
LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



SITUACIÓN SOCIOLABORAL EN EUSKADI

AVANCE RESULTADOS 2018

Con la publicación de este Avance de Resultados 2018 el Consejo de Relaciones Laborales pretende ofrecer una primera panorámica de la evolución de la negociación colectiva a lo largo del pasado año y una proyección de su situación de partida a inicio de 2019, así como un primer avance sobre conflictividad y empleo, materias estas que, junto a otras cuestiones, serán tratadas de nuevo en profundidad en el informe anual.

Marzo de 2019

I. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....4

**II. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN,
AFILIACIÓN Y PARO26**

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 punto partida los datos del empleo asociado a las diferentes actividades económicas de las cuentas de cotización a la Seguridad Social, que se completa con información facilitada por las administraciones públicas.

Los datos correspondientes al año 2018 incluidos en este informe se han elaborado utilizando los resultados del estudio realizado en 2016, habiendo sido actualizado mensualmente el universo de convenios y el número de trabajadores afectados por los mismos, a partir de la información obtenida de los convenios de empresa publicados (hojas estadísticas).

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 31/12/2018 de 577.433 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. Este colectivo se puede distribuir en diferentes ámbitos territoriales (CAPV o Estado) o funcionales (convenios sectoriales o de empresa).

Este es el universo total (577.433 personas) que se tendrá en cuenta para los análisis que se realicen, no estando por tanto incluidos en este colectivo ni los funcionarios ni la población trabajadora que, debido a la actividad que desarrolla la empresa en la que trabaja, nunca ha estado

dentro del ámbito funcional de un convenio.

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 ultraactividad; 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.

En el último apartado del capítulo I se analiza la situación de la negociación colectiva al inicio de 2019. Para esta proyección sobre la situación de partida se ha tenido en cuenta el número de trabajadores del último estudio de la estructura de la negociación colectiva realizado en 2018 y que asciende a 605.354 personas. Este estudio ha sido realizado con idéntica metodología a los anteriores, de forma se mantiene la coherencia con la información ofrecida hasta la fecha, utilizándose los datos de esta nueva estructura para los análisis que se realicen en 2019 y 2020.

1.2. LA DINÁMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2018

Al inicio de 2018 el 22,5% de la población trabajadora de la CAPV se encontraba amparada por un convenio en vigor, el 58,1% tenía sus convenios en situación de prórroga, mientras que el 19,4% se encontraba con sus convenios decaídos y pendientes de recuperar.

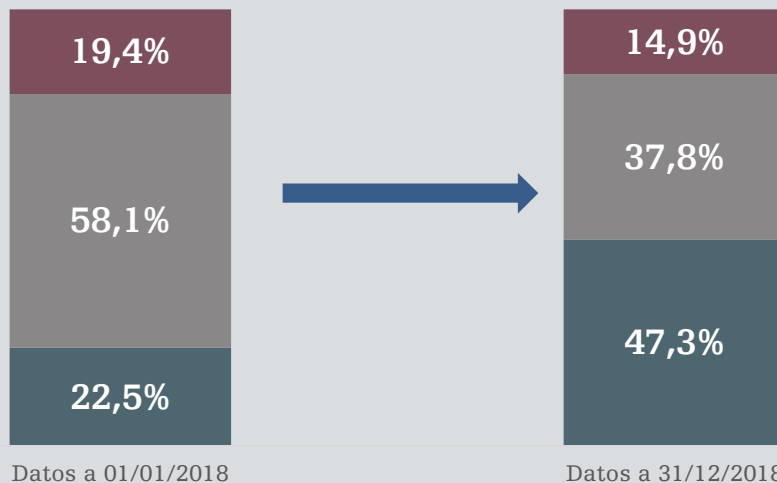
Al finalizar el año, el porcentaje de personas con sus convenios vigentes era del 47,3%, el 37,8% de la población trabajadora tenía sus convenios prorrogados, y el 14,9% estaba con sus convenios decaídos.

Igualmente, hay que señalar que tendríamos que remontarnos hasta el año 2014 para encontrar un porcentaje mayor de trabajadores con sus convenios actualizados (vigencia plena) al finalizar el ejercicio.

En cuanto al porcentaje de trabajadores con sus convenios decaídos, se ha reducido hasta representar un 14,9% de la población asalariada al final el

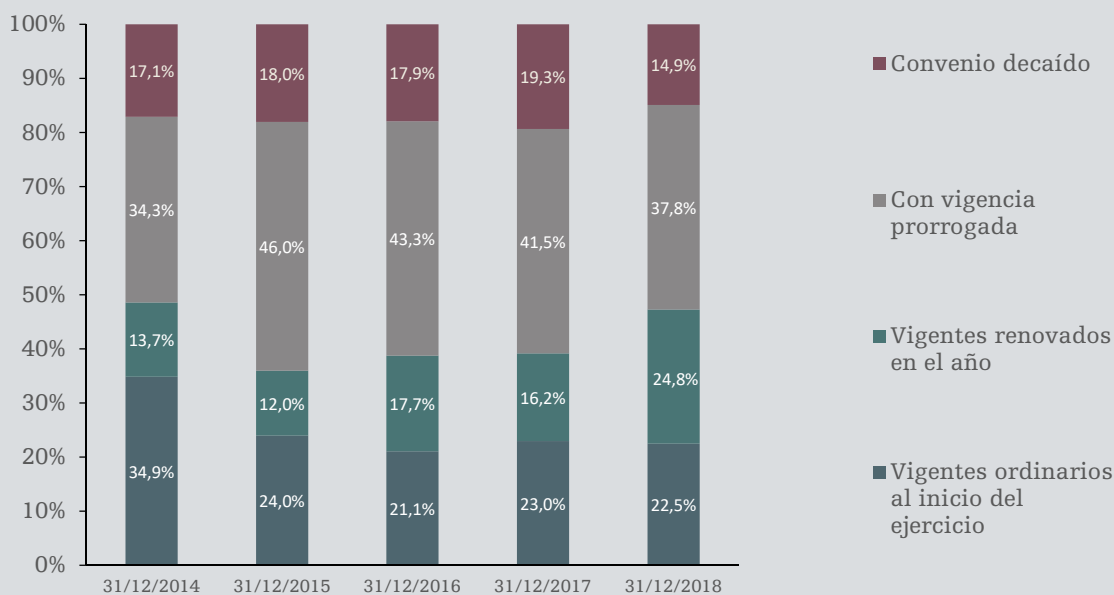
ejercicio, siendo éste el mejor dato desde la entrada en vigor de la última reforma laboral.

GRÁFICO 1.
EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2018 EN LA CAPV



- 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 2018 y pendientes de renovar
- Porcentaje de trabajadores con sus convenios vigentes

GRÁFICO 2.
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CAPV SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO (DATOS A 31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO)



La recuperación de varios convenios sectoriales decaídos y el logro de acuerdos, sobre todo en el ámbito sectorial, han hecho posible que un 24,8% de la población trabajadora haya actualizado sus convenios a lo largo de 2018, el porcentaje más alto de los últimos 5 años.

En el cuadro 1 se indica el número de convenios colectivos registrados a lo largo de 2018, así como el número de trabajadores afectados por los mismos. Durante 2018 se registraron 317 convenios, cifra superior a la de los registrados tanto en 2017 (304 convenios) como en 2016 (288 convenios), lo que ha supuesto la renovación de sus condiciones de trabajo para 146.294 personas, un 52,7% más que en 2017 (95.787) y un 48,2% más que en 2016 (98.728).

Por ámbitos territoriales (CAPV/Estado), señalar que a lo largo de 2018 dentro de la CAPV se registraron 222 convenios que afectaron a 88.160 trabajadores, frente a los 95 convenios del ámbito estatal con incidencia en al CAPV negociados en 2018 y que afectaron a 58.134 trabajadores.

**CUADRO 1.
CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS
EN EL AÑO 2018 CON INCIDENCIA EN LA CAPV**

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº CONV.	Nº TRAB.	Nº CONV.	Nº TRAB.	Nº CONV.	Nº TRAB.
TOTAL (1+2)	265	33.231	52	113.063	317	146.294
1.-Registrados en la CAPV	201	20.949	21	67.211	222	88.160
Álava	47	5.685	4	8.823	51	14.508
Bizkaia	89	7.891	9	41.003	98	48.894
Gipuzkoa	63	6.067	8	17.385	71	23.452
Interterritorial	2	1.306	-	-	2	1.306
2.- Ámbito estatal	64	12.282	31	45.852	95	58.134

La negociación de ámbito sectorial en la CAPV es la causa principal del aumento en el número de trabajadores con sus convenios actualizados, habiéndose registrado 21 convenios de sector en todo 2018 en la CAPV que afectaron a 67.211 asalariados, mientras que en el año anterior (2017) los 15 convenios sectoriales registrados en la CAPV incidieron únicamente sobre 21.137 personas.

Respecto de los convenios decaídos señalar que se ha reducido el número de trabajadores afectados pasando de 110.398 al finalizar 2017 a 86.027 en 2018, debido sobre todo a la recuperación de varios convenios sectoriales en Bizkaia. En Álava y Gipuzkoa el porcentaje de trabajadores con sus convenios decaídos se mantiene con escasas variaciones debido en gran

medida a la ausencia de convenios sectoriales en la industria siderometalúrgica, aunque hay que señalar que en el caso de Álava se firmó un pacto extraestatutario en este sector en 2016. En el caso de Bizkaia el convenio de la industria siderometalúrgica se encuentra en situación de ultraactividad desde 2003, habiéndose suscrito desde entonces varios pactos extraestatutarios, el último en 2008.

**CUADRO 2.
CONVENIOS COLECTIVOS Y TRABAJADORES
AFECTADOS A 31/12/2018 SEGÚN SITUACION**

	VIGENTES		PRORROGADOS		DECAÍDOS*		TOTAL	
	CONV.	TRAB.	CONV.	TRAB.	CONV.	TRAB.	CONV.	TRAB.
TOTAL (1+2)	717	272.983	597	218.423	35	86.027	1.349	577.433
1.-Registrados en la CAPV	493	151.439	460	179.155	31	85.207	984	415.801
Álava	109	33.249	74	9.744	6	16.007	189	59.000
Bizkaia	219	79.149	213	92.414	14	15.480	446	187.043
Gipuzkoa	156	36.589	142	39.173	11	53.720	309	129.482
Interterritorial	9	2.452	31	37.824	-	-	40	40.276
2.- Ámbito estatal	224	121.544	137	39.268	4	820	365	161.632

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

A modo de resumen, se expone en el cuadro 2 la situación de la negociación colectiva a 31/12/2018, indicando el número de convenios y población trabajadora afectada por ámbitos territoriales, clasificados conforme a la situación en la que se encuentran (vigentes, prorrogados o decaídos).

Cabe destacar, a pesar de la mejora producida en 2018, el elevado número de personas en la CAPV que permanecen con sus convenios prorrogados por falta de renovación de los mismos, así como el importante número de asalariados con sus convenios decaídos.

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

En el gráfico 3 podemos observar el diferente comportamiento que ha tenido a lo largo de 2018 la negociación colectiva en cada ámbito territorial, existiendo notables diferencias entre ellos.

La negociación colectiva ha sido mucho más dinámica en los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, así como en los territorios históricos de Álava y Bizkaia, frente a los negociados en Gipuzkoa y sobre

todo en el ámbito interterritorial, donde los avances han sido escasos.

En Álava, a lo largo de 2018, el 24,3% de los trabajadores registraron sus convenios, con lo que al cierre del ejercicio el 56,4% de la población trabajadora se encontraba bajo la cobertura de un convenio colectivo vigente, porcentaje este superior en 15,7 puntos al registrado en diciembre de 2017 (40,7%).

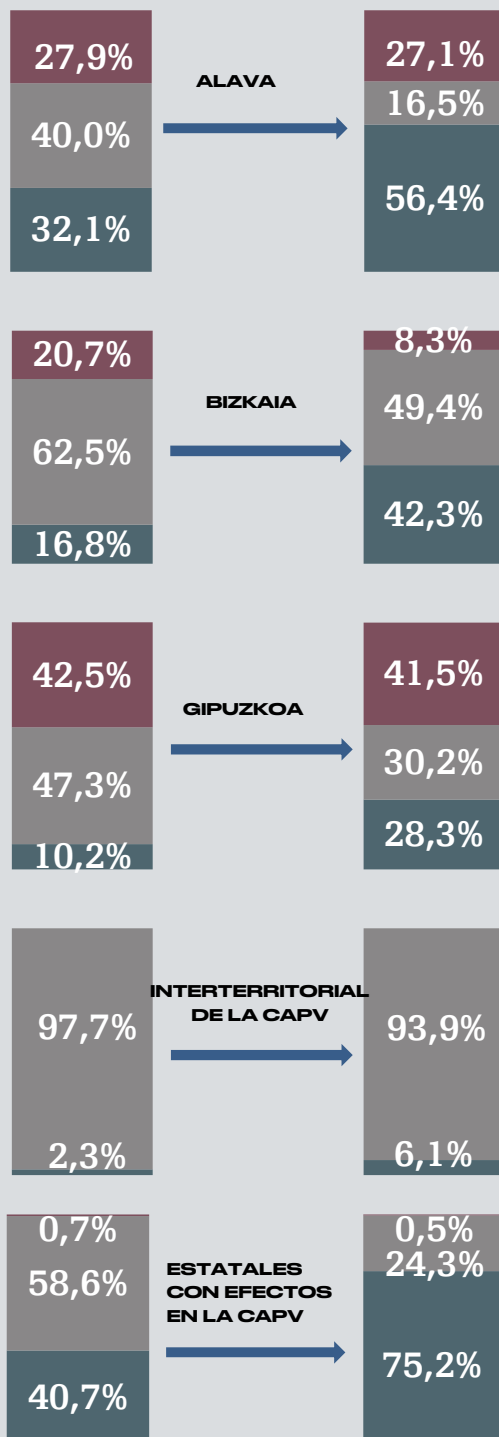
En lo que se refiere a Bizkaia, el 25,5% de los trabajadores procedieron a la renovación de sus convenios, finalizando el año con el 42,3% de la población trabajadora con sus convenios actualizados, porcentaje claramente superior al registrado al cierre de 2017 (34,1%).

Por su parte, en Gipuzkoa¹ se registraron en 2018 convenios que afectan sólo al 18,1% de los trabajadores, finalizando el año con el 28,3% de los asalariados con sus convenios vigentes, apenas 6,8 puntos más que en 2017 (21,5%).

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 a lo largo del ejercicio, habiéndose renovado en 2018 convenios que afectan únicamente al 3,8% de la población trabajadora, y estando vigentes (vigencia ordinaria) al finalizar 2018 convenios que afectan al 6,1%. En todo caso, también hay que reseñar que en este ámbito no existe ningún trabajador con su convenio decaído.

¹ Entre ellos está el Convenio Colectivo del Comercio Textil de Gipuzkoa publicado en el BOG de 28/06/2018, respecto del cual el TSJPV el 15 de enero de 2019 ha dictado sentencia declarando su carácter de convenio extraestatutario y cuya firmeza no consta a la fecha de edición de este informe

GRÁFICO 3.
EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2018 POR ÁMBITOS TERRITORIALES DE LA CAPV



Datos a 01/01/2018

Datos a 31/12/2018

- 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 2018 y pendientes de renovar
- Porcentaje de trabajadores con sus convenios vigentes

Respecto a los convenios de ámbito estatal que tienen incidencia en la CAPV, en 2018 el porcentaje de trabajadores con sus convenios vigentes alcanzó el 75,2%, y sólo el 0,5% de la población trabajadora tenía su convenio decaído.

Esto ha sido consecuencia tanto de una situación inicial mejor (40,7% ya renovado al inicio de 2018), como de la negociación realizada durante el año, que fue de un 34,5%.

En cuanto a los acuerdos logrados a nivel sectorial en 2018 en el conjunto de los diferentes ámbitos territoriales, cabe destacar por su relevancia los siguientes convenios:

En Álava el Convenio de Limpieza de Edificios y Locales, el de Intervención Social y el de Hostelería que en conjunto dan cobertura a más de 8.700 personas.

En Bizkaia hay que destacar la recuperación de dos convenios sectoriales que se encontraban decaídos, el Convenio de Limpieza de Edificios y Locales con casi 12.000 trabajadores y el del Comercio del Metal que da cobertura a más de 8.700 personas. Además hay que añadir la renovación del Convenio de Hostelería con 18.000 empleados, el de la Construcción con casi 10.000 trabajadores, el de Centros de la Tercera Edad (4.938 personas), así como el de Transportes de Viajeros por Carretera y el de Intervención Social que en conjunto suman más de 3.000 empleos.

En Gipuzkoa² destacan el de Construcción y Obras Públicas con casi 5.500 asalariados, Limpieza de Edificios y Locales (4.821), el de Alojamientos con más de 1.800 trabajadores, el Convenio de Limpieza Viaria y RSU que supera los 1.000 trabajadores y el Transporte de Viajeros con una población trabajadora de unas 700 personas.

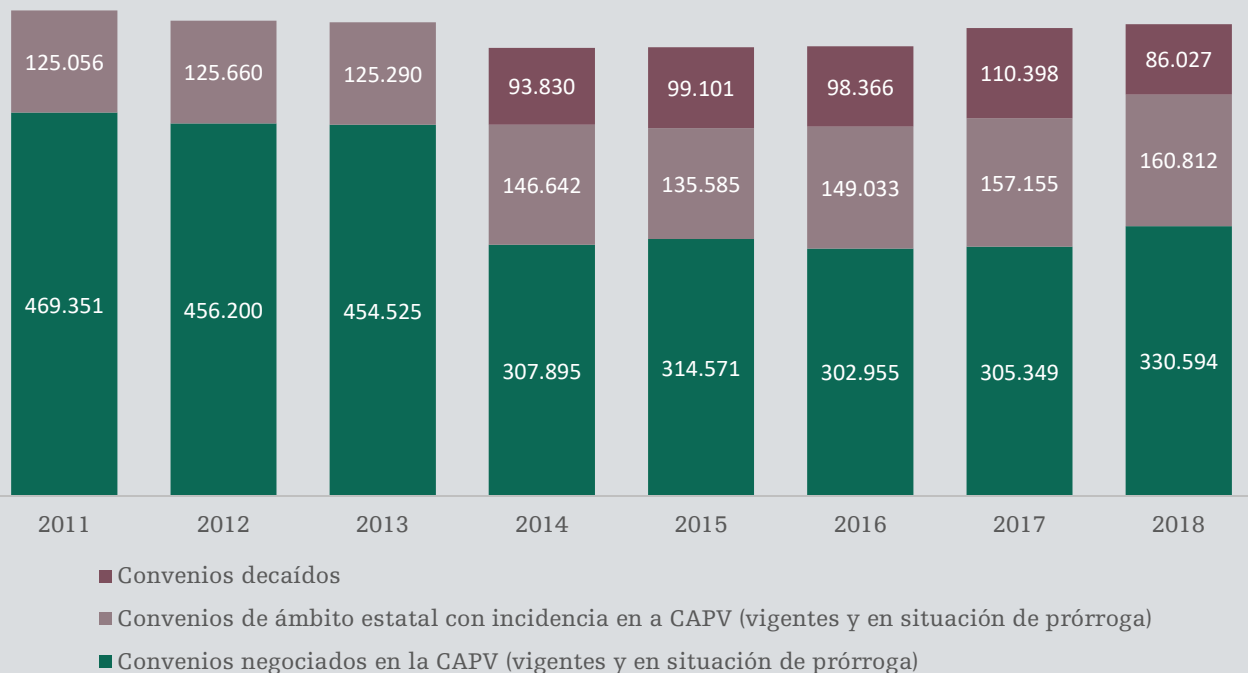
De ámbito estatal con incidencia en la CAPV cabe señalar por el número de personas afectadas el Convenio de Consultorías y Estudios de Mercado con aproximadamente 9.000 personas afectadas, el de la Industria Química con más de 8.300, el de Empresas de trabajo Temporal con 6.543, el Convenio de Empresas de Seguridad (6.034 trabajadores), Peluquerías Institutos de Belleza y Gimnasios con casi 2.700 y el de Atención a Personas Dependientes que supera los 2.000 empleos.

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 han ganado terreno frente a los negociados en la CAPV.

² Ver nota 1

Así, tras la implantación de la reforma laboral, una parte de la población asalariada que perdió su convenio por falta de renovación ha pasado a depender de un convenio de ámbito estatal.

**GRAFICO 4.
PERSONAS CUBIERTAS POR CONVENIOS NEGOCIADOS EN LA CAPV /
DE ÁMBITO ESTATAL CON INCIDENCIA EN LA CAPV. (DATOS A 31 DE
DICIEMBRE)**

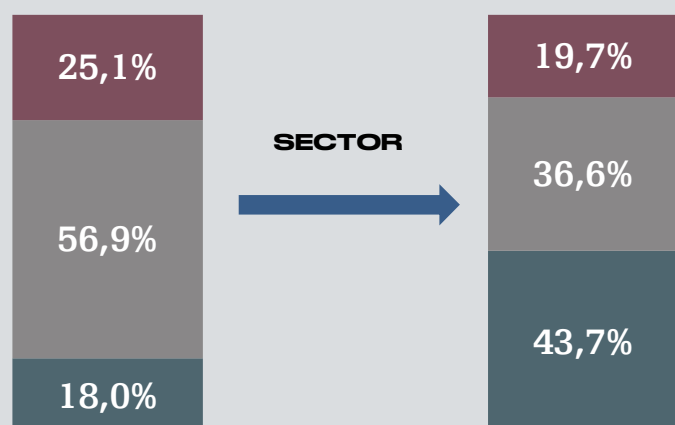
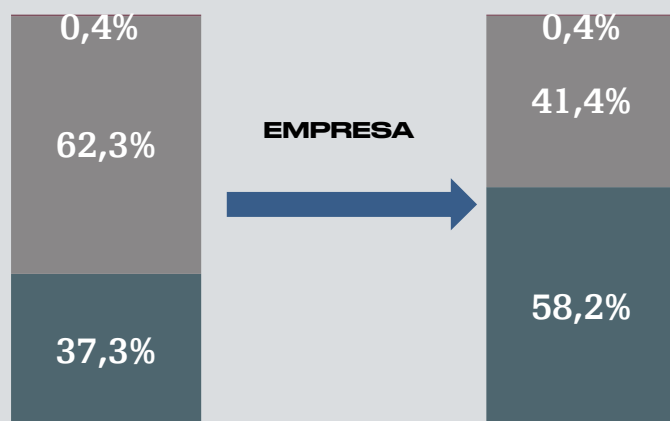


Sin embargo, esta situación se revierte, al menos parcialmente, en 2018, gracias a la recuperación de varios convenios sectoriales de la CAPV que se encontraban decaídos.

En este sentido, a la finalización de 2018, del conjunto de trabajadores que disfrutaba de la cobertura de un convenio, el 67,3% estaba amparado por un convenio negociado en la CAPV, mientras que en 2017 este porcentaje era del 66%, lo que representa un avance poco significativo en términos absolutos, pero apunta una tendencia positiva hacia la recuperación de nuestros ámbitos propios de negociación colectiva.

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

GRÁFICO 5.
EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2018 POR ÁMBITOS FUNCIONALES



Datos a 01/01/2018

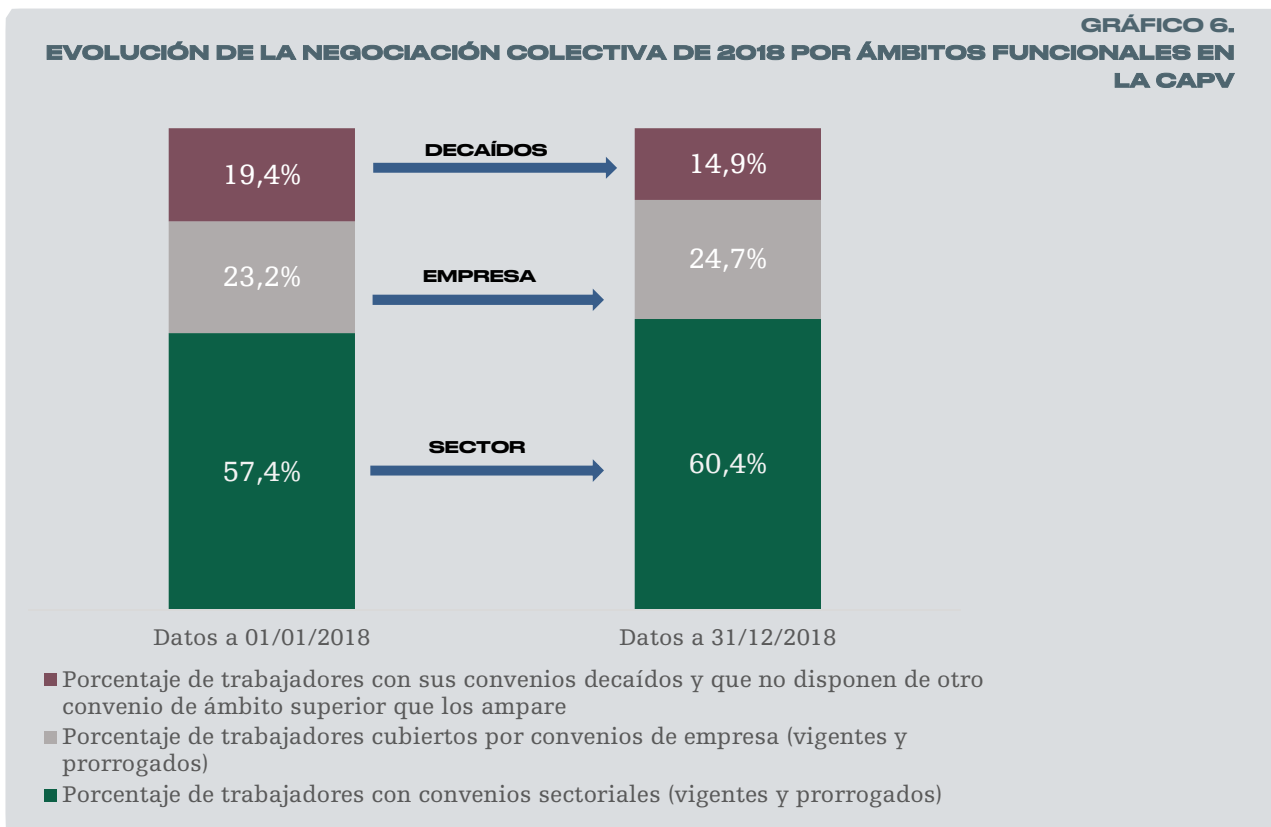
Datos a 31/12/2018

- 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 2018 y pendientes de renovar
- Porcentaje de trabajadores con sus convenios vigentes

El análisis de la negociación colectiva por ámbitos funcionales nos muestra que aunque el 58,2% de los trabajadores cubiertos por convenios de empresa finalizaron 2018 con sus convenios actualizados, frente al 43,7% de los amparados por convenios de sector, el grado de avance de la negociación sectorial fue superior, ya que a lo largo de 2018 el 25,7% de los trabajadores sujetos a convenios de sector renovaron sus acuerdos frente al 20,9% de los cubiertos por acuerdos de empresa (Gráfico 5).

Al cierre del ejercicio, el porcentaje de trabajadores con sus convenios de empresa vigentes sufrió sólo una ligera variación si comparamos su situación con la de 2017. Apenas creció un punto.

Sin embargo, en lo que se refiere a los convenios sectoriales, la situación es bien diferente a la del año anterior, el número de trabajadores con sus convenios vigentes al finalizar 2018 creció 10 puntos con respecto a 2017.



Por último, hay que reseñar que sigue siendo en el ámbito sectorial donde se concentran la mayoría de los trabajadores con sus convenios decaídos, aunque esta situación ha mejorado también aquí notablemente. A comienzos de año, el 25,1% de la población asalariada sujeta a convenios sectoriales tenía sus convenios decaídos, habiéndose reducido este porcentaje a lo largo de 2018 en 5,4 puntos, hasta llegar al 19,7%.

El bajo porcentaje de personas con convenios decaídos dentro del ámbito funcional de la empresa, es consecuencia tanto del dinamismo en la negociación de los convenios de empresa como de la existencia en la mayoría de los casos de convenios sectoriales (provinciales o estatales) que dan cobertura a los trabajadores con sus convenios de empresa decaídos.

En cualquier caso, la incidencia de la negociación a nivel de empresa sobre el grado de cobertura es limitada, ya que los trabajadores cubiertos por convenios de empresa (vigentes y prorrogados) se mantienen por debajo del 25%.

Con carácter general y a modo de conclusión se puede decir que por ámbitos funcionales en 2018 gana peso la negociación sectorial frente a la de empresa (Gráfico 6), como consecuencia sobre todo de la recuperación de algunos convenios de sector decaídos.

Si comparamos la situación al cierre del ejercicio con la del inicio de año comprobamos que un 4,5% del total de los trabajadores han recuperado su convenio decaído.

1.5. DURACIÓN DE LOS PROCESOS NEGOCIADORES

La duración media de los procesos negociadores de los 40 convenios colectivos sectoriales vigentes negociados en la CAPV en 2018 fue de 627 días, lo que supone un importante aumento en la duración de estos procesos respecto del período medio de negociación de los vigentes en 2017, que fue de 491 días.

A pesar del importante avance registrado en la negociación sectorial en 2018 en la CAPV, hay que señalar la dificultad que todavía existe para la consecución de acuerdos en este ámbito, que hace que en valores medios las negociaciones se dilaten hasta superar los 600 días, situándonos todavía muy lejos de la media, inferior a 250 días, de los años anteriores a la crisis.

GRÁFICO 7.
DURACION DE LOS PROCESOS NEGOCIADORES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS
SECTORIALES NEGOCIADOS EN LA CAPV VIGENTES CADA AÑO (NÚMERO DE DÍAS)



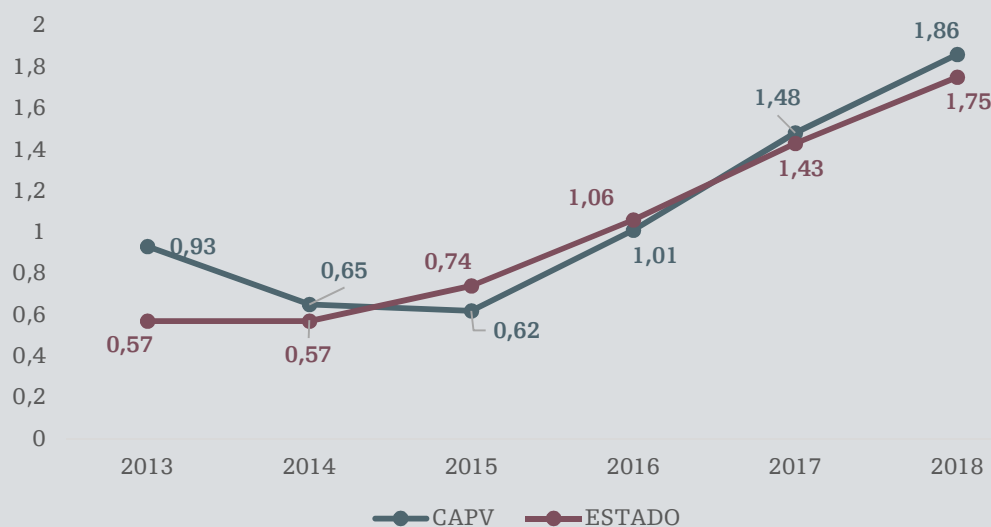
I.6. RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2018

INCREMENTOS SALARIALES

El incremento salarial medio pactado en los convenios vigentes en la CAPV para 2018, incluyendo a los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, fue del 1,86%, 11 centésimas superior a la subida salarial media pactada para los convenios colectivos en el conjunto del Estado, que se situó en el 1,75%³ (Gráfico 8).

Dentro de la CAPV, tomando como referencia sólo los convenios negociados en nuestra comunidad, y excluyendo por tanto los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, el incremento se situó en el 1,91%, 13 centésimas por encima de la de los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV que fue del 1,78%.

GRÁFICO 8.
INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS EN LOS CONVENIOS VIGENTES.
ESTADO⁴-CAPV

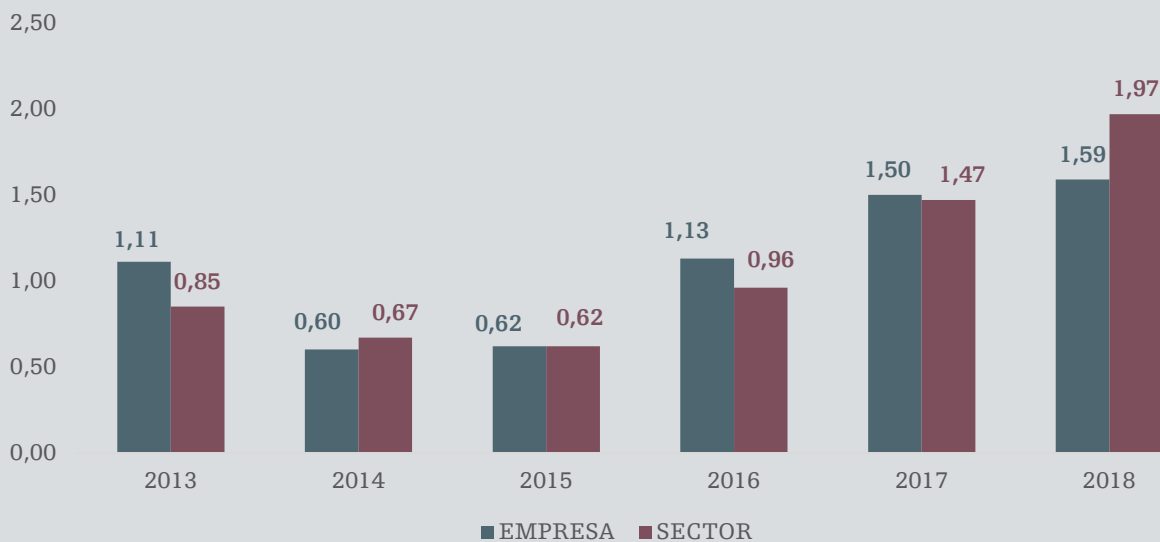


Fuente: CRL y Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

³ Incremento salarial pactado para el conjunto del Estado según información facilitada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social a 31/01/2019.

⁴ Datos publicados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social al cierre de cada ejercicio sin incluir actualizaciones posteriores.

GRÁFICO 9.
CAPV. INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS EN LOS CONVENIOS VIGENTES.
EMPRESA-SECTOR



El análisis de la evolución de las subidas salariales de los convenios vigentes en la CAPV en función de su ámbito funcional (empresa o sector) muestra que en 2018 las subidas fueron mayores en el ámbito sectorial (1,97%), que en el de empresa (1,59%).

En los últimos tres años los incrementos salariales de estos ámbitos han sido bastante similares, pero situándose ligeramente por encima los aumentos salariales en los convenios de empresa en los años 2016 y 2017.

CUADRO 3.
INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS PARA 2017 y 2018

	INCREMENTO SALARIAL	
	2017	2018
TOTAL CAPV	1,48%	1,86%
- Registrados en la CAPV	1,57%	1,91%
Álava	1,55%	1,94%
Bizkaia	1,55%	2,00%
Gipuzkoa	1,67%	1,70%
Interterritorial	1,34%	1,53%
- Ámbito estatal*	1,37%	1,78%

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

Hay que señalar la mínima contribución que han tenido sobre el incremento salarial medio (1,86%) las cláusulas de revisión o de garantía salarial para 2018, que ha sido de sólo de 0,02 puntos. Una explicación a ésto es la cada vez mayor proliferación de cláusulas de revisión condicionadas al cumplimiento de objetivos empresariales, cuyos efectos no es posible conocer, junto a la disminución de cláusulas convencionales de garantía salarial con referencia única y exclusiva a la evolución del IPC.

Asimismo, indicar que el incremento salarial de los convenios registrados en 2018 para la CAPV, incluyendo los estatales con incidencia en nuestra Comunidad, se situó en el 2,15%, lo que muestra una tendencia de evolución al alza en los incrementos retributivos pactados en la negociación colectiva.

Por último, y a los efectos de valorar la evolución del poder adquisitivo, señalar que el incremento medio acordado para 2018 se ha situado tanto por encima de la inflación interanual a diciembre de 2018 en la CAPV (1%), como de la inflación media registrada en 2018 (1,6%), año en el que el PIB de la CAPV creció un 2,8%.

JORNADA LABORAL

La jornada media pactada para el año 2018 en aquellos convenios que se encontraban vigentes y con sus condiciones actualizadas, fue para el conjunto de la CAPV de 1.701 horas con diferencias significativas entre la negociación propia y la de ámbito estatal con incidencia en la CAPV: 1.687 horas en los convenios registrados en la CAPV y 1.719 horas en los registrados en el Estado con incidencia en la CAPV.

**CUADRO 4.
CONVENIOS VIGENTES. JORNADA MEDIA PACTADA PARA 2018**

	Negociados en la CAPV (1)	Aplicables en la CAPV (2)	Aplicables en el conjunto del ESTADO (3)
- Total de Convenios	1.687	1.701	1.745
Primario	--	1.780	1.769
Industria	1.688	1.698	1.752
Construcción	1.707	1.707	1.739
Servicios	1.746	1.752	1.742

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 Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y CRL

La proporción de convenios que en 2018 incluían una reducción de la jornada respecto del ejercicio anterior ha aumentado si la comparamos con los convenios vigentes en años anteriores. Así, el porcentaje de convenios que en 2018 reduce su jornada laboral es de 8,5%, mientras que en 2017 fue del 5,6%, y del 3% en 2016.

Este porcentaje de convenios que reducen su jornada es ya superior al de 2013 (5,9%) y 2012 (7,4%).

Asimismo, la cuantía de esta reducción de jornada es superior a la del año anterior. En concreto, en 2018 la reducción fue de 1,44 horas anuales de promedio, mientras que en 2017 fue de apenas 21 minutos (0,35 horas anuales).

La reducción de jornada fue superior en los convenios estatales con incidencia en la CAPV (-2,06 horas) mientras que en los negociados en la CAPV la reducción fue de casi una hora.

En el cuadro 4 se pueden ver las diferentes jornadas medias pactadas para 2018 en los diferentes sectores de actividad, diferenciando los convenios que son negociados en la CAPV dentro de conjunto de los que se aplican en ella, y los que se aplican en el conjunto del Estado.

Con carácter general, las jornadas que se pactan en los convenios aplicables en la CAPV resultan inferiores a las pactadas para el conjunto del Estado (1.701 horas frente a 1.745 horas).

Sin embargo, por sectores de actividad encontramos algunas diferencias. En el sector primario, donde la negociación que se desarrolla en la CAPV es prácticamente inexistente, así como en el sector servicios, las jornadas aplicables son mayores que las pactadas para el conjunto del Estado, mientras que en la industria y la construcción son significativamente más reducidas.

Si tenemos en cuenta únicamente a los convenios negociados en la CAPV (excluidos los estatales con incidencia en la CAPV), la jornada media se reduce hasta a las 1.687 horas.

Dentro de los convenios que son de aplicación en la CAPV las menores jornadas pactadas son las de la industria (1.698 horas) y construcción (1.707 horas) seguidas por el sector servicios (1.752 horas) y sector primario (1.780 horas)

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Por segunda vez en este avance, hemos incluido un estudio estadístico para determinar en cuántos convenios colectivos de los 717 vigentes en la CAPV en 2018 se implementan medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. En él se constata que en 324 convenios, que suponen un 45,2% 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.

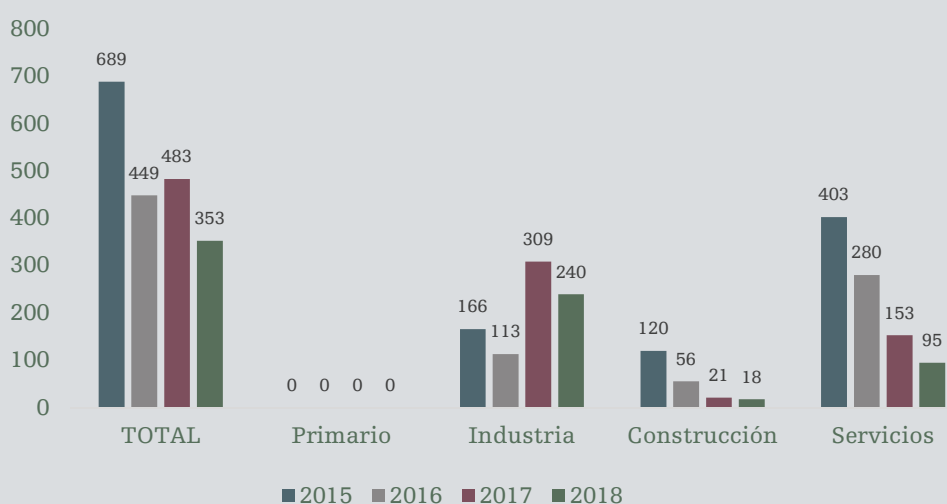
De los convenios de empresa vigentes, un 46,4% implementan medidas de conciliación, mientras que en los de sector éstas se reducen a un 39%. Por territorios, habría que señalar que en los negociados en la CAPV un 40,8% regulan este tipo de medidas, mientras que en los negociados en el Estado con incidencia en la CAPV suponen un 55%, tratándose en este caso de convenios de empresas de gran tamaño o convenios sectoriales de ámbito estatal con un elevado número de trabajadores afectados.

Estos porcentajes son similares a los registrados en los dos años anteriores, pudiendo variar puntualmente en función del número de convenios que en un año concreto se encuentren actualizados o en situación de prórroga, sin que por tanto se constaten avances significativos en esta materia.

1.7 LAS INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA CAPV

A lo largo del año 2018, el número de inaplicaciones presentadas en el Registro de Convenios Colectivos se volvió a reducir, pasándose de los 22 descuelgues registrados en el ejercicio anterior a las 18 inaplicaciones de 2018, lo que supone una caída interanual del -18,2%.

GRÁFICO 10.
PERSONAS AFECTADAS POR INAPLICACIONES



Asimismo, también se redujo en un -26,9% el número de personas afectadas. En 2017 fueron 483 los trabajadores afectados por inaplicaciones, mientras que en 2018 fueron 353 personas, habiéndose registrado en los tres últimos años una importante caída en el número de afectados por inaplicaciones.

Hay que señalar además que tanto en 2018 como en 2017 la empresa VICRILA Vidrieras y Cristalerías de Lamiaco, S.A. presentó sendos descuelgues, que en este último ejercicio afectaron a 238 trabajadores, el 67,4% del total de personas afectadas por inaplicaciones.

Del conjunto de inaplicaciones depositadas ante la Autoridad Laboral de la CAPV, 16 lo fueron con acuerdo de las partes en el período de consultas, mientras que en 2 ocasiones este acuerdo se adoptó en la comisión paritaria del convenio correspondiente.

Asimismo, hay que señalar que al igual que en el año anterior, en 2018 tampoco llegó ninguna solicitud de inaplicación al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios, ORPRICCE.

En lo que al conjunto del Estado se refiere, en 2018 se depositaron 987 inaplicaciones que afectaron a 20.924 personas, lo que supone una caída del -8,3% en el número de descuelgues respecto del año anterior y una reducción del -11,4% en cuanto al empleo afectado. En 2018 el sector servicios concentró el 73,9% del número total de inaplicaciones, seguido de la construcción con el 11,7%, la industria con un 10,6% y el sector agrario con el 3,9% de las inaplicaciones.

En cuanto a las materias objeto de inaplicación de los convenios en la CAPV, la cuantía salarial en solitario o unida a otras cuestiones estuvo presente en 17 de las 18 inaplicaciones, estando únicamente una inaplicación relacionada con el horario y distribución del tiempo de trabajo.

En el caso del Estado, las condiciones de trabajo objeto de inaplicación fueron mayoritariamente también las relacionadas con el salario, que en solitario o junto con otras cuestiones supusieron el 78,7% de las inaplicaciones.

Hay que señalar que, del conjunto de inaplicaciones presentadas en la CAPV, dos fueron depositadas ante la Autoridad Laboral de Álava, 6 en Gipuzkoa y 10 en el territorio histórico de Bizkaia.

Por último hay que volver a destacar el reducido número de trabajadores afectados por inaplicaciones, teniendo en cuenta la población asalariada cubierta por acuerdos de negociación colectiva, así como que el procedimiento concluye en general por acuerdo de las partes en el período de consultas.

I.8. SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL INICIO DE 2019

Con la información disponible a la finalización de 2018 y utilizando los datos del último estudio de la estructura de la negociación colectiva realizados ese mismo año, se analiza ahora la situación de partida de la negociación colectiva al inicio de 2019.

El año 2019 comienza con convenios ya renovados (vigencia plurianual) que inciden sobre 212.495 personas, el 35,1% del total. El número de trabajadores que tendrían sus convenios prorrogados y pendientes de renovar sería de 286.505, el 47,3%, mientras que 106.354 personas, el 17,6%, se encontraría con su convenio decaído.

Esta situación de partida es bastante mejor que la existente en 2018, cuando el porcentaje de población trabajadora con sus convenios pendientes de renovar era del 58,1%, y el de personas con sus convenios renovados era del 22,5%, 12,6 puntos más bajo que al inicio de 2019.

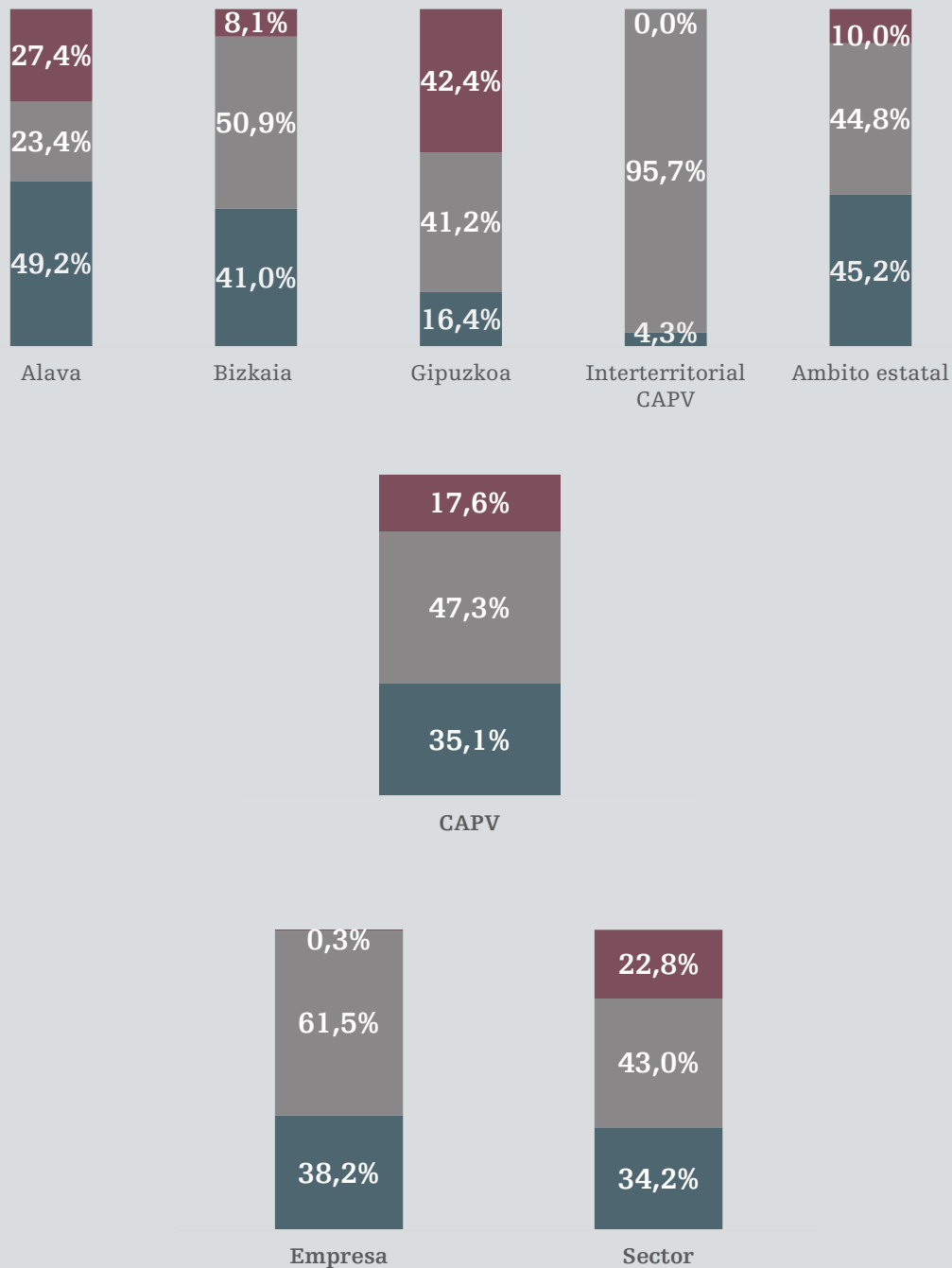
En el ámbito sectorial es donde más se reduce el porcentaje de trabajadores que comienza el año con sus convenios pendientes de renovar o recuperar (65,8%), frente al 82% a comienzos de 2018. Por lo que respecta al ámbito de empresa la situación es similar a la del año anterior, el 61,8% de los trabajadores comienzan el año con sus convenios prorrogados o decaídos (62,7% en 2018).

En lo que se refiere específicamente a la negociación sectorial que se desarrolla en la CAPV, el porcentaje de población trabajadora con convenios pendientes de renovar o recuperar también se reduce notablemente hasta alcanzar el 68,9%, frente al 84,5% de inicio de 2018.

Como ya se ha señalado anteriormente, esta mejora se debe al avance habido en la negociación sectorial de la CAPV a lo largo de 2018 y a la recuperación el pasado año de dos convenios de sector decaídos en Bizkaia, el de Limpieza de Edificios y Locales y el de Comercio del Metal. A pesar de ello, todavía existen en la CAPV importantes convenios sectoriales decaídos, como el de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa y de Álava, así como los de Oficinas y Despachos de Bizkaia y Gipuzkoa que en conjunto afectan a más de 50.000 personas.

A pesar de ello y si añadimos a los convenios decaídos los que se encuentran en situación de prórroga, nos encontramos con que a comienzos de 2019 casi 7 de cada 10 trabajadores tienen sus convenios pendientes de renovar o recuperar.

GRÁFICO 11.
SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL INICIO DE 2019



- Porcentaje de trabajadores con sus convenios decaídos en 2019 y que no disponen de otro convenio de ámbito superior que los ampare
- Porcentaje de trabajadores en convenios con vigencia prorrogada para 2019 y pendientes de renovar
- Porcentaje de trabajadores afectados por convenios registrados antes de 2019 y con vigencia ordinaria

Respecto a los ámbitos territoriales, se observa que el porcentaje de trabajadores con convenios prorrogados y pendientes de renovación se eleva hasta el 95,7% 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 que lleva pendiente de renovación desde 2009, y el de Ikastolas con más de 4.600 afectados.

En el resto de los ámbitos territoriales la situación ha mejorado. Y es del 50,8% en Álava (67,9% en 2018), del 59% en Bizkaia (83,2% en 2018), 83,6% en Gipuzkoa (89,7% en 2018), mientras que en los de ámbito estatal es de 54,8% (59,3%) en 2018.

Aunque en todos los ámbitos territoriales hay una reducción importante de la población trabajadora con convenios prorrogados o pendientes de recuperar al inicio del ejercicio, es en el territorio de Bizkaia donde se ha producido la reducción mayor: 24,2 puntos respecto del año anterior.

En cuanto a la población trabajadora con sus convenios decaídos, indicar que en el ámbito interterritorial no hay ningún trabajador en esta circunstancia, mientras que en los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV su presencia ha aumentado hasta situarse en el 10%, debido principalmente al decaimiento del Convenio Colectivo de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos.

I.9. CONFLICTIVIDAD LABORAL

HUELGAS

Según la información publicada por el Departamento de Trabajo y Justicia, en el período enero-noviembre de 2018 se registraron en Euskadi un total de 216 huelgas que contaron con 45.394 participantes y generaron un total de 95.282 jornadas no trabajadas. En relación al ejercicio previo, dichas cifras suponen unos aumentos del 11,3%, 0,75% y 17,8% respectivamente.

El 48,6% de las jornadas perdidas fueron consecuencia de huelgas de carácter sectorial, siendo dos conflictos del sector educativo, el de la enseñanza pública no universitaria y el de centros de enseñanza reglada de iniciativa social de la CAPV los más relevantes dentro de este ámbito, a los que habría que añadir el de oficinas y despachos de Bizkaia.

El sector terciario siguió concentrando el mayor número de huelgas (140, el 64,8% del total), trabajadores afectados (40.343, el 88,9% del total), así como de jornadas perdidas (67.614, el 71% del total). En segundo lugar se situó la industria con 73 huelgas, 4.982 trabajadores afectados (11% del total) y 27.582 jornadas no trabajadas (el 28,9% del total). Por su parte, en la construcción se registraron 3 huelgas, que afectaron a 69 trabajadores (0,2% del total), siendo 86 las jornadas perdidas en este sector.

La negociación colectiva motivó el 57,9% de las huelgas, participando en ellas el 33% del total de trabajadores afectados por huelgas y acaparando el 39,6% del conjunto de jornadas no trabajadas.

Al igual que el año anterior, Bizkaia registró el mayor número de huelgas (110), participantes (26.109) y jornadas no trabajadas (53.173). En Gipuzkoa se registraron 74 huelgas con 12.587 participantes y 32.521 jornadas no trabajadas, mientras que en Álava fueron 32, con 6.698 participantes y 9.588 jornadas no trabajadas.

**CUADRO 5.
HUELGAS LABORALES. PERÍODO ENERO-NOVIEMBRE**

	NÚMERO DE HUELGAS			PARTICIPANTES			JORNADAS NO TRABAJADAS		
	2018	2017	%VAR.	2018	2017	%VAR.	2018	2017	%VAR.
Álava	32	40	-20,0	6.698	8.931	-25,0	9.588	12.092	-20,7
Bizkaia	110	83	32,5	26.109	20.545	27,1	53.173	39.670	34,0
Gipuzkoa	74	71	4,2	12.587	15.578	-19,2	32.521	29.113	11,7
TOTAL CAPV	216	194	11,3	45.394	45.054	0,75	95.282	80.875	17,8

Nota: No se incluye en 2018 información del número de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas correspondientes a huelgas de los meses de octubre y noviembre presentadas ante el Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social con efectos en la CAPV.

Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia. Gobierno Vasco.

II. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN AFILIACIÓN Y PARO

Tras la crisis de 2008, a partir del 2014 la economía vasca inicia una senda de recuperación con importantes tasas de crecimiento interanuales, 2015 (3%), 2016 (3,3%), 2017 (2,9%) y 2018 (2,8%), que han permitido recuperar una parte importante del empleo perdido.

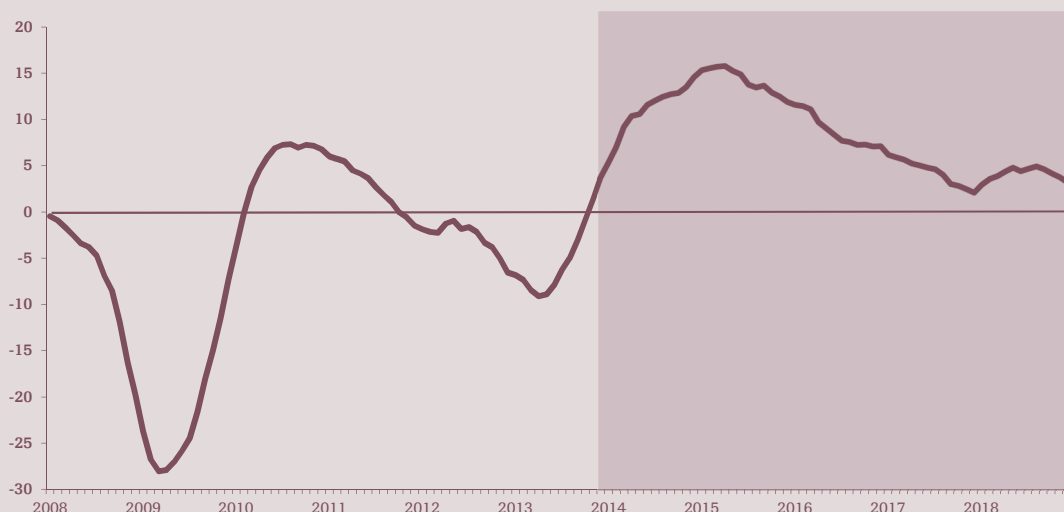
Sin embargo, en los últimos trimestres se aprecia ya una cierta desaceleración, con tasas de crecimiento inferiores a las alcanzadas en los trimestres precedentes, pero en cualquier caso iguales o superiores al 2,4%.

Para los próximos trimestres las previsiones apuntan a que la economía vasca continuará con este proceso de moderación en sus ritmos de crecimiento interanuales, estimando la Dirección de Economía y Planificación del Gobierno Vasco para el conjunto de 2019 un crecimiento del 2,3%.

Dentro de este contexto, hay que destacar los buenos datos de 2018 en lo que se refiere a la evolución de la afiliación y de la contratación notificada, y la mejora de las cifras de desempleo.

II.1 CONTRATACIÓN NOTIFICADA

GRÁFICO 12.
EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV. TASAS DE
VARIACIÓN (%) INTERANUAL SUAVIZADAS⁵



Fuente: SEPE.

⁵ 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 2018 un 4,5% en términos interanuales, siendo éste el quinto año consecutivo en el que la contratación notificada crece respecto del año anterior.

Al igual que en 2017, el incremento interanual de los contratos indefinidos fue muy superior al de los contratos temporales (20,9% de crecimiento en el número de contratos indefinidos suscritos frente al 3,1% de crecimiento de los temporales).

GRÁFICO 13.
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

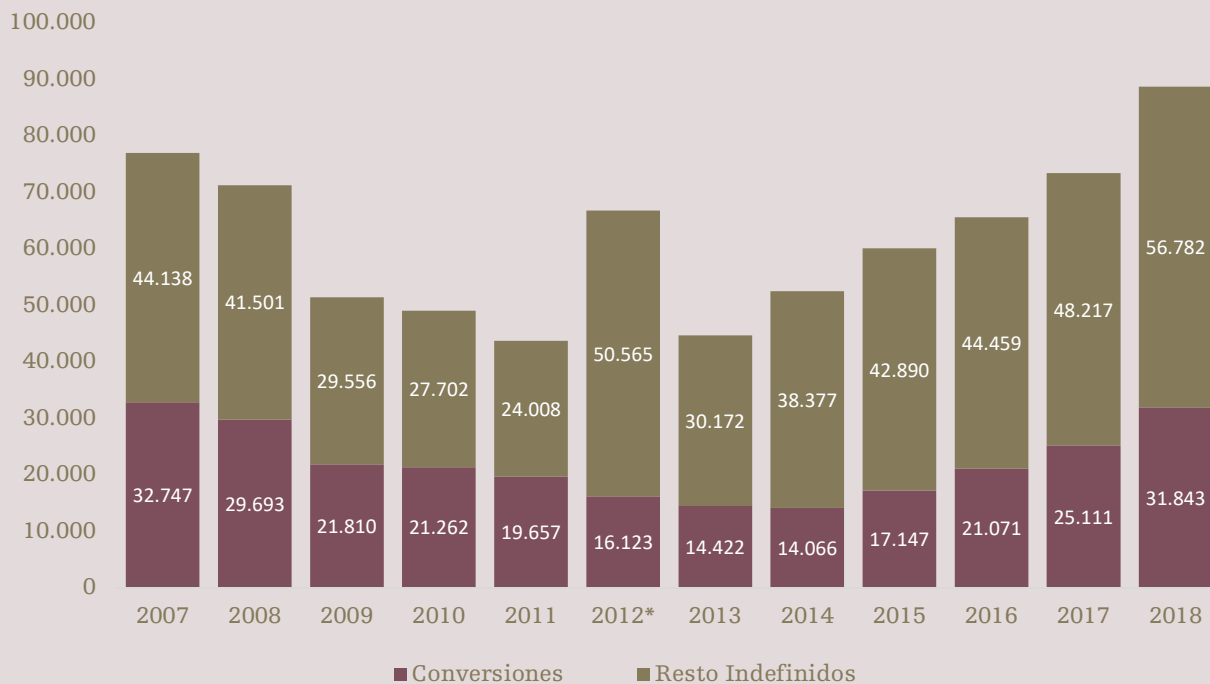
Aunque la gran mayoría de contratos firmados siguen siendo de carácter temporal -de hecho éstos suponen el 91,1% de total de contratos suscritos- hay que destacar el importante crecimiento en el número de contratos indefinidos notificados en los últimos años, habiéndose superado claramente en 2018 el número de contratos fijos suscritos en los años previos a la crisis.

En concreto, en 2018 se firmaron en el País Vasco casi 12.000 contratos indefinidos más que los suscritos en 2007, antes del estallido de la crisis, cuando se notificaron 76.885 contratos.

Otro aspecto positivo a destacar es el número de conversiones de contratos temporales a fijos, que en 2018 ascendieron a 31.843, lo que supone un crecimiento respecto del año anterior del 26,8%. Aunque éstas

se sitúan algo por debajo de las del año 2007 (32.747), se ha superado ya el número de conversiones realizadas en 2008, cuando el efecto de la crisis económica era todavía muy incipiente.

GRÁFICO 14.
CAPV. NÚMERO DE CONTRATOS INDEFINIDOS SUSCRITOS SEGÚN AÑO.
TEMPORALES CONVERTIDOS INDEFINIDOS Y RESTO DE CONTRATOS INDEFINIDOS



Si analizamos la evolución de la contratación notificada por tipo de jornada, comprobamos que la contratación a tiempo completo creció por encima de la de la jornada parcial, alterándose así la tendencia de los últimos años.

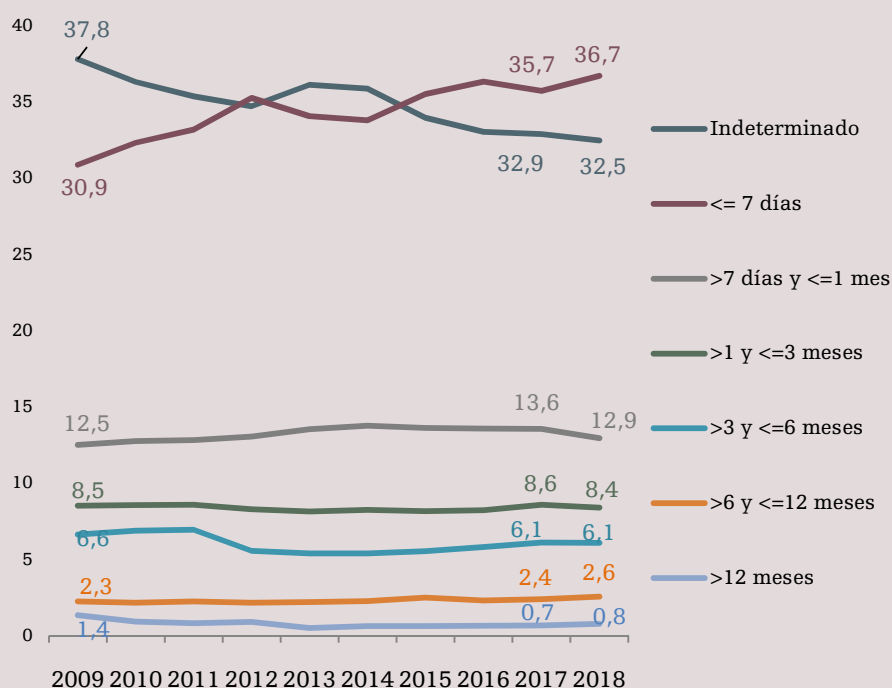
CUADRO 6.
NÚMERO DE CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV POR TIPO DE JORNADA

	2017	2018	VARIACIÓN INTERANUAL
CONTRATOS NOTIFICADOS	958.100	1.001.181	4,5%
Total Jornada Completa	562.459	590.259	4,9%
Total Jornada Parcial	384.412	398.591	3,7%
Total Fijos Discontinuos	2.522	3.022	19,8%
Prácticas y Formativos	8.707	9.309	6,9%

Fuente: SEPE.

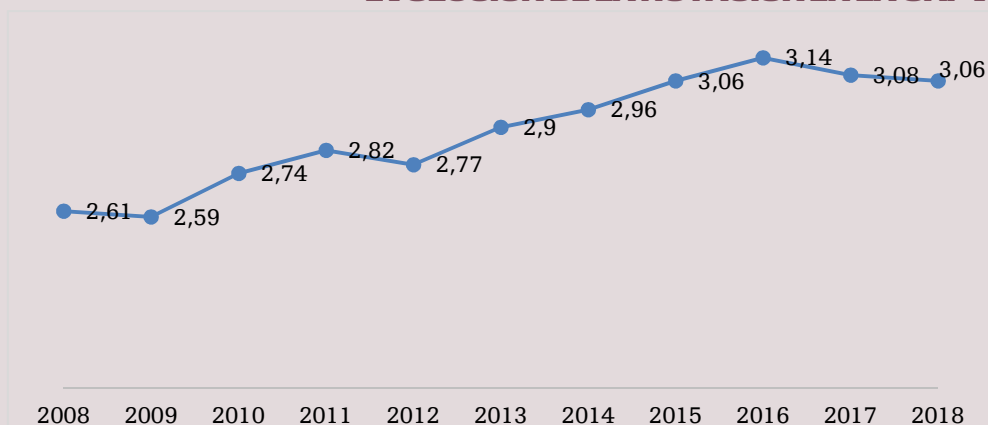
Respecto de la duración de los contratos temporales, señalar que aunque la mayoría de los contratos continúan suscribiéndose para un corto período de tiempo, sin que sobre este aspecto apenas exista variación respecto de años anteriores, la rotación, es decir el número total de contratos por persona suscritos, se redujo ligeramente por segundo año consecutivo, pasando de una media de 3,08 contratos por persona y año en 2017 a 3,06 en 2018.

GRÁFICO 15.
DISTRIBUCION DE LOS CONTRATOS TEMPORALES EN LA CAPV POR DURACIÓN



Fuente: 2009 a 2017 Lanbide. Año 2018 SEPE

GRÁFICO 16.
EVOLUCIÓN DE LA ROTACIÓN EN LA CAPV



Fuente: SEPE.

La mayoría de los contratos se suscribieron en el sector servicios (79,1%), situándose a continuación la industria con el 15,5%, la construcción y el sector primario (3,6% y 1,8% respectivamente).

A este respecto hay que tener en cuenta que el casi el 70% del PIB de la CAPV lo genera el sector servicios, teniendo además algunas actividades de este sector un fuerte componente estacional.

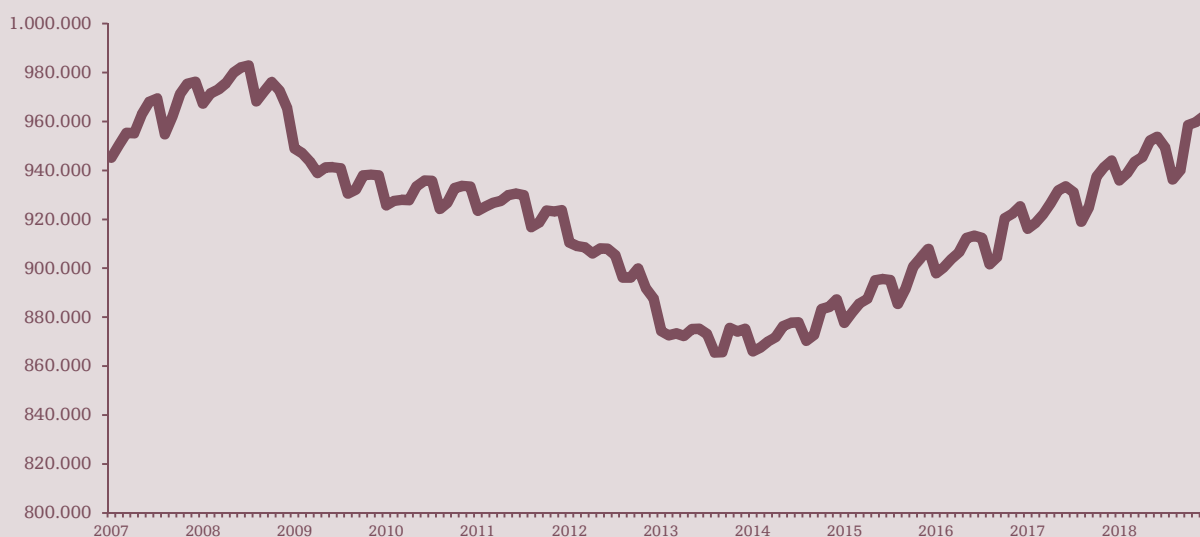
II.2 AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

En 2018, de acuerdo con los datos publicados por la Seguridad Social, la afiliación media en la CAPV creció un 2,1%. Este incremento es imputable sobre todo al Régimen General (2,6%), ya que por tercer año consecutivo el número de afiliados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos descendió ligeramente (-0,1%).

Hay que señalar además que este crecimiento de los afiliados al Régimen General no fue resultado de un aumento de los inscritos en el Sistema Especial de Empleados de Hogar, que descendieron un -0,8%, ni tampoco se debió a un incremento en el número de trabajadores pertenecientes al Régimen Especial Agrario, que apenas representan un 0,3% del total.

En efecto, estos datos mantienen y confirman una tendencia observada durante el último lustro; desde mayo de 2014 el número de afiliados en nuestra Comunidad viene registrando continuos incrementos interanuales, hasta alcanzar en diciembre de 2018 (media del mes), las 962.104 personas, siendo este registro sólo inferior en un 1,5% (14.166 personas) al existente en diciembre de 2007 (976.270).

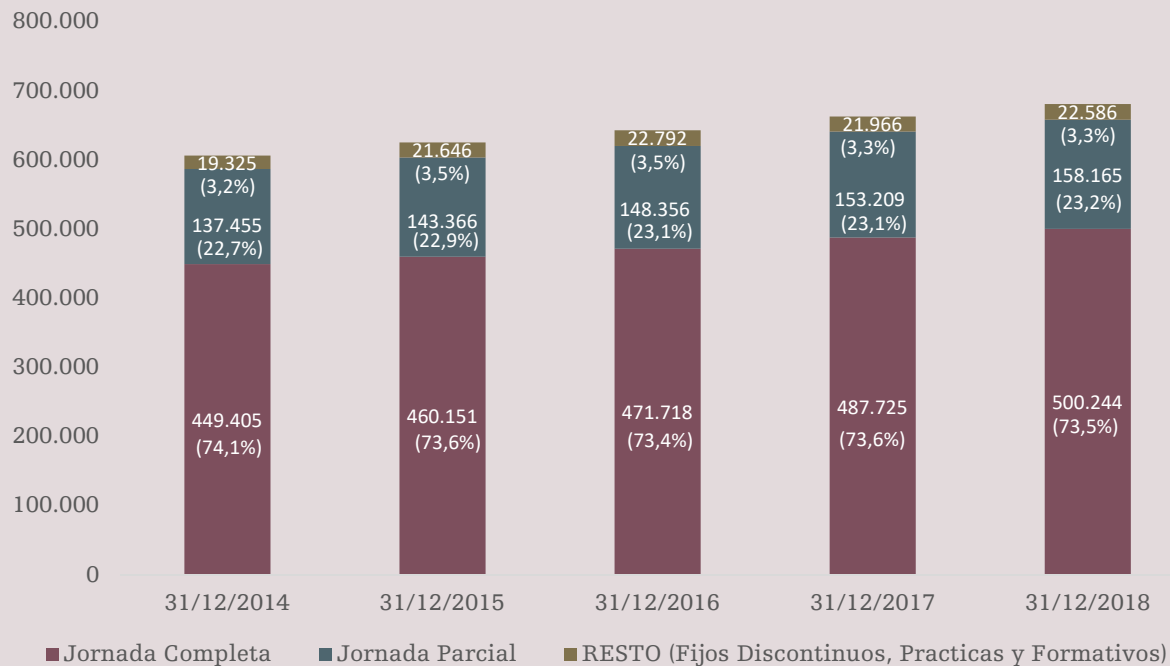
GRÁFICO 17.
NÚMERO DE AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL
EN LA CAPV (MEDIA DE CADA MES)



Fuente: Seguridad Social.

Al cierre del ejercicio 2018, el 73,5% de los afiliados tenían un contrato a jornada completa, mientras que el 23,2% de las personas afiliadas tenían un contrato a jornada parcial, porcentajes en cualquier caso similares a los registrados el año anterior.

GRÁFICO 18.
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 General⁶ al finalizar 2018 con contratos indefinidos aumentó en 17.761 personas respecto del cierre del año anterior, lo que supone un aumento interanual del 4,1%, mientras que los afiliados con contratos temporales se redujeron en 286 personas, lo que representa una caída respecto del año anterior del -0,1%.

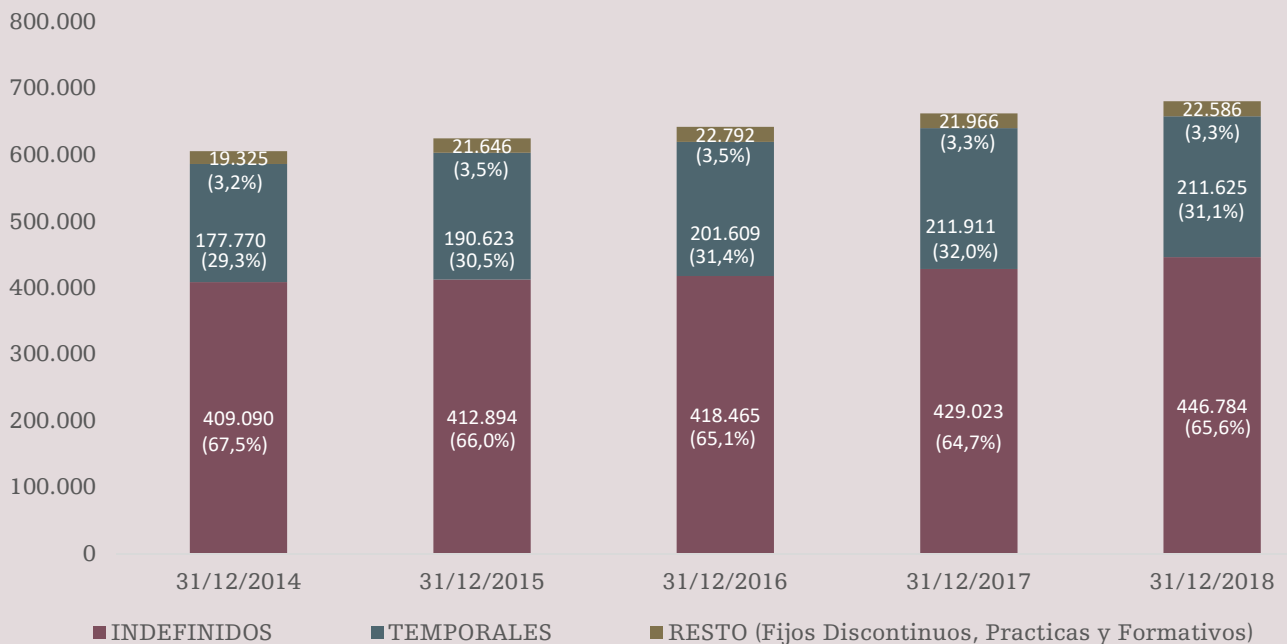
Este aumento en el número de afiliados con contrato indefinido muestra un flujo positivo neto, en el que las altas superan a las bajas de personas con contrato indefinido como consecuencia del despido, jubilación o fallecimiento.

Este mayor incremento de los afiliados con contrato indefinido ha provocado también que aumente su peso dentro del conjunto de la

⁶ Excluidos afiliados al Sistema Especial Agrario, Sistema Especial de Empleados de Hogar y otros (funcionarios, cuidadores no profesionales y errores u omisiones).

afiliación. Así los afiliados al Régimen General con contratos indefinidos⁷, al cierre de 2018 suponen el 65,6% (64,6% en 2017), mientras que los afiliados con contrato temporal, suponen el 31,1% del total de la afiliación al Régimen General (32% en 2017).

GRÁFICO 19.
CAPV. AFILIACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL SEGÚN TIPO DE CONTRATO (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)

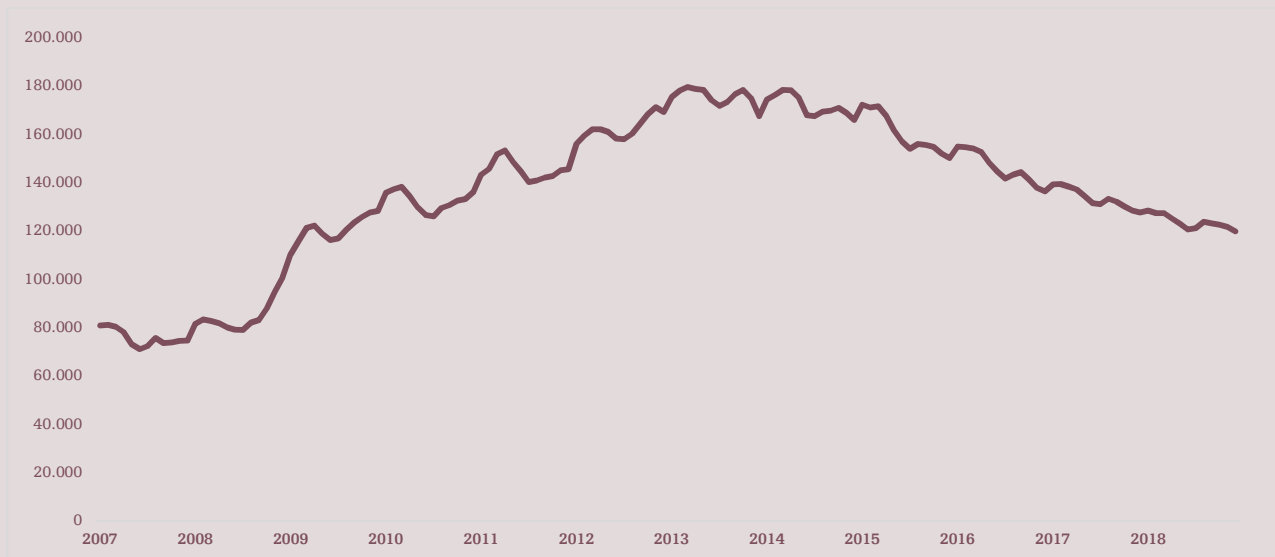
Fuente: Seguridad Social.

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.

⁷ Excluidos afiliados al Sistema Especial Agrario, Sistema Especial de Empleados de Hogar y otros (funcionarios, cuidadores no profesionales y errores u omisiones)

GRÁFICO 20.
**PARO REGISTRADO EN LAS OFICINAS DE EMPLEO DE LA CAPV
 (ÚLTIMO DÍA DEL MES)**



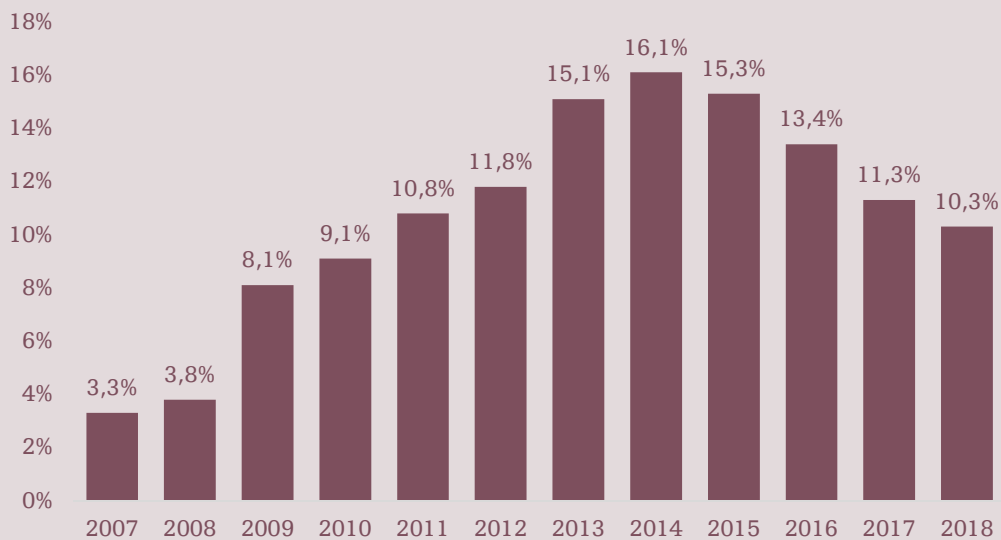
Fuente: SEPE.

Al finalizar el año 2018 el número de personas paradas inscritas en las oficinas de empleo era de 119.674 (53.021 hombres y 66.653 mujeres), lo que supone un descenso del -6,2% sobre el número de personas inscritas hace un año.

Por sexos, el número de hombres registrados como demandantes de empleo descendió un -6,6%, mientras que el número de mujeres se redujo en un -5,9%.

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 2018 en el 10,3%, casi 6 puntos por debajo del máximo alcanzado en 2014 que fue del 16,1%. El descenso ha sido mayor en la tasa de paro masculina que en 2018 alcanzó el 9,6%, que en la femenina que se situó en el 11,1%.

**GRÁFICO 21.
PRA. TASAS DE PARO CAPV**



**GRÁFICO 22.
PRA. TASAS DE PARO CAPV POR SEXOS**



II.4 CONCLUSIONES

Como ya se ha señalado en anteriores informes, la mejora de la actividad económica habida estos últimos años ha tenido como consecuencia un aumento del empleo y una disminución de la tasa de paro.

En 2018 se superó el número de contratos indefinidos suscritos en los años previos a la crisis, habiendo crecido más respecto del año anterior, y aunque sea de forma ligera, el número de contratos firmados a jornada completa (4,9%), que los rubricados a jornada parcial (3,7%).

Respecto del conjunto de la afiliación al Régimen General, indicar que ésta aumenta al cierre de 2018, habiendo crecido también en mayor proporción el número de afiliados con contrato indefinido, lo que hace que aumente su peso relativo, pasando del 64,7% al 65,6% un año después.