
LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



SITUACIÓN SOCIOLABORAL EN EUSKADI

II TRIMESTRE 2017

El presente informe, correspondiente al II Trimestre de 2017, forma parte del plan de información sociolaboral del Consejo de Relaciones Laborales.

En el mismo junto con los apartados habituales correspondientes a la evolución de la actividad económica, negociación colectiva y evolución del empleo, se incluye un análisis de la previsión social complementaria en la negociación colectiva sectorial.

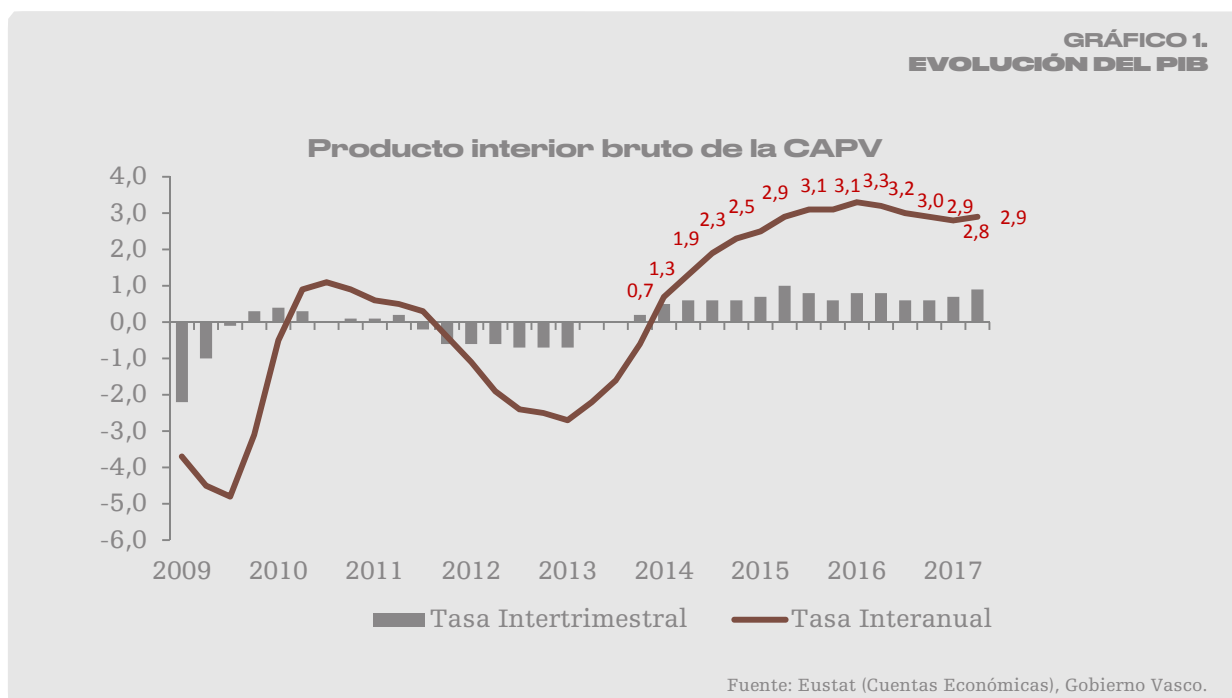
Septiembre de 2017

1. EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	4
2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA	6
3. EL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN	13
4. LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL	21

1. EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

Las cuentas trimestrales de Eustat señalan que la economía vasca volvió a crecer con fuerza en el segundo trimestre de 2017, un 2,9% interanual, superando en una décima el registro obtenido en el trimestre anterior (2,8%). El empleo, medido en términos de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, se incrementó en el segundo trimestre un 2,2% interanual, mejorando el crecimiento registrado en el primer trimestre que fue del 2%.

Los datos del Índice de Producción Industrial indican que la industria mantuvo su actividad en parecidos términos al trimestre precedente, con un crecimiento interanual entre abril y junio del 2,4% (2,6% interanual entre enero y marzo), descendiendo ligeramente únicamente la producción de bienes de equipo (-1%), mientras que aumentó la actividad del resto de sectores, creciendo con fuerza la producción de bienes intermedios (5%) y de consumo (4,2%), y en menor grado, de energía (1,9%).



La inflación por su parte se redujo en el segundo trimestre. Así si el IPC interanual en nuestra Comunidad era del 2,3% al finalizar el mes de marzo, en junio la inflación interanual se situó en el 1,5%.

En este contexto de baja inflación, crecimiento económico y moderada creación de empleo, en mayo de 2017 la Dirección de Economía y Planificación del Gobierno Vasco revisó al alza sus previsiones de crecimiento, proyectando una expansión del PIB del 2,7% para el conjunto del ejercicio en curso y del 2,3% para 2018. En lo relativo al empleo, se prevé una expansión del 1,9% en 2017 y del 1,5% en 2018.

En lo que respecta a la economía española, señalar que ésta se mostró algo más dinámica en el segundo trimestre, ya que, de acuerdo con el INE, el PIB estatal se incrementó un 3,1% interanual en dicho periodo, pronosticando el Banco de España un crecimiento de la misma intensidad para el conjunto de 2017.

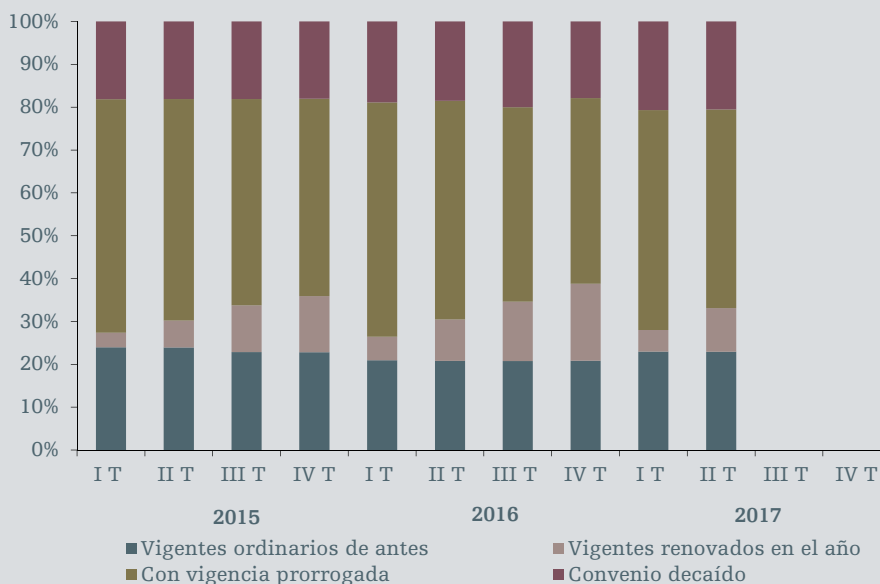
2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1- EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Al finalizar el mes de junio la población trabajadora con sus convenios vigentes (vigencia ordinaria) había aumentado en algo más de 29.000 personas respecto del trimestre anterior, hasta alcanzar los 189.829 trabajadores, con lo que el porcentaje de población trabajadora con sus convenios actualizados era del 33,2%, superior en casi 3 puntos al porcentaje de trabajadores con sus convenios vigentes a junio de 2016.

A esa fecha, el 46,3%, 265.473 personas, tenía sus convenios en situación de prórroga, mientras que el 20,5%, 117.496 trabajadores, se encontraba con sus convenios decaídos y sin cobertura.

GRÁFICO 2.
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CAPV SEGÚN
VIGENCIA DEL CONVENIO¹



¹ Año 2016: Datos actualizados con efectos retroactivos al 1 de enero tras el registro del Convenio Colectivo del Comercio en General de Bizkaia.

Convenios vigentes: Convenios que se encuentran dentro del periodo ordinario de aplicación acordado por sus negociadores.

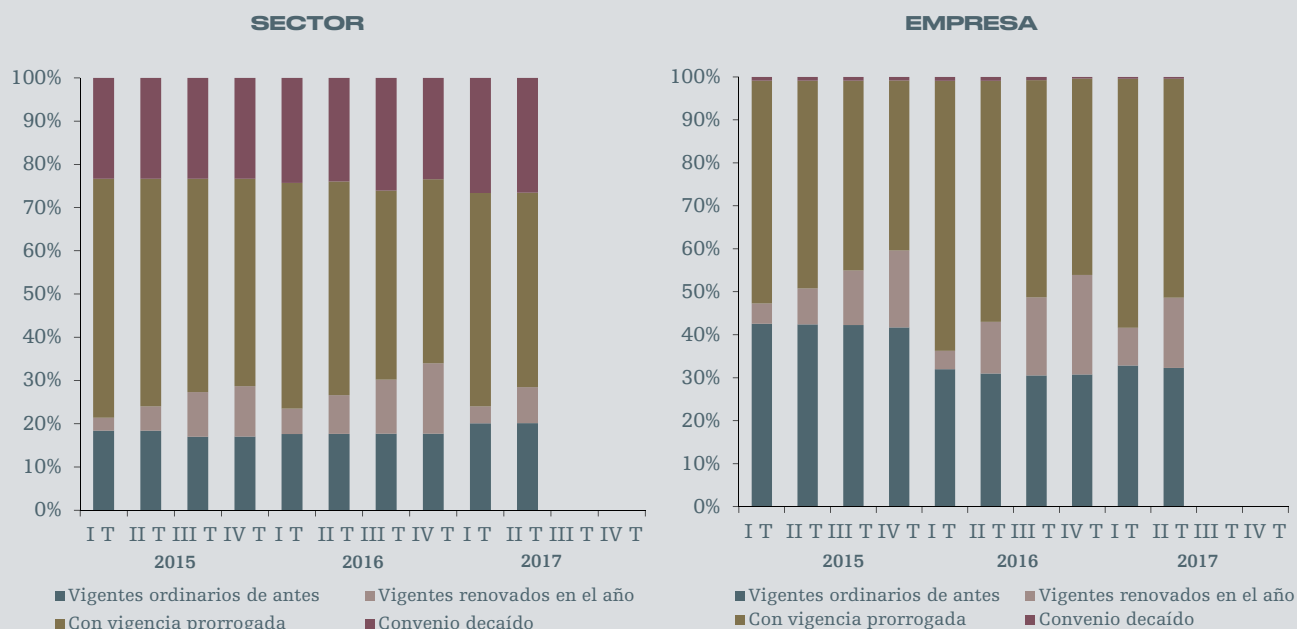
Convenios con vigencia prorrogada: Aquellos que tras finalizar su período ordinario de aplicación, se encuentran en situación de prórroga o ultraactivos.

Convenios decaídos: Aquellos que tras su denuncia y tras el periodo de ultraactividad, legal o convencional, han perdido su vigencia, sin que exista un convenio de ámbito superior que dé cobertura a su ámbito.

Aunque esta situación es ligeramente mejor que la registrada hace un año, hay que señalar que es consecuencia sobre todo de los avances registrados en la negociación colectiva de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, ya que en nuestra Comunidad ésta sigue sin registrar progresos significativos, a excepción de Álava, donde recientemente se han firmado varios convenios sectoriales (Comercio del Calzado, Industria y Comercio del Vino, Construcción, Comercio de Alimentación y Transportes de Mercancías), habiendo sido tramitado su registro ante la Autoridad Laboral al inicio del tercer trimestre.

De hecho, de las más de 29.000 personas que a lo largo del periodo abril-junio han pasado a tener sus convenios actualizados, sólo 5.000 se corresponden con convenios negociados en la CAPV, siendo en su totalidad convenios de empresa, mientras que el resto, 24.000 trabajadores, se corresponden con convenios estatales con incidencia en la CAPV.

GRÁFICO 3.
DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CAPV SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO SECTOR/EMPRESA



Por tanto, la negociación colectiva sectorial en nuestra Comunidad no avanza, a pesar de las muchas mesas de negociación abiertas, sin que a lo largo de estos tres últimos meses se haya podido llegar a la firma de ningún convenio

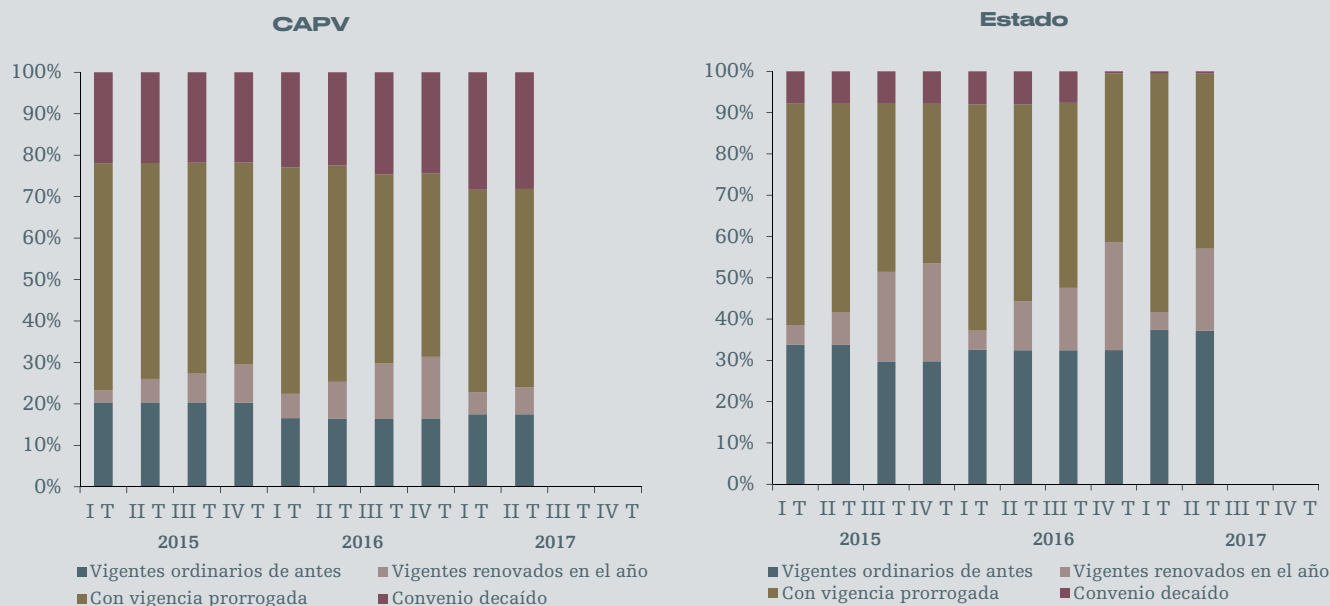
sectorial, a excepción de Álava donde, como ya se ha señalado, sí se han llegado a rubricar varios acuerdos.

Respecto de la situación de la población trabajadora con sus convenios decaídos y sin cobertura, ésta apenas ha sufrido variación.

Al finalizar el segundo trimestre 117.496 personas, el 20,5% de la población asalariada se encontraba con sus convenios decaídos, correspondiéndose casi en su totalidad (116.103 trabajadores) con personas que antes estaban cubiertas por un convenio sectorial negociado en la CAPV, y que tras su decaimiento no se encuentran cubiertas por ningún acuerdo fruto de la negociación colectiva.

Aunque en algún caso la firma de un pacto extraestatutario ha permitido la actualización de las condiciones de trabajo de las personas amparadas por el mismo, hay que señalar que mientras no se recupere de manera efectiva la negociación sectorial de la CAPV es difícil que el conjunto de la población trabajadora pueda ver actualizadas sus condiciones de trabajo.

GRÁFICO 4.
DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CAPV SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO CAPV/ESTADO



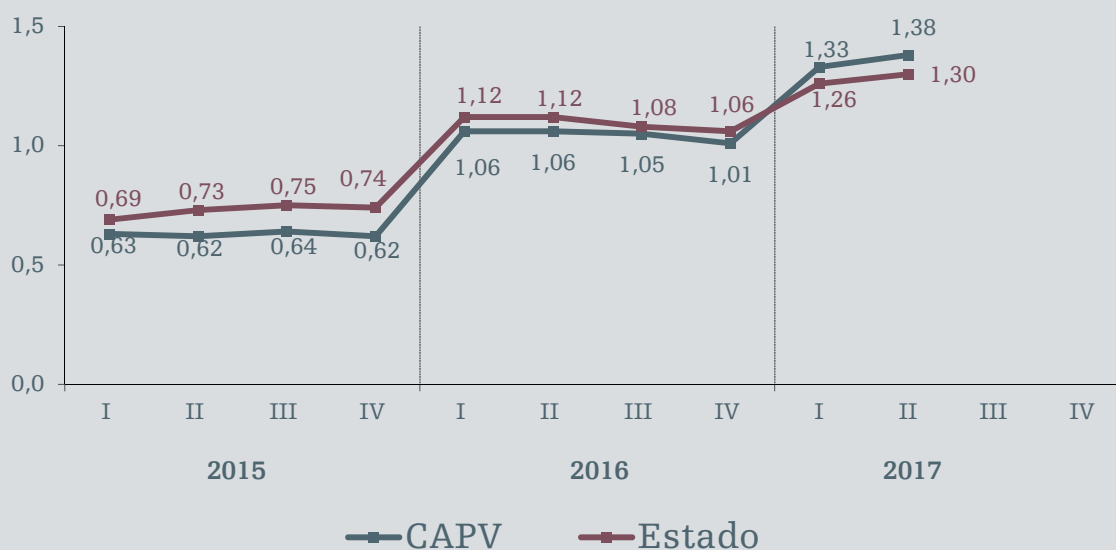
De entre los convenios sectoriales registrados a lo largo de este trimestre, todos ellos, como ya se ha señalado, de ámbito estatal, cabe señalar el de Enseñanza y Formación no Reglada

que afecta a una población trabajadora de 8.678 personas, el de Entidades de Seguro, Reaseguro y Mutuas (3.522 personas) y el de Atención a Personas Dependientes (2.183 personas).

Respecto de los convenios de empresa, hay que mencionar el de Kutxabank S.A. con más de 3.000 trabajadores afectados y el del Grupo Arcelor Mittal España S.A. con 1.052.

GRÁFICO 5.
INCREMENTO SALARIAL CAPV/ESTADO EN CONVENIOS VIGENTES

% Incr. salarial acumulado último mes de cada trimestre



Por lo que se refiere al incremento salarial pactado en los convenios actualmente en vigor, éste se situó en el 1,56% para los acuerdos negociados en la CAPV y en el 1,17% para los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, afectando en el primer caso a 99.370 personas y a 90.459 en el segundo. En conjunto, la subida media para los convenios que se aplican en Euskadi (incluyendo tanto negociados en la CAPV como los estatales con incidencia en la CAPV) es del 1,38%. Por su parte, para los vigentes en el conjunto del Estado la subida es de 1,30%.

Por ámbitos funcionales, la subida salarial en el ámbito de empresa (1,44%) ha sido algo superior a la registrada en los convenios de sector, que se sitúa en el 1,35%.

En los dos últimos trimestres se observa un paulatino aumento de los incrementos salariales en los convenios vigentes, tanto en el Estado como en la CAPV. De hecho, si

tenemos en cuenta únicamente los convenios registrados en este año, su subida media en la CAPV se sitúa en el 1,52%.

Como conclusión señalar que, aunque existen varias mesas de negociación abiertas, la negociación sectorial en nuestra Comunidad no presenta avances. La deseable actualización de las condiciones de trabajo de la población trabajadora pasa por la reactivación de la negociación sectorial, ya que el reducido tamaño de muchas de nuestras empresas hace difícil la negociación y firma de convenios en el ámbito de la empresa.

2.2- LAS INAPLICACIONES² DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA CAPV

A lo largo del segundo trimestre de 2017 en la CAPV, de acuerdo con la información disponible en el *Registro de Convenios Colectivos*³, únicamente se produjeron 3 inaplicaciones, que afectaron a 27 trabajadores. Así al finalizar el primer semestre el número total de inaplicaciones ascendía a 13, siendo 148 las personas afectadas.

Respecto del año anterior, desciende en 8 el número de inaplicaciones presentadas, un -38,1% menos, mientras que el número de trabajadores afectados, que en el primer semestre de 2016 fue de 249, cae un -40,6%.

En el conjunto del Estado también se redujeron tanto el número de inaplicaciones como la población trabajadora afectada, pasando de las 819 contabilizadas a lo largo de los seis primeros meses de 2016 a las 631 del mismo período de 2017, reduciéndose igualmente el número de trabajadores afectados que pasaron de 19.753 a 12.738, un -35,5% menos.

Todas las inaplicaciones depositadas ante la Autoridad Laboral en la CAPV a lo largo de estos meses lo fueron con el acuerdo de las partes. En 12 de ellas este acuerdo se obtuvo en el período de consultas, mientras que en una de ellas este acuerdo se produjo en la comisión paritaria del convenio.

En cuanto a la materia objeto de inaplicación, la cuantía salarial, en exclusiva o junto con otras cuestiones, estuvo

² La reforma laboral de 2012 posibilita a las empresas que, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se proceda a inaplicar en la empresa determinadas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable. En caso de desacuerdo, podría someterse la discrepancia a la comisión del convenio. Si no interviniera esta comisión o no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al Preco. Si el Preco no hubiera solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución al ORPRICCE cuya sede se encuentra en el CRL.

³ <http://explotacion.mtin.gob.es/reqcon/pv/index.htm>

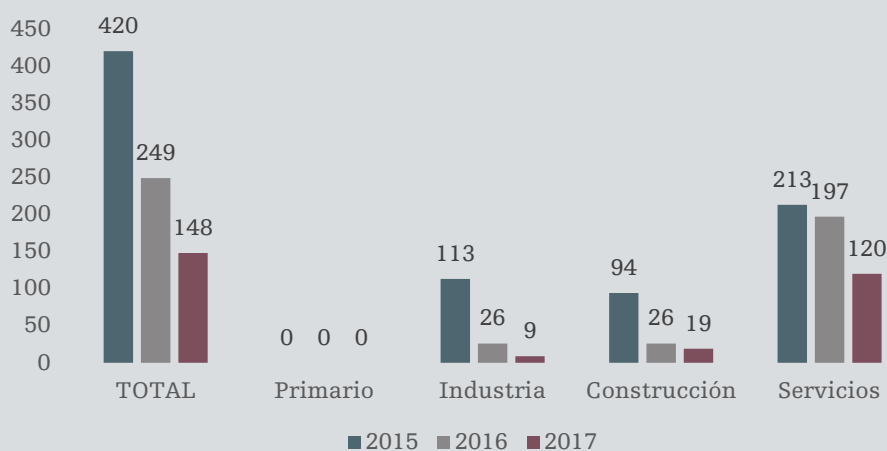
presente en 12 de los descuelgues afectando al 95,3% de los trabajadores. La jornada de trabajo en exclusiva fue objeto de inaplicación en un descuelgue con 7 trabajadores afectados.

Asimismo, hay que señalar que a lo largo de estos seis meses ninguna solicitud de inaplicación llegó al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios, ORPRICCE.

En el conjunto del Estado, en el 86,8% de las inaplicaciones se llegó a un acuerdo entre las partes en el período de consultas, en el 7,1% de los descuelgues el acuerdo se obtuvo en la comisión paritaria del convenio, mientras que en el 4,6% de las inaplicaciones el acuerdo fue posible tras la intervención de un órgano bipartito. Únicamente 9 inaplicaciones (1,4% del total) fueron consecuencia de la decisión tomada en el seno de un órgano tripartito.

GRÁFICO 6.
TRABAJADORES AFECTADOS POR INAPLICACIONES

País Vasco. Primer semestre 2017



La cuantía salarial en solitario o unida a otros conceptos fue la materia objeto de descuelgue en el 87,3% de las inaplicaciones depositadas en el Estado, afectando al 77,1% de los trabajadores.

El sector servicios, con 9 descuelgues y 120 personas, continua siendo el sector de la CAPV con más trabajadores afectados por inaplicaciones, seguido a continuación por la construcción, donde se registraron 2 inaplicaciones que afectaron a 19 trabajadores y la industria, donde se registraron otros 2 descuelgues que afectaron a 9 personas.

A lo largo de los últimos años se advierte una continua disminución en el número de trabajadores afectados por inaplicaciones, observándose esta caída en todos los sectores de la economía.

Esta misma caída se observa en el conjunto del Estado donde también descendieron respecto del año anterior tanto las inaplicaciones como los trabajadores afectados por las mismas.

En cuanto a su distribución sectorial, hay que señalar que el sector servicios sigue siendo el sector más afectado por las inaplicaciones.

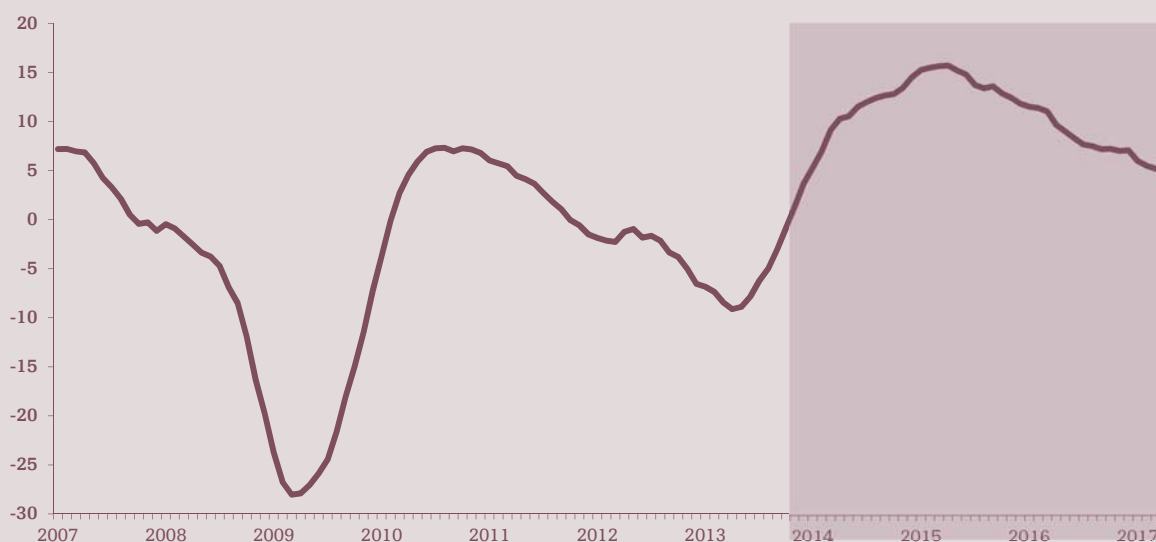
3. EL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN

3.1- EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN NOTIFICADA

La contratación notificada en la CAPV, esto es, el número de contratos suscritos notificados a los servicios públicos de empleo, viene creciendo en términos interanuales de forma continuada desde diciembre de 2013, exceptuando dos descensos que, de forma aislada, se produjeron en los meses de julio de 2016 y abril de 2017.

Entre abril y junio de 2017 los contratos notificados en nuestra Comunidad aumentaron un 3,5% respecto al mismo periodo del ejercicio anterior, aunque hay que señalar que en los últimos meses este crecimiento es menos intenso que el registrado a lo largo de los meses anteriores.

GRÁFICO 7.
EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV. TASAS DE
VARIACIÓN INTERANUAL SUAVIZADAS⁴



Fuente: SEPE.

A lo largo del segundo trimestre la contratación indefinida creció con una intensidad más de cuatro veces superior a la correspondiente a la contratación temporal (12,3% interanual frente a 2,9% interanual, respectivamente), si bien este último tipo de contratación supuso todavía el 92,6% del total notificado en dicho periodo.

⁴ 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.

**CUADRO 1.
NÚMERO DE CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV SEGÚN TIPO DE
CONTRATO**

	II TRIMESTRE 2016	DISTRIBUCIÓN II TRIM. 2016	II TRIMESTRE 2017	DISTRIBUCIÓN II TRIM. 2017	VARIACIÓN INTERANUAL
CONTRATOS NOTIFICADOS	239.291	100,0%	247.771	100,0%	3,5%
Indefinidos	16.322	6,8%	18.324	7,4%	12,3%
Temporales	222.969	93,2%	229.447	92,6%	2,9%

Fuente: SEPE.

Pasando a considerar el tipo de jornada, en el segundo trimestre de 2017 los contratos a jornada parcial aumentaron más del doble que aquellos a jornada completa (5,4% interanual frente a 2,1% interanual, respectivamente), correspondiendo el mayor dinamismo a los contratos fijos discontinuos (avance interanual del 24,8%), si bien su peso relativo es prácticamente marginal (0,2% del total notificado). Asimismo, los contratos de prácticas y formativos también crecieron con fuerza (8,3%).

En conjunto, la contratación a jornada parcial acaparó el 40,3% de los contratos suscritos entre abril y junio de 2017.

**CUADRO 2.
NÚMERO DE CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV POR TIPO DE JORNADA**

	II TRIMESTRE 2016	II TRIMESTRE 2017	VARIACIÓN INTERANUAL
CONTRATOS NOTIFICADOS	239.291	247.771	3,5%
Total Jornada Completa	141.196	144.229	2,1%
Total Jornada Parcial	94.756	99.871	5,4%
Total Fijos Discontinuos	331	413	24,8%
Prácticas y Formativos	3.008	3.258	8,3%

Fuente: SEPE.

Por lo que se refiere a la duración de los contratos temporales, en el segundo trimestre de 2017 prácticamente la mitad de los mismos presentó una caducidad igual o inferior a un mes (49,3% del total), un 16,2% de uno a seis meses, y tan sólo un 2,9% superior a seis meses, correspondiendo al resto de contratos temporales una duración indeterminada.

**CUADRO 3.
CAPV. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS CONTRATOS TEMPORALES
SEGÚN DURACIÓN**

	MENOR O IGUAL A 1 MES	DE 1 A 6 MESES	MÁS DE 6 MESES	INDETERMINADO
II Trimestre de 2017	49,3%	16,2%	2,9%	31,6%
II Trimestre de 2016	49,5%	15,5%	2,6%	32,4%

Fuente: SEPE.

En relación al mismo periodo del ejercicio precedente, se constata una tímida mejoría, ya que la participación de los contratos temporales con menor duración desciende levemente, mientras que las correspondientes a contratos temporales de mayor duración aumentan ligeramente.

3.2- EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

**GRÁFICO 8.
EVOLUCIÓN DE LAS AFILIACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL
EN LA CAPV (MEDIA DE CADA MES)**



Fuente: Seguridad Social.

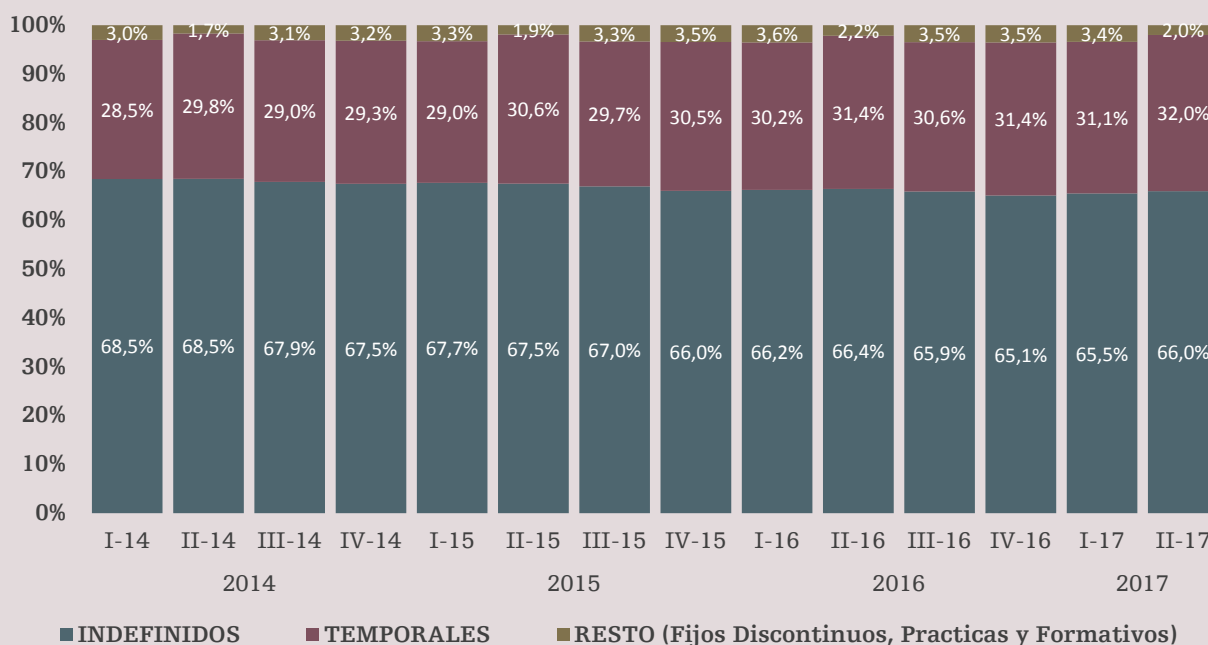
Al finalizar el segundo trimestre, el número total de afiliados en la CAPV a la Seguridad Social (media del mes) era de 933.445 personas, lo que supone un incremento del 2,2% respecto del número de afiliados existente en junio de 2016.

Aunque el número de afiliados a la Seguridad Social todavía es inferior en 49.490 personas al máximo registrado en julio de 2008 (982.935 afiliados), hay que señalar el importante aumento en el número de cotizantes (67.978 personas) que ha tenido lugar a lo largo de los últimos años, desde el mínimo registrado en agosto de 2013 (865.467 personas).

Por regímenes, la afiliación al Régimen General continuó aumentando en el segundo trimestre (2,9% interanual; 2,7% interanual en el trimestre anterior), en tanto que la relativa al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos prolongó su retroceso (-0,7% interanual; -0,6% interanual en el trimestre previo).

A cierre del mes de junio, las personas afiliadas al Régimen General con contratos temporales crecieron un 5,1% interanual, mientras los afiliados con contratos indefinidos aumentaron un 2,4%.

GRÁFICO 9.
CAPV. DISTRIBUCIÓN DE LA AFILIACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL SEGÚN TIPO DE CONTRATO
(DATOS A CIERRE DEL TRIMESTRE)*



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

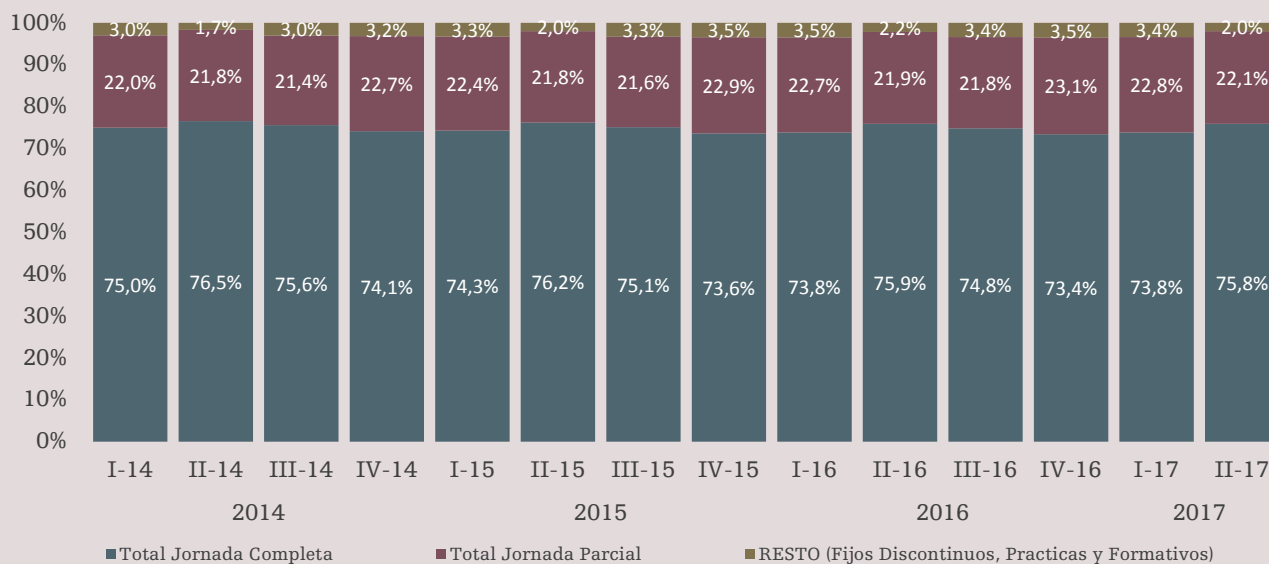
Así las cosas, respecto de junio de 2016, disminuyó muy ligeramente el peso relativo de las personas con contrato indefinido sobre la afiliación total y aumentó el peso de aquellas con contrato temporal.

Al finalizar junio de 2017 la afiliación con contrato temporal supuso el 32% de la afiliación total al Régimen General, mientras que la afiliación con contrato indefinido representaba el 66%.

Centrando el análisis en el tipo de jornada, la afiliación con contrato a jornada parcial creció algo más que aquella con contrato a jornada completa, manteniéndose prácticamente

sin variación la proporción entre afiliados con contratos a jornada completa y a jornada parcial si los comparamos con el mismo período del año anterior (II trimestre de 2016).

GRÁFICO 10.
CAPV. DISTRIBUCIÓN DE LA AFILIACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL SEGÚN TIPO DE JORNADA
(DATOS A CIERRE DEL TRIMESTRE)*



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

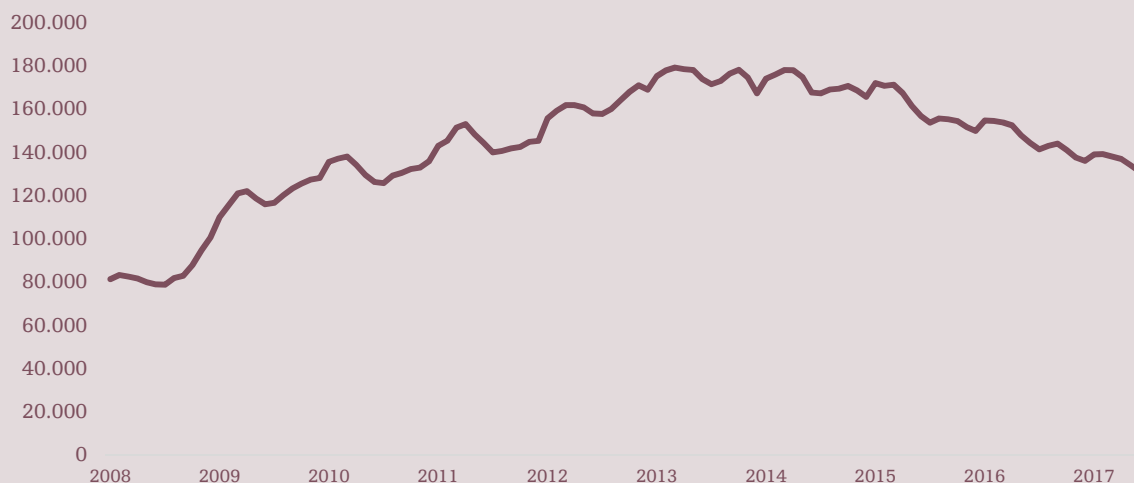
3.3- PARO REGISTRADO

A lo largo del periodo comprendido entre abril y junio de 2017 el paro registrado en nuestra Comunidad descendió un -9,5% interanual, cifrándose en 131.269 el número de personas paradas inscritas en las oficinas de empleo a cierre de junio (57.669 hombres y 73.600 mujeres).

Atendiendo a una perspectiva temporal amplia, el volumen de personas paradas inscritas en la CAPV viene cayendo de forma sostenida desde diciembre de 2013, sumando así cuarenta y tres meses consecutivos (más de tres años y medio) de retrocesos interanuales.

Tanto por sexos como por sectores económicos, la reducción del paro registrado en nuestra Comunidad en el segundo trimestre de 2017 fue generalizada a todos ellos. Los hombres parados inscritos cayeron un -12,6% interanual, al tiempo que las mujeres paradas inscritas un -7% interanual.

GRÁFICO 11.
CAPV. PARO REGISTRADO EN LAS OFICINAS DE EMPLEO (ÚLTIMO DÍA DEL MES)



Fuente: SEPE.

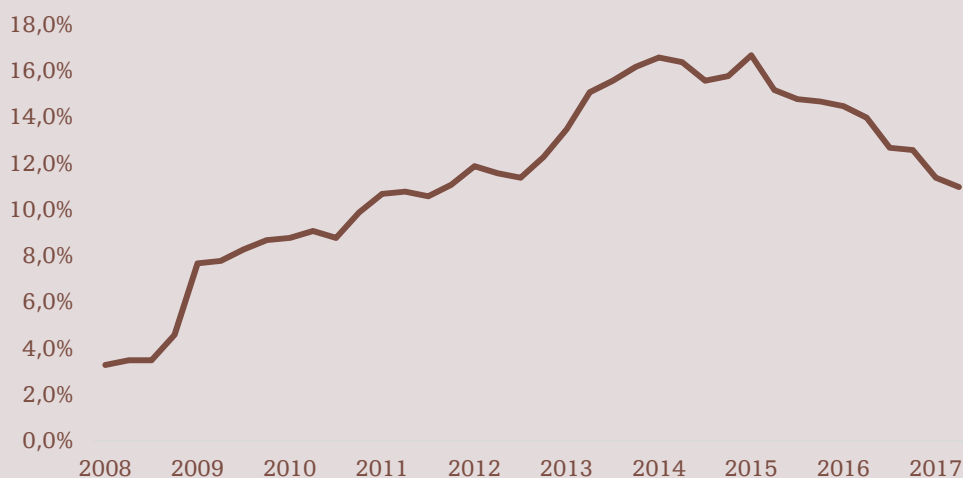
Desde la perspectiva sectorial, la construcción anotó el mayor recorte interanual en términos relativos (-19%), seguida por la industria (-12,7%), el sector primario (-9,2%), los servicios (-8,3%), y por último por el colectivo sin empleo anterior (-5%).

3.4- POBLACIÓN EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD (PRA).

La tasa de paro de acuerdo con la Encuesta de Población en Relación con la Actividad de Eustat se situó en el segundo trimestre de 2017 en el 11%, cuatro décimas menos que el trimestre anterior, y sólo superior en dos décimas a la registrada en el segundo trimestre de 2011. Por sexos, tanto la tasa de paro masculina como la femenina se situaron en el 11%.

Aunque como en trimestres anteriores, a esta caída del paro ha contribuido el descenso de la población activa, hay que señalar el importante aumento en el número de ocupados respecto del mismo trimestre del año anterior, +19.600 personas, que ha contribuido de manera importante al descenso del desempleo.

GRÁFICO 12.
CAPV. TASA DE PARO (PRA)



Fuente: Eustat.

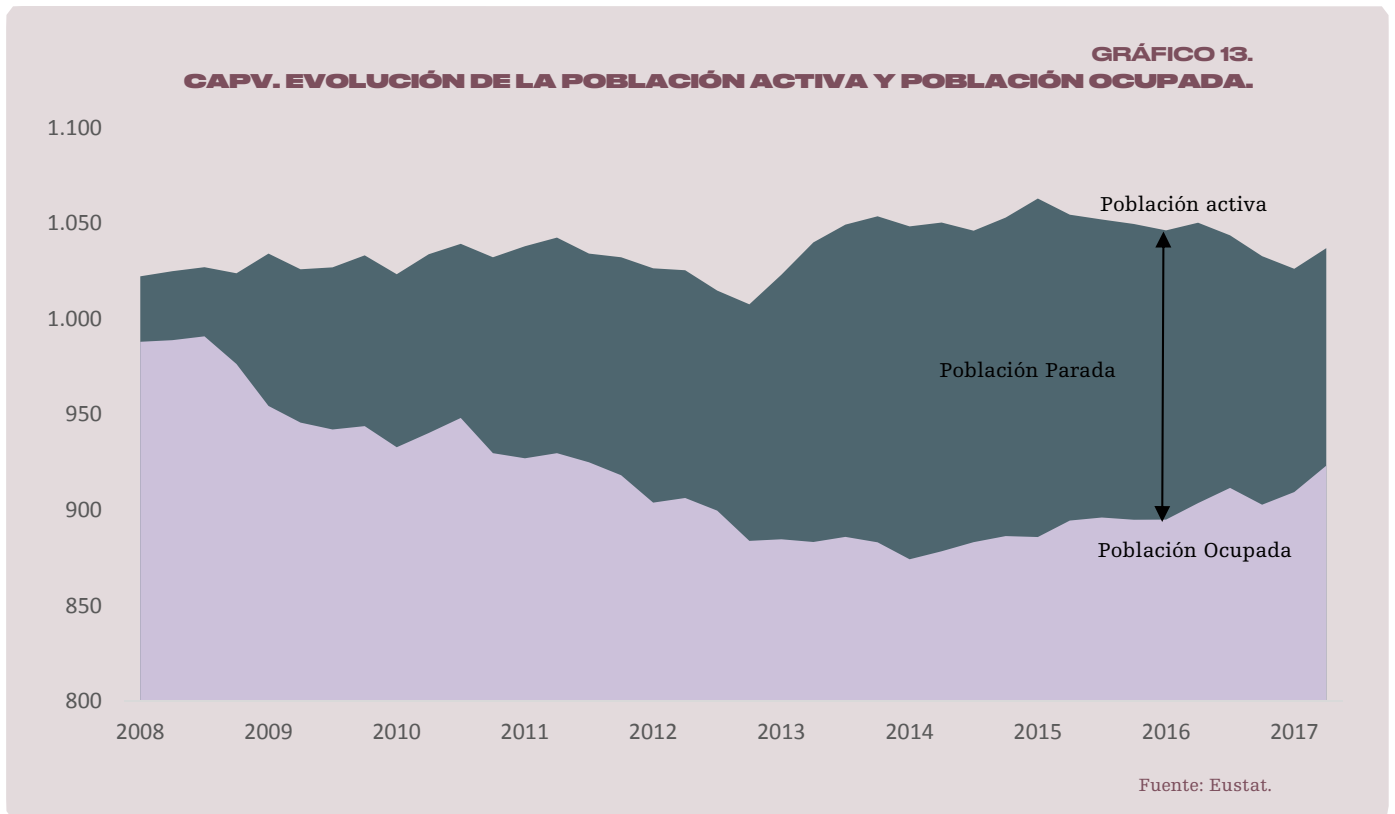
Si bien la población activa, si la comparamos con la existente hace un año, ha descendido en -13.300 personas, hay que destacar su aumento respecto del trimestre anterior, cifrado en +10.800 personas, después de registrar caídas intertrimestrales casi todos los trimestres desde el primero de 2015.

CUADRO 4.
POBLACION ACTIVA, OCUPADA, PARADA E INACTIVA

	Población de 16 y más años	Población Activa	Población Ocupada	Población Parada	Población Inactiva
II Trimestre 2016	1.833.500	1.050.400	903.600	146.800	783.100
II Trimestre 2017	1.836.000	1.037.100	923.200	113.900	798.900
Variación	+2.500	-13.300	+19.600	-32.900	+15.800

Fuente: Eustat.

En este mismo sentido, hay que destacar como dato positivo el aumento de la tasa de ocupación, es decir el porcentaje de personas ocupadas entre 16 y 64 años. La importancia de analizar la evolución de la tasa de ocupación radica en que nos indica la proporción de personas empleadas respecto del total de la población, es decir cuántas personas sobre el total en edad de trabajar están contribuyendo con su esfuerzo a la generación de riqueza y al sostenimiento del conjunto de la economía.



Así, la tasa de ocupación entre la población de 16-64 años, volvió a crecer en el segundo trimestre de 2017 hasta situarse en el 66,9% con lo que ya supera ligeramente la media de la UE28 correspondiente a 2016 (66,6%), siendo además la más alta de la CAPV desde 2008, año en el que alcanzó su valor máximo (67,6%).

4. LA PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

4.1- INTRODUCCIÓN

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 85.1, cuando trata sobre el contenido de los convenios colectivos, establece que dentro del respeto a las leyes, éstos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y en general cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores.

Asimismo, el artículo 83.3 de este Estatuto establece que las organizaciones de trabajadores y empresarios podrán elaborar acuerdos sobre materias concretas, los cuales tendrán la eficacia normativa y general reservada a los convenios colectivos estatutarios.

Una de las materias que, en ocasiones, ha sido objeto de acuerdo dentro de la negociación colectiva ha sido la aportación de una cantidad mensual o anual a un plan de previsión social complementario, de forma que cuando suceda la contingencia que da derecho al cobro de la prestación, la persona beneficiaria pueda disfrutar del capital o renta acumulado.

Tradicionalmente este tipo de aportaciones han sido contempladas en algunos convenios y pactos de empresa, así como en ciertos convenios sectoriales. Lo que se pretende ahora es, a partir del conjunto de los convenios sectoriales negociados en nuestra Comunidad, analizar en cuántos de ellos se contemplan aportaciones a planes de previsión, sus características, el número de trabajadores potencialmente cubiertos, así como su distribución territorial.

No se pretende con ello realizar un análisis de los sistemas de previsión social complementaria que existen en Euskadi, sino únicamente analizar cómo trata la negociación colectiva sectorial esta cuestión.

4.2- LOS SISTEMAS COMPLEMENTARIOS DE PREVISIÓN

En la mayoría de los países de nuestro entorno los sistemas de pensiones están configurados en torno a tres pilares. El primer pilar lo constituirían las pensiones públicas, de carácter general para el conjunto de la población trabajadora. El segundo estaría formado por los sistemas de previsión acordados entre empresarios y trabajadores, bien a través de la negociación colectiva o de acuerdos concretos, por los que se realizan aportaciones para complementar su futura

pensión, mientras que el tercer pilar lo formarían los planes de pensiones individuales, es decir la cantidad que cada persona decide libremente destinar del conjunto de sus ingresos anuales a financiar su retiro.

En el conjunto del Estado, los sistemas complementarios de pensión tienen una presencia minoritaria, siendo muy superior la presencia de estos planes en nuestra Comunidad.

De acuerdo con los datos de la Dirección de Finanzas del Gobierno Vasco, al finalizar 2016 el patrimonio de las Entidades de Previsión Social en Euskadi ascendió a casi 25.000 millones de euros, magnitud que supone el 34,9% del PIB de la CAPV, mientras que en España los sistemas de previsión representan únicamente el 9,6%⁵, situándose la media de la UE-15 en torno al 35% del PIB.

En el Informe de Envejecimiento 2015. Proyecciones Económicas y Presupuestarias para los 28 estados miembros (2013-2060)⁶, la UE sitúa la tasa media bruta de reposición de las pensiones públicas en España, definida ésta como la proporción que supone la primera pensión cobrada respecto del último salario percibido, para el año 2013 en el 79%, la más alta de Europa en ese año.

Este mismo informe, asumiendo las premisas y escenarios presupuestarios bajo el que está elaborado, apunta un previsible descenso de la tasa de reposición en España para 2060 de 30,4 puntos, señalando que este descenso previsto de la tasa de reemplazo es consecuencia tanto del impacto que los factores de sostenibilidad van a tener en el cálculo de las pensiones, como de un aumento en el número de años cotizados que serán tenidos en cuenta en futuro para el cálculo de la pensión.

La relativamente alta tasa de reposición que tienen las pensiones públicas en España, hace que en la actualidad quizá no sea tan necesario como en otros países europeos complementar la pensión recibida de las arcas públicas, sin embargo, la cada vez más tardía incorporación al mercado de trabajo, el incremento del periodo de cotización, la aplicación del factor de sostenibilidad por el incremento de la esperanza de vida, entre otros factores, pueden hacer que este escenario se vea modificado en los próximos años.

Aunque todas estas proyecciones pueden verse afectadas en función de cual sea la evolución de las finanzas públicas, las

⁵ Cálculo realizado con los datos publicados por INVERCO (Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones).

⁶ 2015 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060). European Commission. Directorate-General for Economic and Financial Affairs.

aportaciones que pueda efectuar el Estado o las nuevas fórmulas de financiación de las pensiones que, llegado el caso, se articulen, cabe suponer que el envejecimiento de la población, el aumento de la esperanza de vida, y la aplicación del principio de sostenibilidad al cálculo de las pensiones son factores que pueden contribuir a que la tasa de reposición tienda a disminuir en el futuro.

En este sentido, la inclusión de cláusulas en los acuerdos de negociación colectiva que establezcan aportaciones a planes de previsión puede ayudar a que disminuya la brecha entre la pensión que cobre un trabajador en el momento de su jubilación y el último salario percibido, aceptando el trabajador diferir en el tiempo el cobro de una parte de su remuneración

4.3- LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

Tras analizar los 105 convenios sectoriales negociados en la CAPV, 21 en Álava, 40 en Bizkaia, 37 en Gipuzkoa y 7 de carácter interterritorial, en 24 de ellos se han encontrado cláusulas en las que se acuerda realizar aportaciones a planes de previsión con la finalidad de complementar en el momento de la jubilación las prestaciones de la Seguridad Social.

Todos ellos menos dos, el del personal de las empresas consignatarias, estibadores y transitarios de Bizkaia y el del personal no estibador del Puerto de Bilbao, han sido negociados en Gipuzkoa.

Si sumamos el número de trabajadores afectados, independientemente de la situación en la que se encuentre su convenio (vigente, prorrogado o decaído), tendríamos que la población trabajadora a la que le afectaría estas cláusulas superaría las 89.000 personas, casi en su totalidad del Territorio Histórico de Gipuzkoa, lo que supone casi el 86,7%⁷ de la población trabajadora sobre la que incide la negociación sectorial en ese territorio y el 28,1%⁸ de la negociación sectorial de la CAPV.

Mientras que en los dos convenios del territorio histórico de Bizkaia se establece la obligatoriedad de abonar una cantidad fija a una Mutua o Entidad de Previsión para complementar la jubilación, sin determinar cuál, en los 22 convenios de Gipuzkoa se establece que la aportación se hará a Geroa Pentsioak, EPSV de empleo.

⁷ Porcentaje calculado sobre la población trabajadora sujeta a acuerdos de negociación colectiva sectorial negociados en el territorio histórico de Gipuzkoa a 30 de junio de 2017.

⁸ Porcentaje calculado sobre la población trabajadora sujeta a acuerdos de negociación colectiva sectorial negociados en la CAPV a 30 de junio de 2017.

Las EPSV son instituciones sin ánimo de lucro cuyo objeto es ejercer la previsión social voluntaria o complementaria a la Seguridad Social, en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, y aunque su finalidad es análoga a la de los Planes de Pensiones, fiscalmente presentan algunas diferencias, además de estar amparadas por una normativa de ámbito autonómico, correspondiendo la supervisión y control de las mismas a la Administración Vasca.

En las EPSV de empleo, se exige que exista un vínculo laboral, funcional o estatutario, de socios trabajadores, o de trabajo en el ámbito de las sociedades cooperativas y laborales, entre sus miembros.

Así en Geroa todos los socios de la EPSV son o han sido trabajadores de las empresas adheridas, realizándose las aportaciones a partes iguales por las empresas y los trabajadores.

Estas aportaciones varían en función del convenio, oscilando entre el 4,6% de la base de cotización por contingencias comunes a la Seguridad Social (2,3% a cargo del trabajador y 2,3% a cargo de la empresa) que contempla el Convenio de la Industria Siderometalúrgica, y el 0,4% (0,2% aportado por el trabajador y 0,2% por la empresa) que se señala en el Convenio de Oficinas y Despachos. Desde Geroa se estima que con el nivel de aportaciones contempladas en el convenio de la Industria Siderometalúrgica, un trabajador en el momento de su jubilación podría llegar a tener un complemento de pensión equivalente al 15% de su último salario⁹.

Respecto a sus órganos de gobierno señalar que están compuestos al 50% por la patronal ADEGI y al 50% por los sindicatos ELA, LAB, CCOO y UGT, habiendo invertido al finalizar 2016 en Euskadi el 12% de su patrimonio. En cuanto a sus gastos de gestión estos se sitúan en torno al 0,12%.

Aunque Geroa Pentsioak EPSV se constituyó formalmente en 1996, sus antecedentes se remontan al año 1970, cuando se crea el "Complemento Sidero", un complemento de pensiones sufragado por trabajadores y empresas, cuyo objetivo era completar las pensiones de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad de los trabajadores del sector siderometalúrgico que no llegasen a determinados mínimos.

Con la desaparición del mutualismo laboral y tras las modificaciones normativas que establecen la necesidad de

⁹ Estimación realizada para un trabajador que empieza aportando a los 25 años con un salario de 1.000 € y acaba su vida laboral a los 67 con un salario de 2.000 € y con una rentabilidad estimada del 3% anual.

externalizar los compromisos de pensiones, en 1996 se crea Geroa utilizando los excedentes del "Complemento Sidero", adhiriéndose a la entidad con posterioridad las empresas y trabajadores de otros convenios sectoriales de Gipuzkoa.

En el Anexo I se relacionan los convenios sectoriales que contemplan aportaciones a entidades de previsión y la población trabajadora afectada por cada uno de ellos.

Junto con estos convenios sectoriales en los que se establece la obligatoriedad de realizar estas aportaciones, habría que señalar por su relevancia los acuerdos por los que tanto los trabajadores como diferentes entidades locales y forales realizan aportaciones a Elkarkidetza EPSV, así como las aportaciones realizadas por los trabajadores y por la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma a Itzarri EPSV, suspendidas estas últimas desde el año 2012.

4.4- EVOLUCIÓN RECIENTE DE LAS EPSV DE EMPLEO EN LA CAPV

De acuerdo con los datos facilitados por la Dirección de Finanzas del Gobierno Vasco, a 31/12/2016 el patrimonio de las EPSV de empleo era de 13.390 millones de euros (el 53,6% del total de patrimonio de las EPSV). El patrimonio de las EPSV individuales, constituido por las aportaciones que cada persona puede hacer libremente para complementar su jubilación, era de casi 11.553 millones de euros (46,3% del total). En último lugar se situarían el patrimonio de las EPSV asociadas cuyo importe era al finalizar el año de 32,3 millones de euros (0,1%) del total.

Lagun Aro, Geroa, Elkarkidetza, Itzarri, y las promovidas por las antiguas cajas de ahorros vascas suman el 87,7% del patrimonio de las EPSV de empleo, y el 91,8% de los socios. El resto de las EPSV de empleo está formado mayoritariamente por EPSV promovidas por empresas individuales con un patrimonio y número de asociados sensiblemente menor.

Lagun Aro es dentro de las EPSV de empleo la que posee más patrimonio con 6.324 millones de euros, aunque hay que señalar las especiales características que concurren en esta EPSV, al tratarse de sistema de protección social para socios cooperativistas, cuya misión es proporcionar el régimen de asistencia y previsión social para sus mutualistas (socios de las Cooperativas afiliadas) y beneficiarios.

En segundo lugar se situaría Geroa con 1.808 millones de euros de patrimonio, mientras que en lo que se refiere a socios partícipes Geroa se colocaría en primer lugar con

255.118 al cierre del pasado ejercicio, seguida en segundo lugar por Itzarri con 90.920 socios.

Respecto de las aportaciones efectuadas a las EPSV de empleo, estas sufrieron un descenso del -2,6% en 2016 si las comparamos con las realizadas el año anterior. Por su parte, las aportaciones efectuadas por empresas y trabajadores a Geroa aumentaron un 0,9%.

Es difícil establecer una única causa que explique esta caída en las aportaciones que en general han tenido las EPSV de empleo.

Hasta la publicación del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, las aportaciones realizadas a planes de Pensiones o a EPSV no estaban incluidas en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, para pasar a partir de entonces a estar incluidas en la base de cotización por su importe íntegro, disminuyendo el incentivo que hasta entonces tenían este tipo de aportaciones. Asimismo, en 2013 también se eliminó por parte de las haciendas forales vascas la deducción existente del 10% en la cuota del Impuesto de Sociedades.

Aunque desde 2006, con el objetivo de promover la generalización de los sistemas de previsión social complementarias, especialmente en su modalidad de empleo, sectoriales o de empresa, el Decreto 252/2006 de 12 de diciembre del Gobierno Vasco establece una serie de ayudas para la implantación sistemas de previsión social instrumentados a través de EPSV, el alcance de estas ayudas está lejos de compensar las modificaciones normativas mencionadas en el párrafo anterior.

A estos hechos hay que añadir tanto los efectos de la crisis económica, como la caída sufrida por el empleo a lo largo de estos años, así como la situación de falta de acuerdo en la renovación de los convenios, circunstancia ésta que afecta, como al resto de las cuestiones sujetas a negociación, a las aportaciones a las EPSV de empleo.

4.5- SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

En primer lugar hay que señalar que el patrimonio de las EPSV de empleo es elevado (13.390 millones de euros) al finalizar 2016, siendo el número de socios, esto es la suma de trabajadores en activo, titulares de una prestación o en situación de suspenso (no aportantes), de 452.980 personas.

Respecto de la presencia de cláusulas que establecen la

obligatoriedad de realizar aportaciones a planes y fondos de pensiones en convenios sectoriales negociados en la CAPV, señalar que ésta prácticamente se limita al territorio histórico de Gipuzkoa, estableciéndose que la aportación se hará a Geroa Pentsioak, EPSV, siendo por tanto una EPSV y no un Plan de Pensiones, la destinataria de estas aportaciones.

En todos estos convenios se establece que las aportaciones se realizarán a partes iguales por los trabajadores y la empresa. En función del convenio las cuantías oscilan entre el 4,6% y el 0,4% de la base de cotización.

A excepción de dos convenios negociados en Bizkaia, en el resto de los convenios sectoriales ni tampoco en los de carácter interterritorial, se ha encontrado referencias a acuerdos de este tipo, aunque sí existen empresas y trabajadores que en virtud a convenios o pactos de empresa suscritos, realizan aportaciones a diferentes EPSV de la CAPV.

En Gipuzkoa la población trabajadora cubierta por estos convenios supone el 86,7% del total de trabajadores sobre los que incide la negociación sectorial. Si tenemos en cuenta la población sobre la que incide la negociación sectorial en el ámbito de la CAPV este porcentaje se reduce al 28,1%.

La modificación en 2013 de la normativa legal que obliga a la inclusión de las aportaciones a planes de pensiones y sistemas alternativos dentro de la base de cotización y la eliminación en ese mismo año por parte de las haciendas forales vascas de la deducción del 10% en la cuota del impuesto de sociedades, hizo que disminuyera el incentivo a la utilización de este tipo de fórmulas, a lo que hay que añadir la caída sufrida por el empleo y el bloqueo que actualmente sufre la negociación colectiva.

Aunque estas modificaciones normativas han restado atractivo a las aportaciones a planes de previsión, la utilización de este tipo de fórmulas contribuiría a que en el momento de la jubilación fuese menor la diferencia entre la pensión a cobrar y el último salario percibido.

ANEXO I. RELACIÓN DE LOS CONVENIOS SECTORIALES NEGOCIADOS EN LA CAPV EN LOS QUE SE CONTEMPLA LA APORTACION A PLANES DE PREVISIÓN

Descripción	Ámbito	Entidad	Hombres	Mujeres	Total Empleo
Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa	Gipuzkoa	Geroa EPSV	25.192	5.437	30.629
Comercio en general de Gipuzkoa	Gipuzkoa	Geroa EPSV	5.891	6.581	12.472
Oficinas y Despachos de Gipuzkoa	Gipuzkoa	Geroa EPSV	5.391	6.162	11.553
Comercio del metal de Gipuzkoa	Gipuzkoa	Geroa EPSV	4.144	2.166	6.310
Construcción de Gipuzkoa	Gipuzkoa	Geroa EPSV	4.654	813	5.467
Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa	Gipuzkoa	Geroa EPSV	962	3.962	4.924
Transportes Mercancías por Carretera de Gipuzkoa	Gipuzkoa	Geroa EPSV	3.533	883	4.416
Comercio textil de Gipuzkoa	Gipuzkoa	Geroa EPSV	340	2.350	2.690
Locales de Espectáculos y Deportes de Gipuzkoa	Gipuzkoa	Geroa EPSV	941	976	1.917
Industria de Panadería de Gipuzkoa	Gipuzkoa	Geroa EPSV	677	904	1.581
Industria de la madera de Gipuzkoa	Gipuzkoa	Geroa EPSV	807	173	980
Fabricación de Pasta, Papel y Cartón de Gipuzkoa	Gipuzkoa	Geroa EPSV	830	129	959
Instalaciones Polideportivas de Titularidad Pública	Gipuzkoa	Geroa EPSV	395	471	866
Industria del mueble y auxiliar de Gipuzkoa	Gipuzkoa	Geroa EPSV	650	201	851
Estaciones de servicio de Gipuzkoa	Gipuzkoa	Geroa EPSV	445	311	756
Comercio de la Piel de Gipuzkoa	Gipuzkoa	Geroa EPSV	73	414	487
Empresas Transitarias de Gipuzkoa	Gipuzkoa	Geroa EPSV	168	118	286
Industria del vidrio de Gipuzkoa	Gipuzkoa	Geroa EPSV	171	81	252
Mayoristas Frutas y Productos Hortícolas Gipuzkoa	Gipuzkoa	Geroa EPSV	161	88	249
Industria de la cerámica de Gipuzkoa	Gipuzkoa	Geroa EPSV	70	35	105
Empresas Concesionarias Servicio Limpieza y Asistencia Sanitaria de Errenteria	Gipuzkoa	Geroa EPSV	66	15	81
Concesionarias Servicio Ayuda domiciliaria Irún	Gipuzkoa	Geroa EPSV	5	57	62
Consignatarias, Estibadores y Transitarios de Bizkaia	Bizkaia	--	716	480	1.196
Empresas estibadoras del Puerto de Bilbao - personal no estibador-	Bizkaia	--	56	0	56