

2026 ,



**Informe Trimestral de
Salarios y Costes Laborales
de Castilla y León**

1º Trimestre de 2026

**SALARIOS Y
COSTES LABORALES**

Valladolid, julio de 2026
Autor: Sergio Hernández
Edita: CCOO de Castilla y León

Índice

Introducción	5
Salarios y costes laborales nominales.....	5
Desagregación del tiempo de trabajo.....	10
Vacantes de empleo.....	14
Precios y salarios reales	16
Conclusiones	21

Introducción

Este estudio forma parte de la serie de análisis sobre la situación y evolución reciente de los salarios y de los costes laborales en nuestra Comunidad que, con carácter trimestral, lleva a cabo CCOO de Castilla y León. En este caso, el informe se deriva de los datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) correspondientes al primer trimestre de 2026, que acaba de publicar el Instituto Nacional de Estadística.

En este informe examinamos, en primer lugar, la variación de los costes laborales y de los salarios en Castilla y León y en el conjunto de España. A continuación, teniendo en cuenta la evolución de los precios, analizamos la variación de los salarios reales. Tras ello, describimos la evolución del mercado laboral a lo largo de los últimos años. A partir de toda esta información, extraemos una serie de conclusiones y valoraciones generales, recogidas al final del documento.

Con este análisis trimestral, se pretende ofrecer una herramienta rigurosa y sistemática para el análisis del mercado laboral de nuestra Comunidad desde el punto de vista económico, que sirva de apoyo técnico a los órganos del sindicato y a la participación institucional en materia de relaciones laborales y negociación colectiva en la Comunidad.

Salarios y costes laborales nominales

La tabla 1 recoge la evolución interanual, entre el primer trimestre de 2026 y el mismo periodo de 2025, de los costes laborales totales¹ en Castilla y León y en el conjunto de España. Los costes laborales totales incluyen todos los costes que afrontan las empresas en relación a la contratación de trabajadores/as, tanto costes salariales² (su principal componente) como otras percepciones no salariales y cotizaciones a la Seguridad Social³.

¹ El **coste laboral total** es el **coste bruto** en que incurre el empleador por la utilización de factor trabajo. Comprende tanto el coste salarial como los otros costes.

² El **coste salarial total** comprende todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a las personas trabajadoras por la prestación de sus servicios laborales por cuenta ajena. El Coste Salarial incluye por tanto el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados.

³ Los **Otros Costes**, incluidos dentro del Coste Laboral pero no dentro del Coste Salarial, incluyen las Percepciones no Salariales y las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social. Las Percepciones no Salariales son las retribuciones percibidas por el

En el primer trimestre de 2026, en términos interanuales, los costes salariales totales aumentaron un 5,8% en Castilla y León, nueve décimas por encima del incremento observado a nivel estatal. Sin embargo, esta diferencia se atenúa en la evolución de los costes laborales totales, ya que los otros costes laborales —que incluyen principalmente percepciones no salariales y cotizaciones a la Seguridad Social— aumentaron dos décimas porcentuales menos en nuestra Comunidad que en el conjunto nacional. En consecuencia, los costes laborales totales aumentan un 5,5% en Castilla y León, seis décimas más que la media española.

Sin embargo, los costes laborales siguen siendo, de media, sustancialmente más reducidos en Castilla y León (2.891 € de media mensual en el primer trimestre de este año) que a nivel nacional (3.278 €), esto es, un 11,8 % inferiores. Nuestra Comunidad cuenta con menores costes laborales fundamentalmente porque los **salarios**, que constituyen su componente más importante, son en promedio bastante más bajos que en el conjunto de España, concretamente un **12,8% más bajos**. De hecho, pese a la evolución de este último año, como hemos visto, más favorable para Castilla y León, **los salarios de nuestra Comunidad tardarían más de 16 años en equipararse a la media nacional** si se mantuvieran estas tasas de variación en ambos ámbitos territoriales.

Tabla 1. Evolución de los costes laborales totales medios (promedio mensual)

		2025T1	2026T1	Var. Interanual
Castilla y León	Coste salarial total	1.979,7	2.095,0	5,8%
	Otros costes	761,1	796,4	4,6%
	Coste laboral total	2.740,8	2.891,3	5,5%
España	Coste salarial total	2.290,5	2.403,8	4,9%
	Otros costes	834,1	874,2	4,8%
	Coste laboral total	3.124,6	3.278,0	4,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE

trabajador como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador; comprenden, por tanto, las prestaciones sociales directas (pagos por incapacidad temporal, indemnizaciones por despido, etc.), los pagos compensatorios (adquisición de prendas de trabajo, gastos de locomoción y dietas de viaje, indemnizaciones por traslados o finalización de contratos, etc.) y el resto de percepciones no salariales. Finalmente, las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social son las aportaciones legalmente establecidas que el empleador hace al Sistema de la Seguridad Social en favor de sus empleados/as para cubrir las prestaciones que el sistema establece (para cubrir las situaciones de enfermedad, maternidad, invalidez, jubilación, desempleo, formación profesional, etc.).

La tabla 2 muestra la evolución interanual del coste salarial ordinario, esto es, el pago salarial con periodicidad mensual que percibe la persona trabajadora sin incluir pagos extraordinarios ni atrasados, siendo este el principal componente de los costes laborales.

Si bien anteriormente veíamos que los costes salariales totales habían aumentado este último año nueve décimas porcentuales más en Comunidad que a nivel estatal, si nos centramos en los costes salariales ordinarios, estos siguieron una evolución prácticamente idéntica, aumentando en Castilla y León un 3,7%, tan sólo en una décima porcentual por encima del promedio nacional.

Atendiendo a la evolución por sectores, Castilla y León sólo registró un crecimiento interanual notablemente superior a la media nacional en el sector de la **construcción**, con una tasa de variación del +7,1%, frente al +4,5% del total nacional.

Por su parte, el sector **servicios**, que concentra el grueso del empleo tanto en el ámbito de nuestra autonomía como a nivel nacional, experimenta una evolución mucho más pareja, de tan sólo dos décimas porcentuales más en nuestra Comunidad. Por ello, este sector sigue siendo el que representa una mayor brecha salarial entre ambos territorios, con un salario medio en Castilla y León de 1.807 € mensuales, un 12,2% inferior al promedio del Estado (2.058 €).

Por su parte, los salarios ordinarios de la **industria** de Castilla y León aumentan un 3,1%, esto es, seis décimas menos que la media nacional y seis décimas menos que en el total de sectores de nuestra Comunidad, siendo este el que menos crece en el último año. También se observa que, tanto en Castilla y León como en el conjunto de España, los salarios son sustancialmente superiores en el sector industria que en el resto, siendo este efecto más intenso en nuestra Comunidad. Mientras que en el conjunto nacional los costes salariales totales de la Industria son un 13,6% superiores al total de los tres sectores analizados, en Castilla y León esta variación es del 16,3%.

Tabla 2. Evolución de los costes salariales ordinarios medios

		2025T1	2026T1	Var. Interanual
Castilla y León	Industria	2.132,5	2.199,1	3,1%
	Construcción	1.834,2	1.965,0	7,1%
	Servicios	1.742,9	1.807,3	3,7%
	TOTAL	1.822,6	1.890,2	3,7%
España	Industria	2.297,7	2.383,4	3,7%
	Construcción	1.927,2	2.013,7	4,5%
	Servicios	1.987,7	2.058,1	3,5%
	TOTAL	2.025,9	2.098,6	3,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE

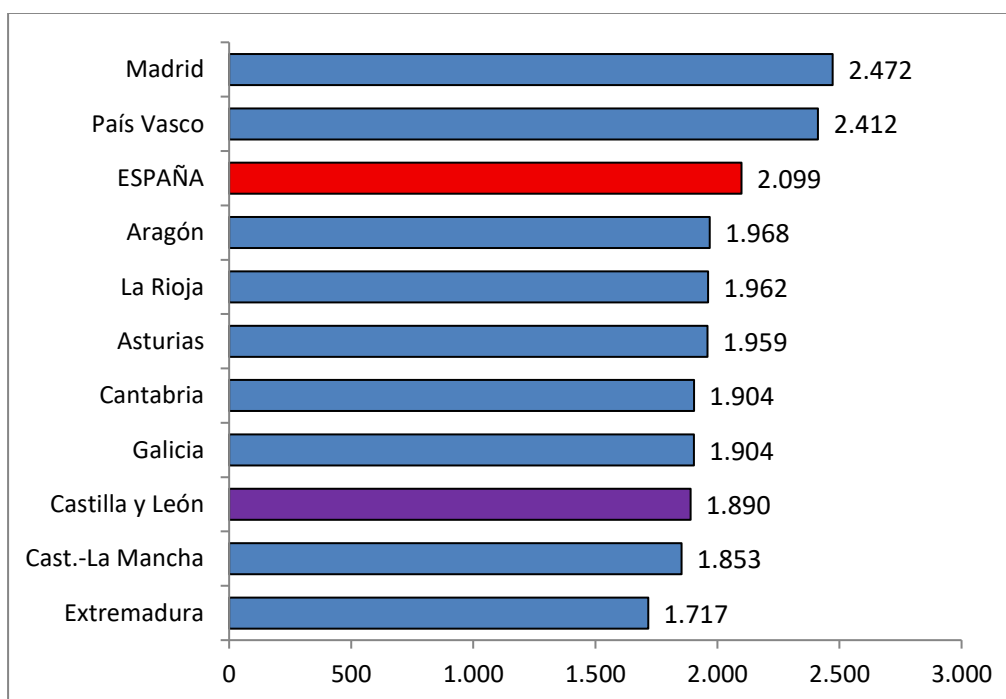
El gráfico 1 muestra el coste salarial ordinario medio en Castilla y León, en comunidades limítrofes y en el promedio estatal. En dicho gráfico se aprecia cómo, en el primer trimestre de 2026, **el salario medio de Castilla y León (1.890€ mensuales) es un 9,9% inferior al del promedio nacional (2.099€).**

En el último año, Castilla y León ha caído una posición tanto al compararse con las comunidades limítrofes como con todas las del país, siendo adelantada por Cantabria, donde el coste salarial ordinario se incrementa un 6,7% en el último año, el mayor incremento interanual observado a nivel autonómico en el trimestre analizado. De este modo, nuestra Comunidad se sitúa como la sexta Comunidad con menores salarios del país y la tercera de nuestro entorno.

De las CCAA limítrofes, los mayores salarios se observaron en Madrid y el País Vasco, ambas superando los 2.400 € mensuales. A continuación, en el tramo de 1900–2000€ se situaron Aragón, La Rioja, Asturias, Galicia y, por primera vez, Cantabria. Tras ellos, Castilla y León y Castilla–La Mancha contaron con niveles salariales entre 1.800–1.900€ mensuales. Por último, solo Extremadura se sitúa claramente por debajo de nuestra Comunidad en cuanto a la magnitud de los salarios, con poco más de 1.700€ mensuales. Los relativamente bajos salarios en Castilla y León redundan en un peor nivel de vida de las personas trabajadoras de la Comunidad en relación a la media estatal, lo que repercute negativamente en el conjunto de la economía de nuestra autonomía, al erosionar el consumo. Los bajos salarios, también, acaban repercutiendo negativamente

en la recaudación impositiva, con la que se financian las políticas y servicios públicos prestados en nuestro territorio.

Gráfico 1. Costes salariales totales en Castilla y León, en comunidades limítrofes y en el promedio estatal (Datos del primer trimestre de 2026)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE

El mayor aumento del coste salarial ordinario observado en términos interanuales en Castilla y León al comparar con España se atenúa notablemente cuando se analiza por hora efectiva de trabajo, especialmente en construcción —donde la diferencia se reduce de +2,6 puntos porcentuales en términos mensuales a solo +0,5 puntos por hora— y en servicios, donde la diferencia desaparece. En el conjunto de los tres sectores, la ventaja de Castilla y León llega incluso a convertirse en una ligera desventaja al medir por hora (de +0,1 puntos en términos mensuales a -0,1 puntos si lo analizamos por hora efectiva). En industria, en cambio, la posición desfavorable de Castilla y León se mantiene prácticamente inalterada. Esto se explica porque las horas efectivas trabajadas por persona y mes disminuyen en la industria y los servicios de Castilla y León a un ritmo casi idéntico al de la media nacional, mientras que en construcción aumentan un 1,5% en Castilla y León, pero disminuyen un 0,6% a nivel estatal.

Dicho lo anterior, cabe concluir que el aumento de la retribución mensual por persona trabajadora en nuestra Comunidad responde, en la comparativa anual, al efecto causado por los incrementos habidos en la remuneración salarial por hora efectiva de trabajo, y no a un aumento del número de horas de trabajo pactadas o realizadas, evidenciando de esta forma el poder y efectos que la negociación colectiva tienen en la vida de la población asalariada de Castilla y León.

Tabla 3. Evolución de los costes salariales ordinarios por hora y de las horas trabajadas por sectores

Coste salarial ordinario por hora		2025T1	2026T1	Var. Interanual
Castilla y León	Industria	14,9	15,6	4,3%
	Construcción	12,4	13,1	5,6%
	Servicios	13,7	14,2	3,9%
	TOTAL	13,9	14,4	4,0%
España	Industria	15,9	16,7	4,8%
	Construcción	13,1	13,7	5,1%
	Servicios	15,4	16,0	3,9%
	TOTAL	15,3	15,9	4,1%
Horas efectivas trabajadas (media mensual)		2025T1	2026T1	Var. Interanual
Castilla y León	Industria	143,0	141,4	-1,1%
	Construcción	147,6	149,8	1,5%
	Servicios	127,4	127,2	-0,2%
	TOTAL	131,6	131,3	-0,3%
España	Industria	144,1	142,7	-1,0%
	Construcción	147,7	146,8	-0,6%
	Servicios	129,2	128,8	-0,3%
	TOTAL	132,4	131,7	-0,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE

Desagregación del tiempo de trabajo

Atendiendo a la desagregación del tiempo de trabajo que mostramos en la tabla 4, los últimos datos publicados reflejan que, en el primer trimestre de 2026, las empresas de Castilla y León han pagado por término medio a sus trabajadores/as 150,6 horas, de las que se trabajaron de forma efectiva 131,2 horas y no se trabajaron, por diferentes causas (vacaciones, licencias, IT, etc.), 19,4 horas. Si comparamos estos datos con los

correspondientes al mismo trimestre de 2025, vemos que las horas pagadas por persona trabajadora en Castilla y León apenas varían (+0,1 horas), mientras que a nivel nacional aumentan ligeramente más (+0,2 horas). Según el último dato, en Castilla y León se paga, por persona trabajadora y mes, una hora menos que en el conjunto de España. Por tipo de jornada, destaca la contratación a tiempo parcial, que arroja una diferencia de 5,9 horas menos en nuestra comunidad.

Tabla 4. Tiempo de trabajo por persona trabajadora y mes por tipo de jornada

	Horas pactadas		Horas pagadas		Horas efectivas		Horas no trabajadas	
	2025T1	2026T1	2025T1	2026T1	2025T1	2026T1	2025T1	2026T1
Castilla y León	150,3	150,5	150,5	150,6	131,6	131,2	19,2	19,7
Jornada completa	168,0	167,6	168,2	167,7	147,0	145,9	21,6	22,3
Jornada parcial	84,7	85,6	84,9	85,8	74,7	76,0	10,3	10,0
Nacional	151,0	151,2	151,4	151,6	132,4	131,8	19,3	20,2
Jornada completa	168,4	168,3	168,7	168,6	147,3	146,3	21,8	22,7
Jornada parcial	89,3	90,9	89,9	91,7	79,3	80,6	10,7	11,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE

Por sectores, en la tabla 5 puede observarse que las horas pagadas en nuestra comunidad son muy similares en industria y construcción, mientras que el sector servicios tiene un dato medio inferior en cerca de 20 horas. Si nos fijamos en el tipo de contratación, vemos que esta desviación se explica por las personas trabajadoras a jornada completa, ya que, en el caso de la jornada parcial, construcción y servicios arrojan un dato mucho más cercano entre sí e incluso se invierte la posición de la industria, que pasa a ser el sector que menos horas registra por persona y mes en este tipo de jornada.

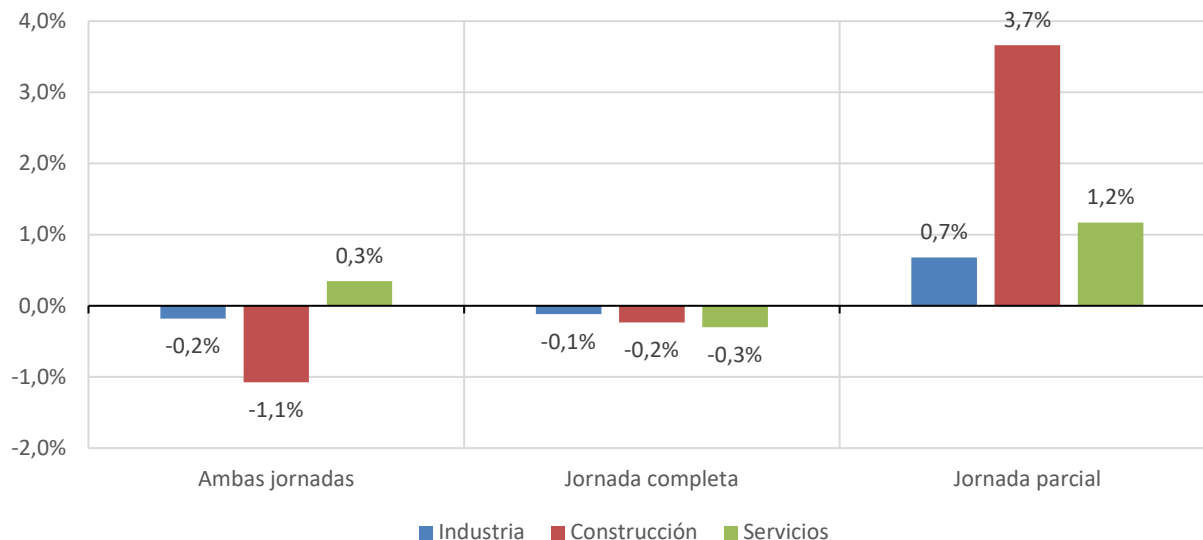
Tabla 5. Tiempo de trabajo por persona trabajadora y mes por sectores de actividad y tipo de jornada en Castilla y León

	Horas pactadas		Horas pagadas		Horas efectivas		Horas no trabajadas	
	2025T1	2026T1	2025T1	2026T1	2025T1	2026T1	2025T1	2026T1
Ambas jornadas								
Industria	165,7	165,3	166,1	165,8	143,0	141,4	23,3	24,6
Construcción	166,2	164,9	167,3	165,5	147,5	149,8	20,2	16,1
Servicios	145,0	145,7	145,1	145,6	127,4	127,2	18,0	18,8
Jornada completa								
Industria	171,0	170,6	171,4	171,2	147,3	145,8	24,3	25,7
Construcción	170,4	170,6	171,6	171,2	151,2	154,8	20,8	16,9
Servicios	166,8	166,4	166,8	166,3	146,4	145,0	20,8	21,7
Jornada parcial								
Industria	73,5	74,1	73,7	74,2	67,5	67,8	6,2	6,5
Construcción	84,7	87,8	84,7	87,8	77,3	82,2	7,4	5,6
Servicios	85,3	86,2	85,4	86,4	75,0	76,3	10,5	10,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE

Atendiendo a las variaciones interanuales de las horas pagadas en Castilla y León sin distinguir por tipo de jornada (gráfico 2), éstas solo han crecido en los servicios (+0,3%) y dicho incremento tiene su origen en la jornada parcial ya que, en la jornada completa, los tres sectores reducen ligeramente las horas pagadas, mientras que, en la jornada a tiempo parcial, los tres sectores aumentan sus horas: construcción un 3,7%, servicios un 1,2% e industria un 0,7%. El incremento de 3,1 horas en la construcción a tiempo parcial ha ido, además, acompañado de una reducción de 1,8 horas no trabajadas.

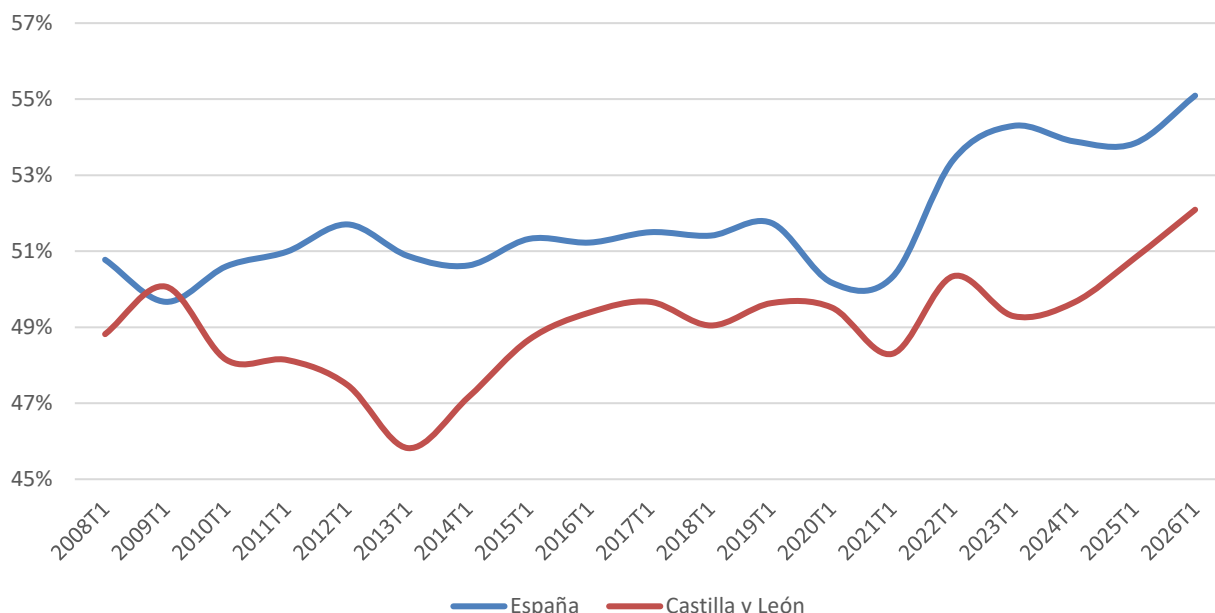
Gráfico 2. Variación anual de las horas pagadas por sector de actividad y tipo de jornada.
Castilla y León, 1ºT 2025 – 1ºT 2026



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE

Dado el incremento global detectado en el último año de las horas pagadas a tiempo parcial en detrimento de las pagadas a tiempo completo, vemos conveniente analizar la evolución de la proporción entre las horas efectivas trabajadas en jornada parcial y las horas efectivas trabajadas en jornada completa, tanto en Castilla y León como en el total del país (gráfico 3). Desde 2008, se observa una tendencia ascendente a largo plazo en ambos territorios, que alcanza en 2026 sus valores más altos de toda la serie: un 52,1% en Castilla y León y un 55,1% en España. Esta proporción se ha mantenido desde 2010 de forma consistente por debajo de la media nacional a lo largo de todo el periodo, si bien la diferencia se ha ido reduciendo desde 2023, donde la jornada parcial en Castilla y León representaba 5 puntos porcentuales menos sobre la jornada completa que en el conjunto nacional. En la actualidad, esa diferencia se ha reducido hasta los 3 puntos.

Gráfico 3. Evolución de la proporción de horas efectivas a jornada parcial sobre las horas efectivas a jornada completa en Castilla y León



Vacantes de empleo

Se entiende como vacante u oferta de empleo el puesto de trabajo que, o bien ha sido creado recientemente, o no está ocupado, o está a punto de quedar libre y para el cual el empresario está tomando medidas activas con objeto de encontrar un candidato idóneo ajeno a la empresa.

En la tabla 6 vemos como entre el primer trimestre de 2025 y el de 2026, las vacantes en Castilla y León han pasado de 10.712 a 8.578, un descenso de casi el 20%, mientras que en el conjunto de España las vacantes aumentaron un 4,5% en el mismo periodo.

Tabla 6. Evolución de las vacantes de empleo

	2025T1	2026T1	Var. Interanual
Castilla y León	10.712	8.578	-19,9%
España	152.885	159.785	4,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE

Otro dato que recoge la ETCL en relación a los centros de trabajo que no ofertan vacantes es la distribución porcentual de los motivos por los que tiene lugar esta situación. En el gráfico 4 vemos cómo, con una amplia mayoría (89,6%), los centros de trabajo que no ofertan vacantes en nuestra comunidad no lo hacen porque no necesitan ningún trabajador. Y aunque, como ya se ha mencionado, las empresas de Castilla y León tienen costes laborales por debajo de la media nacional, el 5,5% de ellas alega "elevado coste de contratación" para no abrir vacantes.

Sin embargo, cuando los empresarios invocan el coste laboral para no abrir vacantes o para resistirse a subidas salariales, la propia ETCL los contradice con sus propios datos: **Castilla y León ocupa en el primer trimestre de 2026 el séptimo puesto entre las comunidades con menor coste laboral de España** (la cuarta de su entorno), por lo que el argumento del "coste excesivo" tiene poca base en nuestra comunidad.

Por ello, desde CCOO Castilla y León, reivindicamos que no estamos ante un problema de coste laboral, sino de gestión empresarial y, sobre todo, de modelos de negocio que no ofrecen condiciones suficientemente atractivas para competir por la escasa mano de obra disponible.

Gráfico 4. Motivos por los que no existen vacantes en Castilla y León (% de centros).
1ºT 2026



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE

Precios y salarios reales

En la sección anterior, hemos analizado los salarios en términos nominales; esto es, sin tener en cuenta el efecto de la variación de los precios sobre los mismos. Para conocer la evolución de su poder de compra, se calculan los **salarios en términos reales**, a partir de un cociente que resulta de dividir el valor nominal de los salarios por un índice de precios (medido a través del IPC). Así, si el crecimiento de los salarios en términos nominales es mayor que el de los precios, el poder adquisitivo de los mismos aumenta y, en consecuencia, su variación en términos reales es positiva (y viceversa). La tabla 7 recoge la variación interanual de los salarios nominales, los precios y los salarios reales.

Como se describió en el apartado previo, en términos interanuales los salarios medios aumentaron un 3,7% en Castilla y León, una décima porcentual por encima del promedio nacional. Por su parte, la evolución de los precios, medidos de acuerdo con el IPC, se contiene ligeramente y crecen un 2,6% en Castilla y León, una décima menos que el promedio nacional. **Los salarios reales, en consecuencia, crecieron al 1,1% en nuestra Comunidad y en el total de España un 0,9%.**

Tabla 7. Evolución de los precios y los salarios reales

		Var. Interanual
Castilla y León	Salarios nominales	3,7%
	IPC	2,6%
	Salarios reales	1,1%
España	Salarios nominales	3,6%
	IPC	2,7%
	Salarios reales	0,9%

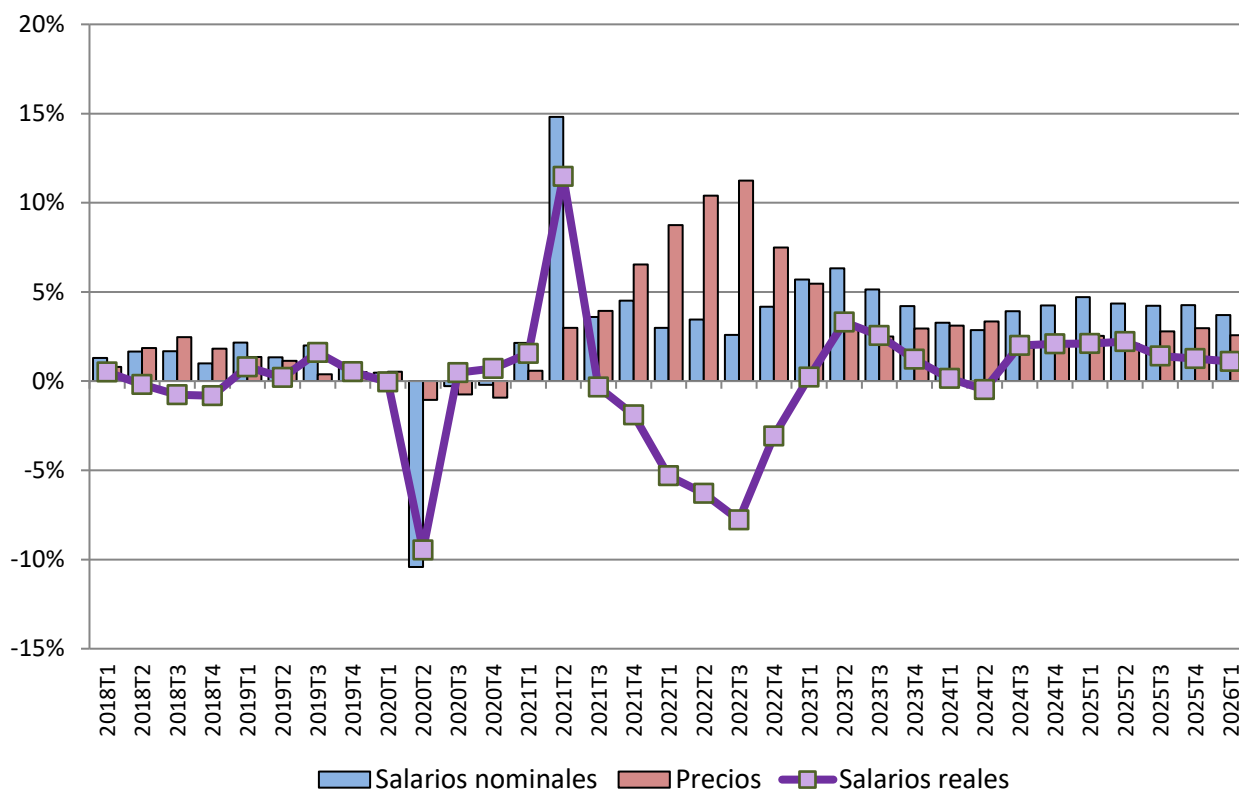
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral y el Índice de Precios al Consumo del INE

El gráfico 5 muestra un análisis más a largo plazo de la **evolución de los salarios nominales, los precios y los salarios reales en Castilla y León**, desde el primer trimestre de 2018 hasta la actualidad (siempre, en términos interanuales). Como se observa, en el segundo trimestre de 2020, con el inicio de la crisis del COVID-19 los salarios nominales y reales cayeron notablemente, si bien esa pérdida de poder adquisitivo se compensó en el año siguiente. Pero en el tercer trimestre de 2021 da comienzo un periodo de fuerte

inflación provocado, principalmente, por un rebote del consumo tras el confinamiento, rupturas en las cadenas de suministro, el aumento de precios de la energía y la guerra de Ucrania. Y pese a que los salarios nominales crecieron ininterrumpidamente, la inflación, que llegó a niveles de incluso el 11,2% de tasa interanual, provocó una significativa reducción de los salarios reales hasta el inicio del año 2023.

Desde entonces, las políticas monetarias restrictivas aplicadas por los bancos centrales han logrado contener la inflación a niveles de en torno al 2,8% interanual de media. Ello sumado a que la negociación colectiva ha favorecido que los salarios nominales hayan crecido una media de 4% anual, hace que se continúe recuperando, aunque tímidamente, la pérdida de poder adquisitivo acumulada en los años 2021 y 2022.

Gráfico 5. Evolución de los salarios nominales, los precios y los salarios reales en Castilla y León



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral y el Índice de Precios al Consumo del INE

El gráfico 6 recoge una **síntesis de la evolución del mercado laboral tanto de Castilla y León como del conjunto de España** en los últimos años, a partir del análisis de la **variación de los salarios reales y del empleo**.

Desde el inicio de 2018 hasta el año 2021, los salarios reales en ambos niveles territoriales mantienen una evolución muy pareja. No ocurre lo mismo, en cambio, con la creación de puestos de trabajo en ese mismo periodo, que es aproximadamente 1,5 puntos superior en promedio en el conjunto de España que en Castilla y León.

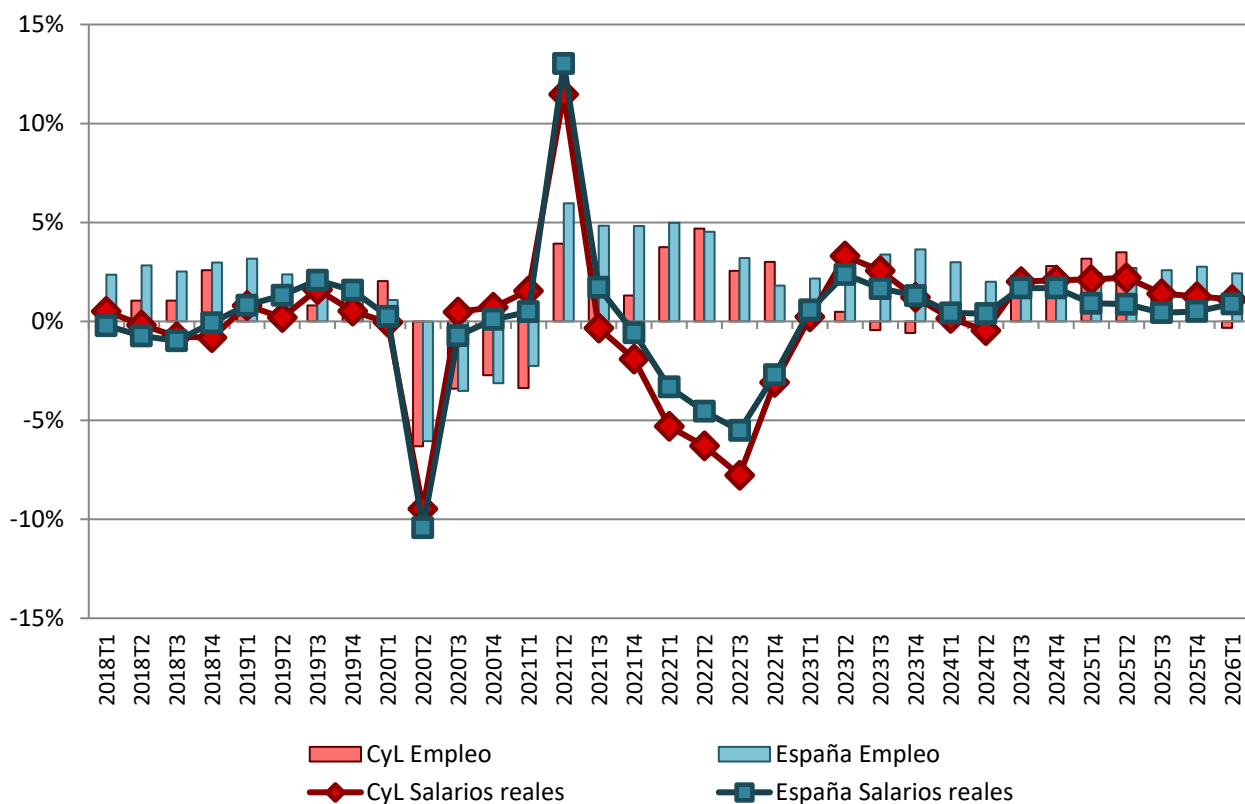
Tras el deterioro en la ocupación que afectó de forma similar a ambos territorios en el año 2020 con el estallido de la crisis del COVID, los niveles de empleo se recuperaron en España en el segundo trimestre de 2021 y, un trimestre después, también en Castilla y León. A partir de entonces, los salarios reales comenzaron a reducirse con una mayor intensidad en nuestra comunidad, alcanzando, en promedio, tasas interanuales de entorno a 2 puntos inferiores que las registradas a escala nacional, mientras que el empleo sigue creciendo con más fuerza en España.

El año 2023 se caracterizó por un crecimiento en los salarios reales en los dos ámbitos territoriales de entre el 1,2 – 1,3% en promedio. Tras este repunte, los salarios se desaceleran hasta mediados de 2024. Desde entonces, y hasta fecha de este informe, los salarios reales de nuestra comunidad han crecido a un ritmo relativamente estable del 1,6% interanual, frente al 0,9% del conjunto nacional.

En cambio, durante 2023, el empleo en Castilla y León se encuentra totalmente estancado mientras que España alcanza tasas interanuales de hasta el 3,6%. No es hasta el tercer trimestre de 2024 que Castilla y León empieza a crear empleo, con tasas por encima del 2%, e incluso del 3% en la primera mitad de 2025. Pero, en la segunda mitad del año, el conjunto nacional vuelve a crear empleo a una tasa interanual media 1,5 puntos superior a la de nuestra Comunidad. En 2026, Castilla y León comienza el año a contracorriente del ciclo expansivo nacional, con 3.306 personas ocupadas menos que en el primer trimestre de 2025 (-0,3%). En cambio, España gana en total 527.575 personas ocupadas (+2,4%) en ese mismo período.

Con respecto al primer trimestre de 2018, la población ocupada castellana y leonesa ha crecido un 7,5%, mientras que el total de la española lo ha hecho en un 18%.

Gráfico 6. Evolución de los salarios reales y el empleo en Castilla y León y en España

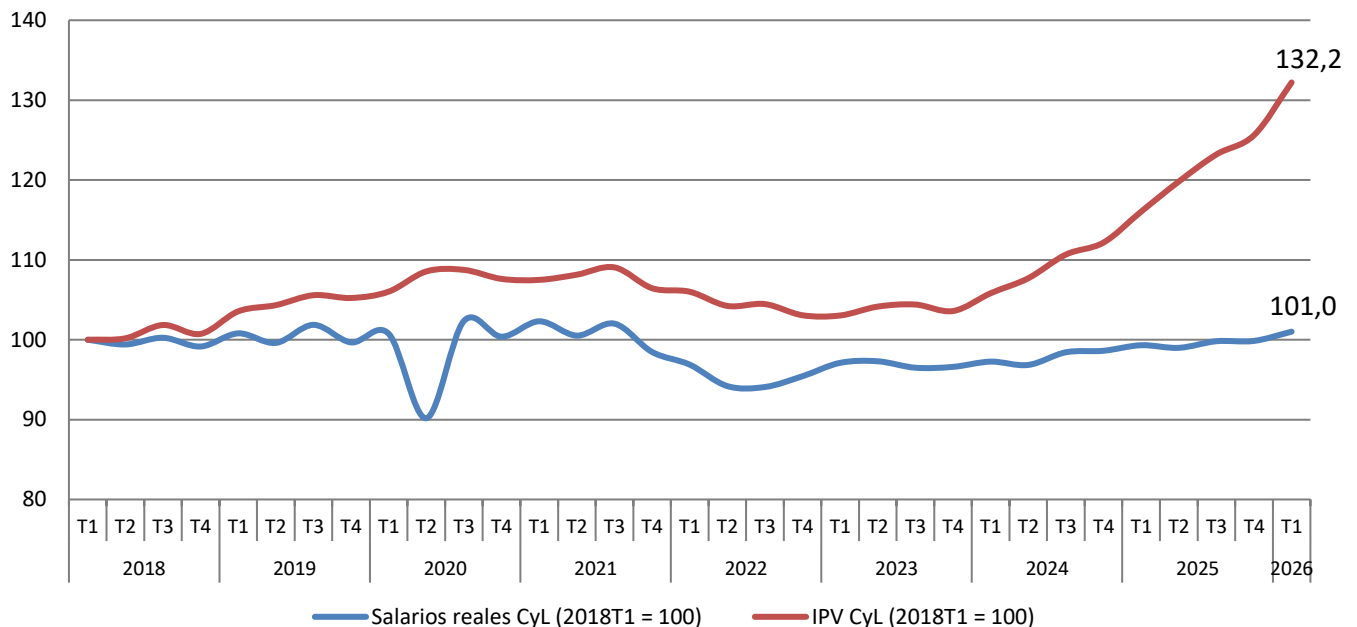


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, el Índice de Precios al Consumo y la Encuesta de Población Activa del INE

Por otro lado, como ya se ha comentado, es cierto que los salarios nominales han crecido en el último año ligeramente por encima de los precios, pero hay que tener en cuenta que **el IPC no refleja toda la subida del coste de la vida, ya que no incluye el coste de comprar la vivienda, cuyo precio está disparado.**

Como puede observarse en el Gráfico 7, y tomando como referencia el primer trimestre de 2018, los salarios ordinarios (los pagos salariales con periodicidad mensual que perciben las personas trabajadoras sin incluir pagos extraordinarios ni atrasados, para evitar efectos estacionales) medidos en términos reales, están estancados y, en el primer trimestre de 2026, se sitúan tan solo un 1% por encima del trimestre de referencia. En cambio, el Índice de Precios de la Vivienda, que mide la evolución de los precios de compraventa de las viviendas de precio libre adquiridas por personas físicas, se ha incrementado, también en términos reales, un 32,2%.

Gráfico 7. Evolución de los salarios y el Índice de Precios de la Vivienda en términos reales en Castilla y León. (2018T1 = 100)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, el Índice de Precios al Consumo y el Índice de Precios de la Vivienda del INE

Este encarecimiento desborda la capacidad de pago de los hogares, dispara el esfuerzo económico que deben asumir y les excluye de su acceso ante **la insuficiencia de políticas públicas de vivienda**.

Además, el proceso de moderación de la inflación sigue sujeto a importantes factores de incertidumbre. Aunque los episodios de tensión geopolítica registrados durante el último año han tenido un impacto limitado sobre los precios, la evolución de los mercados energéticos y de las relaciones comerciales internacionales continúa condicionando las perspectivas de inflación y crecimiento económico.

Conclusiones

Castilla y León cuenta con salarios inferiores a la media estatal —un 9,9 % por debajo según el último dato de la ETCL— y ha experimentado también un mayor deterioro del poder adquisitivo en los últimos años. Aunque durante el último año los salarios han crecido ligeramente por encima de la media nacional, este avance resulta insuficiente para corregir una brecha salarial que continúa siendo estructural y que, de mantenerse las actuales tasas de crecimiento, tardaría todavía más de 16 años en converger con la media estatal. Por ello, es imprescindible que se sigan mejorando los salarios de las personas trabajadoras de nuestra Comunidad. Esta necesidad se mantiene en un contexto internacional marcado por una elevada incertidumbre geopolítica y comercial, donde eventuales perturbaciones en los mercados energéticos o en las cadenas de suministro podrían volver a presionar los costes de producción y los precios, afectando de nuevo al poder adquisitivo de los hogares.

Esta perspectiva refuerza la necesidad de incorporar cláusulas de revisión salarial vinculadas a la inflación real en los convenios colectivos, de modo que cualquier repunte inesperado de los precios no vuelva a recaer íntegramente sobre las nóminas de las personas trabajadoras.

Es importante señalar, además, que el IPC subestima el deterioro real del nivel de vida de las personas trabajadoras, porque no incluye el precio de compra de la vivienda. El Índice de Precios de la Vivienda ha crecido un 32,2% en términos reales desde 2018, frente al estancamiento de los salarios reales. Esta realidad debe estar presente en la negociación salarial, y es un argumento adicional para que los incrementos pactados en los próximos convenios superen con claridad la variación del IPC.

Los resultados de este trimestre muestran, además, que el incremento de las retribuciones registrado en Castilla y León responde principalmente a una mejora del salario por hora efectiva de trabajo y no a un aumento de la jornada realizada. Ello pone de manifiesto el papel que desempeña la negociación colectiva en la mejora de las condiciones salariales y refuerza la necesidad de seguir impulsando convenios que permitan avanzar en la convergencia salarial con el conjunto del país.

Asimismo, la proporción entre las horas efectivas trabajadas en jornada parcial y las realizadas en jornada completa continúa aumentando y alcanza en 2026 el valor más elevado de toda la serie histórica, tanto en Castilla y León como en el conjunto de España. Esta evolución refleja una transformación gradual en la distribución del tiempo de trabajo

que convendrá seguir analizando en los próximos trimestres para valorar sus implicaciones sobre la organización del empleo y la negociación colectiva.

Por otro lado, Castilla y León ha mostrado, históricamente, un menor dinamismo del empleo, con tasas de creación de puestos de trabajo por debajo de la mitad de las experimentadas a nivel nacional desde tiempos anteriores a la crisis del COVID. En 2026, esta disonancia se acentúa y nuestra Comunidad inicia el año a contracorriente del ciclo expansivo nacional, con 3.306 personas ocupadas menos que en el primer trimestre de 2025 (-0,3%). En cambio, España gana en total 527.575 personas ocupadas (+2,4%) en ese mismo período.

Los datos analizados tampoco respaldan que el coste laboral constituya el principal obstáculo para la contratación en Castilla y León. Nuestra Comunidad continúa situándose entre las de menor coste laboral del país, por lo que resulta necesario avanzar hacia modelos empresariales capaces de atraer y retener talento mediante mejores condiciones laborales, mayor estabilidad en el empleo y una mejora de la productividad.

La creación de empleo es esencial para Castilla y León, puesto que resulta clave para paliar el problema de la pérdida de población joven, que tiene dificultades para encontrar su primer empleo en sus ciudades de origen y se ve abocada a emigrar. En este sentido, la reducción de la jornada laboral sin reducción salarial favorecería una mejor conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, contribuiría a la creación y el reparto del empleo, y ayudaría a combatir el problema del envejecimiento de nuestra Comunidad. Además, garantizando la implantación de un registro eficaz y veraz de la jornada laboral, se combatirían de una vez por todas las horas extraordinarias que no se pagan, no se cotizan y no se declaran, corrigiendo una forma de competencia desleal que perjudica tanto a las personas trabajadoras como a las empresas que sí cumplen con sus obligaciones.

Mejorar los salarios y las condiciones laborales no constituye únicamente una medida de justicia social, sino también una política económica que fortalece la demanda interna, impulsa el consumo, favorece la actividad empresarial y contribuye a reforzar la financiación de los servicios públicos mediante una mayor recaudación.

Desde CCOO de Castilla y León seguiremos trabajando y aportando propuestas que contribuyan a avanzar hacia un modelo de sociedad más justo y equitativo, con mejores condiciones laborales y una mayor calidad de vida para las personas trabajadoras de nuestra Comunidad, a través de nuestro papel en la negociación colectiva y el diálogo social.

