

MEMORIA CES 2011

RESUMEN DEL CAPÍTULO II

**MERCADO DE TRABAJO, POLÍTICAS DE EMPLEO Y
RELACIONES LABORALES**

Propuesta

Sesión ordinaria del Pleno
23 de mayo de 2012

1. MERCADO DE TRABAJO Y POLÍTICAS DE EMPLEO

1.1. Perspectiva europea: evolución, objetivos y debates

La inestabilidad monetaria y financiera de la eurozona, agravada a mitad del año, dio al traste con cualquier perspectiva de mejora del aún débil pulso del mercado de trabajo europeo. El resultado fue un incremento del empleo en la UE muy escaso, sólo 1,4 millones de personas (0,6 por 100 respecto al año anterior), insuficiente aún para compensar los más de 6 millones de empleos destruidos desde que diera comienzo la crisis. Aun así, consiguió un incremento de dos décimas en la tasa de empleo, logrando romper con el ritmo de descenso que venía registrándose en los dos años precedentes. Atendiendo al objetivo específico de empleo fijado por la Estrategia UE-2020, esa tasa, calculada para la población entre los 20 y 64 años fue 68,6 por 100.

Los efectos más notorios de la crisis en los mercados de trabajo europeos se reflejaron en el desempleo: en el cuarto trimestre de 2011 había aumentado en 1,14 millones de desempleados más, lo que suponía una cifra total de 23,8 millones de personas en situación de desempleo y una tasa de paro de 9,9 por 100 (frente al 9,5 en 2010), un máximo histórico en la UE. Especialmente graves han sido los efectos de la crisis en el desempleo juvenil, que en 2011 alcanzó el 22,1 por 100, 1,2 puntos más que en 2010 y 6,9 puntos más que al inicio de la crisis.

Pero hay grandes diferencias por países en esta evolución, lo que ha provocado una amplia distancia, mucho mayor que en 2007, en la unión en lo relativo a las tasas de paro. La situación de España sigue siendo una de la más preocupante, al haber registrado los mayores aumentos de la tasa de desempleo desde que la crisis diera comienzo (14,3 puntos porcentuales), situándose a la cabeza de la UE, lo que refleja, a su vez, la rapidez e intensidad de la destrucción de empleo. En el lado opuesto, se encuentra Alemania, que ha reducido su tasa de desempleo (2,6 puntos porcentuales), al tiempo que Austria, Bélgica y Luxemburgo, cuya evolución ha sido también positiva.

La política comunitaria de empleo en 2011 estuvo estrechamente vinculada a una política económica dirigida a combatir la crisis a través de la disciplina de las políticas presupuestarias y de la estabilidad de los mercados de la deuda soberana. Encuadradas en este contexto, las recomendaciones elaboradas desde la EEE incidieron de manera más directa en el terreno regulatorio de los mercados laborales. Todo este conjunto de medidas y recomendaciones, se desarrolló en el marco de aplicación del primer Semestre Europeo que dio origen a una nueva coordinación de la política económica

La política de empleo también estuvo centrada en el desempleo juvenil, habiéndose convertido en una de las principales preocupaciones. En este terreno, se aprobó la Iniciativa de Oportunidades para la Juventud, emprendida por la Comisión y dirigida a

combatir el desempleo juvenil, en especial de los que a la circunstancia de estar en desempleo, se une que no siguen planes de estudio ni de formación. Los Estados miembros, por su parte, también emprendieron iniciativas al respecto, incidiendo en ámbitos comunes, como: 1) reducir el abandono escolar y garantizar un nivel básico de formación que favorezca la empleabilidad; 2) facilitar la transición al empleo mediante sistemas duales de formación y empleo, bonificaciones y subvenciones a la contratación así como mecanismos de orientación y mediación laboral específicos para este colectivo; 3) fomento de la movilidad y el autoempleo y 4) puesta en marcha de programas que tratan de “garantizar” un empleo o formación adicional una vez terminada la escuela.

1.2. Mercado de trabajo

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), el volumen medio de empleo en 2011 se situó en 18,1 millones de personas, un 1,9 por 100 menos que el año anterior. Este descenso es sólo algo menos pronunciado que el de 2010 (2,3 por 100), pero hubo un preocupante repunte en la caída del empleo en la segunda mitad de 2011, con un 3,3 por 100 de descenso en el cuarto trimestre, esto es, 600.000 empleos menos. Pese al notable estancamiento de la población activa, que ha consolidado el cambio de tendencia del que ya se dio cuenta en la anterior edición de esta Memoria, esa destrucción de empleo impulsó que el paro volviera a crecer con fuerza en 2011: un 7,9 por 100 en media anual, lo que supone 367.000 nuevos desempleados, y un 12,3 por 100 en el cuarto trimestre, con 577.000 personas más en paro que en el mismo periodo de 2010. La tasa de paro se situó al final de 2011 en un 22,8 por 100.

La evolución de la que hablan estos datos de la EPA es plenamente coincidente con la que muestran las estadísticas de Afiliación y de paro registrado. El descenso de la Afiliación a 31 de diciembre de 2011 fue un 2,1 por 100, frente a un 0,9 por 100 en 2010. A su vez, el paro registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) a 31 de diciembre recogió un crecimiento del 7,9 por 100 en 2011, frente a un 4,5 por 100 en el año anterior. Los datos de estos registros para los primeros meses de 2012 muestran un empeoramiento más pronunciado, con descensos interanuales de afiliación por encima del 2,5 por 100 y con aumentos del paro registrado superiores al 9,5 por 100 en febrero y en marzo. Perdida la cota de los 17 millones, la afiliación en marzo de 2012 se situó en 16,89 millones de personas: como en marzo de 2004. Y el paro registrado en 4,75 millones: como nunca antes. El primer trimestre de la EPA ha venido, a su vez, a confirmar estos signos de deterioro acelerado en el mercado de trabajo.

Además de ello, otros indicadores sobre variables laborales muestran que, en el cuarto año ya de destrucción de empleo, no se trata sólo de cuántos empleos más se pierden, ni de cuántas personas más están en desempleo. A los problemas económicos y sociales

del volumen de paro se añaden los que produce su persistencia y su concentración, que provocan pérdidas de cualificación efectiva, elevan los riesgos de pobreza y exclusión social y generan desmotivación y desafección de la vida ciudadana de los que se perciben ya como excluidos laborales, en primer lugar los jóvenes.

La persistencia del paro, habitualmente aproximada por el peso del desempleo de larga duración (dos años o más) sobre el total de desempleados, ha crecido con fuerza desde 2009, y se situó en 2011 en un 27,1 por 100. Lógicamente, si se produce un repunte en la destrucción de empleo, este indicador, por su propia forma de cálculo, bajará. Pero es muy alto ahora mismo, y es el tipo de paro que más viene creciendo en los tres últimos años, lo cual indica no tanto que se haya atemperado la destrucción de empleo (aunque obviamente sí lo refleja) como que las personas que han ido quedando en paro en estos años no han encontrado empleo. En el cuarto trimestre de 2011 había 1,4 millones de parados de larga duración, un 52 por 100 más que en el mismo trimestre de 2010.

En lo que hace a la concentración, basta señalar que el paro por hogares, aunque dado su tamaño afecta a una proporción muy alta de ellos, está también concentrado: si se atiende a la distribución de esos porcentajes según el tamaño de los hogares, se obtiene que en el 31,6 por 100 de los hogares con un activo éste era desempleado, pero ese dato era un 59 por 100 en los de dos activos y un 62,4 por 100 en los de tres. Se trata, además, de un problema que crece mucho, porque en el global de hogares con activos el porcentaje de los que tenían a todos ellos en desempleo era ya un 12,6 por 100 en el cuarto trimestre de 2011: 1,9 puntos más que en 2010, y 8,6 puntos más que en 2007. Son 1.576.000 hogares donde todos los activos están desempleados.

La mala evolución en las cifras de empleo y paro en España es reflejo del nuevo empeoramiento de la economía en toda la eurozona. Como se explica en el Capítulo I, quedan aún pendientes puntos clave para vislumbrar una salida de esta situación. Mientras tanto, el panorama ha vuelto a ensombrecerse, sobre todo en un grupo de países entre los que se encuentra España. Para 2012, las perspectivas de los principales organismos económicos internacionales señalan ahora una caída del output y, en consecuencia, nuevos retrocesos del empleo y un mayor volumen de paro. El escenario macroeconómico de los Presupuestos Generales del Estado para 2012 contempló en marzo de este año un descenso del PIB del 1,7 por 100, con un descenso del empleo del 3,7 por 100 (lo que supone una pérdida de 631.000 empleos equivalentes a tiempo completo), y con una estimación para la tasa de paro EPA del 24,3 por 100, que supondría elevar el volumen de paro hasta 5,6 millones de personas. En abril la cifra de paro en la EPA del primer trimestre rebasaba esa referencia.

Al margen de las previsiones, transcurrido ya 2011 el efecto acumulado de la crisis económica en el volumen de empleo perdido no tiene parangón con ninguno de los

observados en la etapa contemporánea. El periodo 1977-1985 arrojó un promedio de 200.000 empleos perdidos en cada uno de esos nueve años y un aumento del paro en torno a 250.000 personas por año. La destrucción de empleo fue más rápida, del orden de 300.000 empleos cada año, en el trienio 1992-1994, donde se generaron 400.000 parados más en cada uno de esos tres años. Ahora, en el trienio 2009-2011, la destrucción de empleo se sitúa en un promedio anual por encima de los 700.000 efectivos. No obstante, al enjuiciar la gravedad de la situación actual tampoco se pueden olvidar dos datos: primero, que las tasas de paro en la crisis actual no son muy distintas (incluso en términos de serie homogénea) a las de esas otras etapas de crisis; y segundo, que pese a lo prolongado y duro de la crisis actual, la economía española todavía mantenía en 2011 una tasa de empleo notablemente más alta, en torno a 10 puntos más que en esos otros años de crisis. Es importante no olvidar este dato, que habla de la pervivencia, pese a la dureza y duración de la mala situación actual, de un tejido productivo sano, capaz de crecer y generar empleo. E insistir en la necesidad de promover, de mejorar y mantener por distintos medios, la adecuación de las cualificaciones, capacidades y aptitudes de las personas desempleadas a las que en el futuro vaya a demandar ese tejido productivo.

1.2.1. Panorama del empleo en 2011

Lo más característico del panorama de 2011 es la extensión de la destrucción de empleo a actividades económicas que hasta ahora habían venido preservando éste con bastante solvencia a lo largo de todo el periodo de crisis. Y desde luego su precipitación desde el verano. Pese al ajuste fiscal de 2010, la buena marcha exportadora (que favorecía la recuperación industrial) y el buen panorama turístico (derivado de la recuperación de las principales economías europeas y de la situación en el Norte de África) parecían apuntar a que las perspectivas irían aclarándose. Pero en el verano, con el recrudecimiento de las turbulencias monetarias y las mayores exigencias de ajuste fiscal en la zona euro, terminó ese ligerísimo atisbo. Y así, en los datos EPA de variación interanual en el cuarto trimestre 2011 ya irrumpe la destrucción de empleo público, con 63.000 ocupados menos en la rama de administración pública, y vuelve a empeorar el sector privado: 97.000 ocupados menos en industrias manufactureras, 296.000 menos en construcción (donde se pierden otros 23.000 empleos en la obra civil), 63.000 menos en transporte, 40.000 menos en comercio, 41.000 menos en artísticas, recreativas y entretenimiento, 66.000 menos en hogares.

No obstante, en 2011 el empleo todavía creció, siempre según la EPA, en 9 de las 22 ramas a un dígito de la CNAE. En algunas, como la hostelería, el crecimiento fue débil, apenas un 0,6 por 100, aportando menos de 10.000 ocupados al lado positivo del año; pero en otras ramas el crecimiento fue más robusto, destacando el caso de “otros

servicios”, con cerca de 50.000 ocupados más (un 13,7 por 100) y las actividades sanitarias, con casi 30.000 más (un 2,1 por 100). Son resultados modestos, pero conviene no olvidar que se producen en una coyuntura y con unas perspectivas muy negativas, lo que refuerza su valor como indicadores de la solidez de una parte de nuestra economía.

La generalización de la crisis no se hizo tan evidente en las pérdidas de empleo, al final del año, en las comunidades autónomas. Dos de ellas (Cantabria y Aragón) mantuvieron su volumen de empleo respecto del año anterior y en el País Vasco, Canarias y Galicia las pérdidas fueron mucho más moderadas que en el promedio; en el otro extremo, tres comunidades perdieron empleo a un ritmo significativamente mayor que el promedio: Extremadura, con un descenso interanual del 6,7 por 100 en el cuarto trimestre, Madrid, con un 5,3 por 100, y Cataluña, con un 4 por 100. En lo que respecta a la evolución del paro en 2011, es visible la fuerza con que han crecido las tasas de paro casi en todas partes, con pocos casos (Aragón, Cantabria) de incremento más moderado, significativamente inferior a la media. En otras, en cambio (como el País Vasco), la evolución ha sido peor que en el trienio anterior.

Estas diferencias en el año no merman lo más destacado de la perspectiva territorial a lo largo de la crisis: ninguna comunidad autónoma llega ahora al 70 por 100 en tasas de empleo (cuando en 2007 había cinco comunidades por encima de ese valor y otras dos se situaban a poca distancia), hay ya ocho bastante por debajo del 60 por 100, cuatro por debajo del 55 por 100 y, peor aún, dos por debajo del 50 por 100. El comportamiento de las tasas de paro ha sido todavía más divergente: en 2007 había dos regiones con tasas más elevadas, del orden del 15 por 100, y el resto se situaba en una horquilla aproximada de entre el 10 y el 5 por 100; ahora hay dos regiones por encima del 30 por 100, nada menos que otras cinco por encima o rozando el 25 por 100 y un rango amplio de tasas en el resto de los casos, pero sólo dos de ellos por debajo del 15 por 100.

Entrando ya en el estudio del mercado de trabajo en 2011 por grupos de personas, es visible que el descenso del empleo fue más fuerte, como en todos los años anteriores, entre los extranjeros y en los varones. Y siguió concentrándose en los jóvenes. El 27 por 100 de los empleos perdidos (en términos interanuales) en el cuarto trimestre de 2011 corresponde a personas de menos de 25 años de edad; si se recoge a los que tenían de 25 a 29 años en este cálculo, el impacto de las pérdidas de empleo en el conjunto se eleva al 52 por 100. En el otro extremo, los tres grupos quinquenales de edad comprendidos en el tramo de 50 a 64 años lograron aumentar su volumen de ocupación, con porcentajes de crecimiento del 1,1, el 2,3 y el 3,1 por 100, respectivamente.

Los datos también muestran (de nuevo en consonancia con lo observado a lo largo de todo el periodo de crisis) un mayor impacto de la caída del empleo entre los varones;

esta circunstancia se da en casi todas las edades, aunque las caídas relativas son bastante aproximadas en algunos grupos, en especial en el de 25 a 29 años, donde el porcentaje es prácticamente el mismo en ambos sexos. En contraposición a ello, un año más resulta visible el crecimiento de las ocupadas mayores, con 78.000 empleos más en los tres grupos femeninos comprendidos entre 50 y 64 años.

También es visible en los datos del año 2011, e igualmente en consonancia con todo el periodo de crisis, un retroceso del empleo más acusado en la población extranjera. Del total de 600.000 empleos perdidos en el último año, un 34 por 100 habrían correspondido a personas con nacionalidad extranjera. Un peso bastante más alto que el que éstas suponen en el total de empleo, que había sido un 13,6 por 100 en 2010. La caída del empleo en 2011 alcanza por igual entre los extranjeros a los varones y a las mujeres, mientras que en la nacionalidad española el empleo masculino arrojó un descenso más pronunciado.

La pérdida de ocupación extranjera se tradujo, en parte, en la de población activa, con 80.000 personas menos. También se redujo el número de extranjeros mayores de 16 años, en casi 90.000 personas, resultado que condicionó el primer descenso en la población en edad de trabajar en España desde los años setenta del siglo XX. En 12 de los 20 países de origen de los extranjeros con mayor número de activos en España ese número descendió entre 2010 y 2011. Y en casi todos ellos también se redujo el número de personas de 16 y más años. Esto no implica que la peor posición de los extranjeros en el mercado de trabajo español vaya a producir una fuerte salida de éstos, aunque puede ser capaz (como muestra el dato de 2011) de determinar un crecimiento más bajo y, con ello, una paulatina reducción de la población activa total.

La mayor gravedad de la situación de los jóvenes también se evidencia en que junto a una menor participación laboral hay también, con cierta frecuencia, ausencia de participación en el sistema educativo. Gracias a un mayor recurso a la formación, la cifra de los ajenos al empleo y a los estudios ha bajado de manera muy apreciable en los dos últimos años. Pero sigue habiendo más de 200.000 menores de 25 años en esa situación, y la cifra se eleva a 425.000 cuando se recoge también el tramo de 25 a 29 años. Los estudios europeos sobre jóvenes en esta situación apuntan a un claro mayor riesgo de exclusión, no sólo de la vida laboral, sino también de la participación plena en la vida social, ciudadana, política.

Es positivo que los jóvenes en España recurran más a la formación como estrategia para mejorar su empleabilidad, porque el mayor nivel de estudios marca, en general, un menor impacto de la crisis. En el cuarto año de ésta, el abanico de tasas de paro va del 23 por 100 en los estudios básicos al 12 por 100 en los superiores. En los jóvenes esa

“protección” es inferior, porque todas las tasas de paro son mayores que en el total de edades. Pero sigue siendo considerable.

El descenso del empleo en 2011 alcanzó tanto a los ocupados por cuenta propia como a los asalariados, y éstos tanto en el sector privado de la economía como en el sector público: el total de los asalariados fue de 14,8 millones de personas, un 3,2 por 100 menos que en el año anterior; en el sector privado la pérdida fue del 3,7 por 100 y en el público del 1 por 100. Es importante recordar que tras la cifra global del sector público hay un comportamiento diferenciado del empleo en las distintas administraciones, con un aumento del 1,1 por 100 en el nivel autonómico y pérdidas del 5 por 100 tanto en la administración central como en las locales.

En el estudio de los asalariados por tipo de contrato se encuentra uno de los peores datos de 2011, que es la caída del empleo indefinido. En el cuarto trimestre del año se cifró en 389.000 personas menos que en el mismo trimestre del año anterior: la mayor bajada de todo el periodo de crisis. No hubo alivio, además, en un descenso más moderado del empleo temporal, que recogió una caída incluso algo más pronunciada que la de 2010. Y aunque ciertamente las caídas de empleo indefinido en el sector privado ya venían siendo altas, pero se compensaban en buena parte por su aumento en el público, el dato de 2011 muestra un empeoramiento indudable en todos los casos: El sector privado redujo el empleo indefinido en un 4 por 100 y el empleo temporal en un 3 por 100; hubo caídas en ambos casos de en torno a un 1 por 100 en el empleo temporal. Todos estos movimientos resultaron en un aumento (aunque pequeño, de apenas dos décimas) en la tasa de temporalidad, que terminó el año 2011 en el 25 por 100; en el caso del sector privado, donde pasó del 25,1 al 25,3 por 100, se trata del primer aumento anual (tomando cuartos trimestres) desde 2005. La pérdida acumulada de empleo asalariado indefinido en este sector entre 2007 y 2011 asciende ya a 746.000 personas, con lo que el nivel se sitúa algo por debajo del que había en 2006.

1.2.2. Las vías de entrada y salida en el mercado de trabajo

El análisis de los flujos de entrada y salida en el mercado de trabajo volvió a mostrar en 2011 una magnitud elevada: la EPA arrojó 17,3 millones de movimientos (entradas y salidas) de las personas entre las tres grandes categorías laborales contempladas: empleo, paro e inactividad. La comparación con una población total de 20 a 64 años en torno a 29 millones de personas y una población activa de 23 millones apunta a una peculiaridad bien conocida del mercado de trabajo español, que es su fuerte carácter procíclico, con rasgos diferentes en cada momento del ciclo: en las recesiones las salidas del empleo son altas; en las etapas expansivas, las entradas al empleo también lo son, pero también son llamativamente altos los flujos de entrada al desempleo.

En cuanto a su relación con la temporalidad, un reciente estudio del Banco de España basados en la estadística de flujos indica que ha aumentado la probabilidad de entrar al paro desde un empleo de carácter asalariado temporal. Ésta era entre 2005 y 2007 4 veces mayor que para un asalariado indefinido, y ahora es 10 veces mayor. Asimismo, los resultados indican que en la mayor parte de los casos las salidas del empleo se producen a través de un contrato temporal, tanto en 2005-2007 como a lo largo de los cuatro años de crisis del empleo, lo que refuerza el significado de la rotación. También muestra resultados que apuntan a pocos cambios en el patrón de salidas del paro hacia el empleo derivados de la reforma laboral de 2010, aunque el menor nivel de salidas del paro hacia el empleo que se detecta en los dos últimos trimestres de 2011 (indicativo del repunte en la crisis) afecta sobre todo a las entradas en el empleo temporal, mientras que los flujos hacia el indefinido siguen mostrando un descenso menos pronunciado que en los dos últimos años. En cambio, sí se habría producido en 2011 cierto incremento del peso de las salidas del paro hacia el empleo en los casos de jornada parcial, especialmente entre los menores de 30 años, lo cual indicaría el impacto positivo de las medidas de impulso al contrato a tiempo parcial para jóvenes y parados de larga duración que se acordaron en el ASE y se recogieron posteriormente en RD-Ley 1/2011.

Los datos anteriores se refieren a flujos observados de un trimestre a otro, pero no recogen los que se producen en periodos más cortos donde, a tenor de las cifras de contratación registrada el número de movimientos es aún más elevado. Así, en 2011 se registraron 13.972.000 contratos nuevos y se convirtieron en indefinidos 461.000 contratos temporales firmados con anterioridad. Estas cifras son, pese al repunte en la destrucción de empleo y a ser ya el cuarto año de esta crisis, algo mayores que en 2010.

Fue un aumento muy ligero, exclusivamente originado en la contratación temporal, con un crecimiento del 1 por 100, mientras que la contratación indefinida descendió un 9,6 por 100. Aquí puede verse además que el mayor descenso relativo corresponde a los contratos de fomento, con una reducción del 8,5 por 100 en las conversiones y del 34,3 por 100 en los nuevos. En el indefinido ordinario, el descenso de conversiones y contratos iniciales fue muy parejo (5 y 6,2 por 100, respectivamente).

Esta distinta evolución de la contratación temporal y de la indefinida provocó un nuevo descenso del peso de los indefinidos sobre el total registrado. Del 11,9 por 100 en 2007 se ha pasado al 7,7 por 100 en 2011. Es cierto que entonces probablemente se había generado un alza extraordinaria en ese peso, por el efecto del programa de incentivación de la conversión de contratos temporales en indefinidos de la reforma de 2006. Pero en 2011 el dato ya está significativamente por debajo del correspondiente al período 2002-2005, en los que el citado porcentaje se situó en torno al 9 por 100.

Respecto al flujo generado por la actividad de las empresas de trabajo temporal (ETT), cabe mencionar que éstas generaron 2,4 millones de contratos de puesta a disposición en 2011, algo más de 1 millón en la figura del eventual, 900.000 en obra o servicio y cerca de 100.000 de interinidad (en sus dos supuestos), que son las tres modalidades en que operan estos contratos. La cifra es muy similar a la del año anterior (1,96 millones de contratos), pero no lo es el número de cesiones de trabajadores, que ha crecido en cerca de 100.000; un aumento que se viene produciendo a lo largo de todos los años de la crisis, donde la actividad de las ETT sigue ganando importancia.

La crisis ha reducido sensiblemente la duración media de los contratos temporales en las figuras susceptibles de celebrarse con vigencias más cortas y con ello, la duración media en el total de la contratación temporal inicial. Ésta es ahora de 63 días, cerca de 16 menos que en 2007. Por otro lado, ese promedio resulta de una distribución por duraciones tal que, gracias a algunos contratos muy largos, se atenúa el efecto de los numerosos casos en que se trata de otros muy cortos. Un 37 por 100 de los contratos temporales firmados en 2011 tenía un plazo de un mes o menos (y casi un 22 por 100 de una semana o menos), porcentaje que se eleva hasta más del 60 por 100 en la modalidad eventual (donde cerca de un 35 por 100 se celebraron por una semana o menos).

Con estos datos parece claro que habría una apreciable rotación, y que ésta podría haber aumentado con la crisis. Para aquilatar el fenómeno es preciso recordar el volumen de empleo temporal que arroja la EPA. Con ello se obtiene una ratio entre el volumen de contratos temporales y el número personas con contrato temporal de 3,6 contratos por persona al final de 2011. Una proporción algo mayor que antes (3,1 en 2007), lo que parece lógico al haber disminuido la vigencia media de los contratos temporales.

El fin del contrato temporal es, como se recuerda en sucesivas Memorias del CES, la vía de salida del empleo más frecuente en el total. Pero lo que caracteriza las salidas del empleo en los últimos años es la progresiva mayor importancia que ha cobrado el cese por despido. Acudiendo a los datos de 2011 sobre las causas de acceso a las prestaciones por desempleo, es notable el nuevo descenso de los despidos de la Ley 45/2002, y el aumento de los despidos objetivos, en concreto por causas económicas conforme al artículo 52.c del ET. De los primeros se produjo un total de 560.870 en el año (siempre de acuerdo a las causas de acceso o reanudación de la prestación), un 10,7 por 100 menos que en 2010 (reduciendo su peso hasta un 11,8 por 100 del total de salidas), y de los segundos se produjo un total de 191.930, un 33,1 por 100 más que en ese año (incrementando su peso hasta el 4 por 100 de las salidas).

Prosigue, pues, la tendencia que se explicó en la anterior edición de esta Memoria, de descenso acentuado en el peso de los despidos “expres”. Es posible además (aunque sin duda la crisis es el principal factor tanto del volumen de las salidas como de las vías por

las que se producen) que se haya dado cierto trasvase entre éstos y los despidos objetivos de carácter económico, que habría venido propiciado por la reforma de 2010.

El repunte en las altas de prestaciones por ERE en 2011 se confirma en los datos específicos sobre esta vía de salida. Se solicitaron 22.445 expedientes, con un total de 372.167 trabajadores afectados, lo que supone un 21,8 por 100 más de expedientes y un 15,5 por 100 más de trabajadores que en el año anterior. De esos totales, se autorizaron 21.107 expedientes para 342.381 trabajadores; otros 554 (referidos a 10.991 trabajadores) resultaron no autorizados y 784 (para 18.345 tranajadores) desistidos. De los autorizados, el 91,5 por 100 fueron pactados, con un número de trabajadores equivalente al 90 por 100 del total.

En esta evolución destaca, por otra parte, el aumento en las extinciones, que habrían crecido en algo más de 15.000 trabajadores afectados, un ligerísimo incremento de las suspensiones, y un importante crecimiento (en 22.300 afectados) de las reducciones de jornada por ERE. En esta evolución es visible también el empeoramiento al final del año, tanto en las extinciones como en las reducciones de jornada. Incluso las suspensiones, que en el total agregado del año tuvieron un perfil muy moderado en comparación con 2010, se dio un aumento muy fuerte desde julio de 2011, y más pronunciado todavía en el último trimestre del año, en correspondencia con el deterioro de la situación económica. De todas formas, el dato de enero de 2012 fue nuevamente más suave, lo que hace aconsejable esperar la información de los próximos meses para aclarar la tendencia.

La tendencia al aumento en todos los tipos de ERE está directamente relacionada con la crisis. El aumento en el total de trabajadores despedidos por ERE es continuo desde 2008; las suspensiones también, con un incremento espectacular en 2009, hasta situarse por encima de las 450.000 personas, más que en ninguno de los picos anteriores, (en la crisis de los primeros años noventa y en la reconversión industrial de los ochenta); a su vez, las reducciones de jornada vienen creciendo de manera sostenida desde 2009. Y por esa relación con la crisis también tiene importancia recordar que estos dos últimos tipos de ERE tienen un importante significado como medidas defensivas, de preservación del empleo en las empresas en momentos difíciles. Por eso cabe reiterar que tanto las suspensiones como las reducciones de jornada podrían haberse impulsado desde 2009 por las diferentes medidas adoptadas al efecto, como son la bonificación de cuotas para las empresas, la reposición (o “contador a cero”) para los trabajadores en el derecho a prestación, la mayor flexibilidad en la reducción de jornada diaria para las empresas en los ERE de reducción y una mejor regulación del desempleo parcial para los trabajadores en estos supuestos.

1.2.3. Políticas de empleo

Las políticas de empleo adquieren especial relevancia en esta edición de la Memoria, por cuanto que la situación del mercado de trabajo en España se había deteriorado rápida e intensamente en un contexto de crisis. Gran parte de estas medidas tiene su origen en el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (ASE)¹, firmado el 2 de febrero de 2011 por el Gobierno, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las sindicales CCOO y UGT, y que suponía alcanzar un marco consensuado de reformas estructurales y en algunos casos coyunturales en distintos ámbitos, incluidas las políticas de empleo.

El repaso del año 2011 refleja así una profusión de medidas en el ámbito de las políticas de empleo muy amplia y diversa, pero carentes de sistemática, dando lugar a medidas contradictorias o solapadas, en algunos casos, y a medidas de corta vida, en otros. El resultado conjunto, con muchas medidas de corto alcance y reducido plazo de vigencia, parece que en principio habría tenido poco impacto en el mercado de trabajo.

De forma previa a las medidas adoptadas, hay que recordar que la política de empleo en España se enmarca necesariamente en la comunitaria. Encuadrado en el Semestre Europeo, el PNR de España de 2011 reconocía que el objetivo central de la política económica debía ser la creación de empleo, para lo cual se fijaba un objetivo de tasa de empleo del 74 por 100 para la población de entre 20 y 64 años a alcanzar en el horizonte 2020 y un subobjetivo del 68,5 por 100 para la tasa de empleo femenina.

A comienzos de año, y fruto del Acuerdo Social y Económico, el Gobierno aprobó un Plan de Choque, con efectividad a corto plazo, en el que se incluían medidas dirigidas a los colectivos más afectados por la negativa situación del mercado de trabajo, jóvenes menores de 30 años y parados de larga duración.

Pero quizás el elemento más novedoso durante 2011 fue la reforma de las políticas activas de empleo a través del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de Medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, también recogido en el ASE, y que suponía una reforma en profundidad del principal marco regulador de las políticas activas de empleo y una transformación de la concepción y objetivos de éstas.

Continuando con este nuevo desarrollo del marco de las políticas activas de empleo, se aprobó la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, mediante el Real Decreto 1542/2011 de 31 de octubre, como marco normativo de coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado. La Estrategia pretendía ser el

¹ Para un mayor detalle sobre el Acuerdo, véase en esta Memoria, Capítulo II.2.1.2; *infra*.

marco de referencia compartido a partir del cual los Servicios Públicos de Empleo debían diseñar y gestionar sus propias políticas activas de empleo, buscando un mayor encaje entre la competencia normativa de las políticas activas, que corresponde al Estado, con la de su ejecución, que corresponde a las comunidades autónomas. Todo ello con el fin de garantizar la unidad en la atención a las personas en todo el Estado, especialmente a las personas en situación de desempleo.

Aunque la Estrategia se sometió formalmente a las comunidades autónomas en la Conferencia Sectorial de septiembre y se aprobó en Consejo de Ministros, su desarrollo e incluso su plena asunción quedó condicionada al resultado de las elecciones generales.

En el mismo compás de espera quedó, pese a su aprobación en noviembre de 2011 en Consejo de Ministros, la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y Trabajadoras de Más Edad 2012-2014². Se trata de una pieza complementaria de la Estrategia Española de Empleo y de la reforma del sistema público de pensiones, incluyendo medidas en materia de empleo, formación y condiciones de trabajo dirigidas a favorecer el mantenimiento en el mercado de trabajo de este colectivo y promover la reincorporación al mismo de aquellas personas que pierden su empleo en los últimos años de su vida laboral.

Por otro lado, además de otras medidas aprobadas a lo largo del año, el Gobierno aprobó distintas medidas dirigidas a los jóvenes. Así, en el marco del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, estableció ciertos cambios en el contrato de formación y aprendizaje orientándolo más al refuerzo de la cualificación profesional y a través del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, reguló las prácticas no laborales en empresas, que constituía una nueva herramienta de lucha contra el paro juvenil al facilitar la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas que hubiesen celebrado previamente convenios de colaboración con los Servicios Públicos de Empleo.

Finalmente, el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, ha incluido recientemente distintas disposiciones en relación con las políticas activas de empleo, principalmente en el ámbito de la intermediación laboral, la formación para el empleo y distintas medidas de estímulo a la creación y mantenimiento del empleo.

² Resolución de 14 de noviembre de 2011 de la Secretaría de Estado de Empleo por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y Más).

Por lo que se refiere al gasto en políticas de empleo, durante 2011 se destinó, como venía ocurriendo en los últimos años, un volumen importante de recursos públicos a la financiación de las políticas de empleo, cercano a 40.000 millones de euros. El grueso de la dotación presupuestaria (en torno a un 90 por 100) estaba destinado a las políticas de protección. De hecho, ésta es una de las principales diferencias con la Unión Europea, donde el gasto en políticas activas se situó en 2009, último año de referencia, en el 35,9 por 100, mientras que en España supuso un 21 por 100.

El presupuesto de gastos para 2011, después de las correspondientes modificaciones presupuestarias ascendió a 39.272 millones de euros, casi 2.000 millones de euros más – un 4 por 100 más- que el previsto inicialmente. Uno de los principales cambios respecto al presupuesto del año anterior se centran en el menor volumen de gasto -13,4 por 100- destinado al programa de fomento de empleo, como consecuencia de los cambios introducidos en el sistema de bonificaciones recogidos que iban en la línea de reducir el peso, en términos de gasto, de las bonificaciones sobre el total de las políticas activas. El otro cambio destacable es el aumento en un 6,8 por 100 del gasto presupuestado en formación profesional estatal, sin incluir la realizada en el marco de las escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo. No obstante, es necesario matizar este dato, ya que considerando la formación para el empleo en su conjunto, incluídas las partidas anteriores y la formación realizada en el marco de las CCAA, este incremento sería tan sólo de un 1,6 por 100. E incluso, considerando tan sólo la formación dirigida a ocupados, se constata una fuerte reducción de los recursos.

La dotación presupuestaria inicial destinada en 2011 al desempleo fue de 30.140 millones de euros, casi un 81 por 100 del volumen total de recursos de las políticas de empleo. La necesidad de atender a un volumen creciente de perceptores de prestaciones por desempleo obligó a modificar la dotación presupuestaria alcanzando finalmente los 32.221,8 millones de euros. El gasto real en algunas partidas, sin embargo, habría superado el gasto presupuestario dando lugar a insuficiencias presupuestarias por valor de 409,1 millones de euros, concentradas en los subsidios por desempleo.

En marzo de 2012, se aprobó el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para este año, en un contexto de fuerte austeridad, lo cual se tradujo en el ámbito de las políticas activas de empleo en una importante reducción de su dotación presupuestaria respecto al año anterior, acentuándose aún más si cabe el actual desequilibrio existente respecto a las políticas pasivas de empleo. Así, las políticas activas de empleo se han dotado con 5.764,7 millones de euros, lo que supone un 21,3 por 100 menos respecto a 2011. El grueso de la reducción en el presupuesto de las políticas activas de empleo se ha concentrado en las transferencias a las comunidades autónomas para la gestión de estas políticas.

El balance del año respecto a la aplicación de las políticas activas de empleo permite constatar inicialmente que, como consecuencia de los cambios que supuso en este ámbito la Ley 35/2010, por la que se permitía a las agencias de colocación realizar tareas de intermediación, durante 2011 se avanzó en la autorización de éstas. Al cierre de esta Memoria, el número de agencias de colocación autorizadas ascendía a 327, de las cuales 65 estaban autorizadas por medios electrónicos pudiendo actuar en todo el territorio nacional.

Respecto al programa de Fomento de Empleo, y de forma adicional a las modificaciones de las que había sido objeto en los últimos años, también en 2011 se produjeron ciertos cambios que afectaron al sistema. El primero de ellos en relación a las medidas derivadas del Plan de Choque que incluía reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social en el caso de contratación a tiempo parcial de desempleados jóvenes de hasta 30 años o parados de larga duración. El segundo, derivado del RD-Ley 10/2011, en el que también se establecieron reducciones de las cotizaciones empresariales en los contratos de formación y aprendizaje con trabajadores desempleados mayores de 20 años. Finalmente, la reforma laboral aprobada por el Real Decreto-Ley 3/2012, por su parte, también incluía nuevas bonificaciones.

En base a los datos disponibles a diciembre de 2011 referidos a este programa, se confirma el efecto que tuvo la reforma laboral de 2010 sobre el sistema de bonificaciones a la contratación aunque en mayor medida durante la segunda mitad de 2010 que en el conjunto de 2011. Así, en 2011 un total de 213.932 contratos fueron objeto de bonificación, lo que supone un 30 por 100 menos que en 2010; de ellos casi un 79 por 100 fueron contratos temporales. Del conjunto de contratos indefinidos, el mayor porcentaje se concentró en las conversiones con un 53,2 por 100. En relación con el Plan de Choque, y en concreto con el programa Prepara, desde febrero de 2011 en que se puso en marcha y hasta final de año se registraron 270.409 altas.

En el ámbito de la formación profesional, al cierre de esta edición de la Memoria, se habían aprobado 112 nuevas cualificaciones, con las que se alcanza un total de 664 cualificaciones sobre las 667 que estaban previstas para completar la primera fase. En paralelo a la aprobación de nuevas cualificaciones se está abordando la segunda fase de revisión y actualización de las cualificaciones aprobadas hace más de cuatro años, con el fin de detectar la idoneidad de las mismas y la adecuación de las competencias profesionales que describen en relación a las demandas del tejido productivo, así como el impacto sobre el conjunto de la actividad productiva.

Según datos provisionales del SEPE, el número de demandantes de empleo formados ascendió en el año 2011 a 180.712 personas, lo que supuso una reducción de cerca de un 25 por 100 respecto al año anterior. El perfil sociodemográfico del alumnado refleja

la concentración mayoritaria de los participantes (64,4 por 100) en el grupo entre 25 y 45 años y en el que tenía un nivel de estudios bajo o muy bajo (44 por 100).

En términos de inserción de los trabajadores, los indicadores arrojan unos resultados similares al año anterior: el 60 por 100 del total de alumnos que iniciaron y concluyeron la formación encontró empleo durante el año 2011 (una décima menos que en 2010). Por tramos de edad, los mayores de 45 años encuentran más dificultades de inserción, seguidos de los jóvenes. En función del sector de actividad, el 71,6 por 100 de los alumnos formados correspondió al de servicios, el 22,4 por 100 al industrial.

Por su parte, con datos de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, la formación de demanda alcanzó en 2011 a un total de 2.986.493 personas, un 7,8 por 100 más que el año anterior, siendo el tipo de formación predominante genérica, presencial y de nivel medio o superior. En cuanto al perfil sociodemográfico de los 2.986.493 beneficiarios de 2011, éste no se vio significativamente alterado respecto a años previos, siendo en su mayoría varones, dos terceras partes entre 26 y 45 años de edad y casi el 50 por 100 trabajadores cualificados. En función del tamaño de la empresa, la mayoría de los participantes (36,5 por 100) provienen de empresas de más de 1000 trabajadores, aunque su peso va disminuyendo en favor de una participación cada vez mayor de las pymes.

Como se viene señalando en Memorias anteriores, una evaluación completa y rigurosa de las políticas activas de empleo es imprescindible para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos previstos y la eficacia de las medidas llevadas a cabo, así como para detectar los fallos y debilidades de las mismas y poder introducir los cambios necesarios para revertir la situación. En cualquier caso, a pesar de reconocer la importancia de los ejercicios de evaluación, existen algunas dificultades para acceder de forma ágil y transparente a los resultados de las distintas actuaciones.

Si bien parece que en los últimos años el SEPE está realizando continuos esfuerzos para difundir esta información de forma clara con el objetivo de facilitar la evaluación de las políticas activas de empleo, el hecho de que las fuentes de origen de esta información sean los propios servicios públicos de las CCAA hace que la información en ocasiones esté incompleta y no tenga suficiente homogeneidad. En cualquier caso, resultan insuficientes como para valorar más allá de la utilización de los recursos asignados en determinadas acciones (indicadores de medios) y los resultados conseguidos a muy corto plazo sobre los beneficiarios potenciales de las mismas (indicadores de realización), sin que en general permitan detectar el impacto a medio plazo. De ello se deriva la necesidad de un mayor esfuerzo para desarrollar evaluaciones rigurosas de las medidas adoptadas, buscando efectos más allá del corto plazo.

Con los datos proporcionados de forma agregada por los Presupuestos Generales del Estado para 2012 en relación con las políticas activas y, en concreto, con el objetivo del fomento de la inserción y estabilidad laboral se puede señalar que por ámbitos de actuación, los programas de formación y recualificación son los que han tenido un mayor número de beneficiarios, principalmente en la formación de ocupados. A continuación, en función del número de beneficiarios, están los programas de orientación profesional con un total de 482.135 personas durante 2011.

En relación con el ámbito de empleo y fomento de la contratación, se constata que las mujeres canalizan más del 50 por 100 del total de la contratación bonificada. Asimismo, la contratación bonificada indefinida representa aproximadamente una tercera parte del total. Finalmente, caben destacar los resultados alcanzados en términos de inserción por los programas de formación y empleo, (75 por 100), si bien absorben una cantidad importante de recursos en relación al número de beneficiarios en comparación con otras actuaciones.

Por último, señalar que durante 2011, las comunidades autónomas continuaron reforzando las actuaciones en el ámbito de las políticas activas, tanto las financiadas con recursos estatales y cuyas competencias de gestión están transferidas, como aquellas desarrolladas en el marco de sus programas propios.

Los recursos estatales destinados en 2011 a la gestión de las políticas activas de empleo por parte de las comunidades autónomas con competencias asumidas fueron, tras las modificaciones en el presupuesto inicial, 3.101,5 millones de euros, lo que supuso un 1,4 por 100 más que en 2010. La mayoría de regiones destina el grueso de las transferencias estatales recibidas a programas de empleo, un 53,3 por 100, frente a programas de formación, 43,7 por 100. Dentro de los primeros, los planes de empleo supone más del 50 por 100, seguidos de la inserción laboral de personas con discapacidad que concentran el 20 por 100 de los recursos, mientras que en los programas formativos, la formación a desempleados concentra el 55,5 por 100 de los recursos en relación, sobre todo, a la formación a ocupados que absorbe un 25 por 100.

2. DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES LABORALES

2.1. Diálogo social

2.1.1. Unión Europea

Desde que diera comienzo la crisis económica y financiera, el diálogo social en la UE ha sido intenso, habiéndose centrado, fundamentalmente, en afrontar los efectos de la consolidación presupuestaria y fiscal en el empleo y el crecimiento. En 2011 se ha

desarrollado en un contexto de intensificación de los problemas que se han puesto de manifiesto a raíz de la crisis y que pueden haber dificultado el propio desarrollo del diálogo social, que no ha dado como resultado acuerdos destacables a diferencia de años anteriores.

En el marco de las Cumbres Sociales Tripartitas los interlocutores sociales debatieron sobre cómo lograr incrementar el empleo al tiempo que reducir el riesgo de pobreza y exclusión social, o el primer *Foro Social Tripartito*, en el que la Comisión y los interlocutores sociales europeos tuvieron ocasión de debatir sobre las políticas de flexiseguridad, con el fin de servir para la preparación de una nueva Comunicación de la Comisión en esta materia. En el ámbito de las consultas, y en relación con la revisión de la Directiva de tiempo de trabajo, los interlocutores sociales acordaron abrir un proceso de negociación.

Por otro lado, y con el fin de cumplir sus compromisos en su tercer Programa de Trabajo Conjunto, los interlocutores sociales llevaron a cabo diversos estudios y análisis dedicados a aspectos diversos como el impacto en el empleo de las políticas de cambio climático en la UE, el grado de aplicación de los principios sobre flexiseguridad y la implicación de los interlocutores sociales en este terreno, o la promoción del diálogo social en la UE y en los países candidatos

2.1.2. España

La coyuntura extremadamente difícil en los ámbitos económico y del empleo que ha dominado 2011 ha llevado a los interlocutores sociales a intensificar el diálogo y la negociación para facilitar reformas consensuadas. El diálogo social ha arrojado en el año un balance con resultados muy relevantes en ámbitos clave, al tiempo que la falta de acuerdo en otros ámbitos no menos importantes, y, en todo caso, ha sido un factor de dinamización de los debates sobre las reformas que sería necesario abordar para contribuir al crecimiento económico y a la creación de empleo. Un relato de lo acontecido entre enero y diciembre de 2011, sin embargo, no agota un balance más completo del diálogo social. En las primeras semanas de 2012 se han producido hechos tan significativos como la firma del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (II AENC), la firma del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (V ASAC) y también la aprobación, sin acuerdo previo ni consenso, de la reforma laboral articulada en el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

El 2 de febrero de 2011, el Gobierno, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las sindicales CCOO y UGT, firmaron el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (ASE), que permitió, entre otros desarrollos, una reforma desde el consenso para garantizar la consolidación y la

sostenibilidad del sistema de pensiones. Además de sus contenidos centrales en materia de pensiones, políticas activas de empleo y otras, y de compromisos de negociación en otros ámbitos, entre ellos uno de alcance bipartito para alcanzar una reforma consensuada de la negociación colectiva, el ASE supuso un mensaje en términos de capacidad para abordar reformas estructurales de calado desde el consenso.

Cabe mencionar, asimismo, los acuerdos alcanzados en las mesas de diálogo de inmigración e integración de regímenes de la Seguridad Social, entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. En la primera se alcanzó un consenso acerca de los aspectos sociolaborales del borrador de Reglamento de extranjería, en desarrollo de la L.O. 2/2009, de reforma de la L.O. 4/2000. En materia de Seguridad Social, por su parte, se consensuó el borrador del Anteproyecto de Ley para la integración del REASS en el Régimen General.

El intenso proceso de negociación llevado a cabo entre febrero y mayo por las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las empresariales CEOE y CEPYME para alcanzar una reforma consensuada de la negociación colectiva, para la que el ASE incorporaba una serie de criterios básicos, y pese a partir de un diagnóstico general acerca de los problemas del sistema de negociación colectiva, se dio por finalizado sin que se alcanzase un acuerdo. A ello le siguió la aprobación por el gobierno del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, que modificó numerosos aspectos del Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas volvieron a emprender negociaciones en los meses finales del año, dentro de un contexto de deterioro creciente de la actividad económica y del empleo, y caracterizado en el terreno político por las elecciones generales del 20 de noviembre y la posterior formación de un nuevo Gobierno. El diálogo bipartito desarrollado por aquéllas entre el 9 de noviembre y el 9 de enero, dio como resultado acuerdos en varios ámbitos: la firma el 7 de febrero de 2012 del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), entre las organizaciones CEOE y CEPYME, y CCOO y UGT; en materia de formación profesional para el empleo, donde acordaron mantener la prórroga de la vigencia del IV Acuerdo Nacional de Formación para 2012 y formalizar el nuevo Acuerdo en un plazo máximo de seis meses, reafirmando la vigencia de los principios generales del Sistema; en materia de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS) y absentismo, donde alcanzaron un acuerdo sobre los principios generales esenciales para una nueva regulación, que trasladaron al Gobierno; y en otras materias, como el acceso a la jubilación anticipada y a medidas de prejubilación, prórroga de las medidas sobre bonificaciones y reposición de prestaciones

por desempleo en el marco de los ERE; y una declaración sobre racionalización de los días festivos.

Especialmente destacable es la firma el 25 de enero de 2012 del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (II AENC), que ha sustituido al primer AENC para 2012. El II AENC incorpora capítulos completos nuevos en materia de flexibilidad salarial, flexibilidad interna y sobre estructura de la negociación colectiva.

El II AENC incorpora, así, un capítulo completo nuevo en materia de estructura de la negociación colectiva y de flexibilidad interna, además de criterios sobre flexibilidad en materia salarial. Incluye también un capítulo nuevo sobre inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales. Por otra parte, contiene una serie de criterios en materia salarial que suponen cambios sustanciales con respecto al anterior, a partir de una llamada a adoptar medidas para orientar una evolución de los precios, de los salarios y de los beneficios empresariales distribuidos, más acorde con la evolución que éstos vienen teniendo en las economías de la zona euro. Los firmantes han considerado que todas las rentas deben realizar un esfuerzo conjunto, de manera que tanto los salarios como los beneficios distribuidos evolucionen de forma moderada, a fin de que permitan dirigir una mayor parte del excedente empresarial a inversiones. Esta evolución posibilitará fortalecer la capacidad competitiva del tejido productivo español, incrementar cuota de mercado nacional e internacional, mejorando las exportaciones, y, como consecuencia, impulsar la actividad económica y la creación de empleo.

2.2. El marco normativo de las relaciones laborales

Tras el mencionado proceso de negociación entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, que se dio por finalizado sin que se alcanzase acuerdo, el Gobierno aprobó el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. Dicha reforma afectó, entre otras materias, a la determinación de la estructura de la negociación colectiva y las reglas sobre concurrencia de convenios, al procedimiento negociador y a los mecanismos para solventar las controversias derivadas de la falta de acuerdo, al contenido mínimo de los convenios colectivos y a los sujetos legitimados para negociar. Las organizaciones sindicales y empresariales valoraron de forma globalmente negativa esta reforma de la negociación colectiva, si bien por razones en buena medida diferentes.

Pocas semanas después de la firma del II AENC, y ocho meses después de la entrada en vigor del RDL 7/2011, el Gobierno aprobó el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. La nueva reforma

laboral que, al igual que las reformas inmediatamente anteriores, no ha contado con consenso³, ha llevado a cabo una modificación extensa de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en aspectos clave de las relaciones de trabajo como, entre otras, las modalidades de contratación, la regulación de las medidas y procedimientos de la flexibilidad interna y de salida, la solución de discrepancias en los periodos de consultas en relación con medidas de flexibilidad interna, la intermediación laboral, los incentivos a la contratación o la formación profesional para el empleo.

Asimismo, ha incidido de nuevo en la negociación colectiva introduciendo algunas medidas que han afectado, entre otras y fundamentalmente, a las reglas de determinación de la estructura negocial y de concurrencia entre convenios, y a la vigencia del convenio denunciado hasta la firma de uno nuevo (ultraactividad). Además, la reforma laboral de 2012 ha suprimido diversas medidas de las introducidas por el Real Decreto-ley 7/2011.

La reforma laboral ha concitado el rechazo frontal de las organizaciones sindicales CCOO y UGT, quienes han considerado que socava los cimientos del ordenamiento laboral y contribuirá a la destrucción de más empleo, por lo que convocaron una jornada de huelga general el 29 de marzo, además de diversas manifestaciones, contra la misma; por el contrario, ha merecido una valoración general favorable por parte de las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, quienes han considerado que supone un paso imprescindible y sustancial en la modernización de la legislación laboral que facilitará la creación de empleo.

Además de las reformas del mercado de trabajo y de la negociación colectiva hay que destacar, entre las normas de mayor relevancia en el ámbito de las relaciones laborales, la reforma del marco procesal laboral que tuvo lugar mediante la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). Dicha Ley, que entró en vigor el 11 de diciembre de 2011, y que ha supuesto sin duda uno de los principales acontecimientos legislativos de los últimos años, ha contado entre sus objetivos principales el de establecer, ampliar, racionalizar y definir con mayor claridad el ámbito de competencia del Orden jurisdiccional social.

En el año ha habido otras normas asimismo muy relevantes, entre las que cabe citar los aspectos laborales contenidos en la reforma de la legislación concursal llevada a cabo por la Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio,

³ El Real Decreto-ley 3/2012, que no ha estado precedido de una negociación tripartita del Gobierno con los interlocutores sociales, no ha sido consultado ni informado previamente a éstos. Tampoco lo fue el Real Decreto-ley 7/2011, de reforma de la negociación colectiva, aunque en este caso sí hubo un intenso proceso de negociación previa de naturaleza bipartita que finalizó sin acuerdo, como se ha señalado. También con anterioridad al Real Decreto-ley 3/2012 tuvo lugar, aunque con menor intensidad, una negociación bipartita en temas de interés, de cara a una eventual Reforma Laboral.

Concursal, o, en el ámbito de la participación y la consulta, la modificación de la norma de los comités de empresa europeos, materializada en la Ley 10/2011, de 19 de mayo, por la que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. También hay que citar la reforma de la relación laboral especial de los empleados de hogar, aprobada mediante el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre.

2.3. Negociación colectiva

El cuarto año de duración de la crisis financiera y económica ha supuesto, de nuevo, un contexto de acentuada dificultad para el desarrollo de la negociación colectiva. En unas condiciones de debilidad de la actividad económica, se pasó de una desaceleración progresiva del ritmo de destrucción de empleo y de aumento del paro, en la primera mitad de 2011, a una acentuación en el segundo semestre.

En 2011 estuvieron vigentes, por último año, los criterios y recomendaciones contenidos en el primer AENC. Este Acuerdo apuntaba a la estabilidad de precios como elemento clave y a un compromiso de evolución contenida de salarios y de excedentes, buscando un reparto equilibrado de los esfuerzos entre los agentes económicos, con el fin último de contribuir a impulsar la actividad y el empleo. El AENC establecía criterios y recomendaciones en dos capítulos: el primero, relativo al empleo y la contratación, la formación y la clasificación profesional, y otra serie de materias; el segundo, relativo a los criterios en materia salarial. Para 2011 establecía como referencia unos incrementos salariales entre el 1 y el 2 por 100, señalando que, dentro de estas referencias, los criterios para los incrementos salariales debían ser objetivos y tener en consideración las realidades específicas de cada sector o empresa.

Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas han mantenido en los últimos años un diálogo bipartito dirigido a propiciar soluciones a los conflictos planteados en unidades de negociación en las que estaban pendientes de firmar los correspondientes convenios colectivos por diversas causas. En la Comisión de Seguimiento del AENC 2010-2012 se constituyó un Grupo de Trabajo integrado por representantes de las cuatro organizaciones firmantes con el fin de analizar la situación de la negociación colectiva en general y, en particular, identificar los convenios colectivos de 2008, 2009 y 2010 cuya negociación estaba pendiente. A partir de un diagnóstico común acerca de la situación y los principales problemas de los procesos de negociación, las organizaciones empresariales y sindicales firmaron el documento conjunto “Compromiso de actuación entre CEOE y CEPYME, y CCOO y UGT sobre la negociación colectiva pendiente”, mediante el que hacían una llamada para realizar el máximo esfuerzo con el fin de concluir la negociación colectiva pendiente, e instaban a

las partes, sin menoscabo de su autonomía, a llegar a acuerdos, comprometiéndose a utilizar los medios más adecuados a tal fin con sus respectivas organizaciones.

La cifra de convenios colectivos de 2011 registrados hasta marzo de 2012 fue de 2.831, que afectan a 789.200 empresas y a algo más de 7 millones de trabajadores. Con respecto a 2009, último año del que ya se dispone de datos completos de registro, dichas cifras suponen el 50 por 100 de los convenios registrados, el 52 por 100 de las empresas y el 61 por 100 de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva también en ese año, sensiblemente menores que las que se dieron en 2010.

Las cifras de 2011, con datos de registro a marzo de 2012, suponen asimismo 388.800 empresas y algo por encima de 1,4 millones de trabajadores menos con la negociación colectiva cerrada que los que había en 2010 con datos de registro a marzo de 2011, todo lo cual indica que el volumen de la negociación colectiva de 2011 que está pendiente de registrar, por diferentes causas, resulta sensiblemente superior al de otros años, sobre todo por las revisiones de convenios de ámbito superior a la empresa con vigencia plurianual. En 2011 han seguido produciéndose discrepancias en un buen número de unidades de negociación, fundamentalmente en torno a la determinación de los incrementos salariales, centradas sobre todo en las revisiones salariales de los convenios con vigencia plurianual de ámbito superior a la empresa, discrepancias que han venido dándose, en el contexto de la crisis, ya en 2009 y 2010.

En el “Compromiso de actuación entre CEOE y CEPYME, y CCOO y UGT sobre la negociación colectiva pendiente”, además de actuar en relación con las situaciones diagnosticadas en relación a los convenios de años anteriores, las organizaciones firmantes se obligaban asimismo a desarrollar las actuaciones que les soliciten las partes para contribuir a la resolución de los conflictos existentes en la negociación colectiva de 2011.

Con la cautela aconsejada por la provisionalidad de los datos, los incrementos salariales pactados en 2011 se situaron en media en el 2,7 por 100. La activación de las cláusulas de garantía salarial se tradujo, de nuevo, en que el incremento salarial final fuese mayor que el inicialmente pactado (2,35 por 100), aunque la diferencia entre éstos fue menor que en 2010. Por otra parte, la evolución de los precios al consumo se mantuvo alta en media anual, al situarse en el 3,2 por 100 (frente al 1,8 por 100 registrado en 2010), con la consecuencia de una pérdida de poder adquisitivo del 0,5 por 100.

Por segundo año consecutivo, el aumento salarial pactado en convenio se separó notablemente de la evolución efectiva del salario promedio de la economía que, en cambio, apenas creció debido fundamentalmente al efecto de la rebaja de los salarios del sector público y de la extensión de la destrucción de empleo a colectivos más cualificados y mejor remunerados. Esta diferente evolución de los incrementos

salariales pactados y de los salarios efectivos determinó, al igual que en 2010, una deriva salarial de signo negativo.

En los 2.831 convenios con efectos económicos en 2011 que había registrados hasta el mes de marzo de 2012 se había pactado de media una jornada anual de 1.756,1 horas (equivalentes a 38,4 horas a la semana), 3,7 horas menos que en 2010. En los convenios de empresa la media de la jornada pactada habían sido 1.705 horas, 1,9 menos que en los convenios de 2010, mientras que en los de ámbito superior se habían pactado 1.760,6 horas, 4,8 menos que en los convenios de 2010. Estas cifras, sin embargo, probablemente experimentarán variaciones (más pronunciadas en lo que respecta a 2011) a medida que se vaya completando el volumen de convenios registrados para esos años, ya que persiste una provisionalidad muy acusada en los datos.

Por su parte, la jornada media efectiva (JME) que recoge la Encuesta de Coyuntura Laboral del MEYSS fue en 2011 de 1.572,4 horas por trabajador y año, resultado de una JME a tiempo completo de 1.715,1 horas, 2,4 horas menos que en 2010, y una a tiempo parcial de 1.038,4 horas, 10,2 más que en el año anterior.

2.4. Conflictos laborales: extensión y solución

En 2011 se llevaron a cabo 777 huelgas, un 21 y un 22,4 por 100 menos que en 2010 y 2009, respectivamente. El número de conflictos se situó de nuevo por debajo de los 800, tras el repunte registrado en los años de crisis económica, que marcó un valor máximo en 2009. En las huelgas desarrolladas participaron 221.974 trabajadores⁴, lo que supone una reducción del 35 por 100 en relación a 2010 y del 66 por 100 con respecto a 2009. También fue menor la conflictividad de 2011 en términos de repercusión económica. Se perdieron 485.054 jornadas de trabajo, el 28 por 100 menos que 2010 y el 62 por 100 menos que en 2009. La media de jornadas no trabajadas por conflicto (624) fue también la más baja de los últimos años (682 en 2010 y 1.290 en 2009).

El impago de salarios ha seguido siendo, por tercer año, el principal motivo para convocar una huelga, frente a las motivadas por decisiones de regulación de empleo, que han descendido en 2011 con respecto a los dos años anteriores. Han aumentado las motivadas por despidos, sanciones y otras medidas de tipo disciplinario y han descendido las basadas en motivos no estrictamente laborales, principalmente por la caída de las realizadas contra medidas de política económica y social.

⁴ Dado que no existe obligación, por parte de las empresas, de comunicar a la autoridad laboral el número de trabajadores participantes en las huelgas, los datos de participantes que ofrece la Estadística de Huelgas y Cierres patronales del MEYSS se obtienen por las autoridades laborales provinciales a través de alguna de las siguientes fuentes: consulta directa a las empresas, consulta a las organizaciones empresariales y sindicales, o seguimiento de la huelga mediante encuestas.

Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal firmaron, el 7 de febrero de 2012, el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (V ASAC), con el principal objetivo de renovar la solución autónoma de los conflictos en ese ámbito, gestionada por la Fundación SIMA. Entre otras novedades, el Acuerdo prevé la aplicación general y directa de los instrumentos que regula sobre los sectores y las empresas incluidos en su ámbito de aplicación, la ampliación del elenco de conflictos colectivos susceptibles de ser gestionados mediante los procedimientos tramitados en el SIMA, dotar de mayor celeridad a los procedimientos, o introducir un mayor consenso en la configuración de las listas de mediadores y de árbitros, así como reforzar la dedicación y la formación continua de los mismos.

En 2011, último año de vigencia del ASEC IV, se tramitaron a través del SIMA 243 procedimientos, que afectaron a casi 6 millones de trabajadores, habiendo aumentado los conflictos con huelga y destacando las controversias en materia salarial, como la determinación del incremento o revisión de los salarios, así como las motivadas por medidas de reestructuración o reorganización de las empresas.

Por su parte, Los conflictos colectivos presentados ante los órganos de resolución extrajudicial de ámbito de comunidad autónoma aumentaron de nuevo en 2011, hasta 5.360 expedientes, 165 más que en 2010. Dichos conflictos afectaron a 2,7 millones de trabajadores y a 168.985 empresas, un 15,5 por 100 menos y un 21,6 por 100 más, respectivamente, que en 2010. Los conflictos en materia de salarios, en bastantes casos reclamaciones por impago de las retribuciones, fueron los más abundantes en casi todas las comunidades. Por otra parte, los nueve órganos de ámbito autonómico que tienen competencias para la solución de conflictos individuales tramitaron 27.518 solicitudes de conciliación/mediación de este tipo, una cifra prácticamente idéntica a la que se dio en 2010 (27.703).

En cuanto a la conflictividad presentada ante los órganos administrativos de solución, las conciliaciones individuales (447.321) disminuyeron de nuevo en 2011 al igual que sucedió en 2010, si bien mucho más ligeramente, un 2,4 por 100 frente al 14,5 por 100 de este último, tras alcanzarse en 2009 la cifra máxima al menos de los últimos diez años. Dicha reducción se debió, en parte, al leve descenso de las de reclamación de cantidad, las más numerosas (233.040) en el conjunto de los motivos de intento de conciliación. Las conciliaciones individuales motivadas por despidos se mantuvieron prácticamente en la misma cifra, en torno a las 147.000. Por el contrario, las conciliaciones colectivas (1.448) volvieron a aumentar, esta vez un 13,5 por 100, que se suma al 16,2 por 100 de 2010, siguiendo una senda al alza desde que en 2009 se duplicaran y se truncara el continuado descenso que venían registrando.

2.5. Tutela judicial y control administrativo

Los juzgados y tribunales del Orden Jurisdiccional Social tramitaron y resolvieron 333.201 asuntos, 9.160 menos que el año anterior (casi un 3 por 100 menos). Los conflictos individuales, al igual que en 2010, experimentaron un descenso de un 4 por 100 con respecto al año anterior. Los conflictos colectivos, por su parte, aumentaron en 446 (un 17 por 100 más), incremento que probablemente se debe, en parte, a las controversias en relación con las revisiones salariales en los convenios colectivos de vigencia plurianual.

El volumen de actuaciones realizadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social hasta finales de septiembre de 2011 fue de 879.923, casi 5.000 menos que en el mismo periodo del año anterior, de las cuales 90.301 fueron en materia de relaciones laborales, 281.315 en materia de seguridad y salud laboral, 13.378 en empleo, 44.978 en extranjería, 429.516 en seguridad social y 20.435 en otras actuaciones (3.563 obstrucciones y 16.872 informes).

2.6. Prevención de riesgos laborales

Cuando comienza el último año de vigencia de la Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012), se plantea la necesidad de analizar los resultados conseguidos por un instrumento que, si bien no ha cumplido aún todas las expectativas iniciales, ha servido de impulso a las políticas sobre seguridad y salud en el trabajo. A finales de 2011, el Parlamento Europeo aprobó un informe sobre la revisión intermedia de la Estrategia Comunitaria en el que se recuerda que el marco europeo de referencia en materia de salud y seguridad en el trabajo no permite por sí solo mejorar automáticamente las condiciones de trabajo, y que es fundamental una correcta aplicación de la legislación, en particular, a través de la participación de los trabajadores, los mecanismos de diálogo tripartito, la recopilación y difusión de datos, las campañas de sensibilización y la puesta en red de los servicios de formación e información, así como el control de la aplicación de la legislación en los Estados miembros.

La Estrategia Española ha entrado también en su último año de vigencia. El III Plan de Acción para el impulso y la ejecución de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012), que abarca el periodo de junio de 2010 a junio de 2012, persigue concluir aquellas medidas que quedaron pendientes, con la finalidad de alcanzar los objetivos marcados al comienzo de la misma. Del balance de las medidas adoptadas cabe destacar el informe publicado en 2011 sobre el “Análisis de situación de la investigación en materia de condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral en España”, liderado por el INSHT, con el objetivo de perfeccionar el análisis, detección y

eliminación de las causas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, así como el conocimiento de los riesgos nuevos y emergentes.

Entre las novedades normativas de 2011 cabe señalar la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, sometida a dictamen del CES, que contempla medidas de actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral, estableciendo que los empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas, participarán en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral en los distintos niveles territoriales.

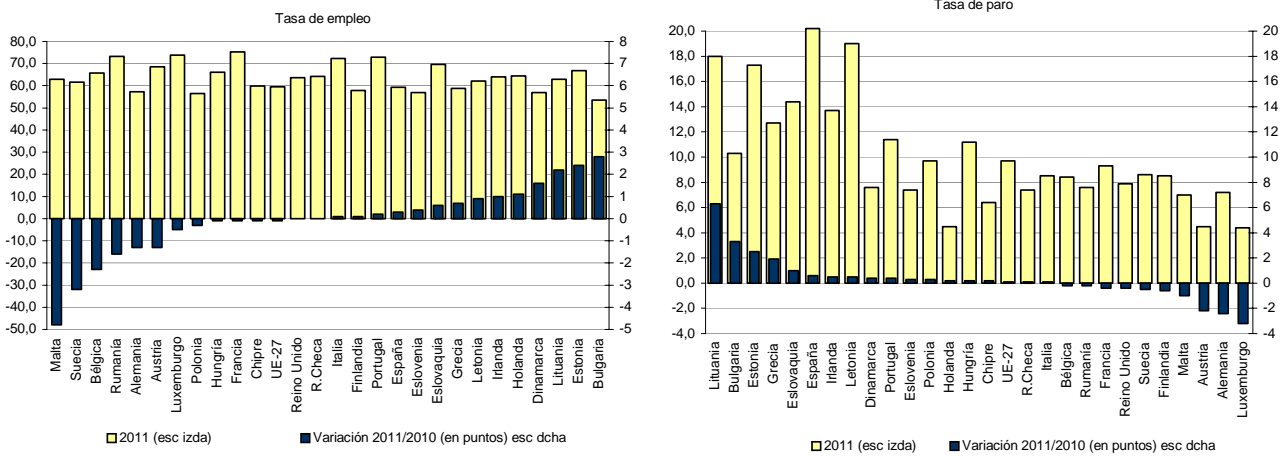
En 2011 disminuyó, por cuarto año consecutivo, el número de accidentes de trabajo con baja, registrándose 77.594 accidentes menos que en 2010, lo que supone un descenso del 12 por 100 respecto al año anterior. A diferencia de lo ocurrido en 2010, disminuyó ligeramente (un 0,3 por 100) el número de accidentes sin baja. En atención a la gravedad, en 2011 se registraron 520 accidentes mortales en jornada de trabajo, un 8,6 por 100 menos que el año anterior. Por su parte, los accidentes graves en jornada de trabajo disminuyeron un 13,5 por 100 con respecto a 2010.

Atendiendo al índice de incidencia, del conjunto de los 501.579 accidentes con baja en jornada laboral registrados en 2011, se produjo un total de 3.440 accidentes por cien mil trabajadores, lo que supone un descenso del 8,6 por 100 con respecto al año anterior. Por encima de este índice de incidencia medio se situó la construcción, con 7.360 accidentes por cada cien mil trabajadores y la industria con 5.725. Por debajo de la media se sitúan el sector agrario, con un índice de incidencia de 2.706 y el sector servicios, con 2.692 accidentes por cien mil trabajadores.

En 2011 las enfermedades profesionales aumentaron un 7 por 100, incremento superior al registrado en 2010 (de un 0,5 por 100), y a diferencia del año anterior, no sólo aumentaron las enfermedades sin baja, un 14,3 por 100, sino que también lo hicieron las enfermedades con baja un 0,5 por 100. Siguiendo la tendencia de años anteriores, en 2011 no se registraron muertes por enfermedad profesional.

TASAS DE EMPLEO Y PARO EN LA UE-27 EN 2011

(Tasa en 2011 y variación en puntos respecto a 2010)



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat, Labour Force Survey.

ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO EN LA CRISIS, 2008-2011

Periodos (trimestres/ media año)	Número (miles de personas)			Variaciones interanuales					
	Activos	Ocupados	Parados	Activos		Ocupados		Parados	
				miles	%	miles	%	miles	%
2008TI	22.576,5	20.402,3	2.174,2	651,2	3,0	333,1	1,7	318,1	17,1
2008TII	22.806,7	20.425,1	2.381,5	679,4	3,1	57,8	0,3	621,5	35,3
2008TIII	22.945,1	20.346,3	2.598,8	642,6	2,9	-164,3	-0,8	806,9	45,0
2008TIV	23.064,7	19.856,8	3.207,9	660,2	2,9	-620,1	-3,0	1.280,3	66,4
2008	22.848,3	20.257,6	2.590,6	658,3	3,0	-98,4	-0,5	756,7	41,3
2009TI	23.101,5	19.090,8	4.010,7	525,0	2,3	-1.311,5	-6,4	1.836,5	84,5
2009TII	23.082,4	18.945,0	4.137,5	275,7	1,2	-1.480,1	-7,2	1.756,0	73,7
2009TIII	22.993,5	18.870,2	4.123,3	48,4	0,2	-1.476,1	-7,3	1.524,5	58,7
2009TIV	22.972,5	18.645,9	4.326,5	-92,2	-0,4	-1.210,9	-6,1	1.118,6	34,9
2009	23.037,5	18.888,0	4.149,5	189,2	0,8	-1.369,7	-6,8	1.558,9	60,2
2010TI	23.006,9	18.394,2	4.612,7	-94,6	-0,4	-696,6	-3,6	602,0	15,0
2010TII	23.122,3	18.476,9	4.645,5	39,9	0,2	-468,1	-2,5	508,0	12,3
2010TIII	23.121,5	18.546,8	4.574,7	128,0	0,6	-323,4	-1,7	451,4	10,9
2010TIV	23.104,8	18.408,2	4.696,6	132,3	0,6	-237,7	-1,3	370,1	8,6
2010	23.088,9	18.456,5	4.632,4	51,4	0,2	-431,4	-2,3	482,9	11,6
2011TI	23.061,8	18.151,7	4.910,2	54,9	0,2	-242,5	-1,3	297,5	6,4
2011TII	23.136,7	18.303,0	4.833,7	14,4	0,1	-173,9	-0,9	188,2	4,1
2011TIII	23.134,6	18.156,3	4.978,3	13,1	0,1	-390,5	-2,1	403,6	8,8
2011TIV	23.081,2	17.807,5	5.273,6	-23,6	-0,1	-600,7	-3,3	577,0	12,3
2011	23.103,6	18.104,6	4.999,0	14,7	0,1	-351,9	-1,9	366,6	7,9

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD(*), 2007-2011

(Variaciones interanuales en miles de personas, cuartos trimestres, y volumen de empleo final en 2011)

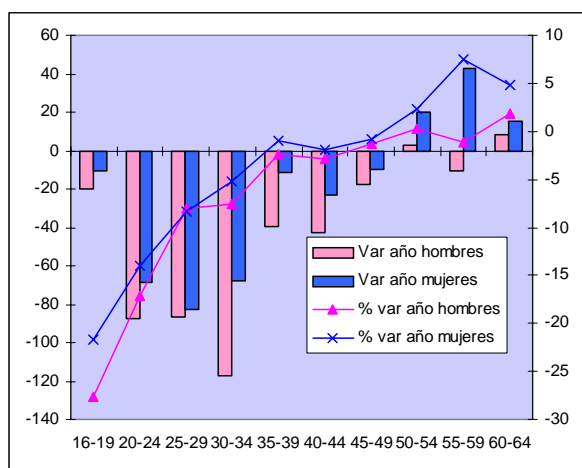
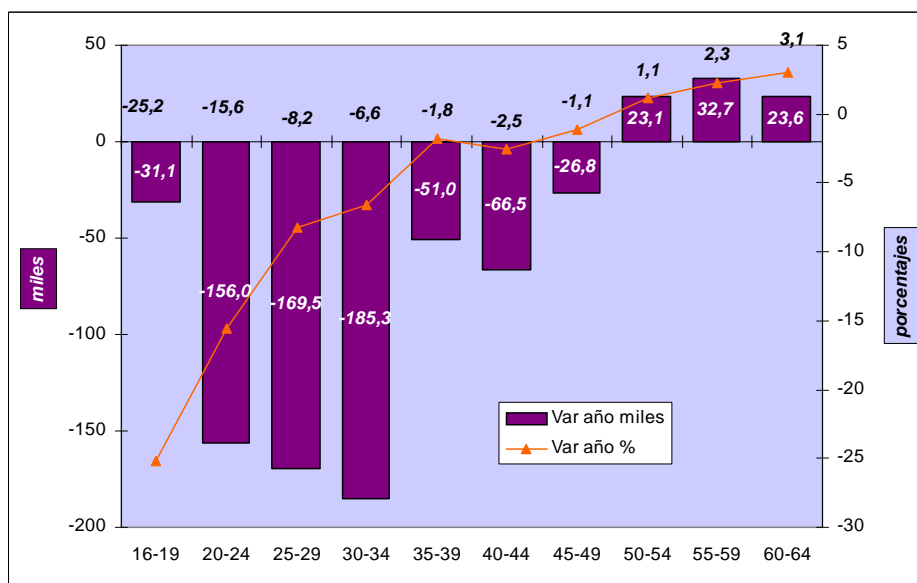
RAMAS (CNAE 1993)	4º tr 2007- 2008	RAMAS (CNAE 2009)	Variac interanual 4º tr			Volumen empleo 4º tr 2011
			2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	
A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-36,5	A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-21,2	21,9	4,0	808,5
B Pesca	-5,8	B Industrias extractivas	-0,6	-0,2	-7,4	39,4
C Industrias extractivas	-6,5	C Industria manufacturera	-360,6	-54,6	-97,0	2.278,0
D Industrias manufactureras	-223,4	D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	3,7	3,1	-6,9	76,6
E Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	10,4	E Suministro de agua, activ de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	-4,3	-6,3	14,7	132,3
F Construcción	-558,5	F Construcción	-378,0	-230,2	-295,6	1.276,9
G Comercio; reparación vehículos motor y artículos personales y de uso doméstico	2,2	G Comercio al por mayor y al por menor; reparac vehículos de motor y motocicletas	-258,0	37,6	-40,9	2.917,9
H Hostelería	-33,9	H Transporte y almacenamiento	-64,5	12,9	-64,8	868,7
I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	18,0	I Hostelería	-34,5	-52,3	8,4	1.331,5
J Intermediación financiera	-24,5	J Información y comunicaciones	-59,9	4,9	8,5	513,7
K Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	11,1	K Actividades financieras y de seguros	-9,2	-29,5	-11,7	434,9
L Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	75,6	L Actividades inmobiliarias	-29,9	0,3	18,1	99,8
M Educación	34,6	M Actividades profesionales, científicas y técnicas	-20,8	-5,1	-15,9	825,1
N Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	114,7	N Actividades administrativas y servicios auxiliares	-26,1	0,3	-28,3	871,4
O Otras activi sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	17,4	O Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	67,8	52,2	-63,4	1.372,3
P Actividades de los hogares	-15,5	P Educación	-6,9	6,5	2,7	1.184,8
Q Organismos extraterritoriales	0,5	Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	12,2	55,7	29,4	1.417,6
TOTAL	-620,1	R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	-14,5	21,3	-40,8	283,1
		S Otros servicios	-7,5	-52,1	48,5	403,3
		T Hogares como empleadores personal doméstico y como productores bs y serv uso propio	0,7	-23,8	-65,5	665,9
		U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1,1	0,1	3,0	5,9
		TOTAL	-1.211,0	-237,3	-600,9	17.807,5
		<i>41 Construcción de edificios</i>	<i>-246,1</i>	<i>-158,7</i>	<i>-172,4</i>	<i>514,9</i>
		<i>42 Ingeniería civil</i>	<i>11,3</i>	<i>-34,9</i>	<i>-23,4</i>	<i>139,1</i>
		<i>43 Actividades de construcción especializada</i>	<i>-143,3</i>	<i>-36,7</i>	<i>-99,7</i>	<i>622,9</i>

(*) La rama F, Construcción, se desglosa al final del cuadro (en cursiva y tras el total por ramas) en sus tres subramas de actividad: construcción de edificios, ingeniería civil y actividades de construcción especializada.

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO POR SEXO Y EDAD, 2010-2011

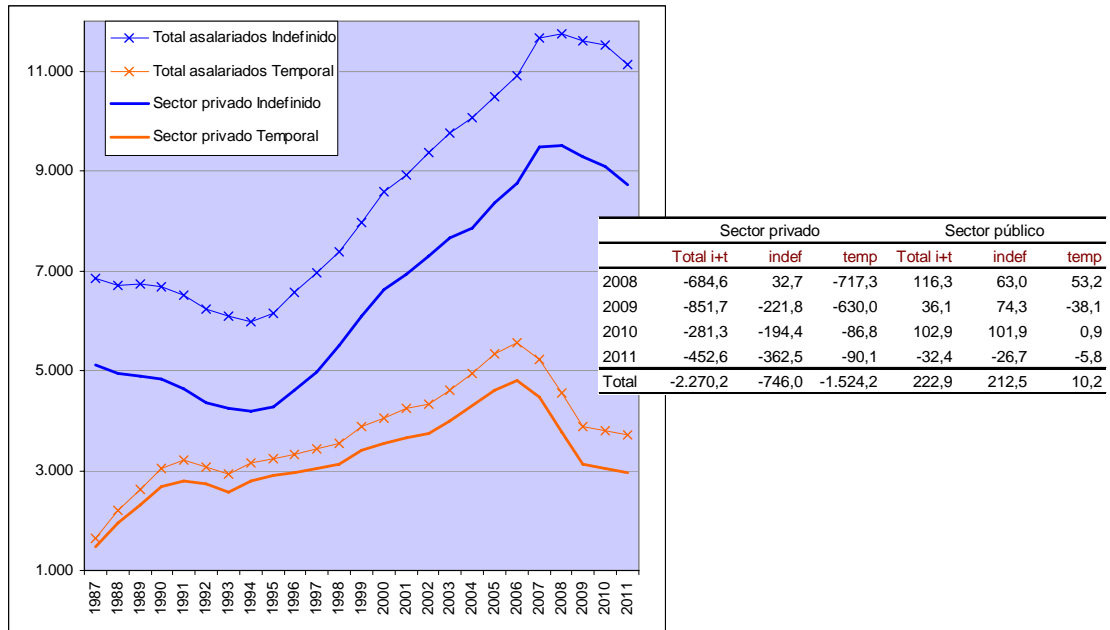
(Variaciones interanuales en miles de personas y en porcentajes, cuarto trimestre de cada año)



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

**ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO, TOTAL Y EN EL SECTOR PRIVADO:
EVOLUCIÓN A LARGO PLAZO Y DATOS EN LA CRISIS**

(Miles de personas y variaciones interanuales en cuartos trimestres)



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

CONTRATOS REGISTRADOS POR MODALIDAD CONTRACTUAL, 2007-2011

(Miles de contratos, acumulados anuales)

Tipo de contrato	Miles					Variación anual (%)				% sobre el total				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2007	2008	2009	2010	2011
TOTAL	18.622,1	16.601,2	14.021,9	14.417,1	14.433,2	-10,9	-15,5	2,8	0,1	100	100	100	100	100
Indefinido	2.220,4	1.902,6	1.312,4	1.228,2	1.110,2	-14,3	-31,0	-6,4	-9,6	11,9	11,5	9,4	8,5	7,7
Ordinario	1.362,6	1.327,4	1.084,7	956,4	901,9	-2,6	-18,3	-11,8	-5,7	7,3	8,0	7,7	6,6	6,2
-Inicial	992,3	878,3	604,5	581,7	545,9	-11,5	-31,2	-3,8	-6,2	5,3	5,3	4,3	4,0	3,8
-Conversión	370,3	449,1	480,2	374,7	356,0	21,3	6,9	-22,0	-5,0	2,0	2,7	3,4	2,6	2,5
Fomento CI	857,9	575,2	227,7	271,9	208,3	-33,0	-60,4	19,4	-23,4	4,6	3,5	1,6	1,9	1,4
-Inicial	325,9	244,6	187,5	157,1	103,2	-24,9	-23,4	-16,2	-34,3	1,8	1,5	1,3	1,2	0,7
-Conversión	532,0	330,6	40,2	114,8	105,0	-37,9	-87,8	185,2	-8,5	2,9	2,0	0,3	0,8	0,7
Temporal	16.401,7	14.698,6	12.709,4	13.188,9	13.323,1	-10,4	-13,5	3,8	1,0	88,1	88,5	90,6	91,5	92,3
Obra o servicio	6.863,5	6.197,3	5.469,2	5.623,7	5.599,4	-9,7	-11,7	2,8	-0,4	36,9	37,3	39,0	39,0	38,8
Eventual	7.673,4	6.639,4	5.465,3	5.752,2	5.890,7	-13,5	-17,7	5,2	2,4	41,2	40,0	39,0	39,9	40,8
Interinidad	1.451,8	1.535,3	1.502,0	1.567,0	1.585,9	2,9	-2,2	4,3	1,2	8,0	9,2	10,7	10,9	11,0
Formación	109,4	79,0	61,5	59,0	60,0	-27,8	-22,1	-4,0	1,7	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4
Prácticas	81,1	62,8	43,3	47,5	51,5	-22,5	-31,1	9,8	8,5	0,4	0,4	0,3	0,3	0,4
Otros	182,7	184,9	168,1	139,5	135,5	1,2	-9,1	-11,4	-2,8	1,0	1,1	1,2	1,0	0,9

Fuente: MTIN, Series principales de contratos registrados.

**ALTAS INICIALES Y REANUDACIONES DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO, SEGÚN
CAUSA DEL CESE EN EL TRABAJO, 2007-2011**

Altas iniciales y reanudaciones de prestación contributiva y subsidio*									
Causa del cese en el trabajo	Totales anuales					Variaciones anuales en %			
	2007	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
1 Cese por despido	537.048	847.366	980.864	808.039	789.617	57,8	15,8	-17,6	-2,3
Ley 45/2002	473.639	732.113	794.827	628.290	560.870	54,6	8,6	-21,0	-10,7
D Objetivo art 52.c ET	39.603	88.379	153.852	144.219	191.930	123,2	74,1	-6,3	33,1
Resto despidos	23.806	26.874	32.185	35.530	36.817	12,9	19,8	10,4	3,6
2 Regulación de Empleo	141.495	135.065	2.247.337	2.431.534	1.901.991	-4,5	1.563,9	8,2	-21,8
Extinción	29.219	38.679	77.359	72.102	80.733	32,4	100,0	-6,8	12,0
suspensión	111.969	94.248	2.132.139	2.293.383	1.748.007	-15,8	2.162,3	7,6	-23,8
Reducción de jornada	307	2.138	37.839	66.049	73.251	596,4	1.669,8	74,6	10,9
3 Finalización de contrato temporal	2.147.049	3.100.919	3.570.742	3.861.352	3.780.570	44,4	15,2	8,1	-2,1
4 Inactividad productiva (f-discontinuos)	243.635	231.632	260.249	282.154	289.386	-4,9	12,4	8,4	2,6
5 Otras causas.(1)	546.603	696.873	1.001.623	1.430.481	1.394.966	27,5	43,7	42,8	-2,5
Cese por otras causas (1)	459.727	577.085	886.803	1.317.313	1.300.978	25,5	53,7	48,5	-1,2
Desistimiento empresario en pº prueba	86.876	119.788	114.820	113.168	93.988	37,9	-4,1	-1,4	-16,9
TOTAL	3.615.830	5.011.855	8.060.815	8.813.560	8.156.530	38,6	60,8	9,3	-7,5
Total salidas**	2.800.192	4.106.752	4.743.785	4.854.661	4.744.908	46,7	15,5	2,3	-2,3

Distribución de las salidas									
Causa de salida	Porcentajes anuales sobre Total salidas**					Var anuales en puntos			
	2007	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
Despidos Ley 45/2002	16,9	17,8	16,8	12,9	11,8	0,9	-1,1	-3,8	-1,1
D Obj 52.c	1,4	2,2	3,2	3,0	4,0	0,7	1,1	-0,3	1,1
Resto despidos	0,9	0,7	0,7	0,7	0,8	-0,2	0,0	0,1	0,0
ERE Extinción	1,0	0,9	1,6	1,5	1,7	-0,1	0,7	-0,1	0,2
Fin contrato	76,7	75,5	75,3	79,5	79,7	-1,2	-0,2	4,3	0,1
Pº prueba	3,1	2,9	2,4	2,3	2,0	-0,2	-0,5	-0,1	-0,4

(1) Incluye acceso por agotamiento de contributiva y otras causas específicas de acceso al subsidio (emigrantes retornados, ex reclusos, etc.; todas ellas con un peso marginal dentro de esta rúbrica).

*Incluye Prodi y Renta Agraria

** Excluye ERE suspensión y reducción de jornada, Inactividad fijos discontinuos y cese por otras causas

Fuente: Elaboración propia con datos de prestaciones específicamente proporcionados por el SEPE.; estos datos son la base de la tabla que figura en sucesivas ediciones del Anuario de Estadísticas Laborales del MTIN, disponible al cierre de esta Memoria hasta 2010.

PRESUPUESTO DE GASTO DEL SEPE, 2007-2011

(En millones de euros y % PIB)

	Prestaciones por desempleo		Fomento del empleo ²		Formación profesional ²		Escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo ²		Otros ³		Gestión CCAA		Total	
	Valor	%PIB	Valor	%PIB	Valor	%PIB	Valor	%PIB	Valor	%PIB	Valor	%PIB	Valor	%PIB
2007	15.099,0	1,4	3.720,3	0,4	1.040,7	0,1	41,4	0,0	281,9	0,0	2.718,6	0,3	23.239,6	2,2
2008	18.186,7	1,7	3.596,3	0,3	1.145,6	0,1	39,9	0,0	308,3	0,0	2.839,2	0,3	26.466,4	2,4
2009	32.602,5	3,1	3.290,1	0,3	1.214,7	0,1	44,4	0,0	126,4	0,0	3.006,8	0,3	40.717,3	3,9
2010	30.649,6	2,9	3.252,0	0,3	1.258,2	0,1	47,1	0,0	95,1	0,0	3.068,7	0,3	38.370,6	3,6
2011	30.142,2	2,8	2.817,8	0,3	1.344,1	0,1	46,7	0,0	45,0	0,0	3.101,2	0,3	37.497,0	3,5
2011 ¹	31.854,5	3,0	2.777,6	0,3	1.465,0	0,1	21,7	0,0	42,0	0,0	3.111,5	0,3	39.272,3	3,7
Variación presupuesto 11/10	3,9		-14,6		16,4		-53,9		-55,8		1,4		2,3	

¹ Obligaciones reconocidas según Avance liquidación Presupuesto SEPE 2011. Los datos provisionales del PRODI ascienden a 507,9 millones de euros y los relativos al PREPARA 350,9 millones de euros.

² En los capítulos de fomento del empleo, formación profesional y escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo se imputa estrictamente la parte no correspondiente a gestión de las CCAA, ya que ésta aparece recogida después expresamente.

³ En "otros" se incluyen planes integrales de empleo.

Fuente: SEPE, Liquidación del presupuesto del SEPE, 2007, 2008, 2009, 2010 y Avance 2011.

CONVENIOS REGISTRADOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES, 2001-2011

Año	Convenios		Empresas		Trabajadores	
	Número	Variación (%)	Miles	Variación (%)	Miles	Variación (%)
2001	5.421	3,2	1.293,2	7,9	9.496,0	2,9
2002	5.462	0,8	1.302,3	0,7	9.696,5	2,1
2003	5.522	1,1	1.281,4	-1,6	9.995,0	3,1
2004	5.474	-0,9	1.282,4	0,1	10.193,5	2,0
2005	5.775	5,5	1.314,0	2,5	10.755,6	5,5
2006	5.887	1,9	1.457,0	10,9	11.119,3	3,4
2007	6.016	2,2	1.413,7	-3,0	11.606,5	4,4
2008	5.987	-0,5	1.605,2	13,5	11.968,1	3,1
2009	5.689	-5,0	1.520,5	-5,3	11.557,8	-3,4
2010 ^(a)	4.151		1.436,7		10.215,2	
2011 ^(a)	2.831		789,2		7.048,6	

(a) Datos provisionales a marzo de 2012.

Fuente: MEYSS, Estadística de Convenios Colectivos.

AUMENTO SALARIAL PACTADO POR ÁMBITO FUNCIONAL Y VIGENCIA TEMPORAL DEL CONVENIO, 2005-2011

Ámbito y vigencia	Incremento inicial							Incremento final						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010*	2011*	2005	2006	2007	2008	2009	2010*	2011*
Total	3,17	3,29	3,13	3,60	2,25	1,48	2,35	4,04	3,59	4,21	3,60	2,24	2,13	2,68
Convenios revisados	3,03	3,24	2,98	3,49	2,45	1,59	2,62	4,02	3,57	3,94	3,49	2,44	2,30	2,98
Convenios firmados	3,36	3,40	3,33	3,79	1,71	1,16	1,44	4,07	3,64	4,54	3,79	1,70	1,61	1,64
Vigencia anual	3,09	3,12	3,46	3,35	2,51	1,13	1,60	4,31	3,53	5,09	3,35	2,53	1,98	2,14
Vigencia plurianual	3,44	3,46	3,30	3,87	1,55	1,16	1,40	4,00	3,67	4,42	3,87	1,55	1,53	1,52
Convenios de empresa	2,94	2,92	2,70	3,09	2,17	1,22	1,79	3,61	3,15	3,57	3,09	2,17	1,74	2,00
Convenios revisados	2,60	2,83	2,58	2,94	2,25	1,29	2,13	3,44	3,10	3,42	2,94	2,24	1,84	2,36
Convenios firmados	3,37	3,11	3,05	3,40	2,02	1,09	1,10	3,82	3,26	3,98	3,40	2,04	1,56	1,28
Vigencia anual	2,99	3,25	2,88	3,33	3,11	1,15	1,65	3,67	3,41	4,04	3,33	3,12	2,01	1,78
Vigencia plurianual	3,41	3,09	3,08	3,41	1,67	1,09	1,03	3,83	3,25	3,97	3,41	1,70	1,52	1,22
Convenios de otro ámbito	3,19	3,34	3,18	3,65	2,26	1,50	2,40	4,09	3,65	4,28	3,65	2,25	2,16	2,74
Convenios revisados	3,08	3,29	3,04	3,56	2,47	1,60	2,66	4,09	3,63	4,03	3,56	2,46	2,33	3,03
Convenios firmados	3,36	3,43	3,35	3,83	1,66	1,16	1,49	4,10	3,69	4,58	3,83	1,65	1,62	1,69
Vigencia anual	3,10	3,11	3,50	3,35	2,37	1,13	1,60	4,34	3,54	5,17	3,35	2,39	1,98	2,16
Vigencia plurianual	3,44	3,51	3,31	3,92	1,54	1,17	1,45	4,03	3,72	4,45	3,92	1,53	1,53	1,56

* Datos de convenios registrados hasta marzo de 2012

Fuente: MEYSS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo

AUMENTO SALARIAL PACTADO POR ÁMBITO FUNCIONAL, 2005-2011

Ámbito funcional	2005	2006	2007	2008	2009	2010*	2011*
Convenios de empresa	3,61	3,15	3,57	3,09	2,17	1,74	2,00
Empresa privada	3,65	3,31	3,98	3,30	1,97	1,92	2,53
Empresa pública	3,20	2,82	3,30	2,93	2,80	1,71	0,76
AGE y Seg. Social	7,02	4,08	2,33	2,29	2,40	1,29	0,05
Adm. Autónoma y local	2,23	2,28	2,45	2,47	2,50	0,55	0,32
Convenios de otro ámbito	4,09	3,65	4,28	3,65	2,25	2,16	2,74
Grupo de empresas	3,81	3,17	4,09	2,73	2,10	2,32	1,92
Sector local-comarcal	4,20	3,45	4,53	3,05	2,33	1,99	0,80
Sector provincial	4,19	3,80	4,51	3,88	2,43	2,15	2,84
Sector autonómico	3,59	3,30	3,52	4,43	2,22	1,80	2,69
Sector interautonómico	4,04	3,20	4,50	3,00	2,00	3,00	2,69
Sector nacional	4,09	3,48	4,09	3,01	1,93	2,27	2,62
TOTAL	4,04	3,59	4,21	3,60	2,24	2,13	2,68

* Datos de convenios registrados hasta marzo de 2012

Fuente: MEYSS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo

AUMENTOS REALES DE LOS SALARIOS PACTADOS, 2002-2011

(Incrementos pactados revisados deflactados con el IPC, en porcentaje)

Años	Aumentos salariales pactados	IPC (var% anual)	Aumentos salariales reales pactados
2002	3,85	3,70	0,15
2003	3,68	3,00	0,68
2004	3,60	3,10	0,50
2005	4,04	0,50	3,54
2006	3,59	6,40	-2,81
2007	4,21	2,40	1,81
2008	3,60	4,10	-0,50
2009	2,24	-0,30	2,54
2010*	2,13	1,80	0,33
2011*	2,68	3,20	-0,52

* Datos de convenios registrados hasta marzo de 2012. IPC en medias anuales.
Fuente: MEYSS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo e INE.

DERIVAS SALARIALES, 2002-2011

Años	Tasa de variación anual nominal			Puntos porcentuales	
	Remuneración media por asalariado (CN)	Coste salarial por trabajador (ECL)	Salario pactado revisado (ECC)	Deriva 1	Deriva 2
	A	B	C	A-C	B-C
2002	3,38	3,87	3,85	-0,47	0,02
2003	3,44	4,07	3,68	-0,24	0,39
2004	2,90	2,98	3,60	-0,70	-0,62
2005	3,51	2,48	4,04	-0,53	-1,56
2006	3,86	2,93	3,59	0,27	-0,66
2007	4,68	4,12	4,21	0,47	-0,09
2008	6,07	6,88	3,60	2,47	3,28
2009	4,31	3,19	2,24	2,07	0,95
2010*	0,01	0,95	2,13	-2,12	-1,18
2011*	0,84	0,88	2,68	-1,84	-1,80

* Datos de convenios registrados hasta marzo de 2012
Fuente: MEYSS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo e INE.

MOTIVACIÓN DE LAS HUELGAS

(Número de conflictos)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
TOTAL	669	779	751	810	1.001	984	777
MOTIVOS Estrictamente Laborales	654	756	717	786	956	954	761
Derivados de negociación colectiva	223	254	242	253	239	196	167
Presión por negativa a negociar convenio	44	52	50	72	77	42	43
Presión por negativa a revisar convenio	8	24	20	22	9	8	12
Presión durante negociación del convenio	162	173	162	155	137	130	103
Interpretación cláusulas convenio vigente	9	5	10	4	16	16	9
No derivados de negociación colectiva	431	502	475	533	717	758	594
Reconversión industrial	3	6	7	6	5	5	1
Regulación de empleo (excep.reconv.indust.)	21	32	27	71	176	119	69
Organización y sistemas de trabajo	55	63	65	58	70	69	63
Accidente laboral seguridad e higiene	11	10	14	4	7	12	6
Sanciones, despidos, otras mm. disciplinarias	48	65	45	53	87	77	83
Incumplimiento de acuerdos o normas	62	86	84	72	94	94	67
Impago de salarios	39	37	33	85	189	264	222
Mejoras independientes del convenio	37	48	49	54	22	22	30
Mejoras de colectivos sin convenio	9	6	11	19	4	6	1
Otras causas laborales	146	149	140	111	63	90	52
MOTIVOS NO Estrictamente Laborales	15	23	34	24	45	30	16
Conflictos relacionados con causa sindical	2	2	2	0	0	0	0
De solidaridad	2	5	5	2	10	0	1
Por medidas de política económico-social	6	9	20	21	27	26	13
Otras causas no laborales	5	7	7	1	8	4	2

Fuente: MEYSS, Estadística de huelgas y cierres patronales

CONFLICTOS TRAMITADOS EN EL SIMA, 2009-2011

	2009		2010		2011		2009		2010		2011	
	Conflictos						Trabajadores					
	294		264		243		3.115.357		18.387.169		5.977.573	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<i>Ambito</i>												
Empresa	246	84	225	85	209	86	427.519	14	553.305	3	357.561	6
Sector	48	16	39	15	34	14	2.687.838	86	17.833.864	97	5.620.012	94
<i>Tipo de conflicto</i>												
Interpret./Aplicación	255	87	207	78	177	73	2.536.088	81	1.931.592	11	3.888.950	65
Huelga	30	10	44	17	50	20	464.869	15	16.207.796	88	256.038	4
Bloqueo negociación	9	3	12	5	14	6	114.400	4	247.319	1	1.823.969	31
Servicios seguridad y mantenimiento	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	8.616	0
Periodo de consultas	0	0	1	0	0	0	0	0	470	0	0	0
Controv. C.Paritaria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Procedimiento</i>												
Mediación	291	99	261	99	236	97	3.108.957	100	18.383.523	100	4.388.690	73
Arbitraje	3	1	3	1	7	3	6.400	0	3.646	0	1.588.883	27
<i>Resultados</i>												
Acuerdos	76	26	91	34	69	28	251.207	8	993.755	5	243.195	4
Laudos arbitrales	3	1	3	1	7	3	6.400	0	3.646	0	1.588.883	27
Sin acuerdo	175	60	137	53	149	62	2.646.292	85	1.614.439	9	4.058.777	68
Otros(*)	36	12	33	12	18	7	199.713	6	15.775.329	86	86.718	1

(*)Otros resultados: intentados sin efecto, archivados y en trámite.

Fuente: SIMA

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES, 2011

(Conflictos colectivos, comunidades autónomas)

C.Autónoma (Org. Gestor)	Nº Conflictos	Conciliación Mediación	Arbitraje	Trabajadores afectados (en miles)	Empresas afectadas	Resultado Conciliación - Mediación			
						Con Acuerdo		Sin Acuerdo	Otras *
						Nº	%		
Andalucía (SERCLA)	1.026	1.023	3	439,3	43.843	382	50,07	381	260
Aragón (SAMA)	186	185	1	52,0	27.127	64	43,84	82	39
Asturias (SASEC)	196	196	0	62,5	2.347	62	38,51	99	35
Baleares (TAMIB)	96	96	0	n.d	n.d	11	13,92	68	17
Canarias (TLC)	229	229	0	56,5	n.d.	45	28,48	113	71
Cantabria (ORECLA)	170	170	0	66,4	3.043	40	25,64	116	14
C. y León (SERLA)	313	313	0	99,5	5.619	114	42,38	155	44
C.-La Mancha (J.Arbitral)	237	237	0	104,3**	7808**	100	47,62	110	27
Cataluña (TLC)	885	864	21	381,7	1.778	346	46,44	399	119
Extremadura (SERMAE)	82	82	0	125,2	24.604	45	62,50	26	11
Galicia (CRL-AGA)	75	62	13	78,2	10.636	24	88,89	3	35
Madrid (Inst.Laboral)	789	788	1	914,5	35.281	229	40,75	333	226
Murcia (ORCL)	101	101	0	96,2	12.211	42	47,73	46	13
Navarra (TLN)	31	31	0	n.d	n.d	3	11,11	24	4
País Vasco (PRECO)	535	523	12	109,9	n.d.	115	25,56	335	73
La Rioja (TLR)	21	21	0	3,1	24	1	5,26	18	2
Com. Valenciana (TAL)	388	382	6	218,5	2.472	110	35,60	199	73
TOTAL	5.360	5.303	57	2.703,5	168.985	1.733	41,58	2.507	1.063

*Otras: archivadas, intentadas sin efecto y en trámite.

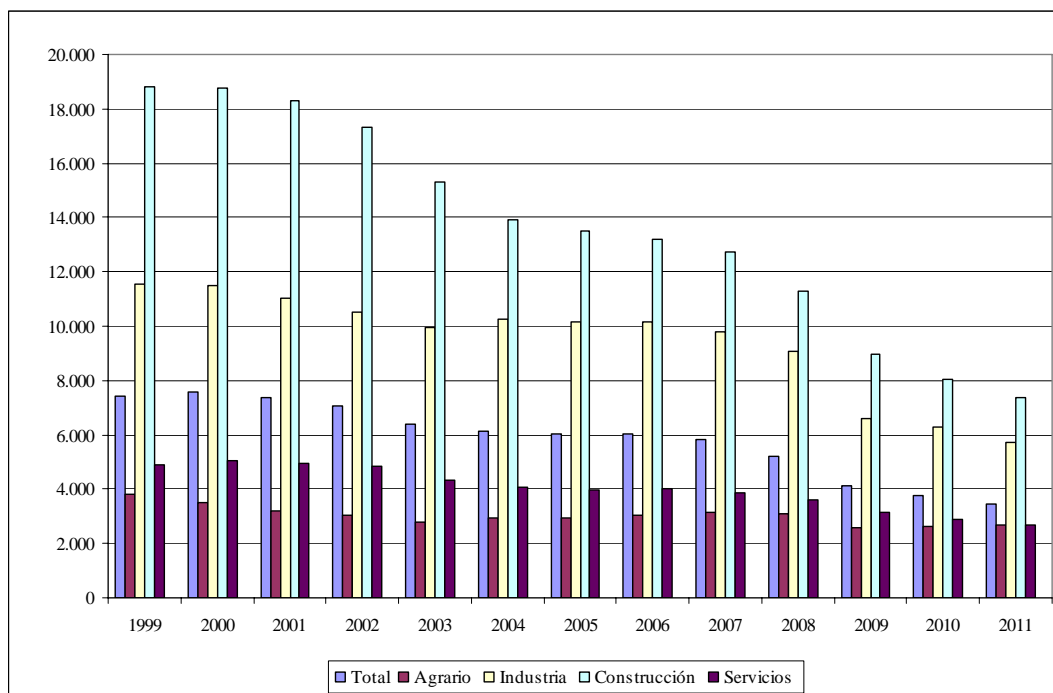
Fuente: Elaboración propia con los datos suministrados por los órganos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos.

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, 2010-2011

	Valores Absolutos		Variaciones sobre el año anterior	
	2010	2011	Absolutas	Porcentaje
Total Accidentes (1)	1.424.617	1.344.532	-80.085	-5,6
Accidentes con baja	645.964	568.370	-77.594	-12,0
En jornada de trabajo	569.523	501.579	-67.944	-11,9
Leves	564.019	496.791	-67.228	-11,9
Graves	4.935	4.268	-667	-13,5
Mortales	569	520	-49	-8,6
In itinere	76.441	66.791	-9.650	-12,6
Leves	75.035	65.641	-9.394	-12,5
Graves	1.218	987	-231	-19,0
Mortales	188	163	-25	-13,3
Accidentes sin baja	778.653	776.162	-2.491	-0,3
Enfermedades profesionales (2)	16.928	18.121	1.193	7,0
Con baja	8.875	8.919	44	0,5
Sin baja	8.053	9.202	1.149	14,3

Fuente: (1) MEYSS. Estadística de Accidentes de Trabajo. Avance enero-diciembre 2011. (2) Observatorio de las contingencias profesionales de la Seguridad Social. Enfermedades profesionales (CEPROSS)

**ÍNDICE DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO CON BAJA, POR
SECTOR Y RAMA DE ACTIVIDAD, 1999-2011**



Fuente: MEYSS, Datos de enero a diciembre de 2011, INSHT.