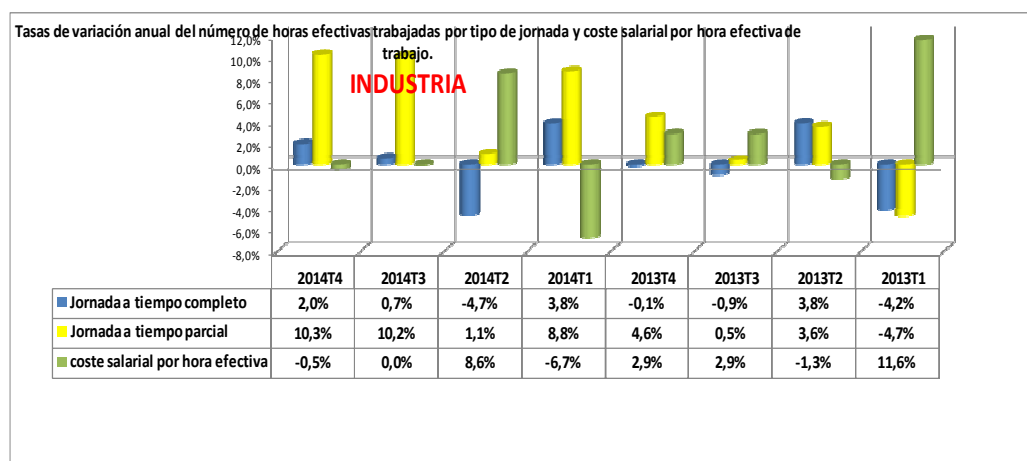
**El coste salarial por hora trabajada en el sector industrial es el más alto de todos los sectores, 20,6 euros/hora en 2014 (media anual).**

Seguidamente vamos a analizar el comportamiento sectorial en cuanto al número de horas por tipo de jornada y la evolución del salario hora en cada uno de los sectores.

**El sector industrial** afronta el año 2014 con un espectacular incremento del número de horas de la jornada a tiempo parcial, un 10,3% y 10,2% en los dos últimos trimestres de 2014, un 8,8% en el primer trimestre, mientras que la evolución del coste laboral por hora trabajada se reduce en el primer trimestre -6,7% y en el 4º trimestre un -0,5%.

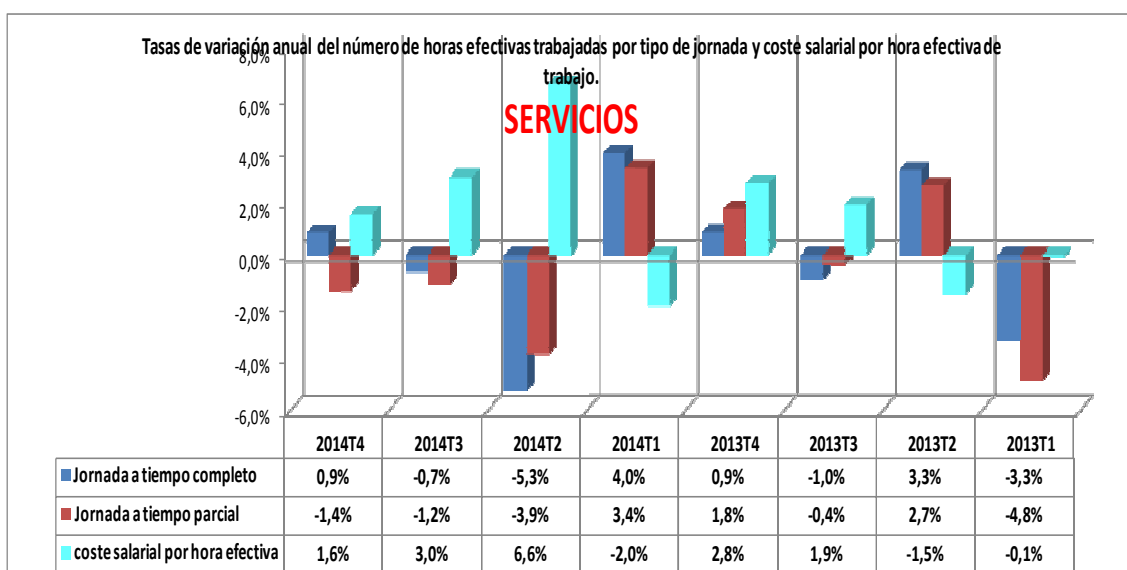
**La industria** se encuentra por delante del resto de los sectores en salario hora, por delante del sector servicios y del sector de la construcción.

**El salario en el sector industrial es en 2014 un 23% mayor que el del sector servicios y un 31% mayor que el del sector de la construcción.**



El sector de la construcción (gráfico 4) es de nuevo, después de los duros años de crisis económica el que más está repercutiendo en el incremento medio salarial de la Comunidad de Madrid, tras las grandes reducciones salariales a lo largo de toda la crisis económica. El 2º y el tercer trimestre incrementan su coste/hora efectiva de trabajo un 6,9% y un 11,6%, pero también es espectacular su crecimiento de número de horas en jornada a tiempo parcial, con crecimientos del 8,7% y 9,8% en el 4º y tercer trimestre respectivamente.

En el sector servicios (gráfico 6) se reducen el número de horas trabajadas de la jornada a tiempo completo y de la jornada a tiempo parcial, mientras que el coste salarial por hora efectiva no registra incrementos tan fuertes como los que registra el sector industrial y la construcción en algunos de los trimestres de los años 2013 y 2014.



En cuanto al número de horas trabajadas por los tipos de jornada: a tiempo completo y a tiempo parcial, mientras en la jornada a tiempo completo mantiene una similitud para el conjunto de los sectores, en el caso de las jornada a tiempo parcial es la industria la que lidera los incrementos de esta forma de jornada, especialmente en el año 2014, pero también en el año 2012. En ambos años la jornada a tiempo parcial creció un 7,5% y un 7,9% respectivamente,

Es indiscutible, por tanto, que la segmentación del mercado de trabajo, en la que existe un alto porcentaje de trabajadores con una elevada desprotección en términos de derechos, ha influido decisivamente en la moderación salarial de los últimos años, a la vez que ha permitido que, una vez llegada la crisis, los empresarios pudiesen reducir rápidamente sus plantillas destruyendo de empleo temporal.

## 5. LOS SALARIOS REALES

Es importante conocer el poder de compra de los salarios. Para ello hay que conocer los salarios en términos reales.

La moderación en la evolución de los salarios que veíamos en los apartados anteriores hay que corregirla, además, con la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC).

Los datos analizados para la Comunidad de Madrid apuntaban a un incremento de los salarios pactados en convenio, a marzo de cada año, de un 0,5% en 2015 y un 0,6% en 2014

Los salarios reales han continuado cayendo en nuestra Comunidad en términos interanuales. Sin embargo, los precios han mostrado también una tendencia descendente,

Por otra parte, la variación del IPC medio en términos interanuales, del -1,1% en 2014 en nuestra Comunidad, una reducción de los precios, que se prolonga durante bastantes meses, indica que nuestra economía se encuentra en un camino que de no cambiar le conducirá a la deflación. La deflación o reducción prolongada del nivel general de precios es una situación no habitual y que resulta muy negativa, por reflejar la falta de dinamismo de actividad.

El incremento de los salarios reales no se debe a una subida de los salarios nominales sino a la caída de los precios.

En definitiva, la recuperación económica es muy incipiente y esta no lo ha hecho en una recuperación de los deteriorados salarios reales de los madrileños.

### **CONCLUSIÓN**

La dualización del mercado de trabajo, en la que existe un alto porcentaje de trabajadores con una elevada desprotección en términos de derechos, ha influido en la moderación salarial de los últimos años.

Los trabajadores han venido perdiendo peso en la distribución de la renta, a favor de los beneficios empresariales. La salida de la crisis debe promover un nuevo modelo de distribución de la renta

El momento económico actual está en un proceso aún de crisis económica, a pesar de que los parámetros de la recesión ya se han superado. Este es el momento para promover un cambio de modelo productivo que ponga fin a las desigualdades existentes. En este sentido sería necesario modificar el modelo de distribución de la renta de los últimos años, de tal forma que se promueva una mayor participación de los trabajadores en la distribución de la riqueza que se genere.

## Capítulo 3: EL EFECTO COMPOSICIÓN DEL EMPLEO EN LA REGIÓN DE MADRID Y SU REPERCUSIÓN EN EL SALARIO

### 1. SALARIOS Y GRUPOS PROFESIONALES

#### PIERDEN LOS GRUPOS PROFESIONALES MENOS CUALIFICADOS.

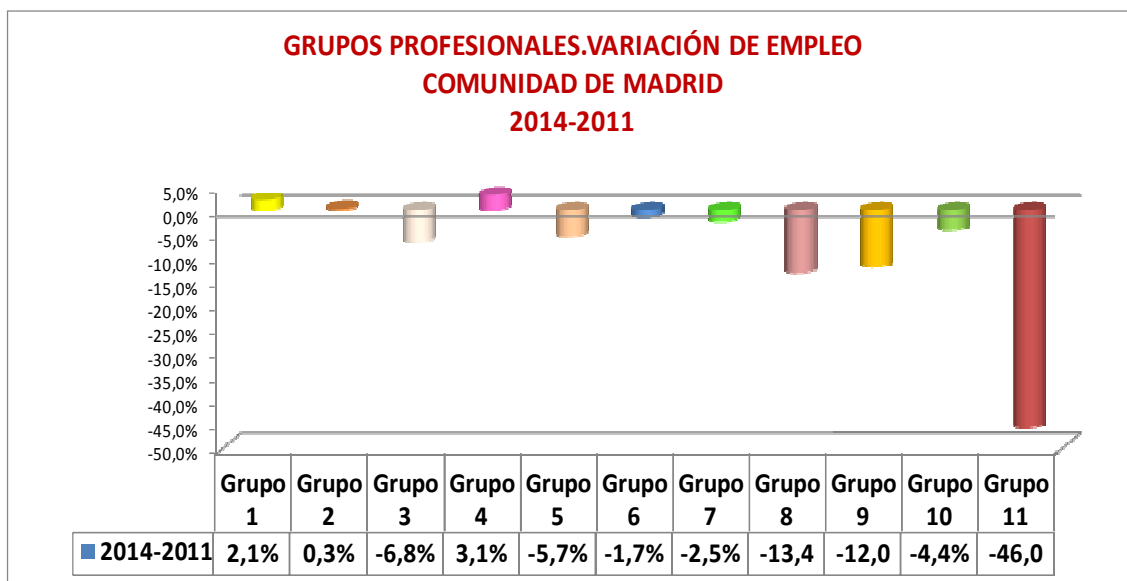
Para periodos de tiempo diferentes, en la Región de Madrid caen drásticamente los grupos profesionales menos cualificados, son expulsados los empleos menos cualificados de forma mayoritaria frente a ritmos menores de expulsión de los grupos más cualificados, que incluso han mantenido un incremento tanto durante la crisis como en periodos de tiempo más inmediatos.

Así, este efecto de expulsión que repercute en la composición del empleo a efectos salariales representa en datos:

**Para el periodo 2007-2015** (primeros trimestres) se produce una pérdida –expulsión de los grupos que representan las categorías de mano de obra más directamente afectadas con la producción de bienes y servicios y menos cualificadas.

¿Cómo se han comportado en los años recientes la variación del empleo por grupos profesionales?

#### Gráfico 2

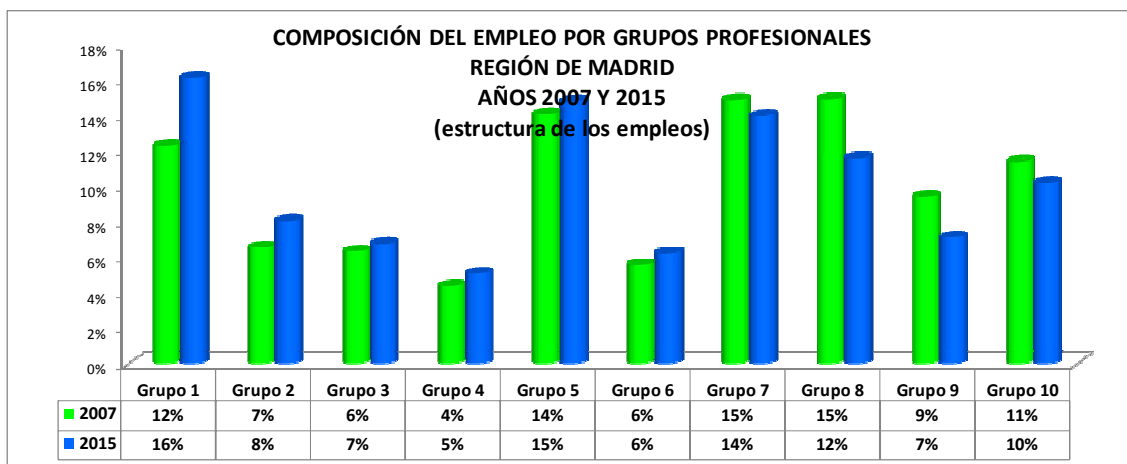


Las variaciones con pérdidas de empleo por grupos profesionales entre los años 2011-2014 también se concentran de manera especial y si cabe más elevada en **LOS GRUPOS MENOS CUALIFICADOS:**

- El Grupo 8 de oficiales de primera y de segunda pierde el 13,4% de los empleos entre 2011 y 2014
- EL Grupo 9 de oficiales de 3ª y especialistas pierde el 12%
- Sigue cayendo también el grupo de peones, con una reducción del 4%

Mientras que, al igual que durante el conjunto del periodo de crisis económica, el grupo 3 de jefes administrativos y de taller también sigue reduciendo su empleo, un -6,8% entre 2011 y 2014

Por lo tanto, en la región de Madrid los “trabajadores no cualificados” pierden presencia en la estructura del empleo; las ocupaciones cualificadas (directivos y técnicos) ganan presencia en el mismo período. Es decir, la estructura del empleo báscula a favor de las ocupaciones ‘más cualificadas’, una tendencia hacia la dualización del mercado de trabajo entre puestos de trabajo cualificados y no cualificados.



Esta es la primera razón que explica por qué los salarios medios de la región son más elevados que en el resto de España, y también es la razón de los crecimientos del salario medio de los madrileños. Es la primera causa que analizamos de la composición del empleo y que nos permite saber que los empleos que se mantienen o que incrementan son los que pertenecen a las categorías profesionales con salarios más altos.

## 2. SALARIOS Y TEMPORALIDAD CONTRACTUAL. EL NIVEL SALARIAL ESTÁ MUY CORRELACIONADO CON EL TIPO DE CONTRATO

Los niveles salariales más bajos se corresponden con las tasas de temporalidad contractual más altas. Esto se ve en sectores como la hostelería, actividades sociales, comercio, construcción y servicios empresariales. Y a la inversa, los mayores niveles salariales se corresponden con las tasa de temporalidad más bajas: intermediación financiera, producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua, e industria extractiva.

¿En qué incide la mayor o menor presencia de empleos temporales, con una menor remuneración salarial?

En primer lugar, a mayor número de empleos precarios, y en concreto temporales, menor es la cuantía del salario medio, y viceversa, a menor número de empleos temporales, mayor será la cuantía del salario medio.

Pues bien la premisa anterior nos explica cómo en los momentos de creación de empleo de los años de crecimiento económico el salario medio reducía sus crecimientos; mientras que durante la crisis económica la presencia de una fuerte destrucción de empleo temporal muestra un incremento de salario medio de los que permanecen con empleo fijo o no temporal

Entre 2015 y 2007 se destruyen 206.245 empleos temporales, mientras que los trabajadores con contratos indefinidos aumentan en 74.372. Por lo tanto, los contratos temporales se reducen un -31% y los contratos indefinidos crecen un 13%



Para el periodo más cercano, 2011-2014, el comportamiento sigue siendo similar. Los empleos temporales siguen cayendo y los indefinidos crecen, pero en una proporción tres veces menor.

### 3. EL TIPO DE JORNADA TAMBIÉN DETERMINA LOS SALARIOS

El tercer elemento que entra en el estudio de la determinación de los componentes del empleo y del salario en la región e Madrid es el tipo de jornada que tienen los madrileños.

La variación de la composición del empleo de los madrileños en relación a la jornada que realizan es impactante pues:

- Los ocupados con empleo a tiempo completo se reducen en 305.724 ocupados, una variación del -14%
- Los ocupados con jornadas a tiempo parciales incrementan en 163.613 ocupados, una variación del + 43%.

Los fijos- discontinuos, si bien incrementan su presencia como tipo de jornada, apenas alcanzan a un colectivo de 30.531 ocupados en la región.

Por lo tanto, la variación de la composición de la jornada con una pérdida de la ocupación y de empleos con jornada a tiempo completo, frente a un crecimiento extraordinario de los empleos a tiempo parcial- que además es una tendencia que se mantiene en el periodo más inmediato de 2011-2014, de ahí que la composición de los empleos por tipo de jornada ha variado enormemente en el empleo regional, pues en la actualidad, los empleos con jornada a tiempo completo, representan el 77% en 2014 frente al 85% en 2007

Los empleos con jornada a tiempo parcial pasan de representar el 15% en 2007 al 23% en 2014.

Pero además en la determinación de los empleos por tipo de jornada es importante el número de horas, pues todo parece apuntar a que **el número de horas trabajadas se reduce considerablemente, por lo tanto el factor de muchos empleos a tiempo parcial se equipara con muchas menos horas trabajadas en la región**

### 4. DINÁMICA DE LA OCUPACIÓN POR RAMA DE ACTIVIDAD

En la Comunidad de Madrid, en tasas de variación interanual, el último año, la creación de empleo se produce en construcción y el sector servicios. La industria sigue perdiendo empleos.

Sin embargo, las variaciones interanuales se ven fuertemente corregidas por las variaciones intertrimestrales que mantienen tasas de variación mucho menos constantes y mas volubles que las que se realizan en variación anual, por lo que los elementos positivos de variación en la creación de empleo deben medirse en un plazo mucho mas prolongado de tiempo, para valorar su estabilidad y su futuro.

#### **Fuentes estadísticas**

Este documento ha sido elaborado a partir de:

- La encuesta trimestral de coste laboral del INE
- La estadística de afiliación a la Seguridad Social que proporciona el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.
- Eurostat y las regiones europeas

## ANEXO

### INTRODUCCIÓN

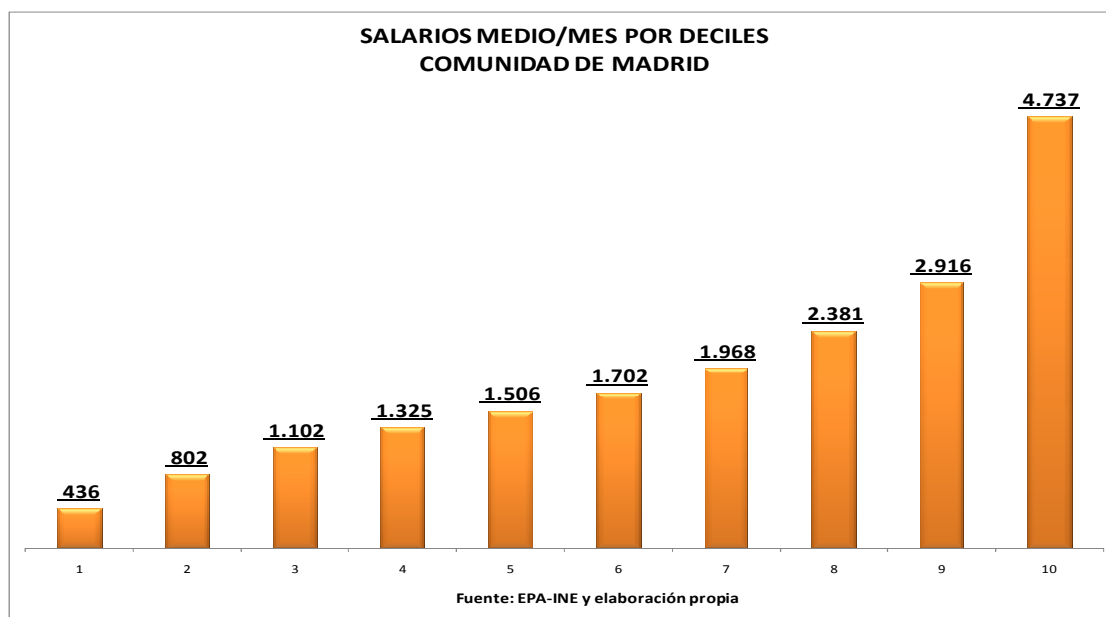
A lo largo de este estudio, vamos a demostrar cómo la crisis ha creado una clase distinta de trabajadores, así como, ha aumentado las desigualdades abriendo un escenario en el que trabajar no es suficiente para garantizar las necesidades básicas de las personas, no digamos ya de las familias.

Se ha creado a los trabajadores y trabajadoras pobres, personas que a pesar de tener un trabajo habitual, sus salarios no cubren sus gastos habituales más primarios.

Esto es posible como veremos a continuación porque las personas que ganaban más con anterioridad, han aumentado sus salarios exponencialmente, mientras que las que menos ganaban, han visto reducirse sus salarios de una manera brutal. Esto es, los que tenían poco, ahora tienen menos y los que Vivían bien, ahora viven mejor.

Los datos que seguidamente se analizan de pobreza salarial, desigualdad y devaluación salarial de los asalariados de la comunidad de Madrid se han obtenido de la publicación de la Encuesta de Población Activa elaborada por el INE. Se trata de una estadística elaborada a partir de registros administrativos y la variable estimada es el salario del empleo principal. El concepto estadístico de salario viene definido como salario mensual del empleo principal y el salario medio reflejado en la estadística es, en cómputo anual por 12 mensualidades.

Fuente: Encuesta de Población Activa-INE



- **SALARIOS DE MISERIA EN LA COMUNIDAD DE MADRID.**

En 2013, el salario más bajo en la Comunidad de Madrid es de 436 euros brutos/mes, son los asalariados que están en el decil 1, los que menos cobran, aquí se encuentran 206.700 trabajadores madrileños. Su salario es 207 euros menos que el salario mínimo interprofesional<sup>1</sup>. Su retribución anual es de 5.229 euros por doce pagas, si llevamos el salario a 14 pagas, que es la forma habitual de retribución, sería de 379 euros brutos/mes, un salario que está dentro del umbral de la pobreza.

En el segundo decil o 2º tramo de ingresos más bajos se encuentran 172.500 madrileños, cobran de media, como trabajadores por cuenta ajena, 802 euros brutos mensuales. En cantidad anual será de 9.654 euros, en 14 pagas supone un salario de 688 euros de media.

Los deciles más bajos, el 1 y el 2, suman 379.200 trabajadores por cuenta ajena, que representan el 16% de los trabajadores de la región y que cobran menos de 700 euros (exactamente menos de 696 euros de media mensual por 14 pagas).

El tercer decil, que cobra 1.102 euros brutos mensuales, sigue situándose en retribuciones salariales extremadamente bajas pues en 14 pagas serían 978 euros brutos mensuales.

Los asalariados de los 3 primeros niveles, con nóminas mensuales inferiores a 978 euros brutos/mes no son ni mileuristas.

Así nos encontramos en la Comunidad de Madrid, que 585.500 trabajadores trabajan por menos de 978 euros brutos mensuales, lo que equivale a uno de cada cuatro trabajadores de nuestra región tiene una nómina inferior a esta cantidad.

- **LOS SALARIOS REALES SON MENORES.**

**TODOS HAN PERDIDO PODER ADQUISITIVO Y DE FORMA MAS INTENSA LOS QUE MENOS SALARIO PERCIBEN.**

Los trabajadores asalariados que se sitúan en los últimos deciles, el 25% de los que menos cobran (los tres deciles más bajos), son cada vez más pobres al sufrir la devaluación salarial con mayor intensidad que el resto de los trabajadores

Si comparamos los años 2010-2013, todos los tramos salariales han perdido poder adquisitivo, pero son los más bajos los que se han hundido aun más en la pobreza

En definitiva, el valor medio del salario y su pérdida de poder adquisitivo se distribuye de manera muy desigual pues los trabajadores que más cobran, en el decil 10 han perdido un 5%, mientras que los que menos cobran, el decil 1 ha visto reducir su salario medio real un 16% pero el siguiente decil, que habíamos visto que cobraban 688 euros por 14 pagas, ha visto reducir su salario medio un 21%<sup>2</sup>.

---

1 <sup>1</sup> El SMI ES DE 645,3 euros

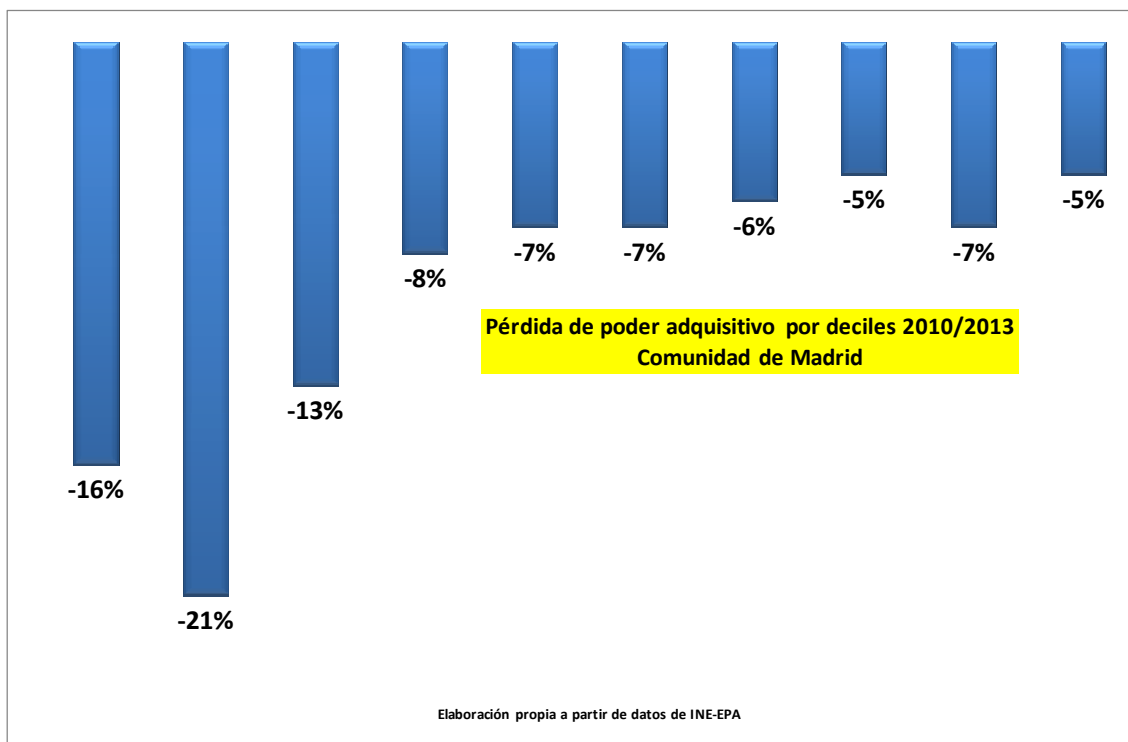
2 <sup>1</sup> Los datos se refieren a salario medio y así debe considerarse la pérdida de poder adquisitivo, la del salario medio, no la individual de cada persona.

Son los trabajadores del segundo decil los que pierden mas poder adquisitivo, o sea los que aún teniendo una jornada completa, ya tenían un salario muy bajo.

También entre los deciles con menores percepciones salariales, los del tercer decil, pierden muchísima capacidad de compra, un 13%.

La lectura de estos datos nos demuestra cómo uno de cada cuatro trabajadores, que ya tenían ingresos muy bajos en 2010, se han reducido aun mas en 2013 en capacidad de compra de sus salarios en un porcentaje mucho mayor que en los tramos con salarios mas elevados.

El empobrecimiento salarial de los que menos cobran ha aumentado



- **SE HA AGRAVADO LA DESIGUALDAD SALARIAL**

Pues ya hemos visto como el deterioro salarial afecta a los que menos cobran de manera más intensa y su empobrecimiento agrava más la brecha salarial en la Comunidad de Madrid.

Si comparamos el año 2013 para el que disponemos de datos, con el año 2007 de inicio de la crisis y el año 2010 en plena recesión económica, nos encontramos que:

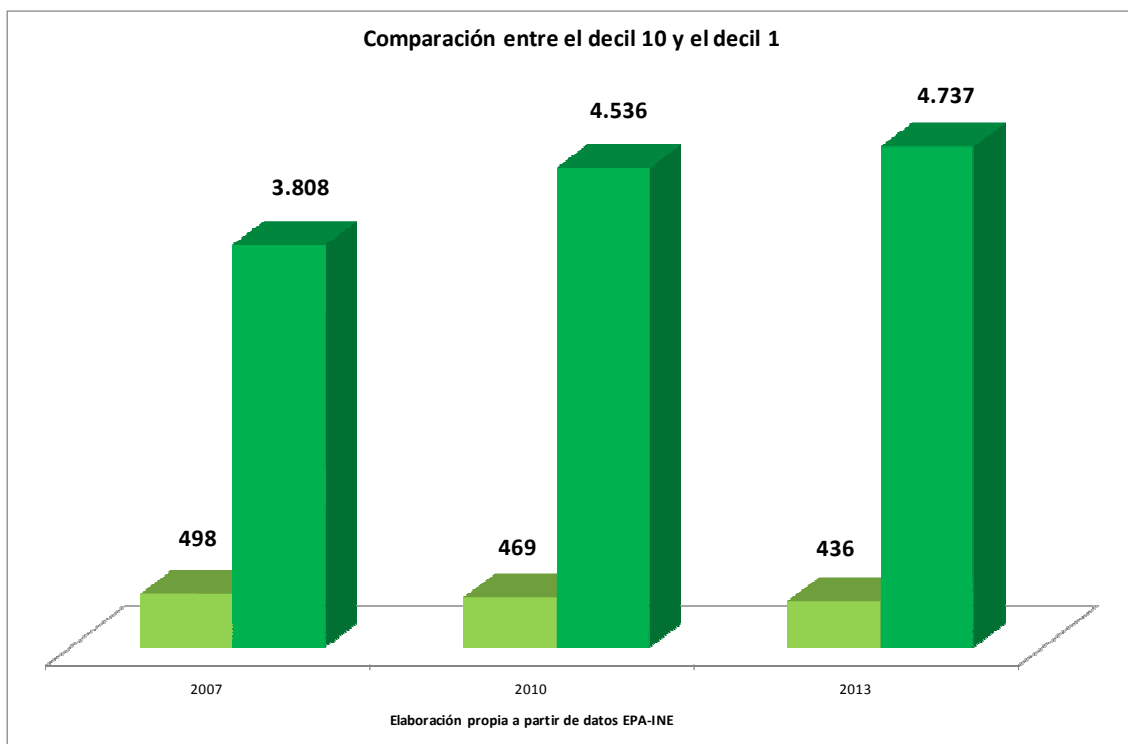
- En 2007 el salario medio del decil 1, los que menos cobran perciben una nómina de 498 euros brutos/mes, mientras que el salario más alto, del decil 10 está en 3.808 euros brutos/mes.

Los asalariados del decil 10 cobraban 8 veces más que los del decil 1, una proporción de 8 a 1.

- En el año 2010 inmersos en una profunda recesión económica, el decil 1, los trabajadores con las percepciones salariales más bajas, ven reducido su salario medio mensual a 469 euros, mientras que el nivel 10 con el salario más elevado era de 4.536

euros/mes, la diferencia salarial se agrava y el salario más alto ya es 10 veces el salario más bajo.

- El último año para el que se dispone de datos, el año 2013, la brecha salarial sigue aumentando y la proporción de de 11 a 1, es decir el salario más alto es once veces superior al más bajo.



Además del empobrecimiento salarial de los trabajadores y trabajadoras madrileñas, hay que tener en cuenta el aumento de la brecha salarial producto de la reducción de los salarios más bajos, mientras que los salarios más altos siguen creciendo.

- **POR QUÉ SE GENERALIZA LA POBREZA SALARIAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID Y CUALES SON SUS CARACTERÍSTICAS.**
- Así como al principio de la crisis, la destrucción de empleo se recrudecía entre los hombres, ya que eran más los empleados, en el momento actual, ha vuelto a aumentar el desempleo en las mujeres, así como se detecta mayor presencia en salarios más bajos, por ser éstas fundamentalmente a las que se les ofrece este tipo de contratación. O sea, menos trabajo y de peor calidad.
- El contrato a tiempo parcial como consecuencia característica de esta situación salarial, su uso se ha generalizado durante la crisis con un incremento del 40% entre 2008 y 2014<sup>3</sup> y en especial en el último año, ya que el aumento del empleo se hace bajo esta

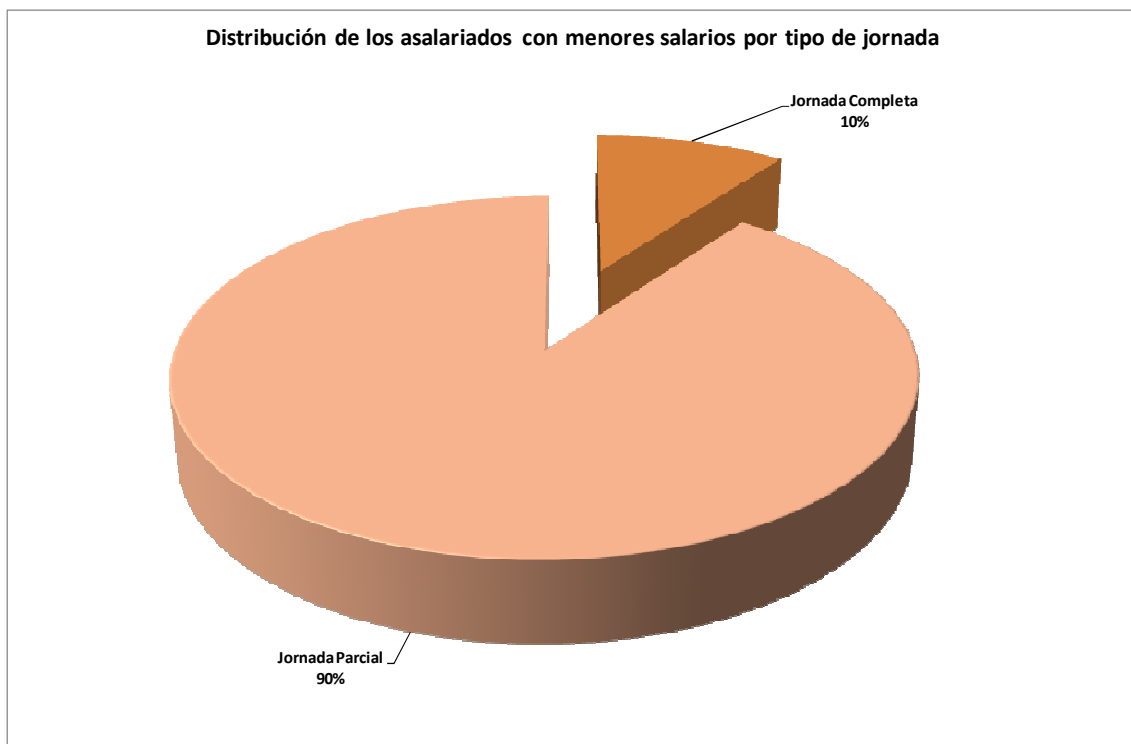
modalidad de jornada, suponiendo más del doble que la realizada a tiempo completo. Como dato, el 97% de los empleos creados en septiembre de 2015 han sido eventuales o a tiempo parcial.

- Las empresas donde se ha mantenido más el empleo es en la empresa de menos de 10 trabajadores, frente a las de mediana y gran dimensión, que es donde se ha producido la destrucción fundamental de empleo

- **EL TRABAJO EN JORNADA A TIEMPO PARCIAL ES DETERMINANTE PARA ESTAR EN LOS GRUPOS DE LOS SALARIOS MAS BAJOS.**

El salario del decil 1, el de los salarios más bajos y que como ya hemos visto tiene un salario medio muy por debajo del SMI, solo es posible su existencia si se trabajan jornadas más reducidas que las habituales/legales, es decir menos de 40 horas semanales.

De lo que deducimos que los bajos salarios están asociados al trabajo a tiempo parcial. Así el 90% de los trabajadores por cuenta ajena que están en el decil 1 de salarios más bajos trabajan a tiempo parcial y el 10% trabaja a jornada a tiempo completo.



El predominio del trabajo por horas se está convirtiendo en la modalidad más al uso en el empleo de nuestra región, es un tipo de jornada no deseada por lo trabajadores ya que el salario se reduce proporcionalmente a este tipo de jornada, por lo que mantiene en niveles elevados de pobreza salarial a muchos trabajadores y trabajadoras madrileños.