



SALARIO MÍNIMO DE CONVENIO Y IV AENC

Una aproximación por CCAA

Octubre 2018

CCOO

Edita: Confederación Sindical de CC00
Elaborado por: Gabinete Económico de CC00
Madrid, octubre de 2018



ÍNDICE

Resumen.....	5
El salario mínimo interprofesional y el salario mínimo de convenio	7
La devaluación es mayor en los trabajadores y trabajadoras con menores salarios	8
La negociación colectiva como instrumento eficaz para redistribuir y ayudar a los menos favorecidos.....	9
El objetivo del IV AENC no es solo mejorar la distribución mediante un mayor aumento salarial.....	10
Volumen y características de los potenciales beneficiarios del incremento del SMC	10
<i>Los salarios bajos han estado ganando relevancia durante la recuperación.....</i>	<i>12</i>
<i>Los salarios bajos se concentran en el sector privado y en pocas ramas de actividad.....</i>	<i>13</i>
<i>El empleo con bajos salarios afecta en algunas CCAA a más del 20% de las personas asalariadas.....</i>	<i>14</i>
• Los salarios bajos afectan más a las mujeres.....	15
• ...a jóvenes.....	16
• ...y a personas inmigrantes.....	17
<i>Elevar el SMC beneficia sobre todo a los trabajadores y trabajadoras temporales y que acumulan menos antigüedad en la empresa.....</i>	<i>17</i>
Simulación sobre el volumen futuro de asalariados con bajos salarios	19

Resumen

En 2017 las empresas no financieras españolas ganaron 272.486 millones de euros (37.152 millones más que 2008) y repartieron 62.561 millones en dividendos (15.663 millones más que en 2008). Asimismo, el endeudamiento empresarial ha caído por debajo del de la eurozona y está al mismo nivel que en 2002, antes de la burbuja inmobiliaria. Por el contrario, en 2017 la remuneración de las personas asalariadas estaba 10.214 millones por debajo de la existente en 2008, como resultado de la destrucción de empleo y la devaluación salarial. En conclusión, **las empresas no solo están recuperadas de la crisis, sino que se encuentran mucho mejor que en el mejor momento de la etapa de bonanza anterior. Por el contrario, esta mejora no está llegando a las personas trabajadoras.**

Los pactos del **salario mínimo interprofesional (SMI)** y el IV AENC, ambos para el período 2018-2020, salen al paso de este desequilibrio proponiendo subidas salariales de hasta 850 euros para el salario mínimo y para la negociación colectiva se recomiendan incrementos salariales por encima del 2% y en el entorno del 3%, así como aumentar progresivamente el **salario mínimo de convenio (SMC)** hasta 14.000 euros anuales en 2020.

La subida del SMI –si se lleva a cabo en todos sus tramos– se espera que beneficie a **1.125.000 personas asalariadas a tiempo completo en 2020; y 2.226.000 asalariados y asalariadas** es el universo de potenciales beneficiarios y beneficiarias si el SMC se eleva a 14.000 euros en todos los convenios colectivos en 2020.

Para que la subida del SMC se generalice, el esfuerzo negociador en los convenios debe centrarse en detallar el porcentaje de subida anual hasta los 14.000 euros, a lo largo del período 2018-2020, como se hizo en el SMI.

El aumento de los salarios mínimos no solo mejora la distribución de la renta, sino que también sirve para impulsar el crecimiento económico y crear más empleo, en tanto que incrementa los ingresos de las personas con una mayor propensión a consumir.

Los incrementos del SMI y del SMC suponen una mejora, en particular, para **mujeres, jóvenes, inmigrantes y trabajadores temporales**, al ser grupos y colectivos donde la incidencia de los salarios bajos es mayor. Estos, asimismo, se benefician de la mayor creación de empleo impulsada por las subidas, pues se trata también de colectivos más castigados por el desempleo.

1.- Este cálculo se realiza empleando para estimar el incremento salarial el Índice de Precios del Trabajo, disponible para el período 2008-2015. Para 2016 y 2017 se emplea el incremento salarial pactado en la negociación colectiva. La inflación de precios de 2017 se estima en un 2%.

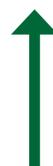
Salario mínimo interprofesional y salario mínimo de convenio

El pasado mes de julio se suscribió el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) entre las Confederaciones Sindicales de CCOO y UGT, y las organizaciones empresariales de CEOE y CEPYME. En él se alcanzaron dos acuerdos de suma importancia para facilitar una mejor distribución de la renta y una rebaja de la desigualdad, que creció de manera importante a lo largo de la recesión (2008-2013) y que no ha flexionado de manera significativa a la baja durante la recuperación iniciada en 2014. Los acuerdos se concretan en un incremento salarial que deberá situarse por encima del 2% y en el entorno del 3% en 2018, 2019 y 2020, y un salario mínimo de convenio (SMC) que deberá aumentar hasta situarse en 14.000 euros brutos en el año 2020.

Previamente, en diciembre de 2017, los mismos agentes sociales suscribieron con el anterior Ejecutivo un acuerdo para revisar al alza el salario mínimo interprofesional (SMI). En él se establecía que el SMI crecería un 4% en 2018 (736 euros mensuales en 14 pagas), un 5% en 2019 (773 euros) y un 10% en 2020 (850 euros), siempre que la economía registrase un crecimiento anual real del 2,5% o superior, y la afiliación media de la Seguridad Social aumentara anualmente en, al menos, 450.000 personas, **según los últimos datos publicados en el momento de establecer el SMI de cada año.**

Con las previsiones actuales, parece muy probable que a finales de 2018 –cuando se revise el SMI– se cumplan las condiciones para elevarlo a lo acordado para 2019. A finales de este año las últimas estimaciones disponibles de crecimiento económico serán las correspondientes a la Contabilidad Nacional del tercer trimestre del año (que se publican el 28 de diciembre) y el último dato de afiliación será el del mes de noviembre. **Sin embargo, a finales de 2019 podría no cumplirse alguno de estos dos requisitos, a la vista de las previsiones de crecimiento para el año que viene, que anticipan la desaceleración de la economía mundial, europea y española.**

En concreto, el crecimiento esperado para España para 2019 por el Gobierno, los coyunturalistas nacionales y los principales organismos internacionales (Comisión Europea, FMI y OCDE) se sitúa por debajo del 2,5% (en torno al 2,4%), debido, principalmente, a la desaceleración esperada de la economía mundial (y, por tanto, de las exportaciones españolas), resultado del aumento del coste de la financiación en dólares que afectará al crecimiento de la emergentes, al aumento del precio del crudo y, en menor medida, al cambio de expectativas sobre el comercio mundial suscitado por la unilateral y beligerante política comercial norteamericana.



La devaluación salarial es mayor en los trabajadores y trabajadoras con menores salarios

La doble recesión sufrida por la economía española entre 2008 y 2013 y las reformas laborales llevadas a cabo a lo largo de este período han provocado una importante devaluación salarial (y del resto de condiciones de trabajo), que ha sido más profunda en los empleos de salarios más bajos, donde la presión del paro ha sido mayor.

Tabla #1

Variación real del salario medio entre 2008 y 2016

Asalariados a tiempo completo

	10% con menores ingresos salariales	Total
Agricultura	-5,0	-7,7
Manufacturas	-12,6	1,5
Suministros energía	1,0	-3,5
Construcción	-8,6	6,1
Comercio	-14,0	-2,8
Transporte	-10,6	-0,3
Hostelería	-4,5	-1,6
Informática y comunicación	-13,8	-1,6
Act. financiera y seguros	-7,3	-4,1
Act. inmobiliarias	-25,7	3,5
Act. profesionales y científicas	-8,6	4,3
Act. administrativas y auxiliares	-7,4	-2,2
AA.PP.	-10,2	-0,8
Educación	-2,6	-4,5
Sanidad	-3,8	-0,1
Act. Artísticas y creativas	-10,8	-1,2
Otros servicios	-12,0	8,6
Servicio doméstico total	-16,3	0,4
Total	-10,4	1,2

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE.



El salario medio de trabajadores y trabajadoras a tiempo completo aumentó un 1,2% entre 2008 y 2016 en términos reales (descontada la inflación), mientras que cayó un 10,4% entre el 10% de los asalariados con ingresos salariales más bajos, según la EPA (ver tabla #1). Una parte de estas variaciones se debe a cambios en la composición del empleo entre ambos años; ahora, por ejemplo, hay menos trabajadoras y trabajadores empleados en la construcción y más en la hostelería en términos relativos. **Si se elimina este efecto, el salario medio pagado por realizar el mismo trabajo se redujo un 8,6% entre 2008 y 2016 para el conjunto de los asalariados (tanto a tiempo completo y parcial), según el Índice de Precios de Trabajo (IPT) del INE.** La rebaja del salario por realizar el mismo trabajo se ha producido incluso en 2016, año de recuperación, lo que confirmaría que los cambios introducidos por la reforma para presionar los salarios a la baja siguen operando también durante la etapa de crecimiento.

No hay información estadística que permita evaluar la distribución salarial por deciles eliminando el efecto composición, pero éste se puede depurar, en gran parte, si el análisis se limita a los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo que trabajan en la misma rama de actividad, como se hace en la tabla #1. En ella se comprueba que el salario medio de los asalariados/as con ingresos salariales más bajos cae más entre 2008 y 2016, que el salario medio del total de asalariados y asalariadas de cada rama, excepto en la agricultura, los suministros de energía y la educación.

Como resultado de lo anterior, la brecha salarial entre los trabajadores a tiempo completo que más ganan y menos ganan se ha abierto desde el comienzo de la crisis. Si en 2008 el salario medio de los mejor pagados era 6,6 veces superior al de los peor remunerados, en 2016 este ratio aumenta hasta 7,2 veces, aunque la diferencia se viene cerrando desde 2013, año en el que alcanzó el máximo (8,1 veces).

La negociación colectiva como eficaz instrumento para redistribuir y ayudar a los menos favorecidos

Mujeres, jóvenes e inmigrantes suelen tener una mayor presencia en los empleos peor remunerados. Por tanto, el compromiso de elevar el SMC incluido en el IV AENC se dirige en particular a mejorar la situación salarial de estos colectivos. Merece la pena aclarar que aunque se pongan juntos su situación no es equivalente. Las mujeres —a diferencia de los otros dos— no son un colectivo, sino un grupo social que representa al 48% de las personas asalariadas y la condición que lo define casi nunca desaparece. En cambio, jóvenes (de entre 16 y 30 años) e inmigrantes son colectivos con un peso laboral y social más reducido: 17,4% y el 16,8%, respectivamente, entre las personas asalariadas, y la condición que los define desaparece con el tiempo: claramente en el caso de los y las jóvenes, mientras que entre las personas inmigrantes puede diluirse

si se dan las condiciones de integración adecuadas.

Las personas inmigrantes son un colectivo heterogéneo, aunque una característica relativamente común es que la mayoría son 'inmigrantes económicos'; esto es, proceden de economías emergentes y su motivación para emigrar fue escapar de situaciones de penuria económica. Muchas de ellas se ocupan en empleos de salarios bajos, en particular, si hace poco que se instalaron en el país. En este informe se definen a los y las inmigrantes como a las personas nacidas fuera de España para evitar el ocultamiento de una parte del colectivo que se produce si se emplea la nacionalidad como variable de clasificación, por efecto de las naturalizaciones (obtención de la nacionalidad española). El dato no se ha depurado de los nacidos en países desarrollados, aunque el elevado peso de los/as inmigrantes económicos determina lo que ocurre en el conjunto (el 87,5% del total de personas asalariadas nacidas fuera de España son inmigrantes económicos).

El objetivo del IV AENC no es solo mejorar la distribución mediante un mayor aumento salarial

El objetivo de las medidas contenidas en el IV AENC no es solo mejorar la distribución de la renta, mediante una mejor participación de los salarios en el valor añadido generado en las empresas o el incremento mayor de los salarios más bajos, sino también el impulso del crecimiento económico y la creación de empleo, lo que a su vez favorece a los colectivos con salarios bajos (mujeres, jóvenes e inmigrantes), pues son también los más castigados por el paro.

Este mayor impulso al crecimiento se explica por la mayor propensión a consumir de los perceptores de salarios bajos, lo que significa que sus mejoras salariales se transforman casi totalmente en demanda interna. Este aumento es particularmente importante ahora que la demanda externa (exportaciones) está perdiendo fuelle debido a, como se apuntó, el recorte de la financiación en dólares para las economías emergentes que provoca la subida de tipos por la Reserva Federal, el aumento del precio del crudo y la nueva política comercial norteamericana.

Volumen y características de los potenciales beneficiarios del incremento del SMC

Dado el importante calado del acuerdo alcanzado en el IV AENC para los salarios bajos (en adelante se considera salarios bajos a aquellos iguales o inferiores a 14.000 euros anuales brutos), es de gran interés evaluar estadísticamente la dimensión y características del colectivo potencialmente beneficiario de un salario mínimo de convenio (SMC) de 14.000 euros en 2020. Para ello se emplea la información sobre salarios que proporciona la EPA, cuyas últimas estimaciones corresponden al año 2016.



Pero antes de entrar en este análisis hay que comprobar que las personas asalariadas remuneradas con salarios bajos se encuentran cubiertas por un convenio colectivo, pues de otra manera la medida acordada no tendría incidencia. Para este fin se emplea la Encuesta de Estructura Salarial (EES) Cuatrianual de 2014, también del INE. En la tabla #2 se comprueba que el 92,4% de las asalariadas y asalariados a tiempo completo con un salario bajo se encuentran cubiertos por un convenio colectivo en el sector privado, siendo la cobertura alta en todas las ramas de actividad. La más baja se registra en la rama de actividades administrativas y servicios auxiliares¹ con un 81,4%. Por tanto, los convenios colectivos son un buen instrumento para incidir sobre los salarios bajos.

Tabla #2

Asalariados a tiempo completo con un salario bruto anual igual o inferior a 14.000 euros
Sector privado. Año 2014

Sectores	A	De ellos (A) con o sin...	
	% sobre el empleo en la rama	Con convenio colectivo	Sin convenio colectivo
Industrias extractivas	2,3	100,0	0,0
Industria manufacturera	6,4	93,8	6,3
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,8	100,0	0,0
Suministro de agua, saneamiento, residuos y descontaminación	4,3	93,0	7,0
Construcción	6,3	96,8	3,2
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	18,2	91,2	8,8
Transporte y almacenamiento	12,1	89,3	10,7
Hostelería	15,5	100,0	0,0
Información y comunicaciones	6,2	93,5	6,5
Actividades financieras y de seguros	2,0	85,0	15,0
Actividades inmobiliarias	26,9	89,2	10,8
Actividades profesionales, científicas y técnicas	11,0	89,1	10,9
Actividades administrativas y servicios auxiliares	18,3	81,4	18,6
Educación	7,4	98,6	1,4
Actividades sanitarias y de servicios sociales	8,8	94,3	5,7
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	19,4	87,1	12,9
Otros servicios	39,8	89,4	10,6
Total ramas	10,5	92,4	7,6

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EES Cuatrianual de 2014 del INE

1.- Que incluye el alquiler (de vehículos, artículos personales y domésticos, maquinaria, etc), agencias de colocación, ETT, agencias de viajes, seguridad e investigación, limpieza y servicios administrativos de oficinas (fotocopias, call-centers, etc)

■ **Los salarios bajos han estado ganando relevancia durante la recuperación**

El 10,5% de los asalariados a tiempo completo del sector privado ganaba un salario bajo en 2014, según la EES (ver tabla #2). Este porcentaje se elevó hasta el 12,6% en 2016, según la EPA (ver tabla #3). La proporción aumenta hasta el 15,3% en 2016 si se considera también a la agricultura, que la EES no investiga y todo el sector público que excluye parcialmente. La ESS solo considera a las empleadas y empleados públicos en alta en el Régimen General y no considera a los que cotizan en clases pasivas. No obstante, como se verá a continuación, el volumen de empleados públicos es muy pequeño entre los asalariados con salarios bajos.

En conclusión, la importancia de los trabajadores y trabajadoras con salarios bajos ha crecido a lo largo de la etapa de recuperación (al menos entre 2014 y 2016) por varios motivos:

- La creación de empleo se ha concentrado en sectores de bajo valor añadido. Ni el sector público, ni la construcción han estado presentes en la salida de la crisis; es ahora en 2018 cuando ha empezado a crecer su empleo.

Tabla #3

Asalariados a tiempo completo con un salario anual \leq 14.000 euros

Por sexos. Año 2016

Unidades	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Miles	Peso sobre el total de asalariados a tiempo completo (%)	Miles	Peso entre los hombres tiempo completo (%)	Miles	Peso entre las mujeres a tiempo completo (%)
Andalucía	429,5	22,3	219,7	18,9	209,8	27,5
Aragón	50,1	13,2	20,7	9,1	29,5	19,3
Asturias	30,5	11,8	9,0	6,3	21,5	18,6
Baleares	31,2	8,5	16,8	8,3	14,4	8,9
Canarias	137,4	23,2	66,0	19,4	71,4	28,4
Cantabria	22,0	13,4	8,6	9,3	13,3	18,7
Castilla-León	88,1	14,0	40,2	10,9	47,9	18,3
Castilla-La Mancha	79,9	15,4	37,5	11,6	42,4	21,5
Cataluña	269,7	12,0	95,7	7,8	174,0	17,2
Com. Valenciana	196,1	15,5	100,6	13,4	95,5	18,5
Extremadura	51,0	21,0	26,2	17,3	24,8	27,2
Galicia	110,6	15,9	40,2	10,3	70,4	23,1
Madrid	262,9	12,2	120,3	10,5	142,6	14,2
Murcia	107,2	27,3	56,7	23,1	50,6	34,5
Navarra	11,9	6,4	6,2	5,7	5,7	7,5
País Vasco	44,8	7,2	16,0	4,5	28,7	10,9
La Rioja	13,1	14,7	4,7	9,0	8,5	23,0
Total	1.939,2	15,3	886,4	12,2	1.052,9	19,4

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE



SALARIO MÍNIMO DE CONVENIO Y IV AENC

- La pérdida de poder de negociación, individual y colectiva, de los trabajadores y trabajadoras, resultado del elevado desempleo y de las reformas laborales, que ha impedido que los trabajadores participaran de las mejoras de productividad y que incluso, como se señaló, ha permitido el recorte del salario hora en 2016 por realizar el mismo trabajo (según el IPT del INE).
- Una parte mayor del crecimiento se ha logrado a través de empresas exportadoras que crean poco empleo por ser más intensivas en capital que en trabajo.

■ *Los salarios bajos se concentran en el sector privado y en pocas ramas de actividad*

Según la EPA, había 1,94 millones de personas asalariadas a tiempo completo en 2016 que percibían un salario bajo. De ellas solo 83.000 trabajaban en el sector público. Por tanto, se trata de un fenómeno que en su práctica totalidad se localiza en el sector privado, lo que refuerza el papel de la negociación colectiva como instrumento eficaz para incidir en esta realidad. En la tabla #3 se recoge la distribución de esta cifra por comunidades autónomas.

Gráfico #1



El 22,3% del empleo con bajos salarios se localizaba en 2016 en el comercio, seguido por la agricultura (13,1%) y la hostelería (10,9%). Estas tres actividades suman el 46,3% del empleo con salarios bajos, lo que indica que se trata de un fenómeno muy concentrado en pocas actividades. En el otro extremo se sitúan las actividades inmobiliarias (0,6%), financieras (1%), de información y comunicación (1,7%), y artísticas y creativas (1,9%), ver gráfico #1.

El panorama cambia si se analiza su incidencia, la agricultura es la rama con mayor porcentaje de empleo con salarios bajos (57,4%), seguida de 'otros servicios'² (43,5%) y servicio doméstico (41,2%). En el extremo opuesto están las AA.PP. (4,6%), actividades financieras y de seguros (4,8%) y la educación (4,9%), ver gráfico #2.

Gráfico #2



■ **El empleo con bajos salarios afecta en algunas CCAA a más del 20% de las personas asalariadas**

Como se ha apuntado, el empleo remunerado con salarios bajos afectaba al 15,3% de las personas asalariadas a tiempo completo en 2016, pero en siete comunidades autónomas se superaba este porcentaje y en cuatro se sitúa por encima del 20%: Murcia (27,3%), Cana-

2.- Asociaciones, reparación de electrodomésticos y ordenadores, y servicios personales (peluquería, tintorería, funeraria, etc.).



SALARIO MÍNIMO DE CONVENIO Y IV AENC

rias (23,2%), Andalucía (22,3%) y Extremadura (21%). Mientras que en Navarra (6,4%), el País Vasco (7,2%) y Baleares (8,5%) el peso relativo se sitúa apreciablemente por debajo de la media global, ver tabla #3.

Los salarios bajos afectan más a las mujeres...

El 54,3% de las personas trabajadoras con salarios bajos son mujeres, aunque en alguna comunidad autónoma se supera este porcentaje. El mayor desequilibrio de género se observa en Asturias, donde las mujeres representan el 70,5% de los trabajadores con salarios bajos. Por el contrario, Baleares registra el porcentaje más bajo (46,2%), siendo una de las seis comunidades donde los hombres superan a las mujeres; junto a Murcia, Navarra, Extremadura, Comunidad Valenciana y Andalucía (ver tabla #3).

Tabla #4

Asalariados a tiempo completo con un salario anual \leq 14.000 euros

Por edades. Año 2016

Unidades	De 16 a 30 años		De 31 a 54 años		55 y más años	
	Miles	%	Miles	%	Miles	%
Andalucía	134,8	46,7	268,8	19,9	26,0	9,1
Aragón	15,7	29,6	28,7	10,9	5,7	9,0
Asturias	6,2	23,4	21,4	11,6	m.i.	m.i.
Baleares	7,9	12,8	18,9	7,4	m.i.	m.i.
Canarias	36,0	40,0	87,6	20,5	13,8	18,6
Cantabria	5,8	29,2	14,2	12,0	m.i.	m.i.
Castilla-León	24,1	28,6	53,7	12,4	10,3	9,0
Castilla-La Mancha	21,2	26,8	52,5	14,2	6,3	8,8
Cataluña	84,0	23,5	162,1	10,3	23,6	7,5
Com. Valenciana	58,3	33,2	114,0	12,7	23,8	12,4
Extremadura	16,3	40,0	28,8	17,3	5,9	16,6
Galicia	28,9	31,3	73,1	14,9	8,7	7,9
Madrid	72,8	23,3	167,2	11,0	23,0	7,3
Murcia	31,4	45,8	67,4	24,6	8,5	17,1
Navarra	m.i.	m.i.	5,8	4,4	m.i.	m.i.
País Vasco	12,9	17,9	28,0	6,3	m.i.	m.i.
La Rioja	m.i.	m.i.	8,1	12,9	m.i.	m.i.
Total	565,8	30,4	1.201,6	13,4	171,8	9,1

m.i.: muestra insuficiente.

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE

... a jóvenes,...

El porcentaje de personas trabajadoras entre 16 y 30 años que gana un salario bajo duplica (30,4%) al registrado para el total de asalariados (15,3%). Parte de esta diferencia se explica porque algunos jóvenes compaginan estudios y trabajo, siendo el empleo una actividad complementaria y, en general, porque acumulan menos experiencia profesional que los trabajadores y trabajadoras con más edad. En Andalucía el porcentaje alcanza un máximo, 46,7%, y también es apreciablemente más alto en Murcia (45,8%) y Canarias (40%), ver tabla #4.

No se proporcionan estimaciones para algunas CCAA en la tabla #4 –y en otras que se incluyen más adelante– debido al insuficiente tamaño de la submuestra anual de la EPA en las comunidades con menos población.

Tabla #5

Asalariados a tiempo completo con un salario anual \leq 14.000 euros

País de nacimiento. Año 2016

Unidades	España		Extranjero	
	Miles	Sobre el total de nacidos en España %	Miles	Sobre el total de nacidos en el extranjero %
Andalucía	323,5	18,8	106,0	51,6
Aragón	32,4	10,3	17,7	27,4
Asturias	24,0	10,0	6,5	38,2
Baleares	21,1	7,7	10,1	11,2
Canarias	84,9	19,0	52,4	36,4
Cantabria	m.i.	m.i.	m.i.	m.i.
Castilla-León	73,1	12,8	14,9	24,5
Castilla-La Mancha	60,3	13,2	19,6	30,4
Cataluña	190,2	10,2	79,5	21,3
Com. Valenciana	135,4	12,8	60,7	29,3
Extremadura	m.i.	m.i.	m.i.	m.i.
Galicia	97,5	15,5	13,1	20,4
Madrid	162,8	9,2	100,1	25,9
Murcia	66,8	21,7	40,4	47,6
Navarra	m.i.	m.i.	m.i.	m.i.
País Vasco	32,3	5,6	12,4	26,8
La Rioja	7,9	10,5	5,3	38,8
Total	1.391,5	12,8	547,7	29,3

m.i.: muestra insuficiente.

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE



... y a personas inmigrantes

El 29,3% de las personas asalariadas nacidas en el extranjero cobra un salario bajo, frente al 12,8% de los nacidos en España. Este porcentaje se supera por mucho en Andalucía (51,6%) Murcia (47,6%), La Rioja (38,8%)³, Asturias (38,2%) y Canarias (36,4%). En el extremo opuesto se sitúa Baleares (11,2%), ver tabla #5.

■ Elevar el SMC beneficia a todos los trabajadores y trabajadoras temporales y que acumulan menos antigüedad en la empresa

El 21% de los asalariados y asalariadas temporales que trabajan a tiempo completo tienen un salario bajo, frente al 9,8% de los indefinidos. Por tanto, combatir la inestabilidad en el empleo es luchar contra los salarios bajos. El porcentaje se eleva hasta el 32,5% en Andalucía, donde alcanza un máximo, y es también alto en Murcia (27,2%), Extremadura (27%) y Castilla-La Mancha (24,6%). En cambio, es apreciablemente más bajo en el País Vasco (7,8%), Baleares (9,5%) y Navarra (10,7%), ver tabla #6.

Tabla #6

Asalariados a tiempo completo con un salario anual \leq 14.000 euros Por tipo de contrato. Año 2016

Unidades	Indefinido		Temporal	
	Miles	Sobre el total de indefinidos %	Miles	Sobre el total de temporales %
Andalucía	158,2	10,3	271,4	32,5
Aragón	29,7	8,5	20,4	19,1
Asturias	20,8	9,1	9,7	12,1
Baleares	19,9	6,5	11,3	9,5
Canarias	88,2	18,5	49,2	21,6
Cantabria	12,7	8,7	9,3	21,1
Castilla-León	53,8	9,5	34,2	17,9
Castilla-La Mancha	37,5	8,6	42,4	24,6
Cataluña	174,3	8,3	95,3	17,0
Com. Valenciana	123,8	10,7	72,3	16,6
Extremadura	24,6	12,5	26,4	27,0
Galicia	65,8	10,9	44,8	20,9
Madrid	185,3	9,1	77,6	16,9
Murcia	63,8	20,7	43,5	27,2
Navarra	5,9	3,5	6,0	10,7
País Vasco	30,5	5,2	14,3	7,8
La Rioja	8,3	9,9	4,8	20,3
Total	1.104,0	9,8	835,2	21,0

m.i.: muestra insuficiente.

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE

3.- Este dato debe tomarse con cautela, pues la muestra con la que se calcula es pequeña.

En coherencia con lo anterior, las personas asalariadas con salarios bajos tienen un mayor peso entre aquellas con menos antigüedad en la empresa. Casi el 35% de los asalariados/as que perciben un salario bajo llevan menos de un año en la empresa, frente al 22,5% de quienes tienen una antigüedad de entre un año y seis años, y el 8,1% de los que llevan más de seis años en la misma empresa (ver tablas #7).

Tabla #7

Asalariados a tiempo completo con un salario anual \leq 14.000 euros
Según antigüedad en la empresa. Año 2016

Unidades	Menos de 11 meses	Sobre el total con < 12 meses	De un año a seis años	Sobre el total de 1 a 6 años	Más de seis años	Sobre el total de 6 o más años
	Miles	%	Miles	%	Miles	%
Andalucía	170,2	54,9	149,9	35,4	109,5	9,7
Aragón	18,3	37,7	19,3	20,6	12,6	5,5
Asturias	7,5	26,5	11,0	19,3	12,1	7,2
Baleares	10,7	15,5	9,5	9,7	11,0	5,8
Canarias	43,2	40,3	46,6	30,5	47,6	14,9
Cantabria	6,0	32,1	7,0	18,8	9,0	8,5
Castilla-León	28,1	33,9	29,0	21,3	30,9	7,7
Castilla-La Mancha	30,9	37,2	27,5	22,6	21,6	7,1
Cataluña	78,7	25,8	101,4	16,5	89,6	7,0
Com. Valenciana	59,6	35,7	74,0	24,4	62,6	8,1
Extremadura	16,7	43,2	16,6	31,3	17,7	12,4
Galicia	29,8	35,3	38,2	23,8	42,6	9,7
Madrid	67,8	26,1	108,4	18,2	86,8	6,8
Murcia	24,5	40,3	48,5	44,3	34,3	16,0
Navarra	m.i.	m.i.	m.i.	m.i.	m.i.	m.i.
País Vasco	11,3	18,9	14,0	9,1	19,5	4,9
La Rioja	m.i.	m.i.	m.i.	m.i.	m.i.	m.i.
Total	612,7	34,9	713,6	22,5	613,0	8,1

m.i.: muestra insuficiente.

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE



Simulación sobre el volumen futuro de personas asalariadas con bajos salarios

En este apartado se realiza una simulación con el fin de cuantificar el volumen de asalariadas y asalariados a tiempo completo potencialmente beneficiados por las subidas del SMI y el salario mínimo de convenio pactadas. Para ello se supone que los pesos estimados con la distribución salarial de 2016, proporcionada por la EPA, se mantienen hasta 2020 para las distintas agrupaciones de asalariados/as según su nivel salarial, que se detallan en la tabla #8. Asimismo, se supone que el empleo asalariado a tiempo completo tendrá un crecimiento medio del 3,5% entre 2016 y 2020.

En 2016 había 414.000 personas asalariadas a tiempo completo cobrando el SMI, y en 2020 habrá 1.125.000, bajo los supuestos apuntados en el párrafo anterior y suponiendo que la subida del salario mínimo se lleva a cabo en todos sus tramos. Bajo estos mismos supuestos, en 2020 habrá 2.227.000 asalariados y asalariadas a tiempo completo que potencialmente se habrán podido beneficiar del alza del salario mínimo de convenio y estén cobrando 14.000 euros brutos anuales (ver tabla #8).

Tabla #8

Asalariados a tiempo completo afectados por la subida acordada del SMI y potenciales beneficiarios de la subida del Salario Mínimo de Convenio hasta 1.000 euros

SMI y SMC	Salario igual o inferior a:		Asalariados a tiempo completo 2016		Proyección: asalariados a tiempo completo			
	14 pagas	12 pagas	Miles	%	2017 (miles)	2018 (miles)	2019 (miles)	2020 (miles)
SMI 2017	708	826	414	3,3	429			
SMI 2018	736	859	494	3,9	511	529		
SMI 2019	773	902	623	4,9	645	668	691	
SMC 2018	775	904	634	5,0	656	679	703	
SMI 2020 / SMC								
2019	850	992	980	7,7	1.014	1.050	1.087	1.125
SMC 2020	1.000	1.167	1.939	15,3	2.007	2.078	2.151	2.227

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE.

Este último dato se expresa en el gráfico #3 por CCAA, suponiendo que en 2020 se mantiene la misma distribución del empleo asalariado a tiempo completo por comunidades que había en 2016.

Gráfico #3



CCOO