



Observatorio de la negociación colectiva

COYUNTURA LABORAL

Según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), el **coste salarial por trabajador** y mes, equivalente al salario bruto por trabajador, creció en el primer trimestre de 2011 el 1% en tasa de variación interanual, un punto más que en el trimestre precedente, el cuarto de 2010, de modo que se rompe la tendencia a la moderación que se había producido durante los seis trimestres anteriores.

Esta ruptura de la moderación salarial, se debe, sobre todo, al aumento de los salarios atrasados, que aumentaron el 37,4% en tasa interanual, mientras que el coste salarial ordinario creció únicamente el 0,2%, debido a que en 2010 el impacto de la revisión salarial derivado de las cláusulas de garantía salarial ascendió a siete décimas porcentuales. Como esa revisión salarial se cobra normalmente en el primer trimestre del año siguiente al que se refieren las cláusulas de garantía, ello explicaría una parte importante de la aceleración del coste salarial por trabajador del primer trimestre.

Aun así, el aumento del coste salarial por trabajador en el primer trimestre de 2011 es notablemente inferior al del incremento del salario inicialmente pactado en los convenios colectivos, el 2,7% con los convenios registrados hasta el 30 de junio de 2011, lo que puede deberse principalmente a dos razones.

La primera razón se relacionaría con la inercia de los convenios plurianuales firmados en años anteriores, ya que el aumento del salario pactado en esos convenios, el 2,8%, es muy superior al de los convenios firmados en el año, el 1,4%, convenios que sólo afectaban hasta el 30 de junio al 7,7% de los trabajadores con convenio. A medida que vayan registrándose nuevos convenios y aumente su peso relativo en el total del año, lo más probable será que el aumento del salario pactado se modere y se vaya acercando al del coste salarial por trabajador.

Y la segunda razón del menor incremento del coste salarial que el del salario pactado (lo que significa que la deriva salarial es negativa, al contrario de lo que suele ocurrir normalmente en las fases recesivas) es el agotamiento del efecto-composición a medida que la incidencia de la crisis en el empleo temporal se reduce (véase la página 3 de este Boletín, "Salarios pactados y salarios percibidos. Las

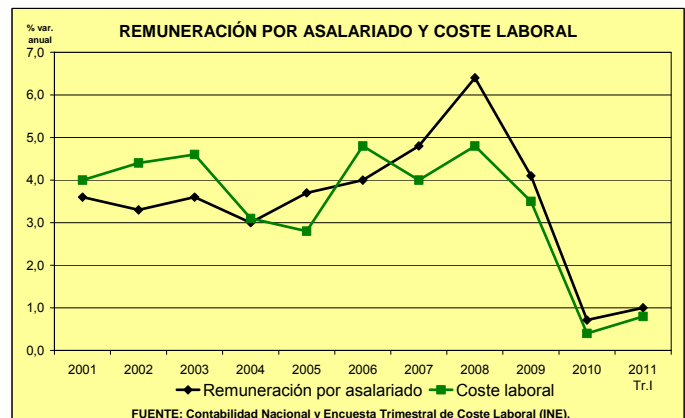
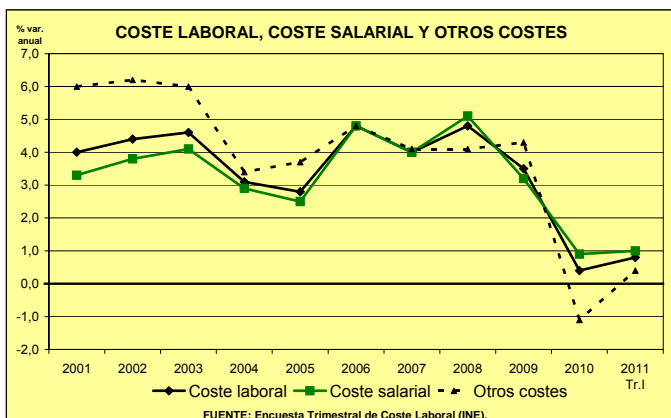
derivas salariales y el efecto-composición").

El efecto-composición se produce como consecuencia del cambio en la estructura del empleo cuando los salarios de los distintos colectivos son diferentes. En España, debido a la dualidad del mercado de trabajo, gran parte de este efecto-composición se explica por la evolución de la tasa de temporalidad. Así, como la tasa de temporalidad en el primer trimestre de 2011 es cuatro décimas mayor que un año antes, y teniendo en cuenta que el coste salarial por trabajador temporal (según la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2009, que es la última disponible) es un 31,4% menor que el del indefinido, el efecto del aumento de la tasa de temporalidad sobre el coste salarial es de -0,13 puntos porcentuales, lo que significaría un efecto-composición ligeramente negativo, en vez de positivo, como había ocurrido en los tres años anteriores de crisis.

En realidad lo ocurrido en 2011, después de más de tres años de recesión, es que la influencia en el coste salarial del citado efecto-composición es muy escasa, en contraste con la mayor repercusión de aquellos otros factores que tienden a que el coste salarial aumente menos que el pactado, como la reducción de las horas trabajadas, la mayor entidad de la aplicación de las cláusulas de descuelgue salarial, así como la menor importancia de los complementos relacionados con los beneficios de las empresas.

Por otra parte, los **otros costes laborales por trabajador** también acentuaron su ritmo de crecimiento en el primer trimestre de 2011, al situarse en el 0,4%, 1,4 puntos porcentuales más que el trimestre anterior, debido, sobre todo, al repunte del coste por despido que se incrementó el 7,5% interanual, 8,4 más que en el cuarto trimestre de 2010.

Si al coste salarial por trabajador se añaden los otros costes laborales por trabajador se obtiene el **coste laboral total por trabajador**, que avanzó en el primer trimestre de 2011, en relación con el mismo período del año anterior, el 0,8%, 1,1 puntos más que el trimestre previo, pero dos décimas menos que un año antes. Esta evolución es muy similar a la del concepto equivalente de la Contabilidad Nacional de España, la **remuneración por asalariado**, que aumentó en el mismo trimestre el 1%, 1,4 puntos más que en el cuarto trimestre de 2010 y siete décimas menos que en el primero de ese año.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El número de **convenios registrados hasta el 30 de junio de 2011 con efectos económicos en 2011** es de 1.889, que afectan a 533.493 empresas y a 4.719.430 trabajadores, cifras que, si se comparan con las de 2009 (último año en que los datos ya son definitivos), indican que está registrada en torno a un tercio de la negociación colectiva de este año si se atiende al número de convenios y de empresas y algo más del 40% si se considera el número de trabajadores. Por tanto, el grado de provisionalidad de esta información es elevado.

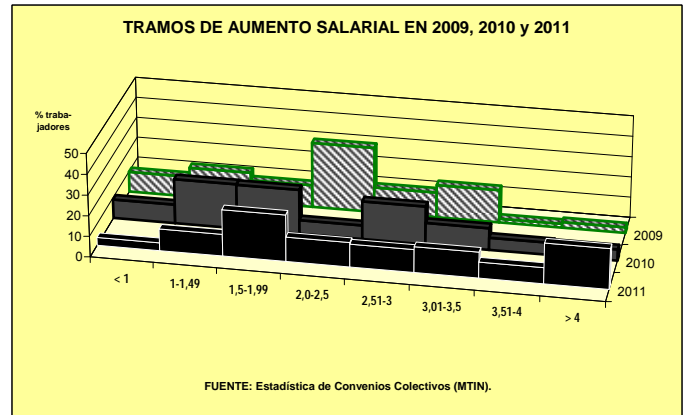
Si se contrastan estos datos con los del mismo mes de los tres años precedentes, se observa un cierto retraso en el calendario de registro de los convenios respecto a 2008 y 2009, pero no así respecto a 2010, cuando ese retraso era superior. La demora en el registro de convenios en 2010 y, en menor medida en 2011, es imputable, en términos generales, a la dificultad para interpretar los textos de los convenios plurianuales que basan los aumentos salariales en la inflación prevista. Por otro lado, se ha de considerar que el número de convenios, empresas y trabajadores afectados por la negociación colectiva se reduce debido a la crisis económica, tras alcanzar máximos en 2007 y 2008.

Los datos salariales recogidos por la Estadística de Convenios indican un repunte del *crecimiento salarial* inicialmente pactado en 2011, al situarlo en el 2,7%, superior en 1,2 puntos porcentuales y cinco décimas a los acordados inicial y finalmente 2010. A este respecto, deben realizarse dos reflexiones. En primer lugar, que una parte del incremento salarial se deriva de la activación de las cláusulas de salvaguarda no retroactivas de 2010, por la desviación de la inflación real (3%) respecto a la prevista. Y, en segundo lugar, que el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012 (AENC) sugiere como pauta salarial para 2011 el establecimiento de aumentos en la banda del 1-2%, cuando este mismo Acuerdo proponía para 2010 una banda salarial del 0-1%, recomendándose para todos los años de vigencia del acuerdo la incorporación de una cláusula de garantía salarial, cuyo efecto podría posponerse temporalmente. El crecimiento salarial pactado en los convenios revisados y firmados en el año parecen avalar ambas consideraciones: en los primeros se alcanza un 2,8%, empujado al alza por la desviación de la inflación en 2010, y en los segundos el 1,4%, en la banda señalada por el AENC.

A pesar de que el AENC recomienda la inclusión de una *cláusula de garantía salarial*, los datos de la negociación colectiva de 2011 muestran que el porcentaje de trabajadores cubiertos por ellas se sitúa en el 53,1%, algo más de tres puntos superior al del año anterior, pero inferior al de

2009 (59%) y muy por debajo de los alcanzados en el período 2000-2008, en el que se superó anualmente la cota del 65% e incluso en algunos años la del 70%.

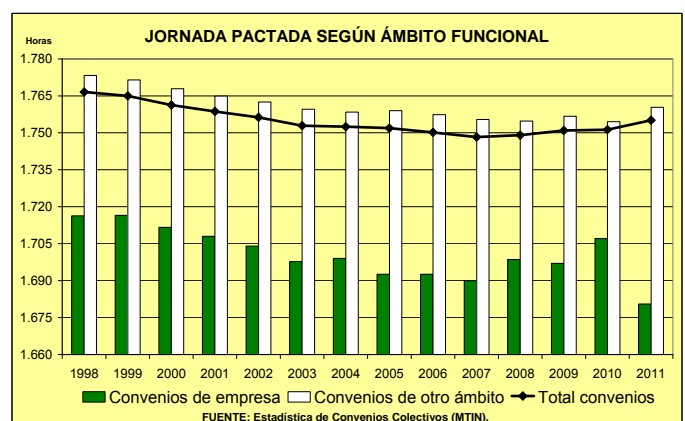
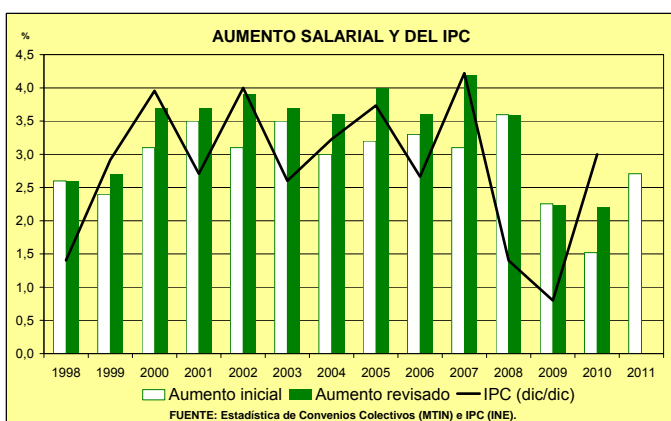
Por tramos de aumento salarial, destaca que tanto en el tramo de 1,5-1,99% como en el de incrementos superiores al 4% se concentra alrededor del 20% de los trabajadores. En cada uno de los tramos que median entre los dos citados y en el de 1-1,49 se reparte aproximadamente un 10% de los trabajadores, en tanto que los acuerdos salariales inferiores al 1% afectan a muy pocos trabajadores.



Según el *ámbito funcional*, los convenios de empresa registraron, como es habitual, un crecimiento salarial inferior al de los de ámbito superior (1,8%, frente al 2,8%). La desagregación del ámbito supraempresarial indica que los incrementos salariales más elevados se pactan en los convenios nacionales (3,1%), seguidos por los autonómicos (2,8%), los de carácter local-comarcal (2,7%) y los provinciales (2,6%), mientras que los más moderados se acuerdan en los convenios de grupo de empresas (1,8%). De estos convenios, tan sólo los provinciales tienen una presencia significativa en cuanto a trabajadores cubiertos en 2011 y, en menor medida, los nacionales.

Por *sectores*, la industria es la actividad con mayor aumento salarial (3,1%), seguida por los servicios (3%) y la agricultura (2,6%), mientras que la construcción registra el crecimiento más moderado (1,5%), tras un acuerdo de la comisión negociadora del Convenio general de la construcción 2007-2011 que modera el incremento salarial respecto al acordado a la firma del convenio.

La *jornada pactada* en 2011 se sitúa en 1.755 horas anuales, unas cuatro horas más que en 2010, situación que parece prolongar la tendencia al alza mostrada por las horas pactadas en los tres años anteriores. Como es habitual, la jornada en los convenios de empresa es inferior a la de los de ámbito superior (1.681, frente a 1.760 horas), acrecentándose respecto a 2010 la brecha entre ambas, tanto por la disminución de la primera como por el aumento de la segunda.



SALARIOS PACTADOS Y SALARIOS PERCIBIDOS. LAS DERIVAS SALARIALES Y EL EFECTO-COMPOSICIÓN

En los últimos años el ritmo de crecimiento de los salarios pactados, una vez incorporado el efecto de las cláusulas de salvaguarda salarial, ha tendido a moderarse, desde el 4,2% en 2007, el más elevado desde 1994, hasta el 3,6% en 2008 y el 2,2% en 2009 y 2010, tasa esta última que es la más baja de toda la serie histórica disponible de los salarios pactados en la negociación colectiva.

Ahora bien, como en la mayoría de los convenios colectivos la variable que se pacta es la tarifa salarial, salario garantizado para todos los trabajadores de la misma categoría profesional (salario base y complementos comunes), el salario pactado no suele explicar completamente el salario bruto percibido por los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva.

De hecho, si se aproxima el salario bruto medio percibido por cada trabajador por el coste salarial por trabajador estimado por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del INE, esta magnitud creció el 4% en 2007, el 5,1% en 2008, el 3,2% en 2009 y el 0,9% en 2010, tasas de variación notablemente diferentes a las correspondientes a los salarios pactados en la negociación colectiva, y en las que destaca un importante repunte en el primer año de crisis, 2008, y una mayor moderación que en los salarios pactados en los dos años posteriores.

La diferencia entre las tasas de variación de los salarios brutos por trabajador y de los salarios pactados en los convenios, la **deriva o deslizamiento salarial**, se debe a una serie de factores, unos que inciden positivamente, elevando el salario bruto por encima del pactado, y otros negativamente, reduciéndolo por debajo del pactado.

Entre los factores que elevan la deriva salarial destacan los distintos complementos salariales no comunes para todos los trabajadores de una misma categoría profesional, como los personales, familiares o de puesto de trabajo, las pagas de beneficios y los pluses de productividad, las horas extraordinarias y el acuerdo de las empresas con trabajadores, al margen de los convenios colectivos, para aumentar los salarios o establecer complementos salariales adicionales, especialmente para los trabajadores más cualificados, con el objetivo de elevar su esfuerzo productivo y retener o atraer a los más cualificados.

Además, existen otros factores que pueden influir en la deriva en la dirección contraria, reduciéndola, como las horas no trabajadas y no pagadas, por conflicto laboral o por reducción de la jornada relacionada con la situación de crisis de las empresas, así como por descuelgue salarial, es decir, por la no aplicación en la empresa del régimen salarial pactado en el correspondiente convenio sectorial por dificultades económicas de la misma.

Junto a estos dos tipos de factores que pueden repercutir en la deriva salarial, existe un tercero que también puede influir, el llamado efecto-composición de los salarios. Este efecto-composición se produce como consecuencia de los cambios en la estructura del empleo entre distintos colectivos de trabajadores cuando los salarios de esos colectivos son diferentes. Por ejemplo, cuando se produce movilidad de trabajadores entre sectores, ocupaciones y categorías profesionales, o se modifica el peso relativo de los trabajadores contratados por distintas modalidades contractuales (tiempo parcial o completo y temporal o indefinido) o por distintas características personales (sexo, edad, nacionalidad o nivel educativo).

La evolución histórica de la deriva salarial en relación con el ciclo económico ha tenido un claro comportamiento contracíclico, es decir, ha tendido a ser más alta en las recesiones que en las expansiones, convirtiéndose en

estas, incluso, en negativa en muchos años. Este ha sido el comportamiento desde 1998, en el que la deriva salarial ha sido negativa en la mayoría de los años de expansión económica y ha sido positiva en los dos primeros de crisis económica (2008 y 2009).

Las dos excepciones más notables a ese comportamiento anticíclico de la deriva salarial en los últimos años han sido el año 2007, en el que es positiva, pese al mantenimiento de un elevado crecimiento económico, y 2010, en el que, aun descendiendo el PIB el 0,1, es negativa.

Ahora bien, como la mayoría de los factores explicativos de las derivas salariales en realidad tiene carácter procíclico (complementos, pagas de beneficios, pluses de productividad, horas extraordinarias y horas no trabajadas y descuelgues salariales), el carácter anticíclico de esas derivas solo puede explicarse por el efecto-composición.

Así, el efecto-composición en las expansiones tiende a reducir la deriva porque gran parte de la creación de empleo se concentra en trabajadores con salarios inferiores a la media (mujeres, extranjeros y trabajadores de la construcción y los servicios), muchos de ellos contratados temporalmente con remuneraciones inferiores a las de los indefinidos. Por el contrario, el efecto-composición tiende a elevar la deriva salarial en las recesiones, al concentrarse el despido y la extinción de los contratos precisamente en esos trabajadores con salario inferior a la media, por lo que en esta fase el salario medio de los trabajadores ocupados tiende a aumentar.

La tasa de temporalidad disminuyó en los últimos cuatro años. Así, en 2007 se redujo en 2,3 puntos (del 34% al 31,7%), pese a la situación expansiva, como consecuencia de los efectos de la reforma laboral de 2006, que tenía como objetivo limitar la contratación temporal e incentivar la indefinida. En 2008 y 2009 la disminución de la tasa de temporalidad, como consecuencia de la mayor incidencia de la crisis en el empleo temporal, fue de 2,4 puntos en el primer año (del 31,7% al 29,3%) y de 2,9 puntos en el segundo (del 29,3% al 25,4%). Por último, en 2010, en el que se moderaron los efectos de la crisis en el mercado de trabajo, la tasa de temporalidad únicamente disminuyó en cinco décimas (del 24,4% al 24,9%).

Como, según las encuestas anuales de estructura salarial del INE, el coste salarial bruto por trabajador temporal es inferior al indefinido en el 31,4% en 2007, en el 31,1% en 2008 y en el 30,4% en 2009, el efecto-composición, debido exclusivamente a la reducción de la tasa de temporalidad, tiene una repercusión alcista en el crecimiento salarial de ocho décimas en 2007, de nueve décimas en 2008, de 1,3 puntos en 2009 y de dos décimas en 2010 (este último con los datos de la encuesta de 2009).

De esta forma, la deriva de 2007, que fue de 5 décimas positivas, se convertiría en 3 décimas negativas (0,5 - 0,8), lo que sería coherente con la situación expansiva del conjunto del año. En 2008 y 2009, con derivas salariales positivas de 4 décimas y un punto, respectivamente, debido al carácter anticíclico del efecto-composición, se convertirían en negativas, en cinco décimas en el primer año (0,4 - 0,9) y en tres décimas en el segundo (1 - 1,3). Y, por último, en 2010, en el que la deriva fue negativa por seis décimas, se ampliaría ese valor negativo hasta ocho décimas (-0,6 - 0,2), debido a la influencia de los tres años de crisis en la menor importancia de algunos de los factores que elevan la cuantía de las derivas salariales, como las horas extraordinarias y determinados complementos salariales, como las pagas de beneficios, y la mayor importancia de algunos de los factores que reducen las derivas, como los descuelgues salariales y la reducción de la jornada por crisis de las empresas.

| PRINCIPALES INDICADORES LABORALES | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------|---------|
| Tasas de variación interanual en %, salvo indicación contraria | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011(3) | 09 II | 09 III | 09 IV | 10 I | 10 II | 10 III | 10 IV | 11 I |
| Contabilidad Nacional (1) | | | | | | | | | | | | | | |
| PIB | 4,0 | 3,6 | 0,9 | -3,7 | -0,1 | 0,8 | -4,4 | -3,9 | -3,0 | -1,4 | 0,0 | 0,2 | 0,6 | 0,8 |
| Empleo (2) | 3,3 | 2,8 | -0,5 | -6,6 | -2,4 | -1,4 | -7,1 | -7,2 | -6,0 | -3,9 | -2,4 | -1,6 | -1,4 | -1,4 |
| Productividad (2) | 0,7 | 0,7 | 1,4 | 3,1 | 2,3 | 2,2 | 2,8 | 3,6 | 3,1 | 2,7 | 2,5 | 1,9 | 2,0 | 2,2 |
| Remuneración por asalariado (2) | 4,0 | 4,8 | 6,4 | 4,1 | 0,7 | 1,0 | 4,5 | 3,9 | 3,2 | 1,7 | 1,5 | -0,1 | -0,4 | 1,0 |
| Coste Laboral Unitario (CLU) (2) | 3,3 | 4,0 | 4,9 | 1,0 | -1,5 | -1,2 | 1,7 | 0,3 | 0,0 | -0,9 | -0,9 | -1,9 | -2,3 | -1,2 |
| Deflactor del PIB | 4,1 | 3,3 | 2,4 | 0,6 | 1,0 | 1,8 | 0,8 | 0,1 | 0,3 | 0,6 | 0,5 | 1,3 | 1,4 | 1,8 |
| Encuesta de Población Activa (EPA) | | | | | | | | | | | | | | |
| Ocupados | 4,1 | 3,1 | -0,5 | -6,8 | -2,3 | -1,3 | -7,2 | -7,3 | -6,1 | -3,6 | -2,5 | -1,7 | -1,3 | -1,3 |
| Activos | 3,3 | 2,8 | 3,0 | 0,8 | 0,2 | 0,2 | 1,2 | 0,2 | -0,4 | -0,4 | 0,2 | 0,6 | 0,6 | 0,2 |
| Parados | -3,9 | -0,2 | 41,3 | 60,2 | 11,6 | 6,4 | 73,7 | 58,7 | 34,9 | 15,0 | 12,3 | 10,9 | 8,6 | 6,4 |
| Tasa de actividad (4) | 58,3 | 58,9 | 59,8 | 59,9 | 60,0 | 59,9 | 60,1 | 59,8 | 59,8 | 59,8 | 60,1 | 60,1 | 60,0 | 59,9 |
| Tasa de paro (5) | 8,5 | 8,3 | 11,3 | 18,0 | 20,1 | 21,3 | 17,9 | 17,9 | 18,8 | 20,0 | 20,1 | 19,8 | 20,3 | 21,3 |
| Tasa de temporalidad (6) | 34,0 | 31,7 | 29,3 | 25,4 | 24,9 | 24,8 | 25,2 | 25,9 | 25,1 | 24,4 | 24,9 | 25,6 | 24,8 | 24,8 |
| Encuesta Trimestral Coste Laboral | | | | | | | | | | | | | | |
| Coste laboral total por trabajador | 4,8 | 4,0 | 4,8 | 3,5 | 0,4 | 0,8 | 4,0 | 3,4 | 2,5 | 1,0 | 1,2 | -0,3 | -0,3 | 0,8 |
| Coste salarial por trabajador | 4,8 | 4,0 | 5,1 | 3,2 | 0,9 | 1,0 | 4,1 | 3,1 | 2,7 | 1,9 | 1,8 | 0,1 | 0,0 | 1,0 |
| Otros costes por trabajador | 4,8 | 4,1 | 4,1 | 4,3 | -1,1 | 0,4 | 3,5 | 3,9 | 1,9 | -1,1 | -0,6 | -1,5 | -1,0 | 0,4 |
| Coste laboral por hora trabajada | 5,7 | 4,6 | 4,6 | 5,6 | 0,6 | 0,0 | 9,6 | 4,2 | 5,1 | 2,1 | 0,8 | -1,4 | 1,1 | 0,0 |
| Encuesta de Coyuntura Laboral | | | | | | | | | | | | | | |
| Efectivos laborales. Total | 5,3 | 4,7 | -2,9 | -7,7 | -2,4 | -1,0 | -9,0 | -7,6 | -5,2 | -4,0 | -2,5 | -1,8 | -1,3 | -1,0 |
| Contrato temporal | 3,0 | -1,4 | -10,0 | -19,6 | -4,3 | -1,5 | -22,6 | -17,4 | -11,5 | -6,4 | -3,8 | -4,4 | -2,4 | -1,5 |
| Contrato indefinido | 6,5 | 8,0 | 0,5 | -2,6 | -1,8 | -0,8 | -2,7 | -3,6 | -2,8 | -3,1 | -2,1 | -0,8 | -0,9 | -0,8 |
| Ratio efectivos temporales/total | 34,2 | 32,2 | 29,8 | 26,0 | 25,5 | 25,1 | 26,7 | 26,2 | 25,3 | 25,2 | 26,4 | 25,5 | 25,0 | 25,1 |
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011(3) | 10 Nov | 10 Dic | 11 Ene | 11 Feb | 11 Mar | 11 Abr | 11 May | 11 Jun |
| Afiliados y movimiento laboral registrado | | | | | | | | | | | | | | |
| Afiliados S.S. (media mensual) | 4,3 | 3,0 | -0,5 | -5,8 | -2,0 | -1,1 | -1,3 | -1,2 | -1,0 | -1,3 | -1,1 | -1,0 | -1,0 | -1,1 |
| Paro registrado | -1,5 | 0,0 | 24,6 | 43,5 | 11,4 | 3,7 | 6,2 | 4,5 | 4,5 | 4,1 | 4,0 | 3,1 | 3,0 | 3,5 |
| Contratos registrados | 7,9 | 0,5 | -10,9 | -15,5 | 2,8 | 1,8 | 4,4 | 4,6 | 6,3 | -1,6 | -2,9 | -1,1 | 9,0 | 1,1 |
| IPC | | | | | | | | | | | | | | |
| IPC s/ diciembre anterior (7) | 2,7 | 4,2 | 1,4 | 0,8 | 3,0 | - | 2,4 | 3,0 | -0,7 | -0,6 | 0,1 | 1,4 | 1,3 | 1,2 |
| IPC s/ año anterior | 3,5 | 2,8 | 4,1 | -0,3 | 1,8 | 3,5 | 2,3 | 3,0 | 3,3 | 3,6 | 3,6 | 3,8 | 3,5 | 3,2 |
| Subyacente s/ año anterior (8) | 2,9 | 2,7 | 3,2 | 0,8 | 0,6 | 1,8 | 1,2 | 1,5 | 1,6 | 1,8 | 1,7 | 2,1 | 2,1 | 1,7 |
| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| Convenios colectivos de trabajo (9) | | | | | | | | | | | | | | |
| Convenios (número) | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 5.091 | 5.110 | 5.252 | 5.421 | 5.462 | 5.522 | 5.474 | 5.776 | 5.887 | 6.016 | 5.987 | 5.689 | 3.695 | 1.889 |
| Empresa | 3.690 | 3.704 | 3.849 | 4.021 | 4.086 | 4.147 | 4.093 | 4.353 | 4.459 | 4.598 | 4.539 | 4.323 | 2.664 | 1.419 |
| Otro ámbito | 1.401 | 1.406 | 1.403 | 1.400 | 1.376 | 1.375 | 1.381 | 1.423 | 1.428 | 1.418 | 1.448 | 1.366 | 1.031 | 470 |
| Empresas (miles) | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 1.077,6 | 1.122,6 | 1.198,3 | 1.293,2 | 1.302,3 | 1.281,4 | 1.282,4 | 1.314,0 | 1.457,0 | 1.413,7 | 1.605,2 | 1.520,5 | 1.335,0 | 533,5 |
| Otro ámbito | 1.073,9 | 1.118,9 | 1.194,5 | 1.289,2 | 1.298,2 | 1.277,3 | 1.278,3 | 1.309,6 | 1.452,6 | 1.409,1 | 1.600,7 | 1.516,2 | 1.332,3 | 532,1 |
| Trabajadores (miles) | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 8.750,6 | 9.008,1 | 9.230,4 | 9.496,0 | 9.696,5 | 9.995,0 | 10.193,5 | 10.755,7 | 11.119,3 | 11.606,5 | 11.968,1 | 11.557,8 | 9.241,0 | 4.719,4 |
| Empresa | 1.021,5 | 1.063,7 | 1.083,3 | 1.039,5 | 1.025,9 | 1.074,2 | 1.014,7 | 1.159,7 | 1.224,4 | 1.261,1 | 1.215,3 | 1.114,6 | 638,4 | 308,9 |
| Otro ámbito | 7.729,1 | 7.944,4 | 8.147,1 | 8.456,5 | 8.670,6 | 8.920,9 | 9.178,9 | 9.596,0 | 9.894,9 | 10.345,4 | 10.752,9 | 10.443,2 | 8.602,6 | 4.410,5 |
| Incremento salarial pactado inicial | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 2,6 | 2,4 | 3,1 | 3,5 | 3,1 | 3,5 | 3,0 | 3,2 | 3,3 | 3,1 | 3,6 | 2,3 | 1,5 | 2,7 |
| Empresa | 2,2 | 2,1 | 2,6 | 2,8 | 2,7 | 2,7 | 2,6 | 2,9 | 2,9 | 2,7 | 3,1 | 2,2 | 1,3 | 1,8 |
| Otro ámbito | 2,6 | 2,5 | 3,2 | 3,6 | 3,2 | 3,6 | 3,1 | 3,2 | 3,3 | 3,2 | 3,7 | 2,3 | 1,5 | 2,8 |
| Incremento salarial revisado | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 2,6 | 2,7 | 3,7 | 3,7 | 3,9 | 3,7 | 3,6 | 4,0 | 3,6 | 4,2 | 3,6 | 2,2 | 2,2 | - |
| Empresa | 2,2 | 2,5 | 3,5 | 3,1 | 3,6 | 2,9 | 3,1 | 3,6 | 3,2 | 3,6 | 3,1 | 2,2 | 1,8 | - |
| Otro ámbito | 2,6 | 2,8 | 3,8 | 3,8 | 3,9 | 3,8 | 3,7 | 4,1 | 3,7 | 4,3 | 3,7 | 2,2 | 2,2 | - |
| Cl. garantía salarial (% trab) | 48,0 | 58,8 | 65,1 | 68,8 | 68,1 | 71,9 | 68,8 | 71,9 | 70,8 | 66,0 | 67,3 | 59,0 | 49,7 | 53,1 |
| Jornada anual (horas) | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 1.766,6 | 1.765,0 | 1.761,3 | 1.758,7 | 1.756,3 | 1.752,9 | 1.752,5 | 1.751,9 | 1.750,2 | 1.748,3 | 1.749,0 | 1.751,0 | 1.751,3 | 1.755,1 |
| Empresa | 1.716,3 | 1.716,5 | 1.711,6 | 1.708,0 | 1.704,0 | 1.697,7 | 1.699,0 | 1.692,6 | 1.692,6 | 1.690,0 | 1.698,6 | 1.697,0 | 1.707,1 | 1.680,5 |
| Otro ámbito | 1.773,3 | 1.771,5 | 1.767,9 | 1.764,9 | 1.762,5 | 1.759,6 | 1.758,4 | 1.759,0 | 1.757,4 | 1.755,4 | 1.754,8 | 1.756,7 | 1.754,6 | 1.760,3 |
| Ratio empresas por convenio | | | | | | | | | | | | | | |
| Total convenios | 211,7 | 219,7 | 228,2 | 238,6 | 238,4 | 232,1 | 234,3 | 227,5 | 247,5 | 235,0 | 268,1 | 267,3 | 361,3 | 282,4 |
| Convenios de otro ámbito | 766,5 | 795,8 | 851,4 | 920,9 | 943,5 | 928,9 | 925,6 | 920,3 | 1.017,2 | 993,7 | 1.105,4 | 1.110,0 | 1.292,2 | 1.132,1 |
| Ratio trabajadores por convenio | | | | | | | | | | | | | | |
| Total convenios | 1.718,8 | 1.762,8 | 1.757,5 | 1.751,7 | 1.775,3 | 1.810,0 | 1.862,2 | 1.862,1 | 1.888,8 | 1.929,3 | 1.999,0 | 2.031,6 | 2.500,9 | 2.498,4 |
| Convenios de empresa | 276,8 | 287,2 | 281,4 | 258,5 | 251,1 | 259,0 | 247,9 | 266,4 | 274,6 | 274,3 | 267,7 | 257,8 | 239,6 | 217,7 |
| Convenios de otro ámbito | 5.516,8 | 5.650,4 | 5.806,9 | 6.040,4 | 6.301,3 | 6.487,9 | 6.646,6 | 6.743,5 | 6.929,2 | 7.295,8 | 7.426,0 | 7.645,1 | 8.344,0 | 9.384,1 |
| Ratio trabajadores por empresa | | | | | | | | | | | | | | |
| Total convenios | 8,1 | 8,0 | 7,7 | 7,3 | 7,4 | 7,8 | 7,9 | 8,2 | 7,6 | 8,2 | 7,5 | 7,6 | 6,9 | 8,8 |
| Convenios de empresa | 276,8 | 287,2 | 281,4 | 258,5 | 251,1 | 259,0 | 247,9 | 266,4 | 274,6 | 274,3 | 267,7 | 257,8 | 239,6 | 217,7 |
| Convenios de otro ámbito | 7,2 | 7,1 | 6,8 | 6,6 | 6,7 | 7,0 | 7,2 | 7,3 | 6,8 | 7,3 | 6,7 | 6,9 | 6,5 | 8,3 |

(1) Datos corregidos de estacionalidad y calendario. (2) Calculado con empleo equivalente a tiempo completo. (3) Media del período disponible. (4) Porcentaje de activos sobre la población de 16 y más años. (5) Porcentaje de parados sobre la población activa. (6) Porcentaje de asalariados con contrato temporal. (7) Los datos anuales son las variaciones de diciembre sobre diciembre del año anterior y los mensuales son las variaciones del mes de referencia sobre diciembre del año anterior. (8) IPC sin energía ni alimentos no elaborados. (9) Datos acumulados de cada período. Convenios registrados en el MTIN hasta el 30 de junio de 2011.

FUENTE: INE y MTIN .

Las opiniones expresadas en este Boletín son las de los Servicios técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.



MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

Si desea realizar cualquier comentario, aportación o sugerencia, puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e ccncc@mtin.es
Permitida la reproducción citando la fuente
http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm
NIPO:790-11-011-6

20/07/2011