

2025



**comisiones obreras
de Castilla y León**

Informe Anual:

**Evolución de salarios,
precios y productividad en
Castilla y León**

**SALARIOS Y
COSTES LABORALES**

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

Índice

Introducción	5
Salarios y costes laborales nominales.....	5
Vacantes de empleo.....	9
Precios y salarios reales	11
Salarios y productividad.....	16
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 periódico, lleva a cabo CCOO de Castilla y León. El informe se deriva de los datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del 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, en la Comunidad y a nivel estatal, incluyendo una comparativa entre la evolución de los salarios y de la productividad por sectores. A partir de toda esta información, extraemos una serie de conclusiones y valoraciones generales, recogidas al final del documento.

Con este análisis, se pretende ofrecer una herramienta rigurosa y sistemática para el análisis del mercado laboral de nuestra Comunidad desde el punto de vista económico, que resulte de utilidad para la toma de decisiones tanto en el ámbito político como en el ámbito laboral.

Salarios y costes laborales nominales

La tabla 1 recoge la evolución interanual, entre la media de los datos trimestrales de 2025 y los de 2024, 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

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.

principal componente) como otras percepciones no salariales y cotizaciones a la Seguridad Social³.

En 2025, en términos interanuales, los costes laborales totales aumentaron un 4,1% en Castilla y León, siete décimas por encima del incremento observado a nivel estatal. Sin embargo, **los costes laborales siguen siendo, de media, sustancialmente más reducidos en Castilla y León (2.897 € de media mensual) que a nivel nacional (3.219 €), esto es, un 10 % inferiores.**

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

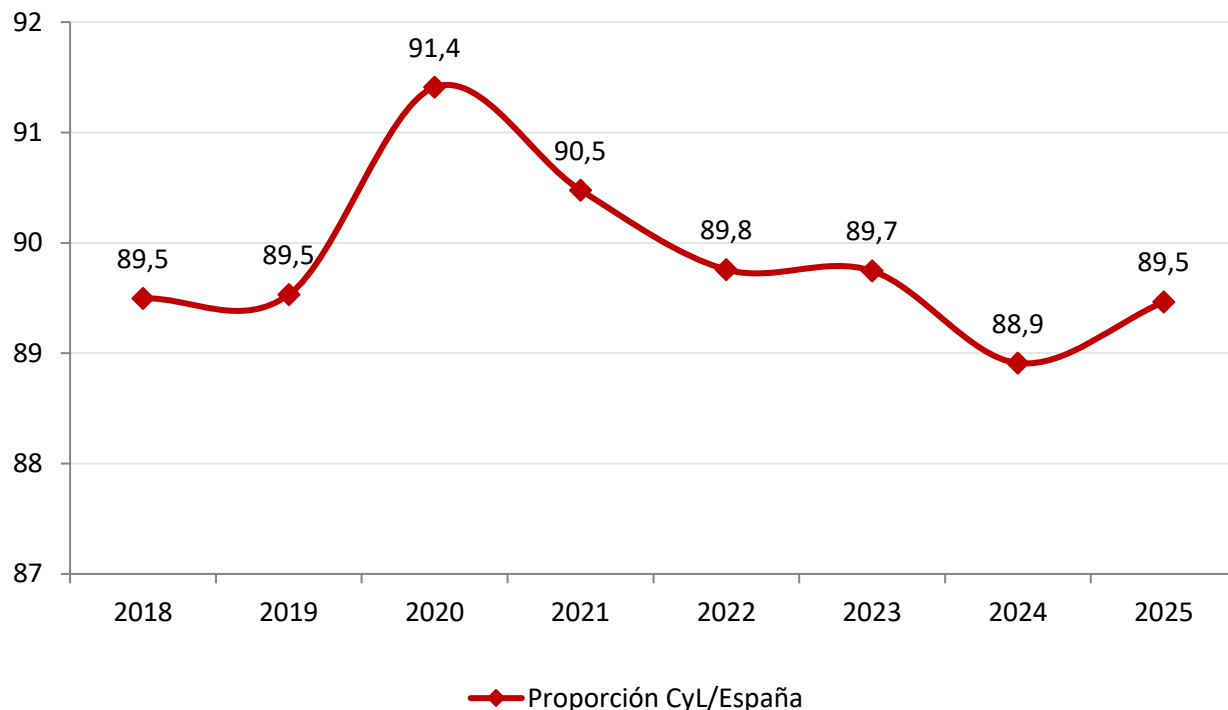
		2024	2025	% Var. Anual
Castilla y León	Coste salarial total	2.046,6	2.126,1	3,9%
	Otros costes	737,0	770,6	4,6%
	Coste laboral total	2.783,6	2.896,8	4,1%
España	Coste salarial total	2.301,9	2.376,5	3,2%
	Otros costes	810,7	842,3	3,9%
	Coste laboral total	3.112,6	3.218,8	3,4%

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

Nuestra Comunidad cuenta con menores costes laborales fundamentalmente porque los salarios, que constituyen su componente más importante, han sido históricamente bastante más bajos que en el conjunto de España, como se observa en el gráfico 1. En el último año, los salarios en la Comunidad siguen siendo, de media, un 10,5% inferiores al promedio estatal.

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 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.).

Gráfico 1. Evolución de los costes salariales totales de Castilla y León respecto de España



El análisis de los costes salariales totales por ramas de actividad (Tabla 2) revela que el sector servicios, el cual concentra el grueso del empleo tanto en el ámbito de nuestra autonomía como a nivel nacional, es el que representa en el último trimestre de 2025 una mayor brecha salarial entre ambos territorios, siendo el salario medio en Castilla y León (2.011 € mensuales) un 13,6% inferior al promedio del Estado (2.328 €).

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 total de sectores, siendo este efecto más intenso en nuestra Comunidad. Mientras que en el conjunto nacional los costes salariales totales de la Industria son un 15,1% superiores al total de los tres sectores analizados, en Castilla y León esta variación es del 21,4%.

Tabla 2. Evolución de los costes salariales totales

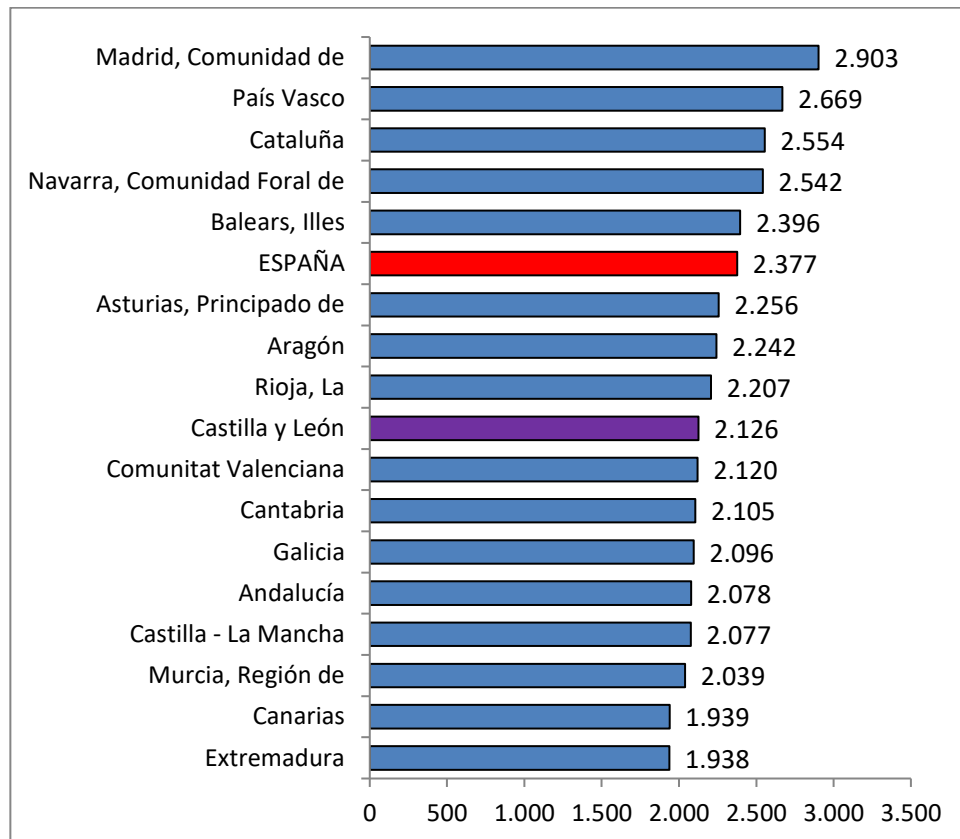
		2024	2025	% Var. Anual
Castilla y León	Industria	2.489,66	2.580,61	3,7%
	Construcción	2.008,23	2.122,08	5,7%
	Servicios	1.939,56	2.010,62	3,7%
	TOTAL	2.046,59	2.126,12	3,9%
España	Industria	2.647,60	2.734,17	3,3%
	Construcción	2.129,47	2.225,24	4,5%
	Servicios	2.256,55	2.328,29	3,2%
	TOTAL	2.301,85	2.376,50	3,2%

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

El gráfico 2 muestra **el coste salarial total** por Comunidades Autónomas y a nivel nacional. En dicho gráfico se aprecia cómo, en 2025, **el salario medio de Castilla y León (2.126 € mensuales) es un 10,5% inferior al del promedio nacional (2.377 €)**, lo que la sitúa como la novena Comunidad con menores salarios del país.

De las CCAA limítrofes, los mayores salarios se observaron en Madrid y el País Vasco. A continuación, se situaron los costes salariales en Asturias, Aragón y La Rioja con niveles medios en torno a los 2.200 – 2.300 € brutos mensuales. Tras ellos, junto a Castilla y León, las CCAA de Cantabria, Galicia y Castilla La Mancha contaron con niveles salariales medios en torno a los 2.100 € mensuales. Por último, solo Extremadura se sitúa claramente por debajo de nuestra Comunidad en cuanto a la magnitud de los salarios, con una cifra cercana a los 1.900 € 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 2. Coste salarial total por Comunidad Autónoma y a nivel nacional. 2025



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 3 vemos como entre 2024 y 2025, el promedio de vacantes en Castilla y León ha pasado de 9.278 a 9.934, un incremento del 7,1%, casi 4 veces superior al incremento porcentual del conjunto de España.

Sin embargo, este hecho no es nuevo ni coyuntural. El reciente Informe 1/2026 del Consejo Económico y Social de Castilla y León sobre *“Necesidades de empleo en las empresas de Castilla y León”* constata que nuestra Comunidad lleva situándose entre las

de mayor tasa de vacantes del conjunto nacional desde 2021, con un crecimiento sostenido que se ha intensificado tras la pandemia. Lo relevante, es la causa que el propio CES identifica detrás de esta tendencia: junto al factor demográfico, el informe señala explícitamente que las **condiciones salariales y laborales que no resultan atractivas para la fuerza laboral** figuran entre los motivos de la dificultad para cubrir vacantes, recomendando abordar esta realidad precisamente en el ámbito de la negociación colectiva.

Tabla 3. Evolución de las vacantes de empleo

	2024	2025	Var. Anual
Castilla y León	9.278	9.934	7,1%
España	149.975	152.760	1,9%

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 como, con una amplia mayoría (88,4%), 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 6,2% de ellas alega "alto 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 2025 el décimo puesto entre las comunidades con menor coste laboral de España**, 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)



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 4 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 3,9% en Castilla y León, siete décimas por encima del conjunto nacional. Los precios, por su parte, medidos de acuerdo con el IPC, experimentaron un repunte de la inflación y crecieron niveles cercanos al 3% en ambos territorios. **Los salarios reales, en consecuencia, crecieron un 1,3% en nuestra Comunidad y un 0,6% en el total de España.**

Tabla 4. Evolución de los precios y los salarios reales

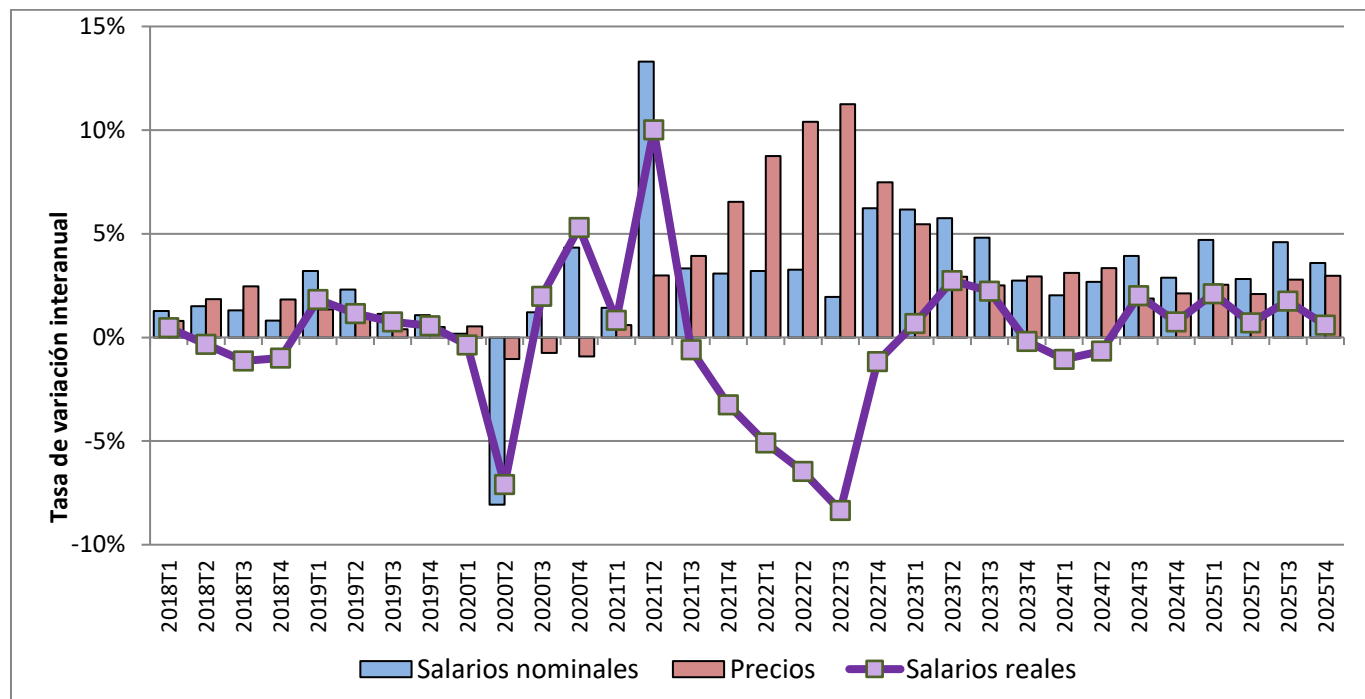
		% Var. Anual
Castilla y León	Salarios nominales	3,9%
	IPC	2,6%
	Salarios reales	1,3%
España	Salarios nominales	3,2%
	IPC	2,7%
	Salarios reales	0,6%

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, las políticas monetarias restrictivas aplicadas por los bancos centrales han logrado contener la inflación a niveles de en torno al 2,7% interanual de media. Ello sumado a que la negociación colectiva ha favorecido que los salarios nominales hayan crecido una media de 3,2% anual, hace que se empiece a recuperar la pérdida de poder adquisitivo acumulada en los años 2021 y 2022.

Gráfico 4. Evolución de los salarios nominales, los precios y los salarios reales en Castilla y León



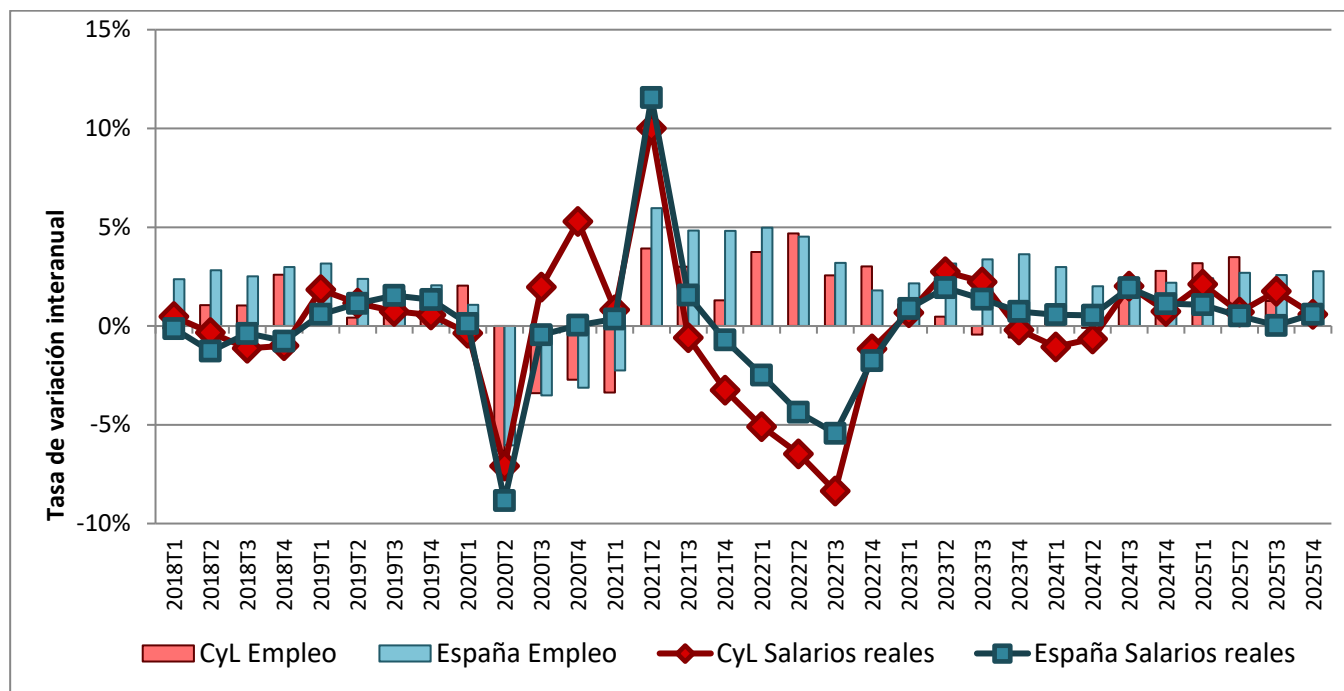
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral y el Índice de Precios al Consumo del INE

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 2020, los salarios reales en ambos niveles territoriales mantienen una evolución muy pareja. No obstante, en la segunda mitad de ese año, nuestra comunidad experimenta dos trimestres con tasas interanuales superiores al promedio nacional. Este comportamiento se debe, principalmente, al incremento de pagos extraordinarios y atrasados, probablemente relacionados con los ERTE, que afectaron de manera especialmente intensa y rápida a Castilla y León, situándola entre las comunidades autónomas con mayor incidencia al inicio de la pandemia.

No ocurre lo mismo, en cambio, con la creación de empleo en ese mismo periodo, que es aproximadamente 1,5 puntos superior en promedio en el conjunto de España que en Castilla y León.

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

Tras la destrucción de empleo 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 más de 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 – 1,4% 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 del 1,3% 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

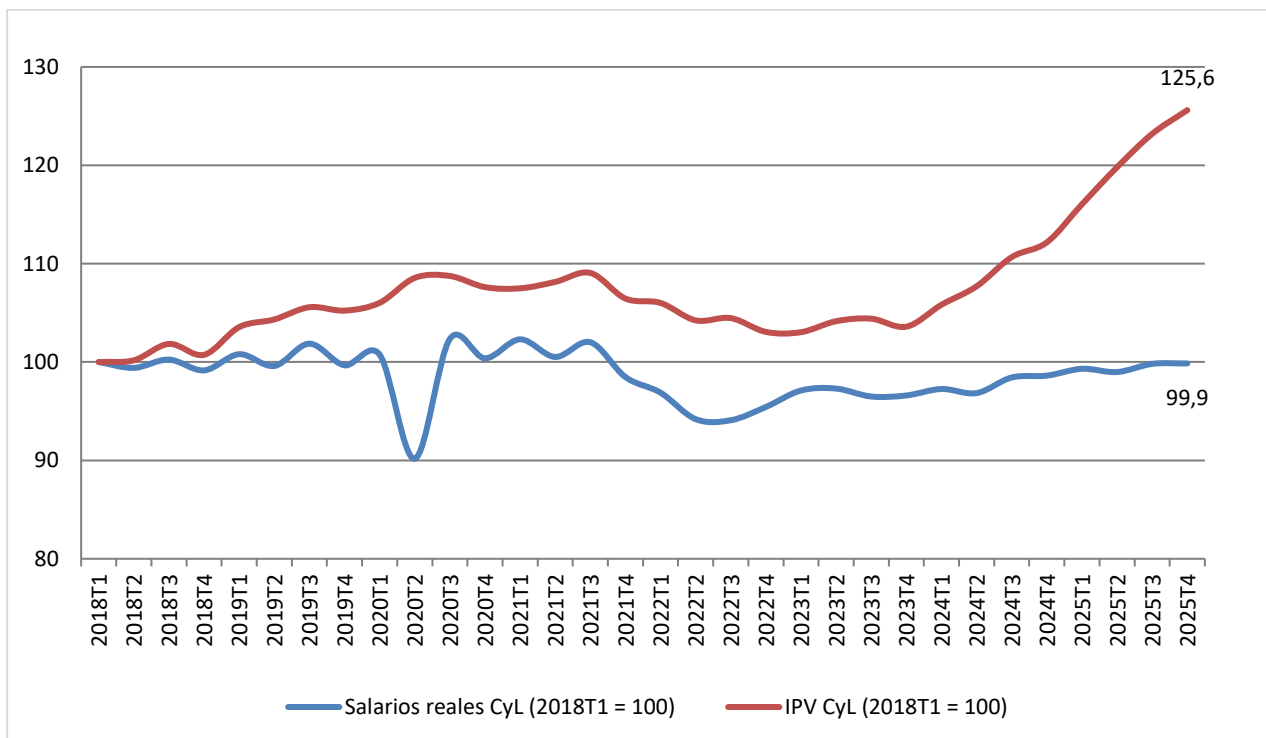
encima del 2%, e incluso del 3% en la primera mitad de 2025. Pero, en la segunda mitad del año, el conjunto nacional vuelve a crear empleo a una tasa interanual media 1,5 puntos superior a la de nuestra Comunidad. En el último trimestre de 2025, la población ocupada ha crecido, con respecto a 2018, un 10% en Castilla y León, mientras que el total de España lo ha hecho en un 19%.

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 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 último trimestre de 2025, se sitúan en los mismos niveles que en el 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 25,6%. 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, hay que tener en cuenta que el conflicto bélico entre Estados Unidos e Israel contra Irán ya se está traduciendo en un aumento de la inflación, especialmente por la subida del petróleo. A esto se suma el riesgo de efectos indirectos: el encarecimiento de la energía tiende a trasladarse progresivamente al sector del transporte y, desde ahí, al conjunto de bienes y servicios, con especial incidencia en los alimentos. Este mecanismo podría desencadenar una nueva espiral inflacionista comparable a la registrada tras el estallido de la guerra en Ucrania.

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

Salarios y productividad

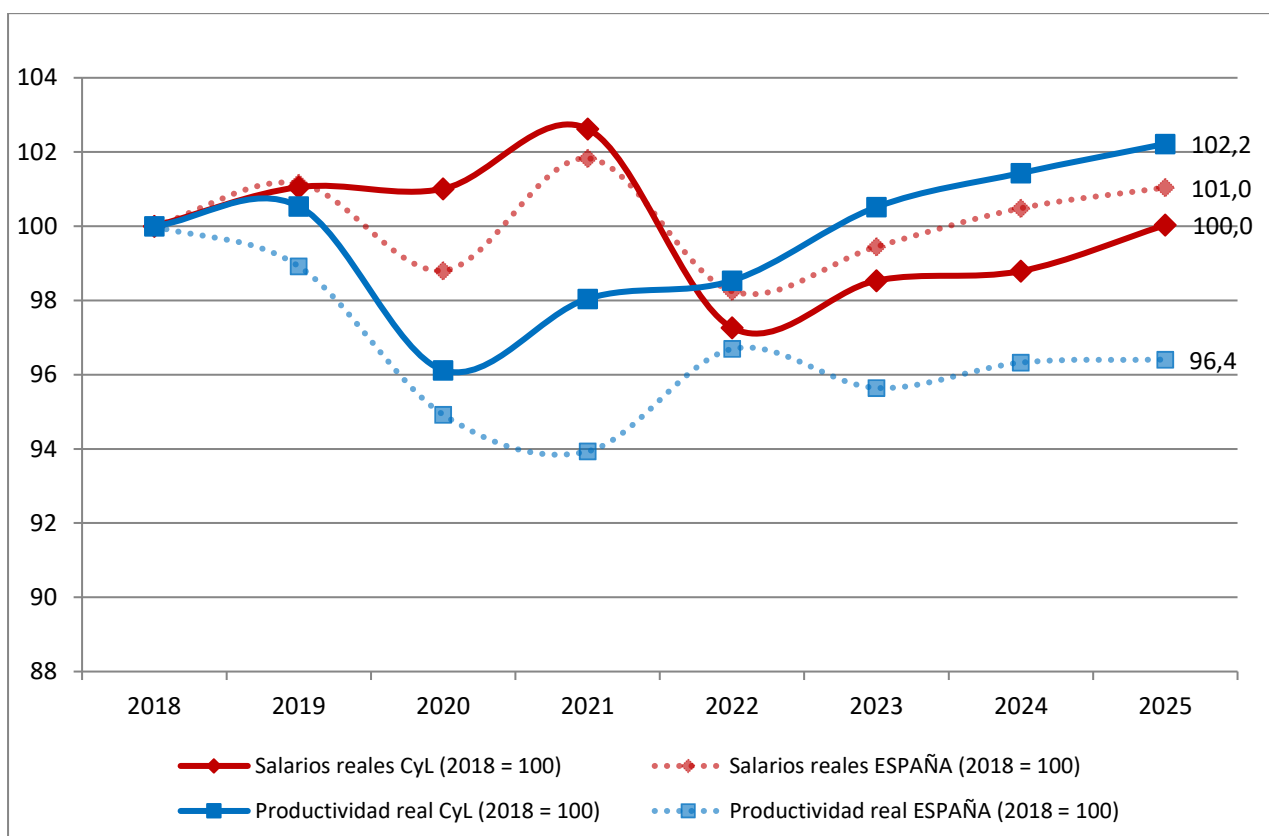
El argumento empresarial más frecuente durante los últimos años frente a las demandas salariales es el desempeño insatisfactorio del crecimiento de la productividad en España que ha llevado a que las mejoras experimentadas en los últimos años en el empleo hayan tenido como resultado un mayor avance de los salarios que de la productividad.

Sin embargo, los datos de Castilla y León demuestran exactamente lo contrario: la productividad aparente por persona ocupada⁴ ha crecido y los salarios no. En el Gráfico 7 se demuestra cómo el margen para subir salarios no solo existe, sino que **Castilla y León**

⁴ La productividad aparente por persona ocupada se ha calculado como el Valor Añadido Bruto anual deflactado a precios constantes de 2018 mediante su correspondiente deflactor implícito dividido entre los Puestos de Trabajo Equivalentes a tiempo completo (población ocupada) de los sectores productivos a los que hace referencia la ETCL, es decir, Industria, Construcción y Servicios.

encadena tres años consecutivos mejorando los niveles de productividad prepandemia y lo máximo que se ha conseguido es recuperar el mismo poder adquisitivo de aquel momento, por lo que la mejora productiva con respecto a 2018 no se ha trasladado al poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

Gráfico 7. Evolución de los salarios y la productividad aparente en términos reales en España y en Castilla y León. (2018 = 100)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, el Índice de Precios al Consumo y la Contabilidad Nacional Trimestral de España del INE y la Contabilidad Trimestral Regional de la D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la JCYL

A nivel nacional, vemos que la productividad real por persona ocupada de 2025 supone un 96,4% la de 2018 (o lo que es lo mismo, se ha reducido un 3,6%), mientras que los salarios reales se han incrementado en un 1%.

Pero en Castilla y León, entre 2018 y 2025, la productividad por persona ocupada ha crecido un 2,2% en términos reales, mientras que los salarios reales se quedan exactamente en el mismo punto de partida. No hay subida, no hay avance. Esa diferencia de 2,2 puntos porcentuales no ha desaparecido: ha ido a márgenes empresariales. Desde

una óptica sindical esto es la definición misma del deterioro de la participación de las personas trabajadoras en la renta.

En resumen, en España los salarios reales suben un 1% con respecto a los niveles prepandemia pese a que la productividad cae un 3,6%. En cambio, en Castilla y León ocurre lo contrario: la productividad crece un 2,2% y el poder adquisitivo se mantiene estancado.

Atendiendo al peso de cada sector en términos de Valor Añadido Bruto en 2018 y 2025 (Tabla 5), se observa como España presenta una mayor terciarización de la economía, mientras que Castilla y León parte de una estructura más industrial que ha sido reforzada en el periodo estudiado.

Tabla 5. Evolución del peso del Valor Añadido Bruto

		2018	2025	Variación en p.p.
Castilla y León	Industria	22,9%	23,5%	0,6%
	Construcción	6,2%	5,1%	-1,1%
	Servicios	70,9%	71,6%	0,6%
	TOTAL	100,0%	100,0%	
España	Industria	16,2%	14,5%	-1,7%
	Construcción	6,3%	5,9%	-0,4%
	Servicios	77,5%	79,6%	2,1%
	TOTAL	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Contabilidad Nacional Trimestral de España del INE y la Contabilidad Trimestral Regional de la D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la JCYL

Siguiendo el análisis por sectores, en la Tabla 6 se observa que el ya mencionado aumento de la productividad real del +2,2% en Castilla y León, tiene su impulso principalmente en el sector industria, que aumenta en un +16,3%. En cambio, España presenta un deterioro general de la productividad, disminuyendo un 3,6% en el total de sectores analizados.

Tabla 6. Evolución de la productividad aparente por persona ocupada a precios constantes de 2018

		2018	2025	Var. %
Castilla y León	Industria	74.396	86.522	16,3%
	Construcción	46.057	40.570	-11,9%
	Servicios	57.429	57.533	0,2%
	TOTAL	59.641	60.964	2,2%
España	Industria	81.207	73.631	-9,3%
	Construcción	57.491	47.471	-17,4%
	Servicios	60.046	59.512	-0,9%
	TOTAL	62.503	60.256	-3,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos la Contabilidad Nacional Trimestral de España del INE y la Contabilidad Trimestral Regional de la D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la JCYL

El caso de la **industria** merece especial atención. La productividad industrial en Castilla y León ha pasado de estar en 2018 un 8,4% por debajo de la media nacional con 74.396 € de valor añadido por persona ocupada, a estar un 17,5% por encima del dato nacional con una cifra de 86.522 €. Este incremento del +16,3% es, sin duda, un dato extraordinario, que habla de modernización, de inversión, de mayor eficiencia. Pero los salarios reales en ese mismo sector solo han subido un 1,0%, como puede observarse en la Tabla 7. Por tanto, estamos ante una brecha productividad-salarios de 15 puntos porcentuales que las personas trabajadoras del sector industrial castellano y leonés han producido y no han cobrado.

Por su parte, la construcción es el sector menos productivo y, en nuestra Comunidad, decrece más que en el total de España y pierde peso a favor de industria y servicios. La productividad del sector servicios permanece estable (+0,2%), mientras que en el total de España decrece un -1%.

La comparación con España agrava el diagnóstico, poniendo de manifiesto una doble penalización territorial. Las personas trabajadoras de Castilla y León no solo sufren la brecha productividad-salarios, sino que sufren, además, una penalización territorial estructural. El salario mensual medio de Castilla y León en el año 2025 fue de **1.718 €**, frente a **1.939 € en España**, es decir, 221 € menos al mes, ampliando la brecha de 2018, en que la brecha era de 201 €.

En el sector servicios la situación es especialmente grave. Con una productividad prácticamente idéntica a la media nacional (57.533 € en Castilla y León frente a 59.475 € en España), los salarios del sector en nuestra Comunidad son de **1.625 €** frente a **1.900 € en España**, una diferencia de 275 € mensuales.

Tabla 7. Evolución de salarios mensuales medios a precios constantes de 2018

		2018	2025	Var. %
Castilla y León	Industria	2.065,4	2.085,7	1,0%
	Construcción	1.778,2	1.715,1	-3,5%
	Servicios	1.623,6	1.625,1	0,1%
	TOTAL	1.717,8	1.718,4	0,0%
España	Industria	2.289,3	2.231,3	-2,5%
	Construcción	1.869,5	1.816,0	-2,9%
	Servicios	1.856,0	1.900,1	2,4%
	TOTAL	1.919,4	1.939,4	1,0%

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

Conclusiones

Castilla y León cuenta con salarios inferiores a la media estatal —un 10,5% por debajo en el último año— y sus trabajadores y trabajadoras han experimentado una peor evolución de su poder adquisitivo en los últimos años. Por ello, es imprescindible que se sigan mejorando los salarios de las personas trabajadoras de nuestra Comunidad. Esta urgencia se ve reforzada por los riesgos que acechan en el horizonte: el conflicto en Oriente Próximo ya está presionando al alza el precio del petróleo, con el riesgo de desencadenar una nueva espiral inflacionista similar a la que se produjo tras el inicio de la guerra de Ucrania.

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.

El momento es especialmente oportuno porque los datos demuestran que el margen salarial existe y no ha sido aprovechado. Desde 2018, la productividad aparente

por persona ocupada ha crecido un 2,2% en términos reales en Castilla y León —con un incremento extraordinario del 16,3% en la industria—, mientras que los salarios reales de nuestra Comunidad se encuentran exactamente en el mismo punto de partida. Esa diferencia no se ha evaporado: ha ido a los márgenes empresariales. El argumento de que la productividad no justifica subidas salariales en Castilla y León queda, con estos datos, sin base empírica.

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 25,6% 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.

Por otro lado, Castilla y León ha mostrado históricamente un menor dinamismo del empleo. Desde 2018, la población ocupada ha crecido un 10% en nuestra Comunidad, mientras que en el conjunto de España la tasa ha sido de casi el doble: un 19%. En este contexto, resulta especialmente preocupante el incremento de las vacantes de empleo sin cubrir. Solo en el último año, las vacantes crecieron de media un 7% en Castilla y León, un incremento casi cuatro veces superior al del conjunto de España. Este dato refleja la dificultad de las empresas para atraer mano de obra con las condiciones que ofrecen. El propio Consejo Económico y Social de Castilla y León ha señalado que las condiciones salariales y laborales insuficientes figuran entre los principales motivos de esa dificultad. Mejorar los salarios no es solo una reivindicación sindical: es también la respuesta económica más eficaz al problema de las vacantes.

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.

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.