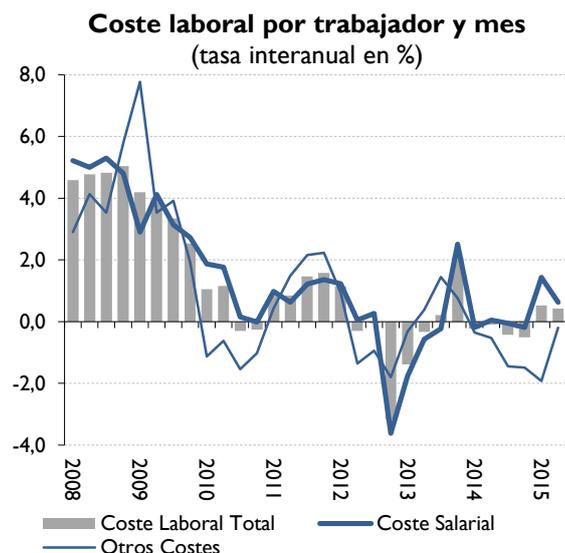


ENCUESTA TRIMESTRAL DE COSTE LABORAL: EN 2015 EL COSTE LABORAL DEJA ATRÁS LA SENDA DE CAÍDAS MOSTRADA EN 2014, AUNQUE SU RITMO DE CRECIMIENTO ES MODERADO

- En el segundo trimestre, el coste laboral por trabajador y mes atenuó levemente su ritmo de crecimiento interanual hasta el 0,4%. Con todo, la tasa ha vuelto a niveles positivos en 2015, tras permanecer en terreno negativo en 2014.
- El coste salarial ha registrado una notable desaceleración, y aumentó un 0,6% en el segundo trimestre. No obstante, hay que recordar que el dato del primer trimestre fue relativamente elevado por la devolución a los empleados públicos del 25% de la paga extra de diciembre de 2012, que fue suprimida.
- El coste salarial ordinario registró una ligera desaceleración, y creció un 0,2% en el segundo trimestre.
- En 2015, el coste salarial ordinario está registrando incrementos, que si bien son moderados, suponen un ligero cambio frente a los crecimientos cero registrados en buena parte del año 2014.
- Los otros costes atenuaron significativamente su ritmo de caída hasta el -0,2%. Esto se debió, en gran medida, a una caída menos intensa de las indemnizaciones por despido.
- Las cotizaciones obligatorias moderaron levemente su ritmo de crecimiento hasta el 1,1%.
- Por sectores, en 2015 se observa una evolución del coste laboral con un patrón diferente al de años anteriores: cae en la industria (por primera vez en la serie histórica) y en la construcción, y aumenta en los servicios.
- Los costes laborales por hora (corregidos de calendario) de la Eurozona y de España mostraron una desaceleración en el segundo trimestre, aunque fue más intensa en el caso de nuestro país.
- Según la Estadística de Vacantes, en el segundo trimestre había 60.103 puestos de trabajo vacantes, de los que el 85% se encontraban en el sector servicios. Por tamaño de la empresa, casi el 45% de las vacantes están en establecimientos de menor tamaño (1-49 trabajadores).
- Según Eurostat, la tasa de vacantes en España está muy por debajo de la media europea, y de hecho, nuestro país es el segundo de la Eurozona (junto con Portugal) con menor tasa de vacantes.

ENCUESTA TRIMESTRAL DE COSTE LABORAL						
Tasa interanual en %						
	I-14	II-14	III-14	IV-14	I-15	II-15
COSTE LABORAL	-0,2	-0,1	-0,4	-0,5	0,5	0,4
Coste Salarial	-0,2	0,0	-0,1	-0,2	1,4	0,6
Coste salarial ordinario	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,2
Coste salarial pagos extraordinarios	-0,8	0,1	-0,4	-1,5	7,0	1,5
Coste salarial pagos atrasados	-7,8	3,3	0,2	2,1	44,1	20,6
Otros costes	-0,4	-0,5	-1,5	-1,5	-1,9	-0,2
Coste por percepciones no salariales	-10,8	-13,9	-19,6	-18,3	-17,0	-5,4
Incapacidad Temporal (IT)	5,6	6,9	1,6	-2,5	5,0	0,4
Desempleo parcial	3,8	-40,4	-45,8	-45,3	-51,9	-44,1
Otras prestaciones sociales directas	11,7	9,9	21,0	-0,9	-19,8	-9,4
Otras percepciones no salariales	-10,8	-16,4	-17,1	-13,9	-3,8	-1,2
Costes por despido	-18,3	-21,2	-33,8	-31,7	-39,1	-13,0
Coste por cotizaciones obligatorias	1,4	1,5	1,6	1,8	1,2	1,1
Contingencias comunes	1,5	1,5	1,7	1,8	1,2	1,1
Desempleo, Fogasa y F. Profesional	0,8	1,1	1,2	1,3	1,1	0,9
Otras cotizaciones sociales obligatori	1,8	2,5	2,5	2,9	1,4	1,6
Subvenciones y bonifi.de la S. Social	-12,1	-6,3	9,9	18,3	44,1	33,2

Fuente: INE y Servicio de Estudios de CEOE



Fuente: INE y Servicio de Estudios de CEOE

1. Evolución del coste laboral en el segundo trimestre de 2015 según la ETCL

El **coste laboral** se situó en **2.591,5 euros por trabajador y mes en el segundo trimestre de 2015**, según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL). Esto supone una **leve desaceleración en el ritmo de crecimiento** interanual del coste laboral, desde el 0,5% en el primer trimestre al **0,4%** en el segundo. Además, cabe destacar que **la tasa interanual**, que permaneció en terreno negativo a lo largo de todo el año 2014, **ha vuelto a niveles positivos en 2015**.

El **coste salarial**, que supone alrededor del 75% del coste laboral, ha registrado una **notable desaceleración, y aumentó un 0,6% en el segundo trimestre**, tras el 1,4% del primer trimestre. Sin embargo, hay que recordar que el dato del primer cuarto fue relativamente elevado debido a la devolución a los empleados públicos del 25% de la paga extra de diciembre de 2012, que fue suprimida. De hecho, gran parte de la ralentización del coste salarial en el segundo trimestre se debe a la **fuerte atenuación del ritmo de crecimiento de los pagos extraordinarios y pagos atrasados** (en este último concepto se incluiría la devolución a los empleados públicos de parte de la paga extra suprimida en 2012).

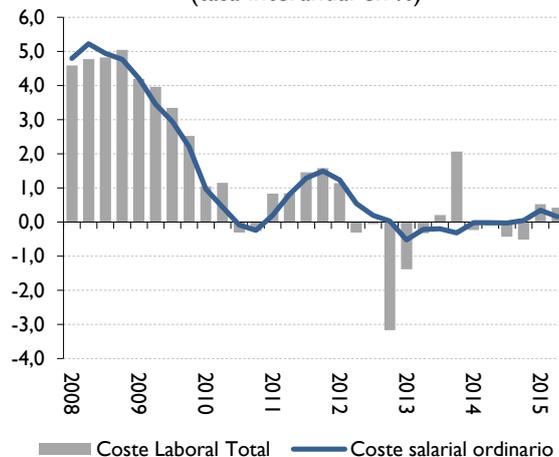
El **coste salarial ordinario**, principal componente del coste salarial, **registró una ligera desaceleración, y creció un 0,2% en el segundo trimestre**, tras el crecimiento del 0,3% del trimestre anterior. Aun así, hay que destacar que en 2015, el coste salarial ordinario está registrando incrementos, que si bien son moderados, suponen un ligero cambio frente a los crecimientos cero registrados en buena parte del año 2014.

Los otros costes atenuaron significativamente su ritmo de caída hasta el -0,2% en el segundo trimestre (-1,9% en el primero). Esto se produjo como consecuencia de una **reducción menos intensa de las percepciones no salariales (de un -17,0% en el primer trimestre a un -5,4% en el segundo)**. Dentro de éstas, el componente que más ha contribuido a que esta caída sea menos acusada han sido los **costes de despido**, que han disminuido un -13,0%, tras haber caído casi un -40% en el primer trimestre.

Los costes de despido siguen cayendo, en línea con la etapa de creación de empleo que vive ahora la economía española. Sin embargo, **la caída menos intensa de este componente en el segundo trimestre se debe a un efecto escalón**. Justo hace un año, cuando comenzó a generarse empleo, los costes de despido empezaron a mostrar un fuerte descenso, con tasas interanuales situadas entre el -20% y el -40%, y por ello, ahora el ritmo de caída se ha suavizado.

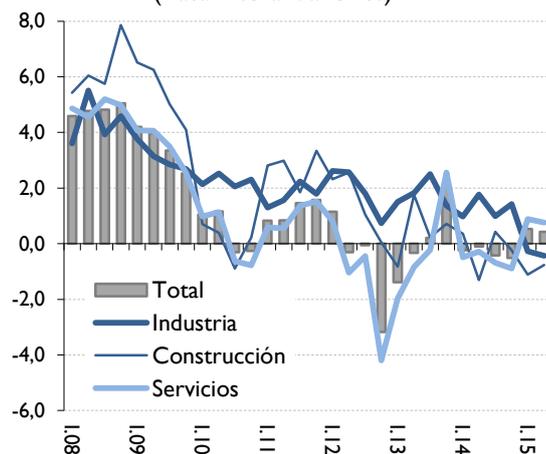
El principal componente de los otros costes, las **cotizaciones obligatorias** (suponen en torno a un 90% de los otros costes), **moderaron levemente su ritmo de crecimiento hasta el 1,1%**, lo que supone la segunda desaceleración consecutiva, tras el repunte registrado en 2013 y 2014. En este sentido, cabe recordar que a finales de 2013 entró en vigor el Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, que establecía la obligación de incluir en la base de cotización determinados conceptos retributivos en especie que hasta ahora estaban exentos de cotización total o parcialmente. Por lo tanto, ahora en 2015 se ha superado el efecto escalón derivado de la inclusión de nuevos conceptos en la cotización a partir de 2014, lo que se ha reflejado en el coste laboral por cotizaciones obligatorias.

Coste laboral por trabajador y mes y coste salarial ordinario
(tasa interanual en %)



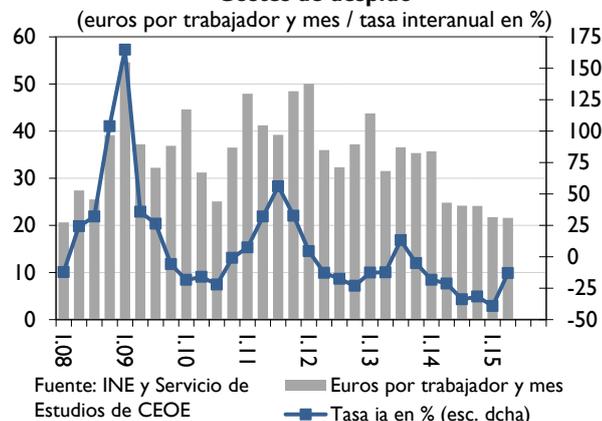
Fuente: INE y Servicio de Estudios de CEOE

Coste laboral por trabajador y mes
(Tasa interanual en %)



Fuente: INE y Servicio de Estudios de CEOE

Costes de despido



Fuente: INE y Servicio de Estudios de CEOE

Las subvenciones y bonificaciones de la Seguridad Social (que se tienen en cuenta con signo menos en los otros costes) están creciendo con fuerza en 2015 (en el segundo trimestre, aumentaron un 33,2% interanual), a lo que habrán contribuido las medidas para favorecer el mercado laboral, como la tarifa plana para la contratación indefinida, que estuvo vigente hasta el pasado 31 de marzo, y el mínimo exento de cotización, que comenzó a aplicarse el pasado el 1 de marzo de 2015.

Por sectores, se observa una evolución del coste laboral en 2015 con un patrón distinto al de años anteriores. Así, en la **industria**, el coste laboral descendió tanto el primer como en el segundo trimestre (-0,4% en este último), por lo que se sitúa en terreno negativo por primera vez en la serie histórica (disponible desde el año 2000). Esta tendencia contrasta con el crecimiento (como mínimo del 1%) registrado desde 2013. En la **construcción**, el coste laboral continuó disminuyendo en el segundo trimestre (-0,8%), lo que supone la tercera caída consecutiva. En cambio, en los **servicios**, el coste laboral mostró un crecimiento del 0,8%, algo inferior al del primer trimestre, pero que contrasta con las caídas mostradas a lo largo de 2014.

El **coste laboral por hora efectiva de trabajo** mostró una desaceleración en su ritmo de crecimiento en el segundo trimestre hasta el 0,2%. En términos corregidos de calendario, el aumento fue del 0,5%.

2. Evolución del coste laboral en el segundo trimestre en Europa

Desde una **perspectiva europea**, según los datos publicados por Eurostat, **los costes laborales por hora (corregidos de calendario) de la Eurozona y de España mostraron una desaceleración en el segundo trimestre**. El coste laboral por hora aumentó un 1,6% en tasa interanual en la Eurozona (1,9% en el primer trimestre). **En España, la desaceleración fue mayor** y el coste laboral por hora creció un 0,4%, tras el 1,2% registrado en el trimestre anterior.

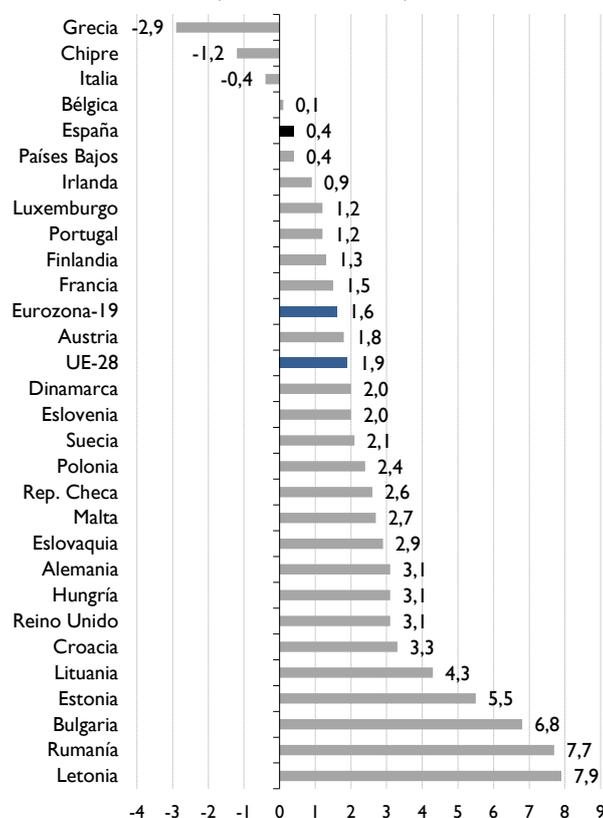
El coste laboral por hora español en el conjunto de los sectores pertenecientes a la economía de mercado (Secciones B a N de la clasificación NACE Rev.2) **mostró un descenso, del -0,3%, en el segundo trimestre, frente al incremento del 1,6% registrado en la Eurozona**. En cambio, en los sectores de la economía de no mercado (Secciones O a S de la clasificación NACE Rev.2), el incremento del coste laboral por hora español se situó en el 1,8%, mientras que fue del 1,4% en la Eurozona.

3. Las vacantes en el segundo trimestre

En el segundo trimestre, existían 60.103 puestos de trabajo vacantes, frente a los **58.707** puestos disponibles en el trimestre anterior. Un porcentaje muy elevado de las vacantes, **el 85,6%, se encontraban en el sector servicios**, mientras que el 8,5% estaba en la industria y un 5,8% en la construcción.

Ahondando más en los sectores, **una quinta parte de las vacantes pertenecen a Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria**. A continuación, se encuentran la rama vinculada al **comercio**, con un 15,3%, y **Actividades sanitarias y servicios sociales**, con un 11,1%. La **industria manufacturera** representa el 7,9%.

Coste laboral por hora II-2015
(tasa interanual en %)



Nota: Datos corregidos de efectos calendario
Fuente: Eurostat y Servicio de Estudios de CEOE

VACANTES POR SECTORES DE ACTIVIDAD

	I-2015		II-2015	
	Total	% sobre el total	Total	% sobre el total
TOTAL (secciones B a S)	58.707	100,0	60.103	100,0
Industria	4.682	8,0	5.125	8,5
Construcción	1.604	2,7	3.507	5,8
Servicios	52.420	89,3	51.471	85,6

Fuente: INE

VACANTES POR TAMAÑO DE EMPRESA

	I-2015		II-2015	
	Total	% sobre el total	Total	% sobre el total
TOTAL (secciones B a S)	58.707	100,0	60.103	100,0
De 1 a 49 trab.	27.113	46,2	26.407	43,9
De 50 a 199 trab.	12.117	20,6	13.813	23,0
De 200 y más trab.	19.477	33,2	19.883	33,1

Fuente: INE

Por tamaño de la empresa, debe destacarse que **casi la mitad de las vacantes están en establecimientos de menor tamaño**. En concreto, el 43,9% de las vacantes se encuentran en empresas entre 1 y 49 trabajadores. Mientras, el 33,1% pertenecen a empresas de 200 y más trabajadores. Y el 23,0% está en empresas de tamaño medio, de 50 a 199 trabajadores.

Según el INE, en cuanto a los **motivos para no tener vacantes**, independientemente de la variable utilizada para desagregar los datos (sectores y tamaño de empresa), el principal argumento esgrimido por las empresas es que no necesitan ningún trabajador (suele representar en torno al 90-95%, salvo algunas excepciones). Alrededor del 3-5% de las empresas alega el elevado coste de contratación. Y el resto, en torno al 2%, aduce otros motivos. Entre las mencionadas excepciones, hay que destacar, por tamaño de empresa, el de 200 y más trabajadores, donde es relativamente menos elevado el motivo "no necesita ningún trabajador" (casi el 78% del total) y relativamente más elevado "otros motivos" (cerca del 20%).

4. Las vacantes en el segundo trimestre en Europa

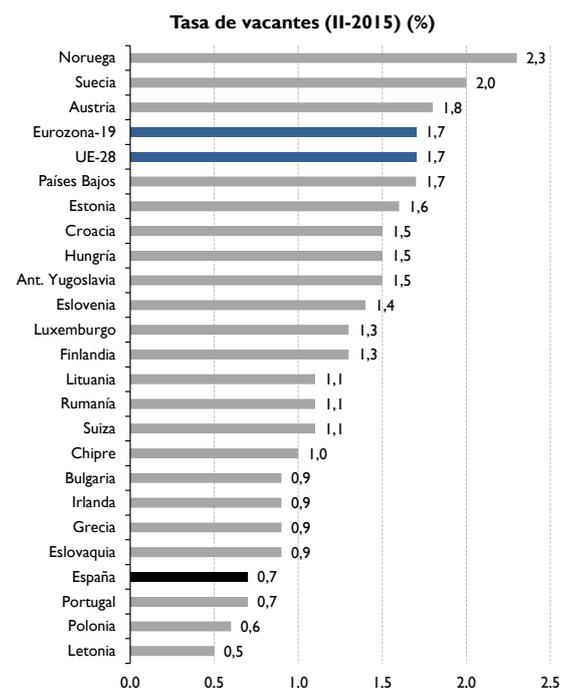
En 2014, Eurostat comenzó a publicar una nueva estadística: la tasa de vacantes. Esta tasa se define como el número de vacantes dividido entre la suma del número de puestos de trabajo ocupados y el número de vacantes y se expresa en porcentaje. Esta nueva estadística es más apropiada para la comparación entre países que el número de vacantes, ya que es una medida relativa que tiene en cuenta el tamaño del mercado laboral (en este caso el empleo) en un país. A nivel sectorial, la estadística abarca las secciones B a S de la clasificación NACE Rev.2 (industria, construcción y servicios).

En cuantos a los resultados, **en España la tasa de vacantes se situó en el 0,7% en el segundo trimestre, significativamente menor que la media de la Eurozona, situada en el 1,7%.** De hecho, entre los países con datos disponibles, **España es el segundo país de la Eurozona (junto con Portugal) con menor tasa de vacantes, por detrás sólo de Letonia.**

En relación con la evolución más reciente, cabe señalar que **en España la tasa de vacantes se mantuvo estable en el segundo trimestre (0,7% como ya se ha mencionado), pero es algo superior al 0,6% registrado a lo largo del año 2014.**

VACANTES POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD				
	I-2015		II-2015	
	Total	% sobre el total	Total	% sobre el total
TOTAL (Secciones B a S)	58.707	100	60.103	100
Industrias extractivas	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Industria manufacturera	4.477	7,6	4.745	7,9
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	154	0,3	120	0,2
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Construcción	1.604	2,7	3.507	5,8
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	8.143	13,9	9.196	15,3
Transporte y almacenamiento	812	1,4	1.197	2,0
Hostelería	7.358	12,5	5.283	8,8
Información y comunicaciones	3.571	6,1	3.337	5,6
Actividades financieras y de seguros	675	1,1	538	0,9
Actividades inmobiliarias	423	0,7	487	0,8
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3.204	5,5	3.221	5,4
Actividades administrativas y servicios auxiliares	3.228	5,5	4.852	8,1
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	14.159	24,1	11.871	19,8
Educación	2.457	4,2	2.582	4,3
Actividades sanitarias y de servicios sociales	6.455	11,0	6.653	11,1
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	511	0,9	1.192	2,0
Otros servicios	1.423	2,4	1.062	1,8

Fuente: INE



Fuente: Eurostat

ANEXO 1: Definiciones de los conceptos utilizados en la ETCL

En la metodología de la ETCL publicada por el INE, se define el **Coste Laboral** como el coste en que incurre el empleador por la utilización del factor trabajo. Según dicha metodología, dentro del coste laboral se incluyen los siguientes conceptos:

1. **Coste salarial**, comprende todas las percepciones económicas realizadas a los trabajadores, en efectivo o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. Dentro de este concepto se incluye:
 - a. **Coste salarial ordinario**: son los pagos salariales de periodicidad mensual.
 - b. **Coste salarial por pagos extraordinarios**: comprende las pagas extraordinarias y cualquier otro pago de vencimiento superior al mes (excepto atrasos).
 - c. **Coste salarial por pagos atrasados**: son pagos efectuados en el mes y devengados en periodos anteriores.
2. **Otros costes**, son las percepciones no salariales más cotizaciones obligatorias menos subvenciones y bonificaciones de la Seguridad Social:
 - a. **Coste por percepciones no salariales** son retribuciones percibidas por el trabajador no por el desarrollo de su actividad laboral sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador.
 - i. **Prestaciones sociales directas** son pagos que la empresa hace directamente, al trabajador, antiguo trabajador o a su familia para asistirle en determinadas circunstancias como complemento de determinadas prestaciones sociales, sin implicar a la Seguridad Social ni a otras aseguradoras.
 1. **Coste por Incapacidad Temporal (I.T.)**: Son Pagos que la empresa hace directamente a los trabajadores en situación de I.T. Incluye los Pagos Delegados por I.T., las prestaciones por I.T. de exclusivo cargo de la empresa (los quince primeros días) y los complementos o mejoras voluntarias a la prestación por I.T.
 2. **Coste por desempleo**: Pagos efectuados por la empresa a los trabajadores afectados por suspensión temporal o reducción de jornada en caso de regulación de empleo. Incluyen los pagos delegados por desempleo parcial, así como las mejoras voluntarias por desempleo parcial a cargo de la empresa para complementar la prestación del INEM.
 3. **Coste por otras prestaciones sociales directas**: Pagos que la empresa realiza directamente a los trabajadores en activo y/o antiguos trabajadores y/o familiares de éstos, como complemento de los subsidios o pensiones de la Seguridad Social o de seguros privados. Incluyen los pagos por jubilación, los pagos por muerte y supervivencia, pagos por invalidez o minusvalía, pagos por asistencia médica y pagos por asistencia familiar.
 4. **Coste por despido**: Incluyen el total de los pagos efectuados por despido y extinción de contrato, así como los salarios dejados de percibir en el transcurso de la tramitación del despido que el empleador debe abonar en esta situación (salarios de tramitación). Se consideran aquí tanto las indemnizaciones por despidos individuales como las indemnizaciones por despidos colectivos. Se excluye lo abonado por obligaciones pendientes como salarios debidos, vacaciones no disfrutadas, etc. (finiquitos), ya que estas cantidades se consideran pagos atrasados.
 - ii. **Coste por otras percepciones no salariales**: comprende el resto de pagos no salariales al trabajador: compensación por los gastos derivados de la ejecución de su trabajo e indemnizaciones por finalización de contrato. Comprenden: Quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas, adquisición de prendas de trabajo, gastos de locomoción y dietas de viaje, plus de distancia y transporte urbano, indemnizaciones por traslados, indemnizaciones por finalización de contrato, productos en especie concedidos voluntariamente por la empresa cuya entrega por parte de las empresas no sea debida en virtud de norma, convenio colectivo o contrato de trabajo, las entregas de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social.
 - b. **Coste por cotizaciones obligatorias**: coste de la Seguridad Social obligatoria soportado por el empleador. Son las aportaciones legalmente establecidas que el empleador hace al Sistema de la Seguridad Social en favor de sus empleados, para cubrir las prestaciones que el Sistema establece, y que son las derivadas de situaciones de enfermedad, maternidad, accidente laboral, invalidez, jubilación, familia, supervivencia, desempleo, formación profesional, garantía salarial, o cualquier otra contingencia cubierta por el Sistema de Seguridad Social.
 - i. **Coste por Contingencias Comunes**: cotizaciones por Contingencias Comunes de la Seguridad Social obligatoria soportado por el empleador.
 - ii. **Coste por Desempleo, Fogasa y Formación Profesional**: cotizaciones soportadas por el empleador que cubren estas contingencias.
 - iii. **Coste por otras cotizaciones sociales obligatorias**: comprende el resto de las cotizaciones obligatorias de la Seguridad Social.
 - c. **Subvenciones y bonificaciones de la Seguridad Social**: Reducciones, bonificaciones y subvenciones que los empleadores aplican en las liquidaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social, motivadas por la contratación de determinados colectivos de trabajadores o por ayudas reconocidas por el SEPE a cargo de sus presupuestos.

ANEXO 2: Nota metodológica de la estadística de vacantes en España

A partir del tercer trimestre de 2013, **la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE incluye información sobre la Estadística de Vacantes (EV)**, cuya realización es obligatoria a nivel europeo (Reglamento 453/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo). **Hasta el cuarto trimestre de 2012, ésta se elaboraba a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL)**, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS), pero ésta ha dejado de realizarse.

Según la definición del INE, **“una vacante u oferta de empleo es el puesto de trabajo que, o bien ha sido creado recientemente, o no está ocupado, o está a punto de quedar libre y para el cual el empresario está tomando medidas activas con objetivo de encontrar un candidato idóneo ajeno a la empresa”**.

Así, **las vacantes de empleo “reflejan la demanda insatisfecha de mano de obra, así como los posibles desajustes entre la capacidad y la disponibilidad de los desempleados y los trabajadores buscados por los empleadores”**, en definitiva, constituye una medida del desequilibrio entre oferta y demanda de trabajo.

Los datos publicados por el INE se refieren al número de vacantes, desagregando los datos según: **sectores, secciones de actividad, tamaño de la empresa y Comunidades Autónomas**.

Además, en el caso de que la empresa encuestada haya afirmado que no tiene vacantes, se le pregunta por los motivos para ello (no necesita ningún trabajador, elevado coste de contratación y otros).