
LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



SITUACIÓN SOCIOLABORAL EN EUSKADI

AVANCE RESULTADOS 2017

Con la publicación de este Avance de Resultados 2017 el Consejo de Relaciones Laborales pretende ofrecer una primera panorámica de la evolución de la negociación colectiva a lo largo del pasado año, junto con una proyección de su situación de partida a inicio de 2018, materias estas que, junto a otras cuestiones, serán tratadas de nuevo en profundidad en el informe anual.

Febrero de 2018

I. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....4

**II. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN,
AFILIACIÓN Y PARO27**

I. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

I.1. INTRODUCCIÓN

Antes de realizar cualquier análisis sobre la situación y evolución de la negociación colectiva, es necesario determinar cuál es la población asalariada sujeta a este tipo de acuerdos, y conocer el repertorio de convenios colectivos de aplicación, junto con el número de personas afectadas por cada uno de ellos.

Desde hace años y con carácter bienal el Consejo de Relaciones Laborales realiza este trabajo, elaborando lo que hemos dado en llamar la estructura de la negociación colectiva de la CAPV. Para ello se toman como datos de partida las cuentas de cotización a la Seguridad Social en nuestra Comunidad, que se completa con información facilitada por las administraciones públicas.

Los datos correspondientes al año 2017 incluidos en este informe se han elaborado utilizando los resultados del estudio realizado en 2016, actualizándose mensualmente el universo de convenios, así como del número de trabajadores afectados por los mismos, a partir de la información obtenida de los convenios de empresa publicados (hojas estadísticas).

A lo largo de 2018 se realizará un nuevo estudio de la estructura de la negociación colectiva en la CAPV que se llevará a cabo con idéntica metodología a la utilizada en ocasiones anteriores.

La reforma laboral de 2012 modificó, entre otras cuestiones, la denominada ultractividad de los convenios, estableciendo que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquel perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

De este modo, a efectos estadísticos, a los trabajadores que tras considerar que ha decaído su convenio y no cuentan con uno nuevo que sustituya al anterior, ni tampoco con un convenio de ámbito superior que los ampare, les hemos denominado en los informes de seguimiento de la negociación colectiva personas asalariadas con sus convenios decaídos y sin cobertura.

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto, la población asalariada sujeta a acuerdos de negociación

colectiva sería a 31/12/2017 de 572.902 personas, lo que incluye a quienes perdieron su convenio y aún no lo han recuperado, permaneciendo coyunturalmente fuera de la cobertura de la negociación colectiva, pudiéndose distribuir este colectivo en diferentes ámbitos territoriales (CAPV o Estado) o funcionales (convenios sectoriales o de empresa).

Asimismo, como se ha señalado anteriormente, en función de la vigencia de su convenio y a efectos estadísticos, la población trabajadora se distribuye en tres categorías, trabajadores con convenios vigentes, aquellos cuyos convenios se encuentran dentro del período de vigencia ordinaria establecido en los mismos; trabajadores con convenios prorrogados, los que tienen sus convenios con vigencia prorrogada y pendientes de renovar o en régimen de ultractividad, y trabajadores con convenios decaídos, aquellos que tienen sus convenios decaídos y pendientes de recuperar y no se encuentran amparados por ningún convenio de ámbito superior.

A pesar del tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de la reforma laboral, consideramos oportuno continuar realizando el seguimiento de la evolución de los convenios decaídos, entre otras razones, por el importante número de trabajadores afectados que se encuentran en el momento actual sin la cobertura de un convenio.

No se han tenido en cuenta en este análisis los acuerdos de condiciones de trabajo para los funcionarios ni los pactos extraestatutarios.

1.2. LA DINÁMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2017

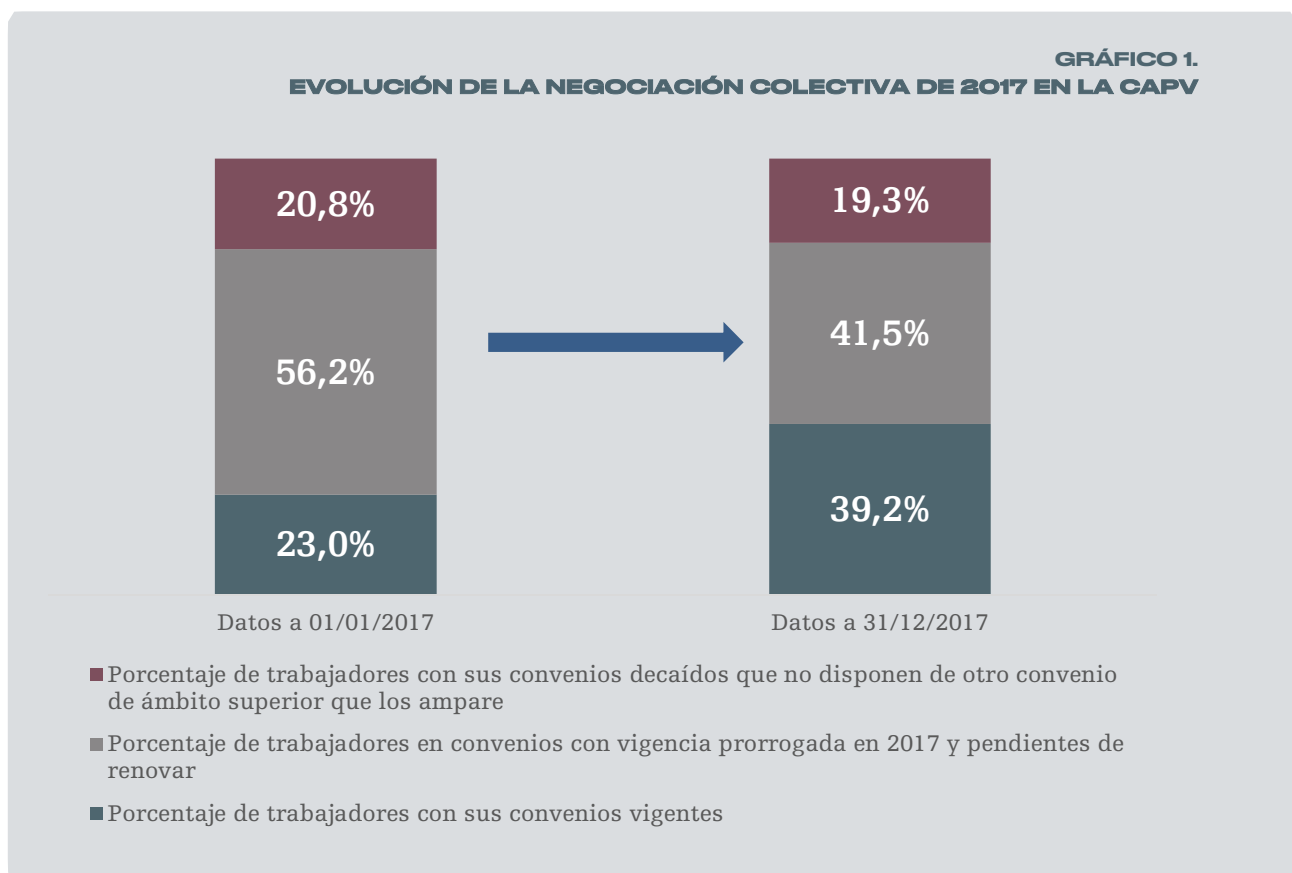
Al inicio de 2017 el 23,0% de la población trabajadora de la CAPV se encontraba amparada por un convenio en vigor, el 56,2% tenía sus convenios en situación de prórroga, mientras que el 20,8% se encontraba con sus convenios decaídos y pendientes de recuperar.

Al finalizar el año, el porcentaje de personas con sus convenios vigentes era del 39,2%, habiendo procedido al registro de sus convenios el 16,2% de la población asalariada, siendo este porcentaje similar al alcanzado el año anterior (38,8%), aunque 3,2 puntos superior al registrado en 2015.

En lo que se refiere a los trabajadores con sus convenios decaídos, aunque su porcentaje disminuyó ligeramente si lo comparamos con el porcentaje de población trabajadora que se encontraba con sus convenios decaídos a inicio de año, hay

que señalar que es superior al registrado al finalizar 2016 (17,9%), sin que en los últimos años se aprecie una disminución relevante del porcentaje de población trabajadora son sus convenios decaídos.

La aplicación de lo dispuesto en la reforma laboral de 2012, unido a la falta de acuerdo en la renovación de los convenios, sobre todo en el ámbito sectorial, ha tenido como consecuencia que un número significativo de personas continúe todavía a la finalización de 2017 sin la cobertura de un convenio.



En el cuadro N° 1 se indica el número de convenios colectivos registrados a lo largo de 2017, así como el número de trabajadores afectados por los mismos. Durante 2017 se registraron 304 convenios, cifra superior a la de los registrados en 2016 (288 convenios), que afectaron a un número inferior de personas (95.787), si las comparamos con la población asalariada cubierta en 2016 (98.728).

Por ámbitos territoriales, señalar que aunque de ámbito estatal con incidencia en la CAPV se registró a lo largo de 2017 un número inferior de convenios (91), si los comparamos con el número de convenios registrados en la CAPV (213), el número de trabajadores amparados por estos 91 convenios de ámbito estatal (49.384) fue superior al de los amparados por

los convenios registrados y negociados en la CAPV (46.403 personas), siendo la causa de ello el mayor dinamismo de la negociación sectorial en el conjunto del Estado.

**CUADRO 1.
CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS
EN EL AÑO 2017 CON INCIDENCIA EN LA CAPV**

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº CONV.	Nº TRAB.	Nº CONV.	Nº TRAB.	Nº CONV.	Nº TRAB.
TOTAL (1+2)	250	35.953	54	59.834	304	95.787
1.-Registrados en la CAPV	198	25.266	15	21.137	213	46.403
Álava	38	8.294	8	8.343	46	16.637
Bizkaia	85	10.945	2	9.411	87	20.356
Gipuzkoa	69	5.372	5	3.383	74	8.755
Interterritorial	6	655	0	0	6	655
2.- Ámbito estatal	52	10.687	39	38.697	91	49.384

De hecho, la atonía de la negociación de ámbito sectorial en la CAPV, es la auténtica responsable del bajo nivel de cobertura de la negociación colectiva, habiéndose registrado en todo 2017 15 convenios de sector en la CAPV que afectaron sólo a 21.137 asalariados, mientras que de ámbito estatal sectorial se registraron en el mismo período 39 convenios que afectaron a una población trabajadora en la CAPV de 38.697 personas.

**CUADRO 2.
CONVENIOS COLECTIVOS Y TRABAJADORES
AFECTADOS A 31/12/2017 SEGÚN SITUACION**

	VIGENTES		PRORROGADOS		DECAÍDOS*		TOTAL	
	CONV.	TRAB.	CONV.	TRAB.	CONV.	TRAB.	CONV.	TRAB.
TOTAL (1+2)	657	224.697	571	237.807	40	110.398	1.268	572.902
1.-Registrados en la CAPV	452	118.855	429	186.494	36	109.541	917	414.890
Álava	95	23.888	76	18.399	7	16.386	178	58.673
Bizkaia	194	63.871	201	84.862	18	38.533	413	187.266
Gipuzkoa	150	27.721	125	46.263	11	54.622	286	128.606
Interterritorial	13	3.375	27	36.970	0	0	40	40.345
2.- Ámbito estatal	205	105.842	142	51.313	4	857	351	158.012

*Trabajadores con sus convenios decaídos y que no disponen de un convenio de ámbito superior que los ampare

En Álava y Gipuzkoa el porcentaje de trabajadores con sus convenios decaídos se debe en gran medida a la ausencia de convenios sectoriales en la industria siderometalúrgica, aunque hay que señalar que el caso de Álava se firmó un pacto extraestatutario en 2016. En el caso de Bizkaia el convenio de la industria siderometalúrgica se encuentra en situación de prórroga desde 2003, habiéndose suscrito un pacto extraestatutario en 2008.

Por último, y a modo de resumen, se expone en el cuadro N° 2 la situación de la negociación colectiva a 31/12/2017, indicando el número de convenios y población trabajada afectada por ámbitos territoriales, clasificados conforme a la situación en la que se encuentran (vigentes, prorrogados o decaídos).

I.3. LA DINÁMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR ÁMBITOS TERRITORIALES

En el gráfico N° 2 podemos observar el diferente comportamiento que ha tenido a lo largo de 2017 la negociación colectiva en cada ámbito territorial, existiendo importantes diferencias entre ellos.

De hecho la negociación colectiva ha sido mucho más dinámica en los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV y en el territorio histórico de Álava, frente al ámbito interterritorial o a los negociados en el resto de los territorios, donde los avances han sido menores.

En Álava a lo largo de 2017 el 28,3% de los trabajadores registraron sus convenios, llegando a estar al cierre del ejercicio el 40,7% de la población trabajadora bajo la cobertura de un convenio colectivo vigente, porcentaje este superior en 8,1 puntos al registrado en diciembre de 2016 (32,6%). Debe destacarse también que en el territorio histórico de Álava se firmó un convenio extraestatutario en el metal que afectó a un número importante de empresas y trabajadores.

En lo que se refiere a Bizkaia, el 10,9% de los trabajadores procedieron a la renovación de sus convenios, finalizando el año con el 34,1% de la población trabajadora con sus convenios actualizados, porcentaje algo inferior al registrado al cierre de 2016 (37,6%).

Por su parte, en Gipuzkoa se registraron en 2017 convenios que afectan sólo al 6,7% de los trabajadores, finalizando el año con el 21,5% de los asalariados con sus convenios

vigentes, casi 6 puntos menos que en 2016 (27,6%).

En cuanto a la negociación de carácter interterritorial, cabe señalar que en este ámbito es donde se partía de niveles más bajos a principios de año, siendo igualmente el menos dinámico, habiéndose renovado en 2017 convenios que afectan únicamente al 1,6% de la población trabajadora, estando vigentes (vigencia ordinaria) al finalizar 2017 convenios que afectan al 8,4%, aunque también hay que reseñar que no existe ningún trabajador con su convenio decaído.

Respecto a los convenios de ámbito estatal que tienen incidencia en la CAPV, habría que decir que, al igual que en el ejercicio anterior, acabaron el 2017 con el porcentaje más alto de trabajadores con sus convenios vigentes (67%), teniendo sus convenios decaídos sólo el 0,5% de la población trabajadora.

Esto ha sido consecuencia tanto de una situación inicial mejor (37,4% ya renovado al inicio de 2017), como de la negociación realizada durante el año, que fue de un 29,6%.

En cuanto a los acuerdos logrados a nivel sectorial en 2017, cabe destacar por su relevancia los siguientes convenios:

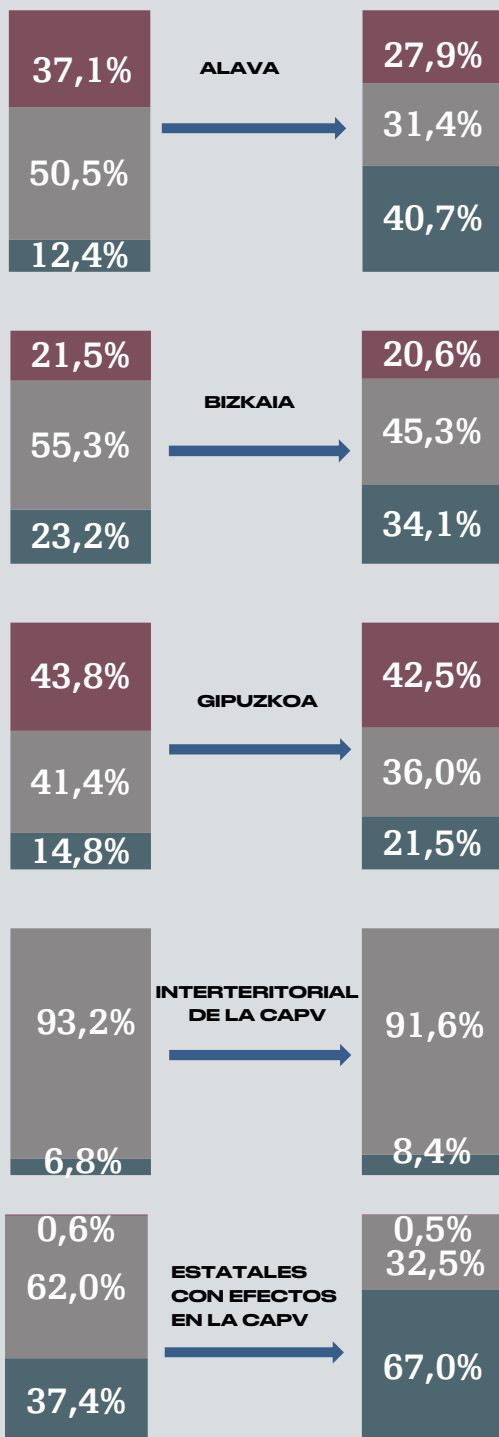
En Álava el Convenio de la Industria y Comercio del Vino, el de Construcción y Obras Públicas, el de Transporte de Mercancías por Carretera y el de Comercio de Alimentación, que en conjunto dieron cobertura a 7.400 personas.

En Bizkaia el Convenio de Comercio de Alimentación con casi 9.400 trabajadores amparados.

En Gipuzkoa el de Artes Gráficas, Intervención Social y el de Estaciones de Servicio con casi 3.000 trabajadores.

De ámbito estatal con incidencia en la CAPV cabe destacar, entre otros, Enseñanza y Formación no Reglada, Grandes Almacenes, el Convenio de Entidades de Seguro, Reaseguros y Mutuas y el de Servicio de Atención a Personas Dependientes, que en conjunto dieron cobertura a una población trabajadora de más de 22.000 personas.

**GRÁFICO 2.
 EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2017 POR ÁMBITOS
 TERRITORIALES DE LA CAPV**



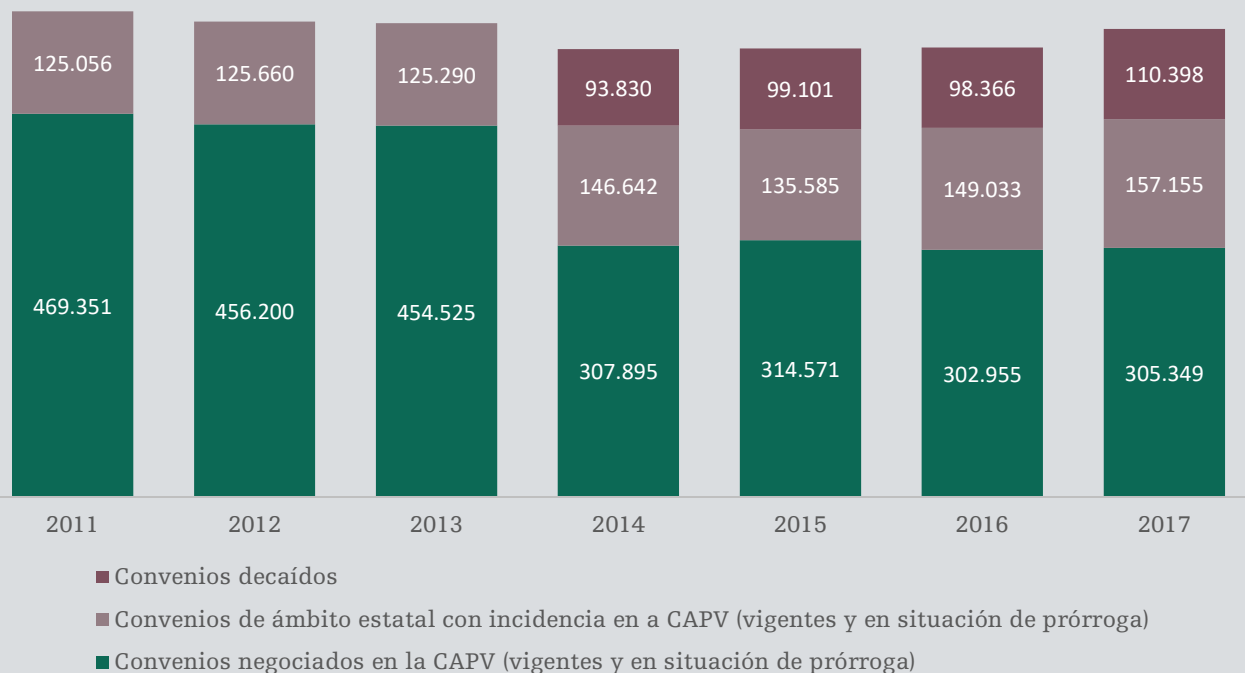
Datos a 01/01/2017

Datos a 31/12/2017

- Porcentaje de trabajadores con sus convenios decaídos y que no disponen de otro convenio de ámbito superior que los ampare
- Porcentaje de trabajadores con sus convenios prorrogados en 2017 y pendientes de renovar
- Porcentaje de trabajadores con sus convenios vigentes

Si analizamos la evolución de la negociación colectiva con una perspectiva más amplia y centrándonos en la evolución de los convenios negociados en la CAPV frente a los de ámbito estatal con incidencia en nuestra comunidad, comprobamos que desde la entrada en vigor de la reforma laboral los convenios de ámbito estatal continúan ganando terreno frente a los negociados en la CAPV.

GRAFICO 3.
PERSONAS CUBIERTAS POR CONVENIOS NEGOCIADOS EN LA CAPV / DE
ÁMBITO ESTATAL CON INCIDENCIA EN LA CAPV. (DATOS A 31 DE DICIEMBRE)



Así, tras la implantación de la reforma laboral, nos encontramos que tras la denuncia de un convenio y la falta de acuerdo en la renovación del mismo, la población trabajadora que hasta entonces estaba bajo la cobertura de un convenio negociado en la CAPV, en muchos casos pasa a depender de un convenio de ámbito estatal, o a encontrarse sin la cobertura de ningún convenio.

Por tanto, el efecto de lo establecido en esta reforma, unido a la falta de acuerdo en la renovación de los convenios en nuestra comunidad, sobre todo en el ámbito sectorial, ha tenido como consecuencia efectiva un aumento de la presencia de convenios de ámbito estatal.

Así, a la finalización de 2017 del conjunto de trabajadores que disfrutaba de la cobertura de un convenio, ya se encontrase éste en situación de prórroga o dentro de su período de vigencia ordinaria, el 34% estaba amparado por un convenio de ámbito estatal, mientras que en 2011 este porcentaje era del 21%, 13 puntos menos.

A pesar del Acuerdo Marco Interprofesional firmado en enero de 2017 entre los sindicatos más representativos de la CAPV y CONFEBASK para dar prioridad aplicativa a los convenios firmados en nuestra Comunidad, los escasos avances registrados, a excepción de los logrados en el territorio histórico de Álava, han propiciado que la negociación del ámbito estatal vuelva a ganar cuota, incrementando paulatinamente, año tras año, su presencia en nuestro territorio.

En resumen, en el espacio de los 6 años transcurridos desde 2011 hasta 2017, los convenios estatales han crecido en términos de cobertura (trabajadores afectados) más de un 20%, mientras que en el mismo período nuestros convenios propios han disminuido un 35%. Adicionalmente a ello, prácticamente todos los convenios decaídos a partir del año 2013 son convenios propios.

I.4. LA DINÁMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR ÁMBITOS FUNCIONALES

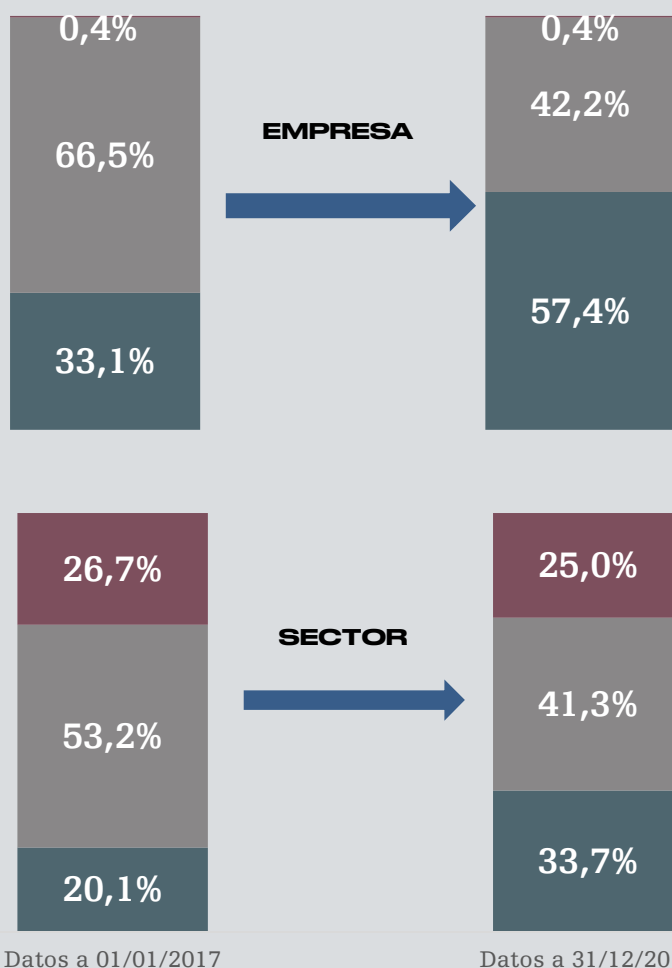
El análisis de la negociación colectiva por ámbitos funcionales nos muestra que en 2017, al igual que en los años anteriores, el grado de avance de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa ha sido superior al sectorial (Gráfico N° 4). Durante 2017 un 24,3% de la población trabajadora afectada por convenios de empresa han visto renovados sus convenios frente a sólo un 13,6% de los de sector.

Al cierre del ejercicio, el porcentaje de trabajadores sujetos a convenios sectoriales vigentes apenas sufrió variación si comparamos su situación con la del año anterior. Así al finalizar 2017 este porcentaje era del 33,7% mientras que al finalizar 2016 se encontraban en esta situación el 34% de la población trabajadora sujeta a acuerdos sectoriales.

En lo que se refiere a las personas amparadas por un convenio de empresa, el número de trabajadores con sus convenios vigentes al finalizar 2017 era de 57,4%, porcentaje superior al registrado al finalizar 2016, cuando la población trabajadora con su convenio de empresa vigente era del 53,9%.

En cualquier caso hay que señalar que el porcentaje de población trabajadora con sus convenios de empresa vigentes en los últimos años siempre se ha situado por encima del 50%.

GRÁFICO 4.
EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2017 POR ÁMBITOS FUNCIONALES



- Porcentaje de trabajadores con sus convenios decaídos que no disponen de otro convenio de ámbito superior que los ampare
- Porcentaje de trabajadores en convenios con vigencia prorrogada en 2017 y pendientes de renovar
- Porcentaje de trabajadores con sus convenios vigentes

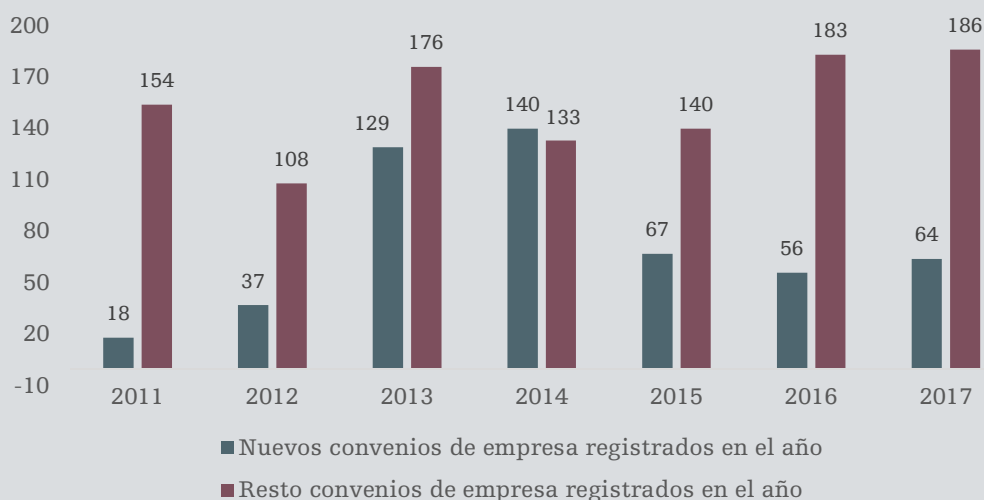
Asimismo, indicar que sigue siendo en el ámbito sectorial donde se concentran la mayoría de los trabajadores con sus convenios decaídos. A comienzos de año, el 26,7% de la población asalariada sujeta a convenios sectoriales tenía sus convenios decaídos, habiéndose reducido este porcentaje a lo largo de 2017 en sólo 1,7 puntos, hasta llegar al 25%, porcentaje algo superior al registrado en diciembre de 2016 (23,4%).

El bajo porcentaje de personas con convenios decaídos dentro del ámbito funcional de la empresa, es consecuencia por un lado, de un mayor dinamismo en la negociación de los convenios de empresa, y por otro, de la existencia en la mayoría de los casos de convenios sectoriales (provinciales o estatales) que darían cobertura a los trabajadores con sus convenios de empresa decaídos.

A pesar del mayor dinamismo de la negociación a nivel de empresa, su incidencia sobre el grado de cobertura es limitado, ya que los trabajadores cubiertos por convenios de empresa (vigentes y prorrogados) que representaban el 22,4% del total de la población asalariada sujeta a convenio a principios de año, pasa a suponer únicamente el 23,2% a finales de 2017 (Gráfico N° 6).

En cuanto a los nuevos convenios de empresa registrados en 2017, hay que señalar que a lo largo del año 64 empresas con un total de 4.382 trabajadores que antes no tenían convenio propio registraron su convenio de empresa.

GRÁFICO 5.
 NÚMERO DE CONVENIOS DE EMPRESA REGISTRADOS



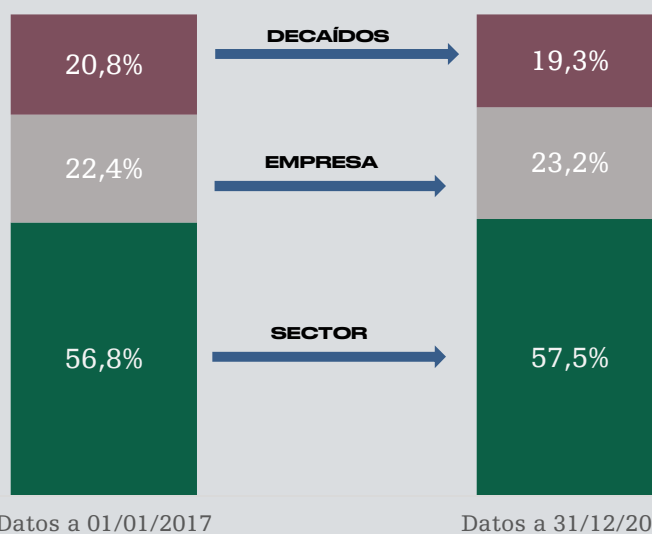
Este ámbito de negociación, que se había activado a raíz de la entrada en vigor en 2013 de los efectos de la reforma laboral, se mantuvo muy dinámico especialmente a lo largo de 2013 y 2014, acogiendo a parte de los trabajadores cuyo convenio sectorial había decaído.

Sin embargo, este mayor número de convenios de empresa no tuvo reflejo significativo en términos de volumen de empleo. La estructura de nuestro tejido empresarial, donde predomina la pyme, hace que sea difícil que a través de la firma de convenios de empresa se pueda absorber una parte importante de los trabajadores con sus convenios sectoriales decaídos.

A lo largo de los últimos años no se observa sin embargo un crecimiento destacable en el número de nuevos convenios de empresa registrados (Gráfico N° 5), aunque en 2017 el número de estos y los trabajadores afectados por los mismos ha sido ligeramente superior que en 2016 (4.362 vs. 3.825).

Respecto del tamaño medio de las compañías que en los últimos años suscriben estos nuevos convenios de empresa, está por encima de los 60 trabajadores, con excepción del año 2015 en que se situó en 48, siendo por tanto muy escasas las pequeñas empresas que firman un convenio propio.

GRÁFICO 6.
EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2017 POR ÁMBITOS FUNCIONALES EN LA CAPV



- Porcentaje de trabajadores con sus convenios decaídos y que no disponen de otro convenio de ámbito superior que los ampare
- Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios de empresa (vigentes y prorrogados)
- Porcentaje de trabajadores con convenios sectoriales (vigentes y prorrogados)

El mantenimiento más o menos estable del número de nuevos convenios de empresa que se registran parece apuntar a un cierto estancamiento de esta fórmula, toda vez que, ante el decaimiento de los convenios de carácter sectorial, cada vez es menor el número de empresas con capacidad para suscribir convenios propios.

Con carácter general y a modo de conclusión se puede decir que la estructura de la negociación colectiva por ámbitos funcionales apenas sufre variación a lo largo de 2017, manteniéndose sustancialmente inalterada la población trabajadora cubierta por convenios de empresa, de sector y aquella que tiene sus convenios decaídos (Gráfico N° 6).

Respecto a los convenios decaídos, en su mayoría pertenecientes al ámbito sectorial, durante 2017 un 1,5% del total de los trabajadores con convenio decaído lo han recuperado, habiéndose registrado también escasos avances en este apartado, finalizando el año 2017 con un porcentaje de trabajadores con sus convenios decaídos (19,3%) algo superior al registrado a la finalización de 2016 (17,9%).

Como resultado final de estos procesos, de ese 1,5% de personas con convenios decaídos al inicio de año y que al finalizar el ejercicio habían suscrito un convenio, 0,8% correspondían a convenios de empresa, y un 0,7% a convenios de sector.

Por último, señalar que un número importante de trabajadores (43.595) perdieron su convenio colectivo de origen, aunque permanecen dentro de la cobertura de la negociación colectiva por existir un convenio de ámbito superior que les es de aplicación.

I.5. RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2017

INCREMENTOS SALARIALES

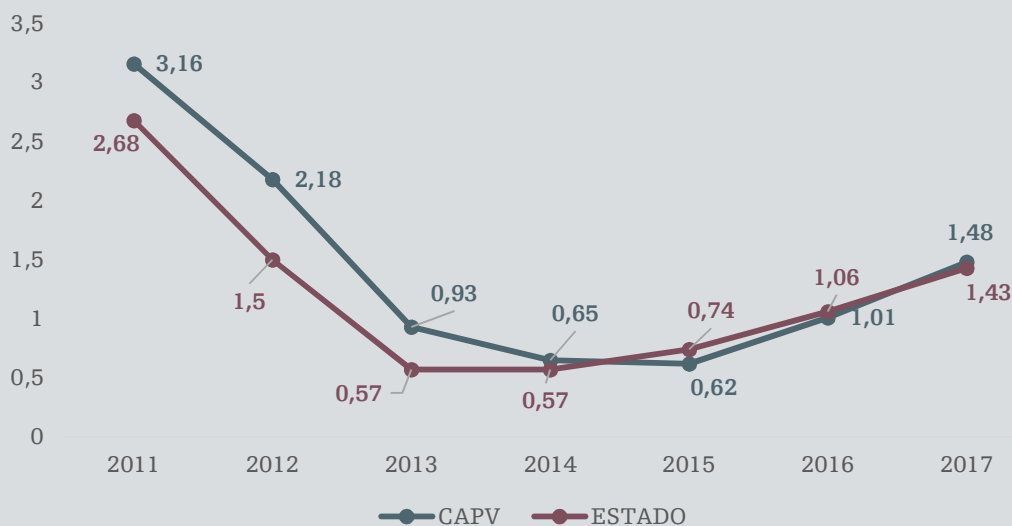
El incremento salarial medio pactado en los convenios vigentes en la CAPV para 2017, incluyendo a los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, fue del 1,48%, prácticamente idéntico a la subida salarial media pactada

para los convenios colectivos en el conjunto del Estado, que en este caso se situó en el 1,43%¹.

Si observamos lo ocurrido en los cuatro últimos años, nos encontramos que las subidas son similares, circunstancia ésta que no se había dado en los años anteriores, cuando el incremento medio de los salarios fue superior en la CAPV (Gráfico N° 7).

Hay que señalar que el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 por CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT establece un incremento salarial de hasta el 1% para 2015, y de hasta el 1,5% para 2016, y se indica que los convenios “deberán de tener en cuenta que el sumatorio de los salarios de 2015 y 2016 será mayor a la suma de las inflaciones de ambos años, en función proporcional de los salarios inicialmente pactados” (sic). Asimismo señala que para determinar el aumento a aplicar para el año 2017, las organizaciones firmantes tomarán como referencia la evolución del PIB en 2016 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2017.

GRÁFICO 7.
 INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS EN LOS CONVENIOS VIGENTES.
 ESTADO-CAPV



Fuente: CRL y Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En nuestra Comunidad, la situación de bloqueo en la negociación colectiva de los últimos años, tiene como consecuencia directa en muchos casos la inexistencia de

¹ Incremento salarial pactado para el conjunto del Estado según información facilitada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a 31/01/2018.

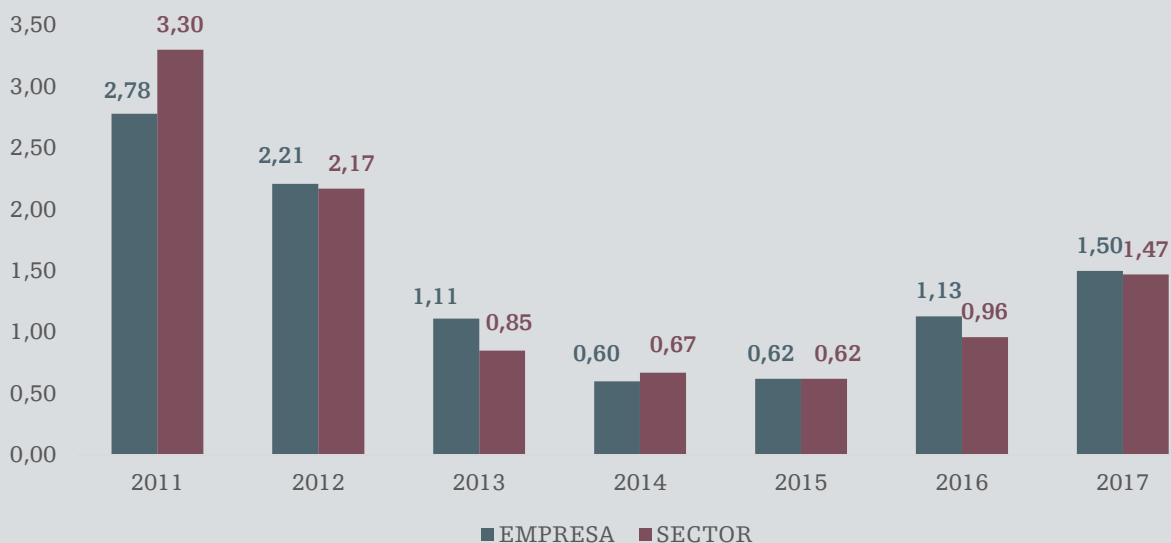
acuerdo para las subidas salariales a aplicar, y aunque pueda haberse llegado en ocasiones a la firma de pactos extraestatutarios en los que se contempla incrementos salariales, estos acuerdos al no ser, en principio, de aplicación general, no son tenidos en cuenta para este cálculo.

Dentro de la CAPV, la subida media de los convenios negociados en nuestra comunidad, excluyendo los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, se situó en el 1,57%, por encima de la de los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV que fue del 1,37%.

El análisis de la evolución de las subidas de los convenios vigentes en la CAPV en función de su ámbito funcional (empresa o sector) muestra que en 2017 las subidas fueron bastante similares, situándose en torno al 1,5% (Empresa 1,5%, sector 1,47%).

El incremento salarial medio acordado para 2017 en los convenios vigentes negociados en la CAPV, que como hemos señalado se sitúa en el 1,57%, es algo superior al registrado para los ejercicios anteriores, 2016 (1,04%), 2015 (0,62%) y 2014 (0,65%).

GRÁFICO 8.
 CAPV. INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS EN LOS CONVENIOS VIGENTES.
 EMPRESA-SECTOR



Hay que señalar la mínima contribución que han tenido sobre el incremento salarial medio (1,48%) las cláusulas de revisión o de garantía salarial para 2017, que ha sido de solo de 0,04 puntos. Sin tener en cuenta los efectos de estas cláusulas, el incremento sería del 1,44%. Una explicación a esto es la cada vez mayor proliferación de cláusulas de revisión condicionadas al cumplimiento de objetivos empresariales, cuyos efectos no es posible conocer, y una cada vez menor cantidad de cláusulas de garantía salarial con referencia única y exclusiva a la evolución del IPC.

A pesar de todo, y a los efectos de valorar la evolución del poder adquisitivo, señalar que el incremento medio acordado para 2017 se ha situado por encima de la inflación interanual a diciembre de 2017 en la CAPV (1,1%), aunque por debajo de la inflación media registrada en 2017 (2,0%), en un año en el que el PIB de la CAPV creció un 2,9%, tras haberse superado en 2016 el nivel de riqueza (PIB) existente antes de la crisis.

CUADRO 3.
INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS PARA 2016 y 2017

	INCREMENTO SALARIAL	
	2016	2017
TOTAL CAPV	1,01	1,48
- Registrados en la CAPV	1,04	1,57%
Álava	0,91	1,55%
Bizkaia	1,04	1,55%
Gipuzkoa	1,08	1,67%
Interterritorial	1,20	1,34%
- Ámbito estatal*	0,98	1,37%

*Incremento de los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV

JORNADA LABORAL

La jornada media pactada para el año 2017 en aquellos convenios que se encontraban vigentes y con sus condiciones actualizadas para ese año, fue para el conjunto de la CAPV de 1.710 horas, 1.699 horas en los convenios registrados en la CAPV y 1.722 horas en los registrados en el Estado con incidencia en la CAPV.

Dentro de los convenios que se renuevan, la proporción de aquellos que contemplan una reducción de la jornada para 2017 respecto del año anterior ha aumentado ligeramente. En este sentido, el porcentaje de convenios que reduce la jornada laboral en 2017 es del 5,6%, ligeramente superior a la de 2016 (3%).

Aun así, este 5,6% de 2017 sigue siendo inferior a los de 2013 (5,9%) y 2012 (7,4%), porcentajes, a su vez, mucho menores a los registrados en los primeros años de la crisis, como por ejemplo 2009, año en el que el 22,9% de los convenios registrados contemplaban reducciones de jornada.

La cuantía de esta reducción de jornada es similar a las de años anteriores. En concreto, en 2017 la reducción fue de 0,35 horas anuales de promedio, siendo de 0,59 horas si se toman en cuenta únicamente los convenios registrados en la CAPV y de 0,07 horas en los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV.

En el Cuadro nº. 4 se pueden ver las diferentes jornadas medias pactadas para 2017 en los diferentes sectores de actividad, diferenciando entre aquellos convenios que son de aplicación en nuestra Comunidad y aquellos que se aplican en el conjunto del Estado.

**CUADRO 4.
CONVENIOS VIGENTES. JORNADA MEDIA PACTADA PARA 2017**

	Negociados en la CAPV (1)	Aplicables en la CAPV (2)	Aplicables en el conjunto del ESTADO (3)
- Total de Convenios	1.699	1.710	1.738
Primario		1.779	1.763
Industria	1.694	1.712	1.753
Construcción	1.721	1.724	1.756
Servicios	1.700	1.708	1.729

(1) Convenios vigentes negociados en la CAPV

(2) Convenios vigentes negociados en la CAPV más los vigentes en el Estado con incidencia en la CAPV

(3) Convenios aplicables en el Conjunto del Estado

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social y CRL

Con carácter general, a excepción hecha del sector primario, donde la negociación que se desarrolla en la CAPV es prácticamente inexistente, las jornadas que se pactan en los convenios aplicables en la CAPV resultan inferiores a las pactadas para el conjunto del Estado.

Por sectores de actividad también encontramos algunas diferencias entre la CAPV y el Estado. En el Estado las mayores jornadas se pactan en el sector servicios (1.728,7) y en el sector primario (1.763), seguidos de la industria (1.753) y por último la Construcción (1.756,3).

Sin embargo en cuanto a los convenios vigentes que son de aplicación en la CAPV, la jornada más alta se encuentra en el sector Primario (1.779). Le siguen con una jornada notablemente inferior la construcción (1.724) y la industria (1.712), siendo el sector con menor jornada el del sector servicios (1.708).

Hay que señalar que en el cálculo de la jornada no se tienen en cuenta los convenios que se encuentran en situación de prórroga, por lo que ésta puede sufrir variación, sobre todo a nivel sectorial, de un año a otro en función de los convenios que cada año se negocien y firmen.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Realizado un estudio estadístico para determinar en cuántos convenios colectivos de los 657 vigentes en la CAPV en 2017 se implementan medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, se constata que en 300 de ellos, que suponen un 45,7% del total, se establecen medidas de este tipo.

Las medidas que en la mayoría de ellos se recogen están relacionadas con la posibilidad de acumular el derecho de lactancia en jornadas completas así como una serie de permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoran lo establecido en la legislación vigente.

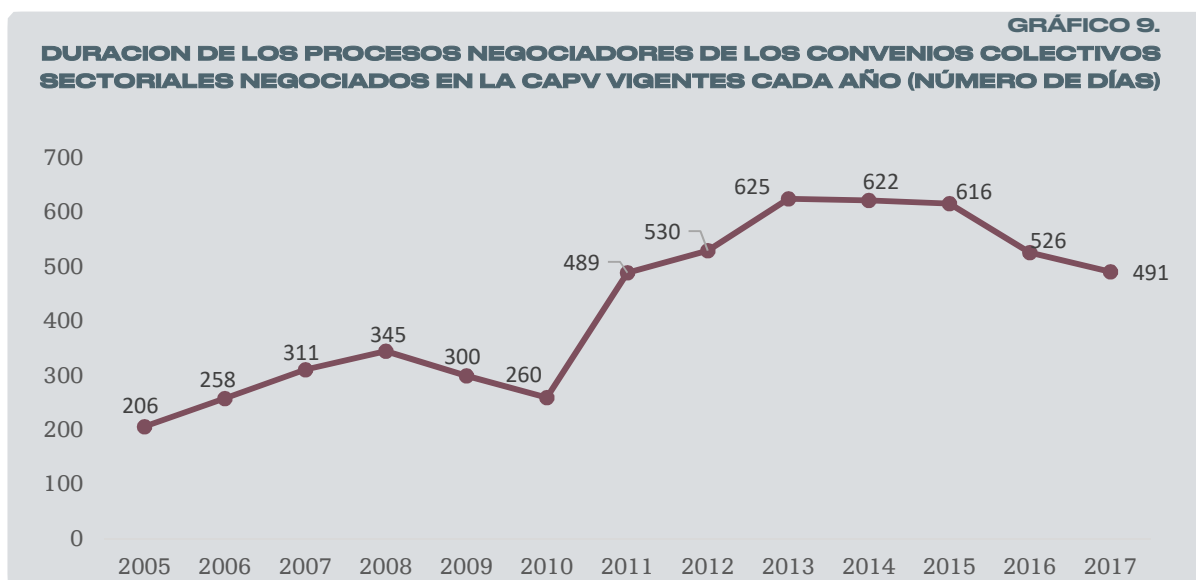
De los convenios de empresa vigentes, un 46,8% implementan medidas de conciliación, mientras que en los de sector estos se reducen a un 39,6%. Por territorios, habría que señalar que en los negociados en la CAPV un 40% regulan este tipo de medidas, mientras que en los negociados en el Estado con incidencia en la CAPV suponen un 57%, tratándose en este caso de convenios de empresas de gran tamaño o convenios sectoriales de ámbito estatal con una elevado número de trabajadores afectados en el conjunto del Estado.

Aunque estos porcentajes son similares a los del año anterior, hay que señalar que desciende ligeramente el número de convenios sectoriales en los que se contempla medidas de conciliación, pudiendo variar puntualmente estos porcentajes en función del número de convenios que en un año concreto se encuentren actualizados o en situación de prórroga.

DURACIÓN DE LOS PROCESOS NEGOCIADORES

La duración media de los procesos negociadores en la CAPV de los convenios colectivos sectoriales vigentes en 2017 fue de 491 días, lo que supone un descenso de 35 días con respecto a 2016 y de 125 días respecto a 2015.

En los últimos 4 años, y coincidiendo con la mejora de la economía, se aprecia una paulatina reducción en la duración de los procesos negociadores. A pesar de estos descensos, los procesos negociadores siguen siendo muy largos, y seguimos lejos de la media, inferior a 250 días, de los años anteriores a la crisis.



I.6. SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL INICIO DE 2018

Con la información disponible a la finalización de 2017, se va a efectuar una proyección para ver cuál es la situación de partida de la negociación colectiva al inicio de 2018.

El año 2018 comienza con convenios ya renovados (vigencia plurianual) que inciden en 128.883 personas, el 22,5% de la población trabajadora amparada por acuerdos de negociación colectiva. El número de trabajadores que tendrían sus convenios prorrogados y pendientes de renovar sería de 332.994, el 58,1%, mientras que 110.912 personas, el 19,4%, tendría su convenio decaído.

Los datos muestran, en consecuencia, que aunque la situación de partida es muy similar a la del inicio de 2017, el porcentaje de trabajadores con sus convenios pendientes de renovar a

comienzos de 2018 (58,1%) es algo superior al de hace un año (56,2%), mientras que el de personas con sus convenios renovados a comienzos de 2018 (22,5%) es muy similar al registrado a inicios del 2017 (23%).

Es el ámbito sectorial donde un importante porcentaje de trabajadores (82%) comienza el año con sus convenios pendientes de renovar o recuperar, mientras que en los convenios de empresa este porcentaje es del 62,7%.

En lo que se refiere específicamente a la negociación sectorial que se desarrolla exclusivamente en la CAPV, el porcentaje de población trabajadora con convenios pendientes de renovar o recuperar se eleva 2,5 puntos más, hasta alcanzar el 84,5%.

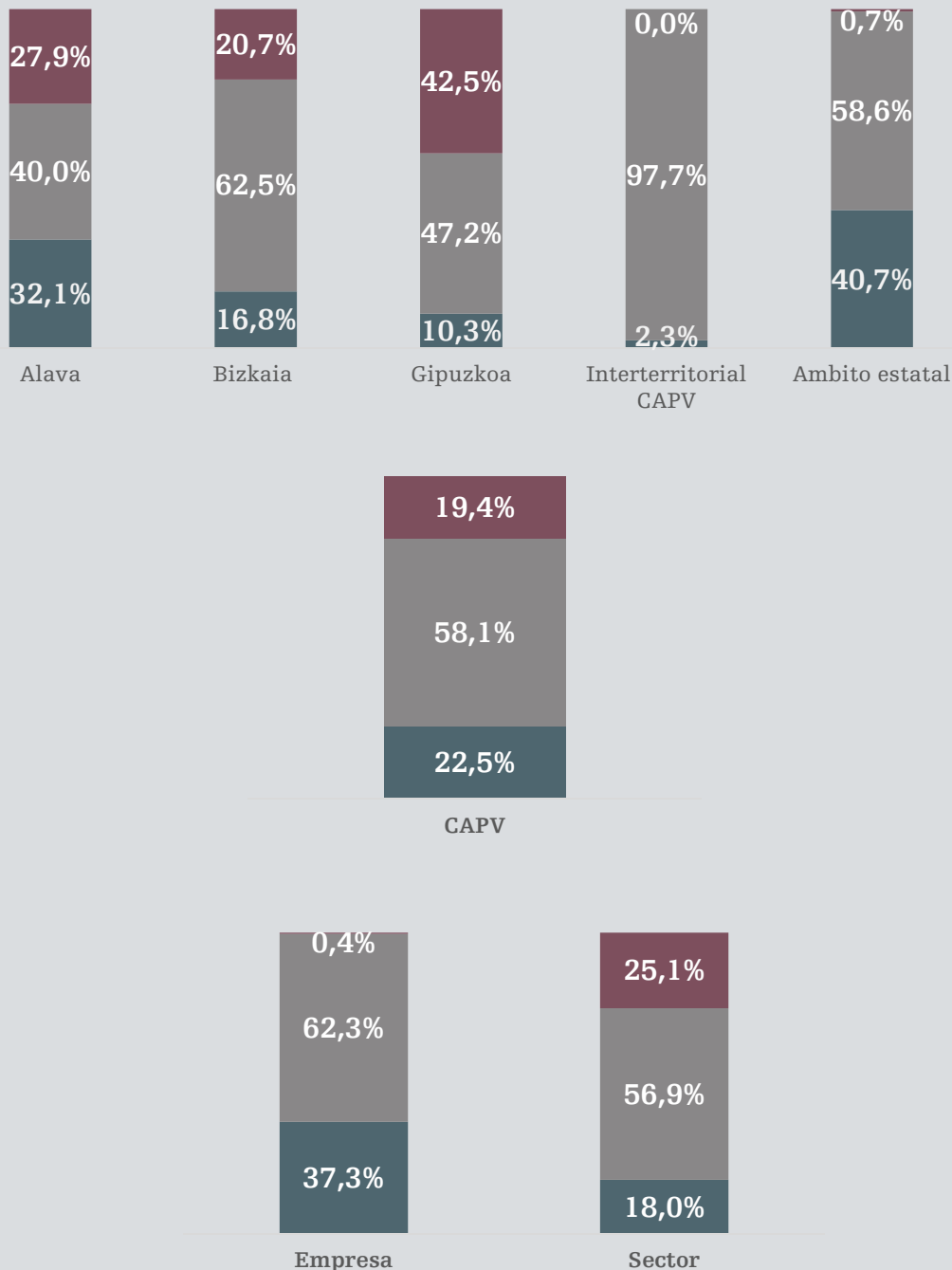
Este porcentaje significativamente alto se explica en gran medida por continuar decaídos de los convenios sectoriales de la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa y de Álava, así como los de Oficinas y Despachos de Bizkaia y Gipuzkoa y el de Hostelería de Gipuzkoa que en conjunto afectan a algo más de 70.000 personas.

Si añadimos a los convenios decaídos los que se encuentran en situación de prórroga, nos encontramos con que a comienzos de 2018 casi 8 de cada 10 trabajadores tienen sus convenios pendientes de renovar o recuperar, y con una negociación sectorial propia donde sólo uno de cada diez trabajadores goza de un convenio actualizado.

Respecto a los ámbitos territoriales, se observa que el porcentaje de trabajadores con convenios prorrogados y pendientes de renovación se eleva hasta el 97,7% en el ámbito interterritorial, siendo los más importantes a nivel sectorial el de Centros de Enseñanza Reglada de Iniciativa Social de la CAPV con más de 12.000 trabajadores y que lleva pendiente de renovación desde 2009, y el de Ikastolas con más de 4.600.

En cuanto al porcentaje de población trabajadora con sus convenios pendientes de renovación o recuperación en el resto de los ámbitos territoriales, es del 67,9% en Álava, del 83,2% en Bizkaia y el 89,7% en Gipuzkoa, y descendiendo al 59,3% en los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV.

GRÁFICO 10.
SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL INICIO DE 2018



- Porcentaje de trabajadores con sus convenios decaídos en 2018 y que no disponen de otro convenio de ámbito superior que los ampare
- Porcentaje de trabajadores en convenios con vigencia prorrogada para 2018 y pendientes de renovar
- Porcentaje de trabajadores afectados por convenios registrados antes de 2018 y con vigencia ordinaria

A este respecto, señalar que a principios de 2018 se han logrado los siguientes pactos:

En Bizkaia se ha firmado un preacuerdo para la renovación del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de este territorio, que afecta a algo más de 11.000 personas, que se encontraba decaído.

También se ha firmado el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Álava y el de Limpieza Pública Viaria de Gipuzkoa.

Por último, destacar que en enero de 2018 se ha registrado el Convenio de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia y se han reanudado en febrero las negociaciones del Convenio del Metal de Bizkaia que afecta a más de 50.000 trabajadores.

En cuanto a la población trabajadora con sus convenios decaídos, indicar que en el ámbito interterritorial no se encuentra ningún trabajador en esta circunstancia, mientras que en los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV su presencia es muy baja (0,7%).

I.7. CONFLICTIVIDAD LABORAL

HUELGAS

Según la información publicada por el Departamento de Trabajo y Justicia, en 2017 se produjo un importante aumento tanto del número de huelgas como de los trabajadores afectados y de las jornadas no trabajadas.

Concretamente, en el transcurso de 2017 se registraron en Euskadi un total de 208 huelgas que contaron con 59.485 participantes y generaron un total de 96.371 jornadas no trabajadas. En relación al ejercicio previo, dichas cifras suponen unas variaciones porcentuales del +26,8%, 333,1% y 65,7% respectivamente.

Asimismo, respecto del año anterior, se registró un importante aumento de las huelgas de sector, que pasaron de suponer el 21,5% de las jornadas perdidas en 2016 al 45,5% en 2017, siendo los dos conflictos sectoriales más importantes el de las residencias de la tercera edad en Bizkaia y el de los centros de enseñanza, este último a nivel de la CAPV.

En términos medios, se ha visto afectado el 27,1% del total de las plantillas de las empresas en huelga, porcentaje superior al registrado en 2016 (12,8%), y en el año 2015, cuando se vio

afectado, en promedio, el 17,9% de las plantillas de las empresas en huelga.

En 2017 el sector terciario concentró el mayor número de huelgas (129, el 62% del total), trabajadores afectados (53.543, el 90% del total), así como de jornadas perdidas (76.767, el 79,7% del total). En segundo lugar se situó la industria con 68 huelgas, 5.356 trabajadores afectados (9% del total) y 18.724 jornadas no trabajadas (el 19,4% del total). Por su parte en la construcción se registraron 11 huelgas, que afectaron a 586 trabajadores (1% del total), suponiendo las jornadas perdidas en este sector el 0,9% del total.

La negociación colectiva continuó siendo en 2017 el primer motivo de conflicto, tanto en lo referido al número de huelgas (55,8% del total), como a los trabajadores afectados (59,3% del total), así como en lo relativo a las jornadas no trabajadas (55,2% del total).

**CUADRO 5.
HUELGAS LABORALES**

	NÚMERO DE HUELGAS			PARTICIPANTES			JORNADAS NO TRABAJADAS		
	2017	2016	%VAR.	2017	2016	%VAR.	2017	2016	%VAR.
TOTAL CAPV	208	164	26,8	59.485	13.735	333,1	96.371	58.152	65,7

Nota: No se incluye en 2017 información del número de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas correspondientes a huelgas de los meses de noviembre y diciembre presentadas ante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social con efectos en la CAPV.

Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia. Gobierno Vasco.

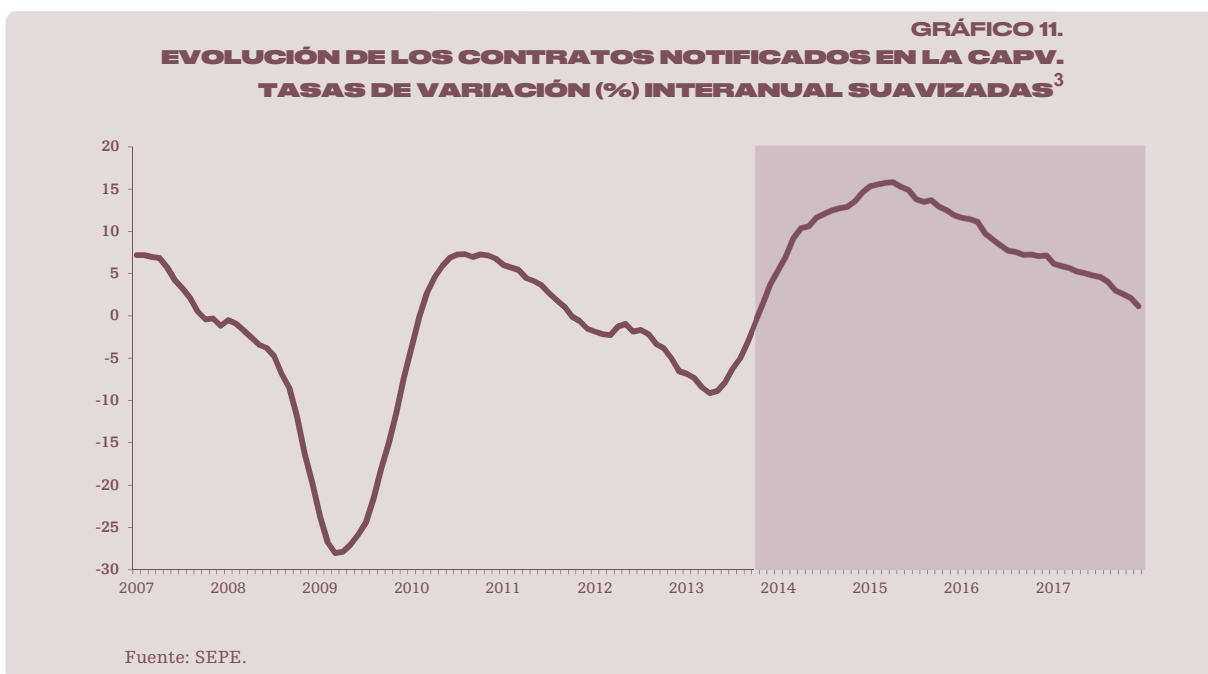
Al igual que el año anterior, Bizkaia acaparó el mayor número de huelgas (89), participantes (26.838) y jornadas no trabajadas (46.069). En Gipuzkoa se registraron 75 huelgas con 20.961 participantes y 35.547 jornadas no trabajadas, mientras que en Álava fueron 44, con 11.686 participantes y 14.755 jornadas no trabajadas.

II. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN AFILIACIÓN Y PARO

El importante crecimiento registrado por la economía vasca a lo largo de los últimos cuatro años 2014 (1,6%), 2015 (3%), 2016 (3,1%), año en que se recuperó el nivel de PIB de 2008, y 2017 (2,9%) ha hecho posible la recuperación de parte del empleo perdido, si bien hay que señalar que todavía nos encontramos alejados de los niveles de ocupación previos a los de los años de crisis, siendo el número de afiliados a la seguridad Social inferior en 21.507 personas al alcanzado hace una década, en diciembre de 2007².

Para los próximos trimestres las previsiones apuntan a una cierta moderación en los ritmos de crecimiento, estimando la Dirección de Economía y Planificación del Gobierno Vasco para el conjunto de 2018 un crecimiento del 2,5%, en un entorno en el que tanto la economía española como las de los principales países europeos, así como EE.UU. y China seguirán creciendo.

II.1 CONTRATACIÓN NOTIFICADA



² De los últimos ejercicios, el 2007 es el año que finaliza con un mayor número de afiliados.

³ Al utilizar tasas suavizadas se eliminan parcialmente de las fluctuaciones aleatorias y se descartan los datos ajenos a la tendencia, de manera que se pueda determinar de manera más clara la dirección de la misma.

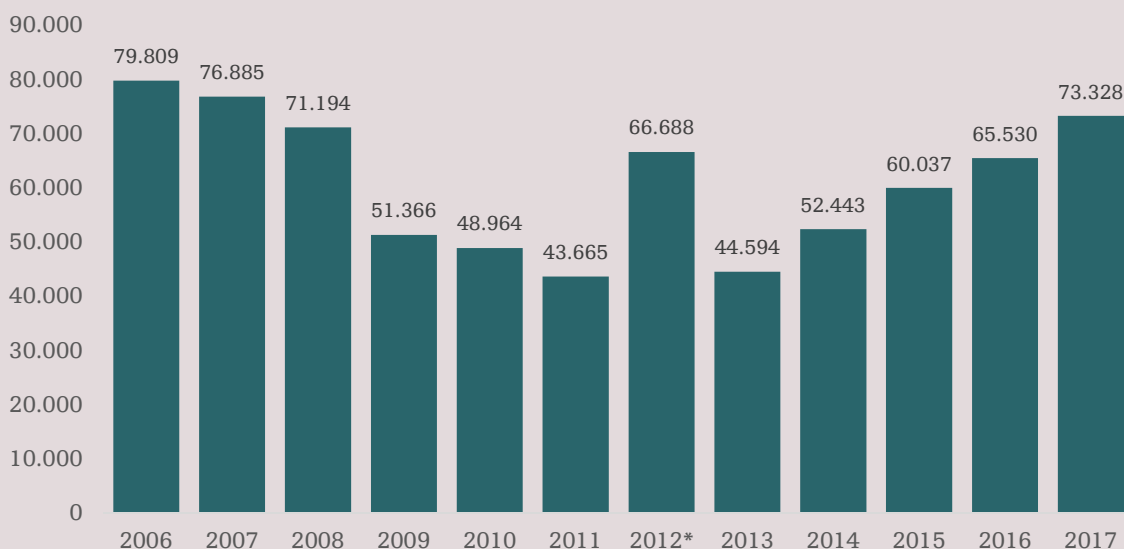
El número de contratos notificados a los servicios públicos de empleo en la CAPV creció en 2017 un 3,4% en términos interanuales, siendo éste el cuarto año consecutivo en el que la contratación notificada crece respecto del año anterior, aunque a un ritmo más moderado que el registrado en ejercicios anteriores, 2016 (6,8%), 2015 (14,2%) y 2014 (11,8%).

Sin embargo, a pesar de esta ralentización, hay que señalar que, al igual que el año anterior, el incremento interanual de los contratos indefinidos fue muy superior al de los contratos temporales (11,9% de crecimiento en el número de contratos indefinidos suscritos frente al 2,8% de crecimiento de los temporales).

Aunque la gran mayoría de contratos firmados siguen siendo de carácter temporal, de hecho éstos suponen el 92,3% de total de contratos suscritos, hay que destacar que en los últimos años se observa un importante crecimiento en el número de contratos indefinidos notificados, habiéndose superado por primera vez en 2017 el número de contratos fijos suscritos en 2008.

Así en 2017 se suscribieron en el País Vasco 73.328 contratos indefinidos, superándose los realizados en 2008, que fueron de 71.194, aproximándonos ya a las cifras anteriores a la crisis.

GRÁFICO 12.
EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS NOTIFICADOS EN LA CAPV
SEGÚN AÑO.



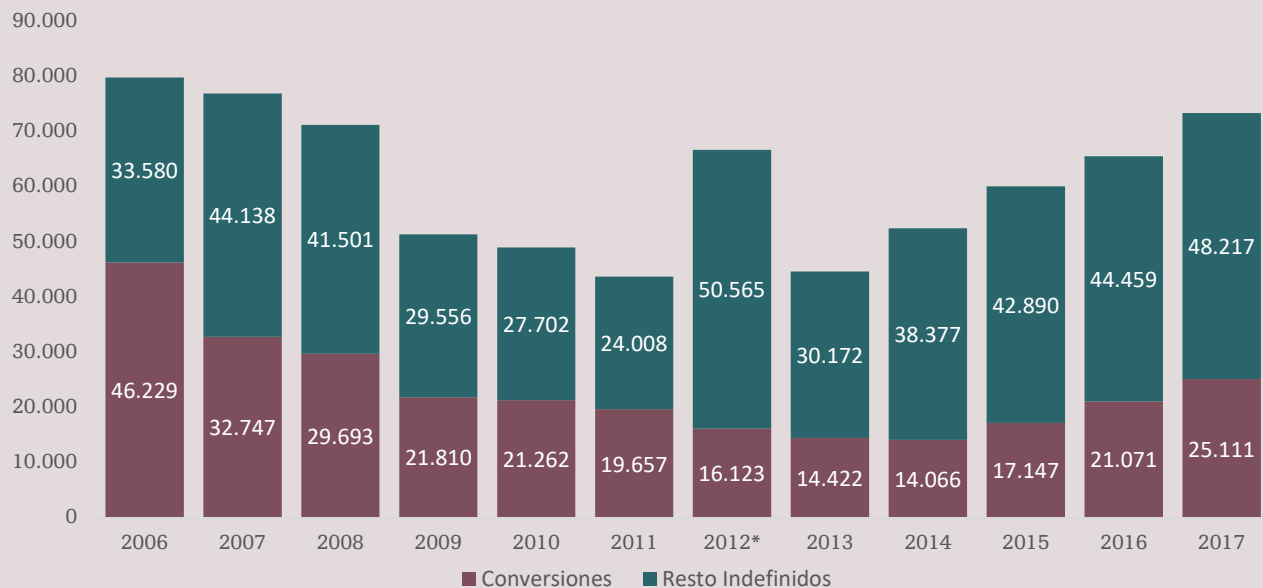
Fuente: SEPE.

Incluidos los contratos suscritos por el personal al servicio del hogar familiar tras la modificación normativa del RD 1620/2011

Otro aspecto positivo a destacar es el aumento en el número de conversiones de contratos temporales a fijos, cuyo crecimiento en 2017 respecto del año anterior fue del 19,2%, habiéndose superado el número de conversiones realizadas en 2009, pero sin que en este caso se haya alcanzado todavía los niveles del 2008.

GRÁFICO 13.

CAPV. NÚMERO DE CONTRATOS INDEFINIDOS SUSCRITOS SEGÚN AÑO. TEMPORALES CONVERTIDOS INDEFINIDOS Y RESTO DE CONTRATOS INDEFINIDOS.



Fuente: SEPE.

*Incluidos los contratos suscritos por el personal al servicio del hogar familiar tras la modificación normativa del RD 1620/2011.

Si analizamos la evolución de la contratación notificada por tipo de jornada, comprobamos que por primera vez en los últimos años la contratación a tiempo parcial en la CAPV redujo sus ritmos de crecimiento, hasta situarse en tasas muy próximas a la contratación a jornada completa.

CUADRO 6.

NÚMERO DE CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV POR TIPO DE JORNADA

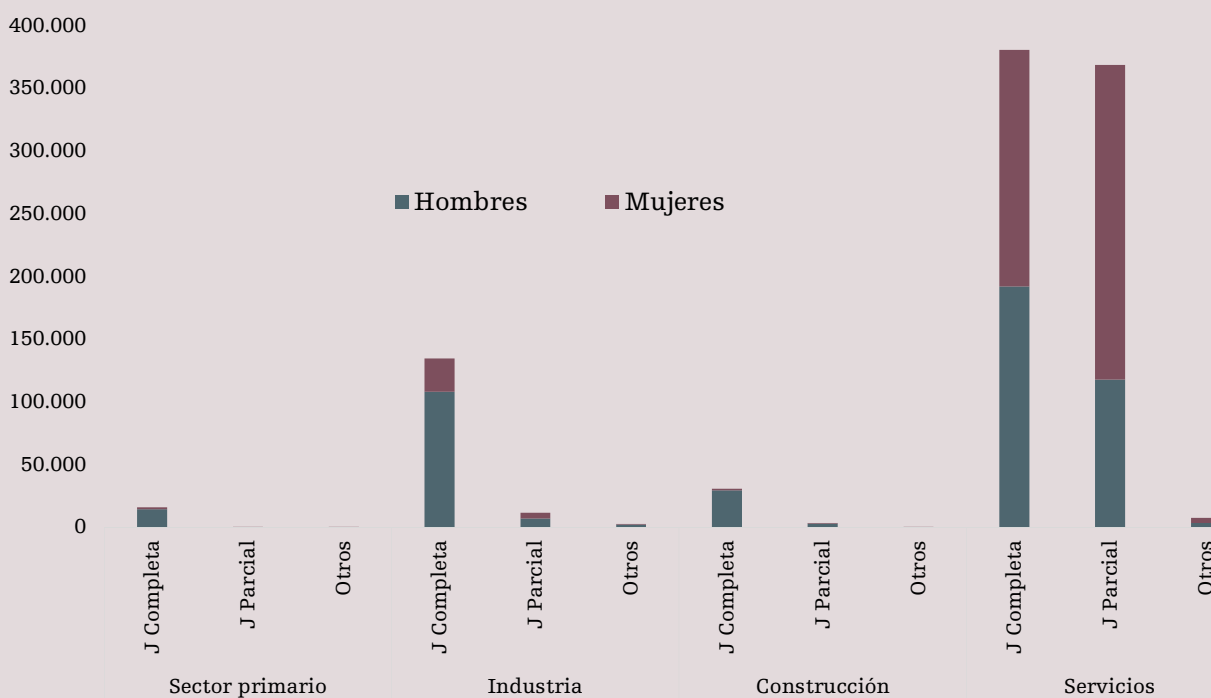
	2016	2017	VARIACIÓN INTERANUAL
CONTRATOS NOTIFICADOS	926.599	958.100	3,4%
Total Jornada Completa	545.468	562.459	3,1%
Total Jornada Parcial	370.355	384.412	3,8%
Total Fijos Discontinuos	2.492	2.522	1,2%
Prácticas y Formativos	8.284	8.707	5,1%

Fuente: SEPE.

De hecho, en 2017 el número de contratos a jornada parcial suscritos se incrementó un 3,8%, interanual, mientras que el crecimiento de este tipo de contratación fue en 2016 del 8,6% y en 2015 del 12,9%. Aun así los contratos a jornada parcial suponen el 40,1% del total de contratos notificados, siendo suscritos mayoritariamente por mujeres y en el sector servicios.

Respecto de la duración de los contratos temporales, señalar que la mayoría de los contratos continúan suscribiéndose para un corto período de tiempo, sin que en este aspecto exista variación respecto de años anteriores. Prácticamente la mitad de los contratos suscritos en 2017 tuvieron una duración menor o igual a un mes (49,3% del total), un 14,7% de uno a seis meses, y únicamente un 3,1% es superior a seis meses, siendo el resto (32,9%) contratos temporales de duración indeterminada.

**GRÁFICO 14.
CONTRATOS NOTIFICADOS SEGÚN SECTOR, TIPO DE JORNADA Y SEXO EN LA CAPV (2017)**



Fuente: SEPE.

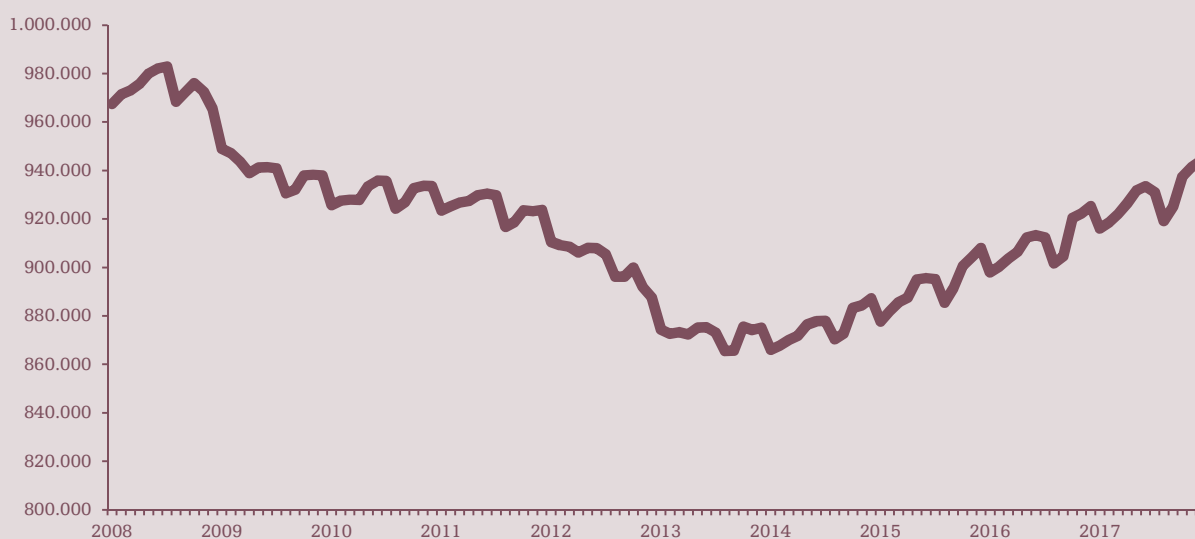
II.2 AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

En 2017 la afiliación media a la Seguridad Social en la CAPV aumentó un 2,1%, habiendo crecido las afiliaciones al Régimen General (incluyendo el Sistema especial de Empleados de Hogar y Sistema Especial Agrario) un 2,7% y descendido las correspondientes al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (-0,7%).

Asimismo, hay que señalar que al contrario de lo que viene ocurriendo en el conjunto del Estado, donde a lo largo de los últimos años se ha registrado un ligero incremento en el número de afiliados al Régimen Especial de Autónomos (0,8% en 2017), en nuestra Comunidad el número de trabajadores autónomos se redujo tanto en 2017 (-0,7%) como en 2016 (-0,2%).

Desde mayo de 2014, el número de afiliados en nuestra Comunidad viene registrando continuos incrementos interanuales, hasta alcanzar en diciembre de 2017 (media del mes), las 943.987 personas, siendo este registro inferior en un 3,3% (32.283 personas) al máximo de cotizantes, 976.270 alcanzado en diciembre de 2007.

GRÁFICO 15.
NÚMERO DE AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL
EN LA CAPV (MEDIA DE CADA MES)

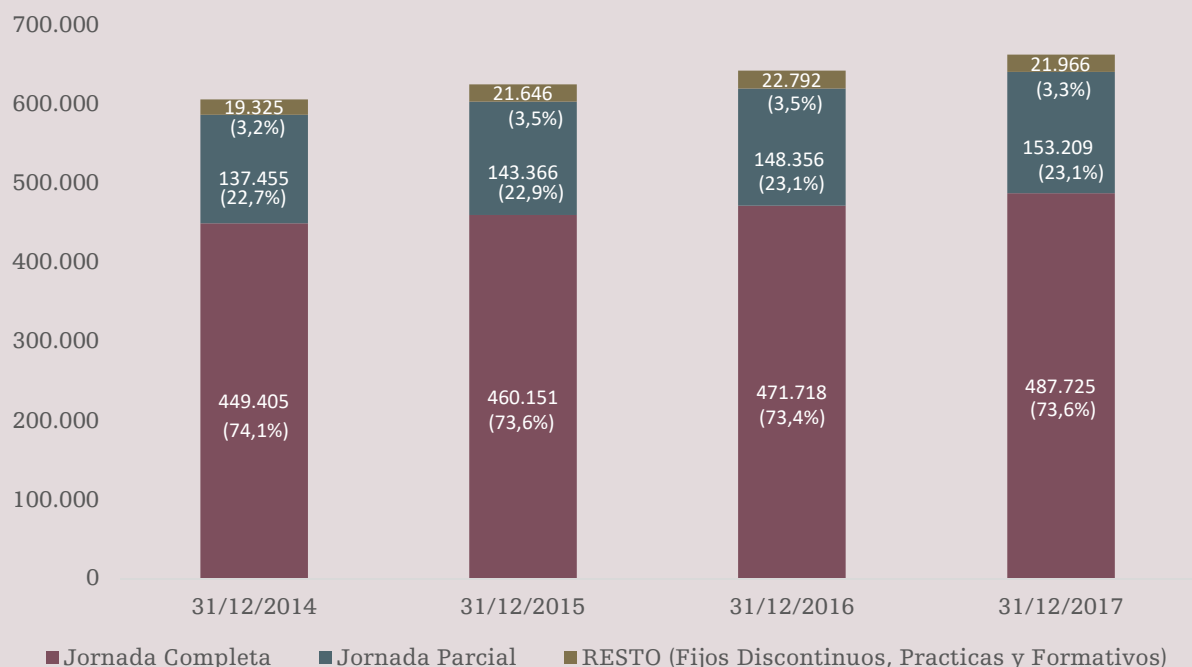


Fuente: Seguridad Social.

Por tipo de jornada, al cierre del año el número de afiliados al Régimen General⁴ con contrato a jornada completa creció un 3,4%, y un 3,3% los afiliados con un contrato a jornada parcial, invirtiéndose en 2017, aunque de forma muy leve, la tendencia de observada en años anteriores de aumento en el número de afiliados con contratos a jornada parcial.

Así al cierre del ejercicio el 73,6% de los afiliados tenían un contrato a jornada completa (73,4% en 2016), mientras que el 23,1% de las personas afiliadas tenían un contrato a jornada parcial.

GRÁFICO 16.
CAPV. AFILIACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL SEGÚN TIPO DE JORNADA (DATOS A 31/12 DE CADA AÑO)*



*Excluidos afiliados al Sistema Especial Agrario, Sistema Especial de Empleados de Hogar y otros (funcionarios, cuidadores no profesionales y errores u omisiones).

Fuente: Seguridad Social.

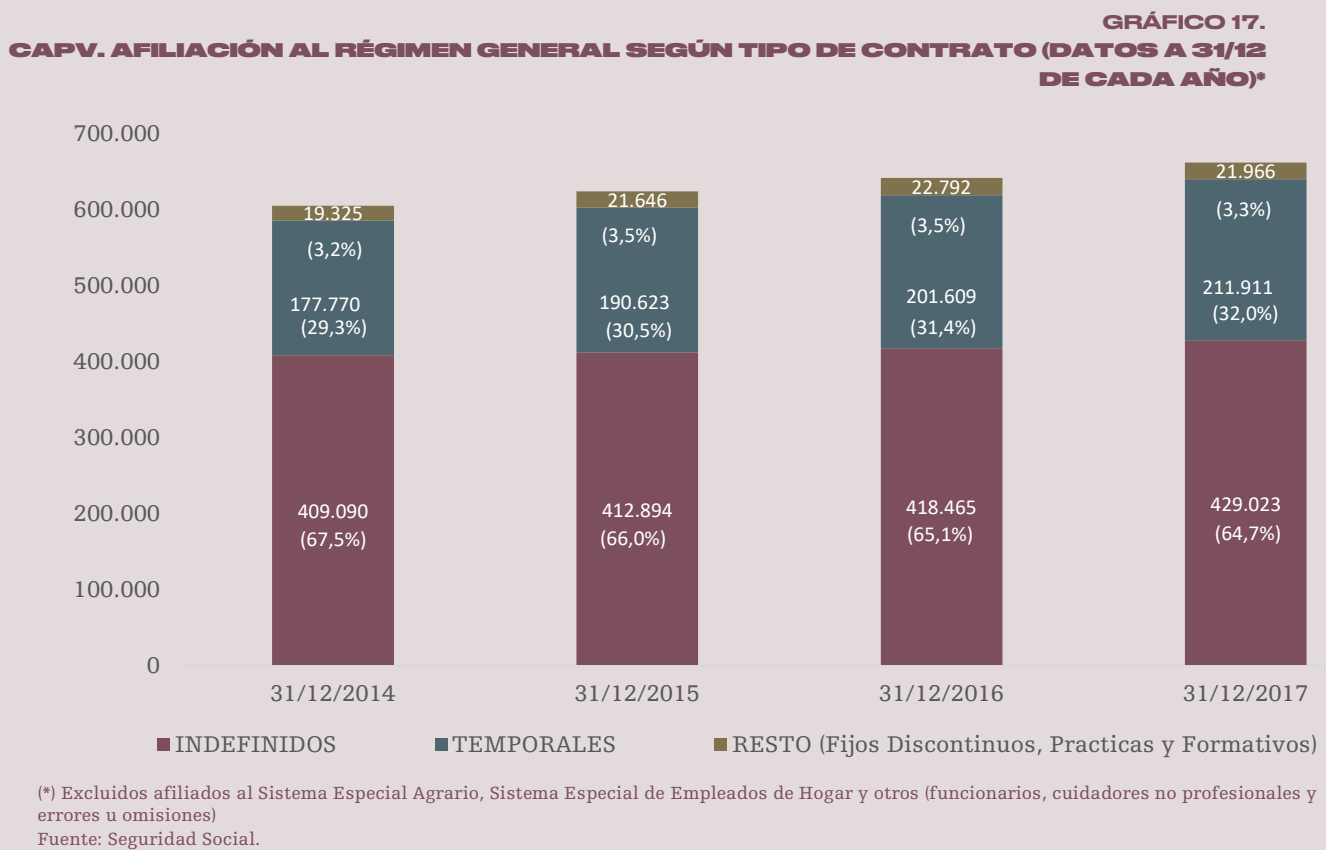
Si analizamos la afiliación por tipo de contrato, el número de afiliados al Régimen General⁵ al finalizar 2017 con contratos indefinidos aumento en 10.558 personas respecto del cierre del año anterior, lo que supone un aumento interanual del 2,5%, mientras que los afiliados con contratos temporales lo hicieron en 10.302 personas, lo que representa un incremento del 5,1% respecto del año anterior.

⁴ Excluidos los afiliados al Sistema Especial Agrario, Sistema Especial de Empleados de Hogar y Otros (funcionarios, cuidadores no profesionales y errores u omisiones)

⁵ (Ver nota 4)

Aunque a lo largo de los últimos años ha crecido el número de afiliados al Régimen General con contratos indefinidos, su crecimiento es inferior al de los afiliados con contrato temporal, aumentando como resultado el peso de los afiliados a la Seguridad con contrato temporal que pasa del 29,3% en 2014 al 32,0% en 2017.

En todo caso hay que recordar que el número de afiliados aumenta con las nuevas contrataciones y disminuye como consecuencia del despido, jubilación o fallecimiento de los trabajadores, por lo que el saldo final de los afiliados con contrato indefinido disminuye si el número de trabajadores con contrato fijo dados de alta es inferior a los que se han dado de baja por despido, jubilación o muerte.



A modo de conclusión señalar que, como ya se ha dicho en anteriores informes, la mejora de la actividad económica ha tenido como consecuencia un aumento de la ocupación, habiendo aumentado de nuevo en 2017 el número de trabajadores dados de alta en la Seguridad Social.

Los datos sobre contratación nos indican que por primera vez en 2017 se superó el número de contratos indefinidos realizados en el año 2008, habiéndose reducido respecto del

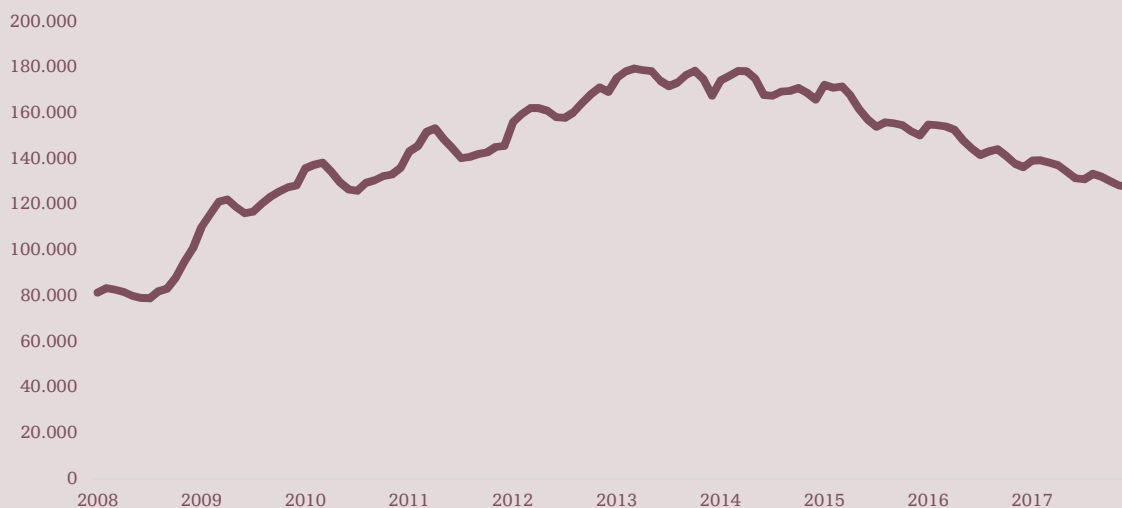
año anterior el ritmo de crecimiento de los contratos a jornada parcial (3,8%), hasta situarse en tasas próximas a la contratación a jornada completa (3,1%).

Asimismo, señalar que aunque al cierre del ejercicio se constata un aumento en el número de afiliados con un contrato indefinido, en términos porcentuales ha sido mayor el incremento sufrido por la afiliación con contrato temporal, perdiendo por tanto peso en el conjunto de la afiliación los trabajadores con contrato indefinido, que pasan de suponer el 65,1% del total de la afiliación al Régimen General al cierre de 2016 a representar el 64,7% a finales de 2017.

II.3 PARO REGISTRADO Y TASA DE DESEMPLEO

En línea con la evolución de la contratación notificada y la afiliación a la Seguridad Social, el número de parados inscritos en las oficinas de empleo del País Vasco viene retrocediendo en términos interanuales de forma sostenida desde diciembre de 2013.

GRÁFICO 18.
PARO REGISTRADO EN LAS OFICINAS DE EMPLEO DE LA CAPV
(ÚLTIMO DÍA DEL MES)



Fuente: SEPE.

Al finalizar el año 2017 el número de personas paradas inscritas en las oficinas de empleo era de 127.547 (56.740 hombres y 70.807 mujeres), lo que supone un descenso del -6,3% sobre el número de personas inscritas hace un año.

Por sexos, el número de hombres registrados en las oficinas de empleo descendió un -9%, mientras que el número de mujeres se redujo en un -4,1%.

Al cierre de 2017 el número de parados se situó algo por debajo del registrado al finalizar 2009 (128.201 personas), teniéndonos que remontar hasta diciembre de 2008 para encontrar un registro mejor al cierre del año (100.637 personas).

Respecto de la tasa de desempleo, señalar que los datos de la Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA) de Eustat sitúan la tasa de paro en 2017 en el 11,2% casi 5 puntos por debajo del máximo alcanzado en 2014 que fue del 16,1%.

GRÁFICO 19.
PRA. TASAS DE PARO CAPV

