

2026 II



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

2º Trimestre de 2026

**SALARIOS Y
COSTES LABORALES**

Valladolid, septiembre 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.....	11
Vacantes de empleo.....	13
Precios y salarios reales	15
Conclusiones	20

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 segundo 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 segundo 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 segundo trimestre de 2026, en términos interanuales, los costes salariales totales aumentaron un 3% en Castilla y León, un punto por debajo del incremento observado a nivel estatal. Esta diferencia es ligeramente superior (1,2 puntos) 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 incluso en mayor proporción a nivel nacional (+4,2%) que en nuestra Comunidad (+2,4%).

No obstante, los costes laborales siguen siendo, de media, sustancialmente más reducidos en Castilla y León (3.015 € de media mensual en el segundo trimestre de este año) que a nivel nacional (3.388 €), esto es, un 11% 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 11,5% más bajos.

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

		2025T2	2026T2	Var. Interanual
Castilla y León	Coste salarial total	2.158,5	2.223,1	3,0%
	Otros costes	773,7	792,2	2,4%
	Coste laboral total	2.932,2	3.015,3	2,8%
España	Coste salarial total	2.416,5	2.512,7	4,0%
	Otros costes	840,0	875,5	4,2%
	Coste laboral total	3.256,5	3.388,2	4,0%

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

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.

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.).

Si bien anteriormente veíamos que los costes salariales totales habían aumentado este último año un punto menos en nuestra Comunidad que a nivel estatal, si nos centramos en los costes salariales ordinarios, ocurre algo similar, en Castilla y León aumentaron un 2,8%, ocho décimas por debajo del promedio nacional.

Atendiendo a la evolución por sectores, Castilla y León sólo registró un crecimiento interanual superior a la media nacional en el sector de la **construcción**, con una tasa de variación del +6,8%, frente al +4,2% del total nacional, lo que supone una diferencia de 2,6 puntos porcentuales.

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 menos dinámica en nuestra Comunidad, con un incremento del 2,6%, un punto porcentual por debajo del +3,6% nacional. Además, es el sector que menos crece en Castilla y León en el último año. 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 1.796 € mensuales, un 13,5% inferior al promedio del Estado (2.077 €).

En cuanto a la **industria**, los salarios de Castilla y León aumentan un 3,2%, esto es, una décima menos que la media nacional y cuatro décimas más que en el total de sectores de nuestra Comunidad. 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 de la industria son un 12,6% superiores al total de los tres sectores analizados, en Castilla y León esta variación es del 18,8%.

Tabla 2. Evolución de los costes salariales ordinarios medios

		2025T2	2026T2	Var. Interanual
Castilla y León	Industria	2.174,4	2.244,4	3,2%
	Construcción	1.843,5	1.969,0	6,8%
	Servicios	1.750,3	1.795,7	2,6%
	TOTAL	1.836,9	1.888,6	2,8%
España	Industria	2.305,5	2.381,4	3,3%
	Construcción	1.959,4	2.041,8	4,2%
	Servicios	2.003,9	2.076,7	3,6%
	TOTAL	2.041,4	2.114,6	3,6%

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

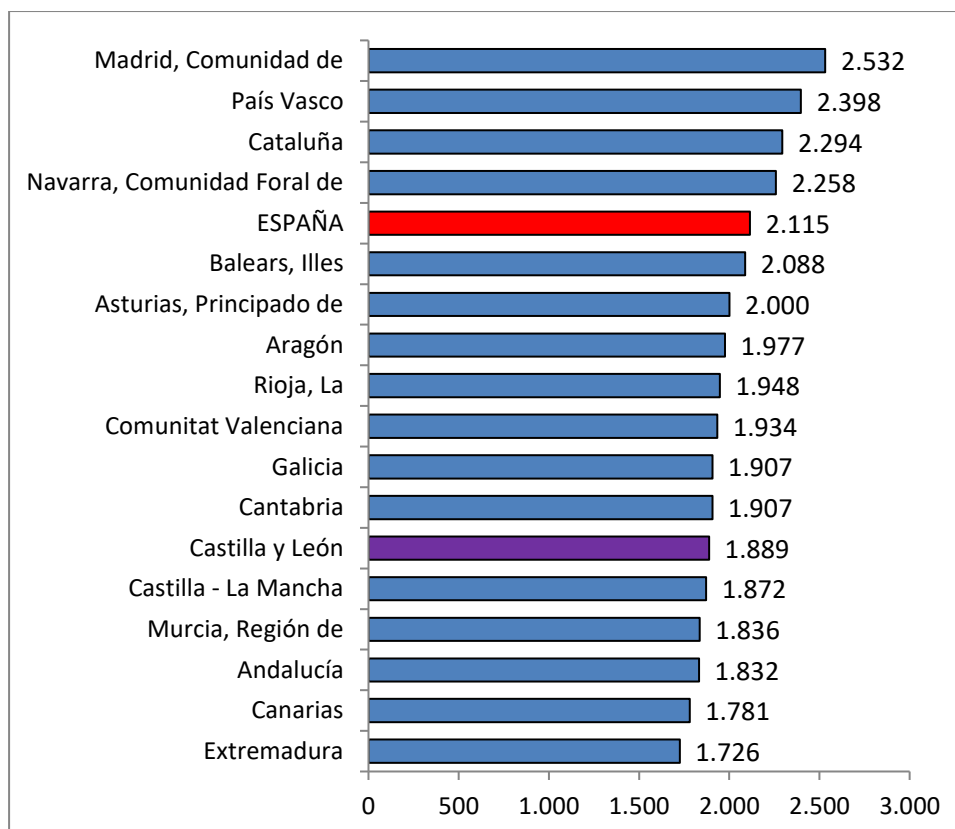
El gráfico 1 muestra el coste salarial ordinario medio en Castilla y León, en comunidades limítrofes y en el promedio estatal. En dicho gráfico se aprecia cómo, en el segundo trimestre de 2026, **el salario medio de Castilla y León (1.889€ mensuales) es un 10,7% inferior al del promedio nacional (2.115€).**

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 6,5% en el último año, el mayor incremento interanual observado a nivel autonómico en el trimestre analizado. En cambio, Castilla y León es la cuarta Comunidad Autónoma del país donde menos crecen los salarios ordinarios y la tercera de su entorno. 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, con cifras en torno a los 2.400–2.500 € mensuales. A continuación, en el tramo de 1900–2000€ se situaron Asturias, Aragón, La Rioja, Galicia y 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 ordinarios por Comunidad Autónoma (Datos del segundo trimestre de 2026)



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

El menor aumento del coste salarial ordinario observado en términos interanuales en Castilla y León al comparar con España se acentúa cuando se analiza por hora efectiva de trabajo, especialmente en industria —que si bien en términos de salario ordinario apenas había diferencia, al analizar la evolución por hora se aprecia una diferencia de 1,8 puntos porcentuales a favor de la media nacional— y en servicios, donde la diferencia pasa de un punto a 1,8 puntos porcentuales, también a favor del promedio de España. Por ello, en el conjunto de los tres sectores, el incremento en el salario ordinario por hora es 1,5 puntos menor en nuestra Comunidad. Esto se explica porque las horas efectivas trabajadas por persona y mes disminuyen un -0,7% en los servicios a nivel nacional, mientras que en Castilla y León se mantienen; en la construcción evolucionan a un ritmo

casi idéntico al de la media nacional (ligeramente por encima del 0,7%) y, en la industria las horas aumentan un 1,2% en Castilla y León, mientras que disminuyen un 0,5% 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 menores incrementos habidos en la remuneración salarial por hora efectiva de trabajo, y no a un descenso en el número de horas de trabajo pactadas o realizadas, evidenciando de esta forma una evolución desventajosa del poder adquisitivo en Castilla y León en comparación con la media nacional.

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

Coste salarial ordinario por hora		2025T2	2026T2	Var. Interanual
Castilla y León	Industria	15,8	16,2	2,0%
	Construcción	12,7	13,7	7,6%
	Servicios	14,2	14,6	2,6%
	TOTAL	14,5	14,9	2,8%
España	Industria	16,4	17,1	3,8%
	Construcción	13,5	14,2	5,0%
	Servicios	15,7	16,4	4,4%
	TOTAL	15,7	16,3	4,3%
Horas efectivas trabajadas (media mensual)		2025T2	2026T2	Var. Interanual
Castilla y León	Industria	137,3	139,0	1,2%
	Construcción	145,0	143,9	-0,8%
	Servicios	122,9	122,9	0,0%
	TOTAL	127,0	127,1	0,0%
España	Industria	140,3	139,7	-0,5%
	Construcción	145,2	144,2	-0,7%
	Servicios	127,6	126,6	-0,7%
	TOTAL	130,4	129,4	-0,7%

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 segundo trimestre de 2026, las empresas de Castilla y León han pagado por término medio a sus trabajadores/as 150,5 horas, de las que se trabajaron de forma efectiva 127,1 horas y no se trabajaron, por diferentes causas (vacaciones, licencias, IT, etc.), 23,8 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 aumentan ligeramente (+0,2 horas), mientras que a nivel nacional se mantienen sin variación. Según el último dato, en Castilla y León se paga, por persona trabajadora y mes, 1,3 horas menos que en el conjunto de España. Por tipo de jornada, destaca la contratación a tiempo parcial, que arroja una diferencia de 8,0 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	
	2025T2	2026T2	2025T2	2026T2	2025T2	2026T2	2025T2	2026T2
Castilla y León	150,2	150,4	150,3	150,5	127,0	127,1	23,7	23,8
Jornada completa	167,8	167,5	168,0	167,5	141,6	141,0	26,9	27,0
Jornada parcial	85,1	86,6	85,2	86,9	73,4	75,1	11,9	11,9
Nacional	151,4	151,4	151,8	151,8	130,3	129,4	21,8	22,7
Jornada completa	168,4	168,2	168,8	168,6	144,5	143,2	24,7	25,7
Jornada parcial	93,2	94,2	93,9	94,9	82,0	82,4	12,0	12,6

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 (165,9 y 165,2 horas, respectivamente), mientras que el sector servicios tiene un dato medio inferior en unas 20 horas (145,6). 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, los tres sectores arrojan un dato muy cercano entre sí (entre 83,4 y 87,1 horas) e incluso se invierte la posición de los servicios, que pasan a ser el sector que más horas registra por persona y mes en este tipo de jornada, mientras que la construcción es el que menos.

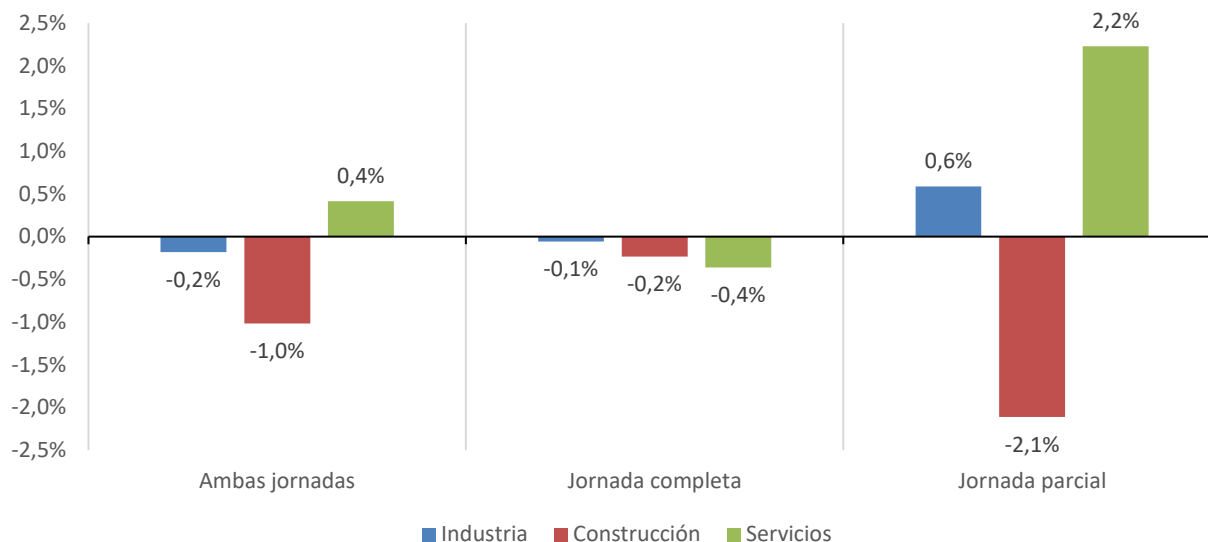
Tabla 5. Tiempo de trabajo por persona trabajadora y mes por sectores de actividad y tipo de jornada en Castilla y León

	Horas pactadas		Horas pagadas		Horas efectivas		Horas no trabajadas	
	2025T2	2026T2	2025T2	2026T2	2025T2	2026T2	2025T2	2026T2
Ambas jornadas								
Industria	165,6	165,4	166,2	165,9	137,3	139,0	29,4	27,3
Construcción	166,4	164,8	166,9	165,2	145,0	144,0	22,1	21,3
Servicios	144,9	145,6	145,0	145,6	123,0	122,9	22,4	23,2
Jornada completa								
Industria	170,7	170,7	171,3	171,2	141,2	143,0	30,7	28,5
Construcción	170,9	170,5	171,4	171,0	148,9	148,7	22,9	22,4
Servicios	166,6	166,2	166,6	166,0	141,0	139,6	26,1	27,0
Jornada parcial								
Industria	84,9	85,6	85,3	85,8	75,8	77,3	9,6	8,6
Construcción	85,1	83,4	85,2	83,4	76,6	77,6	8,5	5,9
Servicios	85,1	86,8	85,2	87,1	73,2	74,9	12,1	12,2

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 (+0,4%) 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, servicios e industria aumentan sus horas, un 2,2% y un 0,6% respectivamente, y la construcción es el único sector que las reduce (-2,1%). La disminución de 1,8 horas pagadas en la construcción a tiempo parcial ha ido, además, acompañada de una reducción de 2,6 horas no trabajadas.

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



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

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 segundo trimestre de 2025 y el de 2026, las vacantes en Castilla y León han disminuido un -1,1%, mientras que en el conjunto de España las vacantes aumentaron un +1,3% en el mismo periodo.

Tabla 6. Evolución de las vacantes de empleo

	2025T2	2026T2	Var. Interanual
Castilla y León	9.632	9.528	-1,1%
España	149.739	151.736	1,3%

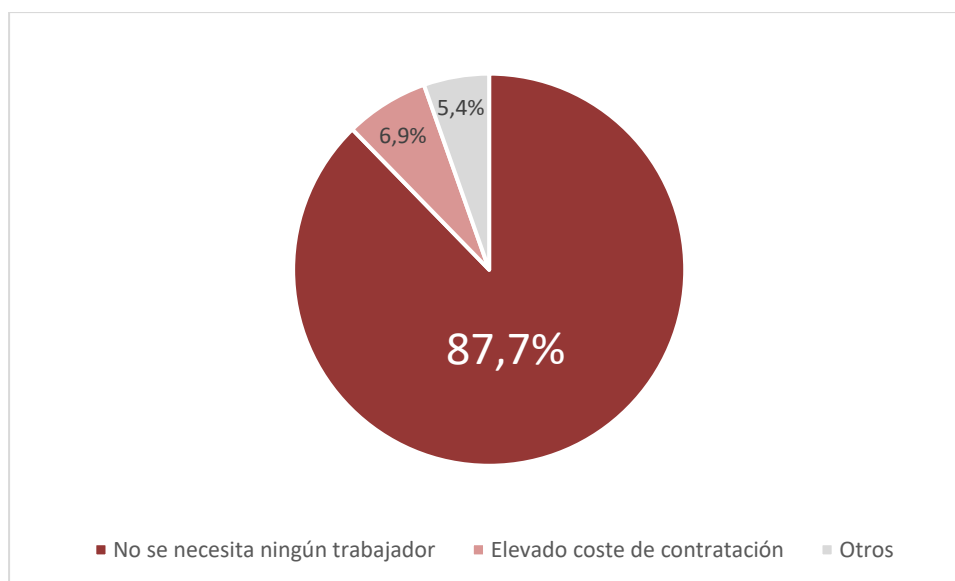
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE

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 3 vemos cómo, con una amplia mayoría (87,7%), 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 6,9% 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 segundo trimestre de 2026 el sexto 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 3. Motivos por los que no existen vacantes en Castilla y León (% de centros).
2ºT 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 al inicio de este informe, en términos interanuales los salarios medios aumentaron un 2,8% en Castilla y León, ocho décimas porcentuales por debajo del promedio nacional (+3,6%). Por su parte, la evolución de los precios, medidos de acuerdo con el IPC, se acelera y crecen un 3,2% tanto en Castilla y León como en el conjunto de España. **Los salarios reales, en consecuencia, disminuyeron un 0,4% en nuestra Comunidad, mientras que en el total de España crecieron un 0,3%.**

Tabla 7. Evolución de los precios y los salarios reales

		Var. Interanual
Castilla y León	Salarios nominales	2,8%
	IPC	3,2%
	Salarios reales	-0,4%
España	Salarios nominales	3,6%
	IPC	3,2%
	Salarios reales	0,3%

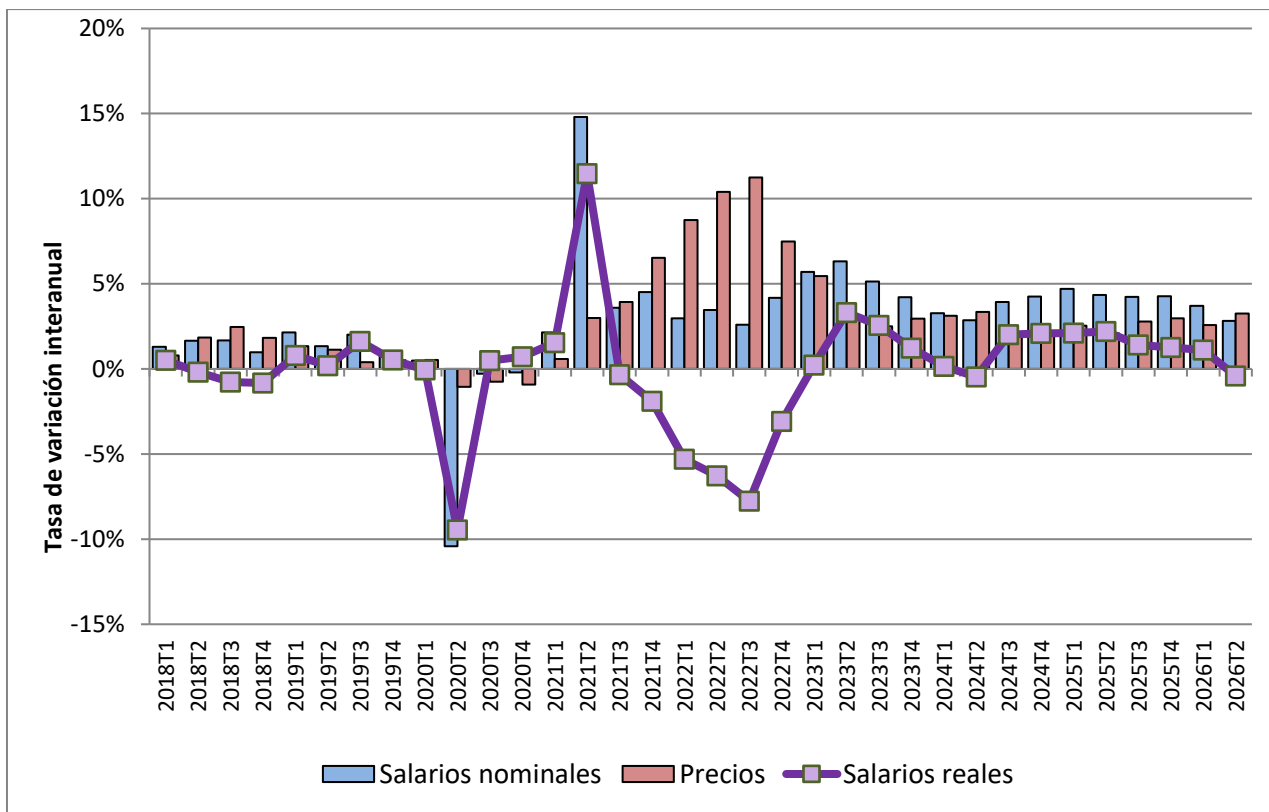
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral y el Índice de Precios al Consumo del INE

El gráfico 4 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, y hasta el primer trimestre de 2026, las políticas monetarias restrictivas aplicadas por los bancos centrales lograron 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 crecieran una media de 4% anual, haciendo que se recuperase, aunque tímidamente, la pérdida de poder adquisitivo acumulada en los años 2021 y 2022. No obstante, en el segundo trimestre de 2026 los precios (+3,2%) vuelven a crecer por encima de los salarios nominales (+2,8%), por lo que los salarios reales retroceden de nuevo a terreno negativo (-0,4%), algo que solo había ocurrido, de forma puntual, en el segundo trimestre de 2024.

Gráfico 4. 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 5 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 en torno a 2 puntos inferiores que las registradas a escala nacional, mientras que el empleo sigue creciendo con más fuerza en España.

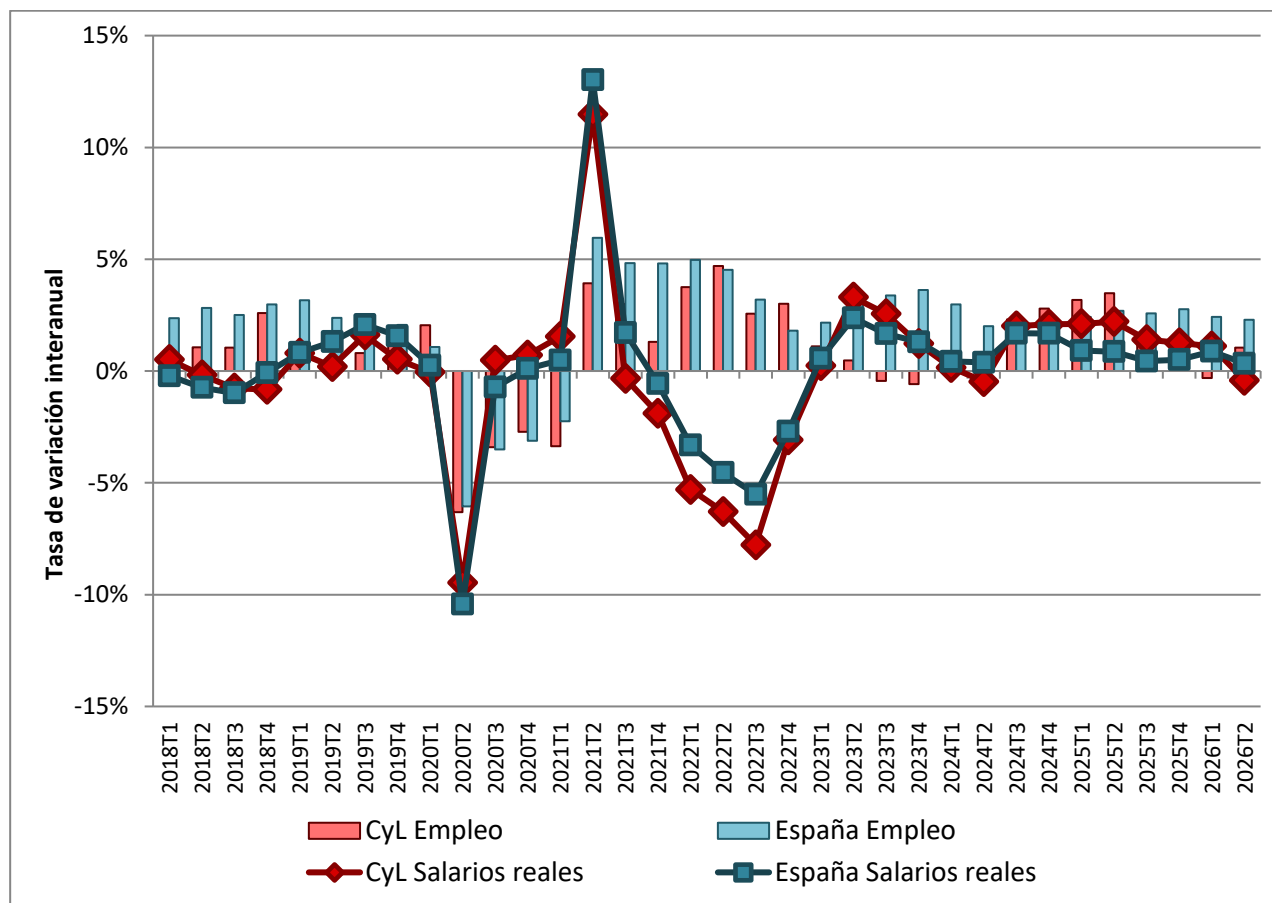
El año 2023 se caracterizó por un crecimiento en los salarios reales en los dos ámbitos territoriales de entre el 1,2 – 1,3% en promedio. Tras este repunte, los salarios se desaceleran hasta mediados de 2024. Desde entonces, y hasta fecha de este informe, los salarios reales de nuestra comunidad han 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.

Castilla y León comenzó el año a contracorriente del ciclo expansivo nacional, con unas 3.300 personas ocupadas menos en el primer trimestre de 2026 respecto del mismo trimestre del año anterior (–0,3%). En el segundo trimestre de 2026 retoma el crecimiento y suma unas 10.900 personas ocupadas más que en el segundo trimestre de 2025 (+1,0%). Aun así, el dinamismo nacional sigue siendo claramente superior: en ese mismo segundo trimestre España gana unas 510.300 personas ocupadas respecto a un año antes (+2,3%), 1,3 puntos porcentuales más que nuestra Comunidad. Con respecto al primer trimestre de 2018, la población ocupada castellana y leonesa del segundo trimestre de

2026 ha crecido un 10,5%, mientras que la del conjunto de España lo ha hecho en un 20,7%.

La evolución de los salarios reales ha sido también dispar entre ambos territorios. En el primer trimestre de 2026, los salarios reales crecieron un 1,1% interanual en Castilla y León, dos décimas más que en el conjunto de España (+0,9%). Sin embargo, en el segundo trimestre de 2026 la situación se invierte: los salarios reales caen un 0,4% en nuestra Comunidad, mientras que en España aumentan un 0,3%, lo que supone una brecha de 0,7 puntos porcentuales en contra de Castilla y León. Con una inflación idéntica en ambos territorios en ese trimestre (+3,2%), la diferencia se explica por el menor crecimiento de los salarios nominales en nuestra Comunidad (+2,8%, frente al +3,6% nacional).

Gráfico 5. Evolución de los salarios reales y el empleo en Castilla y León y en España

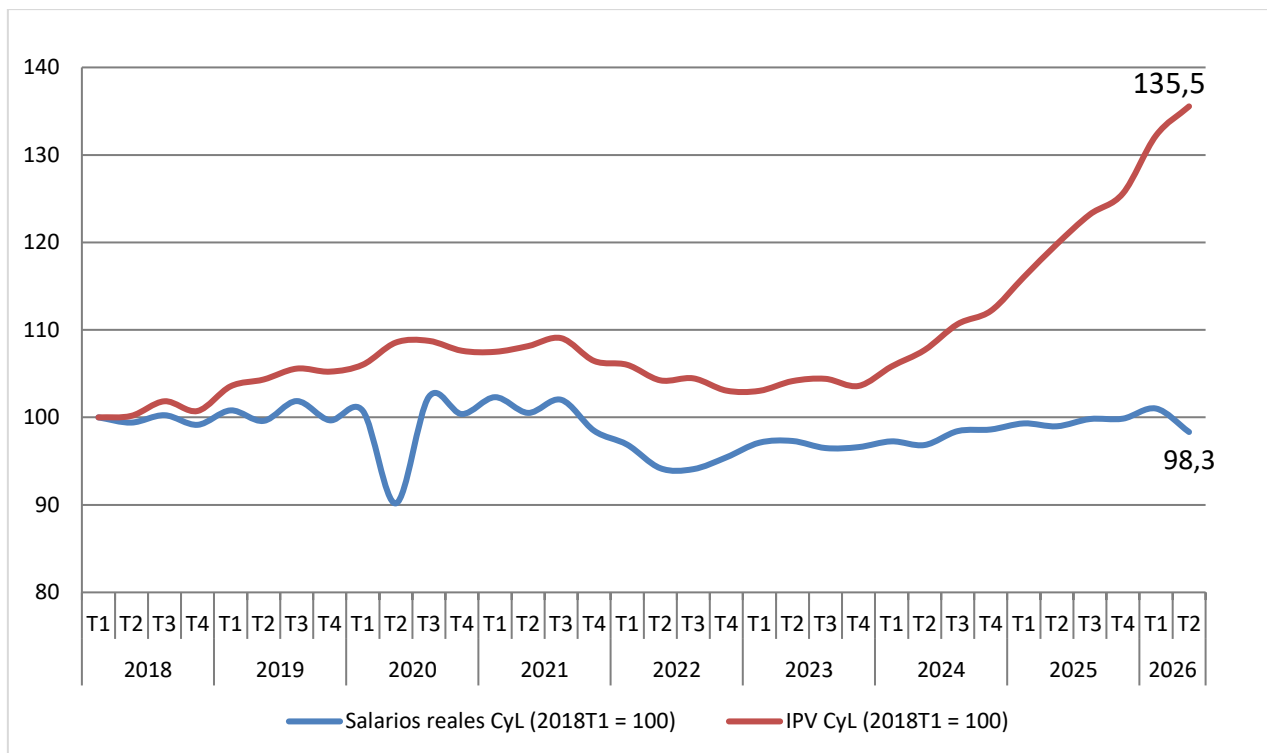


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, el Índice de Precios al Consumo y la Encuesta de Población Activa del INE

Por otro lado, como ya se ha comentado, los salarios nominales han crecido en el último año por debajo de los precios (+2,8% frente a +3,2% en el segundo trimestre de 2026), lo que ha llevado a los salarios reales a terreno negativo (−0,4%). Pero, además, 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 6, 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 segundo trimestre de 2026, se sitúan un 1,7% por debajo del trimestre de referencia, tras haber superado ligeramente ese nivel en el primer trimestre de 2026. 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 35,5% (135,5).

Gráfico 6. 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

Los episodios de tensión geopolítica registrados durante el último año comienzan a tener un impacto considerable sobre los precios. 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**.

Conclusiones

Castilla y León sigue teniendo salarios sustancialmente inferiores a la media estatal y, en el último año, la brecha se ha ampliado. El salario ordinario medio del segundo trimestre de 2026 (1.889 € mensuales) es un 10,7% inferior al del conjunto de España (2.115 €), cuando un año antes la diferencia era del 10,0%. La causa es que los salarios ordinarios crecen un 2,8% en nuestra Comunidad frente al 3,6% nacional, de modo que, lejos de converger, nos alejamos de la media estatal. Como consecuencia, Castilla y León cae una posición y se sitúa como la sexta comunidad con menores salarios del país. Por sectores, solo la construcción crece por encima de la media nacional (+6,8% frente a +4,2%), mientras que los servicios, que concentran el grueso del empleo, registran la mayor brecha (un 13,5% inferior al promedio del Estado).

Este menor crecimiento salarial se traduce en una pérdida de poder adquisitivo. Con una inflación idéntica en ambos territorios (+3,2%), los salarios reales caen un 0,4% en Castilla y León, mientras que en el conjunto de España aumentan un 0,3%. Los salarios reales vuelven así a terreno negativo, algo que, desde su recuperación en 2023, solo había ocurrido de forma puntual en el segundo trimestre de 2024. Este deterioro tampoco es nuevo: durante 2021 y 2022 los salarios reales cayeron en nuestra Comunidad con más intensidad que en el conjunto del país (en promedio, en torno a 2 puntos más). A ello se suma un contexto de tensión geopolítica y energética, con el conflicto en Irán como principal factor, que ya ha empezado a trasladarse a los precios y que, de prolongarse, seguirá presionando el poder adquisitivo de los hogares, especialmente el de los de menores rentas.

Además, el IPC subestima el deterioro real del nivel de vida de las personas trabajadoras, porque no incluye el precio de compra de la vivienda. Tomando como referencia el primer trimestre de 2018, el Índice de Precios de la Vivienda ha crecido un 35,5% en términos reales, mientras que los salarios ordinarios reales se sitúan un 1,7% por debajo de ese nivel. Esta realidad debe estar presente en la negociación colectiva: los incrementos pactados en los próximos convenios deben superar con claridad la variación

del IPC e incorporar cláusulas de revisión salarial vinculadas a la inflación real, de modo que ningún repunte inesperado de los precios vuelva a recaer íntegramente sobre las nóminas.

El aumento de las retribuciones en Castilla y León responde a una mejora del salario por hora y no a una mayor jornada. El salario ordinario por hora efectiva crece un 2,8%, mientras que las horas efectivas trabajadas se mantienen estables (0,0%). Sin embargo, el avance es sensiblemente menor que a nivel nacional, donde el salario por hora aumenta un 4,3% y las horas efectivas disminuyen un 0,7%. Por ello, la brecha en el salario por hora (1,5 puntos) es casi el doble que la del salario mensual (0,8 puntos). Esto pone de manifiesto el papel de la negociación colectiva en la mejora de las condiciones salariales y refuerza la necesidad de seguir impulsando convenios que permitan avanzar en la convergencia con el conjunto del país.

En cuanto al tiempo de trabajo, las empresas de Castilla y León pagan 150,5 horas al mes por persona trabajadora, 1,3 horas menos que a nivel nacional. Esta diferencia es modesta en el total, pero mucho más marcada en la jornada parcial (86,9 horas pagadas, 8,0 menos que en España). Además, la proporción entre las horas efectivas trabajadas en jornada parcial y las de jornada completa aumenta en el último año, hasta el 53,3% en Castilla y León (51,8% en el segundo trimestre de 2025) y el 57,5% en España (56,7%). 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. Desde el primer trimestre de 2018, la población ocupada de nuestra Comunidad ha crecido un 10,5%, en torno a la mitad que el 20,7% del conjunto de España. En 2026, Castilla y León comenzó el año a contracorriente del ciclo expansivo nacional, con unas 3.300 personas ocupadas menos en el primer trimestre respecto del mismo trimestre de 2025 (-0,3%). En el segundo trimestre retoma el crecimiento (unas 10.900 personas ocupadas más, +1,0%), pero lo hace a menos de la mitad del ritmo nacional (+2,3%, unas 510.300 personas ocupadas más).

Los datos analizados tampoco respaldan que el coste laboral sea el principal obstáculo para la contratación en Castilla y León. Los costes laborales de nuestra Comunidad (3.015 € mensuales) son un 11% inferiores a la media nacional, y es la sexta comunidad con menor coste laboral del país. Solo el 6,9% de los centros de trabajo que no ofertan vacantes alega el elevado coste de contratación, frente al 87,7% que declara no necesitar ningún trabajador. Mientras tanto, las vacantes disminuyen un 1,1% en el último

año, frente al aumento del 1,3% en España. 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 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, garantizar un registro eficaz y veraz de la jornada laboral permitiría combatir 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.

