Informe

MAPA DE LAS DESIGUALDADES SALARIALES



#TIEMPODEGANAR





1. Introducción

Los datos salariales publicados por la Agencia Tributaria correspondientes a 2016 confirman que los salarios no participan del crecimiento de la productividad, pues tendrían que crecer al mismo ritmo que la productividad para mantener el reparto de la renta generada en las empresas. Pero, además, la distribución de partida se encuentra desequilibrada como consecuencia de la recesión y las reformas laborales. El crecimiento económico no está sirviendo para solucionar este desequilibrio sino que, por el contrario, sigue aumentándolo.

En Granada el salario medio más frecuente es de 15.008 euros anuales en 2016, por los 18800 de media en el conjunto del Estado. Y el salario mediano (que deja por encima y por debajo al mismo número de asalariados/as) se sitúa en 11.400 euros. Las razones de estos datos las encontramos en la explotación intensiva de mano de obra, las altas tasas de temporalidad, la rotación entre empleo y desempleo, los empleos a tiempo parcial y el peso del sector agrícola estacional en nuestra provincia.

Para CCOO los cuadros de distribución salarial resumen la codicia de los empresarios que nos están dispuestos a compartir la prosperidad de las empresas y prefieren el conflicto, y muestran cómo las reformas laborales siguen operando también durante la etapa de crecimiento en contra de los derechos de las personas trabajadoras a participar en la renta que generan. Esto refuerza la reivindicación de CCOO de que los salarios más bajos suban por encima del incremento medio pactado en la negociación colectiva. En este sentido, CCOO insiste en la necesidad de llegar a acuerdos que amplíen la cobertura de la negociación colectiva, de un lado, y recuperar el equilibrio negociador entre capital y trabajo que la Reforma Laboral del Partido Popular inclinara hacia el primero.

El desequilibrado reparto de la riqueza genera en Granada un amplio abanico de desigualdades salariales a las que nos referiremos en este informe: De distribución salarial, de edad, de género (se abordará transversalmente) y sectorial.

*Datos de Salarios extraídos de la Agencia Tributaria correspondiente a 2016. Datos de incremento salarial pactado extraídos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Datos de IPC extraídos del INE. Todos ellos a través de explotación del Instituto Andaluz de Estadística.

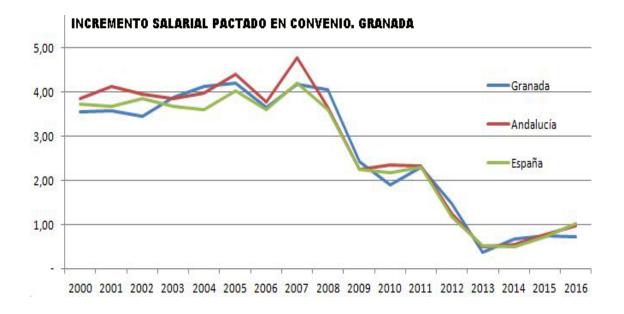
*Estos datos, referidos a 2016, se refieren a ingresos salariales medios brutos.



2. La evolución salarial en Granada

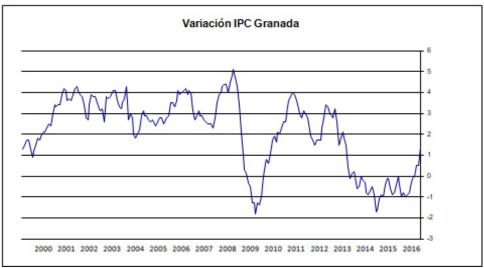
El crecimiento salarial ha sido moderado y constante en la provincia desde 1999, tendencia que se quiebra en el año 2010 para entrar en crecimiento negativo. Precisamente ese año se aprueba la Reforma Laboral del Presidente Zapatero contestada con una Huelga General y que ya otorgaba más poder contractual a las empresas sobre la capacidad colectiva de negociación de los trabajadores. Pero es en 2012, con la Reforma Laboral del Gobierno del Partido Popular cuando el proceso se acentúa, llegando a perder los trabajadores un 4,64% en 2012, un 2,72% en 2013, y un 1,38% en 2014 de salario medio. En total, desde 2011, cinco años de fuerte reajuste y de crecimiento negativo de los salarios medios, llegando a reducirse en un 8%. Paralelamente, el IPC en Granada en el mismo periodo de tiempo sigue una tendencia similar pero ni en los momentos de deflación se alcanzan porcentajes negativos superiores a los de pérdida salarial, perdiendo los trabajadores y trabajadoras que se mantienen con ingresos en el mercado de trabajo poder adquisitivo.

Este dato contrasta con el crecimiento de salarios pactados en convenio colectivo, que si bien sufren un fuerte descenso durante el mismo periodo de tiempo, siempre se mantiene en valores positivos, oscilando entre el 1,47% de 2012 y el 0,75% de 2015. La explicación la tiene una vez más la Reforma Laboral de 2012. Durante estos años Granada se ha situado a la cabeza de Andalucía en cuanto a inaplicaciones de Convenio Colectivo en empresas sin representación sindical en lo referente a salario y jornada (especialmente en sectores como hostelería y comercio), y se atomiza la negociación a nivel de empresa sobre el sector. Por tanto, una parte importante de la población trabajadora se vio desprovista del amparo de la negociación colectiva perdiendo una importantísima masa salarial y aumentando la desigualdad de entres guienes sus relaciones laborales seguían al amparo de un convenio colectivo. Por tanto, aquellas personas que en este periodo no fueron expulsadas del mercado para volver a entrar (estos lo harían en peores condiciones contractuales de jornada y categoría por ejemplo) no perdieron poder adquisitivo. Pese a la debilidad de la parte de los trabajadores en los procesos de negociación colectiva, esta ha seguido negociando al alza, tras cuantiosa conflictividad y movilizaciones.







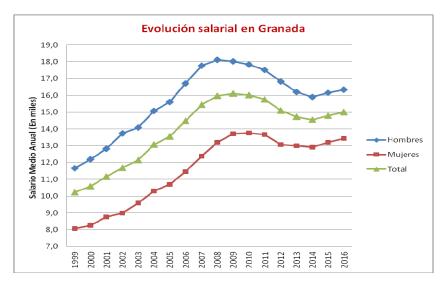


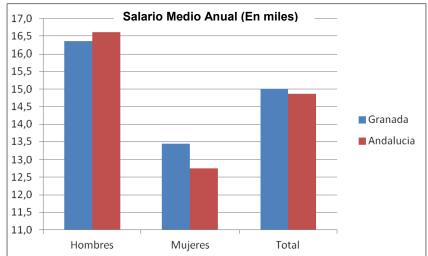
2.1 Evolución, percepciones salariales y brecha de género

Tras esta evolución y una leve recuperación en 2015, en 2016 **el salario medio anual es de 15000 euros** aun inferior en 400 euros a lo que cobraba de media en 2007 la población trabajadora granadina.

De esta forma, la percepción bruta media mensual es de 1250 euros (1358 para los hombres y 1116 para las mujeres). La brecha salarial en Granada entre hombres y mujeres se sitúa en 2900 euros, o dicho de otro modo, el salario de las granadinas tendría que subir un 18% para ganar, en media, lo mismo que los hombres. Cabe destacar que la brecha de género en Granada es inferior a la media andaluza, seguramente por el peso que representa el sector público. Mientras que el salario medio de los granadinos es inferior al de los hombres del resto de Andalucía, entre las mujeres pasa al contrario, cobrando una media de 600 euros más que las andaluzas.







En el camino de eliminar toda desigualdad por motivos de género, cabe destacar que si al principio de la década, el salario de una granadina representaba apenas el 77% del de un hombre, a día de hoy es del 82%, con lo que hay una reducción de cinco puntos. Es necesario para acabar con todo brecha introducir cambios legales en las modalidades de contratación, en la contratación a tiempo parcial, en los derechos de conciliación, apostar por los servicios públicos y seguir trabajando en el marco los planes de igualdad y la negociación colectiva.





3. La sectorialización de la desigualdad salarial

El sector de actividad se convierte en Granada en un importane factor de desigualdad salarial, a la vez que se da la circunstancia que un gran número de asalariados y asalariadas trabaja en los sectores peor remunerados (si excluimos la Administración Pública). El mejor salario medio, el de entidades Financieras y entidades aseguradoras, de 31600 euros anuales de media afecta apenas a 6800 personas (antes de las últimas restructuraciones bancarias), el de hostelería, de apenas 8700 euros de salario medio anual, afecta a 47.000 personas. Granada adolece de pocos empleos en sectores bien remunerados, que a través del consumo serían generarían inercias positivas en otros de menor salario. Es evidente por otro lado la presión del desempleo sobre los salarios en actividades donde, erróneamente, es menos reconocida la cualificación. Invertir en formación es invertir en mejores bienes y servicios y por tanto, mejores condiciones laborales.



El análisis sectorial pone de relieve la necesidad de un cambio de modelo productivo en Granada ya que por volumen de asalariados, es casi exclusivamente el sector público el que mantiene la capacidad de consumo en la provincia. El salario medio bruto de un empleado público es de 1783 euros brutos, y el sector aglutina a 106.800 trabajadores y trabajadoras en la provincia. Granada necesita más innovación y tecnología que genere valor añadido en el resto de sectores. Cabe destacar que 33.000 asalariados y asalariadas del sector de la agricultura, ganadería y pesca, perciben apenas 3000 euros anuales de media de su actividad. La fuerte estacionalidad de este sector debería urgir a las Administraciones a una reforma productiva y mayor protección de sus empleados.

La brecha entre hombres y mujeres también sufre fuertes contrastes según el sector de actividad. Así, las trabajadoras de la Agricultura, Ganadería y Pesca deberían cobrar un 37% para equipararse con los hombres, las de la industria un 36% más, las de información y comunicaciones un 33% y las de entidades financieras y aseguradoras un 32% más. En este último caso, una mujer recibe de media alrededor de 1000 euros mensuales menos. Complementos de antigüedad y una posterior incorporación de la mujer al mercado de trabajo, poca movilidad vertical, categorías profesionales, temporalidad y jornadas parciales (el 28% de las mujeres trabajan a tiempo parcial) explican esta situación.



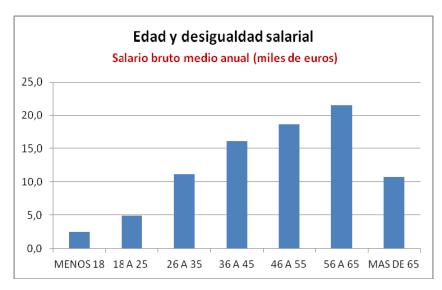


4. Edad y desigualdad salarial

Aproximadamente un tercio de la población granadina asalariada tiene menos de 35 años. Jóvenes con cualificación que buscan su desarrollo profesional, emanciparse y desarrollar proyectos de vida autónomos. Sin embargo el mercado laboral granadino les castiga a la precariedad. Las reformas laborales y la inserción precaria más reciente ha generado una estructura salarial fuertemente jerarquizada en función de la edad. Así, los jóvenes de entre 18 y 25 años apenas perciben 408 euros mensuales de media por su trabajo, y entre los 26 y los 35 años, 933 euros. Esta dificultad para la emancipación se extiende hasta los 45 años, edad a la que se alcanzan los 1500 euros brutos mensuales de media.

En definitiva, la percepción salarial media de los 120.000 jóvenes granadinos de menos de 35 años que trabajan en Granada es de 9300 euros anuales, unos 755 euros mensuales. No solo se trata de un problema social, sino que Granada está desperdiciando productividad, innovación y conocimiento para dinamizar su economía.

La brecha salarial entre hombres y mujeres se mantiene en todos los tramos de edad, sin embargo destacar que en la franja de entre 25 y 35 años se reduce sustancialmente, de forma que una mujer de esa edad tendría que ganar un 10,8% más para equipararse con sus compañeros. Contrasta con el 19,4% de diferencia para una mujer de entre 56 y 65 años.



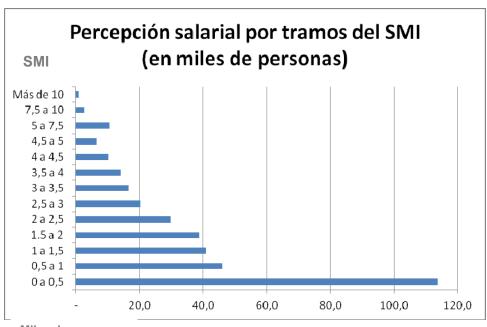


5. Una distribución salarial injusta y desigual

Consecuencia de todo lo anterior es una distribución salarial profundamente desequilibrada, que acentúa las desigualdades sociales en Granada. El modelo de crecimiento impulsado por el Gobierno del Partido Laboral y su reforma laboral han generado en Granada cada vez más empleo de bajos salarios. El 45% de la población trabajadora granadina ingresa menos del Salario Mínimo Interprofesional (situado en 2016 en 9172,80 euros anuales). Las medias son abrumadoras pero es que existe una fuerte polarización de ingresos, en Granada el salario medio más frecuente es de 1700 euros anuales en 2016, se trata de personas que solo ocasionalmente logran acceder al mercado de trabajo, durante temporadas ligadas a la agricultura, el comercio o la hostelería. La pobreza laboral está instalada en Granada y casi un tercio de la población asalariada requiere de redes familiares o ayudas sociales para sobrevivir.

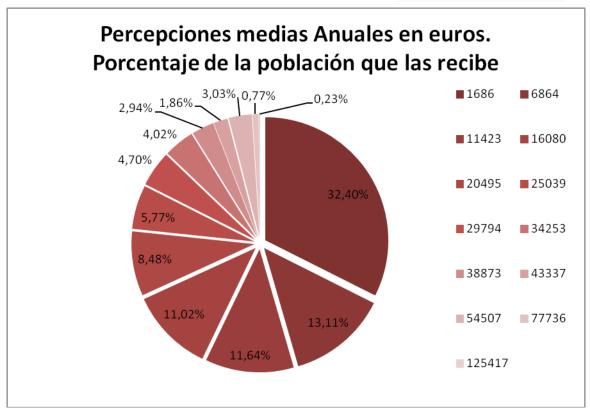
La desigualdad alcanza el punto de que el montante económico que generan los 20.000 granadinos con mejores salarios, sumarían un montante económico total superiores al de los 200.000 más pobres, que ingresan una media de 5000 euros al año. Las 800 personas asalariadas con salarios más altos ingresan 74 veces más que las 113.000 que ganan menos. El 68% de los granadinos y granadinas percibe un salario inferior a 1528 euros brutos mensuales. En definitiva, 87.000 granadinos y granadinas perciben entre 0,5 y 1,5 veces el SMI, esto es, entre 382 euros al mes y 1146 euros al mes. Esta situación lastra el consumo, y el desarrollo económico y social de la provincia, generando enormes zonas oscuras de pobreza y exclusión.

También aquí tiene su reflejo la brecha de género, y es que hay más mujeres que hombres con salarios inferiores a 1,5 el SMI, mientras que en tramos superiores siempre son más los hombres.



Miles de personas





Se hace evidente que la recuperación económica no ha llegado a las personas y persiste la pobreza salarial, estos es, granadinos y granadinas que pese a participar del mercado laboral, sus ingresos salariales no les permiten una vida autónoma ni hacer frente a cargas básicas como vivienda o suministros.

La fuerte fragmentación y la desigualdad salarial generan una sociedad poco cohesionada e ineficiente con sus recursos. Granada necesita afrontar esta situación para tener perspectivas de crecimiento en términos económicos. Así, podemos definir la estacionalidad del mercado laboral granadino como el principal lastre para su economía sumado a los dramas sociales que implica, y las medidas que se adopten deben ir en la dirección corregir esta situación. Más industria, especialmente la referida a transformación agroalimentaria daría valor añadido a nuestras materias primas y generarían empleos más estables, inversión en investigación y desarrollo, y otro modelo de explotación turística, menos intensiva pero más constante, son caminos que debe tomar nuestra provincia.



ANEXOS ESTADÍSTICOS

	Evolución Salario Medio Anual. Granada			
	Hombres	Mujeres	Total	
1999	11,7	8,1	10,2	
2000	12,2	8,2	10,6	
2001	12,8	8,8	11,2	
2002	13,7	9,0	11,7	
2003	14,1	9,6	12,2	
2004	15,1	10,3	13,1	
2005	15,6	10,7	13,5	
2006	16,7	11,5	14,5	
2007	17,8	12,4	15,4	
2008	18,1	13,2	16,0	
2009	18,0	13,7	16,1	
2010	17,8	13,8	16,0	
2011	17,5	13,7	15,8	
2012	16,8	13,1	15,1	
2013	16,2	13,0	14,7	
2014	15,9	12,9	14,5	
2015	16,2	13,2	14,8	
2016	16,3	13,4	15,0	

GRANADA Asalariados y salarios por tramos de salario sexo.

SMI en 2016 9172,80

	Asala	Asalariados			Salario Medio Anual	
Tramo SMI	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
0 a 0,5	56,0	57,6	113,6	1,7	1,7	1,7
0,5 a 1	22,5	23,5	46,0	6,8	6,9	6,9
1 a 1,5	20,3	20,5	40,8	11,4	11,4	11,4
1.5 a 2	23,3	15,4	38,7	16,2	15,9	16,1
2 a 2,5	19,0	10,8	29,8	20,4	20,6	20,5
2,5 a 3	11,7	8,5	20,2	25,0	25,1	25,0
3 a 3,5	9,7	6,8	16,5	29,8	29,8	29,8
3,5 a 4	7,8	6,3	14,1	34,2	34,3	34,3
4 a 4,5	5,5	4,8	10,3	38,8	38,9	38,9
4,5 a 5	3,8	2,7	6,5	43,4	43,3	43,3
5 a 7,5	7,0	3,7	10,6	54,6	54,3	54,5
7,5 a 10	1,9	0,8	2,7	78,0	77,1	77,7
Más de 10	0,7	0,1	0,8	127,7	113,2	125,4



Sectores	Asalariados	Salario Medio Anual
Hostelería, Servicios personales y	de ocio.	
Granada	47,1	8,7
Andalucía	441,6	8,9
Agricultura, ganadería, silvicultura	y pesca.	
Granada	33,8	3,0
Andalucía	340,3	4,5
Industria extractiva, energía y agu	a.	
Granada	5,0	23,3
Andalucía	39,4	25,8
sector Industria.		
Granada	19,3	16,4
Andalucía	223,0	18,4
Construcción y actividades inmobi	liarias.	
Granada	21,2	13,1
Andalucía	228,9	13,1
Comercio, reparaciones y transpo	rte.	
Granada	70,2	13,9
Andalucía	668,8	13,9
Información y comunicaciones.		
Granada	4,8	18,9
Andalucía	48,7	22,1
Entidades financieras y asegurado	oras.	
Granada	6,8	31,6
Andalucía	60,9	31,4
Servicios a las empresas.		
Granada	33,8	12,7
Andalucía	382,0	13,0
Servicios sociales (educación, san	nidad, aapp)	
Granada	108,6	21,4
Andalucía	836,1	21,3

GRANADA Asalariados y salarios por sexo y edad

	Asalariados				Salario Medio Anu		ıal
EDAD	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
MENOS 18	0,5	0,2	0,7	83,0	2,6	2,2	2,5
18 A 25	18,9	16,1	35,0	83,8	5,3	4,5	4,9
26 A 35	44,4	40,2	84,6	89,2	11,8	10,5	11,2
36 A 45	53,1	44,9	98,0	83,0	17,5	14,5	16,1
46 A 55	45,2	38,9	84,1	80,8	20,5	16,5	18,7
56 A 65	24,7	19,5	44,2	80,6	23,5	19,0	21,5
MAS DE 65	2,5	1,7	4,2	50,9	13,4	6,8	10,8

11