



Impacto de la firma del IV AENC en La Rioja. Salarios y contratación

Julio 2018



La Unión General de Trabajadores ha procedido a la firma del IV Acuerdo Nacional para el Empleo y la Negociación Colectiva, entendiendo que supone el comienzo de la senda de recuperación de derechos perdidos como consecuencia de las últimas reformas laborales, y un punto de inflexión en la recuperación de los salarios, tras la intensa devaluación salarial que han sufrido desde 2010, que está lastrando el crecimiento económico y la creación de empleo, mermando decisivamente los ingresos de la Seguridad Social y, sobre todo, empobreciendo a millones de familias trabajadoras.

En este sentido, el IV AENC contiene los criterios salariales necesarios para que el crecimiento económico se traduzca, por fin, en una mejor distribución de la renta. Este acuerdo era imprescindible, como mecanismo necesario para romper el desequilibrio económico generado por la reforma laboral de 2012, enviando dos mensajes inequívocos a los negociadores de los convenios: de un lado, que los salarios deben crecer de manera generalizada y en un porcentaje suficiente (en torno al 3%), que posibilite que ganen poder de compra en todo el período; y de otro, la imperiosa necesidad de dignificar los salarios más bajos, situándolos en una cuantía mínima de 1.000 euros al mes en 2020, con 14 pagas.

Además, el Anexo que incorpora el Acuerdo tiene el valor indudable de poner en primer plano la voluntad de los interlocutores sociales de reforzar el diálogo social como mecanismo de determinación de las relaciones laborales. El listado de temas incluidos responde a los legítimos intereses de las partes firmantes, que deberemos desarrollar en el diálogo con el Gobierno. Para los sindicatos resulta importante la inclusión de temas como la mejora de la regulación de las contrataciones y subcontratas para reducir la precariedad; la introducción de nuevos mecanismos de flexibilidad de jornada que reduzcan los despidos en fases de crisis, sin merma de los salarios y los derechos de prestaciones de las trabajadoras y los trabajadores; el desarrollo de medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres; o la recuperación de un contrato de relevo funcional, que facilite el relevo generacional; por citar cuatro de los más señalados.

Un empeño que ya la UGT de La Rioja ha puesto de manifiesto en los últimos meses con la campaña #PonteA1000 desarrollada por este sindicato y que ha tenido su primera plasmación en el recientemente firmado IV Acuerdo para el Empleo y Negociación Colectiva (AENC).

De modo que, una vez alcanzada su firma y expresamente manifestada la intención de aplicarlo en todos los territorios, resulta necesario analizar cuál será su impacto inequívoco en función de los salarios y sectores más desarrollados.

En este sentido, según la explotación de Salarios en el empleo principal de la EPA, esta es la distribución de los trabajadores a tiempo completo por deciles de salario en 2016 (última disponible):

Distribución de trabajadores a tiempo completo por deciles de salario. 2016

Deciles	Número de trabajadores (miles)	Salario medio (euros, 2016, (12 pagas)	Salario medio (euros, 2016, sup. 14 pagas)
1	148,2	633	543
2	881,0	879	753
3	1.325,8	1.121	961
4	1.375,2	1.325	1.136
5	1.459,2	1.498	1.284
6	1.489,7	1.704	1.460
7	1.501,2	1.970	1.688
8	1.511,3	2.355	2.019
9	1.516,7	2.923	2.505
10	1.528,5	4.569	3.916

Fuente: EPA. Decil de salarios del empleo principal. 2016

Con la información estadística disponible, el aumento a 1.000 euros de convenio podría afectar potencialmente a los trabajadores y a las trabajadoras (con empleo a jornada completa) de los tres primeros deciles, cuyo salario medio está por debajo de esa cifra de 1.000 euros brutos. En total, 2,3 millones de personas (148,2 + 881,0 + 1.325,8).

Como el AENC se dirige esencialmente a los trabajadores y trabajadoras del sector privado (y puesto que estos suponen aproximadamente el 80% del total), una estimación más prudente situaría la cifra de afectados directamente algo por debajo de los 2 millones de personas asalariadas con jornada completa.

A estos asalariados a jornada completa habría que añadir aquellos a jornada parcial cuyo salario de referencia equivalente a tiempo completo, con independencia de las horas que trabaje, es inferior a 1.000 euros. Sin embargo, las estadísticas actuales no permiten extraer esa cifra con rigor, puesto que no es posible saber si un salario es inferior a 1.000 euros porque su sueldo base equivalente lo es o porque trabaja pocas horas.

De modo aproximativo, cabe estimar que en torno a 1,8 millones de asalariados y asalariadas perciben un salario equivalente a tiempo completo inferior a 1.000 euros.

Distribución de trabajadores a tiempo parcial por deciles de salario. 2016

Deciles	Número de trabajadores (miles)	Salario medio (euros, 2016, (12 pagas)	Salario medio (euros, 2016, sup. 14 pagas)
1	1.380	444	381
2	647	827	709
3	202	1.102	945
4	154	1.324	1.135
5	69	1.510	1.295
6	39	1.712	1.468
7	27	1.950	1.672
8	17	2.340	2.006
9	12	2.795	2.396
10	--	--	--

Fuente: EPA. Decil de salarios del empleo principal. 2016

En total, podrían beneficiarse de la subida de los salarios mínimos de convenio a 14.000 euros anuales (o 1.000 mensuales) unos 3,8 millones de trabajadores. Además, es una medida que va a beneficiar especialmente a las trabajadoras y a los trabajadores que desempeñan los puestos de trabajo peor remunerados, que son también los más precarios, y los que más han sufrido la devaluación salarial desde 2009. En definitiva, es una medida que ayudará a reducir las insoportables bolsas de pobreza que la crisis y las erróneas políticas aplicadas han generado en la

clase trabajadora, y a reducir las desigualdades interpersonales, entre quienes menos ganan y quienes perciben los sueldos más elevados en las empresas.

Impacto en La Rioja

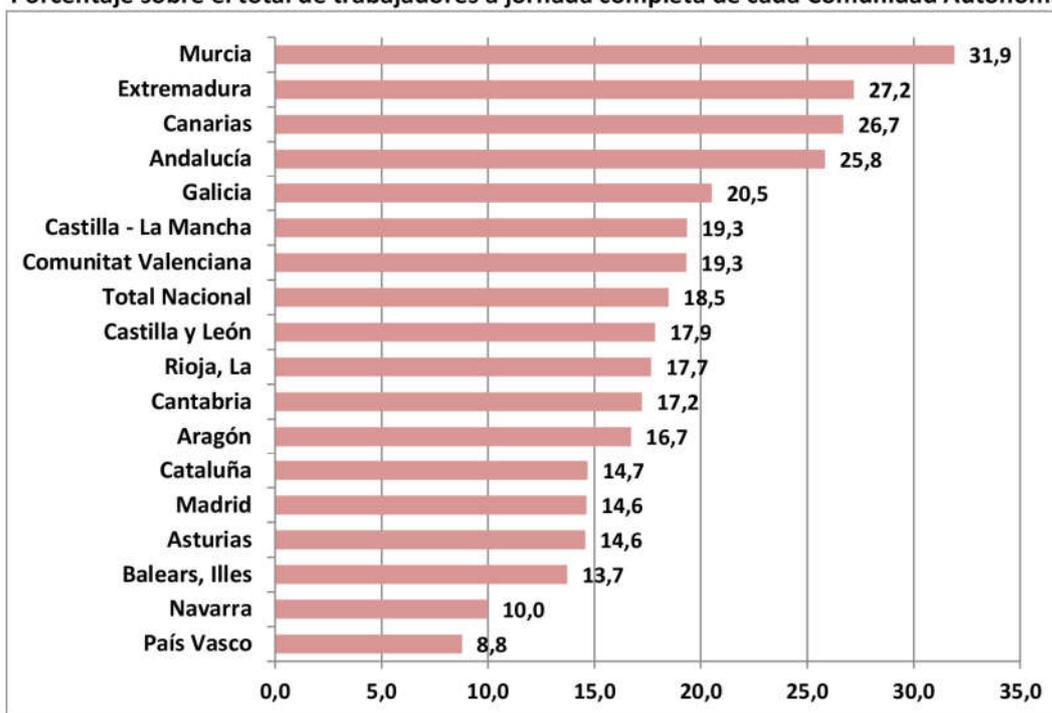
La distribución de estos trabajadores por CCAA afectados por la subida de los salarios bajos no es, lógicamente, homogénea. De un lado, cuanto mayor es el número de personas ocupadas, mayor es también el número absoluto de trabajadores con salarios bajos (y altos).

Trabajadores a jornada completa con salarios inferiores a 1.000 euros brutos

	Asalariados totales a tiempo completo		Asalariados a t. completo en los deciles 1, 2 y 3 (salario inferior 1.000 euros)		Diferencia de los porcentajes
	Miles de personas	Porcentaje	Miles de personas	Porcentaje	
Total Nacional	12.736,7	100,0	2.355,0	100,0	0,0
Andalucía	1.896,0	14,9	489,7	20,8	5,9
Aragón	386,9	3,0	64,7	2,7	-0,3
Asturias	263,6	2,1	38,4	1,6	-0,4
Balears, Illes	349,0	2,7	47,9	2,0	-0,7
Canarias	596,1	4,7	159,1	6,8	2,1
Cantabria	156,6	1,2	27,0	1,1	-0,1
Castilla y León	625,1	4,9	111,6	4,7	-0,2
Castilla - La Mancha	526,1	4,1	101,8	4,3	0,2
Cataluña	2.235,5	17,6	328,3	13,9	-3,6
Comunitat Valenciana	1.277,4	10,0	246,9	10,5	0,5
Extremadura	235,0	1,8	63,9	2,7	0,9
Galicia	697,1	5,5	143,0	6,1	0,6
Madrid	2.160,7	17,0	315,9	13,4	-3,6
Murcia	386,0	3,0	123,2	5,2	2,2
Navarra	181,2	1,4	18,1	0,8	-0,7
País Vasco	629,5	4,9	55,3	2,3	-2,6
Rioja, La	96,2	0,8	17,0	0,7	-0,0

Este análisis solo tiene en cuenta los empleos a jornada completa, puesto que, las estadísticas salariales para los empleos a tiempo parcial no nos dicen si los asalariados que perciben sueldos inferiores a 1.000 euros poseen esa reducida cuantía porque su salario equivalente a tiempo completo lo es, o porque resulta de un número escaso de horas trabajadas. No obstante, se ofrecen los datos sobre la incidencia bruta de los salarios inferiores a 1.000 euros en la ocupación a tiempo parcial en el Anexo de datos del final, que muestran menores desequilibrios entre CCAA que los referidos al tiempo completo.

Trabajadores a jornada completa con salarios mensuales inferiores a 1.000 euros brutos
Porcentaje sobre el total de trabajadores a jornada completa de cada Comunidad Autónoma



En este sentido, y tomando como referencia la explotación de *Salarios en el empleo principal* de la EPA*, La Rioja cuenta con 96.200 asalariados a tiempo completo, de los que 17.700 tienen salarios inferiores a los 14.000 euros anuales (o 1.000 euros mensuales en 14 pagas). Es decir, sólo de partida, el IV AENC beneficiaría potencialmente a casi 18.000 trabajadores riojanos con jornada completa y salarios inferiores a los 1.000 euros mensuales.

A estos asalariados a jornada completa habría que añadir aquellos a jornada parcial cuyo salario de referencia equivalente a tiempo completo, con independencia de las horas que trabaje, es inferior a 1.000 euros. Sin embargo, las estadísticas actuales no permiten extraer esa cifra con rigor, puesto que no es posible saber si un salario es inferior a 1.000 euros porque su sueldo base equivalente lo es o porque trabaja pocas horas. De modo aproximativo, según los cálculos de UGT; cabe estimar que en torno a 12.000 asalariados y asalariadas en La Rioja perciben un salario equivalente a tiempo completo inferior a 1.000 euros.

Es decir, en total, podrían beneficiarse de la subida de los salarios mínimos de convenio a 14.000 euros que promueve el IV AENC a unos 30.000 trabajadores riojanos. Además, es una medida que va a beneficiar especialmente a las trabajadoras y a los trabajadores que desempeñan los puestos de trabajo peor remunerados, que son también los más precarios, y los que más han sufrido la devaluación salarial desde 2009.

* El último dato disponible corresponde a 2016.

Contratación en La Rioja

Según lo analizado hasta el momento, no es difícil concluir que el impacto del AENC debería ser especialmente intenso en aquellos sectores especialmente castigados por la contratación parcial y precaria, con salarios inferiores en su mayoría a los 1.000 euros.

Asalariados por tipo de contrato o relación laboral y sexo.

	variaciones / trim		2018				2017				2016				año 2015				año 2014			
	anterior	año ant	TR. 2	TR. 1	TR. 4	TR. 3	TR. 2	TR. 1	TR. 4	TR. 3	TR. 2	TR. 1	TR. 4	TR. 3	TR. 2	TR. 1	TR. 4	TR. 3	TR. 2	TR. 1		
Ambos sexos																						
Total	4,1	6,8	114,6	110,5	109,8	105,7	107,8	104,6	107,4	104,4	107,2	109,7	110,2	110,4	110,7	106,3	104,7	107	105,7	100,7		
De duración indefinida: Total	2,1	3,8	85,6	83,5	82,2	79,6	81,8	79,3	82,3	78,6	85,1	88,1	89,3	84,2	85,1	82,6	80,6	83,9	83	80,3		
Temporal: Total	2,1	3,1	29,1	27	27,7	26,1	26	25,3	25,2	25,8	22,1	21,5	20,9	26,2	25,5	23,7	24,1	23,1	22,7	20,4		
			25,4%	24,4%	25,2%	24,7%	24,1%	24,2%	23,5%	24,7%	20,6%	19,6%	19,0%	23,7%	23,0%	22,3%	23,0%	21,6%	21,5%	20,3%		
Varones																						
Total	2,5	0,4	57,5	55	58	55,1	57,1	56	56,1	54,6	56,7	57,2	56,9	57,5	58,1	56,2	55,9	55,3	55	53		
De duración indefinida: Total	2,2	-0,5	43,2	41	43,7	41,5	43,7	42,4	44	41,5	44,5	46,6	46,5	44,6	45,2	44,9	44,1	44,4	44,2	42,4		
Temporal: Total	0,5	0,9	14,4	13,9	14,4	13,6	13,5	13,6	12	13,1	12,2	10,6	10,4	13	12,8	11,3	11,7	10,9	10,8	10,6		
			25,0%	25,3%	24,8%	24,7%	23,8%	24,3%	21,4%	24,0%	21,5%	18,5%	18,3%	22,6%	22,0%	20,1%	20,9%	19,7%	19,6%	20,0%		
Mujeres																						
Total	1,6	6,4	57,1	55,5	51,8	50,6	50,7	48,6	51,3	49,8	50,5	52,5	53,2	52,9	52,6	50,1	48,8	51,7	50,7	47,7		
De duración indefinida: Total	-0,1	4,3	42,4	42,5	38,5	38,1	38,1	36,9	38,2	37,1	40,6	41,5	42,8	39,7	39,9	37,7	36,4	39,5	38,8	38		
Temporal: Total	1,7	2,2	14,7	13	13,3	12,5	12,5	11,7	13,1	12,7	9,9	10,9	10,5	13,2	12,7	12,4	12,4	12,2	11,9	9,8		
			25,7%	23,4%	25,7%	24,7%	24,7%	24,1%	25,5%	25,5%	19,6%	20,8%	19,7%	25,0%	24,1%	24,8%	25,4%	23,6%	23,5%	20,5%		

PROMEDIO ANUAL

	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Ambos sexos									
Total	112,55	106,98	107,18	109,40	104,53	98,85	100,78	108,13	113,20
De duración indefinida: Total	84,55	80,73	83,53	85,30	81,95	78,58	79,83	86,60	91,08
Temporal: Total	28,05	26,28	23,65	24,08	22,58	20,28	20,93	21,50	22,10
% temporal	24,9%	24,6%	22,1%	22,0%	21,6%	20,5%	20,8%	19,9%	19,5%
Varones									
Total	56,25	56,55	56,15	57,18	54,80	50,48	53,85	59,18	62,78
De duración indefinida: Total	42,10	42,83	44,15	45,30	43,78	40,08	42,90	47,88	50,08
Temporal: Total	14,15	13,78	11,98	11,88	11,00	10,35	10,98	11,33	12,75
% temporal	25,2%	24,4%	21,3%	20,8%	20,1%	20,5%	20,4%	19,1%	20,3%
Mujeres									
Total	56,30	50,43	51,03	52,20	49,73	48,35	46,93	50,53	51,33
De duración indefinida: Total	42,45	37,90	39,35	40,03	38,18	38,45	36,95	39,80	41,70
Temporal: Total	13,85	12,50	11,65	12,20	11,58	9,93	9,95	10,73	9,63
% temporal	24,6%	24,8%	22,8%	23,4%	23,3%	20,5%	21,2%	21,2%	18,8%

En este sentido, cabe destacar el creciente peso que está obteniendo la contratación temporal en La Rioja durante los últimos años. Tal y como refleja la estadística emitida por el INE sobre la Encuesta de Población Activa relativa al 4º trimestre de 2018, el peso de los contratos temporales se ya del 25%, frente al 19,5% del total que La Rioja contaba en 2010.

Por sexos, año a año, según los datos de promedio anual, se va recortando las diferencias entre hombres y mujeres. De modo que, mientras en 2014, el peso específico de la contratación

temporal en las mujeres era del 23,3% frente al 20,1% de los hombres, en lo que llevamos de año, los contratos temporales entre las mujeres suponen el 24,6% frente al 25,2%, invirtiendo incluso la estadística hasta suponer mayor porcentaje entre hombres que entre mujeres.

Esto indica que la precarización del empleo se ha generalizado tanto entre mujeres y hombres durante los últimos años.

Eso en cuanto a contratación temporal. Mención aparte merece la contratación parcial donde la gran mayoría se destinan a mujeres en el sector servicios. De hecho, según la EPA, el 80% de las trabajadoras riojanas totales desarrolla su labor en este sector, donde un salario medio apenas ronda los 2.000 euros. Sin duda, las mujeres ocupan los espacios peor remunerados y a tiempo parcial – el 96% de las reducciones de jornada son solicitadas por mujeres-. De modo que el salario de la gran mayoría de estas trabajadoras no alcanza los 1.000 euros brutos anuales.

Otro sector que puede verse afectado de manera positiva es el de Comercio, un sector también feminizado, en el que algunas categorías no superan los 900 euros por jornadas a tiempo completo.

Igualmente, si hablamos de contratación, el IV AENC podría suponer una oportunidad para la renovación de plantillas de manera no traumática, mediante el impulso de fórmulas como el contrato de relevo. Hasta el momento, La Rioja ha despreciado esta fórmula, de modo que, como puede observarse en la estadística, en lo que va de año sólo se ha utilizado en 141 casos.

SEGUIMIENTO CONTRATOS AÑO 2018

	ene	feb	mar	abr	may	jun
INDEFINIDO	726	642	630	617	598	563
PERS. DISCAPACIDAD	6	13	5	10	10	5
CONVERT. EN INDEFINIDOS	463	407	468	419	475	440
CONTRATOS INDEFINIDOS	1.195	1.062	1.103	1.046	1.083	1.008
OBRA O SERVICIO	3.094	2.355	2.382	2.662	5.700	4.243
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PROC	5.412	4.850	6.264	6.387	9.911	9.782
INTERINIDAD	1.073	1.074	1.042	1.015	1.105	1.001
TEMPORAL PERS. DISCAPACIDAD	17	9	11	13	31	20
RELEVO	10	15	10	11	12	9
JUBILACION PARCIAL	22	25	21	29	26	18
PRACTICAS	37	36	20	28	29	59
FORMACION	9	1		2	2	2
OTROS CONTRATOS	11	13	10	7	22	26
CONTRATOS TEMPORALES	9.685	8.378	9.760	10.154	16.838	15.160
TOTAL CONTRATOS	10.880	9.440	10.863	11.200	17.921	16.168

En definitiva, es una medida que ayudará a reducir las insostenibles bolsas de pobreza que la crisis y las erróneas políticas aplicadas han generado en la clase trabajadora, y a reducir las desigualdades interpersonales, entre quienes menos ganan y quienes perciben los sueldos más elevados en las empresas.

Por otro lado, en el caso de La Rioja también puede tener un especial impacto corrector sobre Comunidades Autónomas del entorno, con mayor nivel salarial, como el caso de País Vasco y Navarra. En este sentido, con 1.712,12 euros de salario bruto medio mensual, los trabajadores a jornada completa de La Rioja se sitúan por debajo de la media (1.805,75) y en el décimo puesto por Comunidades. Así, están muy alejados de los 2.182 euros brutos mensuales de media que perciben nuestros vecinos vascos y los 2.016, de los navarros.

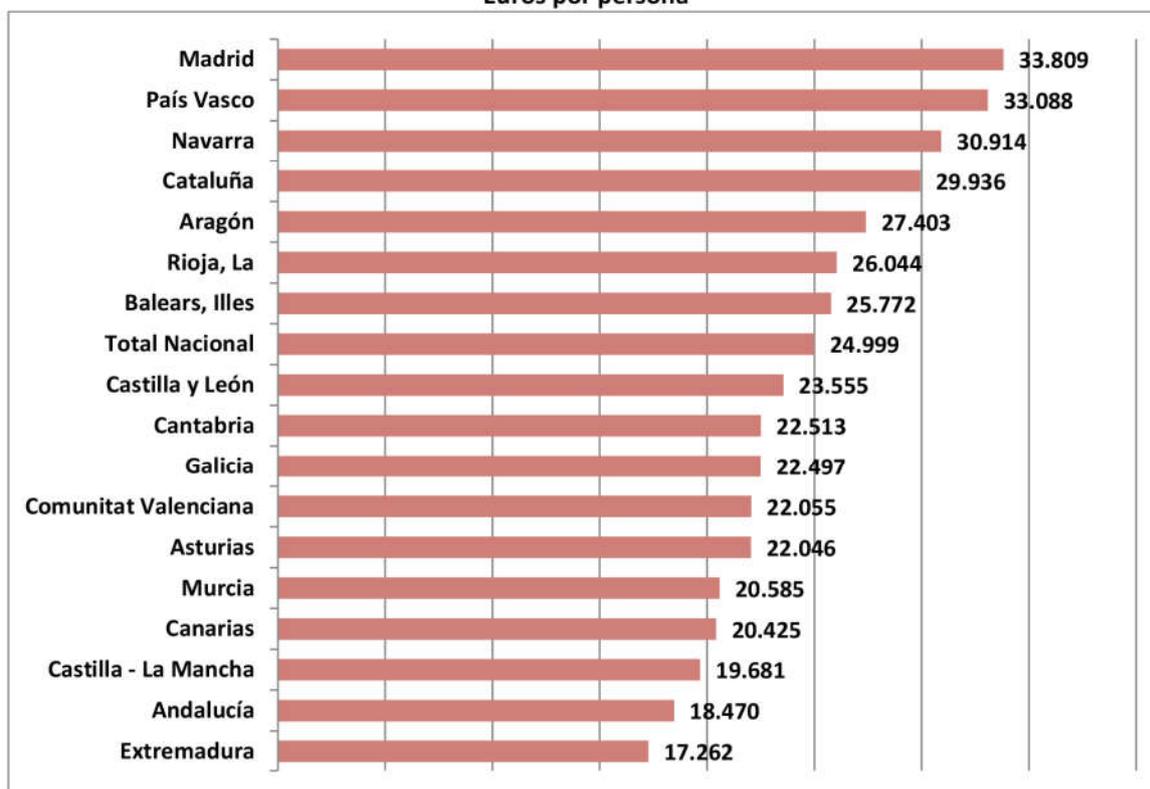
Igualmente, según los datos de Contabilidad Regional de España, publicados por el INE, La Rioja cuenta con un PIB per cápita de 26.044 euros por persona, frente a los 30.914 de Navarra y los 33.088 de País Vasco.

En definitiva, el aumento de salarios en esos territorios menos desarrollados y con niveles salariales relativamente más reducidos tiene un doble efecto positivo: primero, reduce las diferencias de capacidad de compra y de calidad de vida entre la población de diferentes zonas, aumentando la cohesión territorial; y segundo, sirve para impulsar el crecimiento en aquellas Comunidades con tejido industrial más frágil y con menores niveles retributivos, al ayudar al mantenimiento del consumo de las familias.



ANEXO DE DATOS

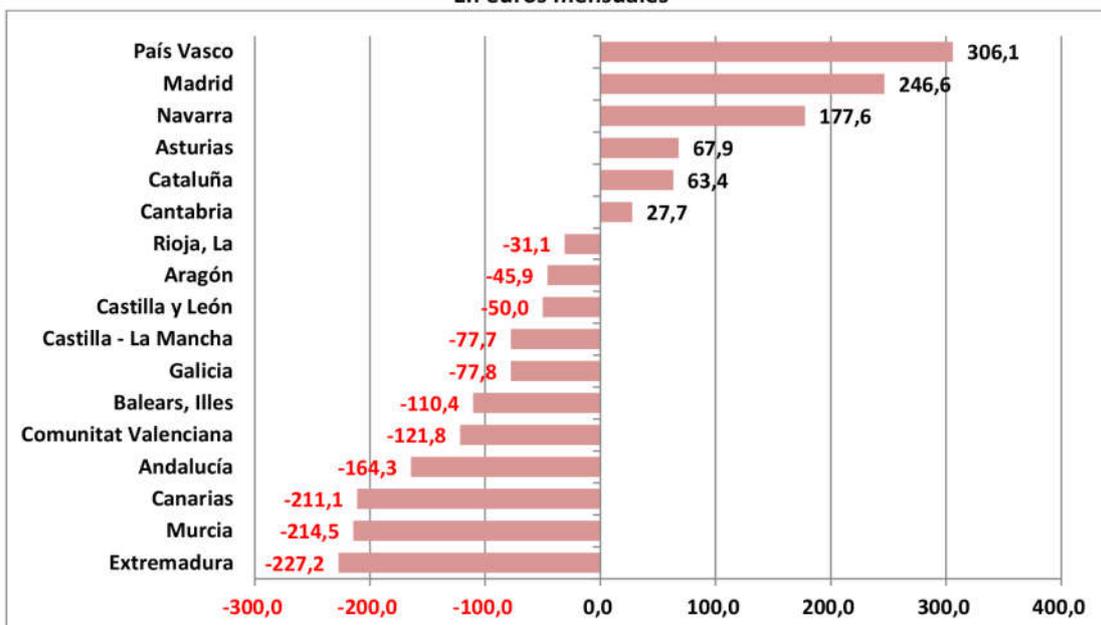
PIB per cápita, 2017 Euros por persona



Salario bruto mensual total (supuestas 14 pagas), 2017 Euros por persona



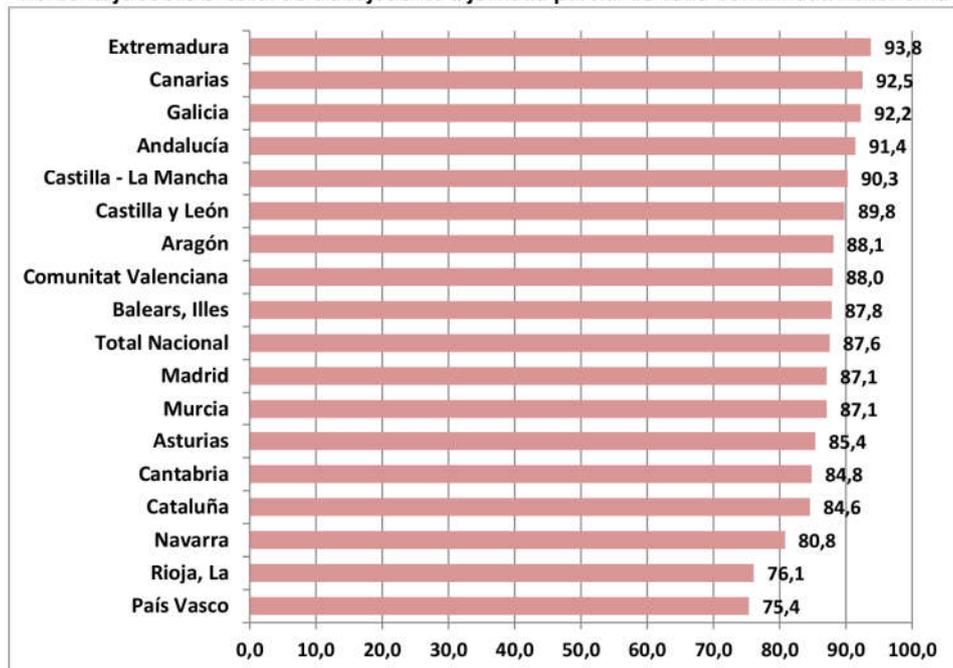
Diferencia del salario medio total en las CCAA respecto de la media nacional
En euros mensuales



Trabajadores a jornada parcial con salarios inferiores a 1.000 euros brutos

	Asalariados totales a tiempo parcial		Asalariados a t. parcial en los deciles 1, 2 y 3 (salario inferior 1.000 euros)		Diferencia de los porcentajes
	Miles de personas	Porcentaje	Miles de personas	Porcentaje	
Total Nacional	2.545,6	100,0	2.229,0	100,0	0,0
Andalucía	437,8	17,2	400,3	18,0	0,8
Aragón	67,4	2,6	59,4	2,7	0,0
Asturias	49,2	1,9	42,0	1,9	-0,0
Balears, Illes	71,6	2,8	62,9	2,8	0,0
Canarias	102,9	4,0	95,2	4,3	0,2
Cantabria	27,7	1,1	23,5	1,1	-0,0
Castilla y León	130,1	5,1	116,8	5,2	0,1
Castilla - La Mancha	88,4	3,5	79,8	3,6	0,1
Cataluña	430,0	16,9	363,7	16,3	-0,6
Comunitat Valenciana	293,2	11,5	258,0	11,6	0,1
Extremadura	57,6	2,3	54,0	2,4	0,2
Galicia	126,2	5,0	116,4	5,2	0,3
Madrid	376,9	14,8	328,3	14,7	-0,1
Murcia	82,9	3,3	72,2	3,2	-0,0
Navarra	39,1	1,5	31,6	1,4	-0,1
País Vasco	142,0	5,6	107,0	4,8	-0,8
Rioja, La	15,9	0,6	12,1	0,5	-0,1

Trabajadores a jornada parcial con salarios mensuales inferiores a 1.000 euros brutos
Porcentaje sobre el total de trabajadores a jornada parcial de cada Comunidad Autónoma



La Rioja

Fuentes:

Datos de decil de salarios del empleo principal de la EPA 2016.
Informe Contabilidad Regional de España (INE)