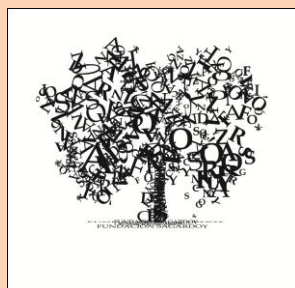


BAROMETRO DEL MERCADO DE TRABAJO

**INSTITUTO DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO DE
LA FUNDACION SAGARDOY**



Nº 1 (JULIO, 2011)

MERCADO DE TRABAJO Y CRISIS ECONÓMICA

1.- La crisis y el mercado laboral

La crisis global que nos afecta ha tenido efectos especialmente graves sobre la economía española, al haber mostrado los efectos de un sistema productivo altamente desequilibrado, con un sector de la construcción demasiado grande y un endeudamiento privado difícilmente sostenible. Este conjunto de circunstancias ha supuesto un freno a la demanda, lo que se tradujo en una reducción de la contratación y renovación de trabajadores temporales, y posteriormente también en despidos de indefinidos.

Las implicaciones del consiguiente incremento del paro son muchas, y sobre ellas quiere arrojar algo de luz este primer boletín de análisis de la estadística socio-laboral. En él se describen en primer lugar, la evolución y situación de las principales variables de relevancia en el mercado de trabajo, tanto desde la perspectiva de los trabajadores y empresarios y su situación, como de los flujos de entrada (contrataciones y altas en la seguridad social).

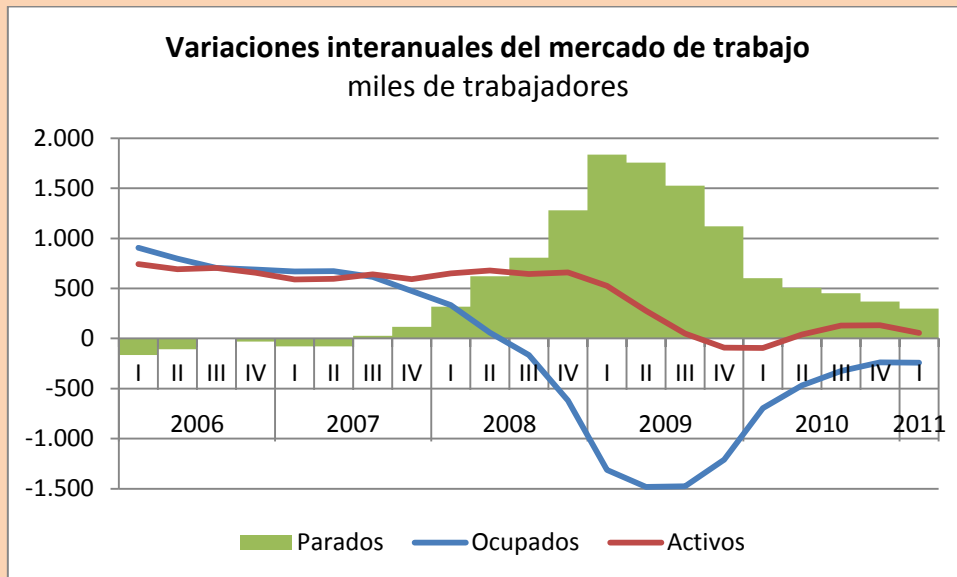
El incremento del desempleo y la mala situación económica inciden en otros muchos ámbitos. Por ello, se ha querido analizar además la situación de la conflictividad laboral, la forma en que se ajustan las plantillas, la evolución de los salarios y de la negociación colectiva.

Por último se ofrece, a modo de tablero fijo que se mantendrá en los sucesivos números de este boletín, un estado de situación de algunos datos relevantes de las economías integrantes de la Unión Europea.

2.- Mercado de trabajo

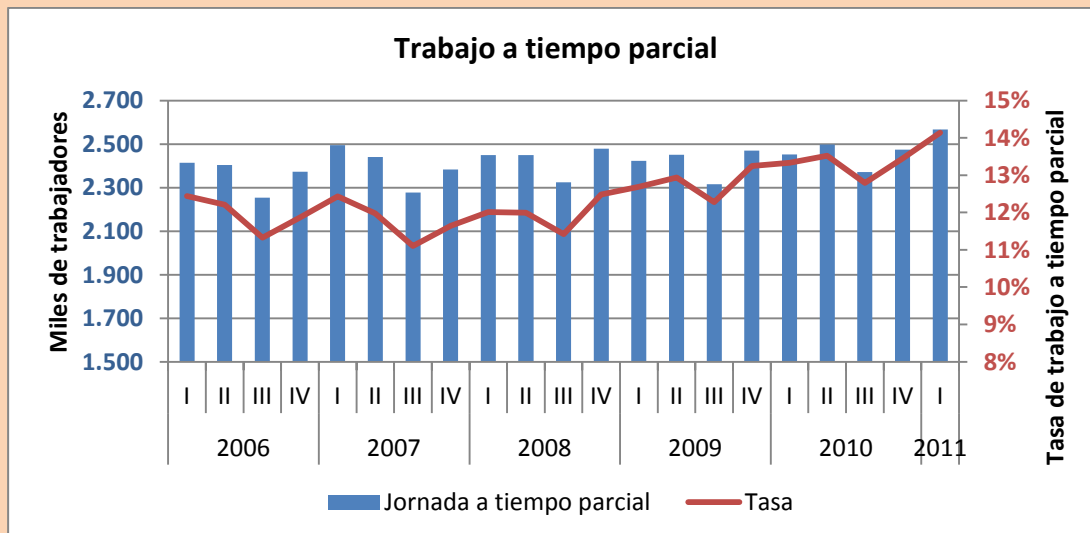
2.1 Encuesta de Población Activa

Los datos mostrados en el gráfico, con la evolución de las variaciones interanuales de población activa, parada y ocupada hasta el primer trimestre de 2011 son muestra de la continuidad de la crisis y en cierto modo del paso previo al inicio de la recuperación del empleo. Conforme al último dato publicado de la Encuesta de Población Activa, siguen destruyéndose puestos de trabajo, aunque a un ritmo moderado y decreciente: en los primeros meses de 2011 la reducción frente al mismo periodo de 2010 fue del 1,3%; la población activa mantiene un crecimiento moderado, por lo que su contribución al desempleo es relativamente reducida. De todos modos, es de esperar, analizando la evolución mostrada en el gráfico, que en el próximo trimestre aún se mantenga la reducción de ocupados, y que aun cuando a lo largo de este año comenzará previsiblemente la recuperación de puestos de trabajo, es posible que sea no suficiente para reducir la tasa de paro.



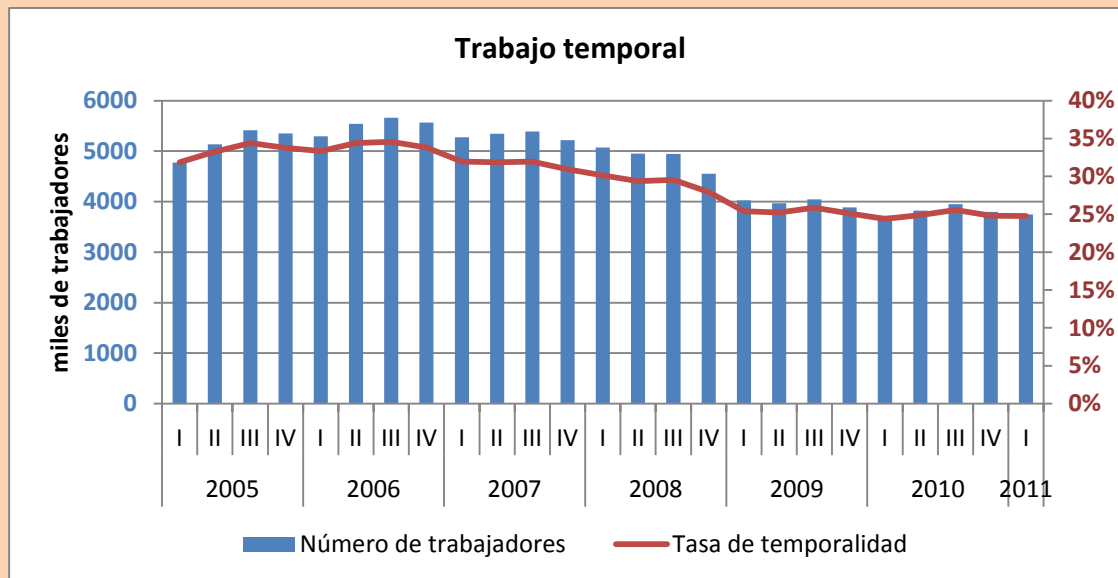
El trabajo a tiempo parcial acelera levemente su tendencia de crecimiento, que ha sido una constante a lo largo de esta crisis económica, aunque sigue en niveles bajos en relación a otros países europeos. En relación a países concretos de la Unión, y al margen del caso extremo de Holanda, donde el tiempo parcial roza el 50% del empleo total, los niveles en principales economías de la Unión (Alemania, Reino Unido, Bélgica, Dinamarca, Austria...) se sitúan en torno al 25%; Francia (17,8%) e Italia (15,4%) se encuentran sin embargo por debajo de la media.

En todo caso, debe destacarse que por primera vez la EPA recoge un número de ocupados a tiempo parcial superior a los 2.500.000, siendo el incremento del último trimestre de aproximadamente 90.000 ocupados, lo que contrasta con el retroceso de casi 350.000 personas en los ocupados a jornada completa.



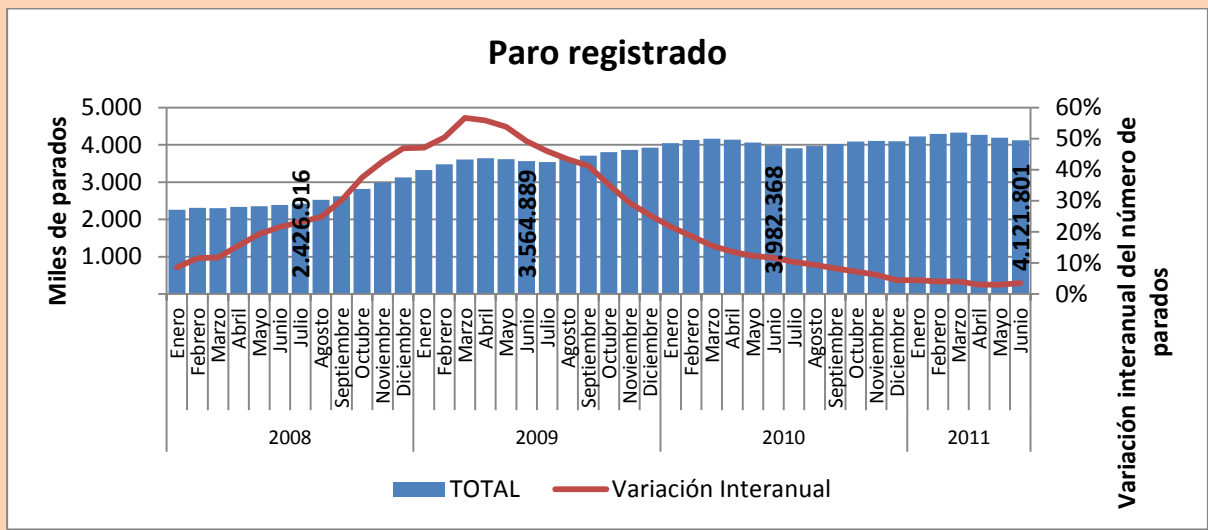
La temporalidad desciende muy levemente, de modo que aproximadamente uno de cada cuatro asalariados están vinculados a su empresa por una relación laboral de duración determinada, muy por debajo de las tasas anteriores al inicio de la crisis, que rozaron el 35% y en todo caso se mantuvieron por encima del 30%. Se observa que aunque el ajuste inicial se llevó a cabo por medio de la extinción de contratos temporales, reduciéndose 5 puntos

porcentuales durante 2008, en los últimos dos años la tasa de temporalidad apenas ha cambiado, oscilando en una horquilla de aproximadamente 1,5 puntos porcentuales.



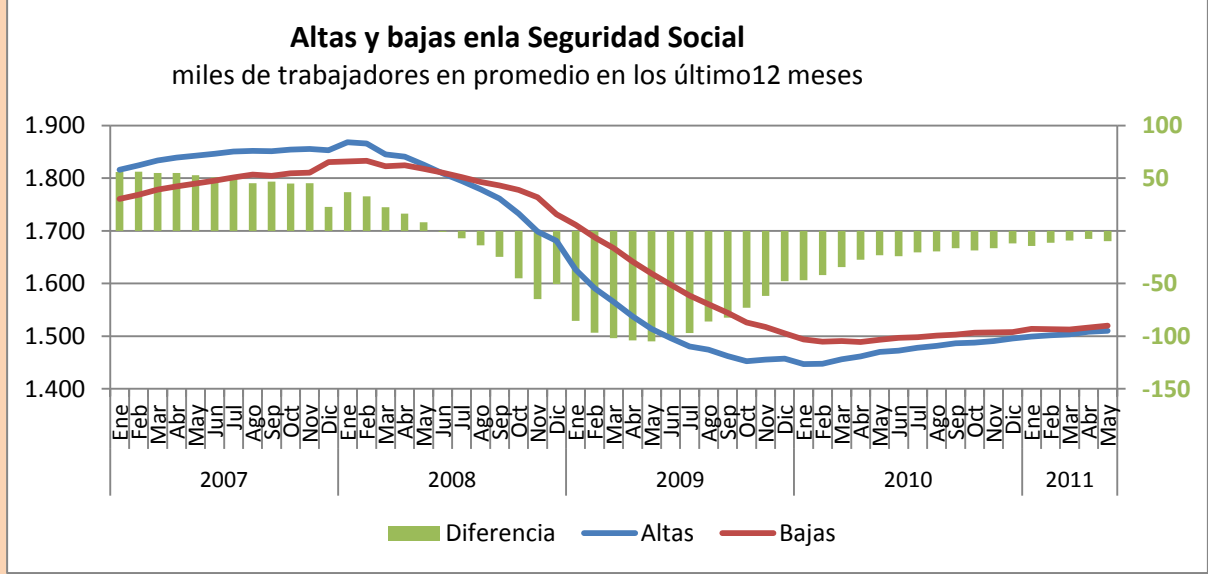
2.2 Estadísticas mensuales de empleo

Los últimos datos publicados, correspondientes al mes de junio aún muestran un pobre comportamiento de la actividad en el mercado de trabajo, que continúa lastrado por la crisis económica. Los datos de paro registrado siguen siendo negativos, con un incremento de aproximadamente del 3,5% en términos anuales, y la mejora respecto del mes de mayo (junio es históricamente un buen mes para el empleo) ha sido moderada (el número de parados desciende en un 1,6%, respecto al 2% del año previo). Sin embargo, los datos acumulados de los tres últimos meses (periodo en el que tradicionalmente se reduce el número de parados son más alentadores: es la mejor cifra de variación en el segundo trimestre desde 2007 (el número de parados desciende en un 3,88%). Las tasas interanuales parecen mostrar que ya han quedado lejos los peores momentos de incremento del número de personas en situación de desempleo, y de hecho, el incremento interanual en número de personas es el de los más positivos desde 2007. En todo caso, aunque la evolución del desempleo pueda resultar en cierta medida esperanzadora, no puede olvidarse que sigue incrementándose el número de personas registradas como paradas, y que será un proceso lento la recuperación de niveles previos a la crisis económica.

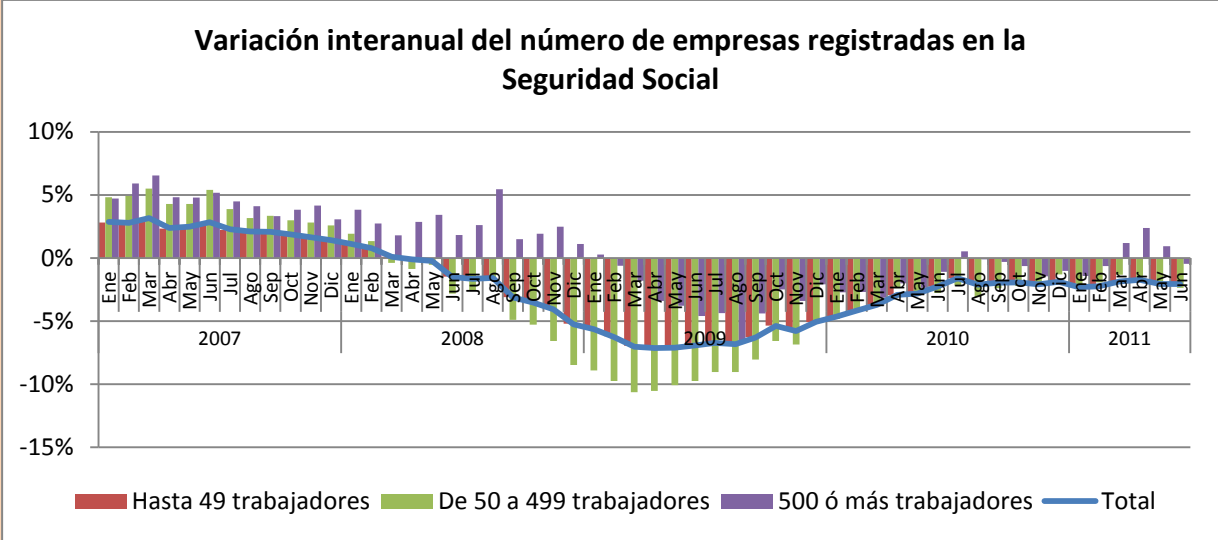


Las conclusiones en cuanto a la situación del mercado laboral son similares si se analiza la evolución del número de afiliados a la Seguridad Social: refleja la estacionalidad propia del mes de junio, al tiempo que se aprecia una reducción interanual moderada. Ello supone que progresivamente se va reforzando el número de trabajadores ocupados, lo que podría apuntar a una cierta recuperación, que en todo caso sigue siendo insuficiente para absorber las nuevas incorporaciones al mercado de trabajo.

Esta idea de la recuperación se ve reforzada por el análisis de los flujos de entrada y salida; contando los últimos doce meses, en el mes de mayo, las altas en la Seguridad Social prácticamente igualan a las bajas laborales. Si atendemos al dato mensual, con una diferencia positiva de 148 mil afiliaciones, es la mejor cifra para un mes de abril desde el año 2005. En el gráfico, que muestra el promedio del altas y bajas en el conjunto de regímenes de la Seguridad Social durante los doce meses anteriores a la fecha señalada, evitando así el fuerte componente estacional de estas variables, se aprecia que las diferencias entre altas y bajas se han reducido hasta prácticamente desaparecer, aunque la recuperación no es todavía suficiente para permitir un crecimiento sostenido de la afiliación.

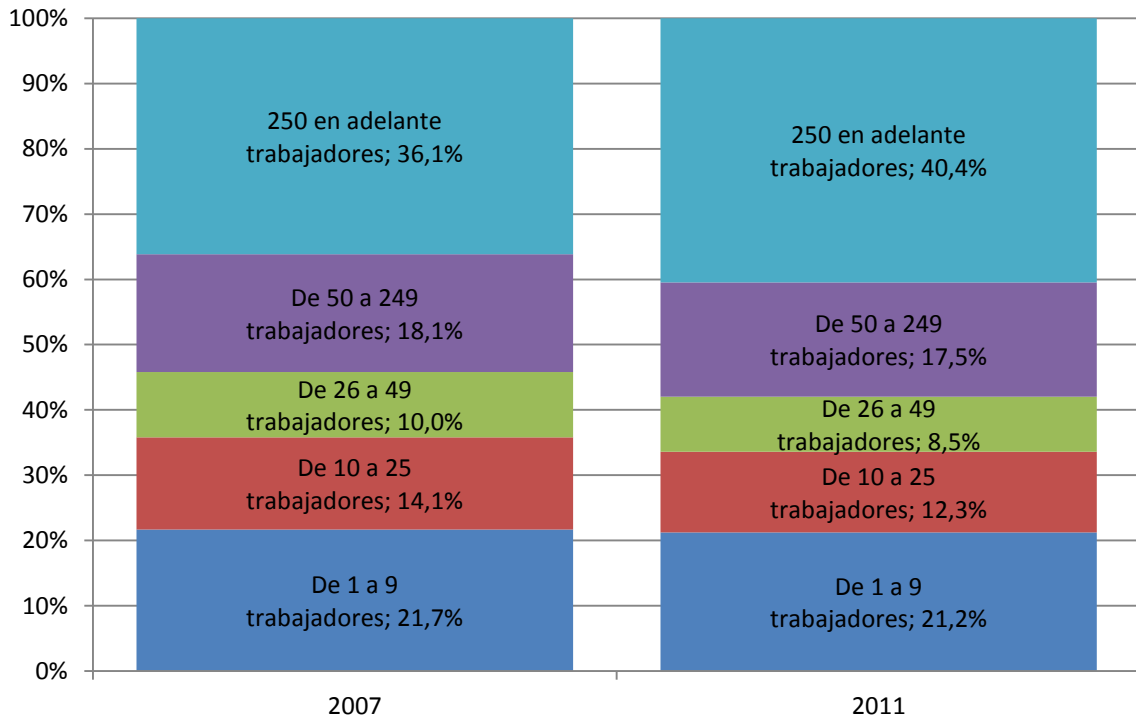


Desde la perspectiva empresarial los datos se resisten a mostrar la tendencia a la recuperación, y además muestran como las grandes empresas tienen una mayor capacidad para sobrevivir a la crisis que las medianas y pequeñas. El número de empresas registradas en la Seguridad Social sigue decreciendo en términos interanuales, y si bien es cierto que hasta julio de 2010 la tasa de destrucción de empresas se fue reduciendo progresivamente, desde este momento se ha estancado en torno al 2%, siempre en términos interanuales.



Esta distinta evolución del número de empresas registradas en relación al tamaño de la empresa ha determinado que a lo largo de la crisis económica haya variado de forma significativa la distribución de los trabajadores entre empresas de distinta dimensión. En el gráfico se muestra como las grandes empresas (más de 250 empleados) ocupan ahora al 40% de los trabajadores afiliados, cuatro puntos porcentuales más que en 2007. Las empresas de menor tamaño han ido reduciendo su peso progresivamente, y aunque el gráfico muestra un menor descenso de las empresas más pequeñas (menos de 10 trabajadores) ello puede deberse simplemente a un efecto composición: las empresas que se encontraban cerca del límite han descendido de categoría al reducir sus plantillas, por lo que aumentan la categoría de menor tamaño.

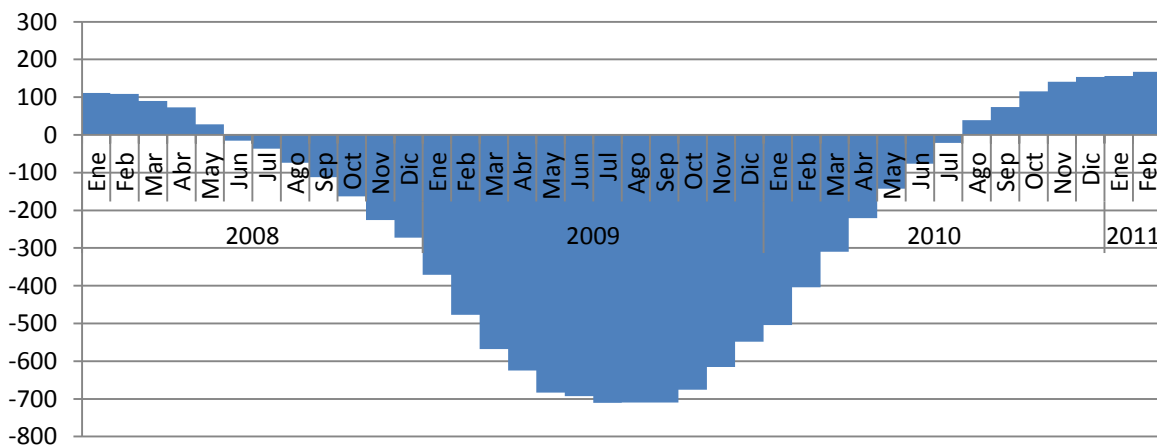
Trabajadores afiliados según el tamaño de la empresa
Distribución promedio en el primer semestre del año



Un dato claramente positivo es el incremento de la actividad de puesta a disposición de trabajadores por parte de las empresas de trabajo temporal, que desde en términos de acumulado en 12 meses, presenta variaciones positivas respecto del periodo anterior desde el mes de agosto del año pasado. No obstante, aún se encuentra lejos de los niveles previos a la crisis económica: en los últimos 12 meses registrados (hasta febrero de 2011) se han cedido 1.320.000 trabajadores, frente a los aproximadamente dos millones que se venían registrando entre 2006 y 2008.

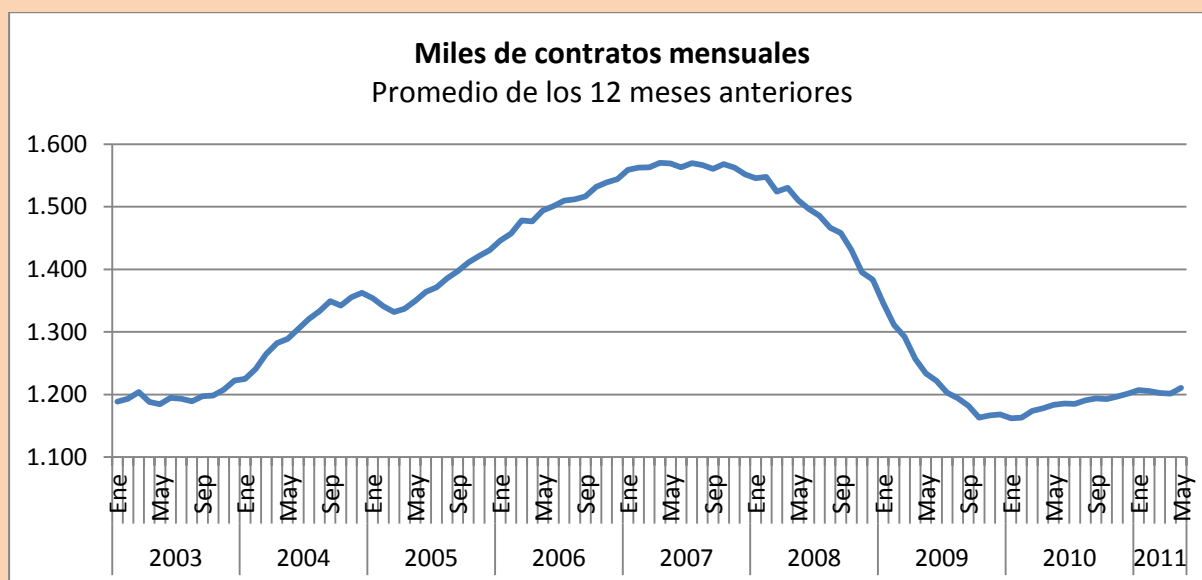
Miles de trabajadores cedidos por ETT

Variación interanual del acumulado en 12 meses



2.3 Contratación

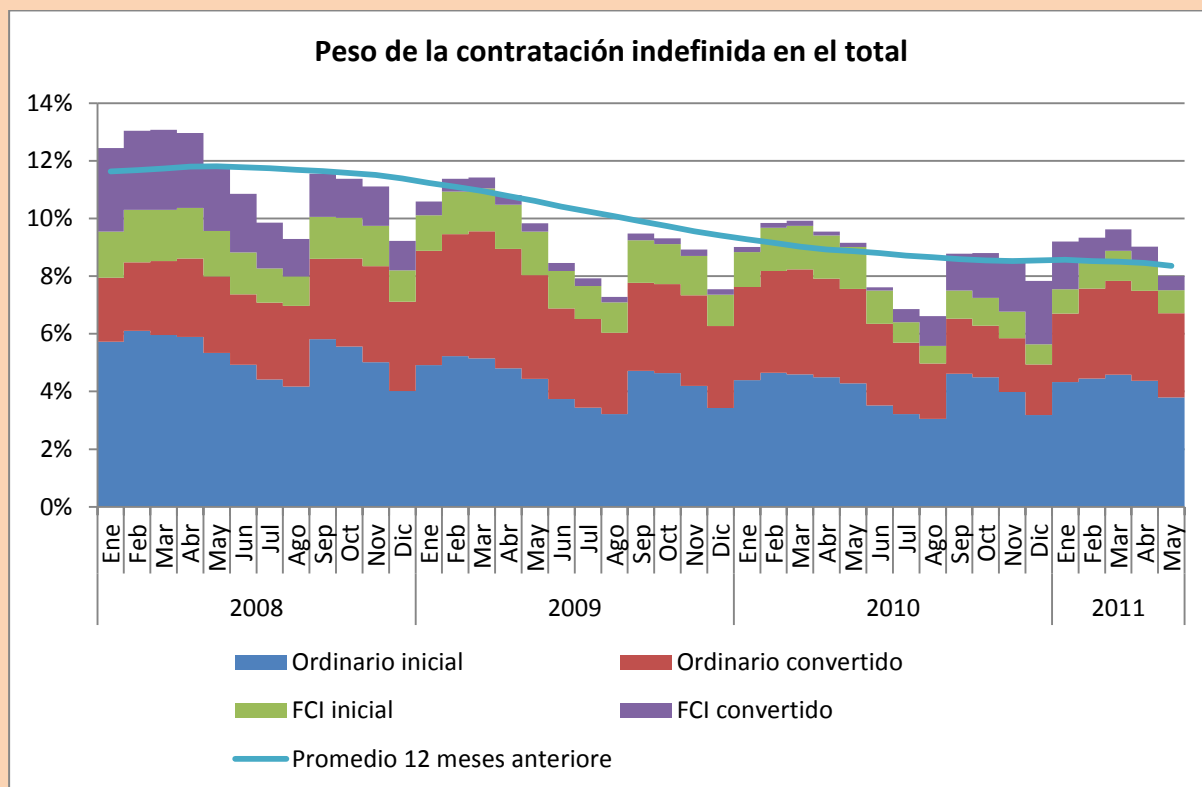
El número de contratos de trabajo es una variable que sufre variaciones muy fuertes, y aunque algunos meses sí que muestran rasgos aparentemente comunes (menor contratación en agosto, algo mayor en julio y octubre), el número total de contratos no resulta una variable que mes a mes resulte especialmente significativa. Sin embargo, una visión agregada de los datos en periodos de 12 meses sí que ofrece una perspectiva de los efectos de la reducción de la actividad en el número de contratos firmados. Así, se aprecia con claridad una caída desde niveles superiores al millón y medio de contratos firmados por mes hasta las cifras actuales, que rondan los 1,1 millones, y que lentamente parecen ir incrementándose, desde los mínimos alcanzados en 2009. En todo caso, el mes de mayo de 2011, con 1.289.000 contratos presenta un nivel más elevado que en los dos años anteriores, aunque aún es inferior a los 1.385.000 contratos celebrados en el mismo mes de 2008.



a) Contratación indefinida

En lo referente a la composición de esta contratación se aprecia que la contratación indefinida se mantiene en niveles inferiores al 10% del total de contratos firmados, porcentaje éste que con alguna variación puntual, ha constituido la tónica general de la contratación en nuestro país: en la serie histórica ofrecida por el Ministerio de Trabajo (desde 2002), más del 90% de los datos mensuales se encuentran en relación al peso de los contratos indefinidos en una horquilla entre el 7% y el 13%.

La evolución de la contratación indefinida es claramente decreciente, en una tendencia constante desde el inicio de la crisis. El mayor peso de la contratación indefinida en términos anuales se alcanzó entre agosto de 2006 y julio de 2007, momento en el que llegó al 12,7% del total de contratos; conforme a los últimos datos publicados, entre junio de 2010 y mayor de 2011 esta ratio bajó hasta el 8,4%, en un descenso prácticamente constante.



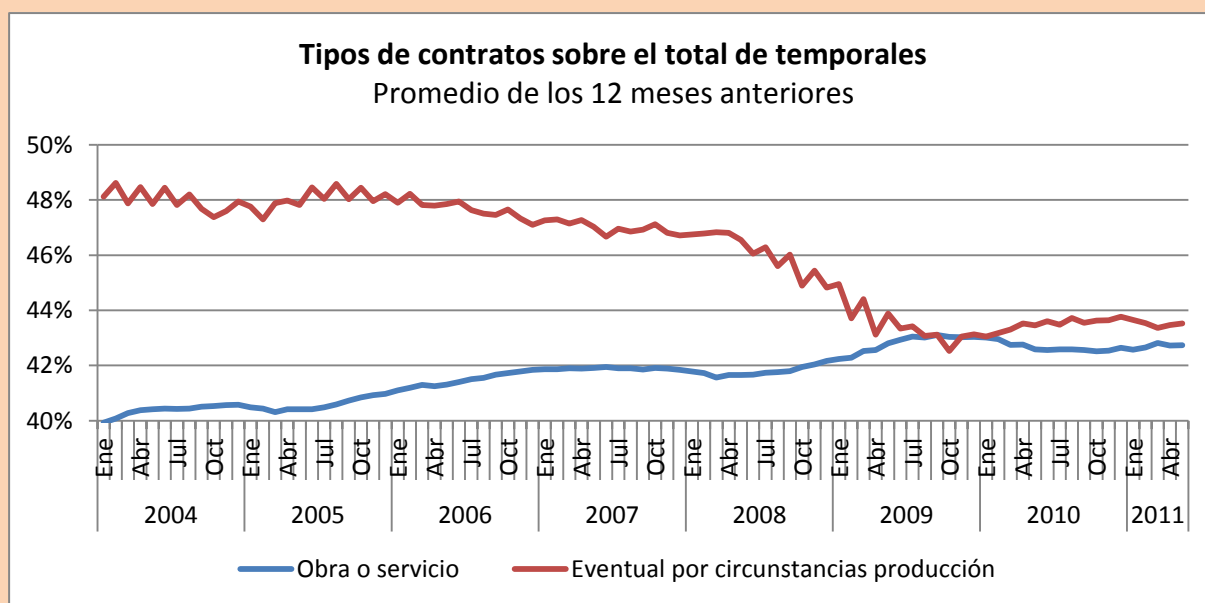
No puede por tanto afirmarse que en este punto hayan tenido especiales efectos las medidas introducidas para la reducción de la segmentación por el RD-L 10/2010 y la L. 35/2010, si bien debe tenerse en cuenta que el modelo diseñado por ésta no se aplicará realmente hasta que en 2015 las indemnizaciones por extinción de contrato temporal alcancen los 12 días por año y se encuentre ya implantado, para los nuevos contratos, el llamado modelo austriaco adaptado (cuya puesta en marcha se ha anunciado que se retrasará hasta un momento en que la coyuntura mejore, siguiendo las recomendaciones del grupo de expertos nombrado por el gobierno e interlocutores sociales).

En relación a las conversiones, sí que parece que la reforma ha producido efectos moderadamente positivos, pues si estos han supuesto el 3,54% de los contratos indefinidos desde la entrada en vigor de la reforma laboral (julio de 2010-mayo de 2011), en el mismo periodo un año antes fueron el 3,38%. En todo caso, debe destacarse que suponen un porcentaje muy bajo en relación a las cifras que venían dándose antes de la crisis económica; así, entre julio de 2007 y mayo de 2008, alcanzaron un promedio en el mismo periodo del 4,72% del total y un año antes superaron el 6%. Estas bajas cifras de conversiones pueden explicarse por la incertidumbre derivada de la crisis económica: las contrataciones temporales se llevan a cabo sin considerar la continuidad del trabajador, y en caso de que se busque firmar un contrato de duración no determinada se prefiere optar por un proceso de selección específico.

b) Contratación temporal

Los contratos temporales siguen representando la mayor parte de los registrados en los Servicios de Empleo, manteniéndose por encima del 90%. Dentro de éstos pierde importancia, aunque en cantidad poco significativa, el contrato temporal por circunstancias eventuales de la producción, que a pesar de ello sigue siendo el más utilizado. Esta modalidad contractual supone poco más del 43% de los contratos temporales, cifra muy

similar a la que representan los contratos para obra o servicio determinados. Debe señalarse que la contratación por circunstancias eventuales de producción ha perdido desde 2007 3,5 puntos porcentuales, habiendo llegado incluso a estar su peso por debajo del de la contratación de obra. Esta caída es lógica –las circunstancias de la producción no deberían ser especialmente exigentes durante una crisis en la que se destruye empleo–, y de hecho ya empieza a mostrar signos de recuperación, como se aprecia en el gráfico. En todo caso, el hecho de que en ningún momento de la crisis se haya bajado de 5 millones contratos eventuales al año en una economía con aproximadamente 15 millones de asalariados pone de manifiesto el abuso que se hace de esta figura contractual. Igualmente, respecto del contrato de obra cabe hacer reflexiones similares: en el peor momento para la contratación (los 12 meses anteriores a octubre de 2009) se firmaron 12,6 millones de contratos temporales.



Los contratos formativos sí que han resultado claramente favorecidos por los cambios realizados en la Reforma Laboral, de forma que se han incrementado, en términos interanuales, en un 27%. Es cierto, que a pesar de ello su uso es residual, suponiendo los casi 8.500 contratos de modalidades formativas menos del 1% del total de los temporales firmados. Incluso entre los trabajadores más jóvenes, que lógicamente son los principales destinatarios de este tipo de contratos (un 65% de ellos se firman con menores de 25 años) el uso es minoritario: supone menos del 6% para los menores de 19 y un 2,55% de la contratación temporal para los que se encuentran entre 20 y 24 años.

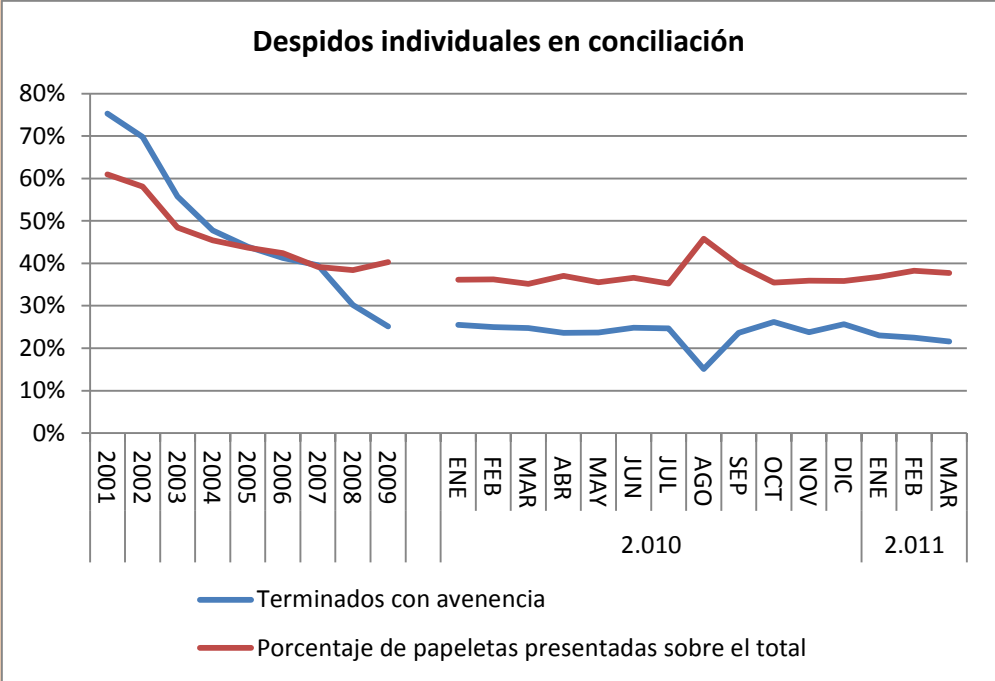
3.- Conflictividad Laboral

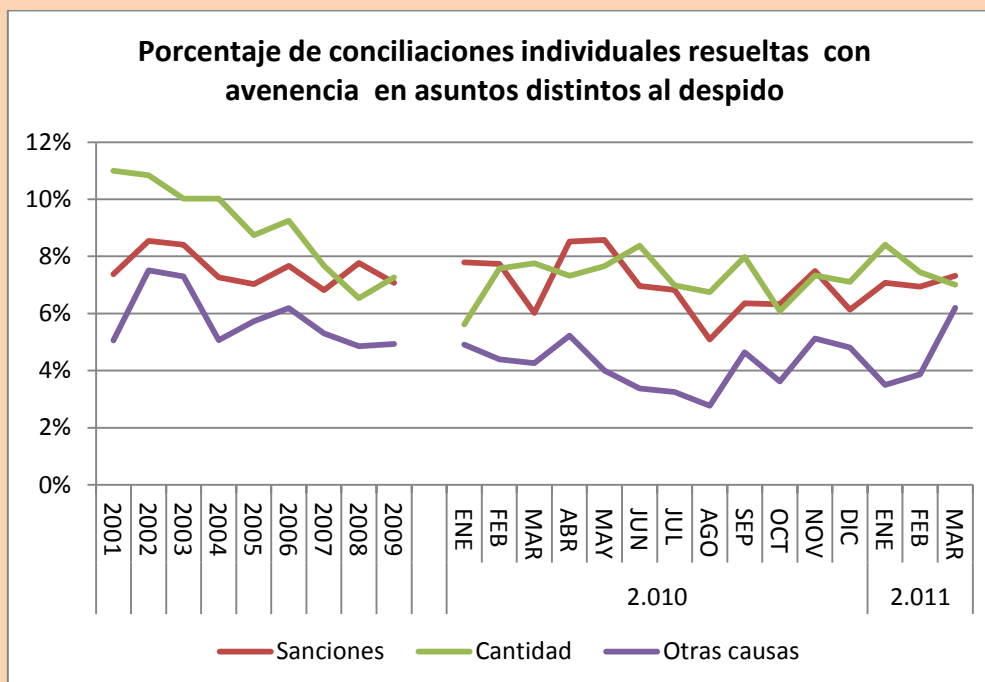
La situación de crisis económica no parece haber generado una situación de mayor tensión en las relaciones laborales. El número de huelgas ordinarias (excluimos las generales por su carácter extraordinario y porque las propias fuentes oficiales reconocen la imprecisión de sus cifras de seguimiento) se ha reducido notablemente. Conforme a los datos del mes de diciembre, y dejando al margen la intensa variabilidad de la cifra mensual, en el año 2010 se produjeron 2,6% menos huelgas (tabla 4). Si bien esta cifra parece reducida es preciso señalar que el número de jornadas perdidas se redujo casi a la mitad de las del año previo,

consecuencia inmediata de la reducción en un porcentaje similar del número de trabajadores implicados en estas medidas de conflicto.

El acceso a los servicios de mediación, arbitraje y conciliación administrativa, ha mostrado una tendencia dispar a lo largo de la crisis. En el año 2008 se produjo un fuerte incremento de los asuntos que tuvieron que ser resueltos, que pasaron de 339.000 a 466.000 (un 37% más que el año anterior); esta tendencia se mantuvo en 2009, año en el que volvió a crecer el número de asuntos en un 15% hasta alcanzar los 536.000. Este aumento vino provocado por la mayor conflictividad relacionada con las dos principales fuentes de conflictos que se atienden por los servicios de mediación: los despidos, que suponen aproximadamente un 35% del total de asuntos y crecieron un 36% en 2008 y un 20% en 2009, y las reclamaciones de cantidad que suponen en torno al 48% del total y crecieron un 46% en 2008 y 11% en 2009. En 2011 parece que progresivamente se reducen los conflictos, pues en el primer trimestre del año hay un 10% menos de conciliaciones que en el mismo periodo del año anterior.

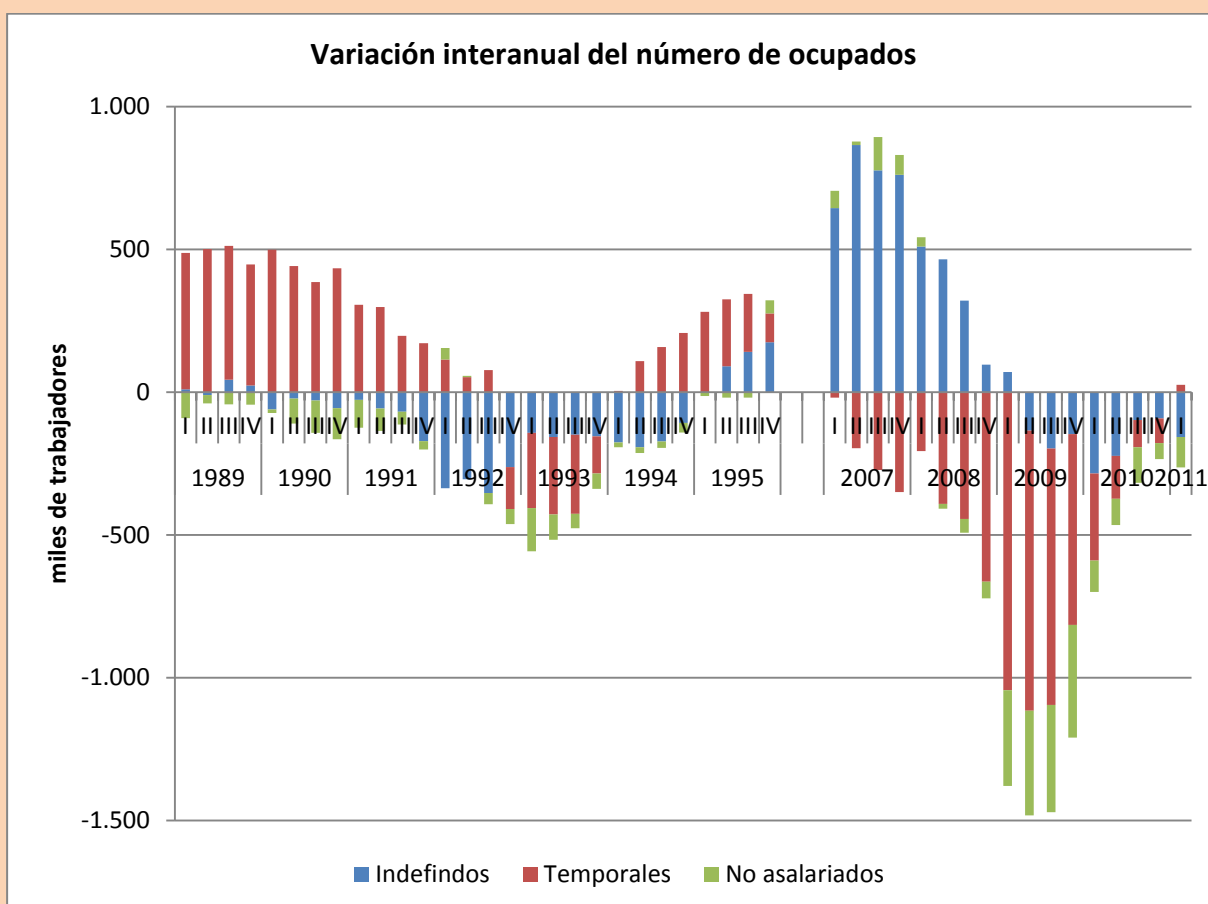
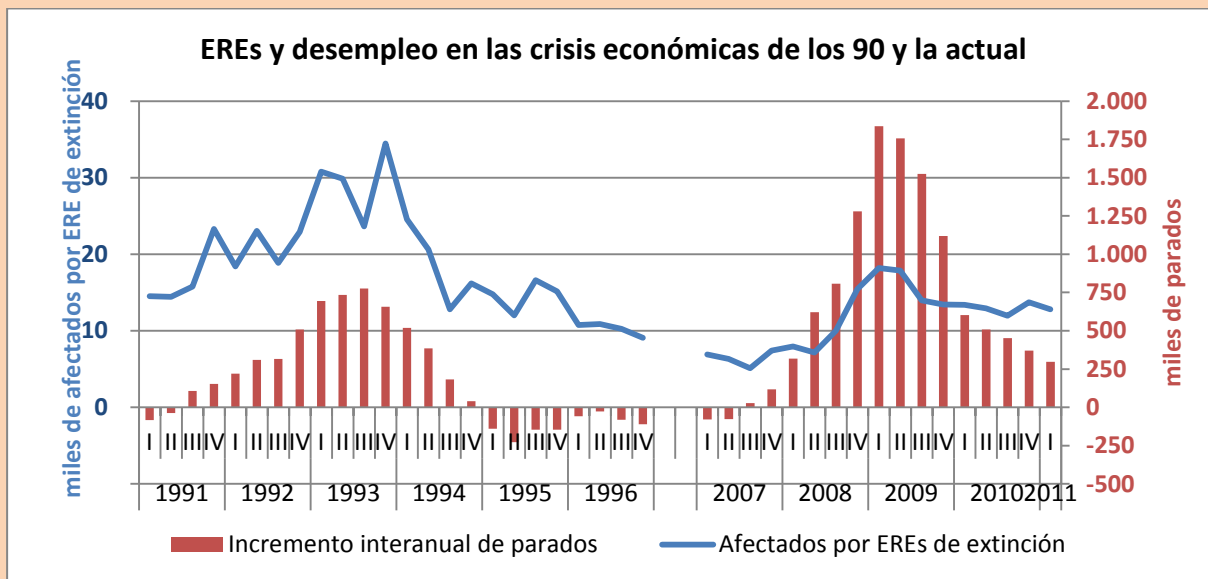
En cuanto a los resultados de las conciliaciones, se aprecia claramente un descenso de la proporción de asuntos terminados con avenencia, tanto en despidos como en reclamaciones de cantidad que se mantiene desde antes del inicio de la crisis. En el caso de los despidos, debe tenerse en cuenta que la Ley 45/2002 hizo innecesario que muchos asuntos llegaran hasta este punto, al permitir el reconocimiento de la improcedencia por parte del empresario desde el primer momento. En todo caso, respecto de esta clase de asuntos, la crisis sí que ha tenido un efecto considerable, pues mientras que hasta 2007 en porcentaje de conciliaciones de despido que terminaban se reducían entre 2 y 4 puntos porcentuales por año, en 2008 este descenso fue de más de nueve puntos y en 2009 de cinco puntos porcentuales, aunque en 2010 sólo se redujo en poco más de uno. En los primeros tres meses de 2011 sólo han terminado en acuerdo un 22,3% de los asuntos por despido, casi tres puntos menos que en mismo trimestre de 2010.





4.- Regulación de empleo

A lo largo de la crisis económica de los últimos años las empresas españolas han reducido en su conjunto de forma notable el número de trabajadores empleados. Conforme al esquema teórico de nuestro sistema jurídico laboral, el ajuste a una situación económica desfavorable debiera hacerse, cuando sea preciso acudir a la llamada flexibilidad externa, debe llevarse a cabo por medio de los Expedientes de Regulación de Empleo. Las diversas modificaciones llevadas a cabo en el régimen jurídico de este proceso en los últimos años han generado un panorama distinto al observado en crisis anteriores. En primer lugar, el peso del ajuste se ha hecho recaer sobre los trabajadores temporales, lo que explica la reducción de la tasa de temporalidad a pesar de que la contratación sigue siendo mayoritariamente de duración determinada. Pero es que además, dentro de los Expedientes de regulación de empleo se ha apreciado un notable cambio. Como se aprecia en el gráfico, el número de trabajadores afectados por ERE de extinción ha sido notablemente inferior al de la crisis de los años 90, pese a que en aquel momento se destruyó mucho menos empleo. Además, se puede ver con claridad como el ajuste cae sobre la contratación temporal en esta crisis, pues su número empieza a reducirse en 2007, casi dos años antes que los ocupados con contrato indefinido y los trabajadores por cuenta propia. Además, la máxima tasa de destrucción de empleo indefinido no ha superado, en términos interanuales, el 2,5%, mientras en el caso del empleo temporal se ha llegado a perder en un año un 20% de la ocupación. Este comportamiento contrasta con la anterior gran crisis de empleo, en la que el trabajo temporal tardó más en caer que el indefinido; debe tenerse en cuenta que la tasa de temporalidad en el primer trimestre de 1989 fue del 25%, frente al 33,3% de 2007, con lo que el margen para el ajuste era mayor en aquel momento.

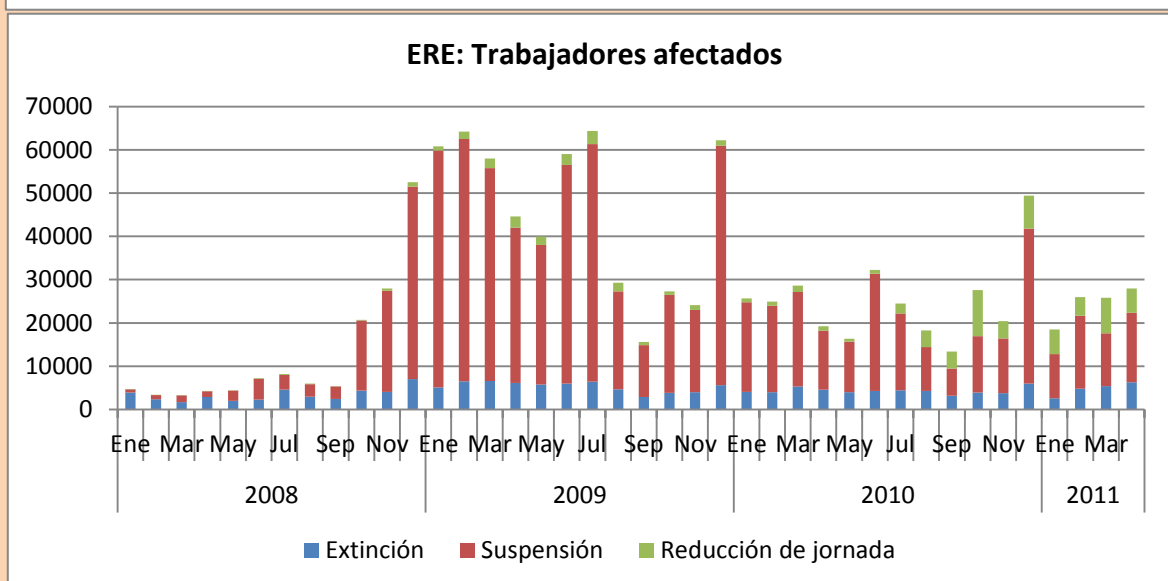
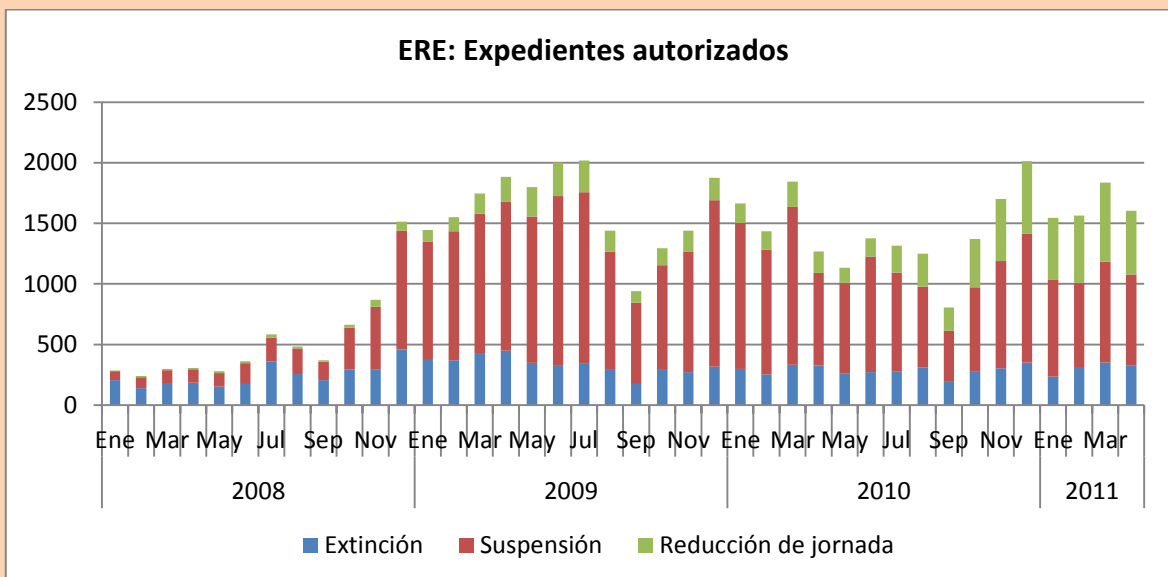


Una segunda particularidad en cuanto a la regulación de empleo en esta crisis es la forma en que estos se distribuyen entre las distintas modalidades. Los cambios legislativos operados en 2009 y 2010 han supuesto un importante impulso a los expedientes de suspensión y de reducción de jornada frente a los extintivos, lo que ha podido permitir salvar un importante número de empleos. Frente al uso mayoritario de los expedientes extintivos

antes de la crisis, hoy son minoritarios, tanto en el número en que son autorizados como en la proporción de trabajadores afectados:

ERE AUTORIZADOS EN LOS CUATRO PRIMEROS MESES DEL AÑO

| | | 2008 | 2011 |
|----------------------|------------------------|-------|-------|
| Extinción | Expedientes | 63,4% | 18,7% |
| | Trabajadores afectados | 69,3% | 19,4% |
| Suspensión | Expedientes | 33,5% | 47,0% |
| | Trabajadores afectados | 29,2% | 56,4% |
| Reducción de jornada | Expedientes | 3,1% | 34,3% |
| | Trabajadores afectados | 1,6% | 24,2% |

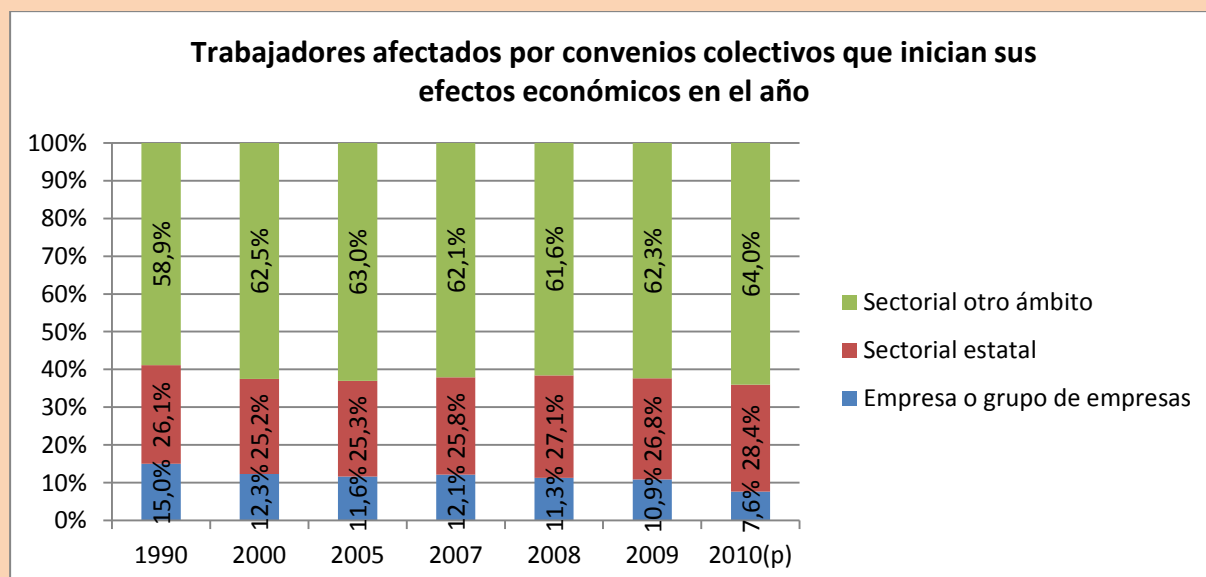


Por otra parte, si atendemos a los números agregados de expedientes se puede observar una ligera reducción del número total, si bien sigue estando en niveles muy elevados,

propios de una situación de ajuste. No obstante, atendiendo a otras situaciones de crisis, debe señalarse que los expedientes de regulación de empleo caen de forma muy rápida en el momento final de aquella: entre marzo y septiembre de 1993, la anterior gran crisis de empleo, se pasó de 1906 expedientes mensuales a tan sólo 367. En todo caso, debe tenerse en cuenta que el número de expedientes de regulación tanto en épocas de crisis como en coyunturas económicas más favorables muestra una gran variabilidad, por lo que el análisis de los datos mensuales individualmente considerados debe hacerse con suma cautela.

5.- Convenios Colectivos de Trabajo

La negociación colectiva durante la crisis ha reforzado las tendencias, al menos en lo que a su estructura se refiere, que ya venían observándose con anterioridad: una reducción progresiva de la influencia de los convenios de ámbito empresarial en favor de los de ámbito sectorial. Es cierto que en número los convenios empresariales suponen más del 70% del total, pero el número de trabajadores afectados es muy bajo, y se sitúa en torno al 10%. De hecho, en número de convenios la tendencia de los últimos años es a aumentar, con la única excepción del poco significativo dato provisional de 2010 (debe tenerse en cuenta que sólo refleja los registrados hasta diciembre, cuando la experiencia muestra que en torno a la mitad de los convenios que inician sus efectos en un año no se registran hasta entrado el siguiente). El número de trabajadores afectados por estos convenios de ámbito empresarial, sin embargo, no para de descender: si en los primeros años 90 rondaba el 15%, y en la primera década de este siglo se mantuvo por encima del 10%, con la crisis económica actual ha perdido este nivel, situándose en 2009 en un 9,6% y en 2010, con la provisionalidad antes mencionada en un 6,5%. De hecho los datos de los primeros cinco meses de 2011 muestran un decrecimiento respecto al mismo periodo de 2010 (7,4% frente al 9,8% de los convenios registrados hasta mayo del año pasado).



En el resto de convenios, prima como es sabido, el nivel provincial que se mantiene en niveles superiores al 50% de trabajadores afectados (desde 1990 ha oscilado entre el 51 y el 56%), frente a los sectoriales de ámbito nacional que suponen en han crecido en los

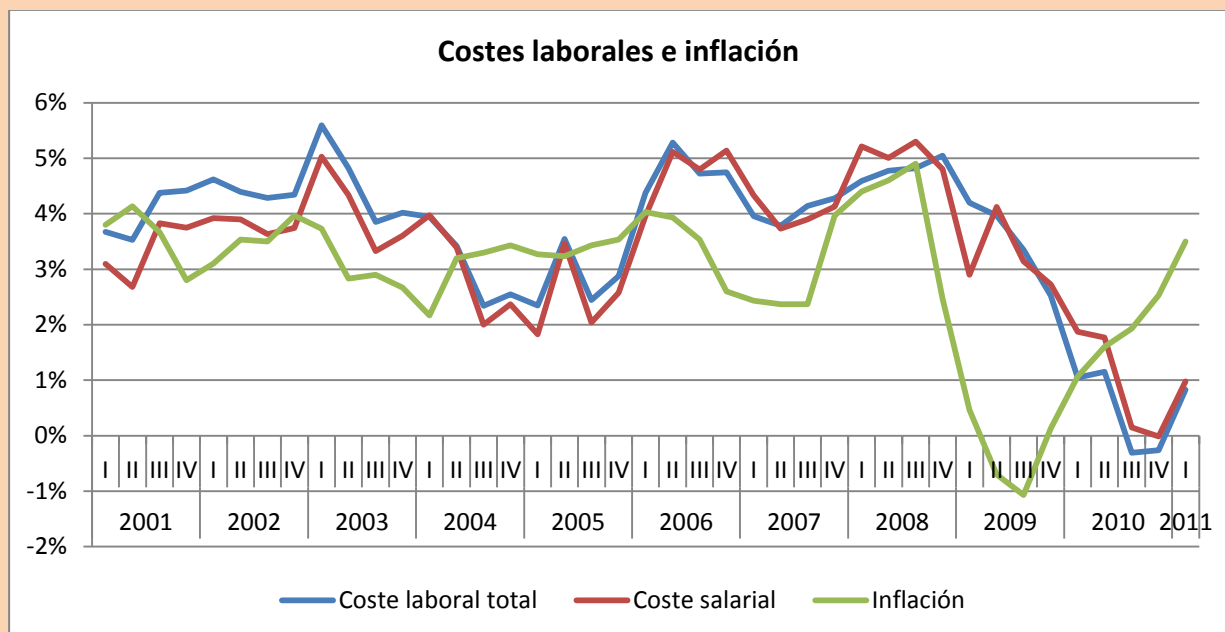
últimos años hasta alcanzar un 26,8% del total en 2009, y un 28,4% en 2010 (recordemos, dato provisional).

La reciente reforma de la negociación colectiva operada por el RD-L 7/2007, si surte los efectos esperados por el legislador, está llamada a alterar notablemente este esquema, por cuanto que al dotar de preferencia aplicativa al convenio de empresa en materias como el salario o la jornada, incentiva notablemente la negociación en este nivel. Debe tenerse en cuenta que la estructura de negociación prevista hasta ahora en el Estatuto de los Trabajadores solo permite que el convenio de empresa mejore condiciones laborales respecto al de ámbito superior, por lo que su uso queda notablemente limitado, especialmente en situaciones en que la coyuntura es negativa. Este efecto se agrava por el hecho de que la ultraactividad disuade al empresario para firmar convenios más generosos en época de bonanza, pues conoce la dificultad que supondrá en momentos menos positivos renegociar a la baja cuando los representantes de los trabajadores pueden forzar la aplicación de los efectos del anterior convenio si no se mantienen o mejoran las condiciones en el nuevo.

6.- Costes laborales y tiempo de trabajo

La evolución de los costes laborales es una parte fundamental de la competitividad de las empresas. No sólo es importante analizar la variación de su cuantía, que al analizarse en términos agregados puede verse afectada por el efecto composición, sino sobre todo hay que atender a su estructura.

El coste total por trabajador en el primer trimestre de 2011 (2532 euros), refleja un componente fuertemente estacional, pues ha sido un 6% menor que en el anterior trimestre, pero apenas varía (se incrementa en un 0,8%) respecto del mismo periodo del año anterior. De hecho, a lo largo del último año se ha producido una moderación, lógica consecuencia de la crisis económica, habiendo incluso retrocedido el coste laboral, en términos interanuales, los dos últimos trimestres de 2010.



Como se observa en el gráfico, los costes laborales (y dentro de ellos también los salariales) han mantenido durante toda la crisis (y también anteriormente, salvo en contadas

excepciones), un crecimiento superior al de la inflación, es decir, han ganado poder adquisitivo. Ello no implica necesariamente una pérdida de competitividad, pues puede venir acompañado de un incremento de la productividad.

Centrando la atención en los últimos años, sorprende el fuerte crecimiento durante 2008 e incluso durante 2009, especialmente si se tiene en cuenta que en este año el índice de precios al consumo se redujo. La explicación de este fenómeno tiene varios factores. Por una parte, debe tenerse en cuenta que la negociación colectiva a menudo es multianual, y de hecho en 2009, de los 10 millones de trabajadores afectados por convenios colectivos, algo más del 80% lo fueron por convenios revisados, y en estos el incremento salarial medio fue del 2,47%, frente al 1,97% de los convenios firmados con efectos económicos para dicho año.

Por otra parte, la crisis ha alterado notablemente la estructura productiva de la economía española, afectando especialmente a trabajadores poco cualificados de sectores como la construcción o la hostelería. Ello conlleva que en las estadísticas se muestren incrementos del coste laboral medio que no supongan realmente un crecimiento, sino simplemente un efecto composición: al eliminar del cómputo los trabajadores de salarios más bajos (o al menos eliminarlos en mayor medida) la media necesariamente subirá.

La estructura de los salarios tampoco muestra grandes variaciones en términos interanuales, y las variaciones trimestrales, aunque algo mayores, tampoco alcanzan grandes cifras. De esta forma, dentro de los costes laborales el mayor peso lo tiene, como no podría ser de otro modo, el pago de salarios, que supone tres cuartas partes del total. La siguiente partida por importancia es la correspondiente a las cotizaciones sociales, que supone en torno a un 22% del total de costes que debe soportar el empresario por trabajador.

Los componentes restantes del coste son de menor importancia, pues en conjunto no llegan al 5%. En particular, cabe destacar que los costes por despido, que son frecuentemente señalados como uno de los grandes males del funcionamiento del mercado de trabajo, suponen tan sólo el 1,4%, muy similar a los años anteriores, y ello a pesar de que la destrucción de empleo de la crisis ha incrementado su importancia (en 2007 suponía un 0,97% del total). Por otra parte, debe tenerse en cuenta que los empresarios reciben en promedio bonificaciones y deducciones que son suficientes para cubrir en torno al 0,8% del coste laboral total, lo que supone casi el 60% de los costes de despido.

Estructura de los costes laborales

| | Primer Trimestre 2011 | | Promedio anual (IIT2010-IT2011) | |
|---|-----------------------|----------------|---------------------------------|----------------|
| COSTE TOTAL | 2486,6 | 100,00% | 2532,0925 | 100,00% |
| Coste salarial total | 1819,62 | 73,18% | 1879,635 | 74,23% |
| Coste salarial ordinario | 1621,98 | 65,23% | 1616,2875 | 63,83% |
| Coste salarial pagos extraordinarios | 163,32 | 6,57% | 234,905 | 9,28% |
| Coste salarial pagos atrasados | 34,33 | 1,38% | 28,4425 | 1,12% |
| Otros costes | 666,98 | 26,82% | 652,4575 | 25,77% |
| Coste por percepciones no salariales | 114,53 | 4,61% | 104,355 | 4,12% |
| <i>I.T.</i> | 16,63 | 0,67% | 14,7 | 0,58% |
| <i>Desempleo parcial</i> | 0,33 | 0,01% | 0,39 | 0,02% |
| <i>Otras prestaciones sociales directas</i> | 4,38 | 0,18% | 6,7675 | 0,27% |
| <i>Otras percepciones no salariales</i> | 45,26 | 1,82% | 47,305 | 1,87% |

| | | | | |
|---|--------|--------|----------|--------|
| <i>Coste por despido</i> | 47,93 | 1,93% | 35,1925 | 1,39% |
| Coste por cotizaciones obligatorias | 571,48 | 22,98% | 568,245 | 22,44% |
| <i>Contingencias comunes</i> | 412,25 | 16,58% | 409,34 | 16,17% |
| <i>Desempleo, Fogasa y F. Profesional</i> | 115,88 | 4,66% | 115,3925 | 4,56% |
| <i>Otras cotizaciones sociales obligatorias</i> | 43,35 | 1,74% | 43,5125 | 1,72% |
| Subvenciones y bonificaciones de la S.S. | 19,03 | 0,77% | 20,14 | 0,80% |

7.- Coyuntura laboral

7.1 internacional

| | Variación interanual del IPC armonizado mayo-2011 | Costes laborales | | Desempleo | | Desempleo juvenil | | Desempleo femenino | |
|--------------------|--|-------------------|------------|-----------|------------|-------------------|------------|--------------------|------------|
| | | Índice (2008=100) | Var. anual | Tasa | Var. anual | Tasa | Var. anual | Tasa | Var. anual |
| | | I Trim. 2011 | | Mayo-2011 | | | | | |
| Euroárea | 2,7 | 106,1 | 2,5 | 9,9 | -0,3 | 20 | -1,2 | 10,2 | -0,2 |
| UE | 3,2 | 105,8 | 2,6 | 9,3 | -0,4 | 20,4 | -0,8 | 9,5 | -0,1 |
| Alemania | 2,4 | 105,6 | 2,8 | 6 | -81,2 | 7,7 | -2,7 | 5,6 | -1,1 |
| Austria | 3,7 | 107,0 | 3,3 | 4,3 | -0,2 | 9,1 | 0,2 | 4,1 | -0,3 |
| Bélgica | 3,1 | : | : | 7,3 | -1,1 | 18,7 | -4,7 | 7,4 | -1,3 |
| Bulgaria | 3,4 | 130,5 | 8,0 | 11,2 | 1,1 | 27 | 4,7 | 10 | 0,6 |
| Chipre | 4,1 | 106,6 | 1,6 | 7,4 | 1 | : | : | 7,6 | 1,2 |
| Dinamarca | 3,1 | : | : | 7,4 | -0,1 | 12,8 | 0 | 7,5 | 1,6 |
| Eslovaquia | 4,2 | 108,7 | 3,8 | 13,3 | -1,2 | 33,7 | 0,2 | 13,6 | -1,1 |
| Eslovenia | 2,4 | 108,8 | 2,7 | 8,3 | 1 | : | : | 8,2 | 1,3 |
| España | 3,4 | 107,3 | 1,8 | 20,9 | 0,9 | 44,4 | 3,1 | 21,7 | 1,3 |
| Estonia | 5,5 | 97,4 | 2,2 | : | : | : | : | : | : |
| Finlandia | 3,4 | : | : | 7,8 | -0,7 | 20,2 | -1,3 | 7,4 | -0,3 |
| Francia | 2,2 | 106,6 | 3,9 | 9,5 | -0,3 | 22,7 | -1 | 10,5 | 0,4 |
| Grecia | 3,1 | 103,4 | -8,8 | : | : | : | : | : | : |
| Holanda | 2,4 | 105,4 | 2,7 | 4,2 | -0,3 | 6,9 | -2,1 | 4 | -0,5 |
| Hungría | 3,9 | 107,0 | 5,3 | 10 | -1,2 | 24,7 | -3,1 | 10,2 | -0,4 |
| Irlanda | 1,2 | : | : | 14 | 0,5 | 26,5 | -0,9 | 10,1 | 0,5 |
| Italia | 3,0 | : | : | 8,1 | -0,5 | 28,9 | 0,4 | 9 | -0,9 |
| Letonia | 4,8 | 99,0 | 3,2 | : | : | : | : | : | : |
| Lituania | 5,0 | 89,7 | 1,3 | : | : | : | : | : | : |
| Luxemburgo | 3,8 | 107,9 | 2,6 | 4,5 | 0,1 | 13,3 | -1,2 | 5,7 | 0,5 |
| Malta | 2,5 | 104,2 | 2,6 | 6,2 | -0,8 | 11,9 | -1,3 | 6,5 | -1,1 |
| Polonia | 4,3 | 108,7 | 3,5 | 9,2 | -0,5 | 24,5 | 0,8 | 9,6 | -0,5 |
| Portugal | 3,7 | 104,1 | 1,1 | 12,4 | 0,4 | 28,1 | 1,1 | 12,9 | 0,7 |
| Reino Unido | 4,5 | : | : | : | : | : | : | : | -0,9 |
| Rep.Checa | 2,0 | 107,4 | 4,0 | 6,5 | -0,8 | 17 | -1,9 | 7,9 | -0,6 |
| Rumanía | 8,5 | 122,3 | 4,3 | : | : | : | : | : | : |
| Suecia | 1,7 | : | : | 7,7 | -0,9 | 23,5 | -1,9 | 7,6 | 0 |

Fuente: Eurostat

7.2 Nacional

| | Fecha | 2010 | 2011 | Variación |
|--|--------|------------|------------|------------|
| Tasa de desempleo | I-Trim | 20,0% | 21,3% | 1,24 p.p. |
| Tasa de desempleo juvenil (25 años) | I-Trim | 40,9% | 45,4% | 4,46 p.p. |
| Tasa de desempleo femenina | I-Trim | 20,2% | 21,9% | 1,78 p.p. |
| Tasa de Actividad | I-Trim | 59,8% | 59,9% | 0,05 p.p. |
| Paro registrado | | | | |
| Trabajadores afiliados a la Seguridad Social | Junio | 3.982.368 | 4.121.801 | 3,50% |
| Empresas registradas en la Seguridad Social | Junio | 17.587.252 | 17.587.252 | 0,00% |
| Expedientes de Regulación de Empleo autorizados | Junio | 1.278.948 | 1.252.674 | -2,05% |
| Trabajadores afectados por EREs autorizados | Abril | 1.603 | 1.277 | -20,34% |
| Trabajadores afectados por EREs autorizados | Abril | 27.971 | 19.331 | -30,89% |
| Total de contratos celebrados | | | | |
| % contratos indefinidos | Junio | 1.297.611 | 1.312.519 | 1,15% |
| % Contratos formativos | Junio | 8% | 7% | -0,38 p.p. |
| % Tiempo parcial | Junio | 0,66% | 0,80% | 0,14 p.p. |
| Convenios Colectivos de trabajo | Junio | 29,42% | 31,54% | 2,13 p.p. |
| Aumento salarial pactado | Junio | 1676 | 1.889 | 12,71% |
| Jornada Pactada | Junio | 1,31 | 2,71 | 106,87% |
| Empresas cubiertas | Junio | 1764 | 1755,1 | -0,50% |
| Trabajadores afectados | Junio | 453,8 | 533,5 | 17,56% |
| % Trabajadores afectados por convenios de empresa | Junio | 3583,8 | 4719,4 | 31,69% |
| % Trabajadores afectados por convenios de empresa | Junio | 9,3% | 6,5% | -2,8 p.p. |

Este boletín se elabora a partir de las fuentes públicas señaladas y con una finalidad meramente informativa. Ni la Fundación Sagardoy ni el Grupo de investigación "Derecho del Trabajo, Cambios Económicos y Nueva Sociedad" asumen ninguna responsabilidad por los errores procedentes de dichas fuentes ni los que se hayan podido cometer en su transcripción o análisis.