

Informe

SALARIOS

EN LA COMUNIDAD DE MADRID

SEPTIEMBRE 2023



comisiones obreras de Madrid

Informe Salarios en la Comunidad de Madrid

Septiembre de 2023

Edita: Comisiones Obreras de Madrid

Elabora: Gabinete Técnico de CCOO de Madrid

www.unigraficas.es

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	04
01. EVOLUCIÓN SALARIAL	06
02. DISTRIBUCIÓN SALARIAL	08
03. BRECHA SALARIAL	09
04. LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO	013
05. COLECTIVOS DE BAJOS SALARIOS	015
06. CONCLUSIONES	017

INTRODUCCIÓN

El 10 de mayo de 2023, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME firmaban el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC). El acuerdo, vigente para el periodo 2023-2025, contiene distintas medidas entre las que destacan el desarrollo de la reforma laboral de 2021, el abordaje de la transición digital, los retos derivados de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2023-2027, la racionalización de los horarios y trabajos, la igualdad entre mujeres y hombres y la integración y no-discriminación del colectivo LGTBI en los centros de trabajo. Asimismo, el V AENC acordaba una senda de subidas salariales, según el siguiente esquema:

2023: 4 %. Si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a 4 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2024.

2024: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3 %. Si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2025.

2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3 %. Si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026.

Desde CCOO, hemos trasladado estas directrices a la negociación colectiva, con el fin de revertir la erosión del poder adquisitivo de trabajadoras y trabajadores en los últimos años. Este ha sido el eje de la campaña Salario o Conflicto, que sigue vigente.

El presente estudio analiza la situación de los salarios en la Comunidad de Madrid, a partir de las fuentes disponibles a nivel regional. Con ello pretendemos comprender cuál ha sido el impacto de la crisis de la pandemia y la posterior espiral inflacionista en los salarios. También resaltamos los efectos positivos del V AENC, que demuestran su importancia para impulsar los salarios en el actual periodo.

Debemos añadir que cualquier análisis de los salarios en la Comunidad de Madrid no puede divorciarse del modelo económico fomentado por el Gobierno Regional en las últimas décadas, caracterizado por una enorme desigualdad en relación a su PIB y a la situación en otras comunidades autónomas. Es necesario, por ello, insistir en la importancia de asegurar que las subidas salariales pactadas se trasladan a la negociación colectiva, así como de adoptar medidas que incrementen los salarios más bajos, con el fin de asegurar que nadie ingresa por debajo del salario de pobreza regional.

Es necesaria también una revisión en profundidad de las políticas fiscales autonómicas, aumentando su progresividad y destinando los recursos generados a la expansión del empleo público y la diversificación del modelo productivo madrileño, lo que contribuiría a generar una dinámica económica más igualitaria.

Asimismo, el deterioro de la capacidad fiscal del gobierno autonómico impacta también negativamente en el salario social de las personas trabajadoras, ya que causa un deterio-

ro en la provisión de servicios públicos cuya calidad y universalidad son fundamentales para luchar contra las desigualdades.

Finalmente, sigue siendo necesaria una profunda revisión de las políticas de empleo regionales, especialmente en lo que se refiere a la participación en el mercado laboral de las mujeres, jóvenes y personas de nacionalidad extranjera, doblemente castigadas por los bajos salarios y la baja intensidad de empleo.

Emplazamos, por ello, al Gobierno Regional a revertir el abandono sufrido por el diálogo social tripartito en los últimos años, con el fin de negociar junto a los agentes sociales las medidas y políticas necesarias para luchar contra la desigualdad en la Comunidad de Madrid.

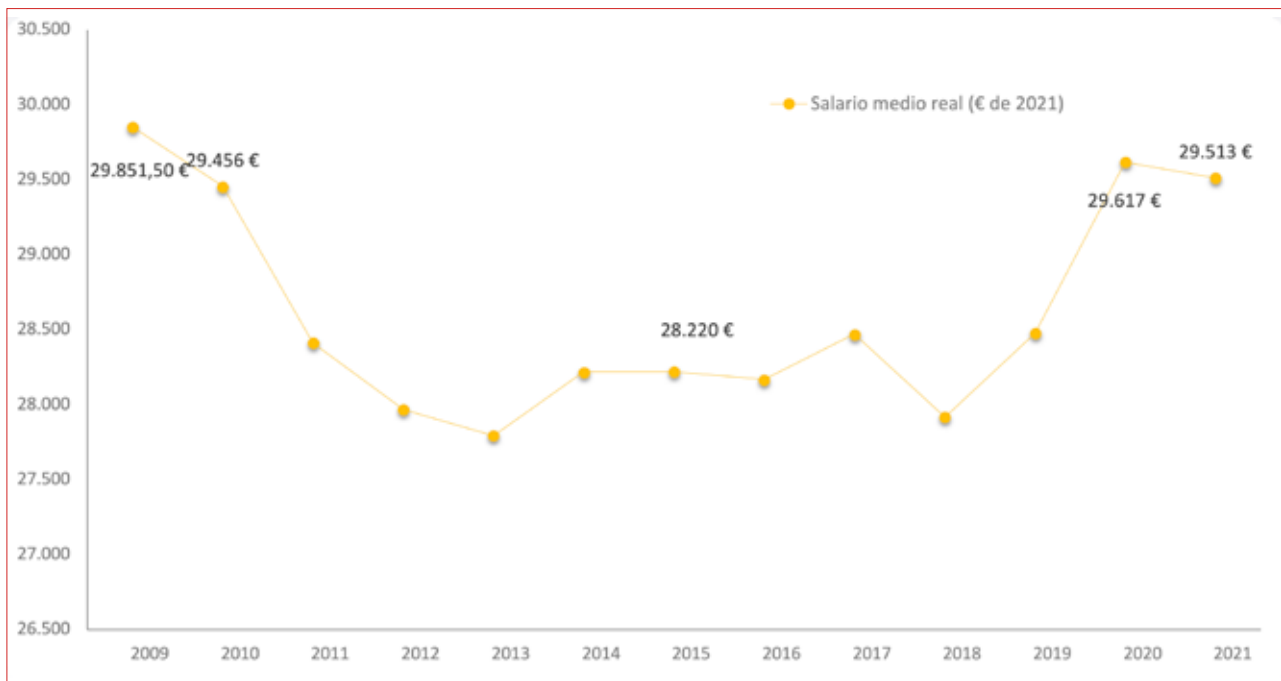
01. EVOLUCIÓN SALARIAL

En el año 2021, el ingreso salarial medio en la Comunidad de Madrid se situó en 29.512,58€. En términos reales, esto supuso una leve caída respecto a los niveles alcanzados en 2020, debido al impacto de la inflación.

Como se observa en el gráfico 1.1, esto implica que los salarios reales de 2021 seguían por debajo de los niveles vigentes hace más de una década (en términos reales, el salario anual de 2009 se situaba unos 339€ por encima de 2021). A pesar de la rápida recuperación iniciada en 2019 con la subida del SMI y continuada en 2020, sigue pendiente revertir completamente los efectos de una década de políticas de deflación salarial.

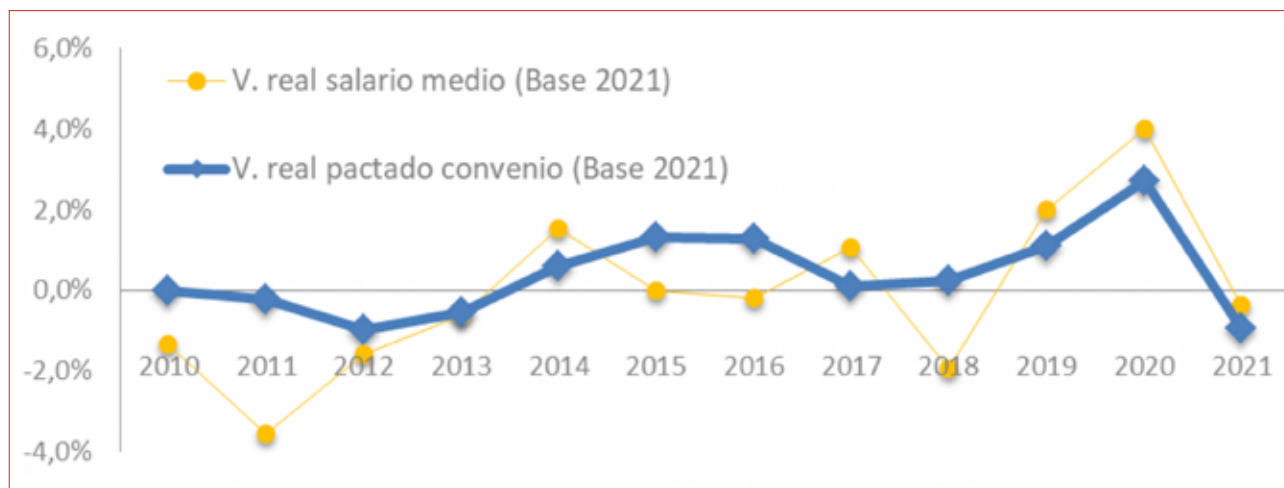
Gráfico 1.1.

Evolución del salario medio real en la C. de Madrid, según IPC (€ de 2021)



Fuente. Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Puede contrastarse la evolución de las ganancias salariales medias con la evolución del salario medio pactado en convenio (tomando como referencia los convenios de nivel autonómico o inferior de la Comunidad de Madrid). El gráfico 2 muestra esta evolución, una vez descontada la inflación.

Gráfico 1.2.**Variación real del salario medio y del pactado en convenio en la Comunidad. de Madrid (Base IPC 2021)**

Fuente. Encuesta Anual de Estructura Salarial, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Como refleja el anterior gráfico, la negociación colectiva consiguió preservar el nivel adquisitivo de los salarios en los años de mayor deflación salarial, cuando las ganancias salariales medias se redujeron con fuerza. De hecho, desde 2014 el crecimiento de los salarios pactados en convenio habría superado la inflación acumulada en el periodo, situándose en 2020, con el fin del IV AENC, un +3,8% por encima, en términos reales, de los valores de 2009.

Sin embargo, el bloqueo de la patronal hizo que las subidas salariales nominales pactadas en convenio (+1,7 en 2021 y +2,7% en 2022) se situaran por debajo del incremento de los precios (+2,7% y +7,5%, respectivamente). En efecto, la explosión de los precios en el pasado año supuso una pérdida inédita de poder adquisitivo de los salarios pactados en convenio.

La adopción del V AENC ya ha revertido esta tendencia negativa, de modo que el crecimiento de los salarios en convenio se sitúa, de nuevo, por encima de la tasa de inflación. Sin embargo, la variación salarial nominal acumulada hasta agosto en Madrid (+3,5%), aun siendo superior a la inflación, se sitúa ligeramente por debajo del objetivo marcado (un mínimo del +4,0%), por lo que CCOO seguirá movilizándose para asegurar el pleno cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

Debe señalarse, en este contexto, la importancia de la negociación colectiva sectorial, reforzada tras la última reforma laboral. Mientras que en Madrid, a agosto de 2023, las subidas salariales en convenio de empresa alcanzaban el +2,8% (y 61.373 personas trabajadoras), la negociación de ámbito superior tiraba al alza de los incrementos salariales, con un incremento superior al +3,5% (y una cobertura de 611.658 personas trabajadoras).

02. DISTRIBUCIÓN SALARIAL

El salario medio en la Comunidad de Madrid se situó en 29.512,58€ en 2021, lo que nos permite aproximar el umbral del salario mínimo regional alrededor de los 17.707€ (60% del salario medio regional). Esto implica que más de una cuarta parte de las personas trabajadoras de la Comunidad de Madrid no alcanzaban esta cifra, ya sea por la baja intensidad de empleo, ya sea por la elevada desigualdad salarial en la Comunidad de Madrid.

Como vemos en la Tabla 1, las diferencias entre los salarios de la Comunidad de Madrid y los del resto de España crecen en términos relativos con el nivel de ingresos. Así, el salario medio de la Comunidad de Madrid está sesgado al alza respecto al salario mediano (el que cobra como máximo la mitad de las personas trabajadoras en la región).

Tabla 1.
Diferencias en la distribución salarial: Comunidad de Madrid y España

2021	Cuartil inferior	Mediana	Media	Cuartil superior	Percentil 90
España	15.215,03	21.638,69	25.896,82	32.385,45	46.430,36
Comunidad de Madrid	16.463,53	24.090,61	29.512,58	37.441,93	54.074,15
Diferencia %	8,2%	11,3%	14,0%	15,6%	16,5%

Fuente. Encuesta Anual de Estructura Salarial

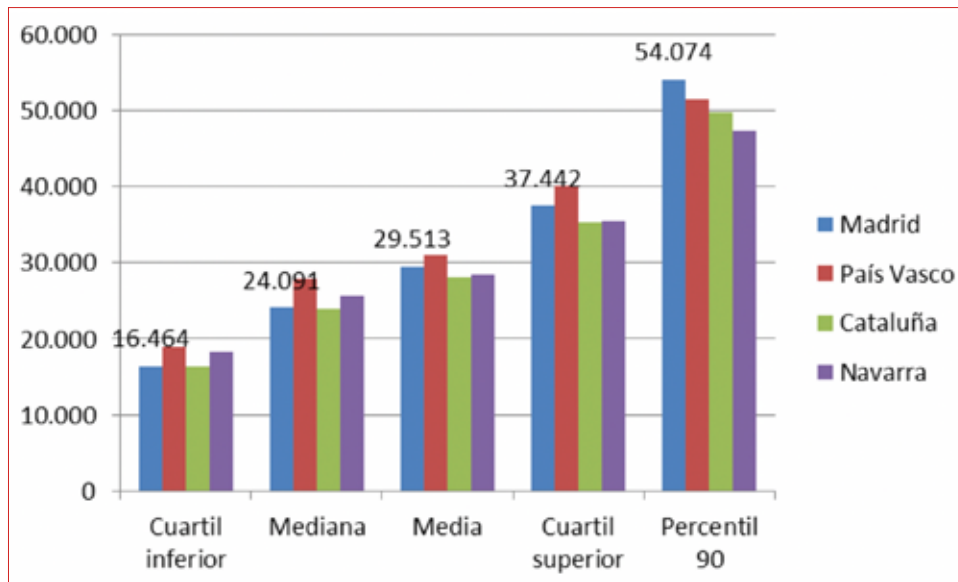
A ello se le suma el hecho que Madrid tiene, en relación a su riqueza, salarios bajos. Es destacable que el País Vasco tenga, de media, salarios más altos (31.063,68€ en 2021) a pesar de que el PIB per cápita de Madrid (34.821€ en 2021) superara al del País Vasco (32.925€). Como es evidente, el crecimiento económico no se traduce automáticamente en salarios más altos.

Una parte de estas diferencias puede explicarse por la estructura productiva de la Comunidad de Madrid. La Industria (35.742€ anuales) tiene salarios medios anuales muy por encima de los Servicios (29.188€) o la Construcción (26.431€) tienen salarios por debajo de la media. El bajo peso de la industria en el PIB de Madrid en relación a otras CCAA de elevados ingresos (País Vasco, Navarra, Cataluña) es un factor explicativo de los bajos salarios regionales en relación al PIB.

Pero también la desigualdad en la Comunidad de Madrid es visiblemente más elevada que en CCAA comparables. Si tomamos el salario mediano (que nos indica lo que gana, como máximo, la mitad de la población asalariada), Madrid (24.091€) cae hasta el tercer lugar en ingresos salariales, por detrás del País Vasco (27.884€) o Navarra (25.606€) y apenas por encima de Cataluña (23.962€).

Gráfico 2.1

Salarios medios y percentiles salariales, por CCAA (2021)



Fuente. Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Al mismo tiempo, es igualmente evidente que Madrid tiene una concentración superior a la de otras regiones de personas con salarios muy elevados. Si elegimos el salario que gana como mínimo el 10% de mayores ingresos (percentil 90), Madrid se sitúa claramente por encima de otras comunidades comparables.

La coexistencia de un segmento elevado de personas con bajos salarios y/o subempleadas con un sector de salarios muy elevados explica por qué Madrid tiene un salario medio muy superior al mediano (+22,5%), por encima de la diferencia en España (+19,7%), pero especialmente de CCAA comparables como Cataluña (+17,5%), País Vasco (+11,4%) o Navarra (+11,1%). De nuevo, Madrid es atípico en combinar mayor riqueza y mayor desigualdad.

La cuestión de la mayor desigualdad salarial se manifiesta también en forma de mayor polarización entre grupos ocupacionales. Mientras que en Madrid las personas trabajadoras con ocupaciones técnicas y directivas ingresan anualmente 2,2 veces lo que las personas trabajadoras con trabajos sin cualificar u operarias, la cifra se reduce a 2,0 de media estatal y a 1,9 en Cataluña y al 1,7 en el País Vasco o Navarra.

Estas diferencias plantean la urgencia de abordar, junto a las medidas de reequilibrio productivo, la adopción de una fiscalidad más progresiva, con el fin de corregir la desigualdad salarial existente.

03. BRECHA SALARIAL

En la Comunidad de Madrid, las mujeres trabajadoras ganaron 26.578€ anuales frente a los 32.214€ de los hombres.

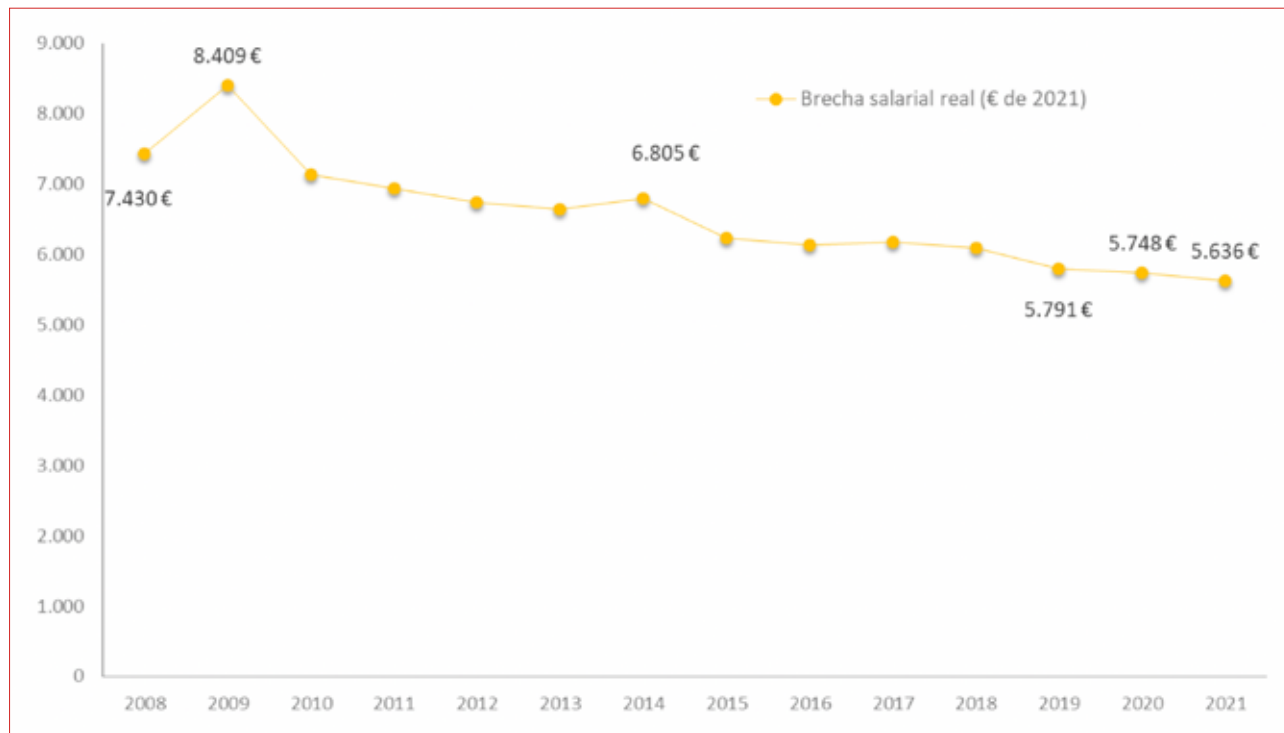
Gráfico 3.1.

Salarios medios anuales por sexos en la Comunidad de Madrid (2021)



Fuente. Encuesta Anual de Estructura Salarial.

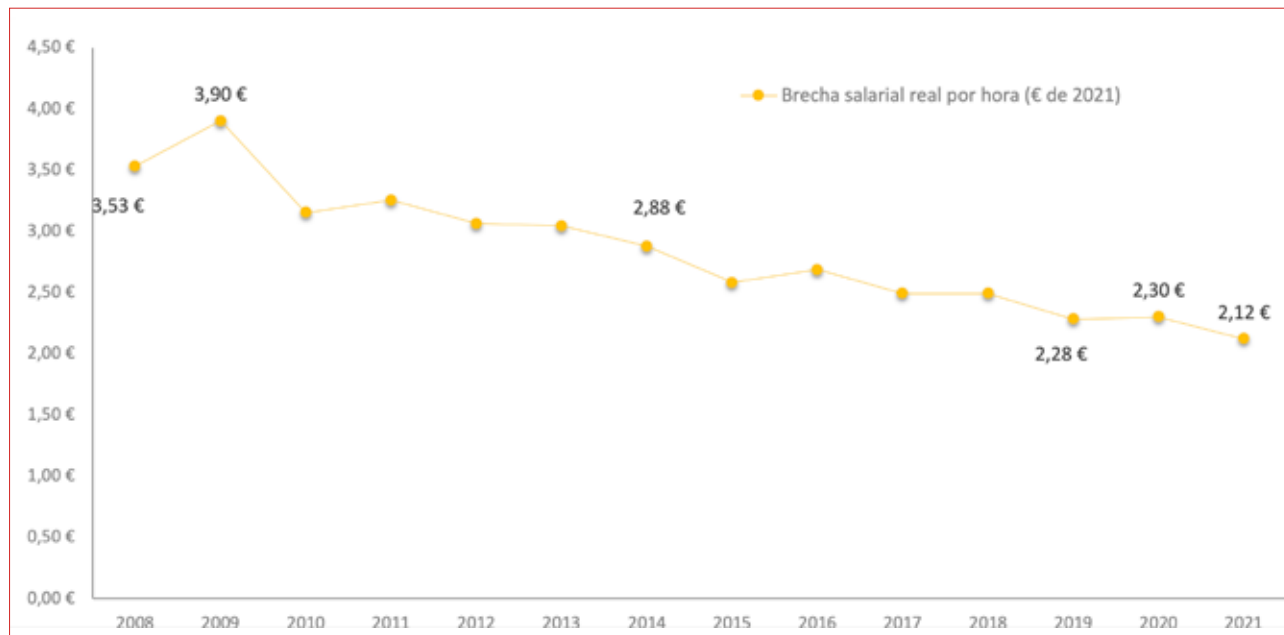
En consecuencia, la brecha salarial entre sexos se situó en 5.636€ en 2021: una mujer debería ganar un 21,2% más para recibir un salario equivalente al de los hombres; una diferencia que se mantuvo prácticamente estable respecto a años previos.

Gráfico 3.2.**Brecha entre los salarios medios anuales de mujeres y hombres (€ de 2021)**

Fuente. Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Una de las formas en las que se discrimina a las mujeres es a través mayores tasas de temporalidad y parcialidad respecto a los hombres, lo que se refleja en jornadas anuales de trabajo inferiores y por ende, menores ingresos salariales.

Sin embargo, incluso aislando este efecto, vemos como los ingresos de las mujeres son inferiores a los de los hombres: una mujer en la Comunidad de Madrid ganaba 17,34€ por hora trabajada frente a los 19,46€ de los hombres.

Gráfico 3.3.**Diferencia entre los salarios medios horarios de mujeres y hombres (€ de 2021)**

Fuente. Encuesta Anual de Estructura Salarial.

La diferencia, de 2,12€/hora, supone que las mujeres deberían ganar un 12,2% más para igualar los ingresos salariales de los hombres por hora trabajada.

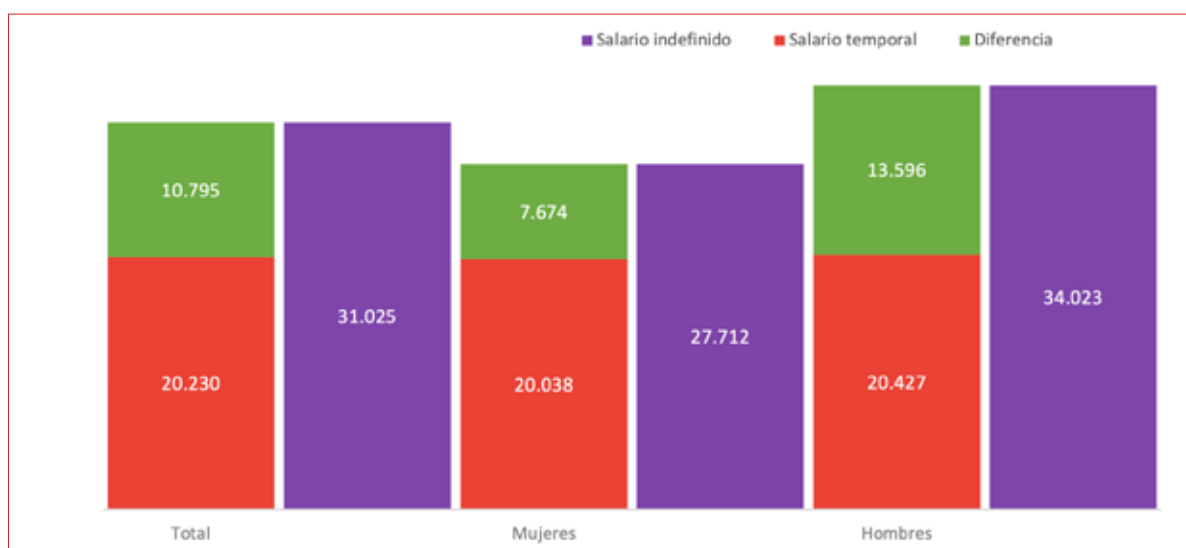
Resulta notable que este incremento es significativamente mayor en relación inversa al nivel ocupacional. Así, entre las personas trabajadoras no cualificadas u operadoras, las mujeres ingresan unos 10,52€ por hora trabajada. En relación a los hombres, observamos una diferencia salarial superior a la media (2,73€/hora), que implica una brecha porcentualmente mucho más elevada (en estas ocupaciones las mujeres deberían ganar un 26,0% más para alcanzar los ingresos de los hombres).

Es evidente, por lo tanto, que se produce un fenómeno de doble desvalorización de las ocupaciones con menores requisitos de formación cuando las efectúan las mujeres lo que resulta fundamental revertir mediante las herramientas de la negociación colectiva.

04. LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO

El salario anual con un contrato indefinido supuso en la Comunidad de Madrid 31.025€, frente a los 20.230€ de un contrato temporal. Una persona con un contrato temporal debería ganar un 53% más para alcanzar los ingresos de una persona con un contrato indefinido, diferencia mucho más elevada que la media española (un 37%).

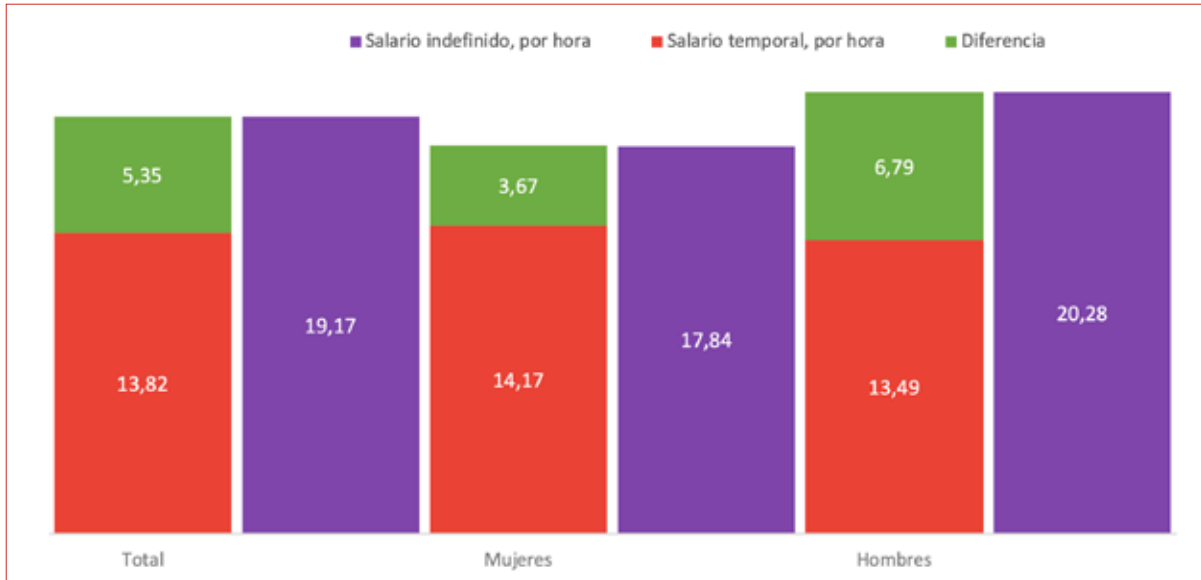
Gráfico 4.1
Salarios anuales según tipo de contrato y sexo en la Comunidad de Madrid (2021)



Fuente. Encuesta Anual de Estructura Salarial.

Por hora, un contrato indefinido recibe un salario de 19,2€ (un 39% más que los 13,8€ de un contrato temporal). De nuevo, esta diferencia es mucho más elevada que la media nacional (donde se sitúa en el 24%).

Gráfico 4.2.
Salarios horarios según tipo de contrato
y sexo en la Comunidad de Madrid (2021)



Fuente. Encuesta Anual de Estructura Salarial.

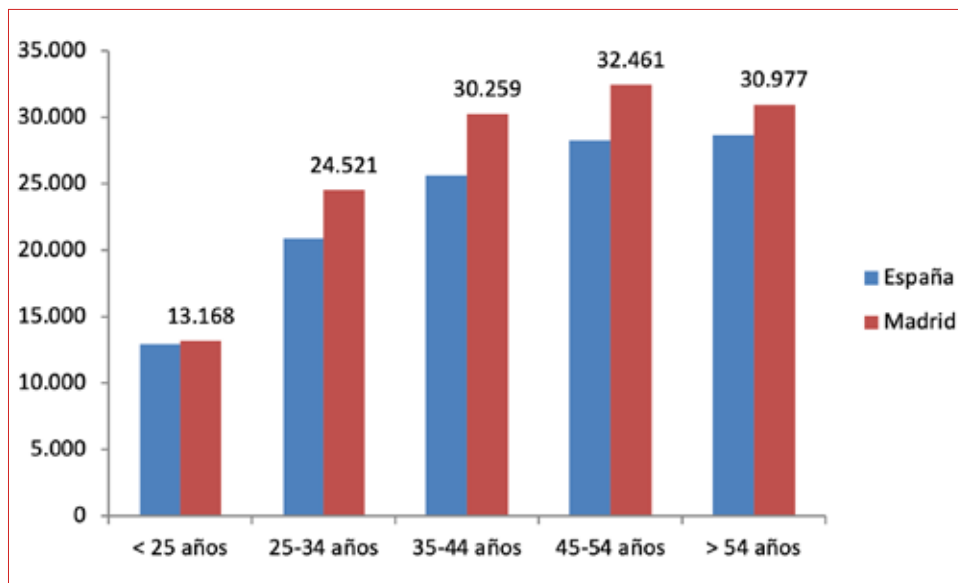
La reducción de la temporalidad, impulsada por la reforma laboral, supone, por lo tanto, una importante oportunidad para incrementar los salarios y reducir la desigualdad en la Comunidad de Madrid.

05. COLECTIVOS DE BAJOS SALARIOS

La Encuesta Anual de Estructura Salarial desvela también la discriminación estructural que sufren determinados colectivos demográficos en el mercado de trabajo.

La primera característica relevante es la edad. Las ganancias anuales medias de una persona menor de 25 años se sitúan en el 44,6% de las ganancias medias del conjunto de personas trabajadoras (una situación que es incluso peor en la Comunidad de Madrid que en el resto de España, en el que las personas mejores de 25 años alcanzan el 50,0% de los ingresos salariales medios).

Gráfico 5.1.
Ganancias anuales por tramos de edad, Comunidad de Madrid y España (2021)



Fuente. Encuesta Anual de Estructura Salarial.

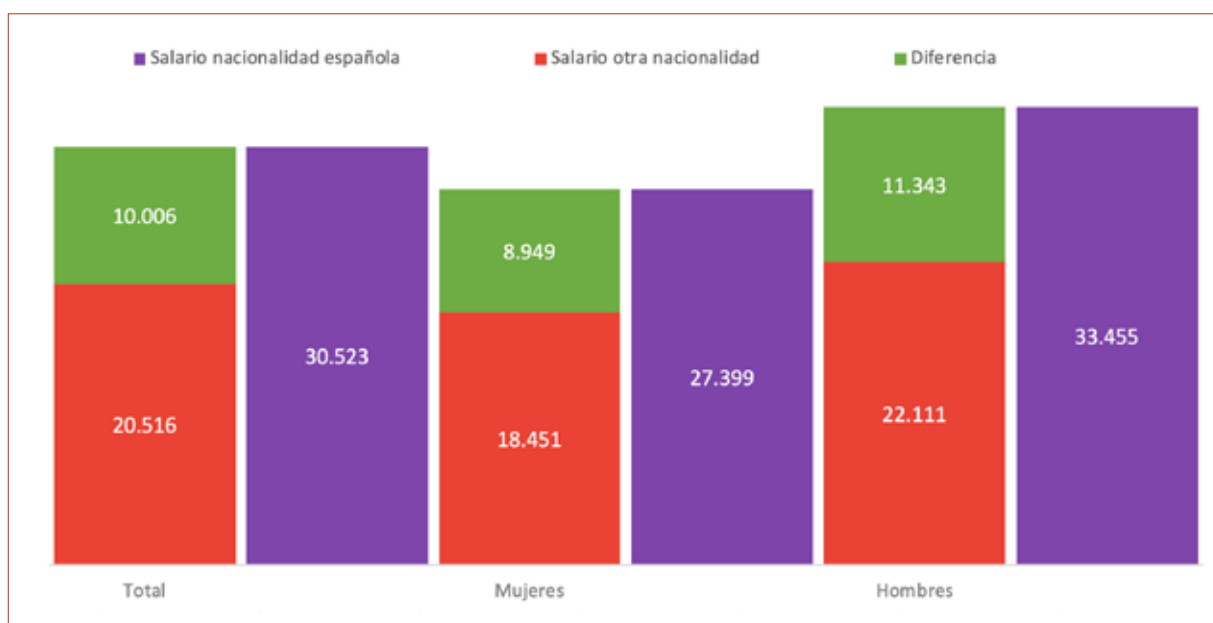
El hecho que las ganancias anuales obtenidas por los jóvenes se sitúen por debajo del SMI anual es suficiente evidencia de ingresos salariales insuficientes para permitirles su emancipación en condiciones de vida dignas.

Por otro lado, es destacable que en la Comunidad de Madrid se produce una reducción de los salarios anuales para las personas a partir de los 55 años, lo que no sucede a nivel

estatal. Desglosando por sexos, esta reducción de los ingresos ocurre en las mujeres, pero no en los hombres, lo que resulta indicativo de la mayor precariedad de las mujeres mayores en el mercado laboral madrileño incluso en relación a la media española.

Otra característica relevante es la nacionalidad. Como puede verse en el gráfico 5.2, las personas de nacionalidad extranjera (20.516€ anuales) perciben ingresos muy inferiores a los de las personas trabajadoras de nacionalidad española (33.455€ anuales).

Gráfico 5.2.
Ganancias anuales por nacionalidad en la Comunidad de Madrid (2021)



Fuente. Encuesta Anual de Estructura Salarial.

06. CONCLUSIONES

La recuperación económica iniciada en 2021 no supuso un incremento automático de los salarios, que vieron reducido su poder de compra por la espiral inflacionista que tomó fuerza en 2022. La V AENC supone la oportunidad de revertir este proceso y devolver a las personas trabajadoras el poder de compra perdido, lo que exige el refuerzo de la negociación colectiva: una tarea que resulta urgente para dejar atrás, definitivamente, los efectos de las políticas de deflación salarial que siguieron a la crisis de 2008. Pero esta es una tarea que exige la adopción de medidas específicas a la realidad económica y laboral de la Comunidad de Madrid, a través del diálogo social tripartito.

En primer lugar, deben reducirse los niveles de desigualdad salarial. Distintas medidas a nivel estatal, como la reforma laboral de 2021 o las subidas del SMI iniciadas en 2019 han tenido un fuerte impacto en incrementar los ingresos de los colectivos de bajos salarios, mayoritariamente mujeres. Sin embargo, estas medidas deben complementarse en el ámbito regional para asegurar una distribución justa de la riqueza generada en nuestra región.

Esto implica la necesidad de reforzar los marcos de negociación colectiva bipartitos, especialmente en aquellos sectores de bajos salarios, construyendo sobre las oportunidades que se han abierto tras la nueva reforma laboral y otras iniciativas relevantes para la acción sindical, como han sido la *ley rider* o la negociación de los planes de igualdad. Las propias administraciones públicas tienen aquí un papel relevante, asegurando el buen funcionamiento de la negociación colectiva en todo el ámbito del sector público y de sus contratadas.

En segundo lugar, es necesario que las políticas de empleo muestren una mayor coordinación con las políticas económicas y sociales llevadas a cabo a nivel regional. La necesaria diversificación del modelo productivo madrileño, lastrado por el peso de los servicios de bajos salarios, debe acompañarse de medidas que aseguren la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en los sectores de mayores salarios y estabilidad en el empleo, generalmente muy masculinizados. Asimismo, debe reforzarse el énfasis en la reducción de las tasas de temporalidad y parcialidad involuntaria de manera transversal.

Ambos ejes, tanto de recuperación de los salarios como de mejora en la calidad del empleo, son fundamentales para reducir la pobreza y la desigualdad salarial.

Finalmente, es necesario un incremento del salario social, mediante la expansión de los servicios públicos y la adopción de medidas regulatorias como la gratuidad en el transporte público o de control de los precios de la vivienda. Es preocupante que muchas de las ayudas introducidas por iniciativa del Gobierno Regional, como es el caso notablemente en las becas educativas o en el diseño de los incentivos a la vivienda, presenten sesgos que favorecen a los estratos de mayor renta.

El incremento de los salarios es fundamental para la recuperación económica, en un contexto económico global todavía marcado para la incertidumbre. Pero es también clave para asegurar una recuperación económica justa, que no reproduzca los errores de la década perdida tras la crisis de 2008.

Por todo ello, reclamamos:

- a) La recuperación del Consejo Económico y Social como marco estable de diálogo social entre el Gobierno de la Comunidad de Madrid y los agentes sociales representativos.
- b) La apertura de un marco de diálogo con la CEIM con el fin de adaptar al contexto regional la extensión del V AENC: salario mínimo de ámbito regional, reducción de la parcialidad y la temporalidad etc.
- c) La revisión de las políticas de empleo regionales, con el fin de asegurar la efectividad de las mismas en la mejora de la calidad del empleo y la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral.
- d) El impulso al salario social en la Comunidad de Madrid como medida de lucha contra la desigualdad, a través de dos ejes:
 - a. Garantizar la calidad de los servicios públicos, dotándolos de la dotación económica y el empleo público necesarios para su buen funcionamiento.
 - b. Revisar el actual sistema de ayudas sociales y medidas tributarias, con el fin de asegurar su progresividad y suficiencia.



comisiones obreras de Madrid