LAN HARREMANEN KONTSEILUA
CONSEJO DE RELACIONES LABORALES

SITUACIÓN ECONÓMICA Y RELACIONES LABORALES EN LA CAPV 2019

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO
DE RELACIONES
LABORALES

Alda. Urquijo, 2. 3º
48008 Bilbao - Bizkaia
T 94 479 21 00
www.crl-lhk.eus

SITUACIÓN ECONÓMICA Y RELACIONES LABORALES EN LA CAPV 2019

NOTA PREVIA A LA EDICIÓN DE 2019

El 11 de marzo de 2020 La Organización Mundial de la Salud elevó la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 a pandemia internacional.

Posteriormente, el 14 de marzo se declaró el estado de alarma para en el conjunto del Estado, estableciéndose entre otras medidas, restricciones a la libre circulación de las personas y a la actividad económica, con el fin de afrontar la situación de emergencia sanitaria.

Aunque es evidente que esta crisis tendrá gravísimas consecuencias, también económicas, su valoración y análisis se reflejará en futuros informes. El presente documento se refiere a 2019, un ejercicio completo no alterado por circunstancias excepcionales que tampoco han influido en su elaboración.

Junio de 2020.

PRESENTACIÓN 10

INTRODUCCIÓN 14

1. RASGOS PRINCIPALES DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA CAPV EN 2019 18

2. SITUACIÓN ECONÓMICA EN LA CAPV 30

2.1 ENTORNO ECONÓMICO 30

2.2 ECONOMÍA VASCA 32

3. EMPLEO, CONTRATACIÓN Y COSTES LABORALES 42

3.1. INTRODUCCIÓN 42

3.2. MERCADO DE TRABAJO Y EMPLEO EN LA CAPV 43

3.2.1. POBLACIÓN POTENCIALMENTE ACTIVA Y TASA DE ACTIVIDAD 43

3.2.2. POBLACIÓN OCUPADA 46

3.2.3. POBLACIÓN DESEMPLEADA 59

3.3. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL NOTIFICADA (CAPV) 65

3.3.1. EVOLUCIÓN GENERAL Y ROTACIÓN 65

3.3.2. CONTRATOS NOTIFICADOS POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA 68

3.4. ACCESO AL EMPLEO DE LOS ALUMNOS UNIVERSITARIOS 74

3.5. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL 75

3.6. ENCUESTA TRIMESTRAL DE COSTE LABORAL 77

3.7. ÍNDICE DE PRECIOS DEL TRABAJO 81

3.8. CONSIDERACIONES FINALES SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS 82

4. RELACIONES LABORALES 88

4.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA 88

4.1.1. INTRODUCCIÓN 88
4.1.2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACION TRABAJADORA SUJETA A ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 88
4.1.3. RASGOS BÁSICOS DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2019 90
4.1.4. EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL AÑO 2019 95
4.1.5. RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN PARA 2019 107
4.1.6. ORGANIZACIONES NEGOCIADORAS Y FIRMANTES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN 2019 118
4.1.7. LAS INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA CAPV 123
4.1.8. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO 125

4.2. CONFLICTIVIDAD LABORAL 127

4.2.1. PRINCIPALES ASPECTOS 127
4.2.2. HUELGAS LABORALES EN LA CAPV 127
4.2.3. CONFLICTOS PRESENTADOS AL PRECO 133

4.3. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO 137

4.3.1. TOTAL DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV 137
4.3.2. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO COMUNICADOS A LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAPV 138

4.4. SINIESTRALIDAD LABORAL 143

4.4.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL (CAPV-ESTADO; 2010-2018) 143
4.4.2. LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV Y EL ESTADO EN 2019: PRINCIPALES ASPECTOS 144
4.4.3. LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV: ANÁLISIS POR SECTORES Y TERRITORIO HISTÓRICO 148
4.4.4. LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV: ANÁLISIS POR SEXO 151

4.5. ELECCIONES SINDICALES 153

ANEXO. RELACIÓN DE CONVENIOS SECTORIALES DE LA CAPV Y SITUACIÓN EN LA QUE SE ENCUENTRAN 160

PRESENTACIÓN

Dentro de nuestro plan de estudios, los informes anuales están concebidos no como un instrumento de análisis de la coyuntura inmediata (a diferencia de los informes bimestrales), sino como una herramienta para una reflexión más pausada sobre la evolución a medio y largo plazo de las principales variables socioeconómicas y sobre algunas de las tendencias de fondo de nuestro sistema de relaciones laborales. Lo que este planteamiento les resta en actualidad creemos compensarlo con lo que ganan en profundidad. Pero dentro de esta concepción general, común a todos nuestros informes anuales, la irrupción de la pandemia originada por la Covid 19 ha supuesto un giro radical.

En efecto, en esta situación de emergencia lo que parece imponerse en todos los informes y análisis económicos, es algo mucho más perentorio y para lo que, desgraciadamente, no tenemos respuesta: si esta crisis sanitaria y sus secuelas económicas van a suponer una ruptura abrupta del proceso de recuperación que hemos experimentado en el último lustro o, si por el contrario, estamos ante una contracción profunda pero coyuntural de la economía de la que saldremos en un tiempo razonable y sin unas consecuencias dramáticas en términos de empleo, de bienestar económico y de cohesión social.

Aunque la incertidumbre se mantiene, el mazazo asestado por el coronavirus, que parece lejos de estar superado de manera definitiva, nos deja algunas enseñanzas que en parte ratifican lo que ya sabíamos y en parte abren también nuevas perspectivas para afrontar una de nuestras asignaturas pendientes: la necesidad de proteger el empleo durante los ciclos económicos depresivos. Entre las primeras está la confirmación de que las crisis golpean siempre antes y con mayor contundencia a las personas con un empleo precario. Esta constatación empírica valida, dramáticamente, muchas de las reflexiones teóricas que insistían –e insisten- en la necesidad de superar la dualidad de nuestro mercado de trabajo reduciendo sustancialmente las tasas de temporalidad. Avanzar en estabilidad laboral requiere una reflexión en profundidad y un esfuerzo compartido de todos los agentes sociales y políticos. Pero no es un reto fácil, ya que nos enfrentamos a un problema complejo que lleva casi tres décadas instalado entre nosotros y que se resiste a reformas legales orientadas a reforzar formalmente el principio de causalidad en la contratación, que favorecería una reducción de la temporalidad. Considero que uno de los factores que pueden contribuir a la superación progresiva de esta segmentación pasa por el incremento de la flexibilidad interna negociada en el seno de las empresas como herramienta preferente de adaptación del empleo y las condiciones laborales a las fluctuaciones inherentes a un modelo económico globalizado y extraordinariamente dinámico.

La segunda enseñanza enlaza directamente con la anterior reflexión. A pesar del efecto negativo innegable de la pandemia en el segmento de las personas trabajadoras con contratos no estables, es cierto también que sus consecuencias se están amortiguando en términos de empleo a través de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), que son precisamente uno de los instrumentos de flexibilidad disponibles para situaciones excepcionales sin destrucción directa de puestos de trabajo. Pero el modo en que se vaya produciendo la transición desde los Erte(s) actuales al empleo normalizado, sin pérdida significativa de los puestos de trabajo que se ha conseguido mantener en una primera fase de la alarma sanitaria, constituye en estos momentos una de las principales incógnitas a las que nos enfrentamos a medio plazo. Por ello parece imprescindible mantener durante un tiempo el marco normativo actual que facilita el uso de este instrumento por parte de las empresas.

En todo caso y en términos más generales, no deberíamos incurrir en el error de que lo urgente acabe desviándonos de lo necesario. Decía al principio de esta presentación que la preocupación más inminente hoy es hacer frente a las todavía desconocidas consecuencias de la pandemia en nuestro tejido productivo y contener sus secuelas en términos de empleo, pero debemos hacerlo sin perder de vista que cualquier salida sólida a esta situación tan incierta pasa por reforzar nuestro modelo, afianzando aún más lo que hemos venido haciendo los últimos años: en particular, estabilizar la negociación colectiva, fundamentalmente de base sectorial, y recuperar los ámbitos negociales propios reintegrando al amparo de los convenios vigentes a quienes lo perdieron a partir de 2013. Los datos del informe anual que ahora presentamos no son, por tanto, la crónica caduca de un tiempo pasado que ya no volverá, sino la mejor muestra de que una sociedad justa y cohesionada solo puede construirse desde el diálogo y la concertación como método y bajo el propósito común de garantizar la extensión razonable del bienestar entre todos sus miembros.

Nuestra principal tarea colectiva es conseguir que los esfuerzos por superar casi una década de crisis profunda no se malogren y que los brotes -sin negar los problemas y los riesgos- que empezaban a vislumbrarse no sean un simple espejismo. Quienes trabajamos en el Consejo de Relaciones Laborales queremos seguir, modestamente, contribuyendo a ello. Y el informe que ahora presentamos, fruto de la implicación colectiva y del trabajo en equipo que una vez más vuelvo a destacar y a agradecer, es solo una muestra más de este compromiso.

Tomás Arrieta Heras
Presidente del Consejo de Relaciones laborales

INTRODUCCIÓN

Con el propósito de contribuir a un mejor conocimiento de la realidad económica y laboral de la Comunidad Autónoma del País Vasco, el Consejo de Relaciones Laborales viene llevando a cabo desde 1994 diversas actividades de difusión y análisis englobadas en su plan de información sociolaboral.

Dicho plan se ha configurado en 2019 a través de dos tipos de actividades: de un lado, el mantenimiento permanente de una base de datos que recoge la evolución de las principales variables sociolaborales; por otro, la elaboración de cuatro tipos de informes: bimestralmente se ofrece un compendio de información actualizada, semestralmente, una reflexión sobre la situación sociolaboral y anualmente, junto con un informe monográfico sobre un tema de interés, se realiza este amplio informe, con el que además se da cumplimiento a lo establecido en la Ley 4/2012 del Consejo de Relaciones Laborales, donde se establece la obligación de informar sobre la situación laboral en Euskadi.

Así, el presente informe titulado Situación Económica y Relaciones Laborales en la CAPV 2019, realizado entre enero y mayo de 2020, es el vigésimo cuarto que realiza el Consejo de Relaciones Laborales, siendo su finalidad la de proporcionar una perspectiva global lo más objetiva posible de la realidad sociolaboral vasca, con el deseo de enriquecer el debate, los planteamientos y las propuestas para la mejora de las relaciones laborales y, por ende, de las condiciones y calidad de vida en nuestra Comunidad Autónoma. Dentro de cada apartado se destacan las conclusiones más importantes observadas.

El informe se estructura en cuatro capítulos. En el primer capítulo “Rasgos principales de la situación económica y de las relaciones laborales en la CAPV en 2019” se detallan las conclusiones más relevantes.

En el segundo capítulo “Situación económica en la CAPV” se realiza un breve análisis del entorno económico internacional, europeo y estatal, así como de la evolución económica de la CAPV, todo ello referido al año 2019.

En el tercer capítulo “Empleo y contratación” se aborda un análisis detallado del mercado de trabajo de la CAPV en sus diferentes vertientes (ocupación, desempleo, contratación, etc.).

En el cuarto capítulo “Relaciones laborales” se estudia principalmente la negociación colectiva. Dentro de este capítulo, además de analizar la dinámica de la negociación y sus principales resultados, también se analizan las inaplicaciones de convenios, la conflictividad laboral, los expedientes de regulación de empleo, la siniestralidad laboral y los resultados de las elecciones sindicales.

Por último, queremos agradecer nuevamente a diversas instituciones su colaboración al aportar información sin la cual no sería posible llevar a cabo este plan de información sociolaboral. A este respecto, debemos citar, entre otros, al Departamento de Trabajo y Justicia (Gobierno Vasco), Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, Eustat, Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y al Observatorio de las Ocupaciones del SEPE de Bizkaia.

RASGOS PRINCIPALES DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA CAPV EN 2019

1. RASGOS PRINCIPALES DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA CAPV EN 2019

Antes de resumir los principales rasgos de la situación económica y laboral en la CAPV en 2019, señalar que el proceso de ralentización del crecimiento mundial que ya se observaba a finales de ese año, se vio interrumpido de forma brusca a principios de 2020, para dar paso a un escenario de gran incertidumbre como consecuencia de la pandemia internacional provocada por el coronavirus COVID-19. La mayoría de los países se enfrenten a fuertes caídas del PIB, importantes aumentos de los déficits públicos y pérdidas de empleo.

En el momento de redactar este informe sobre la situación sociolaboral de 2019, debemos mencionar los primeros datos que reflejan la crisis provocada por el COVID-19. Estos muestran un descenso interanual en abril en el número de afiliados a la Seguridad Social del 1,5% (media mensual), un aumento en el paro registrado respecto del mismo mes del año anterior del 19,9%, siendo 185.127 el número de personas que entre el 30 de marzo y el 30 de abril han estado sometidas en algún momento a un expediente de regulación de empleo.

Por lo que respecta a 2019, de acuerdo con las estimaciones realizadas por el FMI, el crecimiento económico mundial fue del 2,9%, inferior en siete décimas al registrado en 2018 (3,6%). Todos los grandes bloques económicos tuvieron tasas de crecimiento positivas, aunque inferiores a las registradas el año anterior.

La Zona Euro aumentó su PIB un 1,2% (1,9% en 2018), registrando España un crecimiento del 2%, de nuevo por encima de países como Alemania (0,6%), Francia (1,3%), Reino Unido (1,4%) e Italia (0,3%).

La economía vasca creció un 2,2%, incremento inferior en ocho décimas al del año anterior, (3% en 2018), pero por encima del registrado en el conjunto del Estado y un punto por encima del correspondiente al de la Zona Euro. El crecimiento del PIB vino determinado por la aportación positiva de la demanda interna (2,1%), siendo mucho menor la aportación del saldo exterior (0,1%) a la variación del PIB.

Todos los sectores registraron tasas de variación positivas respecto del ejercicio anterior, aunque de menor intensidad, destacando la pérdida de empuje de la industria, que en 2019 creció un 1,1% interanual, mientras que en 2018 su crecimiento fue del 2,5%.

CUADRO 1.1
PRODUCTO INTERIOR BRUTO CAPV (APORTACIONES)

Tasa de variación interanual

	2018(a)	2019(e)
Aportación de la demanda interna a la variación del PIB (1)	3,0	2,1
Aportación del saldo exterior a la variación del PIB (1)	0,0	0,1
PIB	3,0	2,2

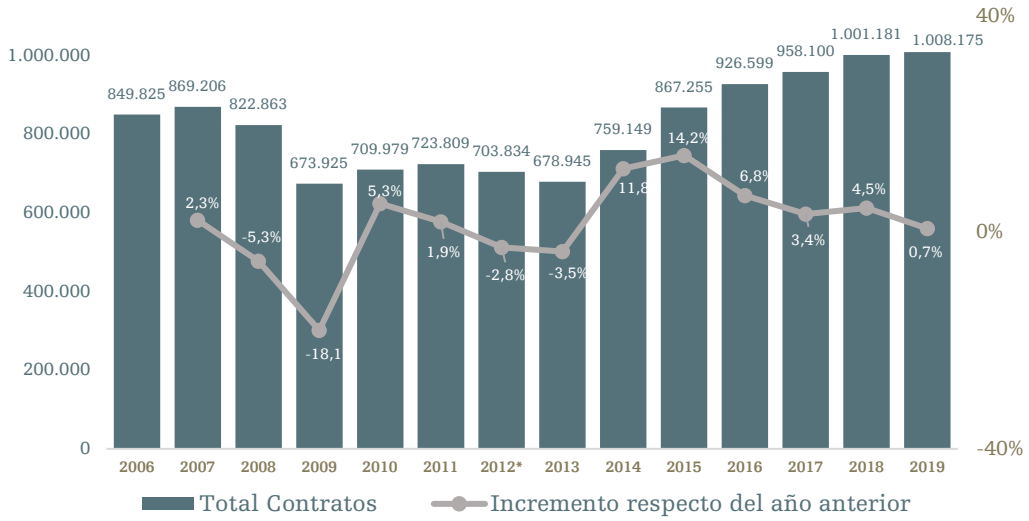
(a) Avance. (e) Estimación.
(1) Puntos porcentuales de aportación/detracción a la variación del PIB.
Fuente: Eustat (marzo 2020).

En cuanto a la evolución del empleo, indicar que de acuerdo con la PRA, la población ocupada creció en 2019 por quinto año consecutivo, hasta alcanzar las 946.200 personas.[1] Este valor, cercano al de 2009, se encuentra aún un 4,0% por debajo del máximo histórico de 986.100 personas ocupadas alcanzado en 2008, habiendo crecido en términos interanuales un 1,2% en 2019 y un 1,8% en 2018.

La tasa de desempleo se situó por debajo del diez por ciento, concretamente en el 9,6%, el nivel más bajo desde 2010, habiéndose reducido 7 décimas respecto de 2018. El descenso fue mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres, y si tenemos en cuenta los tramos de edad, únicamente el paro aumentó en el caso de las personas menores de 25 años (19,9% en 2018 vs. 20,7% en 2019).

Por lo que se refiere al número de contratos suscritos en 2019, aumentó un 0,7% respecto de 2018, volviéndose a superar por segundo año el millón de contratos. Aunque este es el sexto año consecutivo en el que, respecto del año anterior, aumenta el número de contratos suscritos, hay que señalar que su incremento es inferior al registrado en los ejercicios precedentes (4,5% en 2018, 3,4% en 2017 y 6,8% en 2016), situándose en 2019 por debajo del uno por ciento.

GRÁFICO 1.1
EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN EN LA CAPV



*Incluidos los contratos suscritos por el personal al servicio del hogar familiar tras la modificación normativa del RD 1620/2011.
Fuente: Sistema de Análisis de la Información del SEPE. Datos actualizados en enero de 2020.

[1] Datos provisionales publicados el 23 de enero de 2020

El índice de rotación (número de contratos que las personas firman de promedio cada año) se situó en 3,11 contratos por persona en 2019, cinco centésimas más que en 2018, aunque por debajo de los 3,14 contratos por persona y año registrados en 2016.

Hay que señalar que el empleo y el aumento de la productividad continúan siendo retos pendientes, tanto de nuestra economía como de otras de nuestro entorno. En los últimos años, conforme va aumentando el número de ocupados, se observa en la CAPV una ralentización en los ritmos de crecimiento de la productividad, que, no obstante, siguen siendo positivos teniendo en cuenta el significativo aumento del empleo en estos últimos años.

La mejora de la economía propició de nuevo una caída de los expedientes de regulación de empleo y de los trabajadores afectados. Así, en 2019 se comunicaron a la Administración Vasca un total de 173 expedientes (187 en 2018), afectando a un total de 3.187 personas (3.187 en el ejercicio precedente), volúmenes que suponen recortes interanuales del 7,5% y 23,2%, respectivamente.

Respecto al ejercicio previo, las personas afectadas por expedientes de reducción de su jornada laboral descendieron un 38,3%, las afectadas por EREs de suspensión cayeron un 15,9%, mientras que el número de afectados por expedientes de extinción se redujo de forma más significativa (-44,3%).

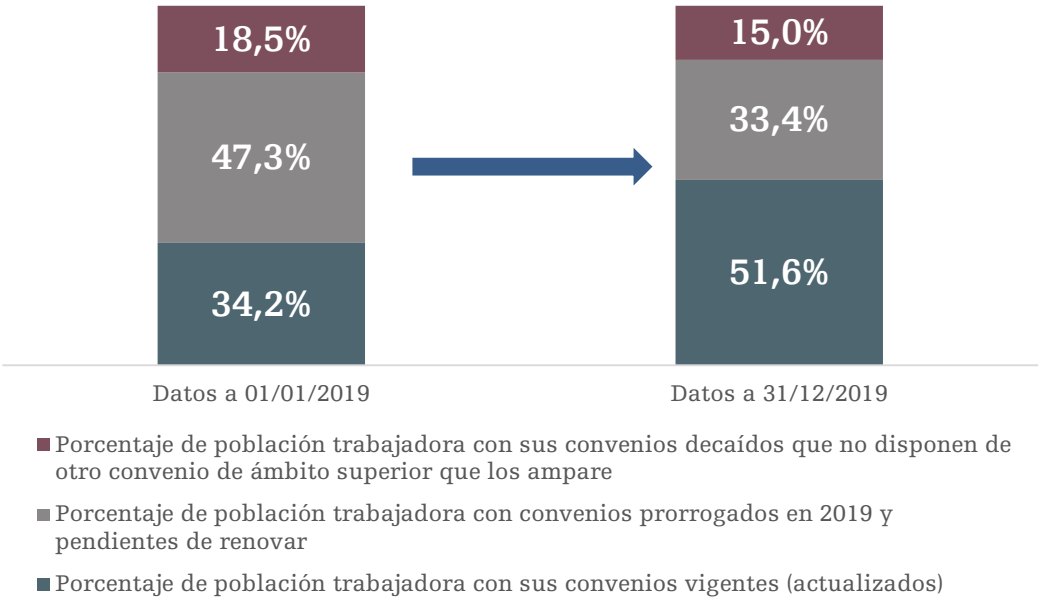
En el ámbito de la negociación colectiva, indicar que al finalizar 2019 el 61,1% de la población trabajadora tenía sus convenios actualizados, si incluimos en este cómputo los acuerdos logrados en 2019 en la Enseñanza Concertada, Ikastolas y la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia.

Sin embargo, al encontrarse estos tres convenios sectoriales al cierre del ejercicio pendientes de registro, y teniendo en cuenta que el criterio que utilizamos a la hora de analizar la evolución de la negociación colectiva es de la fecha de registro de los acuerdos, este porcentaje se reduciría al 51,6%.

Aun así, este es el mayor porcentaje de población trabajadora con sus convenios actualizados de los últimos años, superior incluso al porcentaje registrado en el año 2014, cuando al finalizar el ejercicio el 48,6% de los trabajadores tenían sus convenios actualizados, teniéndonos que retrotraer hasta 2009 para encontrar un porcentaje mayor (57,7%).

El porcentaje de trabajadores con sus convenios en situación de prórroga al finalizar 2019 era del 33,4%, mientras que el de la población trabajadora con sus convenios decaídos y que no disponen de otro convenio de ámbito superior que les ampare, era del 15%, solo superior en una décima al registrado al finalizar 2018 (14,9%).

GRÁFICO 1.2
EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2019 EN LA CAPV



La buena situación de partida a comienzos de año, y el logro de acuerdos, sobre todo en el ámbito estatal con incidencia en la CAPV y en el de la empresa, han hecho posible que al finalizar el ejercicio nos encontremos con el porcentaje más alto de trabajadores con sus convenios actualizados de los últimos 10 años.

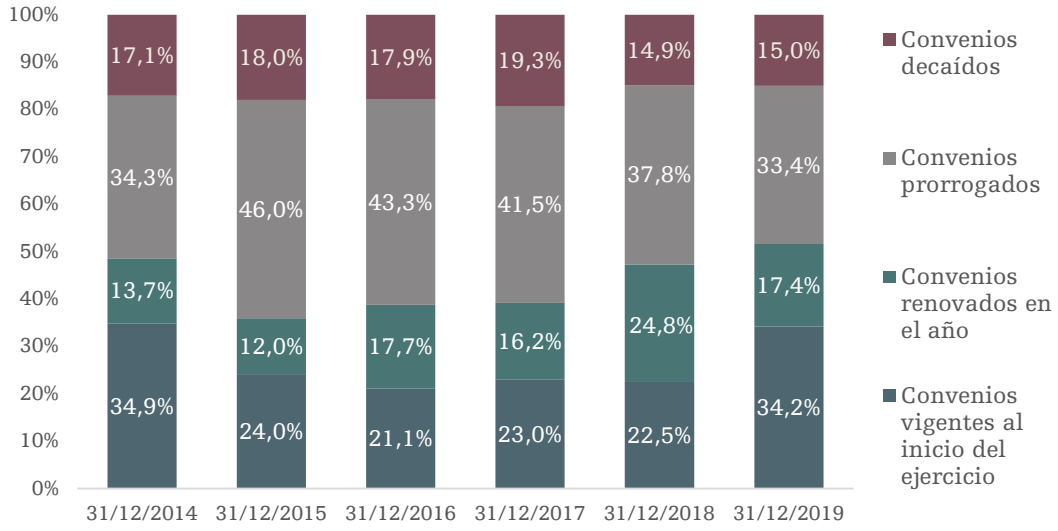
Como ya se ha advertido, estos porcentajes reflejan únicamente los convenios registrados a 31/12/2019. Sin embargo, hay que tener en cuenta también, al juzgar el estado de nuestra negociación colectiva, el relevante impulso que experimentó a fin de año, lo que ha supuesto un incremento del 10% en la cifra de convenios renovados y una reactivación muy significativa de nuestra negociación sectorial propia.

En cuanto a la distribución por sexo, no se aprecian diferencias importantes, siendo la proporción de mujeres con sus convenios vigentes (52,7%) ligeramente superior a la de los hombres (50,6%). La mayor incidencia de convenios decaídos entre la población masculina, es consecuencia sobre todo del decaimiento de dos convenios con fuerte presencia de trabajadores masculinos, los de la Industria Siderometalúrgica de Álava y Gipuzkoa.

Respecto de la negociación por ámbitos territoriales (CAPV/Estado), señalar que a la finalización de 2019, del conjunto de trabajadores que disfrutaba de la cobertura de un convenio, el 67,7% estaba amparado por un convenio negociado en la CAPV, siendo este porcentaje cuatro décimas superior al registrado en 2018 (67,3%), lo que apunta una cierta consolidación en la tendencia positiva hacia la recuperación de nuestros ámbitos propios de negociación colectiva.

GRÁFICO 1.3

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

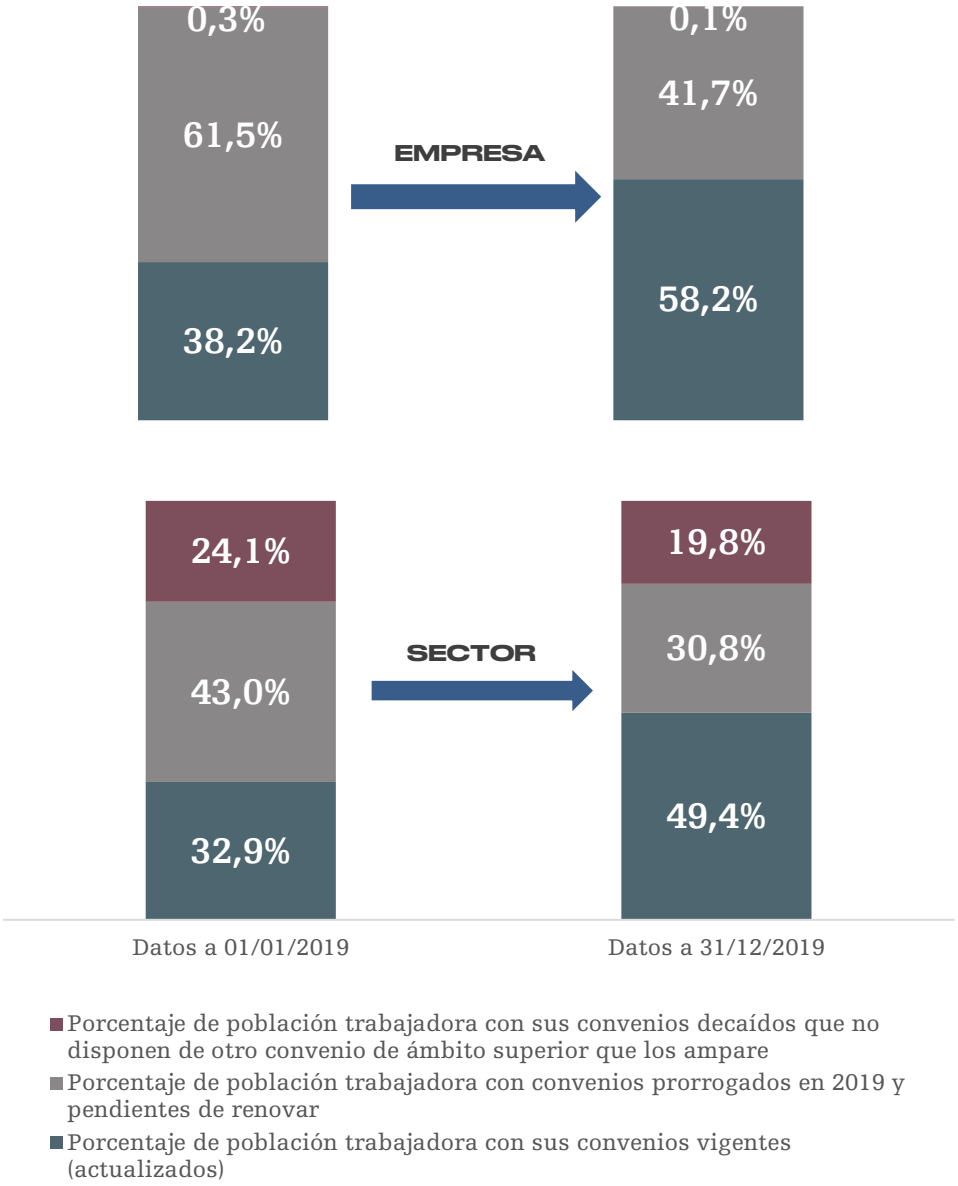


El análisis por ámbitos funcionales nos muestra que el 58,2% de los trabajadores cubiertos por convenios de empresa finalizaron 2019 con sus convenios actualizados, frente al 49,4% de los amparados por convenios de sector, habiendo sido mayor el grado de avance de la negociación colectiva en los convenios de empresa.

No obstante, a pesar de la mejora producida, hay que señalar el elevado número de personas que permanecen en la CAPV con sus convenios prorrogados por falta de renovación de los mismos, así como el importante número de asalariados con sus convenios decaídos.

GRÁFICO 1.4

EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2019 EN LA CAPV POR ÁMBITOS FUNCIONALES. EMPRESA Y SECTOR

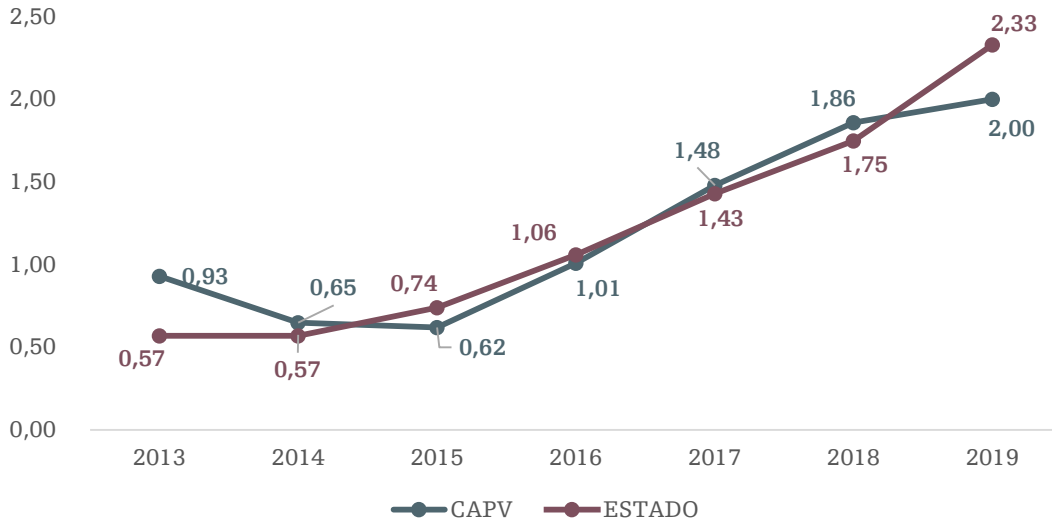


El incremento salarial medio pactado en los convenios vigentes en la CAPV, incluyendo a los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, se situó en el 2%, por debajo del acordado para el conjunto del Estado[2], que fue del 2,33%.

[2] Incremento salarial pactado para el conjunto del Estado según información facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a 31/01/2020.

GRÁFICO 1.5

INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS EN LOS CONVENIOS VIGENTES. CAPV/ESTADO[2]

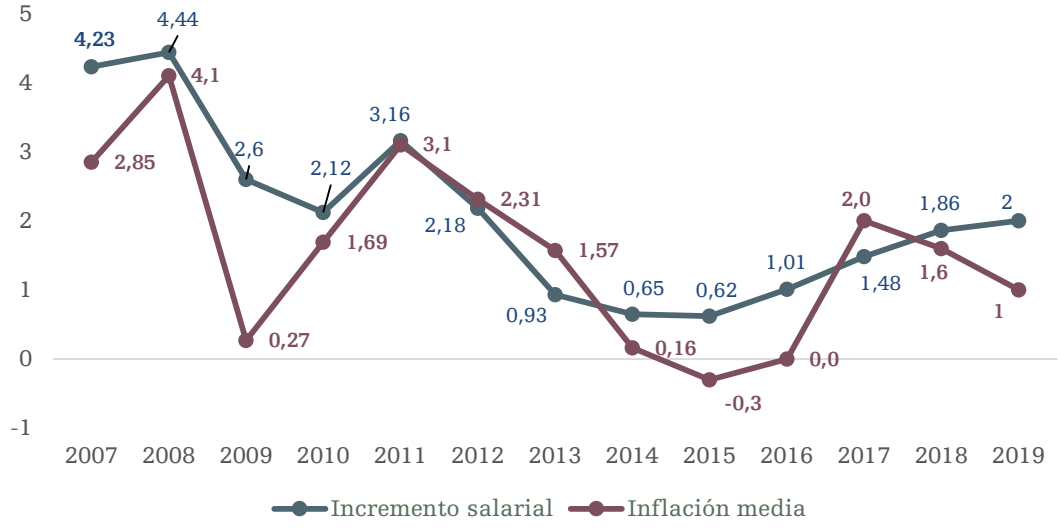


Dentro de la CAPV, la subida media de los convenios negociados en nuestra Comunidad, excluyendo los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, se situó en el 1,74%, 65 centésimas por debajo de la de los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV que fue del 2,39%.

A los efectos de valorar la evolución del poder adquisitivo, señalar que el incremento medio acordado para 2019 se ha situado tanto por encima de la inflación interanual a diciembre de 2019 en la CAPV (1,2%), como de la inflación media (1%) registrada en el conjunto del año, mientras que el PIB de la CAPV creció un 2,2% en 2019.

GRÁFICO 1.6

EVOLUCIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES PACTADOS EN CONVENIOS COLECTIVOS CON INCIDENCIA EN LA CAPV Y LA INFLACIÓN MEDIA DE LA CAPV (% incremento sobre el año anterior).



Por lo que se refiere a la duración de los procesos de negociación sectorial, indicar que volvió a aumentar, hasta alcanzar en 2019 los 644 días, el período

más dilatado de la serie histórica, como resultado de la finalización con acuerdo de procesos negociadores que llevaban mucho tiempo abiertos, pero con un nivel bajo de actividad.

La mayoría de los convenios (83,4%), se negocian para un período de vigencia superior a los dos años.

A pesar del importante avance registrado en la negociación sectorial en 2019, 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.

Respecto de la conflictividad laboral indicar que en el transcurso de 2019 en la CAPV se registraron un total de 308 huelgas laborales, en las que participaron 79.860 personas, siendo 391.830 el número de jornadas no trabajadas. Respecto de 2018 estas cifras suponen un aumento del 16,7% en número de huelgas, del 64% en el número de participantes y del 253,5% en el número de jornadas no trabajadas.

El principal motivo de conflicto fue la negociación colectiva habiendo aumentado su importancia respecto del año anterior.

La mayoría de conflictos en 2019 fueron de carácter sectorial. Dos conflictos en este ámbito, el de la industria siderometalúrgica de Bizkaia y el de la enseñanza concertada, fueron los responsables de más del 80% de las jornadas no trabajadas por huelgas.

CUADRO 1.2

HUELGAS LABORALES (CAPV)

	HUELGAS	PARTICIPANTES	JORNADAS NO TRABAJADAS	PARTICIPANTES POR CADA HUELGA	JORNADAS NO TRABAJADAS POR CADA HUELGA	HORAS NO TRABAJADAS POR PARTICIPANTE
2007	204	46.492	112.497	228	551	19,4
2008	232	41.183	73.769	178	318	14,3
2009	280	27.117	126.184	97	451	37,2
2010	298	38.090	179.519	128	602	37,7
2011	240	18.640	83.935	78	350	36,0
2012	278	21.600	130.930	78	471	48,5
2013	350	37.020	140.391	106	401	30,3
2014	236	17.126	56.648	73	240	26,5
2015	184	10.608	18.222	58	99	13,7
2016	164	13.735	58.157	84	355	33,9
2017	214	59.505	96.423	278	451	13,0
2018	264	48.696	110.838	184	420	18,2
2019	308	79.860	391.830	259	1.272	4,9

Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia.

La siniestralidad laboral con baja en 2019 aumentó un 8,9% respecto del año anterior. Dentro de ella, los accidentes en jornada laboral crecieron un 9,6%, los accidentes in itinere crecieron un 6,3%, mientras que las personas afectadas por enfermedades profesionales aumentaron un 0,5%.

CUADRO 1.3

SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV (PERSONAS AFECTADAS CON BAJA)

	Accidentes con baja en jornada laboral								In itinere	Con baja en jornada laboral + In Itinere		Enferm. Profes.	Total
	Total	Por gravedad			Por sector								
		Leves	Graves	Mortales	Agricul.	Indust.	Constr.	Servi.		Traumáticos	No Traumáticos		
2017	29.629	29.443	161	25	664	10.281	2.898	15.786	3.935	33.500	64	1.445	**35.009**
2018	30.115	29.912	169	34	641	10.524	2.998	15.952	3.857	33.901	71	1.511	**35.483**
2019	33.007	32.819	162	26	679	11.794	3.766	16.768	4.099	37.044	62	1.520	**38.626**

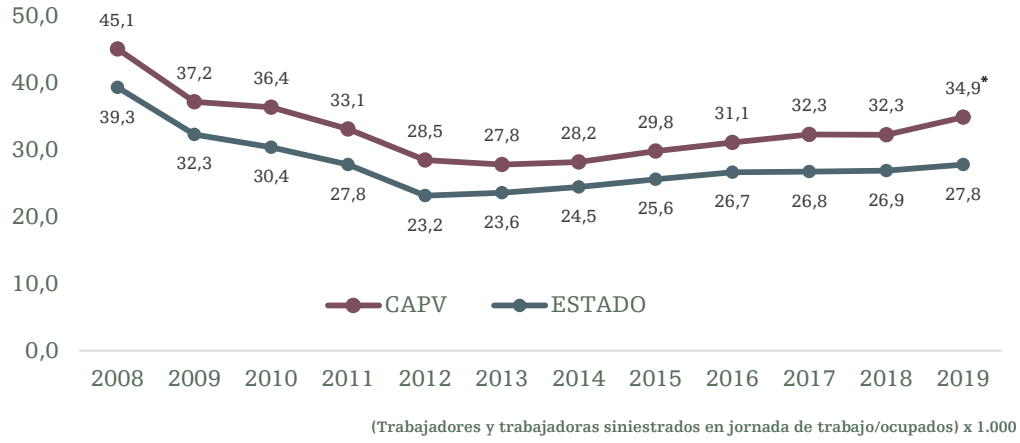
Fuente: Osalan.

El importante aumento de la siniestralidad en jornada de trabajo ha sido consecuencia de un aumento de los accidentes leves, que crecieron un 9,7%, ya que los graves disminuyeron un 4,1% y se registraron 26 accidentes mortales, 8 menos que en 2018 (-23,5%).

De las 30 personas fallecidas, tanto en jornada laboral (26) como in itinere (4), 27 fueron hombres y 3 mujeres.

GRÁFICO 1.7

EVOLUCIÓN DE LA INCIDENCIA DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL (CAPV Y ESTADO)



(Trabajadores y trabajadoras siniestrados en jornada de trabajo/ocupados) x 1.000

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Osalan, Eustat, Ministerio de Trabajo y Economía Social e INE.
* Dato Provisional. Datos publicados en enero de 2020.

La ratio de personas siniestradas en jornada de trabajo con baja por cada mil personas ocupadas creció ligeramente en 2019 respecto del año anterior hasta situarse en 34,9.

2

SITUACIÓN ECONÓMICA EN LA CAPV

2.1 ENTORNO ECONÓMICO

En 2019 el crecimiento de la economía mundial fue del 2,9%, inferior en siete décimas al registrado en 2018 (3,6%)

Al margen de la situación económica de 2019, en el momento de redactar este capítulo, al comienzo de la primavera de 2020, la crisis del conoronavirus amenaza con provocar una segunda gran recesión en la economía mundial apenas doce años después del comienzo de la recesión del 2008.

El proceso de ralentización del crecimiento que ya se observaba en las economías más avanzadas que será analizado a continuación, se ha visto interrumpido de forma brusca a principios de 2020, para dar paso a un escenario de gran incertidumbre, en el que es probable que la mayoría de los países se enfrenten a fuertes caídas del PIB, importantes aumentos de los déficits públicos y pérdidas de empleo, habiendo quedado totalmente obsoletas las previsiones de crecimiento realizadas.

Por lo que se refiere a 2019, de acuerdo con las estimaciones realizadas por el FMI, el crecimiento económico mundial en ese año fue del 2,9%, inferior en siete décimas al registrado en 2018 (3,6%).

Tanto el grupo de las economías avanzadas, como el de las emergentes y en desarrollo, tuvieron tasas de crecimiento positivas, aunque por debajo de las del año anterior, con incrementos del PIB en 2019 del 1,7% y del 3,7% respectivamente.

Dentro del grupo de las economías avanzadas, Estados Unidos creció un 2,3%, seis décimas por debajo del crecimiento registrado el ejercicio anterior, las economías de la zona euro un 1,2% (1,9% en 2018), mientras que Japón fue el único país en el que el incremento del PIB en 2019 (0,7%) fue superior al del ejercicio precedente (0,3% en 2018).

Producto Interior Bruto (PIB): *medida utilizada para valorar la magnitud total de una economía, es igual a la suma de los valores añadidos brutos de los diversos sectores institucionales o de las diferentes ramas de actividad, más los impuestos y menos las subvenciones sobre los productos. Fuente: Eustat*

Poniendo el foco en los países de la Zona Euro, España registró un crecimiento del 2% volviéndose a situar por encima de países como Alemania (0,6%), Francia (1,3%), Reino Unido (1,4%) e Italia (0,3%).

Las economías de los países emergentes de Asia mostraron un mayor dinamismo, aunque China redujo su tasa de crecimiento, que en 2019 fue del 6,1%, frente al 6,7% de 2018, India paso de crecer al 6,1% en 2018 al 4,2% en 2019, mientras que Brasil creció en 2019 un 1,1%.

CUADRO 2.1

EVOLUCIÓN Y PROYECCIONES DE LA TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL DEL PIB

	Anual	
	2018	2019*
PIB MUNDIAL	**3,6**	**2,9**
Economías avanzadas	**2,2**	**1,7**
Zona Euro (19 países)	**1,9**	**1,2**
Alemania	1,5	0,6
España	2,4	2,0
Francia	1,7	1,3
Italia	0,8	0,3
Reino Unido	1,3	1,4
Estados Unidos	**2,9**	**2,3**
Japón	**0,3**	**0,7**
Economías emergentes y en desarrollo	**4,5**	**3,7**
Brasil	**1,3**	**1,1**
China	**6,7**	**6,1**
India	**6,1**	**4,2**

(*) Estimaciones.
Fuente: FMI, Informe WEO actualizado abril 2020.

En cuanto a la evolución de la producción industrial en 2019, señalar que en algunas de las economías más importantes continuó la caída iniciada el año anterior, afectada, entre otras cuestiones, tanto por la guerra arancelaria, como por la necesidad de dar cumplimiento a nuevas normativas medioambientales.

Así el Índice de Producción Industrial de la Zona Euro registró una variación interanual negativa del 3,2% en diciembre de 2019, destacando Alemania con una caída del 6,3%, mientras que en Estados Unidos descendió un 1,3%.

CUADRO 2.2

EVOLUCIÓN TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL DEL ÍNDICE DE PRODUCCIÓN INDUSTRIAL*

	Anual		Mensual	
	2018	2019	Dic. 18	Dic. 19
Zona Euro (19 países)	0,9	-1,5	-3,4	-3,2
Alemania	1,1	-4,7	-3,1	-6,3
España	1,5	0,8	-2,2	0,6
Francia	0,7	0,3	-1,2	-3,0
Italia	1,8	-1,2	-4,8	-2,8
Portugal	-0,3	-1,0	-1,8	0,5
Reino Unido	0,4	-1,1	-2,0	-2,9
Estados Unidos	2,3	-0,2	2,6	-1,3
Brasil	1,1	0,2	-5,4	-0,1
India	5,4	n.d.	2,9	n.d.

(*) Industria manufacturera.
n.d.: no disponible.
Fuente: OCDE (marzo 2020).

En 2019 la economía española, moderó su crecimiento (2%), que en cualquier caso se situó por encima del de la Zona Euro (1,2%)

La tasa de crecimiento de la economía española en 2019 fue del 2%[3], 8 décimas por encima de la media de la Zona Euro y muy por encima de países como Alemania que se encontraban ya bordeando la situación de recesión.

El crecimiento de la economía española se apoyó en gran medida en la demanda interna, que contribuyó con 1,5 puntos al crecimiento del PIB, 1,1 puntos inferior al año anterior. La demanda exterior tuvo una aportación de 0,5 puntos, mientras que en 2018 su aportación al crecimiento fue negativa (-0,3 puntos).

Por sectores, el sector primario y la construcción registraron en 2019 las mayores tasas de crecimiento (5,9% y 5,7% respectivamente), el sector servicios creció un 2,7%, mientras que la industria tuvo un crecimiento negativo (-0,4%).

A modo de conclusión señalar que la economía española en 2019 ya daba muestras de cierta ralentización, tras haber registrado en años anteriores tasas de crecimiento superiores, del 2,9% en 2017 y del 2,4% en 2018.

2.2 ECONOMÍA VASCA

La economía vasca creció en 2019 un 2,2% en 2018, ocho décimas inferior a 2018

La economía vasca creció en 2019 un 2,2%, ocho décimas por debajo del crecimiento registrado el año anterior, que fue del 3%. En cualquier caso, el incremento del PIB de la CAPV fue dos décimas superior al del conjunto del Estado (2%) y se situó un punto por encima del incremento registrado en la zona euro (1,2%).

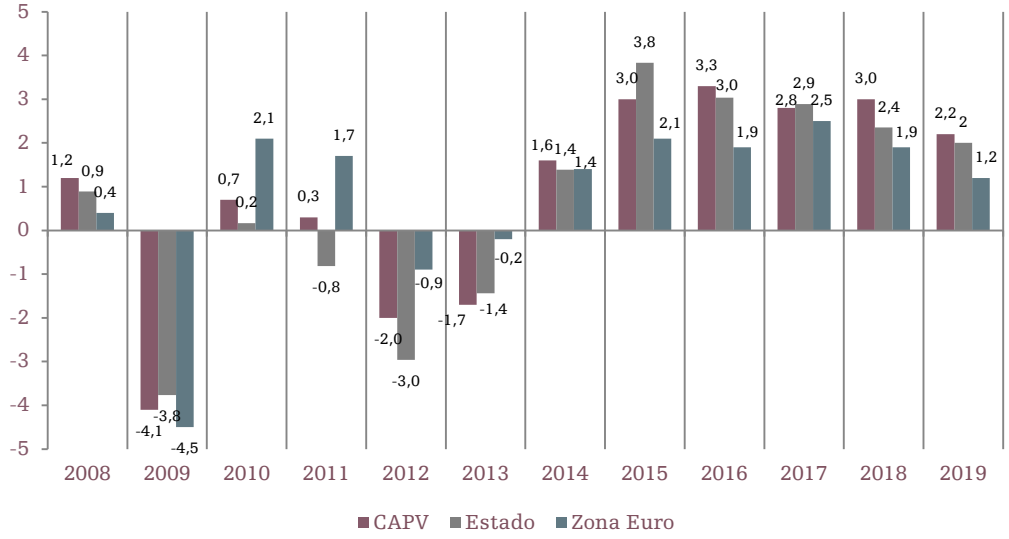
Tras recuperar la economía vasca en 2014 la senda de crecimiento, con incrementos del PIB del 3% en 2015, 3,3% en 2016, 2,8% en 2017 y del 3,0% en 2018, a partir del cuarto trimestre de 2018 comienza a dar muestras de una cierta moderación en sus ritmos de crecimiento, con tasas que, aunque importantes, se sitúan por debajo de las registradas en trimestres anteriores, finalizando 2019 con un incremento medio del PIB del 2,2%.

[3] Los datos correspondientes a la economía española que se recogen en este informe son los publicados por el INE a 31 de marzo de 2020.

GRÁFICO 2.1

PIB DE LA CAPV, ESTADO Y ZONA EURO

Tasa de variación interanual %



Fuente: Eustat, INE y Eurostat. Marzo 2020.

La demanda interna fue la principal responsable del crecimiento económico de la CAPV en 2019

El crecimiento del PIB vino determinado en 2019 por la aportación positiva de la demanda interna (2,1%), siendo mucho menor la aportación del saldo exterior (0,1%) a la variación del PIB.

El consumo en 2019 se incrementó un 1,9% respecto del año anterior, seis décimas menos que en 2018, mientras que la Formación Bruta de Capital creció un 2,8% (4,7% en 2018).

CUADRO 2.3

PRODUCTO INTERIOR BRUTO CAPV (APORTACIONES)

Tasa de variación interanual

	2018(a)	2019(e)
Aportación de la demanda interna a la variación del PIB (1)	3,0	2,1
Aportación del saldo exterior a la variación del PIB (1)	0,0	0,1
PIB	3,0	2,2

(a) Avance.
(e) Estimación.
(1) Puntos porcentuales de aportación/detracción a la variación del PIB.
Fuente: Eustat (marzo 2020).

En 2019 todos los sectores registraron tasas de variación positivas respecto del ejercicio anterior, aunque de menor intensidad, destacando la pérdida de empuje de la industria, que en 2019 creció un 1,1% interanual, mientras que en 2018 su crecimiento fue del 2,5%.

La construcción también moderó su ritmo de crecimiento, pasando del 4,1% de crecimiento interanual registrado en 2018 a crecer en 2019 un 3,1%. El mayor descenso, sin embargo, lo sufrió el sector primario que paso de crecer un 7,9% en 2019 a únicamente un 0,6% en 2019, aunque su aportación al PIB es bastante más reducida que la del resto de los sectores.

El sector servicios fue el que mantuvo un crecimiento más estable, habiendo aumentado el PIB de este sector en 2019 un 2,5%, frente al 2,7% registrado el año anterior, siendo la mayor caída dentro de este sector la correspondiente al Comercio, Hostería y Transporte, que paso de crecer a un ritmo del 4% en 2018 al 2,4% en 2019.

En 2019 el incremento medio del IPC en la CAPV fue del 1% y del 0,7% en el Estado

Por lo que respecta a la evolución de los precios, en 2019 el IPC medio de la CAPV se incrementó un 1%, habiendo contribuido el descenso del precio de los productos energéticos en la segunda mitad del ejercicio a moderar el dato medio del año. Por otra parte, la variación interanual de la inflación subyacente fue del 1,3%.

***Inflación subyacente**: variación del índice general de precios sin tener en cuenta los alimentos no elaborados ni los productos energéticos, cuyos precios tienden a fluctuar en mayor medida.*

CUADRO 2.4

ÍNDICE DE PRECIOS DE CONSUMO (IPC, 2019)

	CAPV	ESTADO
Índice general (media anual)*	**1,0**	**0,7**
Índice general**	**1,2**	**0,8**
Subyacente	*1,3*	*1,0*

* Tasa de variación del valor medio de 2019 respecto al valor medio de 2018.
** Tasas de variación interanual diciembre sobre diciembre.
Fuente: Elaboración del CRL en base a datos de INE.

CUADRO 2.5

VARIABLES MACROECONÓMICAS DE LA CAPV

Tasas de variación interanual

	2016	2017	2018[a]	2019*
DEMANDA				
Gasto en consumo final	**3,0**	**2,9**	**2,5**	**1,9**
- Consumo final de los hogares e ISFLSH	3,3	3,1	2,7	1,9
- Consumo final de las AAPP	1,8	2,1	1,6	2,1
Formación bruta de capital	**5,5**	**3,1**	**4,7**	**2,8**
Demanda interna	**3,6**	**2,9**	**3,0**	**2,1**
Exportaciones totales	**1,8**	**4,8**	**3,0**	**0,4**
Importaciones totales	**2,2**	**5,0**	**3,0**	**0,4**
PIB	**3,3**	**2,8**	**3,0**	**2,2**
OFERTA				
Primario	**1,0**	**10,1**	**7,9**	**0,6**
Industria	**4,2**	**2,5**	**2,5**	**1,1**
- Industria manufacturera	4,3	2,5	2,8	1,0
Construcción	**0,2**	**1,6**	**4,1**	**3,1**
Servicios	**2,8**	**2,9**	**2,7**	**2,5**
- Comercio, Hostelería y Transporte	3,6	4,1	4,0	2,4
- Adm. Pub., Educación, Sanidad y Serv. Soc.	2,4	2,2	2,1	2,2
- Resto de servicios	2,5	2,6	2,2	2,6
Valor añadido a precios básicos	3,0	2,8	2,8	2,2
Impuestos netos sobre productos	6,8	2,3	4,9	2,1
PIB	**3,3**	**2,8**	**3,0**	**2,2**
Personal ocupado (puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo)	2,2	2,1	2,6	1,6
Productividad aparente del factor trabajo	1,1	0,7	0,4	0,6

(a) Avance.
(*) Estimación.
Fuente: Eustat (marzo 2020).

En los últimos años la productividad aparente de la economía vasca presenta incrementos más moderados

En 2019 el crecimiento del PIB (3%) ha sido superior al del empleo, expresado en términos de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (1,6%), de modo que la productividad aparente de la economía vasca se incrementó un 0,6%.

***Productividad aparente**: cociente entre el PIB y el empleo en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo.*

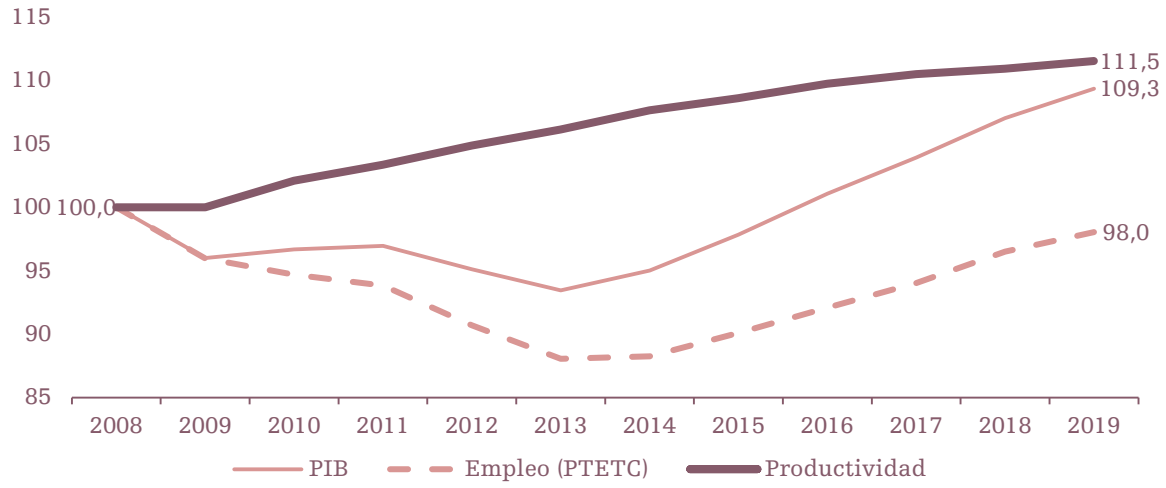
La fuerte destrucción de empleo en los primeros años de crisis tuvo como consecuencia un aumento de la productividad aparente (PIB/Empleo), sin embargo, en los últimos años, sobre todo a partir de 2014, se moderan los incrementos interanuales de la productividad de la economía vasca, al reducirse las diferencias entre los ritmos de crecimiento del PIB y del empleo.

Desde una perspectiva temporal más amplia, hay que señalar que el incremento acumulado de la productividad desde el año 2008 es del 11,5%. En los últimos años, conforme va aumentando el número de ocupados, se observa una ralentización en los ritmos de crecimiento de la productividad, que, no obstante, siguen siendo positivos teniendo en cuenta el significativo aumento del empleo de estos últimos años.

A pesar de todo, señalar que aunque en 2019 ya se ha superado ampliamente el nivel de PIB de 2008, no se puede decir lo mismo de la ocupación, que todavía permanece por debajo (98% del empleo de 2008 en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo).

GRÁFICO 2.2

EVOLUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD* EN LA CAPV (PIB Y EMPLEO NÚMEROS ÍNDICE VALORES DEL AÑO 2008=100)

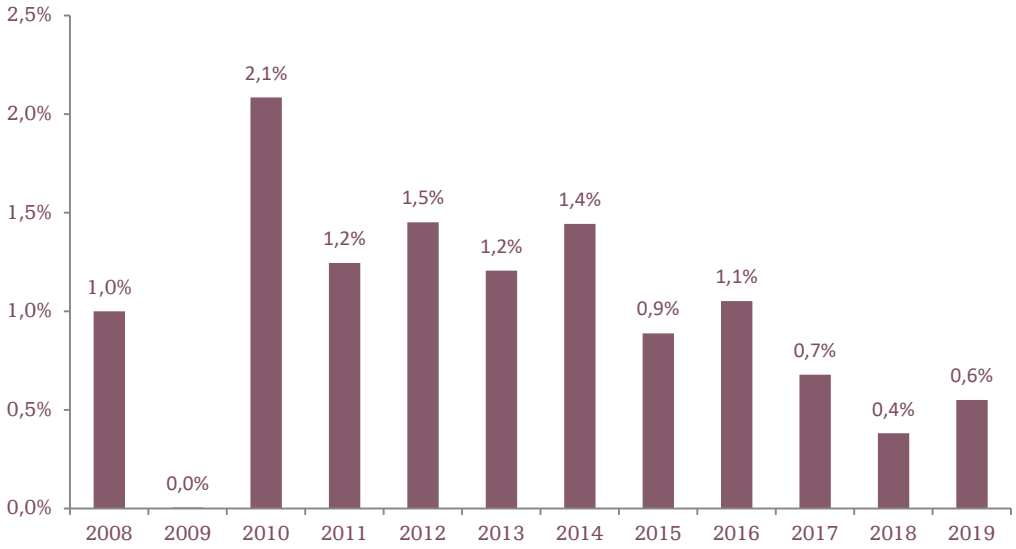


* PIB (Índice de volumen encadenado) / Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo.

Fuente: Elaboración del CRL en base a datos de Eustat (Cuentas Económicas. Marzo 2020).

GRÁFICO 2.3

EVOLUCIÓN DE LOS INCREMENTOS DE LA PRODUCTIVIDAD APARENTE* EN LA CAPV (INCREMENTOS SOBRE EL AÑO ANTERIOR)



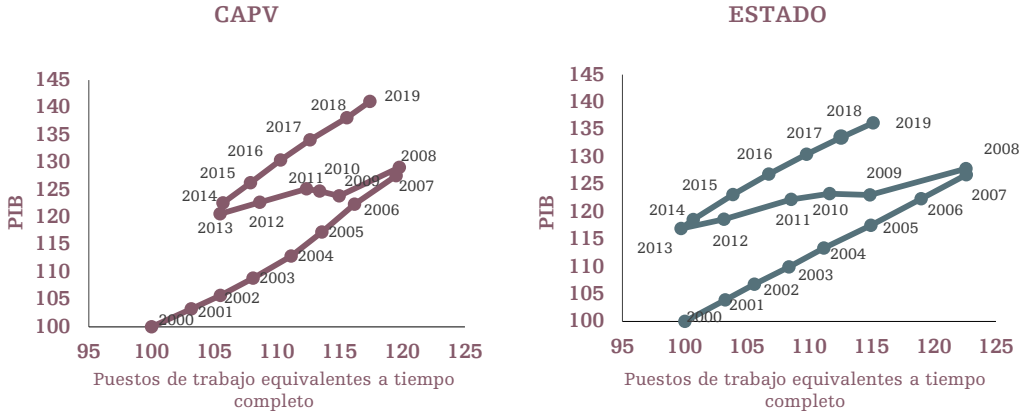
* PIB (Índice de volumen encadenado) / Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo.

Fuente: Elaboración del CRL en base a datos de Eustat (Cuentas Económicas. Marzo 2020).

Por otro lado, si analizamos la evolución del PIB y del empleo (puestos de trabajo equivalente a tiempo completo) con una perspectiva más amplia comprobamos que aunque el crecimiento de la economía vasca y la del conjunto del Estado entre los años 2000 y 2008 fue bastante similar, la economía española generó un mayor volumen de ocupación, destruyendo igualmente más empleo que la vasca con la llegada de la crisis, y siendo también mayor la caída del PIB en el conjunto del Estado, lo cual es reflejo de diferentes estructuras económicas en uno y otro caso.

GRÁFICO 2.4

NIVELES DE PIB Y EMPLEO DE LA CAPV Y DEL ESTADO (2000-2019) (NÚMEROS ÍNDICE VALORES DEL AÑO 2000=100)



Fuente: Elaboración del CRL en base a datos de Eustat e INE (marzo 2020).

Tras el inicio de la recuperación, en los primeros años la creación de empleo fue ligeramente más intensa en el Estado, pero en 2019 los niveles de empleo de la CAPV se encuentran mucho más próximos a los de precrisis que en el conjunto del Estado, donde la diferencia entre 2008 y 2019 es bastante mayor.

CUADRO 2.6

EVOLUCIÓN DEL PRODUCTO INTERIOR BRUTO (RENTA, CAPV)

	PRECIOS CORRIENTES (BASE 2015) MILLONES DE EUROS PRECIOS				DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL			
	2008	2012	2017	2018[a]	2008	2012	2017	2018[a]
Remuneración asalariados (1)	**33.213**	**32.343**	**34.893**	**36.394**	**48,4**	**49,2**	**47,3**	**47,4**
Excedente bruto explotación (2)=(3)+(4)	**28.784**	**27.430**	**31.154**	**32.303**	**42,0**	**41,7**	**42,3**	**42,1**
Excedente neto explotación (3)	21.767	20.587	23.719	24.548	31,7	31,3	32,2	32,0
Consumo capital fijo (4)	7.017	6.843	7.435	7.755	10,2	10,4	10,1	10,1
Imp. netos s/ producción e importac. (5)	**6.578**	5.990	**7.650**	**8.112**	**9,6**	**9,1**	**10,4**	**10,5**
PIB pm (1)+(2)+(5)	**68.575**	**65.763**	**73.697**	**76.809**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

(a): Avance.
Fuente: Eustat (marzo 2020).

El peso de los salarios en el PIB pasa del 47,3% en 2017 al 47,4% en 2018

Los datos del PIB en función de la distribución de la renta[4], muestran que, en 2018, respecto del año anterior, aumentó en una décima la participación en el PIB de la remuneración de las personas asalariadas (47,4%), mientras que la participación del excedente bruto de explotación (42,1%) se redujo en dos décimas respecto a 2017, y la de los impuestos aumentó una décima (10,5%).

Por tanto, en 2018 ganan peso en el reparto del PIB la parte destinada a impuestos y a la remuneración de los asalariados, y disminuye la participación del excedente bruto de explotación.

La comparativa desde una perspectiva más amplia muestra que desde 2012 el peso la parte del PIB destinada a los impuestos aumenta 1,4 puntos porcentuales y la participación del excedente bruto de explotación se incrementa en 4 décimas, mientras que la parte destinada a la remuneración de asalariados se ha reducido en 1,8 puntos. Concretamente el peso de los salarios en el PIB en 2018 (47,4%) es 1,8 puntos inferior respecto a 2012 (49,2%).

[4] Al igual que lo ocurrido en años anteriores, los datos de la distribución del PIB por el lado de las rentas están disponibles con un año de retraso respecto del resto de información facilitada en este capítulo.

CONCLUSIONES GENERALES

- El proceso de ralentización del crecimiento que ya se observaba en las economías más avanzadas en 2019, se ha visto interrumpido de forma brusca a principios de 2020 como consecuencia de la aparición del coronavirus COVD-19, para dar paso a un escenario de gran incertidumbre, en el que es probable que la mayoría de los países se enfrenten a fuertes caídas del PIB, importantes aumentos de los déficits públicos y pérdidas de empleo.

- En 2019 el crecimiento de la economía mundial fue del 2,9%, inferior en siete décimas al registrado en 2018 (3,6%). La economía española, por su parte, moderó su crecimiento (2%), que en cualquier caso se situó por encima del de la Zona Euro (1,2%).
- El PIB del CAPV creció un 2,2%, ocho décimas por debajo del incremento registrado en 2018. El crecimiento del PIB vino determinado por la aportación positiva de la demanda interna (2,1%), siendo mucho menor, aunque positiva, la aportación del saldo exterior (0,1%).
- El incremento medio del IPC en la CAPV en 2019 fue del 1% y del 0,7% en el Estado.
- Todos los sectores de nuestra economía registraron tasas de variación positivas respecto del ejercicio anterior, si bien de menor intensidad, destacando la pérdida de empuje de la industria, que en 2019 creció un 1,1% interanual, mientras que en 2018 su crecimiento fue del 2,5%.
- En los últimos años el aumento del empleo ha contribuido a que se modere el crecimiento de la productividad de la economía vasca.

EMPLEO, CONTRATACIÓN Y COSTES LABORALES

3.1. INTRODUCCIÓN

En el capítulo III se analiza la situación del empleo en nuestra Comunidad. utilizando las principales estadísticas y registros administrativos existentes.

Para contextualizar los datos del mercado de trabajo, se llevará a cabo en primer lugar un somero análisis de la evolución de la demografía y de las proyecciones de población.

Es necesario señalar que la información de la situación laboral que posteriormente se ofrece, se hace desde una doble perspectiva, muestral y registral, presentando en general estos datos un elevado grado de coherencia en cuanto a las tendencias que apuntan, aunque en ocasiones también se identifican discrepancias derivadas de diferencias metodológicas y conceptuales.

En cualquier caso, se considera que las distintas fuentes empleadas son complementarias y contribuyen a mejorar y enriquecer el análisis de la evolución del mercado laboral.

De este modo, para el estudio de la población activa, ocupada y desempleada, se combina el estudio de las principales estadísticas del mercado de trabajo, como son la PRA, Encuesta de Población en Relación con la Actividad, que publica Eustat y la EPA, Encuesta de Población Activa del INE como referencia para los datos estatales, junto con datos registrales correspondientes al paro registrado y afiliación, procedentes del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Llegados a este punto, hay que señalar que a la fecha de realización del presente trabajo, la información de la PRA relativa a 2019 es de carácter provisional.

A continuación, se realiza un recorrido detallado de la evolución de la contratación notificada. De este modo, se analizan variables e indicadores, como son los niveles de rotación en la contratación en Euskadi durante 2019, tipos de contratos y de jornada.

Por último se estudia el acceso al empleo de los alumnos universitarios para finalizar analizando la evolución de los salarios y costes laborales. Así se analiza la información relativa al SMI que publica el Ministerio de Trabajo y Economía Social, los datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, para finalizar con los datos relativos al Índice de Precios del Trabajo.

3.2. MERCADO DE TRABAJO Y EMPLEO EN LA CAPV

3.2.1. POBLACIÓN POTENCIALMENTE ACTIVA Y TASA DE ACTIVIDAD

Entre el año 2000 y 2019 la población potencialmente activa se redujo en más de 50.000 personas

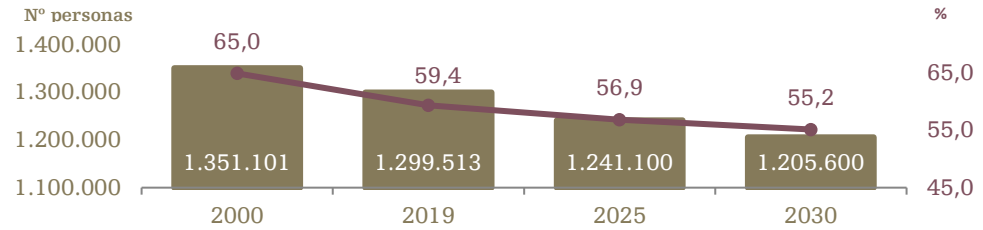
Antes de comenzar nuestro análisis, indicar que para las proyecciones de población utilizaremos la variable de la Población Potencialmente Activa obtenida de las Estadísticas y Proyecciones de Población que realiza Eustat, mientras que utilizaremos los datos de la Población Activa de la PRA, también de Eustat, para el estudio de la evolución reciente del mercado de trabajo.

***Población potencialmente activa**: La población potencialmente activa está integrada por las personas que, en base a su edad, tienen la posibilidad de formar parte del mercado de trabajo. Se incluyen en esta situación a las personas con edades comprendidas en el intervalo de 20 a 64 años[5]. Fuente: Eustat*

Entre los años 2000 y 2019 la población potencialmente activa de la CAPV se redujo en más de 50.000 personas. Las proyecciones de población de Eustat prevén respecto de 2019, descensos de en torno a 58.000 personas para 2025 y de 94.000 personas para 2030.

La estructura de la pirámide demográfica muestra un paulatino envejecimiento de la población, con importantes reducciones en los tramos de población comprendidos entre los 30 y los 44 años, e incrementos en el resto de los segmentos, entre ellos el comprendido entre los 20 y 24 años, que en cualquier caso resulta insuficiente para compensar el efecto de la pérdida anteriormente mencionada, así como en los tramos situados por encima de los 60 años, cuyo incremento es notable.

GRÁFICO 3.1
PROYECCIONES DE LA POBLACIÓN POTENCIALMENTE ACTIVA EN LA CAPV



Fuente: Eustat. Estadísticas y proyecciones de población. Año 2019 Estadística Municipal de habitantes.

[5] Aunque esta definición pueda resultar a priori poco homogénea con la utilizada para definir la población activa, ya que en esta última se toma como referencia la población mayor de 16 años, es decir, en edad legal de trabajar, desde un punto de vista objetivo ofrece una información más ajustada a la realidad del mercado de trabajo, teniendo en cuenta la incorporación tardía de los colectivos más jóvenes, tal y como indican las bajas tasas de actividad y ocupación de las personas menores de 20 años.

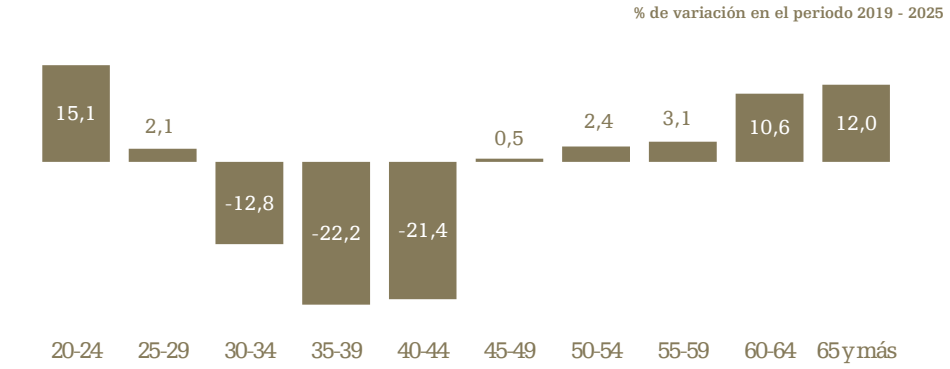
En consecuencia, el número de personas que en el futuro se incorporaran al mercado de trabajo será menor que las que lo abandonan para pasar a formar parte de la población inactiva. Por ello, el grupo que conforma la población en edad de trabajar se irá reduciendo progresivamente, al mismo tiempo que desciende su peso relativo respecto de la población total de la CAPV.

En este contexto, como ya se ha señalado en anteriores informes, la CAPV al igual que el resto de los países desarrollados, debe afrontar en los próximos años el doble reto que suponen la reducción de la población activa y su claro envejecimiento.

Este escenario, generalizado a nivel europeo, pone de relieve la necesidad de poner en marcha políticas que permitan anticiparse a sus efectos sobre el mercado laboral y otros ámbitos sociales.

GRÁFICO 3.2

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIALMENTE ACTIVA DE LA CAPV POR TRAMOS DE EDAD. 2019-2025



Fuente: Eustat. Estadísticas y proyecciones de población. Año 2019 Estadística Municipal de habitantes.

A partir de ahora centraremos nuestro análisis en la población en edad de trabajar que efectivamente desea formar parte del mercado laboral, ya este ocupada o buscando empleo, es decir, la denominada población activa.

Población activa: *La población activa está integrada por las personas que, teniendo dieciséis o más años, forman parte de la mano de obra dedicada a la producción de bienes o servicios (personas ocupadas) o están disponibles para ello por la búsqueda de un empleo remunerado (personas paradas). Fuente: Eustat*

De acuerdo con la PRA, en 2019 respecto del año anterior se produjo un muy ligero aumento de la población activa (+0,4%), hasta alcanzar las 1.046.000 personas, situándose este incremento interanual algo por debajo del aumento registrado en 2018 (+0,7%).

Respecto del año anterior, la población activa masculina (+0,3%) creció durante 2019 algo por debajo de la femenina (+0,5%).

Según los grupos de edad, la población activa crece en el colectivo de jóvenes de 16 a 24 años (+4,1%) y, en mayor medida, en el de las personas mayores de 54 años (+6,5%), posiblemente como consecuencia del envejecimiento de la población, mientras que en el segmento de personas entre 20 y 54 años, que es además el de mayor peso relativo respecto al total de la población activa, se reduce un 1,3%.

CUADRO 3.1
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS, ACTIVA E INACTIVA EN LA CAPV POR SEXO Y EDAD. 2017-2019

		VALOR ABSOLUTO (MILES)*			TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL
		2017	2018	2019**	2019
Población ≥ 16 años		**1.838,0**	**1.842,8**	**1.848,1**	**0,3**
Por sexo	Hombres	884,5	885,4	886,9	0,2
	Mujeres	953,5	957,4	961,2	0,4
Por edad	16-24 años	167,2	170,1	171,0	0,5
	25-54 años	904,0	895,1	884,5	-1,2
	55 y más	766,8	777,6	792,6	1,9
Población inactiva		**802,3**	**800,1**	**801,5**	**0,2**
Por sexo	Hombres	343,7	340,4	340,6	0,1
	Mujeres	458,6	459,7	460,9	0,3
Por edad	16-24 años	127,0	125,9	125,1	-0,6
	25-54 años	101,8	96,1	96,2	0,1
	55 y más	573,5	578,1	580,2	0,4
Población activa		**1.035,6**	**1.042,6**	**1.046,6**	**0,4**
Por sexo	Hombres	540,8	544,9	546,3	0,3
	Mujeres	494,8	497,7	500,3	0,5
Por edad	16-24 años	40,1	44,1	45,9	4,1
	25-54 años	802,2	798,9	788,2	-1,3
	55 y más	193,3	199,6	212,5	6,5

* Datos publicados el 23 de enero de 2020.
** Datos provisionales.
Fuente: PRA (Eustat).

La tasa de actividad en 2019 se mantiene en el 56,6%, mismo nivel que en 2018

Tasa de actividad: *Proporción de personas que forma parte de la población activa sobre la población de 16 y más años. Fuente: Eustat*

La tasa de actividad, que tras dos años de evolución negativa aumentó ligeramente en 2018, se mantiene en 2019 en el mismo nivel que en el año anterior, en el 56,6%. Por sexos, la tasa de actividad de los hombres avanza una décima en 2019 hasta el 61,6%, mientras que la tasa de actividad femenina se sitúa en el 52%, mismo porcentaje que en 2018.

Por tanto, el diferencial en la tasa de actividad en 2019 según en sexo se amplía en una décima, siendo favorable a la población masculina en 9,6 puntos porcentuales.

La tasa de actividad en el colectivo de jóvenes de 16 a 24 años crece casi un punto porcentual en relación a 2018 hasta situarse en el 26,8%. En cambio, la tasa de actividad del colectivo de mayor importancia relativa y mayor tasa de actividad, como es el de las personas de 25 a 54 años permanece sin apenas variación, en el 89,1%.

Por lo que respecta a la tasa de actividad de las personas mayores de 54 años, aumenta 1,1 puntos porcentuales respecto del año anterior, situándose también en el 26,8%.

CUADRO 3.2
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO Y EDAD EN LA CAPV Y EL ESTADO. 2017-2019

		CAPV*			ESTADO		
		2017	2018	2019**	2017	2018	2019
Tasa de actividad		**56,3**	**56,6**	**56,6**	**58,8**	**58,6**	**58,6**
Por sexo	Hombres	61,1	61,5	61,6	64,7	64,6	64,3
	Mujeres	51,9	52,0	52,0	53,2	53,1	53,3
Por edad	16-24 años	24,0	25,9	26,8	37,3	36,9	36,9
	25-54 años	88,7	89,3	89,1	87,0	86,9	87,0
	55 y más	25,2	25,7	26,8	25,4	26,0	26,8

Tasa de actividad: Población activa/ Población de 16 y más años.
* Datos publicados el 23 de enero de 2020.
** Datos provisionales.
Fuente: PRA (Eustat). EPA (INE).

3.2.2. POBLACIÓN OCUPADA

En 2019 la tasa de empleo creció 5 décimas, hasta alcanzar el 51,2%

A diferencia de lo observado en el caso de la tasa de actividad, que como hemos señalado se mantuvo constante, en 2019 la tasa de empleo creció 5 décimas, hasta situarse en el 51,2%.

Entre 2015 y 2019 la tasa de empleo se ha incrementado en 2,5 puntos porcentuales, aunque todavía se encuentra por debajo de los niveles alcanzados antes de la recesión, cuando superaba la cota del 53%.

Tasa de empleo: *Proporción de personas ocupadas sobre el total de población de 16 y más años (edad cumplida). Fuente: Eustat*

CUADRO 3.3
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO EN LA CAPV* Y EL ESTADO. 2015-2019

	2015	2016	2017	2018	2019**
CAPV	48,7	49,3	50,0	50,7	51,2
Estado	46,4	47,6	48,7	48,5	50,4

Tasa de empleo: Población ocupada /Población de 16 y más años.
* Datos publicados el 23 de enero de 2020.
** Datos provisionales.
Fuente: PRA (Eustat) y EPA (INE).

Asimismo, señalar que el diferencial de CAPV respecto del Estado continúa siendo positivo en lo que respecta a la tasa de empleo. Sin embargo, este diferencial favorable se ha reducido en relación a 2018, pasando de +2,2 puntos porcentuales en 2018 a 0,8 puntos porcentuales en 2019.

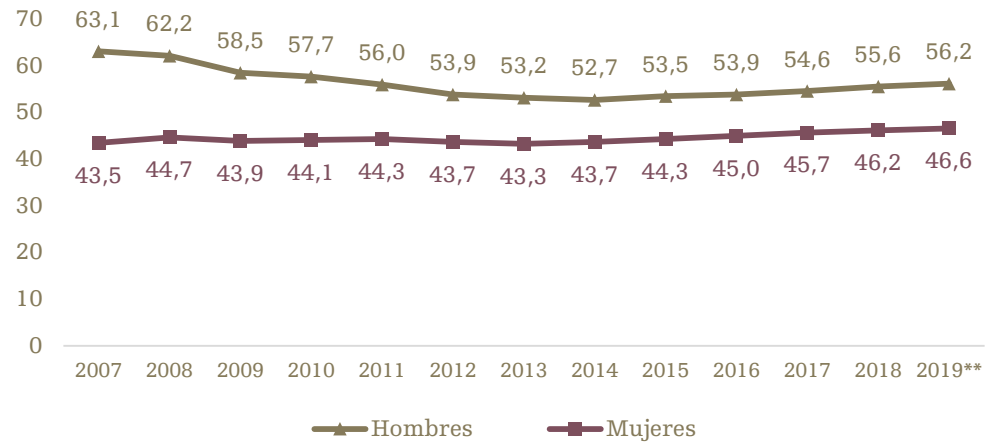
La tasa de empleo masculina crece algo más que la femenina, aumentando con ello ligeramente el diferencial por sexo. De este modo, en 2019 la tasa de empleo de los hombres alcanza el 56,2%, seis décimas más que en 2018, mientras que la tasa de empleo de las mujeres aumenta hasta el 46,6%, cuatro décimas más que en 2018.

Desde una perspectiva más a largo plazo, hay que señalar que desde 2007 el diferencial en la tasa de empleo entre hombres y mujeres se ha reducido de forma notable, como consecuencia de una importante caída de la tasa de empleo de la población masculina y de un aumento, aunque moderado, de la femenina. A pesar de todo, la tasa de empleo de las mujeres es inferior en casi 10 puntos a la de los hombres, aunque si nos remontamos a 2007 esta diferencia era casi de 20 puntos.

Desde el inicio del proceso de reactivación económica (año 2015) se mantiene una diferencia entre la tasa de empleo de hombres y mujeres, entorno a los 9 puntos porcentuales, aunque aumenta ligeramente en 2018 y 2019.

GRÁFICO 3.3

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO EN LA CAPV* POR SEXO (%). 2007-2019



* Datos publicados el 23 de enero de 2020.
** Datos provisionales.
Fuente: PRA (Eustat).

La población ocupada crece en 2019 por quinto año consecutivo y se sitúa en 946.200 personas

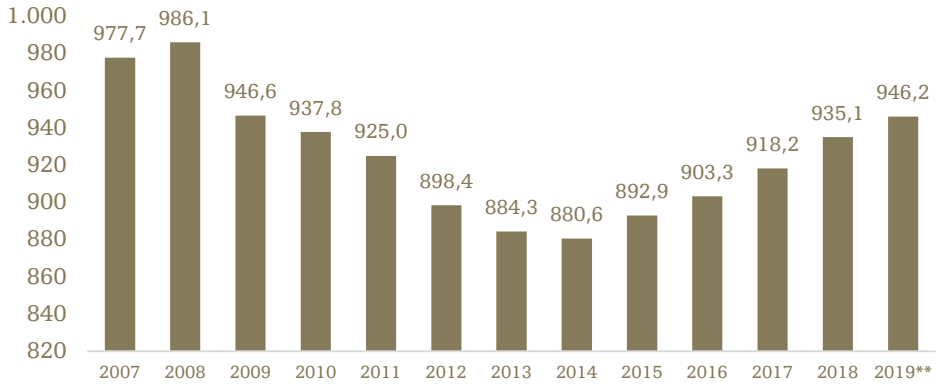
Tras el fuerte descenso en el período comprendido entre 2008 y 2014, la población ocupada crece en 2019 por quinto año consecutivo y se sitúa en 946.200 personas. Este valor es cercano al alcanzado en 2009, pero aún se encuentra un 4,0% por debajo del máximo histórico de 986.100 personas ocupadas alcanzado en 2008.

Población ocupada: *Personas que tienen un empleo remunerado o ejercen una actividad independiente y aquellas que, no habiéndolo hecho, mantienen un vínculo formal con su empleo. La existencia de un vínculo formal se determina por la percepción de algún tipo de remuneración o por tener prevista la reincorporación al empleo en un plazo de menos de 3 meses. Fuente: Eustat*

Respecto del año anterior la población ocupada en la CAPV en 2019 creció un 1,2%, habiendo aumentado en el mismo porcentaje tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres.

GRÁFICO 3.4

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN LA CAPV* (MILES DE PERSONAS). 2008-2019



* Datos publicados el 23 de enero de 2020.
** Datos provisionales.
Fuente: PRA (Eustat).

La evolución de la población ocupada por edad es análoga a la registrada en la población activa. De este modo, la población ocupada registra su mayor incremento en el tramo de mayor edad (55 y más años), en parte como consecuencia del proceso de envejecimiento de la población trabajadora antes señalado, donde se contabilizan 14.400 efectivos adicionales respecto a 2018 (+8%).

También crece la población ocupada en el segmento de las personas jóvenes menores de 25 años, aunque con menor intensidad. Concretamente un 2,8%, que en valores absolutos se traduce en 1.000 personas ocupadas adicionales.

En cambio, se pierden 4.300 efectivos en el tramo intermedio de 25 a 54 años (-0,6%), que es además el de mayor peso relativo respecto al total de la población ocupada.

Por último, en consonancia con los datos de afiliación que se presentan más adelante, el empleo asalariado, que representa cerca del 80% de la población ocupada, crece un 1,6%, lo que supone en torno a 12.100 personas adicionales respecto a 2018, de modo que este incremento compensa con creces la pérdida de empleo no asalariado (-0,5%).

CUADRO 3.4

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN LA CAPV, POR SEXO, EDAD, SECTOR Y SITUACIÓN PROFESIONAL. 2017-2019

		VALOR ABSOLUTO (MILES)*			TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL
		2017	2018	2019**	2019
Población ocupada		**918,2**	**935,1**	**946,2**	**1,2**
Por sexo	Hombres	482,6	492,5	498,6	1,2
	Mujeres	435,7	442,6	447,7	1,2
Por edad	16-24 años	31,9	35,4	36,4	2,8
	25-54 años	712,8	718,6	714,3	-0,6
	55 y más	173,5	181,1	195,5	8,0
Por situación profesional	Personas asalariadas	731,5	752,5	764,6	1,6
	Personas no asalariadas	186,7	182,6	181,6	-0,5

* Datos publicados el 23 de enero de 2020.
** Datos provisionales.
Fuente: PRA (Eustat).

El porcentaje de personas asalariadas con contrato indefinido se mantiene en el 68,5%, mismo nivel que 2018 de acuerdo con la PRA

Dentro del colectivo asalariado, el volumen de personas con contrato fijo crece con mayor intensidad que el de las personas con contrato temporal (+1,5% y + 0,6% respectivamente).

Este suave incremento de personas con contrato temporal es notablemente inferior al crecimiento del 11,4% registrado en 2018, mientras que en lo que respecta a las personas asalariadas con contrato fijo, se recupera la tendencia ascendente iniciada en 2016, pero que se vio interrumpida en el pasado ejercicio, en el que se registró un descenso del 0,2%.

CUADRO 3.5

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA EN LA CAPV* POR TIPO DE CONTRATO. 2017-2019

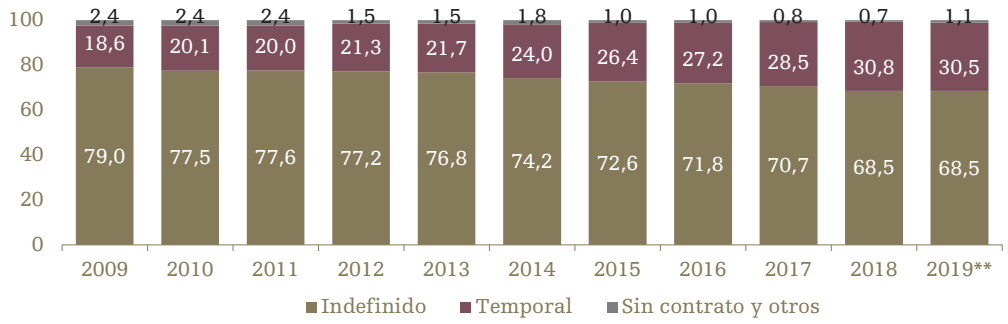
	PERSONAS OCUPADAS ASALARIADAS (MILES)			TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL
	2017	2018	2019**	2019
TOTAL	**731,5**	**752,5**	**764,6**	**1,6**
Contrato indefinido	516,9	515,7	523,4	1,5
Contrato temporal	208,4	231,5	233,0	0,6
Sin contrato y otros	6,2	5,3	8,2	54,7

* Datos publicados el 23 de enero de 2020.
** Datos provisionales.
Fuente: PRA (Eustat).

Como resultado, el peso relativo de la población asalariada con contrato indefinido se mantiene en el mismo nivel que en 2018, mientras que la proporción del empleo temporal, que venía incrementándose desde 2012, se reduce en tres décimas respecto al año anterior. El porcentaje de personas sin contrato aumenta cuatro décimas, pasando de suponer el 0,7% al 1,1%.

GRÁFICO 3.5

EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR TIPO DE CONTRATO DE LA POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA DE LA CAPV*. 2009-2019



* Datos publicados el 23 de enero de 2020.
** Datos provisionales.
Fuente: PRA (Eustat).

En 2019 la tasa de temporalidad descendió ligeramente

Por sexos, esta ligera caída de la tasa de temporalidad afecta únicamente a los hombres, con una reducción de siete décimas en el peso relativo de las personas con contrato temporal, mientras que en el caso de las mujeres aumenta en dos décimas el porcentaje de mujeres con este tipo de contrato, hasta alcanzar en 2019 el 32,9% del total de mujeres asalariadas.

CUADRO 3.6

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA DE LA CAPV* POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO. 2016-2019

SEXO	TIPO DE CONTRATO	2016		2017		2018		2019**	
		MILES	%	MILES	%	MILES	%	MILES	%
Hombres	**TOTAL**	**358,8**	**100,0**	**364,8**	**100,0**	**379,6**	**100,0**	**386,4**	**100,0**
	Indefinido	267,9	74,7	264,4	72,5	268,4	70,7	275,7	71,4
	Temporal	89,5	24,9	98,8	27,1	109,5	28,8	108,4	28,1
	Sin contrato y otros	1,4	0,4	1,7	0,5	1,6	0,4	2,2	0,6
Mujeres	**TOTAL**	**358,7**	**100,0**	**366,7**	**100,0**	**372,9**	**100,0**	**378,2**	**100,0**
	Indefinido	247,4	69,0	252,6	68,9	247,3	66,3	247,6	65,5
	Temporal	105,7	29,5	109,6	29,9	122,0	32,7	124,5	32,9
	Sin contrato y otros	5,7	1,6	4,5	1,2	3,6	1,0	6,0	1,6

* Datos publicados el 23 de enero de 2020.
** Datos provisionales.
Fuente: PRA (Eustat).

Por otra parte, aunque la temporalidad tiene su mayor incidencia en las personas asalariadas de 16 a 24 años (77,3%), se ha reducido en este tramo de edad el número de personas con un contrato temporal un 2,1% respecto del 2018. Asimismo, aumenta en 8 décimas la tasa de temporalidad en las personas de 45 y más años, hasta situarse en 2019 en el 21,2%.

En el tramo intermedio de 25 a 44 años, se pierden efectivos en ambos tipos de contratación, aunque la temporal desciende en mayor medida, de modo que también en este segmento de edad se incrementa el peso relativo de la contratación indefinida.

CUADRO 3.7
POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA DE LA CAPV* POR TIPO DE CONTRATO Y GRUPOS DE EDAD. 2019**

	TOTAL		16-24 AÑOS		25-44 AÑOS		45 Y MÁS	
	MILES	%	MILES	%	MILES	%	MILES	%
TOTAL	**764,6**	**100,0**	**32,2**	**100,0**	**367,4**	**100,0**	**365,0**	**100,0**
Indefinido	523,4	68,5	6,2	19,3	232,5	63,3	285,1	78,1
Temporal	233,0	30,5	24,9	77,3	130,4	35,5	77,5	21,2
Sin contrato y otros	8,2	1,1	1,1	3,4	4,5	1,2	2,4	0,7

* Datos publicados el 23 de enero de 2020.
** Datos provisionales.
Fuente: PRA (Eustat).

CUADRO 3.8
TASA DE VARIACIÓN 2018- 2019 DE LA POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA DE LA CAPV* POR TIPO DE CONTRATO Y GRUPOS DE EDAD **

	TOTAL	16-24 AÑOS	25-44 AÑOS	45 Y MÁS
TOTAL	**1,6**	**0,2**	**-0,7**	**4,2**
Indefinido	1,5	12,8	-0,5	3,0
Temporal	0,6	-2,1	-3,1	8,5
Sin contrato y otros	51,7	-8,2	158,6	2,2

* Datos publicados el 23 de enero de 2020.
** Datos provisionales.
Fuente: PRA (Eustat).

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

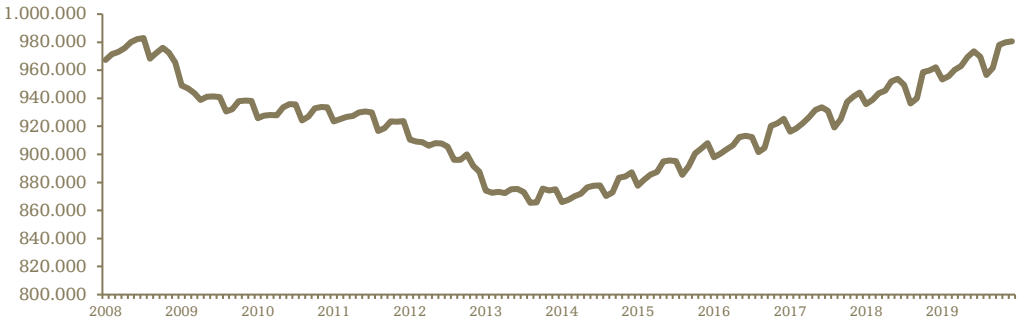
El número de afiliados a la Seguridad Social, creció un 2% en 2019

En 2019 la afiliación media anual en la CAPV aumentó un 2% respecto de 2018, hasta alcanzar las 966.698 personas, de las que un 52,8% eran hombres y un 47,2% mujeres[6]. El número medio de afiliados en nuestra Comunidad viene registrando crecimientos ininterrumpidos desde 2014. El número de afiliados a la Seguridad Social se incrementó en 18.871 personas en nuestra comunidad entre los años 2019 y 2018, de las que algo menos de un tercio (5.885) eran extranjeras.

En el conjunto del Estado la afiliación creció en 2019 un 2,6%, seis décimas más que en la CAPV. A pesar de todo, respecto del año anterior, se advierte una mayor ralentización de la tasa de crecimiento en el conjunto del Estado, habiendo descendido cinco décimas respecto de 2018, mientras que en la CAPV el crecimiento de la afiliación fue solo una décima inferior a la tasa registrada el año anterior.

GRÁFICO 3.6

EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA CAPV (MEDIA DE CADA MES). 2008-2019



Fuente: Seguridad Social.

CUADRO 3.9

EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN ALTA LABORAL EN LA CAPV Y EL ESTADO. 2008-2019

	MEDIAS ANUALES		% VARIACIÓN INTERANUAL	
	CAPV	ESTADO	CAPV	ESTADO
2008	974.132	19.136.055	1,3	-0,5
2009	939.860	18.020.470	-3,5	-5,8
2010	930.443	17.670.376	-1,0	-1,9
2011	924.923	17.433.161	-0,6	-1,3
2012	902.531	16.853.210	-2,4	-3,3
2013	872.651	16.299.515	-3,3	-3,3
2014	875.464	16.555.988	0,3	1,6
2015	892.359	17.087.348	1,9	3,2
2016	910.018	17.600.801	2,0	3,0
2017	928.684	18.222.519	2,1	3,5
2018	947.827	18.787.377	2,1	3,1
2019	966.698	19.278.721	2,0	2,6

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Seguridad Social.

[6] Porcentajes calculados en base a las medias mensuales

Por territorios, respecto de 2018, el número de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta en Gipuzkoa y Bizkaia creció al mismo ritmo (+2,1%), una décima por encima de la media de la CAPV, mientras que Álava registró el menor crecimiento del número afiliados en 2019 (1,4%).

CUADRO 3.10

EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN ALTA LABORAL EN LA CAPV POR TERRITORIO HISTÓRICO. 2018-2019 (MEDIA ANUAL)

	PERSONAS AFILIADAS		%	TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL
	2018	2019	2019	2019
Álava	156.659	158.897	16,4	1,4
Gipuzkoa	317.629	324.301	33,6	2,1
Bizkaia	473.540	483.500	50,0	2,1
CAPV	**947.827**	**966.698**	**100,0**	**2,0**

Fuente: Seguridad Social.

La afiliación al Régimen General en la CAPV aumentó un 2,5%, mientras que el número de autónomos se redujo en un 0,5%

Este aumento del 2% en el número de afiliados en la CAPV ha sido resultado de un incremento de las personas afiliadas al Régimen General, que crecen un 2,5% hasta situarse en 791.452 personas, ya que el número de trabajadores autónomos se redujo un 0,5% en 2019.

Asimismo, desciende en un 2,5% el número de personas afiliadas al Sistema Especial de Empleados de Hogar, mientras que los empleados del Sistema Especial Agrario permanecen sin variación. Si no tenemos en cuenta ambos sistemas el incremento del número de afiliados al Régimen General en 2019 fue del 2,7%.

CUADRO 3.11

PERSONAS AFILIADAS EN ALTA LABORAL EN LA CAPV POR REGÍMENES

	MEDIAS ANUALES					TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL 2017/2018
	2015	2016	2017	2018	2019	
TOTAL	**892.359**	**910.018**	**928.684**	**947.827**	**966.698**	**2,0**
General	714.744	732.684	752.592	771.884	791.452	2,5
- General	683.482	700.447	720.255	739.732	760.024	2,7
- Sist. Esp. Empleados Hogar	28.907	29.788	29.840	29.587	28.861	-2,5
- Sistema Especial Agrario	2.355	2.449	2.497	2.566	2.566	0,0
Especial Trabajadores Autónomos	173.840	173.474	172.264	172.042	171.185	-0,5
Especial Trabajadores del Mar	3.776	3.860	3.828	3.901	4.061	4,1

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Seguridad Social.

Los trabajadores extranjeros son responsables de casi un tercio del aumento de la afiliación

Por lo que se refiere a la afiliación media a la Seguridad Social de la población extranjera, señalar que crece con fuerza en 2019 (+9,7%), registrándose cerca de 6.000 personas afiliadas más que en 2018, siendo los afiliados extranjeros, como se ha señalado anteriormente, responsables del 31,2% del aumento de la afiliación en la CAPV.

Este crecimiento de la población extranjera afiliada se produce de forma homogénea en los tres territorios, de forma que se incrementa en un 10,5% en Álava, un 9,4% en Bizkaia y un 9,7% en Gipuzkoa.

Según el sexo, el 55% de las personas extranjeras afiliadas son hombres en 2019, mientras que el 45% son mujeres.

CUADRO 3.12

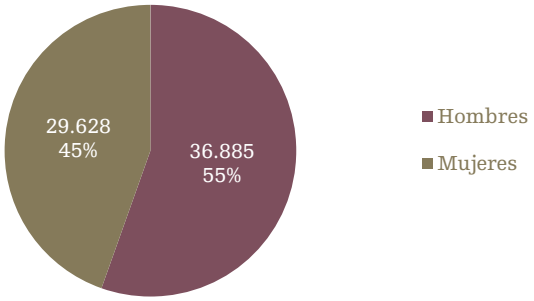
POBLACIÓN TRABAJADORA EXTRANJERA AFILIADA A LA SEGURIDAD SOCIAL

	MEDIAS ANUALES						TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL 2018/2019
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
CAPV	**46.916**	**49.000**	**51.423**	**54.960**	**60.628**	**66.513**	**9,7**
Álava	8.242	8.528	8.879	9.707	10.819	11.951	10,5
Bizkaia	22.671	23.608	24.610	25.824	28.119	30.773	9,4
Gipuzkoa	16.003	16.865	17.935	19.428	21.691	23.790	9,7
Estado	**1.554.872**	**1.607.856**	**1.688.209**	**1.801.842**	**1.946.837**	**2.092.002**	**7,5**

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

GRÁFICO 3.7

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA EXTRANJERA DE LA CAPV AFILIADA A LA SEGURIDAD SOCIAL POR SEXO. 2019



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Igualmente, señalar el importante aumento del número de cuidadores no profesionales dentro del Régimen General registrado a partir de mayo de 2019, tras la modificación normativa (Real Decreto Ley 6/2019) por la que se recupera la financiación por parte de la Administración General del Estado de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales que lo soliciten y cumplan las condiciones establecidas.

Así, entre diciembre de 2018 y diciembre de 2019 los afiliados al Régimen General en nuestra Comunidad aumentaron en 20.069 personas[7], de las cuales 7.824 eran cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia, (el 39% del total).

Los sectores de la construcción y los servicios son los que han impulsado el aumento de la afiliación en 2019, con incrementos del 3,0% y 2,5% respectivamente

Para el análisis de la evolución del número de afiliados por sectores que realizaremos a continuación, utilizaremos los valores medios anuales de las personas afiliadas al Régimen General y de Trabajadores Autónomos obtenidos a partir de las medias mensuales, excluyendo a los trabajadores del Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

De acuerdo con estos valores medios, la afiliación sólo ha descendido en el sector primario (-1 %), aunque este sector representa únicamente el 0,9% del total de la afiliación de la CAPV, siendo más relevante la desaceleración experimentada en la industria, donde el número de afiliados creció únicamente un 0,6% en 2019, mientras que en 2018 se incrementó un 1,8%.

El mayor incremento interanual lo ha registrado el sector de la construcción (+3,0%), aunque pierde algo de intensidad respecto al crecimiento registrado en 2018 (+3,6%), siendo el sector servicios el único en el que la afiliación ha crecido a un ritmo superior respecto al ejercicio anterior (+2,3%), suponiendo en 2019 el 74% del total de afiliación.

Dentro del sector servicios destacan por su volumen de afiliación las actividades de comercio y reparación de vehículos (14,8% de la afiliación total), actividades sanitarias y servicios sociales (10,9%) o educación (7,7%), siendo estos dos últimos además los que registran un mayor aumento neto de la afiliación respecto a 2018, con un total de 7.303 y 2.767 afiliaciones más respectivamente.

Aunque por territorio histórico las diferencias no resultan especialmente significativas, el peso relativo del sector primario es mayor en Álava (2,1%), la construcción y servicios presentan una proporción superior en Bizkaia (6,5% y 77,4% respectivamente), mientras que la industria supone el 24,8% y 22,1% de la afiliación de Álava y Gipuzkoa respectivamente, ambos territorios por encima del dato medio de la CAPV (19,2%). Asimismo, hay que señalar que la industria en Bizkaia sólo representa un 15,4% del total de personas afiliadas al Régimen General y de Trabajadores Autónomos.

[7] Media mensual

CUADRO 3.13
PERSONAS AFILIADAS AL RÉGIMEN GENERAL Y DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD Y TERRITORIOS 2019[8]

	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
CAPV	**8.764**	**184.932**	**56.965**	**712.100**	**962.760**
Álava	3.397	39.401	7.167	108.955	158.920
Bizkaia	2.942	74.114	31.330	372.187	480.573
Gipuzkoa	2.425	71.417	18.468	230.957	323.267
	TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL 2018/2019				
	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
CAPV	**-1,0**	**0,6**	**3,0**	**2,3**	**2,0**
Álava	-1,4	-0,7	2,6	2,2	1,4
Bizkaia	-0,1	0,7	3,4	2,3	2,1
Gipuzkoa	-1,5	1,2	2,5	2,4	2,1
	PESO RELATIVO DE LOS SECTORES POR TERRITORIO 2019				
	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
CAPV	0,9	19,2	5,9	74,0	100
Álava	2,1	24,8	4,5	68,6	100
Bizkaia	0,6	15,4	6,5	77,4	100
Gipuzkoa	0,8	22,1	5,7	71,4	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

CUADRO 3.14
PERSONAS AFILIADAS AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, POR SECTORES DE ACTIVIDAD Y TERRITORIOS 2019[9]

	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
CAPV	**3.589**	**160.555**	**34.990**	**592.435**	**791.570**
Álava	1.247	37.420	4.612	95.123	**138.401**
Bizkaia	1.407	66.748	20.400	308.101	**396.656**
Gipuzkoa	936	56.387	9.979	189.211	**256.513**
	TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL 2018/2019				
	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
CAPV	**0,6**	**0,6**	**4,8**	**2,9**	**2,5**
Álava	-1,3	-0,4	4,4	2,6	1,8
Bizkaia	3,3	1,0	4,3	2,9	2,6
Gipuzkoa	-0,8	0,8	5,8	3,2	2,7
	PESO RELATIVO DE LOS SECTORES POR TERRITORIO 2019				
	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
CAPV	**0,5**	**20,3**	**4,4**	**74,8**	**100**
Álava	0,9	27,0	3,3	68,7	100
Bizkaia	0,4	16,8	5,1	77,7	100
Gipuzkoa	0,4	22,0	3,9	73,8	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

[8] Valores medios anuales obtenidos a partir de medias mensuales. La cifra correspondiente al total no coincide con la suma del Régimen General y Especial de Trabajadores Autónomos indicados en el cuadro 3.10, puesto que dicho cuadro incluye una serie de ajustes propios de la Seguridad Social en los que se consideran diferente número de días laborales para cada mes del año.
Los datos del cuadro 3.12 no incluyen a los trabajadores del Régimen Especial Trabajadores del Mar.

[9] Valores medios anuales obtenidos a partir de medias mensuales. La cifra correspondiente al total no coincide con la suma del cuadro 3.10, puesto que dicho cuadro incluye una serie de ajustes propios de la Seguridad Social en los que se consideran diferente número de días laborales para cada mes del año.

CUADRO 3.15

PERSONAS AFILIADAS AL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD Y TERRITORIOS 2019

	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
CAPV	**5.175**	**24.377**	**21.975**	**119.664**	**171.191**
Álava	2.150	1.981	2.555	13.832	20.519
Bizkaia	1.536	7.365	10.931	64.086	83.918
Gipuzkoa	1.489	15.030	8.489	41.746	66.755
	TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL 2018/2019				
	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
CAPV	**-2,0**	**0,4**	**0,4**	**-0,8**	**-0,5**
Álava	-1,4	-6,7	-0,5	-0,4	-1,1
Bizkaia	-3,0	-2,3	1,7	-0,6	-0,5
Gipuzkoa	-1,8	2,7	-1,1	-1,1	-0,3
	PESO RELATIVO DE LOS SECTORES POR TERRITORIO 2019				
	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
CAPV	**3,0**	**14,2**	**12,8**	**69,9**	**100**
Álava	10,5	9,7	12,5	67,4	100
Bizkaia	1,8	8,8	13,0	76,4	100
Gipuzkoa	2,2	22,5	12,7	62,5	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

En los sectores de la industria y los servicios, el Régimen General representa una proporción superior al 80% de la afiliación total del sector (86,8% en industria y 83,2% servicios). La construcción se sitúa en un terreno intermedio, aunque también predomina el Régimen General (61,4%), mientras que en el primario es el único en el que el peso relativo del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos es superior (59,1%).

El elevado número de trabajadores autónomos en la industria de Gipuzkoa es debido a la importancia que tiene en este territorio el sector cooperativo, cuyos socios se encuadran dentro de este régimen especial.

A continuación, se analiza la composición de los afiliados por tipo de jornada y contrato, utilizando los datos de la afiliación al Régimen General de la Seguridad Social a 31 de diciembre, excluyendo a los pertenecientes al Sistema Especial Agrario, Sistema Especial de Empleados de Hogar, cuidadores no profesionales y los afiliados sin contrato (funcionarios).

La distribución de los afiliados por tipo de jornada[10] es muy similar a la registrada en los ejercicios anteriores

El análisis por tipo de jornada[6], nos muestra que a la finalización del ejercicio 2019, la distribución de las personas afiliadas es muy similar a la registrada en los ejercicios anteriores. Concretamente, el 73,9% de las personas afiliadas estaba contratada a jornada completa, mientras que el 22,9% tenían un contrato a jornada parcial.

[10] Excluidos afiliados al Sistema Especial Agrario, Sistema Especial de Empleados de Hogar y otros (funcionarios, cuidadores no profesionales y errores u omisiones). Datos a 31 de diciembre.

CUADRO 3.16

PESO DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA CAPV EN EL RÉGIMEN GENERAL* SEGÚN TIPO DE CONTRATO (DATOS A 31-12)

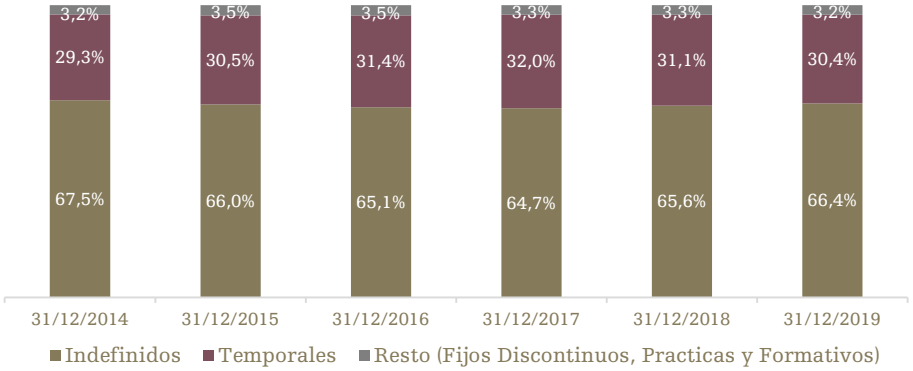
	2018	2019
Total Régimen General*	**100,0**	**100,0**
Jornada Completa	73,5	73,9
Jornada Parcial	23,2	22,9
Fijos Discontinuos	1,8	1,9
Prácticas y Formativos	1,5	1,3

* Excluidos afiliados al sistema Especial Agrario, Sistema Especial de Empleados de Hogar y Otros (funcionarios, cuidadores no profesionales y errores u omisiones).
Fuente: Elaboración propia en base a información facilitada por la Seguridad Social.

En cuanto a la distribución de afiliados por tipo de contrato[6], a 31 de diciembre de 2019 aumenta ligeramente el peso relativo de las personas con contrato indefinido en algo menos de un punto (66,4%) con respecto a 2018 (65,6%) y desciende, también ligeramente (0,7 puntos), el porcentaje de las que tienen un contrato temporal (30,4%).

GRÁFICO 3.8

AFILIACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL SEGÚN TIPO DE CONTRATO. CAPV (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.

En 2019, por vez primera desde 2014, se reduce en la CAPV el número de empresas inscritas en la Seguridad Social

Al finalizar el año 2019, el número de empresas inscritas en la Seguridad Social en al CAPV era de 58.958 empresas, un 0,5% menos que doce meses atrás, y supone la primera reducción del número de empresas afiliadas a la Seguridad Social desde 2014. Esta tendencia ya se apuntaba en el informe de 2018, cuando se advertía de la ralentización en la creación de empresas en ese año.

CUADRO 3.17

EMPRESAS INSCRITAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Número de empresas (31 de diciembre de cada año)

	ESTADO (*)	CAPV (*)	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA
2008	1.332.090	63.081	10.271	33.446	21.726
2009	1.264.689	61.576	10.018	32.670	21.242
2010	1.323.810	61.904	10.182	32.873	21.236
2011	1.292.153	60.873	10.030	32.313	20.903
2012	1.248.381	59.024	9.658	31.316	20.367
2013	1.246.167	57.442	9.379	30.276	20.027
2014	1.255.613	58.062	9.489	30.482	20.309
2015	1.286.565	58.700	9.579	30.860	20.543
2016	1.312.345	58.951	9.657	31.004	20.673
2017	1.326.161	59.045	9.663	31.070	20.728
2018	1.346.629	59.263	9.679	31.277	20.787
2019	1.340.415	58.958	9.657	31.183	20.656

(*) El total de empresas a nivel estatal no tiene porqué coincidir con la suma de empresas por CC.AA., ya que los datos para cada CC.AA. se corresponden con las empresas que tienen algún centro de trabajo en dicha Comunidad y una misma empresa puede tener centros en varias CC.AA. Por el mismo motivo, el total de empresas a nivel de CC.AA. no tiene porqué coincidir con la suma de empresas por territorios históricos
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Este decremento en el número de empresas afiliadas en 2019 es común a los tres territorios. De este modo, el número de empresas afiliadas a la Seguridad Social decrece un 0,3% en Álava, un 0,3% en Bizkaia y un 0,6% en Gipuzkoa. Del mismo modo, hay que señalar que la reducción del 0,5% en el número de empresas afiliadas observada en 2019 en la CAPV se produce también en el conjunto del Estado con igual intensidad.

3.2.3. POBLACIÓN DESEMPLEADA

Se reduce en un 6,7%la población desempleada, aunque el descenso ha sido inferior al registrado en años anteriores

De acuerdo con la PRA, el número medio de desempleados alcanzó en 2019 la cifra de 100.300 personas, lo que supone un descenso del 6,7% respecto a la población que se encontraba en situación de desempleo en 2018. Con todo, la caída de la población desempleada ha sido inferior a la registrada en años anteriores.

Esta reducción en el número de parados es común en ambos sexos, aunque al igual que en 2018 el descenso en 2019 ha sido superior en los hombres (-9%), que en las mujeres (-4,5%).

Atendiendo a la edad de la población desempleada, su número se ha reducido entre las personas de 25 a 54 años (-8,0%) y entre las de 55 y más años (-8,2%), mientras que entre la población joven se registró un aumento del 8,0%.

CUADRO 3.18

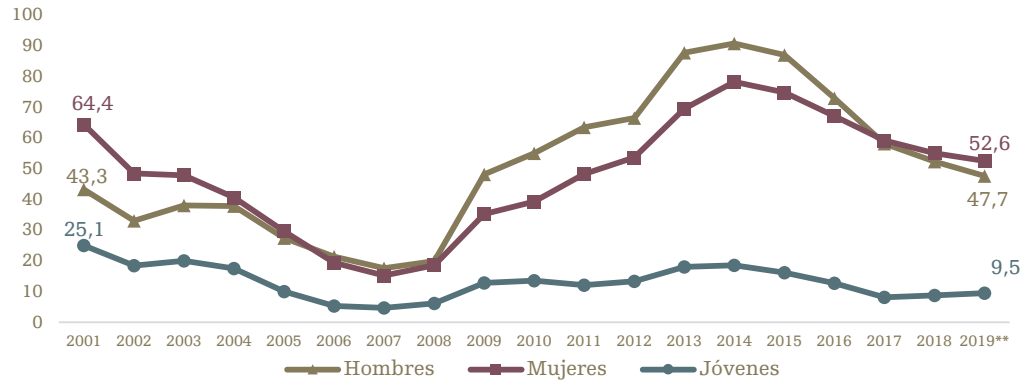
POBLACIÓN DESEMPLEADA EN LA CAPV

		VALOR ABSOLUTO (MILES)*			TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL
		2017	2018	2019**	2018-2019
Población desempleada		**117,4**	**107,5**	**100,3**	**-6,7**
Por sexo	Hombres	58,2	52,4	47,7	-9,0
	Mujeres	59,2	55,1	52,6	-4,5
Por edad	16-24 años	8,2	8,8	9,5	8,0
	25-54 años	89,4	80,3	73,9	-8,0
	55 y más	19,7	18,4	16,9	-8,2

* Datos publicados el 23 de enero de 2020.
** Datos provisionales.
Fuente: PRA (Eustat).

GRÁFICO 3.9

DESEMPLEO MASCULINO, FEMENINO Y JUVENIL EN LA CAPV* (MILES DE PERSONAS)



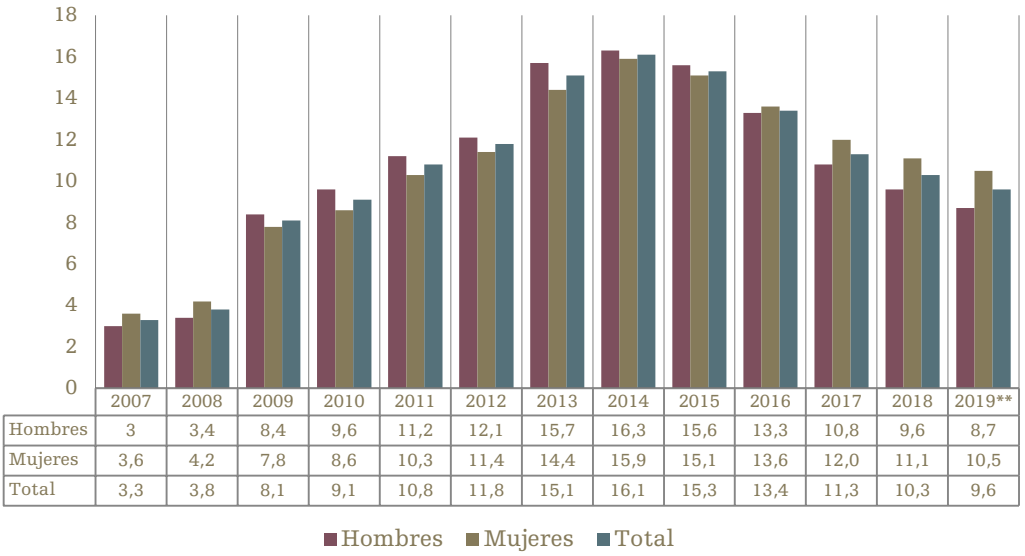
* Datos publicados el 23 de enero de 2020.
** Datos provisionales.
Fuente: PRA (Eustat).

La tasa de desempleo en 2019 se situó en el 9,6%, el nivel más bajo desde 2010

En 2019 la tasa de desempleo se situó por debajo del diez por ciento, concretamente en el 9,6%, habiéndose reducido desde 2014, año de inicio de la recuperación económica, en 5,5 puntos porcentuales, aunque todavía nos encontramos alejados de los niveles precrisis, cuando la tasa de paro apenas superaba el 3%.

GRÁFICO 3.10

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO EN LA CAPV POR SEXO* (%)



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019**
Hombres	3	3,4	8,4	9,6	11,2	12,1	15,7	16,3	15,6	13,3	10,8	9,6	8,7
Mujeres	3,6	4,2	7,8	8,6	10,3	11,4	14,4	15,9	15,1	13,6	12,0	11,1	10,5
Total	3,3	3,8	8,1	9,1	10,8	11,8	15,1	16,1	15,3	13,4	11,3	10,3	9,6

* Datos publicados el 23 de enero de 2020.
** Datos provisionales.
Fuente: PRA (Eustat).

Desciende la tasa de desempleo en todos los tramos de edad, excepto en la población más joven

Este descenso fue mayor en el caso de los hombres (8,7% en 2019 frente al 9,6% de 2018), mientras que en las mujeres se redujo en seis décimas de punto hasta situarse en el 10,5%, de forma que se amplía en 2019 el diferencial entre ambos sexos.

Según tramos de edad las diferencias son mayores. La tasa de desempleo en los menores de 25 años supera el 20% (20,7%), siendo éste el único tramo de edad en el que se incrementa respecto del año anterior (19,9% en 2018).

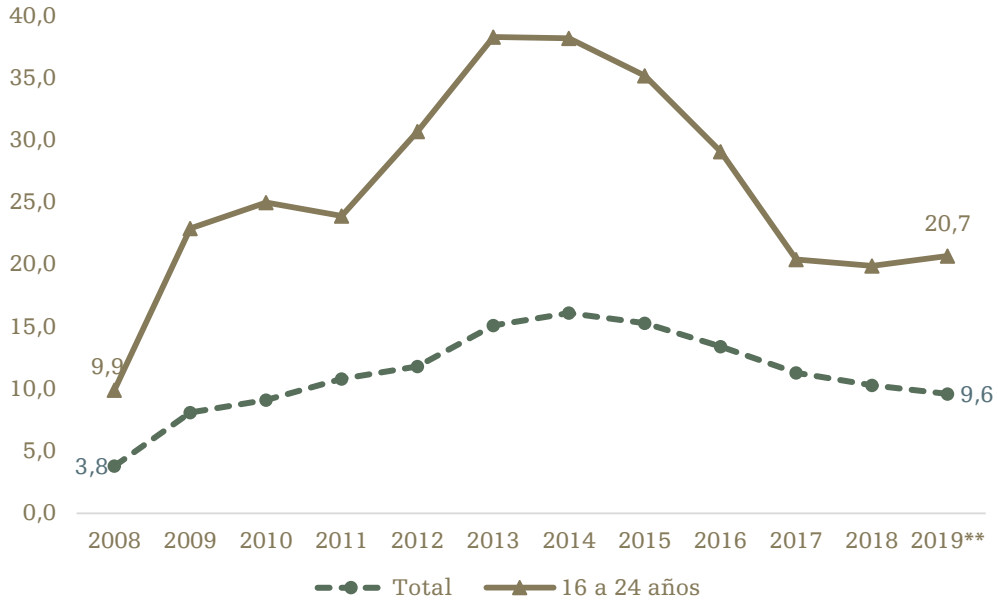
En cambio, las tasas de desempleo de las personas de mayor edad se reducen en 2019. En el tramo de 25 a 54 años, la tasa de desempleo desciende hasta el 9,4%, siete décimas menos que en 2018, mientras que entre las personas mayores de 54 años, la tasa de desempleo cae hasta el 7,9%, 1,4 puntos menos que en 2018.

CUADRO 3.19
TASA DE DESEMPLEO EN LA CAPV* Y EL ESTADO

		CAPV		ESTADO	
		2018	2019**	2018	2019
Media anual CAPV		**10,3**	**9,6**	**15,3**	**14,1**
Por sexo	Hombres	9,6	8,7	13,7	12,4
	Mujeres	11,1	10,5	17,0	16,0
Por edad	16-24 años	19,9	20,7	34,3	32,5
	25-54 años	10,1	9,4	14,0	12,9
	55 y más	9,3	7,9	13,3	12,2

* Datos publicados el 23 de enero de 2020.
** Datos provisionales.
Fuente: PRA (Eustat). EPA (INE).

GRÁFICO 3.11
TASA DE DESEMPLEO EN LA CAPV* (%)



* Datos publicados el 23 de enero de 2020.
** Datos provisionales.
Fuente: PRA (Eustat).

La mejora del desempleo es común a los tres territorios históricos en 2019. En Gipuzkoa se reduce siete décimas hasta el 7,2%, misma magnitud de decremento que en Bizkaia donde se reduce hasta el 10,9%. En Álava la tasa de desempleo desciende medio punto porcentual hasta el 10,3%, siendo por tanto Gipuzkoa el territorio que continúa presentando la mejor tasa de desempleo con una diferencia de 2,4 puntos respecto de la media de la CAPV.

Por lo que se refiere al conjunto del Estado la tasa de desempleo también ha evolucionado positivamente, aunque en términos comparativos se sitúa 4,5 puntos por encima de la CAPV.

Este diferencial se incrementa hasta los 5,5 puntos en el caso de las mujeres, y resulta notablemente superior en la población más joven, que en el Estado presenta una tasa de desempleo del 32,5% frente al 20,7% registrado en Euskadi.

CUADRO 3.20
TASA DE DESEMPLEO EN LA CAPV* POR TERRITORIO HISTÓRICO Y SEXO

	2018			2019**		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
CAPV	**10,3**	**9,6**	**11,1**	**9,6**	**8,7**	**10,5**
Araba / Álava	10,8	9,7	12,1	10,3	9,3	11,4
Bizkaia	11,6	11,2	12,1	10,9	9,9	11,9
Gipuzkoa	7,9	7,1	8,9	7,2	6,6	7,8

* Datos publicados el 23 de enero de 2020.
** Datos provisionales.
Fuente: PRA (Eustat).

Desciende el paro registrado pero con una intensidad menor que en ejercicios anteriores

Por su parte, el paro registrado en las oficinas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en la CAPV se redujo en 2019 en casi 8.000 personas, lo que supone un descenso de 6,5% respecto del número medio de personas desempleadas registradas en 2018, aunque su magnitud es inferior a la registrada en años anteriores.

Este descenso es similar a la caída en el número de personas desempleadas recogida por la PRA de Eustat (-6,7%).

CUADRO 3.21
PARO REGISTRADO EN LA CAPV

	2015	2016	2017	2018	2019
Media anual	160.155	146.003	133.416	123.517	115.547
Tasa de variación interanual del dato medio anual	-6,7%	-8,8%	-8,6%	-7,4%	-6,5%

Fuente: SEPE.

Al igual que en 2018, la mejora más significativa se produce en el sector de la construcción en el que el paro registrado desciende un 13,5%, aunque 4,5 puntos porcentuales por debajo de la tasa de reducción de 2018 (-17,0%).

La industria y el sector servicios presentan también dinámicas positivas. El paro registrado en 2019 se reduce en ambos sectores en parecidos términos (-6,7% y -6,0%, respectivamente). En todo caso, ambas tasas de reducción también son inferiores a las advertidas en 2018 (-9,6% y -6,6%, respectivamente).

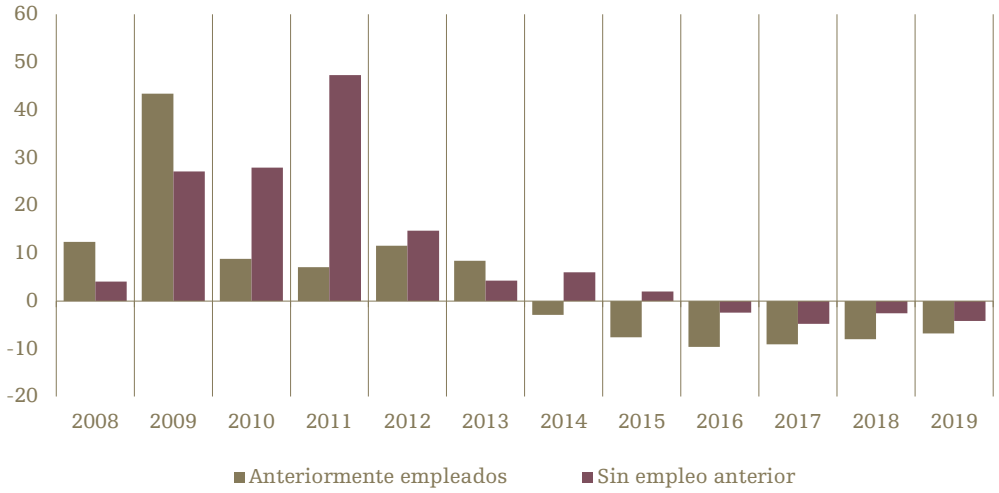
CUADRO 3.22
PARO REGISTRADO EN LA CAPV POR SECTORES

	2018	2019	TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL 2018
Agricultura	2.752	2.499	-9,2%
Industria	14.683	13.696	-6,7%
Construcción	9.432	8.154	-13,5%
Servicios	81.842	76.918	-6,0%
Sin empleo anterior	14.808	14.190	-4,2%
TOTAL	**123.517**	**115.547**	**-6,5%**

Fuente: SEPE.

GRÁFICO 3.12
PARO REGISTRADO EN LA CAPV

Tasa de variación interanual de las medias anuales (%)



Fuente: SEPE.

3.3. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL NOTIFICADA (CAPV)

3.3.1. EVOLUCIÓN GENERAL Y ROTACIÓN

En este apartado se analiza la contratación laboral notificada en el SEPE, que es una variable de flujo y no de stock. Con carácter general, al aumentar la contratación se incrementa el número de afiliados al Régimen General de la Seguridad Social, descendiendo éstos cuando por diferentes motivos (desempleo, fallecimiento o jubilación) disminuye la población trabajadora.

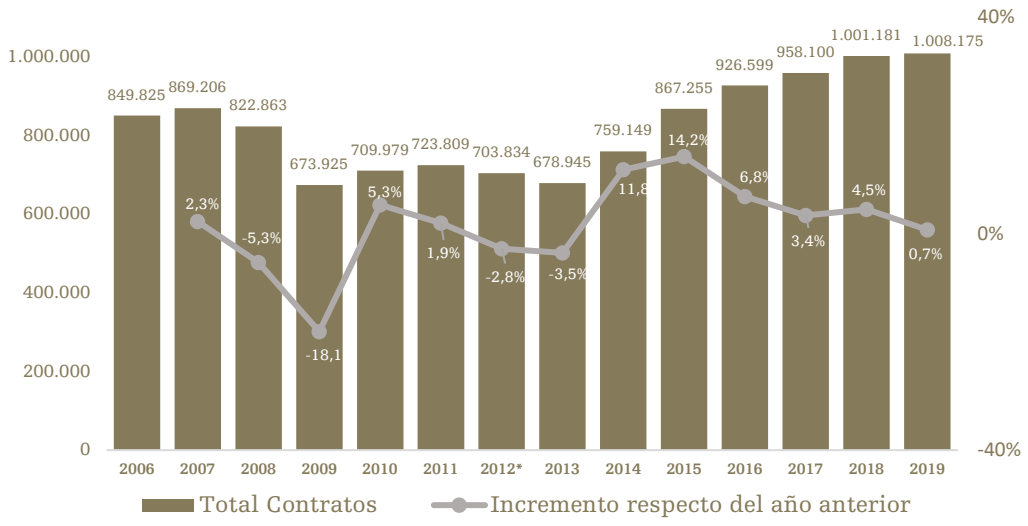
Asimismo la contratación notificada es un indicador del dinamismo del mercado de trabajo, proporcionándonos información sobre las características del empleo que se genera.

La contratación notificada se incrementó un 0,7% respecto del año anterior

En 2019 el número de contratos notificados a los servicios públicos de empleo en la CAPV aumento del 0,7% respecto del año anterior, volviéndose a superar por segundo año consecutivo el millón de contratos.

Aunque este es el sexto año consecutivo en el que, respecto del año anterior, aumenta el número de contratos suscritos, hay que señalar que su incremento es inferior al registrado en años anteriores (4,5% en 2018, 3,4% en 2017 y 6,8% en 2016), situándose en 2019 por debajo del uno por ciento.

GRÁFICO 3.13
EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN EN LA CAPV



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

Fuente: Sistema de Análisis de la Información del SEPE. Datos actualizados en enero de 2020.

Las diferencias son mayores al comparar las tasas de crecimiento de los contratos notificados por grupos de edad. El número de contratos suscritos crece con fuerza (+9%) entre la población más joven (17-24 años), así como en el tramo de mayores de 45 años (+1,9%), mientras que decrece en el resto de tramos.

Las mayores caídas se producen en el tramo de 30-39 años (-3,8%) y en el de 25-29 años (-2,6%).

CUADRO 3.23
CONTRATOS NOTIFICADOS EN EL SEPE EN LA CAPV POR SEXO Y EDAD

	2017	2018	2019	TASA DE VARIACIÓN 2018/2019	DISTRIBUCIÓN (%) 2019
TOTAL	**958.100**	**1.001.181**	**1.008.175**	**0,7**	**100,0**
Hombres	479.693	500.925	502.032	0,2	49,8
Mujeres	478.407	500.256	506.143	1,2	50,2
17-24 años	161.719	178.473	194.545	9,0	19,3
25-29 años	153.857	152.749	148.788	-2,6	14,8
30-39 años	265.472	264.351	254.426	-3,8	25,2
40-44 años	127.491	135.108	134.806	-0,2	13,4
45 y más años	249.561	270.500	275.610	1,9	27,3

Fuente: SEPE.

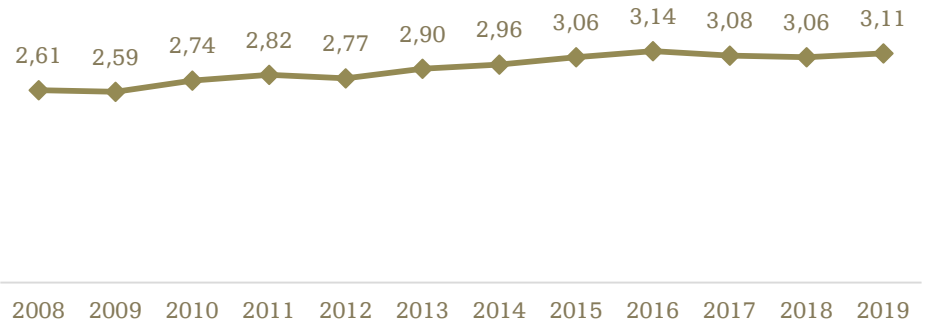
Tras el ligero descenso registrado en 2018, el índice de rotación aumentó en 2019

El índice de rotación permite analizar el número de contratos que las personas firman de promedio cada año.

En 2019 un total de 323.657 personas firmaron 1.008.175 contratos, por lo que el índice de rotación se sitúa en 3,11 contratos por persona, cinco centésimas más que en 2018, aunque por debajo de los 3,14 contratos por persona y año registrados en 2016.

***Índice de rotación**: cociente entre el número de contratos y el número de personas contratadas.*

GRÁFICO 3.14
EVOLUCIÓN DE LA ROTACIÓN EN LA CAPV



Fuente: Sistema de Análisis de la Información del SEPE. Datos actualizados en enero de 2020.

De forma similar a lo observado en 2018, las diferencias en este índice de rotación por territorio histórico son notables. Gipuzkoa sigue presentando el menor índice de rotación (2,84), muy por debajo de Bizkaia (3,31) que presenta un índice superior. Mientras, Álava se sitúa en un nivel cercano a la media de la CAPV (3,08).

CUADRO 3.24
CONTRATOS NOTIFICADOS Y PERSONAS CONTRATADAS EN LA CAPV POR TERRITORIOS HISTÓRICOS. 2019

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	TOTAL
Contratos notificados (1)	193.720	520.674	293.781	1.008.175
Personas contratadas (2)	62.869	157.333	103.455	323.657
Rotación (1)/(2)	*3,08*	*3,31*	*2,84*	*3,11*

Fuente: Sistema de Análisis de la Información del SEPE. Datos actualizados en enero de 2020.

Únicamente en el sector servicios creció el número de contratos suscritos

El sector servicios, donde se formalizaron 8 de cada 10 contratos, es el único en el que el número de contratos creció respecto del año anterior, concretamente un +1,7%, mientras que en el resto de los sectores se produce una caída significativa del número de contratos notificados. En el caso de la construcción la caída fue del 4,2% y en el sector agropesquero del 4,5%, mientras que en la Industria resultó algo inferior (-2,9%).

CUADRO 3.25
CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV POR SECTOR. 2018-2019

	2018	2019	DISTRIB. 2019 (%)	TASA VAR. 2018-2019
Agropesquero	18.456	17.618	1,7	-4,5
Industria	155.153	150.691	14,9	-2,9
Construcción	35.560	34.049	3,4	-4,2
Servicios	792.012	805.817	79,9	1,7
TOTAL	**1.001.181**	**1.008.175**	**100,0**	**0,7**

Fuente: SEPE.

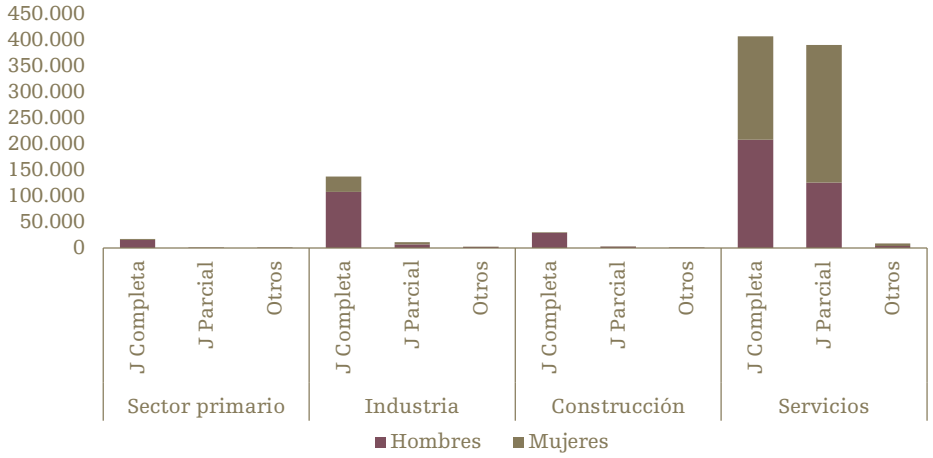
El 50,2% de los contratos fueron suscritos por mujeres, la mayoría en el sector servicios y el 49,8% por hombres

El 50,2% de los contratos fueron suscritos por mujeres y el 49,8% por hombres, aunque al igual que en años anteriores, existen importantes diferencias por sexo según sectores.

Así, mientras que en el sector servicios el 58,1% de los contratos han sido suscritos por mujeres, en el resto de los sectores la proporción de hombres resulta notablemente superior (construcción 93,8%, primario 90,2% e industria 70,3%), sin que se adviertan avances destacables en relación a una mayor presencia de las mujeres en los mismos.

GRÁFICO 3.15

CONTRATOS NOTIFICADOS SEGÚN SECTOR, TIPO DE JORNADA Y SEXO. 2019



Fuente: Sistema de Análisis de la Información del SEPE. Datos actualizados en enero de 2020.

3.3.2. CONTRATOS NOTIFICADOS POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA

A lo largo de 2019 se suscribieron en la CAPV un total de 924.244 contratos temporales y 83.931 indefinidos, lo que supone respecto de 2018 un aumento del 1,5% en el número de contratos temporales notificados y un descenso del 5,3% en el de los indefinidos.

CUADRO 3.26

CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV POR TIPO DE CONTRATO

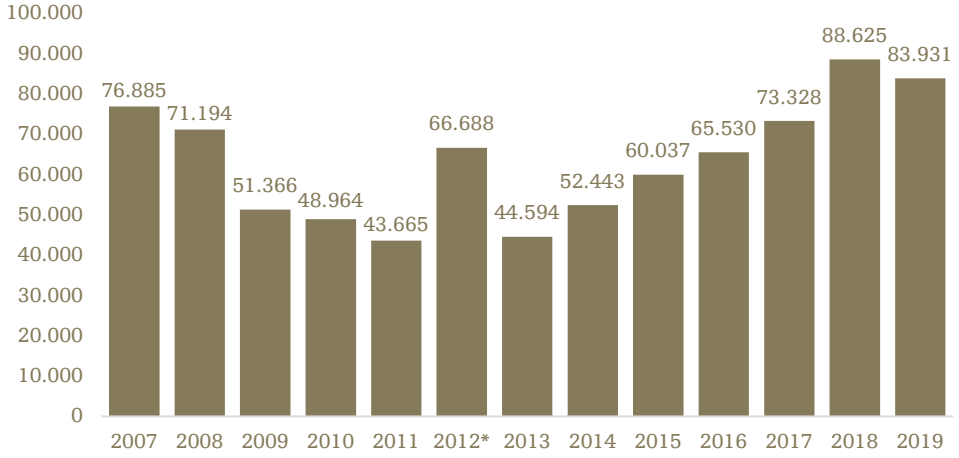
	TOTAL AÑO	DISTRIBUCIÓN (%) ANUAL
TOTAL 2018	**1.001.181**	**100,0**
Indefinidos	88.625	8,9
Temporales	912.556	91,1
TOTAL 2019	**1.008.175**	**100,0**
Indefinidos	83.931	8,3
Temporales	924.244	91,7

Fuente: SEPE.

El descenso en el número de contratos indefinidos suscritos puede ser consecuencia de la desaparición en 2019 del contrato indefinido de apoyo a emprendedores

GRÁFICO 3.16

EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS NOTIFICADOS EN LA CAPV*



Fuente: SEPE.

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

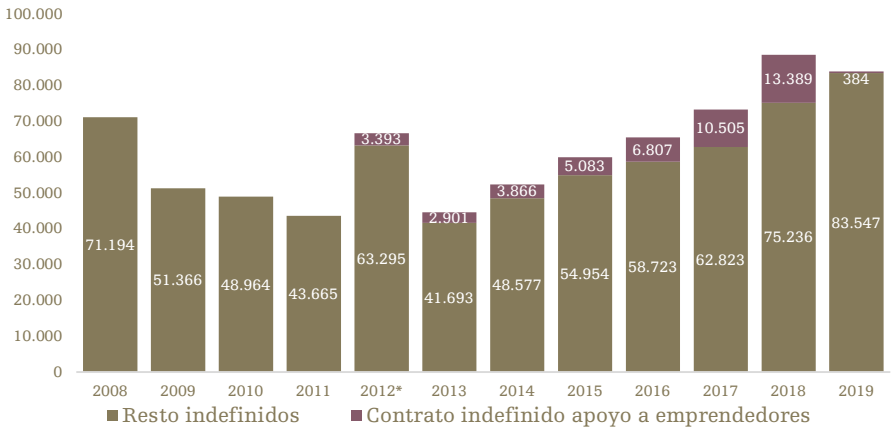
Una posible explicación a este descenso en el número de contratos indefinidos es la desaparición en 2019 del contrato indefinido de apoyo a emprendedores, introducido por Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Este tipo de contrato, cuyo período de prueba era de un año, fue creciendo año tras año desde su introducción en 2012, habiéndose formalizado en 2018 en la CAPV 13.389 contratos indefinidos de este tipo.

De hecho, si excluimos de la comparación estos contratos, el resto de los contratos indefinidos suscritos en 2019 representan un crecimiento de un 11% con respecto a 2018.

GRÁFICO 3.17

CAPV. NÚMERO DE CONTRATOS INDEFINIDOS DE APOYO A EMPRENDEDORES, Y RESTO DE CONTRATOS INDEFINIDOS SUSCRITOS SEGÚN AÑO



Fuente: SEPE.

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

La mitad de los contratos temporales sigue sin superar el mes de duración

Respecto de la duración de los contratos temporales, en conjunto, los contratos de duración inferior a un mes representan el 50,4% de los temporales, suponiendo en el caso de los hombres el 48,2% del total de contratos temporales que suscriben, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje es del 52,6%.

CUADRO 3.27

DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES NOTIFICADOS EN LA CAPV POR SEXO Y DURACIÓN DEL CONTRATO (%). 2019

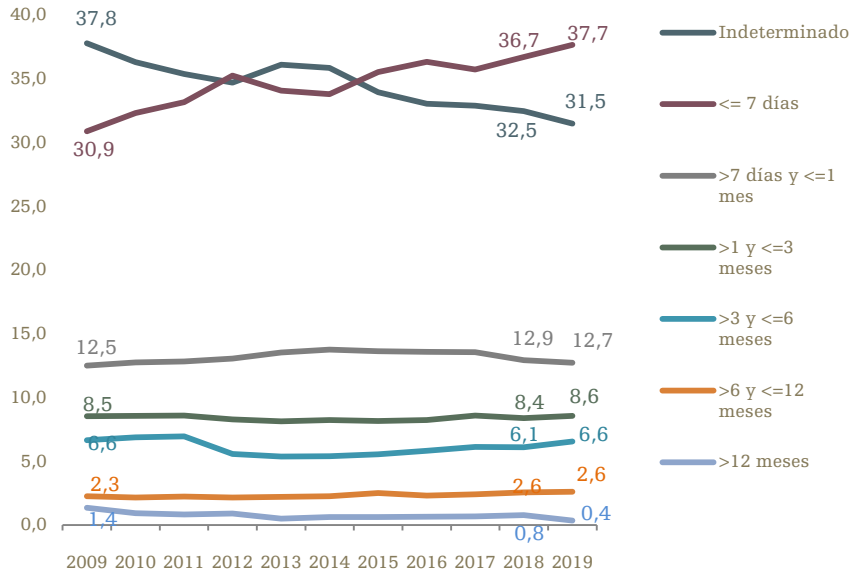
	MENOR O IGUAL A 1 MES	DE 1 A 6 MESES	MÁS DE 6 MESES	INDETERMINADO
Total Contratos Temporales	**50,4**	**15,1**	**3,0**	**31,5**
Hombres Contratos Temporales	48,2	15,2	3,1	33,5
Mujeres Contratos Temporales	52,6	15,1	2,8	29,5

Fuente: SEPE.

La mayoría de ellos continúan suscribiéndose para un corto período de tiempo, habiendo aumentado un punto los de menos de 7 días, que pasan del 36,7% del total al 37,7%. Por su parte, los de duración indeterminada descienden un punto (32,5% en 2018 y 31,5% en 2019). Estos dos tipos de contrato suponen en 2019 el 69,2% todos los temporales, porcentaje que se mantiene prácticamente sin variaciones desde 2009.

GRÁFICO 3.18

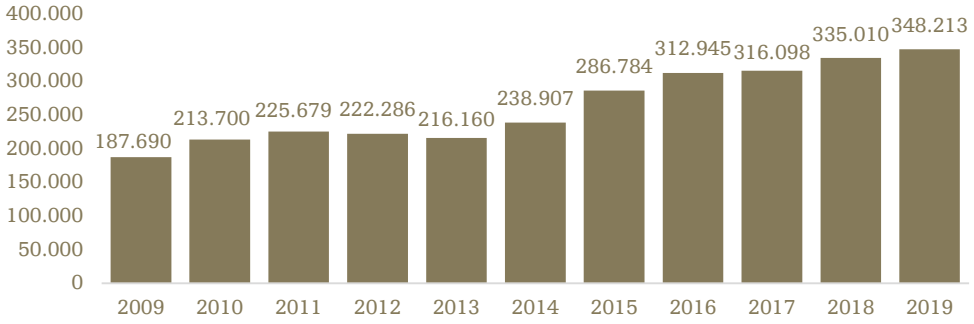
DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES EN LA CAPV POR DURACIÓN. 2009-2019 (% SOBRE EL TOTAL DE CADA AÑO)



Fuente: Lanbide años 2009 a 2017. Año 2018 y 2019 SEPE.

GRÁFICO 3.19

EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES DE DURACIÓN NO SUPERIOR A 7 DÍAS EN LA CAPV



Fuente: Lanbide años 2009 a 2017. Años 2018 y 2019 SEPE.

Aumenta con fuerza entre las personas más jóvenes (17 a 24 años) la contratación temporal (9,9%), muy por encima de lo observado en el resto de estratos de edad, reduciéndose en el estrato de edad 25 a 39 años.

CUADRO 3.28

CONTRATOS INDEFINIDOS NOTIFICADOS EN LA CAPV POR SEXO Y EDAD

	2017	2018	2019	TASA DE VARIACIÓN 2018/2019	DISTRIBUCIÓN (%) 2019
TOTAL	**73.328**	**88.625**	**83.931**	**-5,3**	**100,0**
Hombres	38.202	46.057	43.483	-5,6	51,8
Mujeres	35.126	42.568	40.448	-5,0	48,2
17-24 años	9.321	11.269	10.824	-3,9	12,9
25-29 años	12.402	14.185	12.977	-8,5	15,5
30-39 años	23.055	26.317	23.895	-9,2	28,5
40-44 años	10.142	12.363	11.920	-3,6	14,2
45 y más años	18.408	24.491	24.315	-0,7	29,0

Fuente: SEPE.

CUADRO 3.29

CONTRATOS TEMPORALES NOTIFICADOS EN LA CAPV POR SEXO Y EDAD

	2017	2018	2019	TASA DE VARIACIÓN 2018/2019	DISTRIBUCIÓN (%) 2019
TOTAL	**884.772**	**912.556**	**924.244**	**1,3**	**100,0**
Hombres	441.491	454.868	458.549	0,8	49,6
Mujeres	443.281	457.688	465.695	1,7	50,4
17-24 años	152.398	167.204	183.721	9,9	19,9
25-29 años	141.455	138.564	135.811	-2,0	14,7
30-39 años	242.417	238.034	230.531	-3,2	24,9
40-44 años	117.349	122.745	122.886	0,1	13,3
45 y más años	231.153	246.009	251.295	2,1	27,2

Fuente: SEPE.

Si analizamos la evolución de la contratación notificada por tipo de jornada, comprobamos que, al contrario de lo ocurrido el año anterior, la contratación a tiempo completo creció por debajo (+0,2%) de la jornada parcial (+1,6%).

CUADRO 3.30
CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV POR TIPO DE JORNADA (2018 Y 2019)

	2018	2019	TASA DE VARIACIÓN 2018/2019	DISTRIB. 2019 (%)
TOTAL	**1.001.181**	**1.008.175**	**0,7**	**100,0**
Jornada Completa	590.259	591.410	0,2	58,7
Jornada Parcial	398.591	404.875	1,6	40,2
Fijos Discontinuos	3.022	4.333	43,4	0,4
Prácticas y Formativos	9.309	7.557	-18,8	0,7

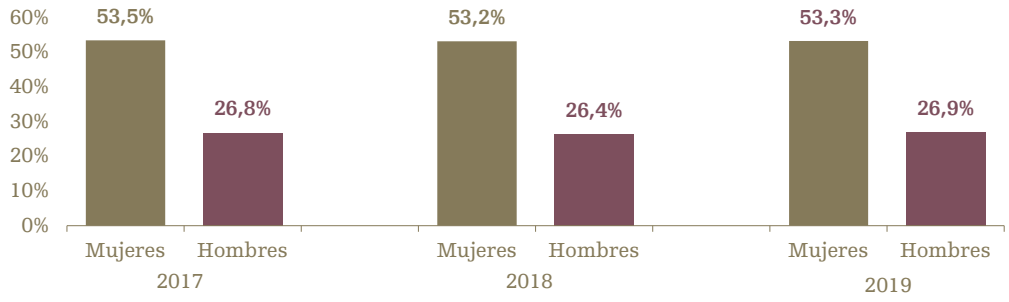
Fuente: SEPE.

Dos de cada tres contratos a tiempo parcial fueron suscritos por mujeres

De todos los contratos a tiempo parcial registrados en 2019, el 66,4% fueron suscritos por mujeres. A este respecto cabe añadir que la incidencia de la contratación a tiempo parcial en las mujeres es cerca del doble que la de los hombres. Concretamente, en 2019 el 53,3% de los contratos suscritos por mujeres fueron a tiempo parcial, frente a una proporción del 26,9% en el caso de los hombres.

Del conjunto de contratos suscritos por mujeres, el 50% fueron temporales a jornada parcial, mientras que este porcentaje se reduce al 25% en el caso de los hombres, sin que apenas se registre variación en estos porcentajes en los últimos años.

GRÁFICO 3.20
CONTRATOS A JORNADA PARCIAL SOBRE EL TOTAL DE CONTRATOS DE CADA SEXO (%)



Fuente: SEPE.

El 48,4% de los contratos del sector servicios lo fueron a jornada parcial

CUADRO 3.31

CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV POR TIPO DE JORNADA, CONTRATO Y GÉNERO (2018 Y 2019)

	2018			2019			HOMBRES SOBRE TOTAL (%) 2019	MUJERES SOBRE TOTAL (%) 2019
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES		
TOTAL	**1.001.181**	**500.925**	**500.256**	**1.008.175**	**502.032**	**506.143**	**49,8**	**50,2**
Total Jornada Completa (JC)	**590.259**	**361.286**	**228.973**	**591.410**	**360.447**	**230.963**	**60,9**	**39,1**
Indef. Jorn. Completa	**55.187**	**35.067**	**20.120**	**51.603**	**32.831**	**18.772**	**63,6**	**36,4**
Indef. Ordinarios JC	32.515	19.781	12.734	28.945	17.447	11.498	60,3	39,7
Indef. Discapacitados JC	166	121	45	214	159	55	74,3	25,7
Convertidos en Indef. JC	22.506	15.165	7.341	22.444	15.225	7.219	67,8	32,2
Temp. Jorn. Completa	**535.072**	**326.219**	**208.853**	**539.807**	**327.616**	**212.191**	**60,7**	**39,3**
Obra JC	165.763	123.917	41.846	161.813	121.013	40.800	74,8	25,2
Eventual JC	264.205	166.124	98.081	276.152	170.667	105.485	61,8	38,2
Interinidad JC	102.541	34.504	68.037	99.508	34.401	65.107	34,6	65,4
Resto Temporales JC	2.563	1.674	889	2.334	1.535	799	65,8	34,2
Total Jornada Parcial (JP)	**398.591**	**132.486**	**266.105**	**404.875**	**135.033**	**269.842**	**33,4**	**66,6**
Indef. Jorn. Parcial	**30.416**	**9.702**	**20.714**	**27.995**	**8.828**	**19.167**	**31,5**	**68,5**
Indef. Ordinarios JP	21.432	6.797	14.635	18.598	5.817	12.781	31,3	68,7
Indef. Discapacitados JP	118	55	63	133	64	69	48,1	51,9
Convertidos en Indef. JP	8.866	2.850	6.016	9.264	2.947	6.317	31,8	68,2
Temp. Jorn. Parcial	**368.175**	**122.784**	**245.391**	**376.880**	**126.205**	**250.675**	**33,5**	**66,5**
Obra JP	111.135	42.144	68.991	110.588	42.513	68.075	38,4	61,6
Eventual JP	180.094	64.253	115.841	194.994	69.644	125.350	35,7	64,3
Interinidad JP	70.818	12.785	58.033	68.739	12.424	56.315	18,1	81,9
Resto Temporales JP	6.128	3.602	2.526	2.559	1.624	935	63,5	36,5
Total Fijos Discontinuos	**3.022**	**1.288**	**1.734**	**4.333**	**1.824**	**2.509**	**42,1**	**57,9**
Prácticas y Formativos	**9.309**	**5.865**	**3.444**	**7.557**	**4.728**	**2.829**	**62,6**	**37,4**

Fuente: SEPE.

El sector servicios, concentra la práctica totalidad de la contratación a tiempo parcial (48,4% de todos los contratos del sector servicios fueron a tiempo parcial), mientras que en el resto de los sectores la mayor parte de los contratos notificados fueron a tiempo completo. Concretamente, el 97,1% de los suscritos en el sector primario, el 91,1% de los de la industria y el 88,7% de los notificados en el sector de la construcción.

CUADRO 3.32

CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV POR TIPO DE JORNADA Y SECTOR

	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
Total Contratos	**17.618**	**150.691**	**34.049**	**805.817**	**1.008.175**
Jornada Completa	17.115	137.249	30.200	406.846	591.410
Jornada Parcial	282	11.074	3.370	390.149	404.875
Fijos Discontinuos	211	146	21	3.955	4.333
Prácticas y Formativos	10	2.222	458	4.867	7.557

Fuente: SEPE.

3.4. ACCESO AL EMPLEO DE LOS ALUMNOS UNIVERSITARIOS

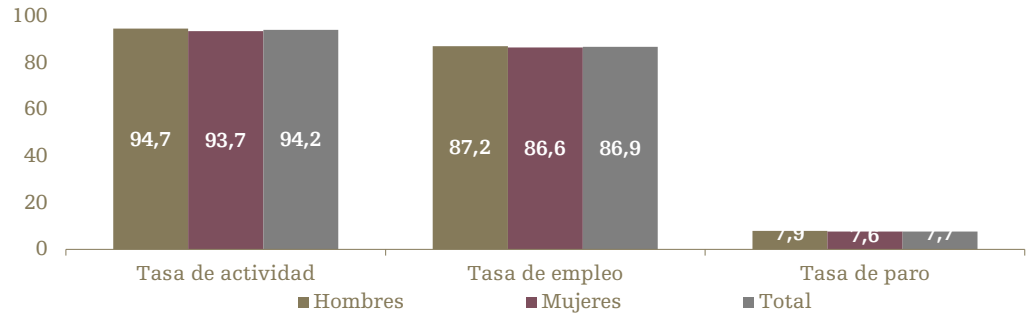
Los niveles de acceso al empleo del alumnado de grado egresado resultan muy elevados y, adicionalmente, el 86% ocupa puestos de trabajo que se corresponden a su nivel formativo

La última encuesta anual de seguimiento sobre inserción laboral de las promociones universitarias de la CAPV, realizada por Lanbide en 2018 y correspondiente la promoción que finalizó sus estudios en el año 2015, permite confirmar los elevados niveles de inserción laboral de este colectivo.

En este orden de cosas, las tasas de actividad y de empleo de este colectivo se sitúan en el 94,2% y 86,9% respectivamente, y en un nivel muy semejante entre los hombres y mujeres universitarias. Asimismo, la tasa de desempleo se sitúa en el 7,7%, nivel muy inferior al que presenta el colectivo de población entre 25 y 44 años de la CAPV (10,2%).

GRÁFICO 3.21

TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO DEL ALUMNADO DE GRADO DE LA CAPV QUE FINALIZÓ SUS ESTUDIOS EN 2015 POR SEXO (%)



Fuente: Lanbide, Inserción laboral universitaria durante 2018.

***Empleo encajado**: Porcentaje de personas ocupadas con empleo asociado a nivel de formación terciaria (universitaria o profesional de grado superior). Incluye los puestos clasificados bajo los epígrafes de la CNO-94: 1. Dirección y gerencia de empresas, 2. Profesionales científicos e intelectuales asociados a titulación universitaria y 3. Técnicos y Profesionales de apoyo. Fuente: Lanbide*

Asimismo, la tasa de empleo encajado entre las personas que finalizaron sus estudios en 2015 es del 86%, un punto porcentual más que el año anterior.

CUADRO 3.33

INDICADORES SOBRE LA ADECUACIÓN ENTRE LA CUALIFICACIÓN Y EL EMPLEO DE LAS PERSONAS GRADUADAS

	PROMOCIÓN 2013	PROMOCIÓN 2014	PROMOCIÓN 2015	MUJERES PROMOCIÓN 2015
Empleo encajado	83%	85%	86%	83%

Fuente: Lanbide, Inserción laboral universitaria durante 2018.

El salario medio mensual a tiempo completo de las personas ocupadas que finalizaron sus estudios de grado en 2015 fue de 1.563 euros, lo que supone un 2,8% más respecto a los egresados en 2014.

3.5. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Tras años de subidas poco significativas, el salario mínimo interprofesional (SMI) ha experimentado un notable aumento en los últimos tres años, destacando sobremanera el incremento del 22,3% registrado en 2019, que situó el SMI en 900 euros mensuales (14 pagas).

En términos de poder adquisitivo, aunque desde 2014 el SMI ha crecido por encima del IPC, esta diferencia ha sido significativamente más elevada en 2019, año en el que la inflación fue del 0,7%.

Desde una perspectiva temporal más amplia, tomando como base el año 2007 por ser la referencia previa al inicio de la crisis, se puede observar que a lo largo de este período el salario mínimo ha crecido un 57,7%, por un 17,2% del IPC.

Por último, aunque excede el ámbito temporal de este informe, se considera relevante añadir que ya ha entrado en vigor el nuevo SMI de 2020, que sube a 950 euros (+5,5% respecto a 2019).

El salario mínimo interprofesional (SMI) *establece la retribución dineraria bruta mínima, diaria o mensual, que debe percibir una persona trabajadora por cuenta ajena, sin distinción de actividad, sexo o edad.*

CUADRO 3.34
SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL, SMI (ESTADO)

	SMI (EUROS/MES, 14 PAGAS)	VARIACIÓN SMI (2007=100)	IPC (MEDIAS ANUALES, 2007=100)
2007	570,6	100,0	100,0
2008	600,0	105,2	104,1
2009	624,0	109,4	103,8
2010	633,3	111,0	105,6
2011	641,4	112,4	109,0
2012	641,4	112,4	111,7
2013	645,3	113,1	113,3
2014	645,3	113,1	113,1
2015	648,6	113,7	112,5
2016	655,2	114,8	112,3
2017	707,7	124,0	114,5
2018	735,9	129,0	116,4
2019	900,0	157,7	117,2

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, INE.

En la comparativa a nivel europeo en paridad de poder de compra (ppc.) referidos a 12 pagas, cuyos datos publica Eurostat, el SMI de España se sitúa por encima de la media de los 22 Estados miembro que cuentan con un salario mínimo, y por primera vez en el grupo con salarios superiores a 1.000 ppc. En cualquier caso, países como Luxemburgo, Holanda y Bélgica continúan teniendo salarios mínimos notablemente más elevados.

Además, hay que tener en cuenta que estos datos se han corregido en función de los niveles de precios de cada país (paridad de poder de compra) y que sin este ajuste, las diferencias entre los salarios mínimos de los distintos Estados miembro tenderían a aumentar.

Por último, cabe señalar que seis estados de la Unión Europea (Dinamarca, Italia, Chipre, Austria, Finlandia y Suecia) no disponen de un salario mínimo y la negociación colectiva constituye en ellos el único sistema para fijar una retribución mínima.

CUADRO 3.35
SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (UE) EN TERMINOS DE PARIDAD DE PODER DE COMPRA

Euros ppc*

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (**)
Luxemburgo	1.557	1.590	1.591	1.537	1.597	1.646	1.705
Holanda	1.353	1.361	1.403	1.379	1.404	1.442	1.460
Bélgica	1.382	1.407	1.436	1.450	1.479	1.438	1.432
Francia	1.331	1.354	1.385	1.359	1.372	1.390	1.397
Reino Unido	1.031	1.052	1.106	1.155	1.222	1.274	1.320
Irlanda	1.213	1.190	1.211	1.250	1.264	1.302	1.287
España	**796**	**815**	**848**	**835**	**902**	**933**	**1.131**
Eslovenia	944	954	978	943	960	1.059	1.059
Polonia	685	720	772	791	855	933	1.056
Malta	864	891	913	888	897	909	941
Lituania	460	467	518	581	605	860	921
Rumania	319	373	440	489	575	865	913
Grecia	761	803	826	813	813	800	900
Portugal	682	683	725	736	759	814	858
Hungría	556	568	588	598	687	765	808
Croacia	562	601	624	628	659	745	805
República Checa	452	492	537	558	620	743	799
Eslovaquia	492	520	572	596	640	745	750
Estonia	429	477	536	571	624	691	726
Bulgaria	321	367	405	450	493	577	618
Letonia	404	452	522	520	534	591	579

(*) En términos de paridad de poder de compra.
(**) Valores estimados.
Fuente: Eurostat (enero 2020).

3.6. ENCUESTA TRIMESTRAL DE COSTE LABORAL

El análisis de los costes laborales de este epígrafe se ha realizado tomando como referencia la Encuesta Trimestral de Coste Laboral elaborada por el INE, que analiza la evolución del coste laboral medio por trabajador, incluyendo tanto el coste salarial (salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y atrasados), como las prestaciones no salariales y las cotizaciones a la Seguridad Social[11].

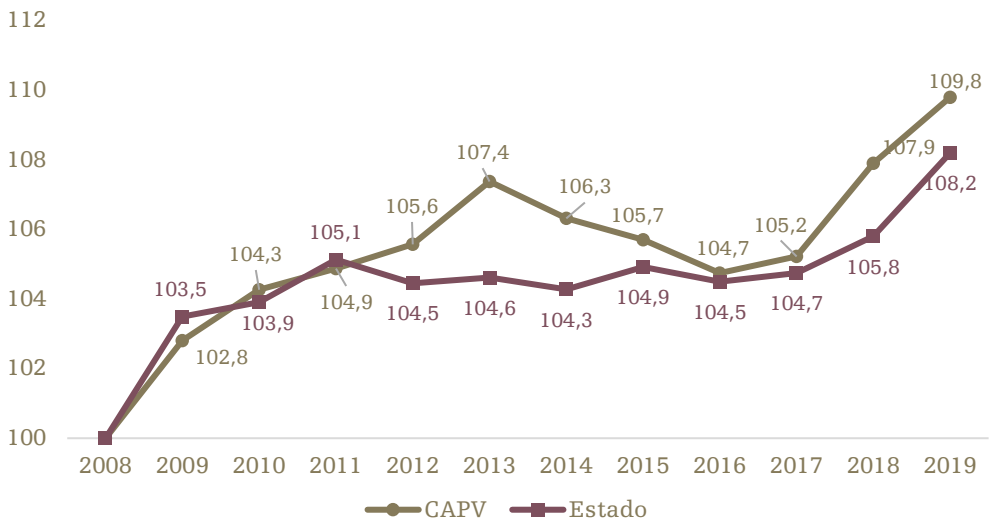
Efecto composición: *Alteración del peso relativo de los distintos colectivos que conforman la muestra, ocasionada por los flujos de entrada y salida del mercado de trabajo.*

Antes de analizar la variación del coste laboral, debemos mencionar que su evolución se puede ver afectada por el efecto composición, de modo que puede darse la circunstancia de que en etapas de destrucción de empleo las personas con contratos temporales y salarios inferiores a la media pierdan antes su empleo y, en consecuencia, aumente el peso relativo de aquellas que cuentan con mayores niveles de protección o experiencia y salarios más elevados, respecto al total de personas asalariadas. Así, dicho cambio en la composición del empleo daría lugar a incrementos en el coste laboral medio por trabajador.

A la inversa, en fases expansivas del empleo se podría dar el efecto opuesto, ya que al incorporarse personas con salarios inferiores a los que perciben los que ya se encuentran trabajando, bajaría el coste laboral medio por trabajador.

GRÁFICO 3.22

EVOLUCIÓN DEL COSTE LABORAL POR TRABAJADOR/A Y MES (NÚMEROS ÍNDICE: VALORES DEL AÑO 2008=100)



Fuente: INE.

[11]Para mayor información, consultar Encuesta Trimestral de Coste Laboral. INE. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736045053&menu=metodologia&idp=1254735976596
Esta encuesta no incluye información del sector primario.

En 2019 el coste laboral total medio por trabajador creció en la CAPV el 1,8%

El coste laboral total medio por trabajador y mes en la CAPV se situó en 2019 en los 3.091,65 euros, lo que supone un incremento del 1,8% respecto de 2018.

Este es el tercer año consecutivo en el que aumenta el coste laboral, habiendo crecido en 2017 un 0,5%, en 2018 un 2,5% y un 1,8% en 2019.

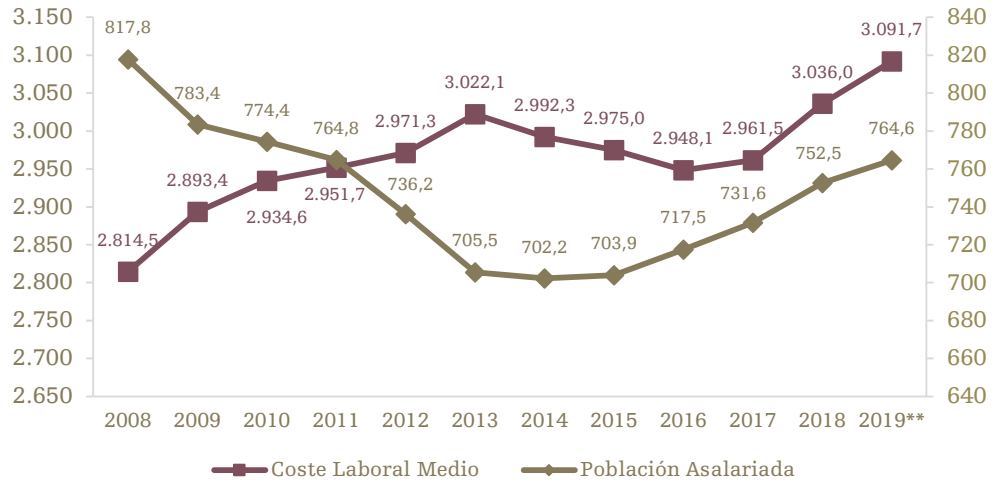
En el conjunto del Estado, el incremento interanual del coste laboral medio (2,2%), fue superior al de la CAPV, aunque hay que señalar que en 2018 su aumento resultó más contenido (1,0%).

Atendiendo a una perspectiva temporal amplia, periodo 2008-2019, y fijando como referencia el año inicial (2008=100), el índice del coste laboral medio por trabajador correspondiente a 2019 se sitúa en 109,8 en el caso de la CAPV y 108,2 en el del Estado, y aunque en este período el incremento del coste ha sido 1,6 puntos superior en la CAPV, a lo largo de 2019 se ha reducido la brecha entre la CAPV y el Estado.

La evolución anual de los costes laborales en la CAPV muestra una tendencia al alza hasta el año 2013, en el que el índice alcanza un pico de 107,4 para, a continuación, encadenar tres años a la baja hasta 2016, año a partir del cual se vuelve a iniciar una tendencia ascendente. Hasta 2016, en el incremento del coste laboral ha podido influir el efecto composición mencionado anteriormente, ya que este aumento ha venido acompañado de destrucción de empleo. Sin embargo, a partir de 2016 se observan incrementos tanto del empleo como del coste laboral.

GRÁFICO 3.23

EVOLUCIÓN DEL COSTE LABORAL MEDIO POR TRABAJADOR/A (EUROS) Y DE LA POBLACIÓN ASALARIADA EN LA CAPV* (MILES DE PERSONAS). 2008-2019



*Datos publicados el 23 de enero de 2020.
**Datos provisionales.
Fuentes: Encuesta Trimestral de Coste Laboral (INE) y PRA (Eustat).

Por sectores, al igual que en años anteriores, en la CAPV la industria presenta el coste laboral medio más elevado (3.739,58 euros), seguida por la construcción (3.131,78 euros), y los servicios (2.902,96 euros). La evolución respecto al año anterior revela un incremento del coste de 2,6% en el sector servicios, del 0,8% en la industria y un descenso del 1,2% en la construcción.

A partir de 2016, la evolución al alza del coste laboral va acompañada también de un aumento del empleo

CUADRO 3.36
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL COSTE LABORAL POR TRABAJADOR/A Y MES EN MEDIA ANUAL, CAPV

	VALORES ABSOLUTOS		DISTRIB. PORCENTUAL		VARIACIÓN
	2018	2019	2018	2019	2018/2019
Coste laboral total por trabajador	**3.035,96**	**3.091,65**	**100,0**	**100**	**1,8**
Coste salarial total por trabajador	**2.258,33**	**2.289,94**	**74,4**	**74,1**	**1,4**
Otros costes	**777,63**	**801,71**	**25,6**	**25,9**	**3,1**
Coste por percepciones no salariales	72,15	72,52	2,4	2,3	0,5
Coste por cotizaciones obligatorias	722,04	744,84	23,8	24,1	3,2
Subvenciones y bonificaciones de la S. Social*	-16,56	-15,65	-0,5	-0,5	-5,5

* Las subvenciones y bonificaciones de la Seguridad Social se sustraen de otros costes.
Fuente: INE.

Respecto a la evolución de los componentes del coste laboral, el coste salarial total por trabajador, que comprende todas las percepciones económicas realizadas a los trabajadores en efectivo o en especie por la prestación de sus servicios, creció un 1,4% respecto a 2018 en la CAPV, mientras el resto de costes se incrementaron un 3,1%.

Dentro de este último apartado, las cotizaciones obligatorias experimentaron un incremento del 3,2%, habiéndose reducido de manera importante las subvenciones y bonificaciones a la Seguridad Social (-5,5%), aunque su peso dentro del coste laboral total por trabajador es residual (0,5%).

En el conjunto del Estado tanto el coste salarial por trabajador (+1,9%) como las cotizaciones obligatorias (+3,8%) crecieron con algo mayor intensidad que en la CAPV. Sin embargo, el coste de las percepciones no salariales se redujo el 1,1% y las subvenciones y bonificaciones crecieron de media un 0,8%.

CUADRO 3.37
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL COSTE LABORAL POR TRABAJADOR/A Y MES EN MEDIA ANUAL, ESTADO

	VALORES ABSOLUTOS		DISTRIB. PORCENTUAL		VARIACIÓN
	2018	2019	2018	2019	2018/2019
Coste total por trabajador	**2.573,08**	**2.630,90**	**100,0**	**100**	**2,2**
Coste salarial total por trabajador	**1.919,42**	**1.955,19**	**74,6**	**74,3**	**1,9**
Otros costes	**653,66**	**675,71**	**25,4**	**25,7**	**3,4**
Coste por percepciones no salariales	67,74	67,01	2,6	2,5	-1,1
Coste por cotizaciones obligatorias	598,96	621,84	23,3	23,6	3,8
Subvenciones y bonificaciones de la S. Social*	-13,04	-13,14	-0,5	-0,5	0,8

* Las subvenciones y bonificaciones de la Seguridad Social se sustraen de otros costes.
Fuente: INE.

El coste laboral en el País Vasco, Madrid, Navarra, Cataluña y Asturias se sitúa por encima de la media estatal

La comparativa territorial con el resto de comunidades autónomas, sitúa en 2019 a la CAPV a la cabeza del coste laboral (3.091,65 euros), seguida de muy cerca por la Madrid (3.089,30 euros) que en 2018 se situaba en primera posición, y, a mayor distancia, por la Comunidad Foral de Navarra (2.862,48 euros), Cataluña (2.816,64 euros) y el principado de Asturias (2.692,49 euros), superando todas ellas el nivel medio estatal.

En el extremo opuesto, con los menores costes laborales medios figuran la Andalucía (2.316,02 euros), Murcia (2.307,25 euros), Canarias (2.239,81 euros) y, en última posición Extremadura (2.164,92 euros), cuyo diferencial con respecto a nuestra Comunidad, que en 2019 fue de 926,73 euros, se reduce respecto del año anterior en 18,79 euros.

En 2019 el coste laboral crece en todas las comunidades autónomas

En términos evolutivos, cabe señalar que el coste laboral medio por trabajador ha crecido en 2019 en todas las comunidades autónomas, siendo Galicia (3,8%) y Extremadura (3,6%) las que registran el mayor incremento interanual, mientras que los menores aumentos se registran en Murcia (1,4%) y Baleares (1,2%).

CUADRO 3.38
COSTE LABORAL POR TRABAJADOR/A Y MES EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Euros

	COSTE LABORAL TOTAL MENSUAL*		
	2017	2018	2019
TOTAL	**2.547,36**	**2.573,08**	**2.630,90**
Andalucía	2.281,93	2.263,03	2.316,02
Aragón	2.426,89	2.462,53	2.548,51
Asturias	2.604,74	2.619,70	2.692,49
Baleares	2.433,90	2.514,63	2.543,66
Canarias	2.169,54	2.204,24	2.239,81
Cantabria	2.441,28	2.479,23	2.541,39
Castilla y León	2.294,52	2.324,10	2.370,04
Castilla-La Mancha	2.311,02	2.289,93	2.330,85
Cataluña	2.683,12	2.737,96	2.816,64
Comunidad Valenciana	2.302,27	2.300,18	2.350,21
Extremadura	2.081,34	2.090,44	2.164,92
Galicia	2.288,87	2.313,15	2.400,57
Madrid	3.004,05	3.043,82	3.089,30
Murcia	2.272,48	2.274,29	2.307,25
Navarra	2.749,43	2.807,42	2.862,48
País Vasco	**2.961,49**	**3.035,96**	**3.091,65**
La Rioja	2.354,72	2.338,83	2.400,19

*Media anual.
Fuente: INE.

3.7. ÍNDICE DE PRECIOS DEL TRABAJO

El Índice de Precios del Trabajo (IPT) es una operación estadística continua de periodicidad anual, cuyo objetivo es medir el cambio en el precio de la mano de obra en el tiempo como consecuencia exclusivamente de las presiones del mercado laboral, siendo la última información disponible a la hora de la realización de este informe, la correspondiente al ejercicio 2017.

Los salarios se incrementaron en la CAPV un 3,02% en el período 2008-2017, si bien bajaron en 2016 y 2017

De acuerdo con este índice en 2017 los salarios descendieron un 1,1% en la CAPV, respecto del año anterior, mientras que en el conjunto del Estado cayeron un 0,5%, aunque también cabe señalar que es la comunidad que presenta un índice más elevado (103,02).

Tras el repunte de los salarios en 2015, estos bajaron en 2016 de un modo generalizado en todas las comunidades autónomas excepto en Extremadura y Navarra y se han vuelto a reducir, aunque con menor intensidad en 2017.

Analizando la evolución del IPT, se observa que los incrementos registrados en la CAPV en los primeros años de la serie eran similares a los del conjunto del Estado, sin embargo, a partir de 2010 comienza a registrar aumentos superiores.

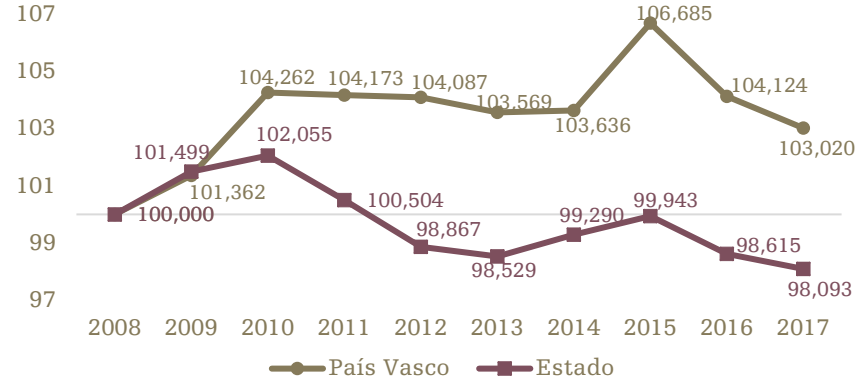
De este modo, desde una perspectiva temporal más amplia, la CAPV registra el mayor incremento del salario/hora desde el año 2008 (3,02%), mientras que en el conjunto del Estado, tomando la misma referencia temporal, los salarios se han reducido el 1,9%.

El Índice de Precios del Trabajo (IPT) *es una operación estadística de periodicidad anual realizada por el INE, cuyo objetivo es medir el cambio en el precio de la mano de obra, sin que dicha medida esté afectada por cambios en la calidad y cantidad de trabajo realizado.*

Con el propósito de reflejar fielmente la evolución de los salarios, en el IPT no se miden en términos de promedio, tal y como sucede en la Encuesta Trimestral y Anual de Coste Laboral, sino que, de un modo similar al IPC, se elabora un índice a partir de una selección representativa de puestos de trabajo, cuyo comportamiento se analiza a lo largo del tiempo.

GRÁFICO 3.24

IPT. EVOLUCIÓN 2008-2017. PAÍS VASCO Y ESTADO



Fuente: INE.

3.8. CONSIDERACIONES FINALES SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS

Cuando tratamos de averiguar cuál ha sido la evolución de los salarios en los últimos años, hay que ser conscientes que esta pregunta no admite una única respuesta, ya que, como se ha tratado de explicar en los apartados anteriores, los diferentes registros y operaciones estadísticas que en la actualidad se llevan a cabo ofrecen visiones parciales de una misma realidad, variando los resultados en función de donde hayamos puesto el foco y de la metodología utilizada.

En primer lugar, hay que señalar que los incrementos salariales pactados en convenio que analizaremos en el capítulo siguiente, recogen las subidas salariales pactadas en los convenios colectivos, sin tener en cuenta el impacto que podrían tener sobre las retribuciones las percepciones extrasalariales, horas extras, pago de diferentes complementos (antigüedad, turnicidad, nocturnidad, productividad, cumplimento de objetivos, etc.) que, en función de la evolución y resultados de una empresa un trabajador pudiera llegar a percibir.

Asimismo, en el incremento salarial medio pactado en convenio no se recogen las subidas salariales que podría haber tenido la población trabajadora con sus convenios en situación de prórroga, (ya que desconocemos cual es, si es que ésta existe), ni el incremento salarial que hayan podido tener los trabajadores que no se encuentran bajo la cobertura de la negociación colectiva, es decir aquellos cuyas condiciones de trabajo no están reguladas mediante un convenio colectivo.

Teniendo en cuenta todo ello, como veremos en capítulo IV, el incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos de la CAPV fue en 2019 del 2%.

Por su parte, la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), nos ofrece información de cuál es el coste laboral por trabajador, en el que se incluye, además del coste salarial, otros costes como las percepciones no salariales o las cotizaciones a la Seguridad Social.

El INE facilita información del coste laboral medio, pudiendo variar éste entre un año y otro como consecuencia de cambios en la composición de la plantilla de una empresa, sin que haya habido un cambio en su estructura retributiva, sino únicamente un aumento o disminución del número de trabajadores en una determinada categoría, o por el pago o no de determinados complementos.

El resultado de esta encuesta nos muestra que el coste laboral está subiendo desde 2016. Entre 2018 y 2019 el coste laboral total aumento un 1,8% en la CAPV y el salario medio (coste salarial total por trabajador) se incrementó un 1,4%.

Por último el INE publica el Índice de Precios del Trabajo, operación estadística de carácter anual, cuyo objetivo es medir en los términos más homogéneos posibles el cambio en el precio de la mano de obra, sin que dicha medida esté afectada por cambios en la calidad y cantidad de trabajo realizado (por ejemplo, por cambios en la composición de la fuerza de trabajo, número de horas trabajadas, tipo de contrato, características de los asalariados, etc.).

Es decir, que en este caso para el cálculo del incremento de las retribuciones no se tendría en cuenta el hecho de haber trabajado más o menos horas en un año u otro, ya que su objetivo es la medición de los incrementos del coste de la mano de obra entre dos años descontando el efecto composición.

En este sentido, para la obtención del IPT se lleva a cabo una selección representativa de puestos de trabajo, cuyo comportamiento se sigue a lo largo del tiempo.

No se dispone de datos del Índice de Puestos de Trabajo ni para 2018 ni 2019, ya que a fecha de la elaboración de este informe todavía no han sido publicados, sin embargo los datos de los últimos años hasta 2017 apuntan a que los salarios medidos de esta forma y con las consideraciones apuntadas están descendiendo.

Como consideración final, pudiera darse el caso, de que en una empresa en situación de crisis, en la que los trabajadores menos cualificados y con menores retribuciones fuesen despedidos y el resto mantuviese sus retribuciones, el salario medio subiría, aunque cada uno de los trabajadores que siguiesen en activo seguirían cobrando lo mismo.

Asimismo señalar que el incremento salarial ha de ser analizado, entre otras cuestiones, teniendo en cuenta la evolución del IPC, que determinará si ha habido ganancia o pérdida de poder adquisitivo, o la evolución de la economía. En este sentido señalar que el incremento medio del IPC en 2019 en la CAPV fue del 1% y el incremento del PIB del 2,1%.

CONCLUSIONES GENERALES

- La positiva evolución de la economía en 2019 ha tenido como consecuencia una mejora de los indicadores del mercado de trabajo y un aumento del empleo, aunque a un ritmo algo inferior al registrado el año anterior.
- La población potencialmente activa en la CAPV entre el año 2000 y 2019 se redujo en más de 50.000 personas, en un escenario de paulatino envejecimiento de la población, en el que el grupo que conforma la población en edad de trabajar se reduce, mientras que la población en los segmentos de mayor edad crece.
- En todo caso, en 2019 se constatan ligeros incrementos de la población activa mientras se mantiene la tasa de actividad. La tasa de empleo crece cinco décimas hasta situarse en el 51,2% impulsada por un incremento de la población ocupada que aumenta por quinto año consecutivo hasta situarse en 946.200 personas en 2019.
- La tasa de desempleo se reduce en 2019 hasta el 9,6% de la población activa, el nivel más bajo desde 2010, descendiendo en todos los tramos de edad, excepto en la población más joven.
- Esta dinámica positiva del empleo tiene su reflejo también en la mejora de los niveles de afiliación a la Seguridad Social que crece en 2019 un 2,0% hasta las 966.698 personas. Este incremento se ha sustentado en la afiliación al Régimen General (+2,6%), mientras que la afiliación en el régimen de autónomos se ha reducido en un 0,5%.
- El sector servicios y el sector de la construcción son los que han contribuido en mayor medida a este incremento de la afiliación, registrando incrementos del 2,3% y 3,0% respectivamente respecto a 2018. En cambio, la Industria ha presentado un moderado aumento del 0,6%.
- La contratación notificada se incrementó un 0,7% respecto del año anterior, aunque la mayoría de los contratos suscritos continúan siendo temporales y de corta duración.
- El descenso en el número de contratos indefinidos suscritos puede ser consecuencia de la desaparición en 2019 del contrato indefinido de apoyo a emprendedores.
- El coste laboral total medio por trabajador se incrementó en 2019 un 1,8% en la CAPV.
- Se constata que a partir de 2016, la evolución al alza del coste laboral va acompañada también de un aumento del empleo.

4

RELACIONES LABORALES

4.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA[12]

4.1.1. INTRODUCCIÓN

En este apartado se resumen las principales características de la negociación colectiva en la CAPV. En primer lugar, se analiza la población trabajadora sujeta a este tipo de acuerdos, para a continuación estudiar la estructura de la negociación colectiva en nuestra Comunidad, ofreciendo información sobre los principales aspectos de la misma.

Posteriormente se analiza la dinámica de la negociación en 2019, sus resultados más relevantes, incremento salarial y jornada pactada, tanto por ámbito territorial como funcional. Asimismo, se ofrece información de las organizaciones negociadoras y firmantes de los convenios vigentes. En la última parte se realiza un análisis de las inaplicaciones de los convenios colectivos depositadas en la CAPV.

Cada dos años el Consejo de Relacionas Laborales actualiza la información referente a la estructura de la negociación colectiva, que en definitiva consiste en identificar el repertorio de convenios colectivos que se aplican en la CAPV y determinar las personas afectadas por ellos. Para ello se toman como datos de partida las cuentas de cotización a la Seguridad Social en nuestra Comunidad, junto con información facilitada por las administraciones públicas.

Los datos incluidos en este informe se han elaborado utilizando los resultados del estudio realizado en 2018, habiendo sido actualizados mensualmente el universo de convenios y la población trabajadora afectada por los mismos únicamente con la información obtenida de los convenios de empresa publicados.

4.1.2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACION TRABAJADORA SUJETA A ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En primer lugar hay que señalar, que dentro de la población trabajadora susceptible de suscribir acuerdos de negociación colectiva no están incluidos los funcionarios, dado que sus condiciones de trabajo no se fijan mediante convenio colectivo.

Asimismo, tampoco se ha tenido en cuenta al personal laboral al servicio de las diferentes administraciones públicas. En este sentido señalar que la sentencia Nº 335/2019 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo establece que a estos trabajadores no les sería de aplicación lo dispuesto en los diferentes convenios colectivos sectoriales que, en función del tipo de actividad que desarrollan, les pudiesen afectar.

No obstante, sí hemos incluido dentro de la población afectada por acuerdos de negociación colectiva a los empleados públicos con contrato laboral que trabajan en sociedades públicas y que en algún momento han suscrito un convenio de empresa.

[12] La fuente de información para todo este apartado es el Consejo de Relaciones Laborales (CRL).

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto la población trabajadora susceptible de establecer sus condiciones de trabajo mediante acuerdos de negociación electiva en la CAPV sería de casi 660.000 personas.

Sin embargo, únicamente una parte de ella ha estado amparada en algún momento por este tipo de acuerdos, existiendo actividades en las que sus condiciones de trabajo nunca han estado reguladas mediante un convenio colectivo.

Este grupo de asalariados, cuyo número a la finalización del año 2019 se situaría en torno a las 55.000 personas, supone aproximadamente el 8,3% de la población asalariada (excluidos los funcionarios y personal laboral de las AA. PP., como ya se ha señalado), mientras que el colectivo de trabajadores sobre los que incide la negociación colectiva, el 91,7% restante, sería de 604.948 personas.

El 8,3% de la población trabajadora, unas 55.000 personas, la mayoría mujeres, trabaja en actividades no reguladas por convenio

Dentro de las ocupaciones no reguladas por convenio nos encontramos con un conjunto de actividades un tanto heterogéneo, ligadas en muchos casos al sector servicios. Entre ellas, el trabajo desempeñado por los empleados de hogar es el que más empleo tiene, 28.581 personas al finalizar 2019, pero también encontramos ocupaciones dentro del sector sanitario, en consultas médicas o veterinarias, en muchos casos en empresas de reducido tamaño, donde su actividad no está regulada por convenio.

Por territorios, señalar que de estos casi 55.000 trabajadores cuyas actividades no están reguladas por acuerdos de negociación colectiva, 11.500 pertenecen al territorio histórico de Álava, 27.800 a Bizkaia y el 15.700 al Gipuzkoa, teniendo por tanto una importancia relativa mayor en Álava que en resto de los territorios si tenemos en cuenta su población trabajadora. Llegados a este punto, hay que recordar, que al contrario de lo ocurrido en Bizkaia y Gipuzkoa, en Álava nunca se llegó a suscribir un convenio para el sector de oficinas y despachos, por las condiciones de trabajo de muchos trabajadores de este ámbito nunca han estado reguladas mediante un convenio colectivo.

Si analizamos la composición por sexo de las actividades no reguladas, comprobamos que el número de mujeres que trabajan en estas actividades es muy superior al de los hombres. De hecho las mujeres suponen tres de cada cuatro personas que trabajan en actividades no reguladas por convenio, mientras que entre los asalariados sobre los que incide la negociación colectiva existe un mayor equilibrio entre ambos sexos, aunque los hombres son mayoritarios (55,8% vs. 44,2%).

Al hecho de que las personas que trabajan como empleadas de hogar sean en su práctica totalidad mujeres, hay que añadir que muchas actividades del sector servicios que nunca han regulado su actividad mediante la firma de un convenio (consultas médicas, veterinarias, ciertas actividades administrativas y auxiliares, etc.) cuentan con una presencia mayoritaria de mujeres.

CUADRO 4.1

DISTRIBUCION SEGÚN ACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN ASALARIADA DE LA CAPV QUE TRABAJA EN OCUPACIONES NO REGULADAS POR CONVENIO*

Empleado/as de Hogar	51,9%
Consultas médicas y actividades sanitarias	15,8%
Servicios administrativos	7,7%
Agricultura y Pesca	5,9%
Cultura y deporte	4,0%
Resto de actividades	14,7%
TOTAL	100,0%

*Excluidos funcionarios y personal laboral de las AA.PP.
Porcentajes obtenidos en base al estudio de la Estructura de la Negociación Colectiva de 2018

4.1.3. RASGOS BÁSICOS DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2019

Tal y como se ha señalado, de acuerdo con los datos del último estudio de la estructura de la negociación colectiva actualizados a 31 de diciembre de 2019, la negociación colectiva para la CAPV incide sobre un total de 604.948 personas.

A continuación se van a exponer los principales rasgos de la negociación colectiva, ámbitos funcionales y situación de los convenios colectivos.

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

***Población trabajadora con sus convenios decaídos y sin cobertura**: Aquella que tras haber decaído su convenio no cuenta con uno nuevo que sustituya al anterior, ni tampoco con un convenio de ámbito superior que los ampare.*

De este modo, a efectos estadísticos, a los trabajadores que tras haber decaído su convenio no cuentan con uno nuevo que sustituya al anterior, ni tampoco con un convenio de ámbito superior que los ampare, les hemos denominado, tanto en este informe anual como en las diferentes publicaciones del CRL, trabajadores con sus convenios decaídos y sin cobertura.

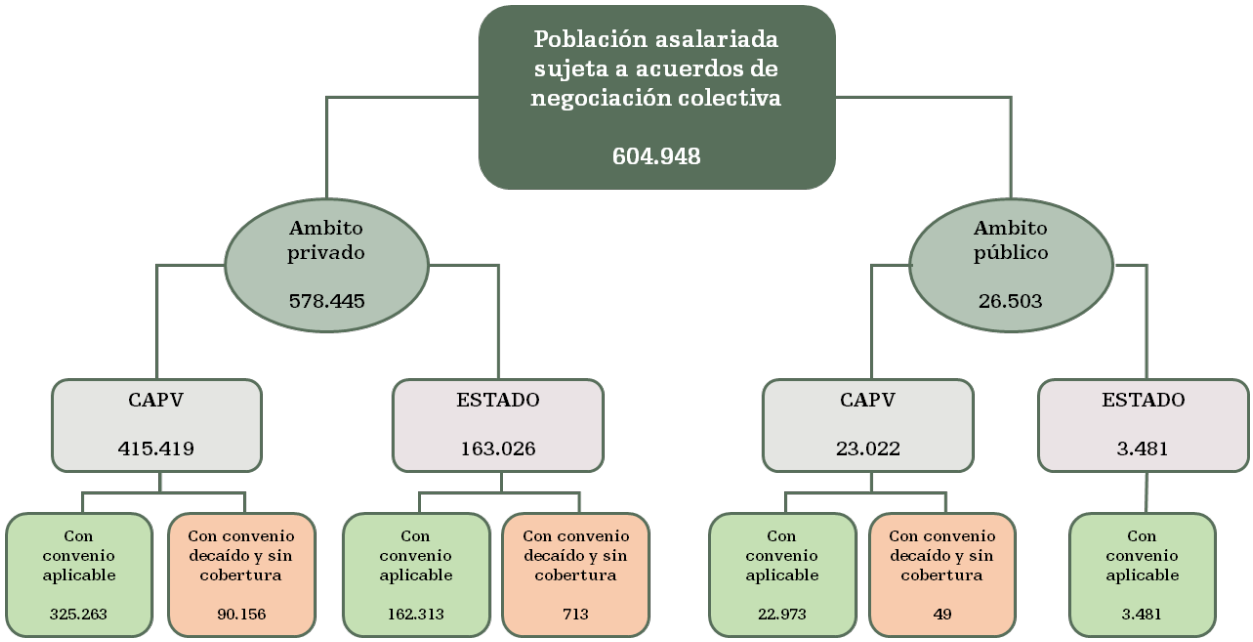
Dado que estas personas se encontraban amparadas por un convenio colectivo antes de la entrada en vigor de la mencionada reforma laboral, se ha considerado oportuno continuar incluyéndolos dentro de nuestros análisis, entre otras razones, por el importante número de trabajadores afectados que se encuentra en el momento actual sin la cobertura de un convenio, además estos convenios pueden renovarse en un horizonte próximo.

***Población trabajadora con sus convenios vigentes**: La que está cubierta por un convenio colectivo que se encuentra dentro del período ordinario de vigencia establecido en el mismo.*

A este respecto hemos considerado como prorrogados o ultraactivos, y por tanto no decaídos, aquellos convenios que aun denunciados y vencida su vigencia, contienen una cláusula que regula su prórroga.

La negociación colectiva en la CAPV incide sobre 604.948 personas

GRÁFICO 4.1
ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2019 EN LA CAPV (PERSONAS AFECTADAS)



Datos a 31 de diciembre de 2019

***Población trabajadora con convenios de vigencia prorrogada o ultraactivos**: Aquellos trabajadores cuyo convenio, tras haber finalizado el período ordinario de vigencia establecido en el mismo, se encuentra en situación de prórroga tácita o ultraactivo.*

La negociación colectiva para la CAPV presenta las siguientes características estructurales:

- El grueso de la negociación colectiva en la CAPV corresponde al sector privado (95,6 % de las personas afectadas).

- Incluye convenios colectivos negociados y registrados en la CAPV y convenios sectoriales de ámbito estatal que inciden en sectores sin convenio específico en nuestra Comunidad o decaídos, así como convenios de empresas con centros de trabajo también en el País Vasco. En todo caso, la mayor parte de los trabajadores sujetos a acuerdos de negociación colectiva, llevan a cabo la misma dentro del ámbito de la propia CAPV, en concreto el 72,5% en términos de personas afectadas.

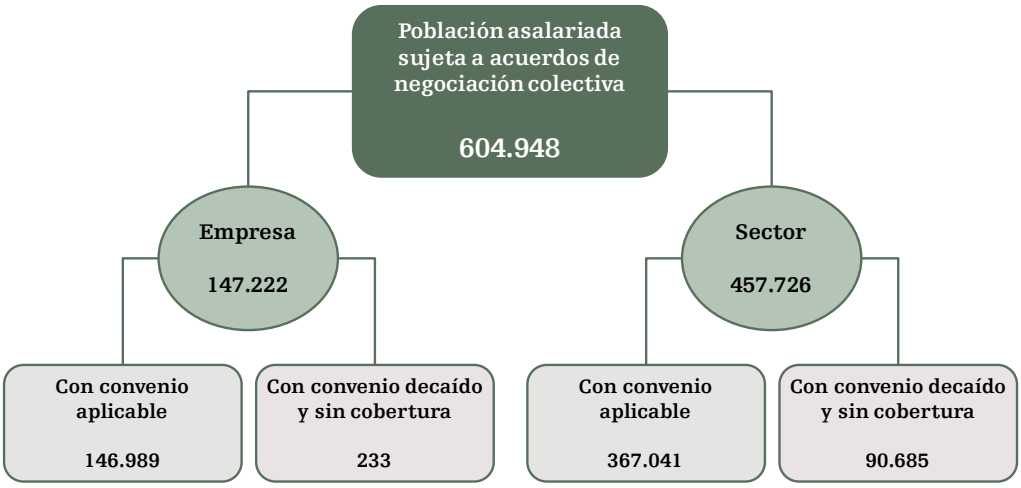
- La gran mayoría de los trabajadores se encuentran amparados por convenios sectoriales. Sin embargo, en cada uno de los distintos ámbitos territoriales el peso de la negociación colectiva sectorial y de empresa difiere. Así, en Bizkaia y Gipuzkoa prevalece claramente la negociación sectorial, mientras que, en Álava, aunque la negociación sectorial es mayoritaria, tiene mucha importancia la desarrollada a nivel de empresa.

- Los trabajadores afectados por el decaimiento de sus convenios y sin la cobertura de un convenio de ámbito superior suponen a 31/12/2019 el 15% de la población asalariada sujeta a acuerdos de negociación colectiva, siendo los afectados casi en exclusiva personas del sector privado antes cubiertas por convenios sectoriales negociados en la CAPV, y que tras su decaimiento no han encontrado encaje en otro convenio de ámbito superior.

Es importante destacar la costumbre que existe en nuestra Comunidad de suscribir pactos de empresa que normalmente mejoran las condiciones del convenio sectorial, pero de los que no tenemos información porque no se publican y en la mayoría de los casos ni siquiera se depositan ante la autoridad laboral.

GRÁFICO 4.2

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. ÁMBITOS FUNCIONALES (PERSONAS AFECTADAS)

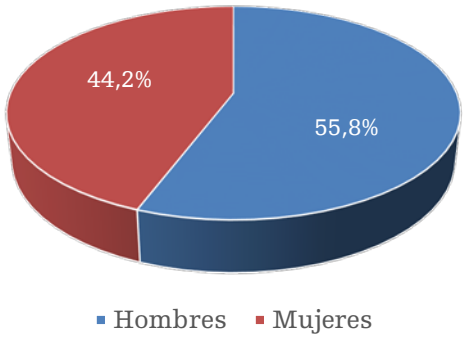


Datos a 31 de diciembre de 2019

El 55,8% de la población sujeta a acuerdos de negociación colectiva son hombres y el 44,2% mujeres

En cuanto a la distribución por sexo de la población asalariada sujeta a acuerdos de negociación colectiva, señalar que el 55,8% de la misma (337.671 personas) son hombres, y el 44,2% restante (267.277 personas) son mujeres.

GRÁFICO 4.3
DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA POBLACIÓN ASALARIADA SUJETA A ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (31/12/2019)



Hay que señalar que los hombres son mayoría en todos los ámbitos territoriales donde se desarrolla la negociación colectiva, a excepción del interterritorial, destacando el territorio histórico de Álava donde la negociación colectiva afecta a casi el doble de hombres que de mujeres, tal y como se aprecia en el cuadro 4.2 donde se recoge el número de personas afectadas por todos los convenios colectivos (vigentes, ultraactivos y decaídos).

CUADRO 4.2
DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y ÁMBITO TERRITORIAL DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR ACUERDOS DE NEGOCIACION COLECTIVA (31/12/2019)

	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Total CAPV	**337.671**	**267.277**	**604.948**	**55,8%**	**44,2%**
Registrados en la CAPV	248.223	190.218	438.441	56,6%	43,4%
Álava	40.963	21.337	62.300	65,8%	34,2%
Bizkaia	114.866	81.381	196.247	58,5%	41,5%
Gipuzkoa	80.173	57.784	137.957	58,1%	41,9%
Interterritoriales	12.221	29.716	41.937	29,1%	70,9%
Ámbito estatal	89.448	77.059	166.507	53,7%	46,3%

El elevado porcentaje de mujeres en el ámbito interterritorial es debido a que dentro de este ámbito de negociación se encuentran actividades, la mayoría de ellas del sector servicios, fuertemente feminizadas, como son la del servicio de comedores escolares, la enseñanza (reglada e ikastolas), o la de las contratas de limpieza del Departamento de Educación y Osakidetza, que hacen que la presencia de la mujer en este ámbito se eleve al 71%.

A continuación se analizan por un lado los convenios aplicables y por otro los convenios decaídos.

Al finalizar el 2019, los convenios aplicables (vigentes y prorrogados) amparaban a 514.030 personas, mientras que 90.918 personas tenían sus convenios decaídos

CUADRO 4.3

NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS APLICABLES EN LA CAPV EN 2019 Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS (31/12/2019)

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
Total CAPV	**1.115**	**146.989**	**193**	**367.041**	**1.308**	**514.030**
Registrados en la CAPV	881	109.194	80	239.042	961	348.236
Álava	164	23.244	19	22.566	183	45.810
Bizkaia	414	40.768	29	139.978	443	180.746
Gipuzkoa	270	30.709	25	49.034	295	79.743
Interterritoriales	33	14.473	7	27.464	40	41.937
Ámbito estatal	234	37.795	113	127.999	347	165.794

En el cuadro 4.3 se recoge el número de convenios aplicables en la CAPV y el número de trabajadores cubiertos por ellos. Están incluidos tanto los convenios cuyo plazo de vigencia ordinaria se extiende a lo largo de 2019, como aquellos en situación de prórroga o ultraactivos y por tanto pendientes de renovar. En estos convenios, se incluye a los trabajadores que tras haber decaído el suyo, ya fuera éste de sector o de empresa, contasen con la cobertura de un convenio sectorial de ámbito superior (estatal, provincial o interterritorial), ya que legalmente se encuentran bajo la cobertura de este nuevo convenio tras el decaimiento del que les era de aplicación.

CUADRO 4.4

NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS DECAÍDOS EN LA CAPV EN 2019 Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS (31/12/2019)

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
Total CAPV	**8**	**233**	**22**	**90.685**	**30**	**90.918**
Registrados en la CAPV	6	225	20	89.980	26	90.205
Álava	3	64	2	16.426	5	16.490
Bizkaia	2	112	9	15.389	11	15.501
Gipuzkoa	1	49	9	58.165	10	58.214
Interterritoriales	-	-	-	-	-	-
Ámbito estatal	2	8	2	705	4	713

En el cuadro 4.4 se presenta a los trabajadores cuyos convenios se encuentran decaídos. Dentro de este colectivo estarían incluidas las personas asalariadas que tras haber decaído su convenio no cuentan con un nuevo convenio que sustituya al anterior, ni tampoco con un convenio de ámbito superior que les sea de aplicación.

El elevado número de personas con sus convenios decaídos en Gipuzkoa es sobre todo consecuencia del decaimiento de cuatro convenios sectoriales con un alto volumen de empleo, el de la Industria Siderometalúrgica, Hostelería, Comercio del Metal y Oficinas y Despachos.

4.1.4. EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL AÑO 2019

2019 finaliza con el mayor porcentaje de población trabajadora con sus convenios actualizados de los últimos años (51,6%), teniéndonos que retrotraer hasta 2009 para encontrar un porcentaje mayor

Al finalizar 2019, el 61,1% de la población trabajadora tenía sus convenios actualizados, si incluimos en este cómputo los acuerdos logrados en 2019 en la Enseñanza Concertada, Ikastolas y la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia.

Sin embargo, al estar estos tres convenios sectoriales al cierre del ejercicio pendientes de registro, no los tendremos en cuenta en el presente informe, ya que el criterio que utilizamos a la hora de analizar la evolución de la negociación colectiva es de la fecha de registro de los convenios.

De esta forma, al finalizar 2019, 311.814 personas, el 51,6% de la población trabajadora, tenían sus convenios actualizados, el 33,4% de los trabajadores (202.216 personas), se encontraban con sus convenios prorrogados, y el 15% (90.918 personas) tenían sus convenios decaídos.

Nos encontramos por tanto con el mayor porcentaje de población trabajadora con sus convenios actualizados de los últimos años, superior incluso a porcentaje registrado en el año 2014, cuando al finalizar el ejercicio el 48,6% de los trabajadores tenían sus convenios actualizados, teniéndonos que retrotraer hasta 2009 para encontrar un porcentaje mayor (57,7%).

Al cierre del ejercicio, el porcentaje de trabajadores con sus convenios decaídos y que no disponen de otro convenio de ámbito superior que les ampare, también es uno de los más bajos de los últimos años (15%), solo superior en una décima al registrado al finalizar 2018 (14,9%).

GRÁFICO 4.4
EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2019 EN LA CAPV

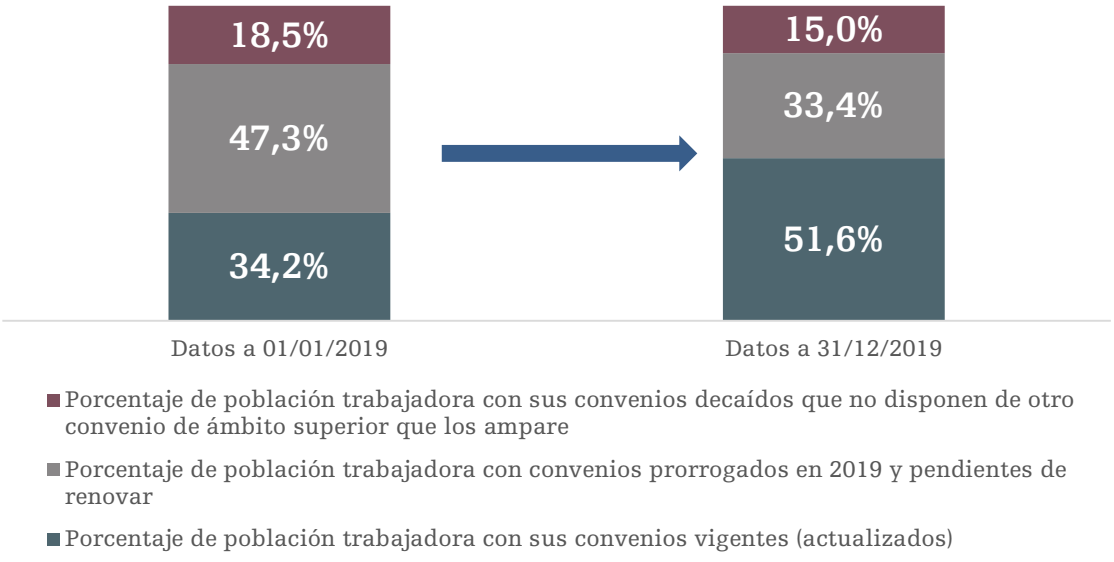
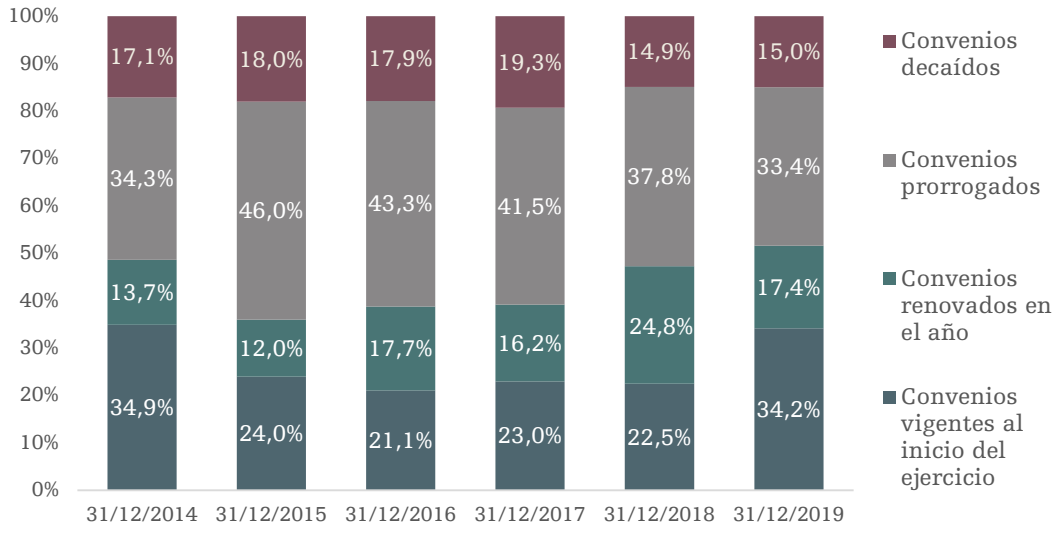


GRÁFICO 4.5
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE LA CAPV SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO (DATOS A 31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO)



El 15% de la población trabajadora tenía sus convenios decaídos, sólo una décima más que en 2018

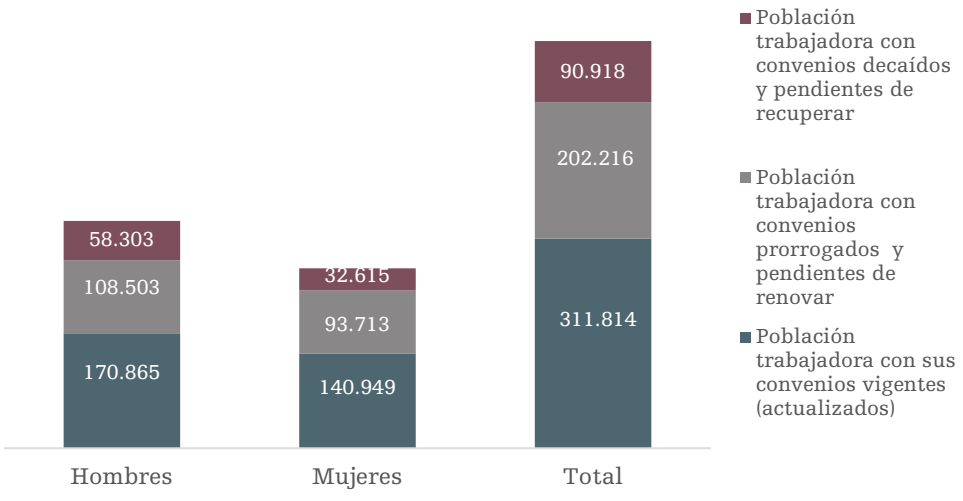
La buena situación de partida, el año comenzó con el 34,2% de la población trabajadora con sus convenios actualizados, y el logro de acuerdos, sobre todo en el ámbito estatal con incidencia en la CAPV y en el de la empresa, han hecho posible que al finalizar el año nos encontremos con el porcentaje más

alto de trabajadores con sus convenios actualizados de los últimos 10 años.

En cuanto a la distribución por sexo, no se aprecian diferencias importantes, siendo la proporción de mujeres con sus convenios vigentes (52,7%) ligeramente superior a la de los hombres (50,6%). La mayor incidencia de convenios decaídos entre la población masculina, es consecuencia sobre todo del decaimiento de dos convenios con fuerte presencia de trabajadores masculinos, los de la Industria Siderometalúrgica de Álava y Gipuzkoa.

GRÁFICO 4.6

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE LA CAPV POR SEXO SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO (DATOS A 31/12/2019)



En el cuadro 4.5 se indica el número de convenios colectivos registrados a lo largo de 2019, así como el número de trabajadores afectados por los mismos.

CUADRO 4.5

NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS EN EL AÑO 2019 CON INCIDENCIA EN LA CAPV Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
Total CAPV	**246**	**31.244**	**43**	**72.292**	**289**	**103.536**
Registrados en la CAPV	197	23.255	13	25.793	210	49.048
Álava	38	3.580	3	1.733	41	5.313
Bizkaia	91	9.926	5	8.575	96	18.501
Gipuzkoa	63	9.016	3	7.953	66	16.969
Interterritoriales	5	733	2	7.532	7	8.265
Ámbito estatal	49	7.989	30	46.499	79	54.488

Durante 2019 se registraron 289 convenios, lo que ha supuesto la renovación de sus condiciones de trabajo para 103.536 personas. Aunque dentro del ámbito de la CAPV el número de acuerdos registrados fue mayor (210 convenios, 13 de sector y 197 de empresa) que en el estatal con incidencia en

la CAPV (79 convenios registrados en 2019), la población trabajadora cubierta por estos acuerdos fue superior en la negociación de ámbito estatal con incidencia en la CAPV (54.488 personas), mientras que en la desarrollada dentro de nuestra Comunidad alcanzó a sólo 49.048 personas.

El hecho de que en 2018 un elevado porcentaje de trabajadores renovaron sus convenios, la mayoría de ellos de carácter plurianual, incide sobre los resultados de la negociación colectiva del siguiente año, al tener ya muchos trabajadores firmados al inicio del ejercicio sus acuerdos para varios años. Así mientras que en 2018 146.294 trabajadores vieron renovados sus acuerdos, en 2019 fueron 103.536.

A pesar de todo, el porcentaje de trabajadores que renovaron sus convenios en 2019 fue elevado, el 17,4% de la población trabajadora.

CUADRO 4.6

NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS CON VIGENCIA ORDINARIA PARA 2019 EN LA CAPV Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS (31/12/2019)

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
Total CAPV	**631**	**85.646**	**115**	**226.168**	**746**	**311.814**
Registrados en la CAPV	494	64.246	41	119.684	535	183.930
Álava	100	17.133	13	19.134	113	36.267
Bizkaia	221	25.824	16	72.710	237	98.534
Gipuzkoa	161	18.383	10	20.308	171	38.691
Interterritoriales	12	2.906	2	7.532	14	10.438
Ámbito estatal	137	21.400	74	106.484	211	127.884

CUADRO 4.7

NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS CON VIGENCIA PRORROGADA Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS (31/12/2019)

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
Total CAPV	**484**	**61.343**	**78**	**140.873**	**562**	**202.216**
Registrados en la CAPV	387	44.948	39	119.358	426	164.306
Álava	64	6.111	6	3.432	70	9.543
Bizkaia	193	14.944	13	67.268	206	82.212
Gipuzkoa	109	12.326	15	28.726	124	41.052
Interterritoriales	21	11.567	5	19.932	26	31.499
Ámbito estatal	97	16.395	39	21.515	136	37.910

Respecto de los convenios decaídos, señalar que el elevado porcentaje de trabajadores en Álava y Gipuzkoa con sus convenios decaídos apenas sufre variación respecto de 2018, debido en gran medida a la ausencia de convenios sectoriales en la industria siderometalúrgica, aunque en el caso de Álava se ha abierto en 2019 un proceso de negociación en este ámbito.

Por último, en el cuadro 4.7 se indica el número de convenios con vigencia prorrogada o ultraactivos, y por tanto pendientes de renovar, así como el número de trabajadores a los que les son de aplicación estos convenios. En este caso el número de personas con convenios negociados en la CAPV en

situación de prórroga (164.306) es superior al de los trabajadores con convenios estatales con incidencia en la CAPV (37.910).

A pesar de la mejora producida tanto en 2018 como en 2019, hay que señalar el elevado número de personas que permanecen en la CAPV con sus convenios prorrogados por falta de renovación de los mismos, así como el importante número de asalariados con sus convenios decaídos.

El 16,5% de la población trabajadora afectada por convenios de sector renovaron sus acuerdos en 2019, frente al 20% de los de cubiertos por convenios de empresa

El análisis de la negociación colectiva por ámbitos funcionales nos muestra que el 58,2% de los trabajadores cubiertos por convenios de empresa finalizaron 2019 con sus convenios actualizados, frente al 49,4% de los amparados por convenios de sector, habiendo sido mayor el grado de avance de la negociación colectiva en los convenios de empresa, ya que a lo largo de 2019 el 20% de los trabajadores sujetos a este tipo de acuerdos renovaron sus convenios frente al 16,5% de los cubiertos por acuerdos de sector.

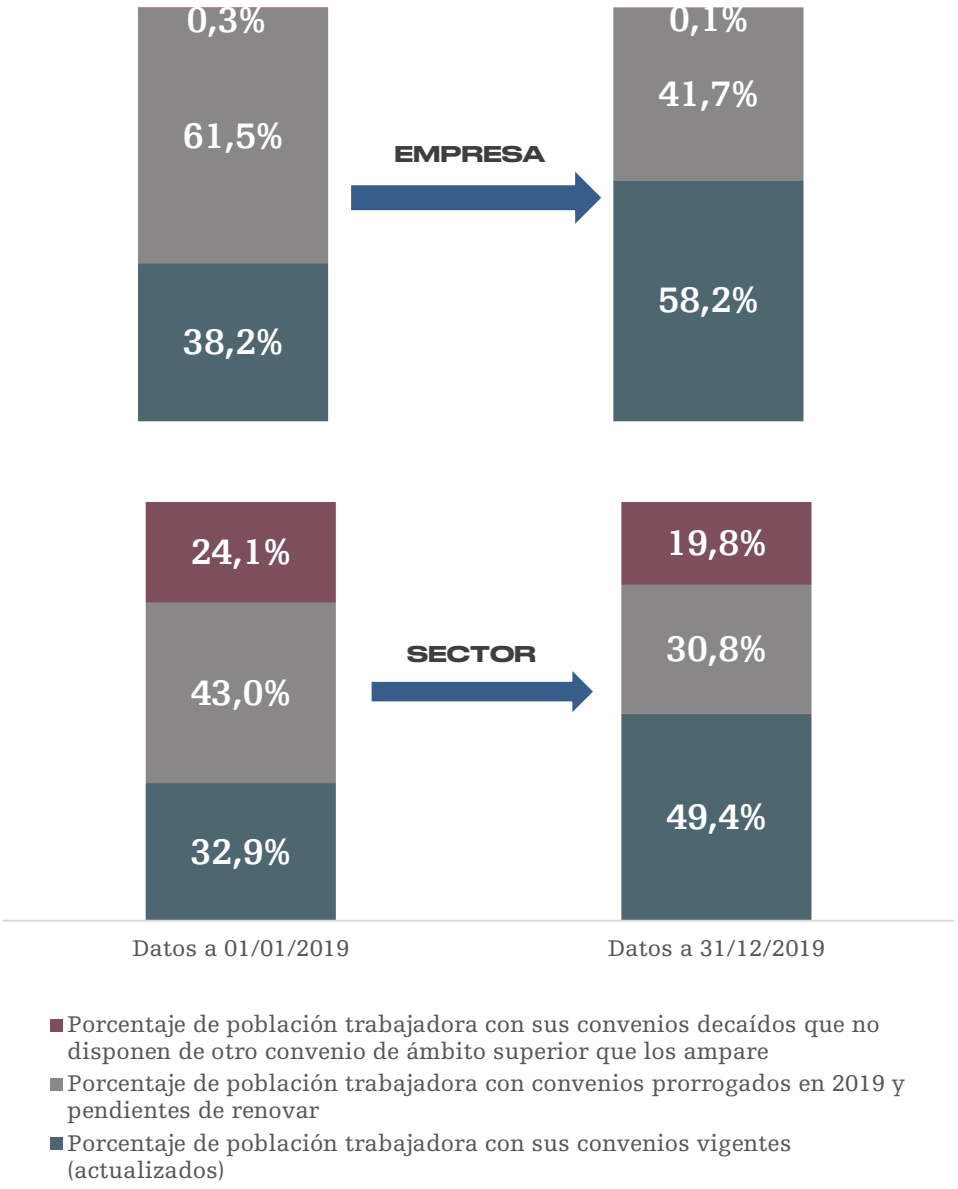
Al cierre del ejercicio, el porcentaje de trabajadores con sus convenios de empresa vigentes fue idéntico al registrado en 2018 (58,2%).

En lo que se refiere a los convenios sectoriales, la situación es diferente a la del año anterior, el número de trabajadores con sus convenios vigentes al finalizar 2019 creció 5,7 puntos con respecto a 2018.

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 24,1% de la población asalariada sujeta a convenios sectoriales tenía sus convenios decaídos, habiéndose reducido este porcentaje a lo largo de 2019 en 4,3 puntos, hasta llegar al 19,8%.

GRÁFICO 4.7

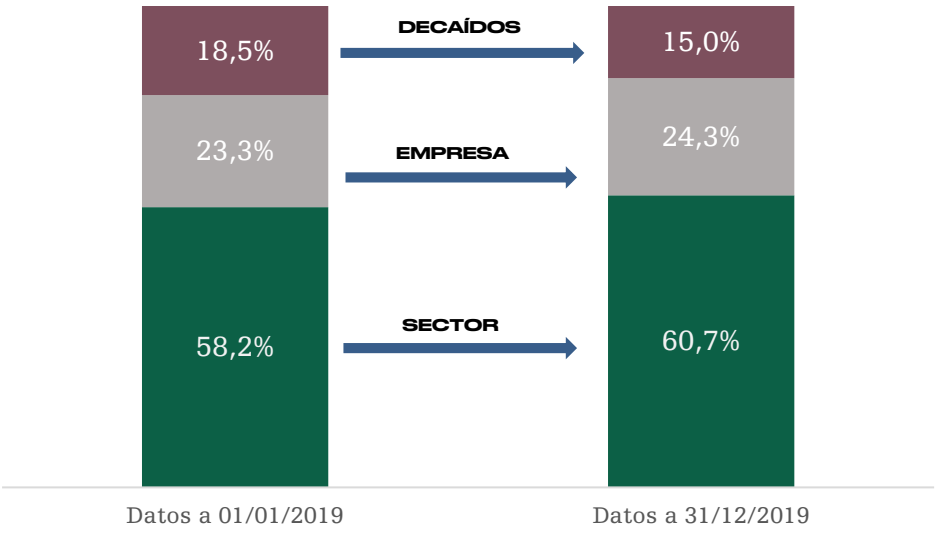
EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2019 EN LA CAPV POR ÁMBITOS FUNCIONALES. EMPRESA Y SECTOR



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.

Es el ámbito sectorial donde continúan concentrándose la mayoría de los trabajadores con sus convenios decaídos

GRÁFICO 4.8
EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2019 EN LA CAPV POR ÁMBITOS FUNCIONALES



Disminuye respecto del 2019 el número de nuevos convenios de empresa registrados así como el número de trabajadores amparados por los mismos

En cuanto a los nuevos convenios de empresa registrados en 2019, 57 empresas que antes no tenían convenio propio con un total de 3.038 trabajadores en la CAPV registraron su convenio de empresa.

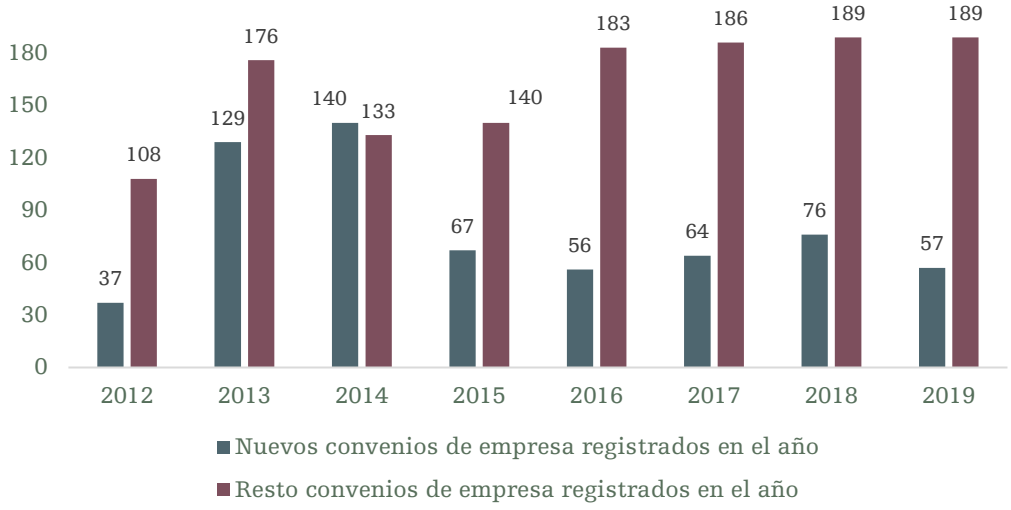
Este ámbito de negociación, que se había activado a raíz de la entrada en vigor en 2013 de los efectos de la reforma laboral, se mantuvo muy dinámico especialmente a lo largo de 2013 y 2014, acogiendo a una parte de los trabajadores cuyo convenio sectorial había decaído.

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

En 2019, respecto del año anterior se ha reducido tanto el número de convenios nuevos de empresa (Gráfico Nº 4.9) como el de la población trabajadora afectada por los mismos. Así en 2019 se registraron 57 nuevos convenios de empresa que amparaban a 3.038 personas, mientras que en 2018 fueron 76 los nuevos convenios que se registraron y 5.255 trabajadores.

Igualmente, se redujo en 2019 el tamaño medio de las compañías que los firmaron pasando de los 69 trabajadores de media en los convenios nuevos suscritos en 2018 a los 53 en el caso de los nuevos convenios de empresa registrados en 2019.

GRÁFICO 4.9
NUEVOS CONVENIOS DE EMPRESA Y RESTO DE CONVENIOS DE EMPRESA REGISTRADOS



Con carácter general y a modo de conclusión, se puede decir que por ámbitos funcionales en 2019 gana peso la negociación sectorial frente a la de empresa (Gráfico N.º 4.8), como consecuencia sobre todo de la recuperación de algunos convenios de sector decaídos. De hecho, si comparamos la situación al cierre del ejercicio con la del inicio de año, comprobamos que un 3,5% del total de los trabajadores han recuperado su convenio decaído. A inicios de año 112.087 personas se encontraban con sus convenios decaídos y sin cobertura, mientras que al finalizar 2019 eran 90.918 trabajadores los que se encontraban en esta situación, un 18,9% menos.

Igualmente señalar que 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 en 2019, al igual que en los últimos años, por debajo del 25%.

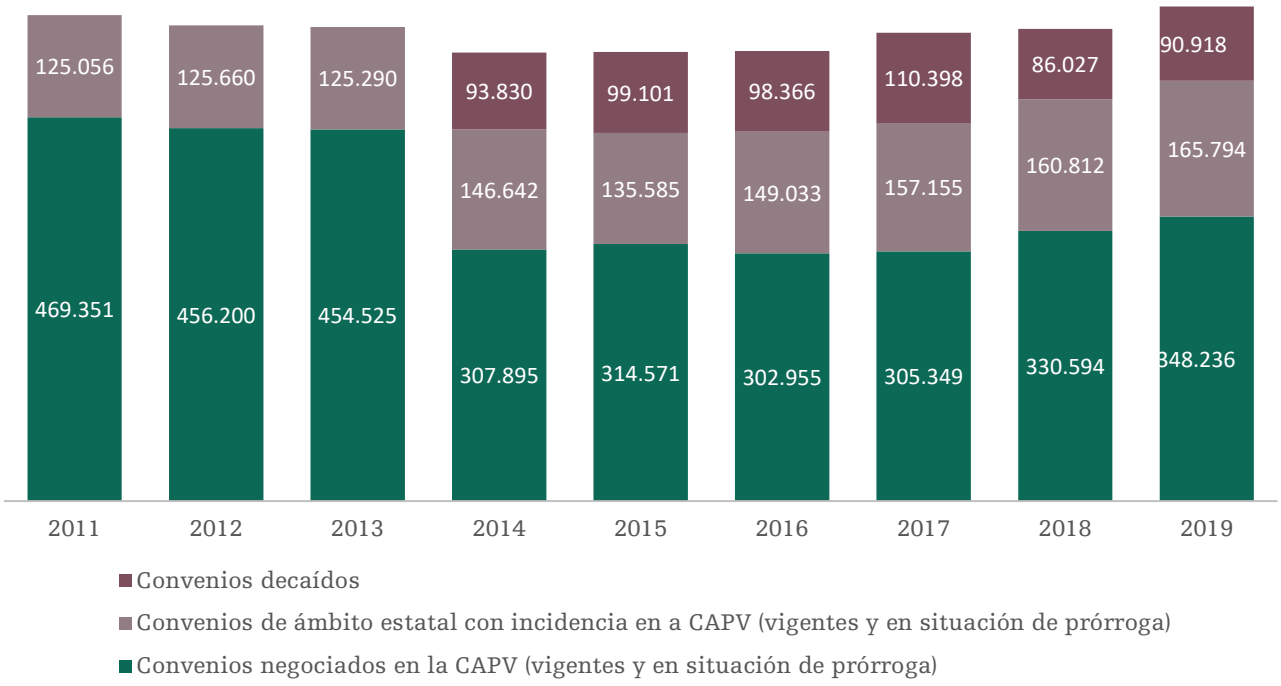
Se consolida la tendencia positiva hacia la recuperación de nuestros ámbitos propios de negociación colectiva, habiendo aumentado ligeramente el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios vigentes negociados en la CAPV

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 hasta 2018 los convenios de ámbito estatal han ganado terreno frente a los negociados en la CAPV.

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.

GRÁFICO 4.10

EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS CUBIERTAS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAPV (DATOS A 31 DE DICIEMBRE)



Sin embargo, esta situación se revierte, al menos parcialmente gracias a la recuperación, tanto en 2018 como en 2019, de varios convenios sectoriales de la CAPV que se encontraban decaídos como los de Limpieza de Edificios y Locales y el Comercio del Metal, ambos de Bizkaia, entre otros.

En este sentido, a la finalización de 2019, del conjunto de trabajadores que disfrutaba de la cobertura de un convenio, el 67,7% estaba amparado por un convenio negociado en la CAPV, siendo este porcentaje cuatro décimas superior al registrado en 2018 (67,3%), lo que apunta una cierta consolidación en la tendencia positiva hacia la recuperación de nuestros ámbitos propios de negociación colectiva.

A pesar de ello, el análisis de la negociación colectiva por territorio (gráfico 4.11), nos muestra que ésta ha sido mucho más dinámica en los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV y, en menor medida, en el ámbito interterritorial, frente a los negociados en Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, donde los avances han sido más modestos.

A continuación, se resume la situación de la negociación colectiva por ámbitos territoriales[13]. En al Anexo situado al final de este capítulo se puede encontrar una relación de los convenios sectoriales existentes y la situación en la que se encuentran a 31 de diciembre de 2019.

Álava

En Álava, a lo largo de 2019, el 9% de los trabajadores registraron sus convenios, con lo que al cierre del ejercicio el 58,2% de la población trabajadora se encontraba bajo la cobertura de un convenio colectivo vigente, porcentaje algo superior al registrado en diciembre de 2018 (56,4%).

Entre los acuerdos sectoriales logrados en 2019 cabe destacar por su relevancia el Convenio de Comercio Textil, el de Servicio de Ayuda a Domicilio y el del Comercio del Mueble, que en conjunto dan cobertura a más de 1.700 personas.

En cuanto a los convenios sectoriales decaídos a 31/12/2019 hay que señalar el del Comercio del Metal cuyos trabajadores no disponen de otro de ámbito superior que les dé cobertura, y el de la Industria Siderometalúrgica, aunque en este caso en diciembre de 2015 se firmó un pacto extraestatutario para los años 2015, 2016 y 2017 que afecta a un número importante de empresas y trabajadores.

Bizkaia

En lo que se refiere a Bizkaia, el 9,2% de los trabajadores procedieron a la renovación de sus convenios, finalizando 2019 con el 50,2% de la población trabajadora con sus convenios actualizados, porcentaje claramente superior al registrado al cierre de 2018 (42,3%).

Entre los convenios suscritos en este ámbito hay que destacar además del convenio de la Industria Siderometalúrgica, que como se ha señalado se encuentra pendiente de registro, el Convenio de Transporte de Mercancías por Carretera, el de Oficinas de Farmacia y el de Fabricación de Licores, Criadores, Exportadores, Embotelladores y Almacenistas de Vinos, sumando estos tres últimos más de 8.000 empleos.

Dentro de los convenios de sector que se encontraban decaídos al finalizar el año, destacan por su importancia el de Oficinas y Despachos.

Gipuzkoa

En Gipuzkoa[14] se registraron en 2019 convenios que afectan al 12,3% de los trabajadores, finalizando el año con el 28% de los asalariados con sus convenios vigentes, porcentaje prácticamente idéntico al de 2018 (28,3%).

Hay que señalar entre los convenios registrados los de Pasta Papel y Cartón, Artes Gráficas e Industria y Comercio de Alimentación que en total dan amparo a una población trabajadora de casi 8.000 personas.

---

[13] En el cálculo de la población afectada de cada territorio histórico (Álava, Bizkaia y Gipuzkoa) se ha tenido en cuenta únicamente a los trabajadores afectados por los convenios registrados en cada uno de esos ámbitos. Las personas que trabajando en Álava, Bizkaia o Gipuzkoa están afectadas por un convenio interterritorial o de ámbito estatal se incluyen en uno de estos dos ámbitos.

[14] Entre ellos está incluido 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

Es en este territorio donde se encuentran un importante número de convenios sectoriales decaídos, que hace que un elevado número de trabajadores se encuentren sin cobertura. Por el elevado empleo que aglutinan, hay que destacar el Convenio de la Industria Siderometalúrgica, el del Comercio del Metal, el de Oficinas y Despachos, así como el de la Hostelería.

Ámbito interterritorial de la CAPV

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, habiéndose renovado en 2019 convenios que afectan al 20,6% de la población trabajadora, estando vigentes (vigencia ordinaria) al finalizar 2019 convenios que afectan al 24,9%, porcentaje muy superior al alcanzado a finales de 2018 cuando únicamente el 6,1% de los trabajadores tenían su convenio actualizado.

En todo caso, también hay que reseñar que en este ámbito no existe ningún trabajador con su convenio decaído.

Dentro de los acuerdos logrados en este ámbito hay que reseñar los convenios de Comedores Escolares de Gestión Directa Dependientes del Departamento de Educación y el de los Trabajadores de las Concesionarias de Limpieza de Osakidetza que en conjunto totalizan más de 7.500 empleos, a los que habría que añadir los trabajadores de las Ikastolas y de la Enseñanza Concertada, cuyos acuerdos aunque logrados en 2019, como ya se ha indicado, se encuentran pendientes de registro.

Ámbito estatal con incidencia en la CAPV

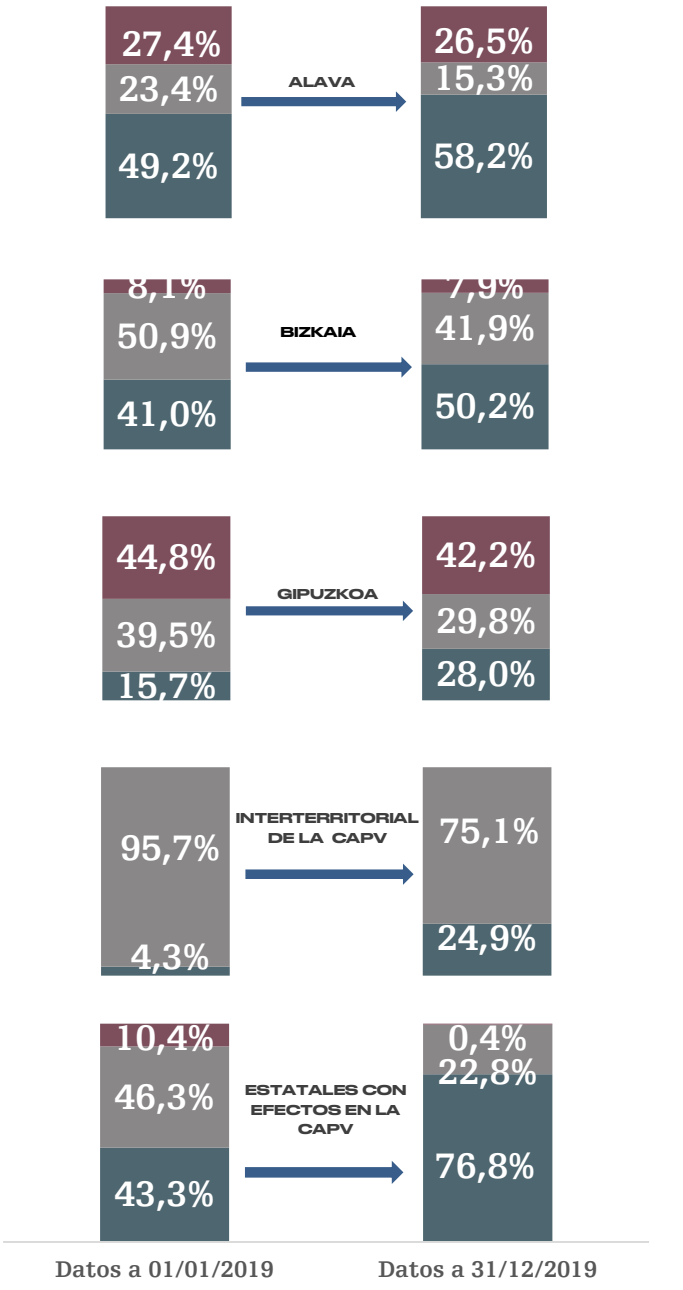
Respecto a los convenios de ámbito estatal que tienen incidencia en la CAPV, en 2019 el porcentaje de trabajadores con sus convenios vigentes alcanzó el 76,8%, y sólo el 0,4% de la población trabajadora tenía su convenio decaído. Esto ha sido consecuencia tanto de una situación inicial mejor (43,3% ya renovado al inicio de 2019), como de la negociación realizada durante el año, que fue de un 33,5%.

Al finalizar 2018 el porcentaje de población trabajadora en este ámbito con sus convenios vigentes era del 75,2%.

De ámbito estatal con incidencia en la CAPV cabe señalar por el número de personas afectadas el Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos con más de 16.000 personas, el de Enseñanza y Formación no Reglada con casi 10.000 y el de Gestión y Mediación Inmobiliaria con casi 2.300 empleos.

GRÁFICO 4.11

EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2019 POR ÁMBITOS TERRITORIALES EN LA CAPV



- Porcentaje de población trabajadora con sus convenios decaídos y que no disponen de otro convenio de ámbito superior que los ampare
- Porcentaje de población trabajadora con convenios prorrogados en 2019 y pendientes de renovar
- Porcentaje de población trabajadora con sus convenios vigentes (actualizados)

4.1.5. RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN PARA 2019

Aumenta la duración de los procesos negociadores de los convenios sectoriales hasta alcanzar los 644 días

A efectos del presente informe se ha considerado que la duración del proceso negociador es la comprendida entre la fecha de constitución de la mesa negociadora y la fecha de firma de los convenios colectivos registrados.

Con este criterio, se facilita información de la duración de estos procesos en los convenios negociados en la CAPV, así como respecto de los del Estado con incidencia en la CAPV.

El tiempo de duración de los procesos de negociación de los convenios vigentes en 2019 negociados en la CAPV fue de 289 días (Cuadro 4.8), manteniéndose en parecidos términos al año anterior (287 días). La duración de la negociación continuó siendo mucho más prolongada en el caso de los convenios de sector (644 días), donde es necesario más tiempo para la consecución de acuerdos, que en el caso de los convenios de empresa (260 días).

CUADRO 4.8

DURACIÓN DE LOS PROCESOS NEGOCIADORES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS NEGOCIADOS EN LA CAPV (DÍAS DE MEDIA)*

	REGISTRADOS EN...		TOTAL VIGENTES EN...	
	2018	2019	2018	2019
Total	310	268	287	289
Sector	807	586	627	644
Empresa	258	247	257	260

Datos a 31 de diciembre de cada año.

Por lo que se refiere a los convenios registrados en 2019 negociados en la CAPV, la duración media de los procesos negociadores descendió en 42 días respecto de 2018, hasta situarse en casi nueve meses (268 días). Asimismo, también se constata que los procesos de negociación siguen siendo más dilatados en los convenios de sector (586 días) que en los de empresa (247 días).

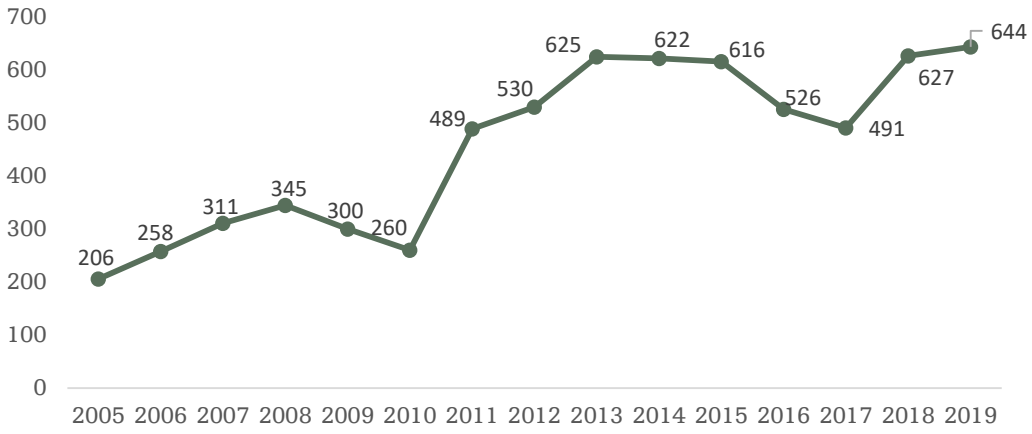
En términos generales, la duración de los procesos de negociación sectorial aumenta (Gráfico 4.12), hasta alcanzar en 2019 los 644 días, el período más dilatado de la serie histórica, aunque se aprecia una reducción en la duración de los procesos negociadores de los convenios registrados en 2019 que se situó en 586 días frente a los 807 días de los convenios negociados en la CAPV y registrados en 2018.

A pesar del importante avance registrado en la negociación sectorial en la CAPV en los dos últimos años, 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.

En cuanto a la duración de la negociación de los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, ésta ha sido de 357 días para los convenios registrados en 2019 y de 292 para los vigentes, habiéndose reducido considerablemente respecto del año anterior la duración de los convenios de sector registrados en 2019 y aumentado la de los de empresa registrados en ese mismo año.

GRÁFICO 4.12

DURACIÓN MEDIA DE LOS PROCESOS NEGOCIADORES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES VIGENTES FIRMADOS EN LA CAPV EN CADA AÑO



CUADRO 4.9

DURACIÓN DE LOS PROCESOS NEGOCIADORES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS NEGOCIADOS EN EL ESTADO CON INCIDENCIA EN LA CAPV (DÍAS DE MEDIA)*

	REGISTRADOS EN...		TOTAL VIGENTES EN...	
	2018	2019	2018	2019
Total	371	357	265	292
Sector	502	281	260	241
Empresa	307	403	267	320

Datos a 31 de diciembre de cada año.

Las mayores diferencias en cuanto a la duración de los procesos negociadores entre el ámbito estatal y los convenios negociados en la CAPV continúan produciéndose dentro de los convenios de sector, siendo mucho más dilatados los procesos negociadores en nuestra Comunidad, existiendo menor diferencia entre los convenios de empresa.

En 2019 la disparidad más elevada la encontramos entre los convenios sectoriales vigentes en la CAPV, cuyos procesos negociadores duraron 644 días de media y los del Estado con incidencia en la CAPV cuya duración fue de 241 días.

La mayoría de los convenios se siguen negociando para un período de vigencia superior a los dos años

Al igual que en años anteriores, la mayoría de los convenios vigentes se han negociado para un período plurianual.

El 96,7% de los convenios colectivos vigentes en 2019 (94,3% de las personas afectadas por ellos) ha sido acordado por un tiempo superior al año. Una vigencia superior a la bienal es pactada en el 83,4% de los convenios. En términos de personas el porcentaje es del 90,4%.

Como se puede observar en el cuadro 4.10 y 4.11, el predominio de los convenios colectivos plurianuales se produce en todos los ámbitos territoriales y funcionales (empresa/sector). No obstante, existen algunos convenios de vigencia plurianual que dejan sin acordar ciertas materias (fundamentalmente revisiones salariales) y las posponen a negociaciones anuales.

CUADRO 4.10

ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN 2019* SEGÚN ÁMBITO TERRITORIAL

	UN AÑO		ENTRE UNO Y DOS AÑOS		MAS DE DOS AÑOS	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
Total CAPV	3,3%	5,7%	13,3%	3,9%	83,4%	90,4%
Registrados en la CAPV	3,0%	2,2%	14,6%	3,5%	82,4%	94,3%
Álava	3,5%	0,9%	11,5%	4,0%	85,0%	95,1%
Bizkaia	2,5%	0,6%	13,1%	2,5%	84,4%	96,9%
Gipuzkoa	2,9%	1,2%	18,1%	5,7%	79,0%	93,1%
Interterritoriales	7,2%	26,0%	21,4%	3,1%	71,4%	70,9%
Ámbito estatal	4,3%	10,7%	9,9%	4,4%	85,8%	84,9%

(*) Hasta el 31.12.19

CUADRO 4.11

ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN 2019* SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL

	UN AÑO		ENTRE UNO Y DOS AÑOS		MAS DE DOS AÑOS	
	CONVENIOS (%)	PERSONAS AFECTADAS (%)	CONVENIOS (%)	PERSONAS AFECTADAS (%)	CONVENIOS (%)	PERSONAS AFECTADAS (%)
Total	**3,3%**	**5,7%**	**13,3%**	**3,9%**	**83,4%**	**90,4%**
Sector	4,4%	7,1%	5,2%	2,2%	90,4%	90,7%
Empresas	3,2%	1,9%	14,7%	8,4%	82,1%	89,7%

(*) Hasta el 31.12.19

Por otra parte, en Gipuzkoa hay tres convenios colectivos sectoriales de vigencia indefinida, que son los de fabricación de papel, construcción y artes gráficas.

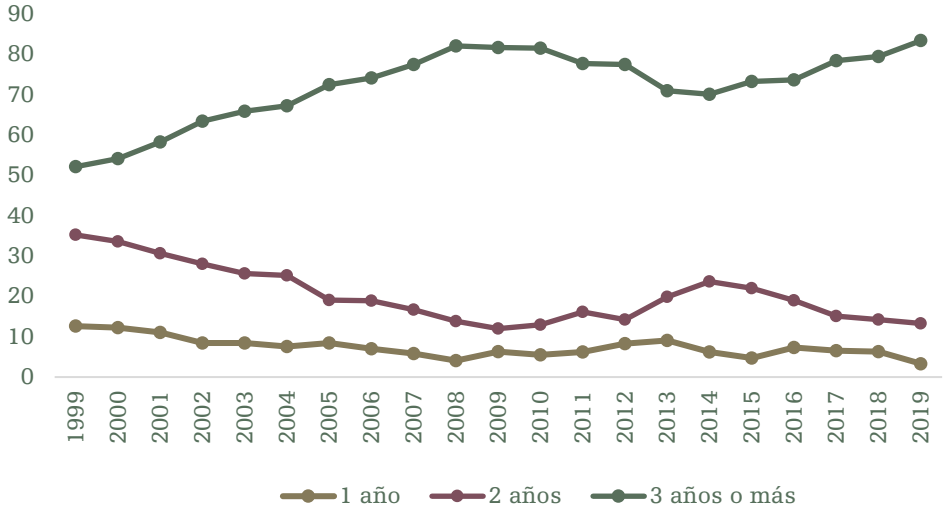
En estos convenios, determinados aspectos, como el incremento salarial y la jornada, son temas que se negocian anualmente, mientras que no varían otros aspectos como la clasificación profesional, el régimen sancionador, etc. Por tanto, en lo que se refiere a estos convenios y a efectos de este informe se ha considerado su vigencia en función del período acordado para los principales asuntos (incremento salarial y jornada).

Como puede observarse en el gráfico 4.13, desde hace veinte años hay un claro predominio de los convenios firmados para tres o más años. A partir de 2011 y hasta 2014 se produce una ligera disminución del peso de los convenios para tres o más años y un aumento de los de vigencia bienal y anual, volviendo de nuevo a subir el peso de los convenios para tres o más años a partir de 2015.

En 2019 los convenios de vigencia anual representan el 3,3% del total, los bienales el 13,3% y los convenios para tres o más años el 83,4%, habiendo disminuido respecto del año anterior el peso de los anuales y el de los bienales (6,3% y 14,2% en 2018 respectivamente) y aumentado la importancia de los convenios suscritos para más tres o más años (79,5% en 2018).

GRÁFICO 4.13

EVOLUCIÓN DEL ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS CON INCIDENCIA EN LA CAPV (% SOBRE EL TOTAL DE CONVENIOS VIGENTES EN CADA AÑO)



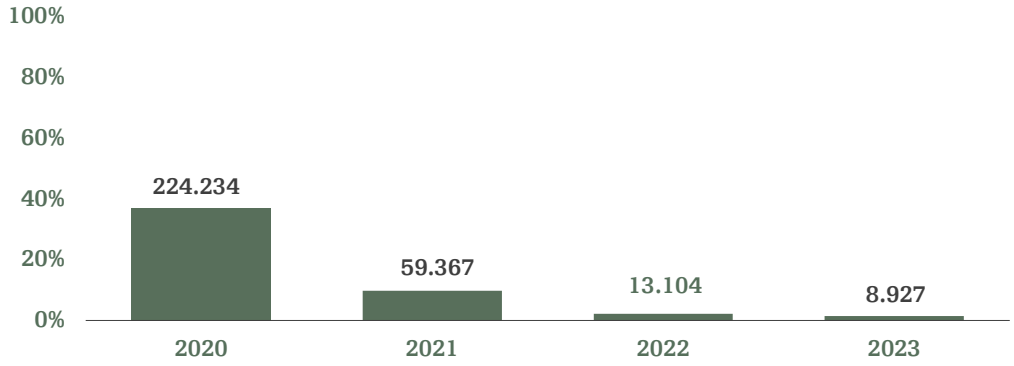
A comienzos de 2020 el 37,3% de la población trabajadora tenía su convenio renovado, frente al 30,9% del año anterior

Dado que la plurianualidad es una de las características de la negociación colectiva de los últimos años, hay que tener en cuenta que una parte de la negociación colectiva de los próximos años ya ha sido realizada.

Al finalizar 2019, 225.686 personas, el 37,3% de las afectadas por la negociación colectiva, contaban ya el 01/01/2020 con su convenio renovado para el año 2020, porcentaje superior al registrado el año anterior (30,9% y 178.243 personas).

GRÁFICO 4.14

PROYECCIÓN TEMPORAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE VIGENCIA PLURIANUAL EN 2019 SOBRE EL TOTAL DE CONVENIOS APLICABLES EN LA CAPV (% DE PERSONAS AFECTADAS SOBRE UN TOTAL DE 604.948)



El incremento medio salarial pactado para la CAPV fue del 2% y del 2,33% en el conjunto del Estado

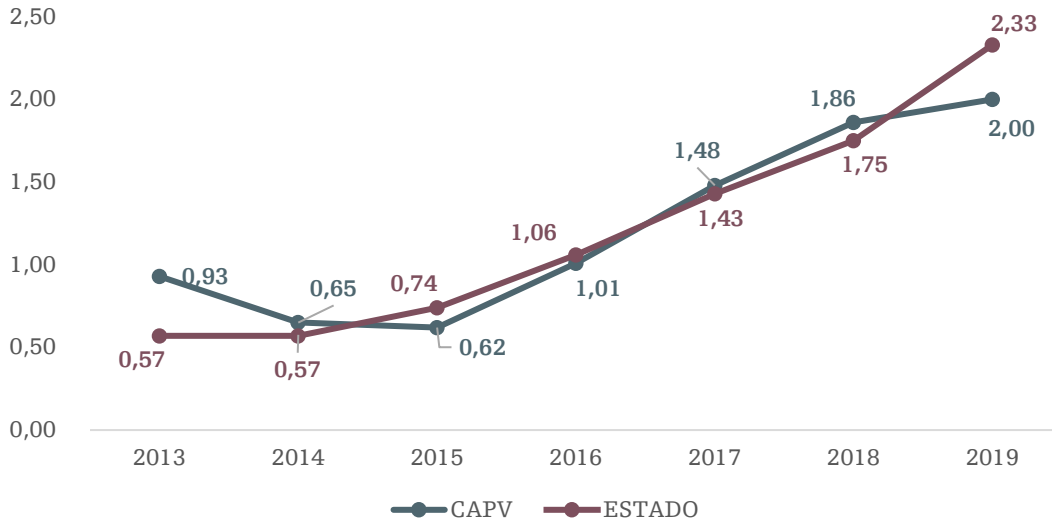
El incremento salarial medio pactado en los convenios vigentes para la CAPV para 2019, incluyendo a los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, fue del 2%, 33 centésimas inferior a la subida salarial media pactada para los convenios colectivos en el conjunto del Estado, que se situó en el 2,33%[15] (Gráfico 4.15).

En este sentido señalar que el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT establece para los años de vigencia de este acuerdo (2018,2019 y 2020) un incremento salarial fijo para cada uno de los años en torno a un 2% y una parte variable del 1% ligada a los conceptos que en cada convenio se determinen, (evolución de la productividad, resultados, absentismo injustificado y otros), en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes

Asimismo, de manera progresiva, se insta a establecer un salario mínimo de convenio de 14.000€ anuales que deberá enmarcarse en los propios convenios colectivos existentes, vinculándose a su renovación.

[15] Incremento salarial pactado para el conjunto del Estado según información facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a 31/01/2020.

GRÁFICO 4.15
INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS EN LOS CONVENIOS VIGENTES. CAPV/ESTADO[16]



Fuente: CRL y Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Dentro de la CAPV, si se hace el desglose entre los convenios negociados en nuestra comunidad y los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, se observan también importantes diferencias: un 1,74% para los primeros y un 2,39% para los estatales.

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 2019 las subidas fueron mayores en el ámbito sectorial (2,07%), que en el de empresa (1,79%), confirmando una tendencia ya detectada en 2018 que rompe con la que se ha venido observando con carácter general en los últimos años.

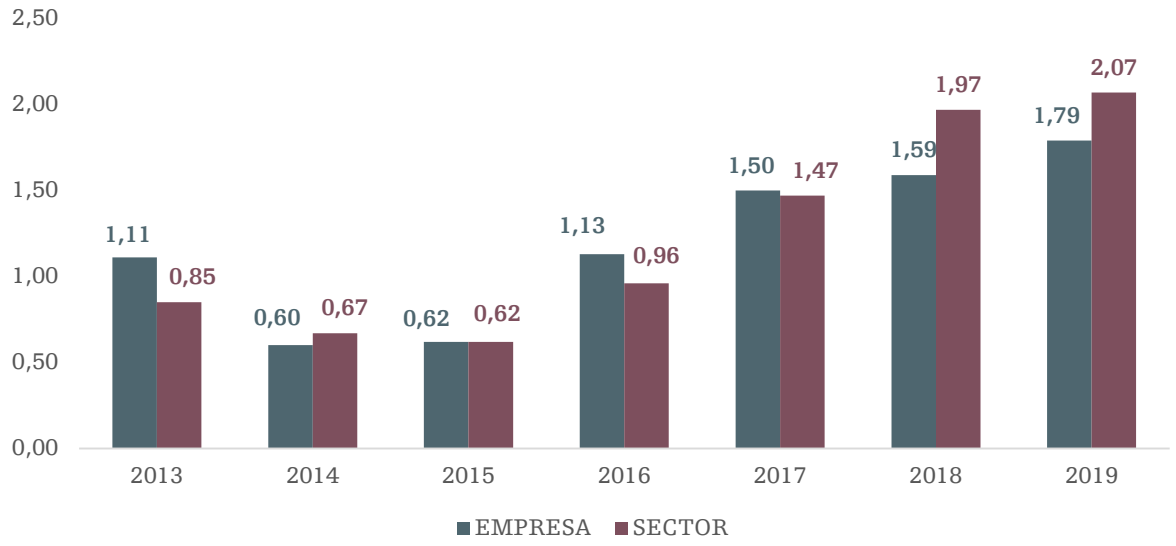
Hay que constatar también la mínima contribución, de sólo 0,01 puntos, que han tenido sobre el incremento salarial medio (2%) las cláusulas de revisión o de garantía salarial en función de la evolución del IPC. Una explicación posible a este hecho es el escenario de baja inflación en el que nos encontramos.

Por otro lado, se observa una proliferación cada vez mayor de cláusulas de revisión condicionadas al cumplimiento de objetivos empresariales, cuyos efectos no nos es posible conocer, junto a la disminución de cláusulas convencionales de garantía salarial con referencia única y exclusivamente a la evolución del IPC.

[16] Incremento salarial pactado para el conjunto del Estado según información facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a 31/01/2020.

GRÁFICO 4.16

INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS EN LOS CONVENIOS VIGENTES EN LA CAPV. EMPRESA/SECTOR



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 1,74%, 65 centésimas por debajo de la de los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV que fue del 2,39%.

Por su parte, el incremento salarial de los convenios registrados en 2019 para la CAPV, incluyendo los estatales con incidencia en nuestra Comunidad, se situó en el 2,25%, lo que muestra una tendencia de evolución al alza en los incrementos retributivos pactados en la negociación colectiva.

CUADRO 4.12

INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS PARA 2018 Y 2019*

	INCREMENTO SALARIAL	
	2018	2019
Total CAPV	**1,86%**	**2,00%**
Registrados en la CAPV	1,91%	1,74%
Álava	1,94%	1,81%
Bizkaia	2,00%	1,70%
Gipuzkoa	1,70%	1,62%
Interterritoriales	1,53%	2,30%
Ámbito estatal	1,78%	2,39%

* Datos a 31 de diciembre de cada año.
**Incremento de los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV
Fuentes: CRL.

Los incrementos salariales en 2019 en la CAPV en los convenios sectoriales (2,07%) fueron superiores a los de empresa (1,79%)

CUADRO 4.13

INCREMENTOS SALARIALES EN LOS CONVENIOS VIGENTES EN LA CAPV Y EN EL ESTADO SEGÚN AMBITO FUNCIONAL*

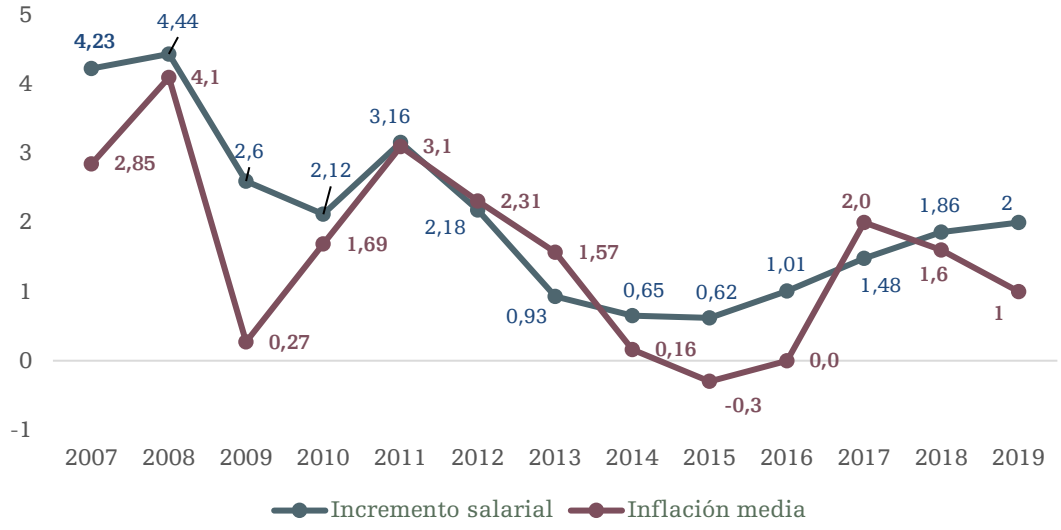
	CAPV					ESTADO				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**0,62**	**1,01**	**1,48**	**1,86**	**2,00**	**0,74**	**1,06**	**1,43**	**1,75**	**2,33**
Sector	0,62	0,96	1,47	1,97	2,07	0,75	1,08	1,45	1,77	2,35
Empresa	0,62	1,13	1,50	1,59	1,79	0,49	0,78	1,14	1,38	1,94

* Incremento salarial pactado para el conjunto del Estado según información facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a 31/01 del ejercicio siguiente.
Fuentes: CRL y Ministerio de Trabajo y Economía Social.

A los efectos de valorar la evolución del poder adquisitivo, señalar que el incremento medio acordado para 2019 se ha situado tanto por encima de la inflación interanual a diciembre de 2019 en la CAPV (1,2%), como de la inflación media (1%) registrada en el conjunto del año, mientras que el PIB de la CAPV creció un 2,2% en 2019.

GRÁFICO 4.17

EVOLUCIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES PACTADOS EN CONVENIOS COLECTIVOS CON INCIDENCIA EN LA CAPV Y LA INFLACIÓN MEDIA DE LA CAPV (% incremento sobre el año anterior).



Como puede observarse en el gráfico 4.17, en la CAPV desde el año 2007 hasta el 2011 los incrementos salariales pactados en los convenios se situaron claramente por encima de la inflación media de la CAPV. En el año 2011 ambos fueron muy similares (IPC medio 3,1%, incremento salarial pactado 3,16%), para pasar a estar en los años 2012 y 2013 por debajo del IPC.

Las reducidas tasas de inflación de los años 2014 (0,16%), 2015 (-0,3%) y 2016 (0,0%), fueron determinantes para que la subida media de los salarios se situara por encima de la inflación. Sin embargo, como resultado del incremento medio sufrido por los precios a lo largo del año 2017 (2,0%), de nuevo los salarios registraron una pérdida de poder adquisitivo.

En los dos últimos años la subida salarial se ha situado por encima de la inflación, sobre todo en 2019, cuando el incremento de los salarios pactados en convenio fue del 2% y la inflación media en la CAPV del 1%.

CUADRO 4.14

EVOLUCIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS EN LOS CONVENIOS CON INCIDENCIA EN LA CAPV (*)

	INCREMENTOS SALARIALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA		
	En convenios registrados antes del año de referencia	En convenios registrados en el año de referencia	En la totalidad de los convenios vigentes
2007	4,32	4,16	4,23
2008	4,47	4,37	4,44
2009	2,59	2,69	2,60
2010	2,36	1,80	2,12
2011	3,50	2,70	3,16
2012	2,67	1,24	2,18
2013	1,33	0,76	0,93
2014	0,73	0,47	0,65
2015	0,58	0,68	0,62
2016	0,98	1,05	1,01
2017	1,32	1,68	1,48
2018	1,45	2,15	1,86
2019	1,88	2,25	2,00

(*) Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de cada año.

Si se toma como referencia el periodo de registro de los convenios (Cuadro 4.14), en los años de mayor intensidad de la crisis (2010-2014), los convenios que se registran cada año contemplan subidas inferiores a las contempladas en los acuerdos registrados en años anteriores para ese año, sin embargo a partir de 2015 se invierte la tendencia, con incremento salariales superiores en los convenios que cada año se registran frente a los registrados en años anteriores.

Así en 2019, los convenios registrados en ese año pactaron un incremento salarial medio del 2,25%, superior al acordado en los convenios registrados en años anteriores para el año 2019 (1,88%).

La jornada laboral media pactada para 2019 fue de 1.706 horas en los convenios vigentes aplicables en la CAPV y de 1.751 horas en los del conjunto del Estado

La jornada media pactada para el año 2019 en aquellos convenios que se encontraban vigentes y con sus condiciones actualizadas para ese año, fue para el conjunto de la CAPV de 1.706 horas, 1.690 horas en los convenios negociados en la CAPV y 1.729 horas en estatales con incidencia en la CAPV. La jornada media pactada en el conjunto del Estado fue de 1.751 horas.

CUADRO 4.15

JORNADA MEDIA PACTADA PARA 2019 EN LOS CONVENIOS VIGENTES

	NEGOCIADOS EN LA CAPV (1)	APLICABLES EN LA CAPV (2)	APLICABLES EN EL CONJUNTO DEL ESTADO (3)
Total de convenios	1.690	1.706	1.751
Primario	--	1.776	1.728
Industria	1.689	1.708	1.755
Construcción	1.702	1.702	1.740
Servicios	1.688	1.706	1.752

(1) Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de cada año.
(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 y Economía Social y CRL.

Si analizamos estas jornadas por sectores de actividad (cuadro 4.15), comprobamos que las jornadas medias son más reducidas en nuestra Comunidad que en el conjunto del Estado, tanto en los convenios negociados en la CAPV como en los aplicables en al CAPV, a excepción hecha del sector primario, en el que la negociación que se desarrolla en la CAPV es prácticamente inexistente y por tanto fuertemente influenciada por la negociación estatal.

En los convenios de sector la jornada laboral media anual pactada para la CAPV en 2019 ha sido de 1.713 horas y de 1.686 horas para los convenios de empresa (Cuadro 4.16). La jornada laboral media pactada en el conjunto del Estado en 2019 es de 1.753 para los convenios de sector y de 1.716 para los de empresa.

CUADRO 4.16

DURACIÓN DE LA JORNADA PACTADA EN LA CAPV Y EN EL ESTADO EN 2019 (NÚMERO DE HORAS AL AÑO) EN LOS CONVENIOS VIGENTES

	2019	
	CAPV	ESTADO (*)
Total	1.706	1.751
Sector	1.713	1.753
Empresa	1.686	1.716

(*) Información facilitada por el Ministerio a 31/01/2020.
Fuentes: CRL y Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Al igual que lo ocurrido en años anteriores, la jornada acordada en los convenios con vigencia ordinaria para 2019 ha sido mayor en los convenios de sector que en los de empresa. La misma situación se aprecia en los convenios renovados en el conjunto del Estado. Asimismo, en este ámbito, la jornada pactada para 2019 es sensiblemente superior a la correspondiente de la CAPV, tanto en los convenios de sector, como en los de empresa.

El 11,4% de los convenios vigentes contempla reducciones de jornada, cuya media se sitúa en una hora y 42 minutos

Del conjunto de convenios vigentes en 2019, el 11,4% de ellos contempla una reducción de jornada respecto del año anterior (Cuadro 4.17), afectando al 15,6% de la población trabajadora con sus convenios vigentes.

En los últimos años se observa un aumento tanto en el número de convenios que reducen su jornada respecto del año anterior, como en el porcentaje de trabajadores afectados. Así en 2016 solo el 3% de los convenios vigentes contemplaban una reducción de su jornada, mientras que en 2017 fue del 5,6%, aumentando este porcentaje al 8,5% en 2018 y al 11,4% en 2019.

Asimismo, también crece el porcentaje de trabajadores afectados por estas reducciones, suponiendo en 2019 el 15,6% de la población trabajadora con sus convenios vigentes. En 2018, este porcentaje era del 8%, del 3,7% en 2017 y del 3,3% en 2016.

CUADRO 4.17

PORCENTAJE DE CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES CON REDUCCIÓN DE JORNADA RESPECTO AL AÑO ANTERIOR Y DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS*

	2017		2018		2019	
	% Convenios	% Personas afectadas	% Convenios	% Personas afectadas	% Convenios	% Personas afectadas
Total CAPV	5,6	3,7	8,5	8,0	11,4	15,6
Registrados en la CAPV	6,3	5,1	8,9	6,9	12,3	15,4
Ámbito estatal con incidencia en la CAPV	4,1	2,2	7,4	9,3	8,5	15,8

* Hasta el 31 de diciembre

En cualquier caso, estos porcentajes, aunque han aumentado de manera importante en los últimos años, siguen siendo inferiores a los registrados en épocas anteriores, incluso durante los primeros años de la crisis, como por ejemplo 2009, año en el que el 22,9% de los convenios vigentes contemplaban reducciones de jornada respecto del año anterior.

CUADRO 4.18

DISMINUCIÓN DE LA JORNADA PACTADA. NÚMERO DE HORAS/AÑO

	JORNADA EN 2017 RESPECTO A 2016	JORNADA EN 2018 RESPECTO A 2017	JORNADA EN 2019 RESPECTO A 2018
Total CAPV	0,4	1,5	1,7
Registrados en la CAPV	0,6	1	1,6
Ámbito estatal con incidencia en la CAPV	0,1	2,1	1,8

Igualmente, ha aumentado la cuantía de la reducción de jornada, llegando esta disminución anual a la hora y cuarenta y dos minutos (1,7 horas) de promedio ponderado total en 2019, observándose que esta reducción está siendo superior en los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV en estos dos últimos años.

4.1.6. ORGANIZACIONES NEGOCIADORAS Y FIRMANTES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN 2019

CCOO y UGT son los sindicatos que suscriben más convenios de sector, mientras que LAB y sobre todo ELA suscriben, en proporción, más convenios de empresa

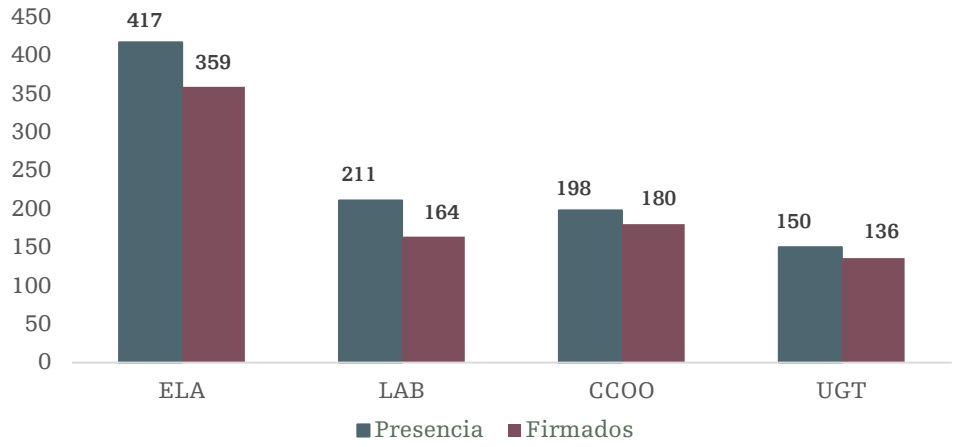
A continuación, se presenta información sobre la presencia de las organizaciones sindicales en las mesas negociadoras de los convenios negociados en la CAPV y con vigencia ordinaria en 2019 y de la firma de estas organizaciones en esos convenios.

Para el análisis de este apartado se excluyen por tanto los convenios estatales con incidencia en la CAPV. Según los datos analizados en el apartado tercero, los convenios registrados en la CAPV y vigentes para el año 2019 (sin incluir los que se encuentran en situación de prórroga ni los decaídos) son 535 y afectaban a 183.930 personas.

En los gráficos 4.18 (número de convenios) y 4.19 (número de personas) se recogen las diferencias entre la presencia y la firma de los cuatro sindicatos más representativos, en los convenios vigentes en 2019.

ELA ha participado en la firma de casi siete de cada diez convenios vigentes en 2019, que afectaron al 62,8% de los trabajadores (60,2% en 2018) sujetos a negociación colectiva vigente en 2019 y registrada en la CAPV.

GRÁFICO 4.18
PRESENCIA Y FIRMA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES MAYORITARIAS EN LOS CONVENIOS VIGENTES* (NÚMERO DE CONVENIOS)



*Convenios negociados en la CAPV y con vigencia ordinaria en 2019

Del total de convenios firmados por ELA, el 95,8% de los mismos se corresponden con convenios de empresa, y el 4,2% con convenios de sector, Los 15 convenios de sector firmados por este sindicato ampararon al 57,8% de población trabajadora con convenios sectoriales vigentes negociados en la CAPV, mientras que los 344 convenios de empresa firmados por ELA dieron cobertura al 72,3% de los trabajadores con convenios de empresa vigentes

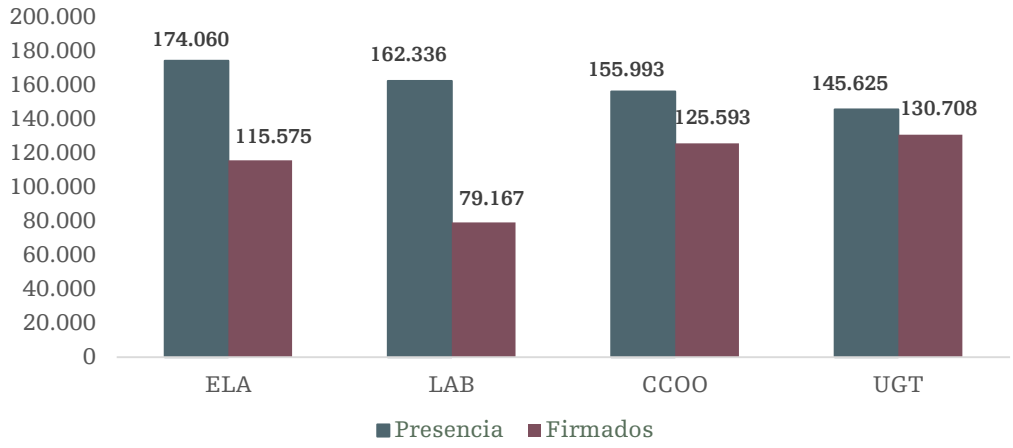
negociados en nuestra Comunidad.

El porcentaje de convenios firmados en relación con la presencia en las mesas de negociación por parte de ELA ha sido del 86,1% para este año 2019 un punto inferior al del año anterior (87,1%).

LAB suscribe tres de cada diez convenios vigentes, convenios que dieron cobertura al 43% de las personas afectadas (44,3% en 2018). Firmó 18 convenios de sector que dieron cobertura a 49.397 asalariados (el 41,3% de la población trabajadora con convenios sectoriales vigentes negociados en la CAPV) y 146 convenios de empresa que dieron cobertura a 29.770 trabajadores (el 46,3% de la población trabajadora con convenios de empresa vigentes negociados en la CAPV).

GRÁFICO 4.19

PRESENCIA Y FIRMA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES MAYORITARIAS EN LOS CONVENIOS VIGENTES* (PERSONAS AFECTADAS)



*Convenios negociados en la CAPV y con vigencia ordinaria en 2019.

CCOO suscribió un total de 180 convenios, el 33,6% de todos los vigentes, los cuales afectaban a casi siete de cada diez personas. Firmó 30 convenios sectoriales que dieron cobertura a 91.095 trabajadores (el 73,2% de la población trabajadora cubierta por convenios sectoriales negociados en nuestra Comunidad) y 150 de empresa que ampararon a 34.498 asalariados (53,7% del total de trabajadores cubiertos por convenios de empresa vigentes negociados en la CAPV). Es el sindicato que más convenios firma en relación con su presencia en las mesas de negociación (90,9%).

UGT suscribió el 25,4% de los convenios objeto de estudio (29,2% en 2018), los cuales afectaron a siete de cada diez trabajadores. Suscribió 33 convenios de sector que dieron cobertura a 102.516 personas (el 85,7% de la población con convenio sectorial vigente negociado en la CAPV) y 103 convenios de empresa que afectaron a 28.192 trabajadores (el 43,9% de la población con convenio de empresa vigente negociado en nuestra Comunidad), siendo junto con CCOO el sindicato que más convenios firma en relación a los convenios que negocia (90,7%).

CUADRO 4.19

PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES EN LA FIRMA DE LOS CONVENIOS REGISTRADOS EN LA CAPV VIGENTES EN 2019*

	ELA	LAB	CCOO	UGT	USO	ESK	Otros	No s.**
Total								
Núm. de convenios	359	164	180	136	26	27	27	42
% sobre total	*67,1%*	*30,7%*	*33,6%*	*25,4%*	*4,9%*	*5,0%*	*5,0%*	*7,9%*
Personas afectadas	115.575	79.167	125.593	130.708	6.566	11.803	12.396	5.776
% sobre total	*62,8%*	*43,0%*	*68,3%*	*71,1%*	*3,6%*	*6,4%*	*6,7%*	*3,1%*
Sector								
Núm. de convenios	15	18	30	33	1	1	1	0
% sobre total	*36,6%*	*43,9%*	*73,2%*	*80,5%*	*2,4%*	*2,4%*	*2,4%*	*0,0%*
Personas afectadas	69.124	49.397	91.095	102.516	150	620	1.702	--
% sobre total	*57,8%*	*41,3%*	*76,1%*	*85,7%*	*0,1%*	*0,5%*	*1,4%*	*0,0%*
Empresa								
Núm. de convenios	344	146	150	103	25	26	26	42
% sobre total	*69,6%*	*29,6%*	*30,4%*	*20,9%*	*5,1%*	*5,3%*	*5,3%*	*8,5%*
Personas afectadas	46.451	29.770	34.498	28.192	6.416	11.183	10.694	5.776
% sobre total	*72,3%*	*46,3%*	*53,7%*	*43,9%*	*10,0%*	*17,4%*	*16,6%*	*9,0%*

(*) Hasta el 31.12.19
(**) No sindicados.

Las organizaciones que conforman CONFEBASK estuvieron presentes en el 51,2% de los convenios colectivos vigentes firmados en la CAPV

De la información obtenida de los convenios colectivos de sector vigentes en 2019 y registrados en la CAPV, con relación a las organizaciones empresariales firmantes, que se presenta en el cuadro 4.20 desglosada por ámbitos territoriales, se pueden extraer las siguientes conclusiones.

En primer lugar, hay que señalar que de los 41 convenios sectoriales vigentes en 2019, seis de ellos fueron suscritos conjuntamente por alguna de las organizaciones que conforman CONFEBASK (SEA, ADEGI o CEBEK) junto con los representantes de otras organizaciones empresariales.

En Álava, la organización SEA firmó cinco de los trece convenios sectoriales vigentes en este territorio, afectando al 47,1% de las personas incluidas en el ámbito referido. Otras organizaciones empresariales suscribieron en Álava nueve convenios sectoriales (uno junto con SEA), dando cobertura al 81,3% de las personas afectadas. En relación con la negociación colectiva sectorial vigente en 2019, la participación de SEA disminuye, ya que en el pasado ejercicio los convenios firmados por SEA dieron cobertura al 53,9% de la población trabajadora afectada, aumentando la participación de otras organizaciones empresariales que suscribieron convenios sectoriales en 2019 que ampararon al 81,3% de la población trabajadora afectada (del 75,3% en 2018).

En lo que se refiere a Bizkaia, CEBEK intervino en 11 de los 16 convenios sectoriales vigentes en este territorio en 2019, que afectaban al 64,9% de la población trabajadora de este ámbito. Otras organizaciones suscribieron 10 convenios sectoriales (cinco de ellos junto a CEBEK), que regularon las relaciones laborales del 75,2% de las personas afectadas por los convenios de ese ámbito. Con relación a la negociación colectiva vigente en 2018, la participación de CEBEK disminuye, pasando del 93,1% al 64,9%.

CUADRO 4.20

ORGANIZACIONES EMPRESARIALES FIRMANTES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES VIGENTES EN 2019 EN LA CAPV

	CONFEBASK (*)		OTRAS ORGANIZACIONES	
	Convenios	Personas afectadas	Convenios	Personas afectadas
Total CAPV	21	72.588	26	84.926
Álava	5	9.012	9	15.556
Bizkaia	11	47.220	10	54.686
Gipuzkoa	5	16.356	6	9.861
Interterritoriales	0	0	1	4.823

(*) Constituida por sus tres organizaciones miembros de carácter territorial: ADEGI (Gipuzkoa), CEBEK (Bizkaia) y SEA (Álava).

En Gipuzkoa, la organización ADEGI ha suscrito cinco de los diez convenios sectoriales vigentes que afectan al 80,5% de los trabajadores encuadrados en el ámbito de sector. Otras organizaciones en conjunto han firmado seis convenios sectoriales (uno de ellos junto con ADEGI), regulando las condiciones laborales del 48,6% de la población trabajadora afectada.

En relación con la negociación colectiva sectorial de 2018, ADEGI aumenta de forma importante su participación en el número de trabajadores afectados. Así en 2018 estaban presentes en convenios sectoriales que amparaban al 41,5% de la población afectada por los convenios sectoriales vigentes en ese año mientras que en 2019 este porcentaje ha sido del 80,5%.

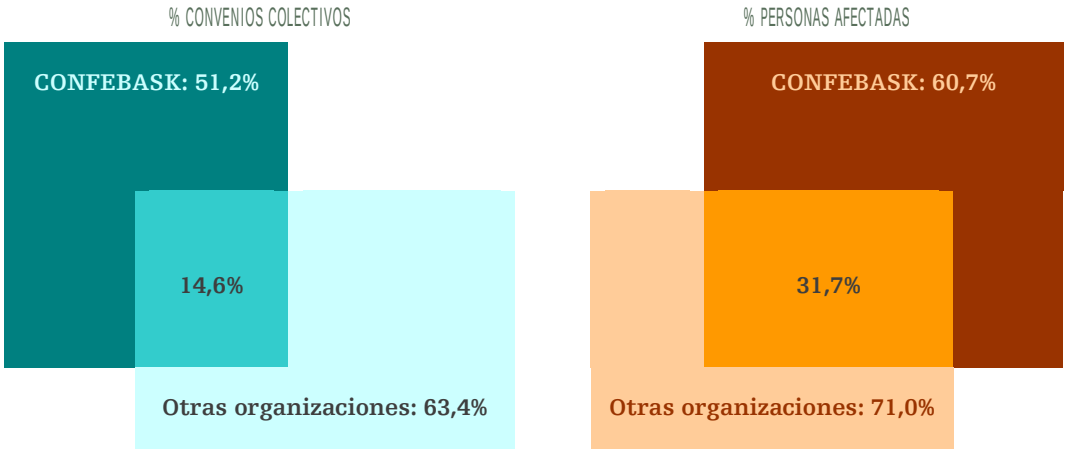
En el ámbito interterritorial, se firmó un único convenio de ámbito sectorial en el que no participó CONFEBASK.

Los convenios suscritos por las organizaciones integradas en CONFEBASK (CE-BEK, ADEGI y SEA) suponen el 51,2% de los convenios de sector vigentes en la CAPV en 2019 que inciden sobre el 60,7% de las personas de dicho ámbito. Otras organizaciones empresariales han intervenido en la firma de seis de cada diez convenios de sector que afectan al 71% de los trabajadores afectados por esos convenios. Entre ellas destacan por su relevancia las patronales de los sectores de hostelería y transporte.

En comparación con los convenios vigentes en 2018, aumenta el porcentaje de convenios firmados por las organizaciones integradas en CONFEBASK, pero el número de trabajadores afectados por dichos convenios pasa del 73,8% al 60,7% en 2019.

GRÁFICO 4.20

PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES EN LA FIRMA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR REGISTRADOS EN LA CAPV VIGENTES EN 2019



4.1.7. LAS INAPLICACIONES[17] DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA CAPV

En 2019 se presentaron 9 inaplicaciones en la CAPV, la mitad que el año anterior

En 2019 el número de inaplicaciones presentadas en el Registro de Convenios Colectivos se volvió a reducir por segundo año consecutivo, habiéndose registrado a lo largo del año nueve descuelgues, la mitad de los presentados en el ejercicio anterior.

En cuanto al número de personas afectadas, la reducción ha sido muy superior, estando a mucha distancia el número de afectados en 2019 respecto de los registrados en años anteriores.

Así en 2019 fueron 55 personas las afectadas por inaplicaciones, mientras que en 2018 fueron 353, 483 en 2017, 449 en 2016 y 689 en 2015, siendo el número de afectados en 2019 un 84,4% inferior a los registrados el año anterior.

Hay que señalar que en 2017 y 2018 una misma empresa presentó un descuelgue cada año, que afectó a 238 personas en 2018, el 67,4% de todos los trabajadores afectados por inaplicaciones en ese año, y a 300 en 2017, el 62,1% del total, contribuyendo de manera determinante al incremento en el número de personas afectadas por descuelgues en esos años.

Del conjunto de inaplicaciones depositadas ante la Autoridad Laboral de la CAPV en 2019, 8 lo fueron con acuerdo de las partes en el período de consultas, mientras que solamente en una ocasión este acuerdo se adoptó en la comisión paritaria del convenio correspondiente.

Asimismo, hay que señalar que, al igual que lo sucedido en 2017 y 2018, en 2019 tampoco se produjo ninguna solicitud de inaplicación al órgano tripartito en la CAPV (ORPRICCE).

Por sectores, indicar que 5 inaplicaciones que afectaron a 32 trabajadores, fueron presentadas por empresas del sector servicios; 3 descuelgues con 21 personas afectadas corresponden a empresas de la construcción y sólo una inaplicación que afectó a dos personas fue registrada por una empresa del sector industrial.

En lo que al conjunto del Estado se refiere, en 2019 se depositaron 1.044 inaplicaciones que afectaron a 22.280 personas, lo que supone un aumento respecto del año anterior del 5,8% en el número de descuelgues y del 6,5% en el empleo afectado.

[17] La reforma laboral de 2012 posibilita a las empresas que, cuando concurran 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.

De estos 1.044 descuelgues, en el 93,1% (972 inaplicaciones) se logró un acuerdo en el período de consultas. En 46 de ellos (4,4%) este acuerdo se obtuvo en la comisión paritaria del convenio. En 17 (1,6%) fue a través de la mediación del órgano bipartito, mientras que en 2 de ellas (0,2%) fue a través de un laudo de este mismo órgano. En 7 casos (0,7%) la decisión se tomó en el seno de un órgano tripartito.

También en 2019 el sector servicios concentró en el Estado el mayor porcentaje de las inaplicaciones presentadas, el 63,9%, seguido de la construcción con el 20,6%, la industria con un 11,5% y el sector primario con el 4% de las inaplicaciones.

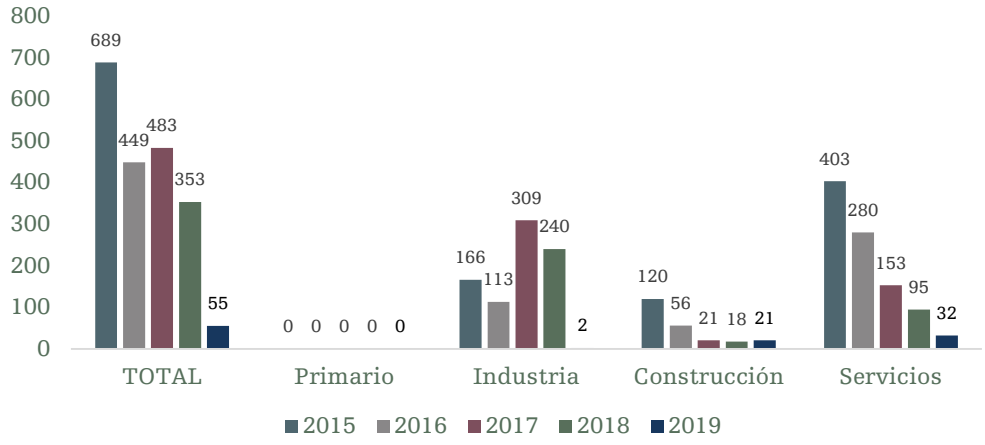
En cuanto a las materias objeto de inaplicación en la CAPV, las cuestiones relacionadas con la cuantía salarial o el sistema de remuneración estuvieron presentes en 7 de las 9 inaplicaciones, mientras que en dos de ellas lo fueron materias relacionadas con la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo.

En el caso del Estado, las condiciones de trabajo objeto de inaplicación fueron mayoritariamente también las relacionadas con el salario y sistema de remuneración, que en solitario o junto con otras cuestiones supusieron el 75,5% de las inaplicaciones.

Hay que señalar que, del conjunto de inaplicaciones presentadas en la CAPV, 5 fueron depositadas ante la Autoridad Laboral de Bizkaia, 4 en Gipuzkoa y ninguna en el territorio histórico de Álava.

Por último, indicar que el número de personas afectadas por inaplicaciones es muy pequeño y en claro descenso, así como que el procedimiento concluye en la mayoría de los casos por acuerdo de las partes en el período de consultas. En consecuencia, la intervención del órgano tripartito sigue siendo claramente marginal.

GRÁFICO 4.21
PAÍS VASCO. PERSONAS AFECTADAS POR INAPLICACIONES



4.1.8. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

Para el año 2019, tanto en al ámbito de la CAPV como en el Estado, los presupuestos generales fueron objeto de prórroga, al no alcanzarse acuerdos suficientes para poder aprobarse en las correspondientes cámaras legislativas las leyes presupuestarias para ese ejercicio.

Debido a esto, las retribuciones destinadas al personal de las diferentes administraciones públicas fueron reguladas en el Estado mediante el Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, y en la CAPV mediante la Ley 2/2019, de 14 de febrero, de medidas presupuestarias urgentes para el ejercicio 2019 en materia de retribuciones y otros aspectos relativos a la prórroga.

En el Real Decreto-ley 24/2018, se establece lo siguiente:

> *"En cuanto al contenido de este real decreto ley, el mismo da cumplimiento a los acuerdos con las organizaciones sindicales en materia retributiva, alcanzados en el marco del II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y las Condiciones de Trabajo", firmado por el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT, y CSIF.*
>
> *El Acuerdo establece un marco plurianual que se extiende entre los años 2018 a 2020, en el que se prevé un incremento salarial fijo, más un porcentaje adicional de incremento ligado al crecimiento de la economía, que deberán recoger las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado."*

Asimismo se señala que las retribuciones para los empleados de la Administración del Estado no podían experimentar un incremento global superior al 2,25% respecto del salario que percibían a 31 de diciembre de 2018. Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2018 alcanzara o superase el 2,5 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2019, otro 0,25 por ciento de incremento salarial.

Para un crecimiento inferior al 2,5 por ciento señalado, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción que se haya producido sobre dicho 2,5 por ciento, de manera que los incrementos globales resultantes serán:

- PIB igual a 2,1: 2,30 %.
- PIB igual a 2,2: 2,35 %.
- PIB igual a 2,3: 2,40 %.
- PIB igual a 2,4: 2,45 %.

En consonancia con lo anterior, en el ámbito de la Administración General de la CAPV, se establece en la mencionada la Ley 2/2019, de 14 de febrero que las retribuciones del personal del sector público se incrementarán un 2,25% respecto de las del año 2018.

Posteriormente, y tras constatarse que el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2018 superó el 2,5% (fue del 3,5% la variación interanual en 2018), se procedió a incrementar los salarios con

efectos a partir del 1 de julio en otro 0,25%, dejando un incremento medio anual del 2,38% de las retribuciones del sector público.
En lo que respecta a la jornada anual de los funcionarios, esta se mantuvo sin variaciones respecto de la del año anterior para el conjunto de las administraciones públicas.

Para el año 2019 no se publicó ningún acuerdo fruto de la negociación colectiva para el personal funcionario al servicio de las administraciones forales, aunque la NORMA FORAL 8/2018, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Bizkaia para el año 2019, estableció en el punto 3 de su Disposición Adicional Segunda lo siguiente:

> *"Se establece un incremento de las retribuciones para el ejercicio 2019 que se determinará por el Consejo de Gobierno de la Diputación Foral de Bizkaia y los Órganos competentes del resto de Entes del Sector Público Foral a los que se autoriza para ello del siguiente modo:*
> *Incremento de las retribuciones en el año 2019 respecto de las del año 2018 (efectuada la consolidación prevista), en un porcentaje igual al del índice de precios al consumo (IPC) de la CAPV para dicho año, incrementadas en todo caso hasta el porcentaje retributivo máximo —fijo y variable—, en los términos del apartado primero del anexo a la Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo- que, por normativa básica, se fije, en su caso, al respecto*".

Esta norma por tanto, establece como límite máximo de incremento el acuerdo llegado en el ámbito estatal entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT, y CSIF, y que es la base del incremento aprobado a nivel estatal en el mencionado Real Decreto-ley 24/2018.

En el ámbito de la administración local, el Acuerdo Marco Global de Relaciones Laborales (Udalhitz) entre EUDEL y los sindicatos (ELA, CCOO y UGT) para el personal de la administración Local firmado en 2008, perdió su vigencia el 31 de diciembre de 2010.

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 24/2018, los funcionarios de la administración local también estarían afectados por el aumento salarial establecido en el mismo.

4.2. CONFLICTIVIDAD LABORAL

4.2.1. PRINCIPALES ASPECTOS

Importante aumento en el número de huelgas y disminución de los conflictos presentados al Preco

A lo largo de 2019 se registraron un total de 772 conflictos colectivos laborales en la CAPV, de los cuales 308 fueron huelgas y 464 conflictos presentados al Preco. Respecto al año anterior, se redujo el número de solicitudes presentadas al Preco, aumentando el número de huelgas y el de participantes en las mismas.

CUADRO 4.21
CONFLICTIVIDAD LABORAL EN LA CAPV

	HUELGAS LABORALES		CONFLICTOS PRESENTADOS AL PRECO	
	Número conflictos	Participantes	Número conflictos	Personas afectadas
2007	204	46.492	353	81.607
2008	232	41.183	406	79.792
2009	280	27.117	361	141.313
2010	298	38.090	454	128.464
2011	240	18.640	530	109.632
2012	278	21.600	420	72.033
2013	350	37.020	1.349	453.819
2014	236	17.126	581	160.280
2015	184	10.608	573	186.645
2016	164	13.735	613	200.406
2017	214	59.505	494	134.363
2018	264	48.696	476	110.190
2019	308	79.860	464	117.988

4.2.2. HUELGAS LABORALES EN LA CAPV

En el transcurso de 2019 en la CAPV se registraron un total de 308 huelgas laborales, en las que tomaron parte 79.860 personas, siendo 391.830 el número de jornadas no trabajadas. Respecto de 2018 estas cifras suponen un aumento del 16,7% en número de huelgas, del 64% en el número de partícipes y del 253,5% en el número de jornadas no trabajadas.

Los datos de conflictividad por huelgas de 2019 son los más elevados de los últimos 12 años, sobre todo en lo que se refiere a los participantes en las mismas, y en particular al número de jornadas no trabajadas, las cuales han aumentado de manera continua desde 2015.

CUADRO 4.22

HUELGAS LABORALES (CAPV)

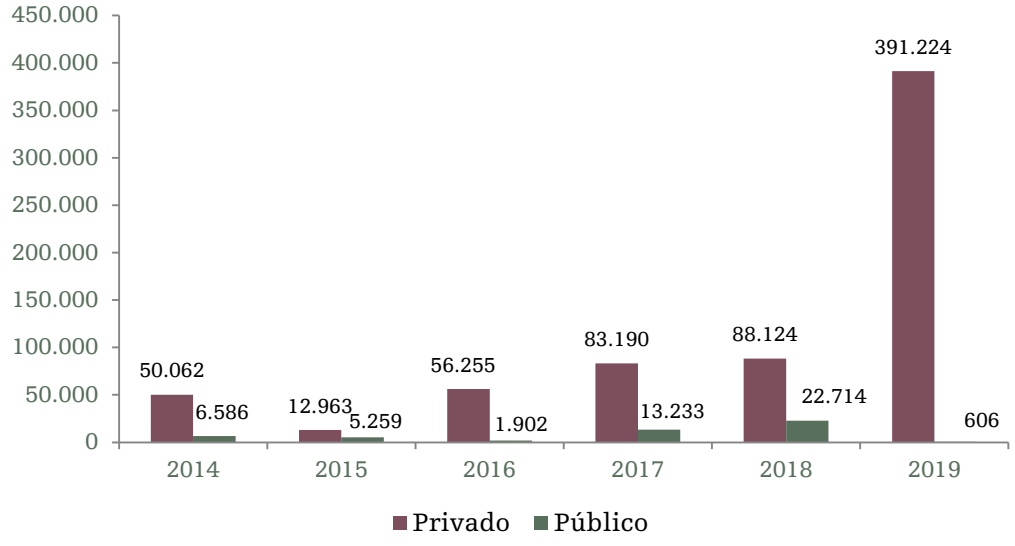
	HUELGAS	PARTICIPANTES	JORNADAS NO TRABAJADAS	PARTICIPANTES POR CADA HUELGA	JORNADAS NO TRABAJADAS POR CADA HUELGA	HORAS NO TRABAJADAS POR PARTICIPANTE
2007	204	46.492	112.497	228	551	19,4
2008	232	41.183	73.769	178	318	14,3
2009	280	27.117	126.184	97	451	37,2
2010	298	38.090	179.519	128	602	37,7
2011	240	18.640	83.935	78	350	36,0
2012	278	21.600	130.930	78	471	48,5
2013	350	37.020	140.391	106	401	30,3
2014	236	17.126	56.648	73	240	26,5
2015	184	10.608	18.222	58	99	13,7
2016	164	13.735	58.157	84	355	33,9
2017	214	59.505	96.423	278	451	13,0
2018	264	48.696	110.838	184	420	18,2
2019	308	79.860	391.830	259	1.272	4,9

Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia.

Atendiendo al ámbito institucional (privado/publico), la mayor parte de las huelgas, participantes y jornadas no trabajadas corresponden, como en años anteriores, al ámbito privado, aunque algunas de estas huelgas se han llevado a cabo en sectores que aunque no pertenecen al sector público, sí dependen de la financiación de la administración para el desarrollo de su actividad como la enseñanza concertada o el sector de ayuda a domicilio.

GRÁFICO 4.22

JORNADAS NO TRABAJADAS EN HUELGAS SEGÚN ÁMBITO: PRIVADO / PÚBLICO (CAPV, 2014-2019)



Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia.

La mayoría de conflictos en 2019 fueron de carácter sectorial, suponiendo éstos el 84,7% del total de jornadas no trabajadas, mientras que las huelgas de empresas representaron el 15,3% restante.

Dos conflictos sectoriales, el de la industria siderometalúrgica de Bizkaia, y el de la enseñanza concertada, fueron los responsables de más del 80% de las jornadas no trabajadas por huelgas

El importante aumento registrado en la conflictividad a lo largo de 2019 fue consecuencia sobre todo de dos conflictos sectoriales: el de la industria siderometalúrgica en Bizkaia y en menor medida el de la enseñanza concertada, este último de carácter interterritorial. Las jornadas de paro llevadas a cabo por los trabajadores de estos sectores fueron responsables en conjunto de más del 80% del total de jornadas no trabajadas por huelgas.

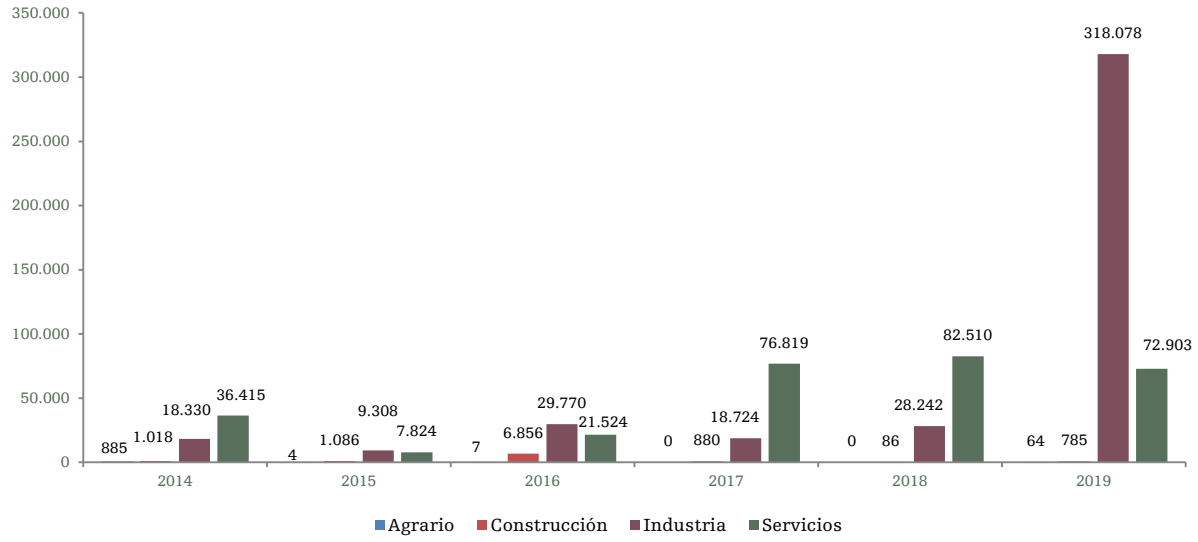
La negociación colectiva es el principal motivo de conflicto en 2019 habiendo aumentado su importancia respecto del año anterior

Asimismo, hay que señalar que la negociación colectiva fue la principal causa de conflictividad en 2019, habiendo aumentado su importancia respecto del año anterior. Así, fue el desencadenante del 74,1% de las huelgas, en las que tomaron parte el 95,9% de los trabajadores, y motivó el 97,2% del total de las jornadas perdidas, mientras que en 2018 estos porcentajes fueron del 60,2%, 36,5% y 46,5% respectivamente.

La industria concentró el mayor número de participantes en huelgas (82,3% del total) y de jornada no trabajadas (81,2%)

GRÁFICO 4.23

JORNADAS NO TRABAJADAS EN HUELGAS SEGÚN SECTORES (CAPV, 2014-2019)



Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia.

El análisis de la conflictividad por sectores económicos nos indica que el 73,1% de todas las huelgas tuvieron lugar en el sector servicios, concentrando al 17,4% de todos los trabajadores afectados por este tipo de conflictos y el 18,6% de todas las jornadas perdidas.

La industria por su parte fue responsable del 24,4% de todas las huelgas, el 82,3% de las personas participantes y el 81,2% de las jornadas no trabajadas.

Así, aunque fue en el sector servicios donde tuvo lugar el mayor número de huelgas, fue en la industria donde se concentró el mayor número de trabajadores afectados y de jornadas perdidas, debido sobre todo al conflicto de la industria siderometalúrgica de Bizkaia.

Esto supone un cambio respecto del año anterior, ya que en 2018 fue en el sector servicios donde se concentró la conflictividad, tanto si analizamos el número de huelgas (70,1% del total), como el de personas que tomaron parte en ellas (88,5%) o el del número de jornadas no trabajadas (74,4% del total).

Por su parte, la construcción fue responsable en 2019 del 0,2% de las jornadas no trabajadas y el sector primario del 0,02%, estando estos dos sectores muy alejados en lo que a conflictividad se refiere de la industria y los servicios, teniendo además una población trabajadora notablemente inferior.

CUADRO 4.23

HUELGAS LABORALES (ESTADO)

	HUELGAS	PARTICIPANTES	JORNADAS NO TRABAJADAS	PARTICIPANTES POR CADA HUELGA	JORNADAS NO TRABAJADAS POR CADA HUELGA	HORAS NO TRABAJADAS POR PARTICIPANTE
2007	751	492.150	1.182.782	655	1.575	19,2
2008	810	542.508	1.508.719	670	1.863	22,2
2009	1.001	653.483	1.290.852	653	1.290	15,8
2010	984	340.776	671.498	346	682	15,8
2011	777	221.974	485.054	286	624	17,5
2012	878	323.871	1.290.114	369	1.469	31,9
2013	994	448.024	1.098.480	451	1.105	19,6
2014	777	217.047	620.568	279	799	22,9
2015	615	170.528	497.483	277	809	23,3
2016	641	183.120	388.912	286	607	17,0
2017	730	225.723	594.253	309	814	21,1
2018[1]	726	338.671	907.631	466,5	1.250	21,4
2019 [2]	856	261.934	840.834	306	982	25,7

(1) No incluye datos de huelgas generales ni de las huelgas de fiscales, magistrados y jueces.
(2) Datos provisionales. No se incluyen datos de las huelgas generales.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En lo que se refiere al conjunto del Estado en 2019 aumentó un 17,9% el número de huelgas, pero el número de participantes y las jornadas no trabajadas descendieron un 22,7% y un 7,4% respectivamente. En cualquier caso es necesario tomar estos datos con cierta cautela, ya que a fecha de elaboración de este informe los datos de 2019 son provisionales, estando en proceso de revisión.

La participación media por huelga en nuestra Comunidad, que en 2019 se situó en 259 personas, aumentó 75 personas respecto del año anterior.

El incremento más fuerte tuvo lugar en el número medio de jornadas no trabajadas por huelga que se situó en 1.272 frente a las 420 jornadas de 2018.

Igualmente las horas no trabajadas por cada trabajador en huelga en la CAPV sufrió un importante aumento pasando de las 18,2 horas de 2018 a las 39,3 en 2019.

Por último, la duración media de las huelgas fue de 13,2 días en 2019, lo que supone 2,6 días más respecto al dato registrado en 2018, por encima de la media del período 2010-2019 en el que se situó en 10,5 días.

CUADRO 4.24

HUELGAS LABORALES POR SECTOR DE ACTIVIDAD (CAPV)

		HUELGAS	PARTICIPANTES	JORNADAS NO TRABAJADAS	HORAS NO TRABAJADAS POR PARTICIPANTE
2014	**Total**	**236**	**17.126**	**56.648**	**26,5**
	Agricultura	3	106	885	66,8
	Industria	91	4.868	18.330	30,1
	Construcción	9	183	1.018	44,5
	Servicios	133	11.969	36.415	24,3
2015	**Total**	**184**	**10.608**	**18.222**	**13,7**
	Agricultura	2	30	4	1,1
	Industria	75	3.951	9.308	18,8
	Construcción	10	120	1.086	72,4
	Servicios	97	6.507	7.824	9,6
2016	**Total**	**164**	**13.735**	**58.157**	**33,9**
	Agricultura	2	7	7	8,0
	Industria	74	5.052	29.770	47,1
	Construcción	9	191	6.856	287,2
	Servicios	79	8.485	21.524	20,3
2017	**Total**	**214**	**59.505**	**96.423**	**13,0**
	Agricultura	0	0	0	--
	Industria	68	5.356	18.724	28,0
	Construcción	11	586	880	12,0
	Servicios	135	53.563	76.819	11,5
2018	**Total**	**264**	**48.696**	**110.838**	**18,2**
	Agricultura	0	0	0	--
	Industria	76	5.546	28.242	40,7
	Construcción	3	69	86	10,0
	Servicios	185	43.081	82.510	15,3
2019	**Total**	**308**	**79.860**	**391.830**	**39,3**
	Agricultura	1	3	64	170,7
	Industria	75	65.749	318.078	38,7
	Construcción	7	197	785	31,9
	Servicios	225	13.911	72.903	41,9

Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia.

CUADRO 4.25

HUELGAS LABORALES POR TERRITORIOS HISTÓRICOS

		HUELGAS	PARTICIPANTES	JORNADAS NO TRABAJADAS	PARTICIPANTES POR CADA HUELGA	JORNADAS NO TRABAJADAS POR CADA HUELGA	HORAS NO TRABAJADAS POR CADA PARTICIPANTE	DURACIÓN MEDIA POR HUELGA (DÍAS)
2010	**CAPV**	298	38.090	179.519	128	602	37,7	11,3
	Álava	59	2.392	10.361	41	176	34,7	13,6
	Bizkaia	144	20.092	85.960	140	597	34,2	9,8
	Gipuzkoa	95	15.606	83.198	164	876	42,6	12,3
2011	**CAPV**	240	18.640	83.935	78	350	36,0	8,5
	Álava	67	4.755	10.095	71	151	17,0	7,8
	Bizkaia	104	9.462	44.235	91	425	37,4	8,0
	Gipuzkoa	69	4.423	29.605	64	429	53,5	10,0
2012	**CAPV**	278	21.600	130.930	78	471	48,5	9,6
	Álava	64	3.050	21.017	48	328	55,1	9,0
	Bizkaia	133	10.115	49.190	76	370	38,9	9,2
	Gipuzkoa	81	8.435	60.723	104	750	57,6	10,7
2013	**CAPV**	350	37.020	140.391	106	401	30,3	10,9
	Álava	91	3.907	13.026	43	143	26,7	9,3
	Bizkaia	160	28.279	97.539	177	610	27,6	12,9
	Gipuzkoa	99	4.834	29.826	49	301	49,4	9,0
2014	**CAPV**	236	17.126	56.648	73	240	26,5	10,2
	Álava	73	3.647	7.956	50	109	17,5	9,5
	Bizkaia	119	11.227	37.570	94	316	26,8	10,1
	Gipuzkoa	44	2.252	11.122	51	253	39,5	11,8
2015	**CAPV**	184	10.608	18.222	58	99	13,7	7,5
	Álava	62	2.901	2.573	47	42	7,1	9,1
	Bizkaia	78	5.175	12.162	66	156	18,8	7,9
	Gipuzkoa	44	2.532	3.487	58	79	11,0	4,4
2016	**CAPV**	164	13.735	58.157	84	355	33,9	15,1
	Álava	48	2.150	5.385	45	112	20,0	11,6
	Bizkaia	73	8.205	26.982	112	370	26,3	12,4
	Gipuzkoa	43	3.380	25.790	79	600	61,0	23,6
2017	**CAPV**	214	59.505	96.423	278	451	13,0	8,1
	Álava	46	11.690	14.774	254	321	10,1	6,0
	Bizkaia	91	26.846	46.087	295	506	13,7	10,0
	Gipuzkoa	77	20.969	35.562	272	462	13,6	7,3
2018	**CAPV**	264	48.696	110.838	184	420	18,2	10,6
	Álava	37	6.705	9.723	181	263	11,6	4,9
	Bizkaia	130	29.172	66.795	224	514	18,3	10,6
	Gipuzkoa	97	12.819	34.320	132	354	21,4	12,8
2019	**CAPV**	308	79.860	391.830	259	1.272	39,3	13,2
	Álava	52	3.469	9.922	67	191	22,9	5,7
	Bizkaia	119	72.579	345.686	610	2.905	38,1	9,7
	Gipuzkoa	137	3.812	36.222	28	264	76,0	19,0

Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia.

4.2.3. CONFLICTOS PRESENTADOS AL PRECO

Durante 2019 el Consejo de Relaciones Laborales ha seguido gestionando mediante sus tres servicios territoriales el Acuerdo Preco, Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales, suscrito el 16 de febrero de 2000 (BOPV N.º 66 de 4 de abril de 2000) por todas las confederaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

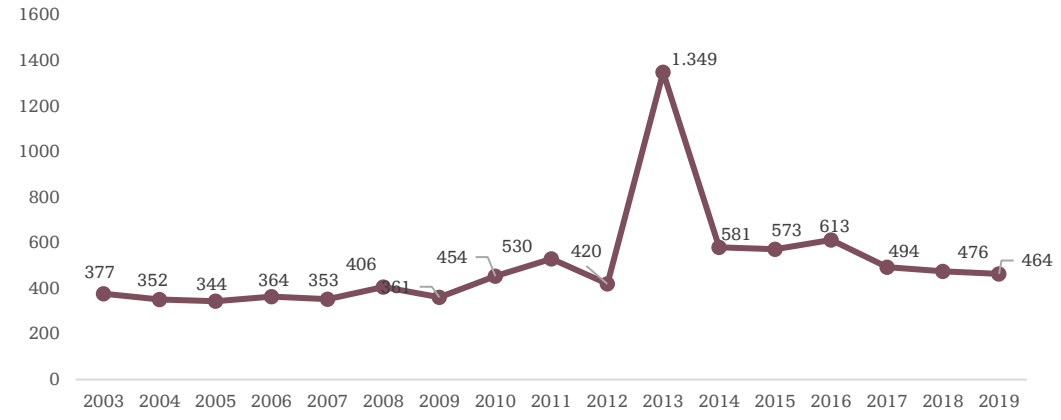
A continuación, se presenta en primer lugar la información relativa a los procedimientos solicitados durante 2019, que ofrece una panorámica de la conflictividad laboral canalizada a través del Preco, para posteriormente presentar la información referente a los procedimientos finalizados en ese mismo año, analizando su gestión y resultados.

Disminuye un -2,5% en número de solicitudes presentadas al Preco

A lo largo de 2019 se presentaron 464 solicitudes al Preco, que afectaron a 117.988 personas, lo que supone una caída respecto del año anterior del 2,5% en el número de solicitudes presentadas y un aumento del 3,3% en el número de trabajadores afectados.

Los años de la crisis económica y de las reformas laborales produjeron un incremento muy sustancial de las solicitudes de conflicto colectivo, que tuvo su culmen en 2013, año en que su número se disparó hasta los 1.349 conflictos a causa de las reclamaciones por la supresión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 en el sector público y, sobre todo, por el final de la ultraactividad de un número muy elevado de convenios, que dio lugar a la impugnación masiva de las comunicaciones efectuadas por muchas empresas a su personal en relación con ello.

GRÁFICO 4.24
SOLICITUDES DE CONFLICTO COLECTIVO PRESENTADAS: 2003-2019



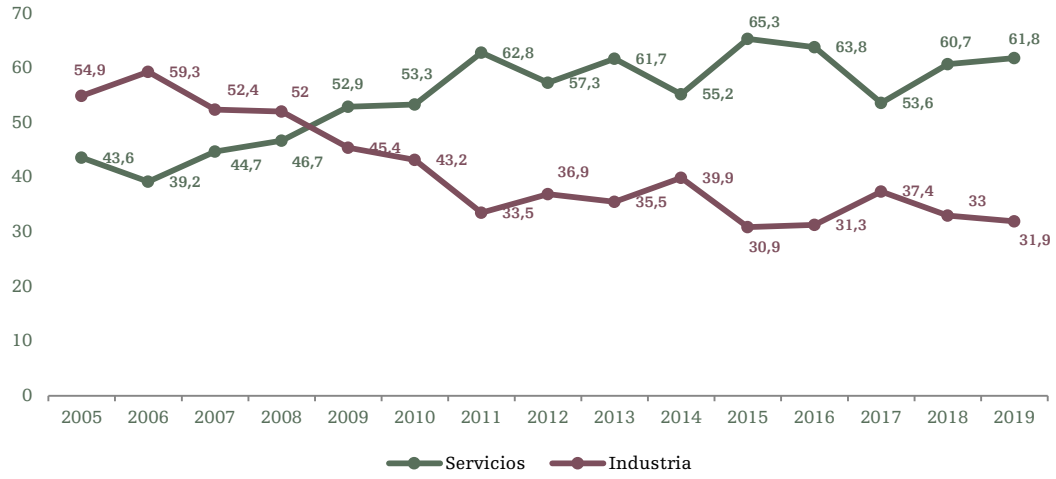
Fuente: CRL.

Desde entonces se fue volviendo rápidamente a la normalidad con tres ejercicios situados alrededor de la cifra de 600 conflictos. En 2017 y 2018 su número fue considerablemente inferior, pero por encima de los niveles de los años previos a la crisis. Las solicitudes presentadas en 2019, aunque inferiores a las del año anterior, siguen siendo superiores a las de los ejercicios anteriores a 2008.

En cuanto al tipo de ámbito de los conflictos, los de empresa han constituido la gran mayoría de las solicitudes, como viene siendo habitual. Las solicitudes que afectaron a la totalidad de un sector fueron únicamente 8, aunque aumentaron de manera importante respecto del año anterior, ya que en 2018 fueron 4. Las restantes solicitudes se refirieron a conflictos de empresa, 39 de ellas en empresas y entidades del sector público (8,6%), y 417 del sector privado (91,4%).

Continúan disminuyendo los conflictos en la industria y aumentando los presentados en el sector servicios

GRÁFICO 4.25
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS PROCEDIMIENTOS SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS. 2005-2019



Fuente: CRL.

Por sectores económicos, durante el 2019 volvió a aumentar el número de conflictos presentados en el sector servicios y disminuyeron los de la industria. En concreto, los conflictos del sector industrial descendieron hasta situarse en el 31,9% del total de procedimientos presentados, mientras que los del sector de servicios se incrementaron hasta suponer el 61,8% del total de conflictos solicitados.

En la serie histórica anterior a 2006, el peso de los conflictos del sector industrial representaba aproximadamente un 55% del total, y los del sector servicios se movían alrededor del 43%. Ese año comenzó un descenso progresivo en el peso relativo de los conflictos industriales frente a un ascenso de los del sector servicios con pequeñas oscilaciones en 2014 y 2017.

Asimismo hay que señalar, que dentro del sector servicios, en los últimos años la conflictividad está bastante centrada en actividades objeto de subcontratación por parte de las administraciones públicas o que dependen de su financiación.

CUADRO 4.26

CONFLICTOS COLECTIVOS PRESENTADOS EN EL PRECO

	ÁLAVA		BIZKAIA		GIPUZKOA		CAPV	
	Número confl.	Personas afectadas	Número confl.	Personas afectadas	Número confl.	Personas afectadas	Número confl.	Personas afectadas
2000	47	9.477	102	36.652	73	18.559	222	64.688
2001	64	10.369	159	78.586	100	11.874	323	100.829
2002	80	15.368	172	71.076	81	20.606	333	107.050
2003	92	41.634	180	63.311	105	35.176	377	140.121
2004	85	74.211	177	25.104	90	8.501	352	107.816
2005	65	44.212	182	26.137	97	21.839	344	92.188
2006	83	21.004	195	20.438	86	7.044	364	48.486
2007	84	27.033	182	45.349	87	9.225	353	81.607
2008	111	35.484	213	33.630	82	10.678	406	79.792
2009	71	64.749	202	67.675	88	8.889	361	141.313
2010	101	52.787	237	65.326	116	10.351	454	128.464
2011	126	35.605	302	59.386	102	14.641	530	109.632
2012	96	20.760	220	41.477	104	9.796	420	72.033
2013	203	95.109	739	214.253	407	144.457	1.349	453.819
2014	148	59.971	289	85.874	144	14.435	581	160.280
2015	94	34.688	326	138.650	153	13.307	573	186.645
2016	133	38.793	319	143.871	161	17.742	613	200.406
2017	103	36.694	245	45.786	146	51.883	494	134.363
2018	109	55.872	253	46.230	114	12.088	476	114.190
2019	131	40.620	232	62.160	101	15.208	464	117.988

Fuente: CRL.

Respecto a los tipos de conflictos, siguen siendo mayoritarios en 2019 los de decisión o práctica de empresa (54,5%, 253 solicitudes), mediante los que se impugnan medidas empresariales, en buena parte fracasos u omisión de la obligada negociación previa en la empresa respecto a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Los conflictos sobre interpretación o aplicación de normas legales y convenios colectivos han supuesto el 29,7% (138 solicitudes), habiendo descendido su peso relativo respecto de 2018. La gran mayoría (81,8%) han consistido en discrepancias sobre la interpretación o el cumplimiento de los convenios colectivos.

Por el contrario, se han incrementado sustancialmente durante el año 2019 los conflictos colectivos relacionados con los desacuerdos o estancamiento de negociaciones de convenios colectivos o pactos de empresa, que han alcanzado una cifra de 55 solicitudes (11,8% del total) frente a las 43 tramitadas en el año anterior.

El resto de conflictos presentados se desglosa de la siguiente forma: 12 solicitudes de acreditación del porcentaje de afiliación a un sindicato en una empresa, posibilidad admitida en las normas de aplicación del Preco para responder a necesidades de certificación para el ejercicio de derechos sindicales previstos a veces en los convenios colectivos; 3 procedimientos presentados por alguna comisión paritaria sobre un desacuerdo producido en su seno y 3 de conflictos colectivos varios.

Asimismo, señalar que además de los 464 conflictos colectivos mencionados, se ha tramitado en 2019 un conflicto individual, de acuerdo con la decisión tomada en su día por la Comisión Paritaria del Preco de aceptar lo dispuesto en algunos convenios de empresa en los que se autoriza que los conflictos individuales derivados de la interpretación o aplicación del convenio colectivo se pudieran tramitar a través de los procedimientos del Preco.

En 2019 aumenta la tasa de solución de conflictos, así como el número de procedimientos en los que las partes designan a un profesional

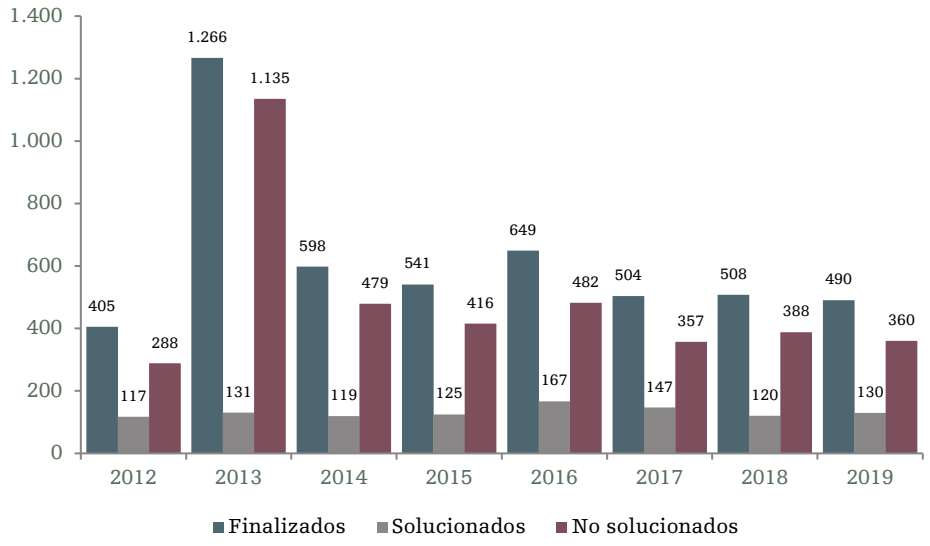
En 2019 la tasa de solución de conflictos, definida como la tasa de avenencias y laudos entre el total de solicitudes finalizadas en ese año, se situó en el 26,5%, lo que supone un incremento de 2,9 puntos sobre la tasa de solución de conflictos del año anterior (23,6%).

El nivel de solución de conflictos en 2019 se sitúa en la media de los años 2008-2012, que fue 26%, siendo mayor la diferencia, si tenemos en cuenta las cifras alcanzadas, en los años anteriores a la crisis de 2008, cuando el porcentaje de conflictos solucionados, en promedio, fue superior al 32%.

Si la comparación la realizamos con el total de solicitudes efectivamente tramitadas (descontadas las desistidas y las archivadas por inadmisión a trámite, así como las incomparecencias de la parte opuesta), el porcentaje de las solucionadas, más cercano a la realidad, sería 29,8%.

Por último, señalar el incremento del número de procedimientos en los que las partes designan a un profesional, que ha pasado del 5,3% de todos los procedimientos finalizados en el 2018 al 9% en el 2019, lo que podría significar una mayor predisposición de las partes para trabajar en la búsqueda de una solución al conflicto.

GRÁFICO 4.26
RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS EN TÉRMINOS GLOBALES: 2012-2019



Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia.

4.3. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

4.3.1. TOTAL DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV

Los expedientes de regulación de empleo son procedimientos de carácter administrativo que pueden producir tres efectos distintos en las relaciones contractuales de las personas con las empresas en las que prestan sus servicios: reducción de jornada, suspensión temporal de la relación laboral y extinción definitiva.

En este sentido, hay que señalar que un mismo expediente puede producir uno, dos o incluso los tres efectos señalados, ya que éstos no son excluyentes, produciéndose dichos efectos en función y de manera proporcionada a las causas justificadas.

En anteriores ediciones, en este apartado se tenían en cuenta los expedientes de regulación de empleo comunicados tanto a la Administración Vasca como a la Administración Central[18], pero dado que a fecha de la realización de este informe no se dispone de información detallada sobre los expedientes comunicados a la Administración Central, este año el estudio se centrará exclusivamente en aquellos procedimientos comunicados a la Administración de la CAPV, quedando al margen aquellos tramitados ante el Juzgado de lo Mercantil en el marco de procedimientos concursales regulados en el artículo 64 de la Ley Concursal (Ley 22/2003, de 9 de julio).

Expedientes de Regulación de Empleo: *Procedimientos presentados por las empresas o los representantes legales de los trabajadores ante la autoridad laboral competente para la suspensión o extinción de las relaciones de trabajo o reducciones de jornada por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.*

Fuente: Gobierno Vasco. Departamento de Trabajo y Justicia

Desciende el número de expedientes y de personas afectadas por regulaciones de empleo

En 2019 se tramitaron ante la Administración Vasca un total de 193 expedientes (5 menos que en el ejercicio) anterior, 20 de los cuales fueron finalmente objeto de desistimiento o archivo.

Por otra parte, la cifra de personas afectadas por los expedientes tramitados (incluyendo los desistidos y/o archivados) cae un 21,6% en relación a 2018.

[18] Cuando el procedimiento afecte a centros de trabajo o trabajadores radicados en dos o más Comunidades Autónomas, conocerá del procedimiento de regulación de empleo la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Economía Social; salvo que el 85 por 100, como mínimo, de la plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, en cuyo caso la instrucción del procedimiento se realizará ante la autoridad laboral autonómica.

CUADRO 4.27
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV

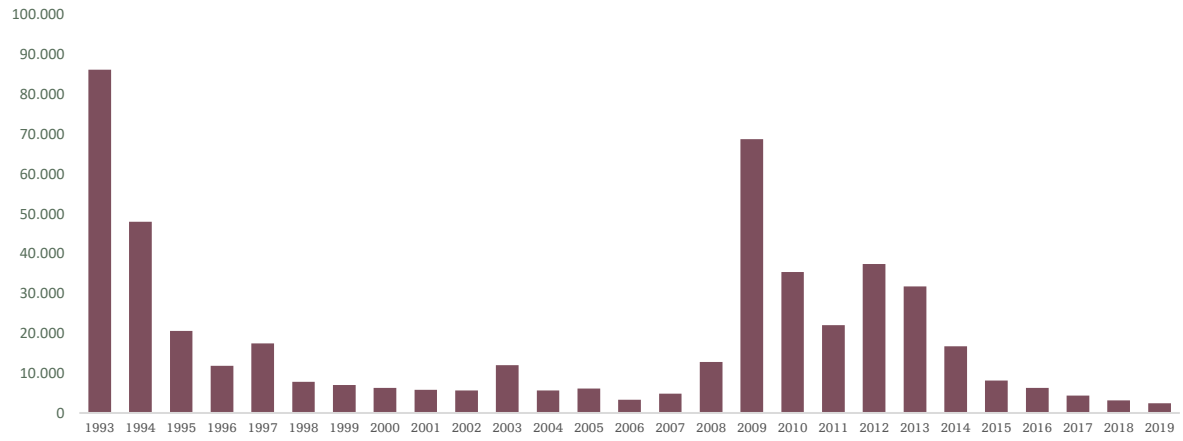
		NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
			Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2017	Tramitados por la Admón. Vasca	285	4.733	613	2.947	1.173
	Comunicado	266	4.342	481	2.864	997
	Desistido y/o archivado	19	391	132	83	176
2018	Tramitados por la Admón. Vasca	198	3.740	368	2.671	701
	Comunicado	187	3.187	355	2.299	533
	Desistido y/o archivado	11	553	13	372	168
2019	Tramitados por la Admón. Vasca	193	2.933	250	2.257	426
	Comunicado	173	2.449	219	1.933	297
	Desistido y/o archivado	20	484	31	324	129

Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia.

4.3.2. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO COMUNICADOS A LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAPV

A partir de ahora centraremos nuestro análisis exclusivamente en los expedientes comunicados, excluyendo por tanto los archivados u objeto de desistimiento.

GRÁFICO 4.27
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS AFECTADAS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO COMUNICADOS EN LA CAPV. 1993-2019.



Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia.

La evolución del número de EREs así como del número de personas afectadas está estrechamente vinculado con la marcha de la economía, tal y como se puede comprobar en el gráfico 4.27, donde los años de mayor incidencia de los expedientes coinciden con períodos de contracción de la economía.

A lo largo de 2019 las empresas con centros de trabajo en nuestra Comunidad comunicaron un total de 173 expedientes de regulación de empleo a la Administración de la CAPV, que afectaron a un total de 2.449 personas, cifras que suponen un descenso interanual del 7,5% en el número de expedientes y del 23,2% en el número de personas.

La cifra de personas afectadas por expedientes de regulación de empleo comunicados baja un 23,2%, resultando el descenso especialmente relevante en el caso de los EREs de extinción (-44,3%)

Más de tres cuartas partes de las personas afectadas (78,9%) lo fueron por expedientes cuyo efecto fue la suspensión temporal de su relación laboral, el 12,1% por expedientes que tuvieron como consecuencia la extinción de la misma, y en el 9% restante, la medida fue la reducción de su jornada laboral.

La cifra de personas afectadas desciende en los tres casos respecto al ejercicio anterior. La reducción el caso de las personas afectadas por expedientes de extinción fue del 44,3%, mientras que los descensos interanuales en las cifras de personas afectadas en el caso de reducción y suspensión fueron del 38,3% y 15,9% respectivamente.

Además, se redujo en 2019 el número medio de trabajadores afectados por expediente, situándose en 14,2 personas. La media de 2017 fue de 16,3 trabajadores por expediente y la media de 2018 de 17 personas.

En el conjunto del Estado, crece tanto el número de expedientes (3%), como el de personas afectadas (22%)

En el Estado se venía experimentando en los últimos años una tendencia similar a la registrada en la CAPV, habiéndose reducido tanto el número de expedientes comunicados como el de las personas afectadas. Sin embargo, en 2019 aumenta tanto la cifra de expedientes (3%) como el de personas afectadas (22%), derivado del aumento de las personas afectadas por EREs de extinción (+54,7%) y de suspensión (12,1%), mientras que los de reducción de la jornada laboral son los únicos en los que desciende el número de personas afectadas (-23,2%).

CUADRO 4.28

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO AUTORIZADOS Y/O COMUNICADOS (ESTADO)

	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2007	3.794	58.401	226	32.433	25.742
2008	6.249	148.088	2.675	104.841	40.572
2009	19.434	549.282	20.591	465.215	63.476
2010	17.269	302.746	38.270	211.942	52.534
2011	21.168	343.629	60.636	215.012	67.981
2012	35.521	483.313	99.724	300.713	82.876
2013	28.415	379.972	75.505	234.116	70.351
2014	13.497	159.566	31.457	92.234	35.875
2015	7.336	100.522	13.652	62.298	24.572
2016	5.397	86.576	8.570	53.658	24.348
2017	3.564	57.497	8.427	28.257	20.813
2018	3.127	72.896	3.610	49.329	19.957
2019	3.220	88.927	2.771	55.285	30.871

Fuente Ministerio de Trabajo y Economía Social. Datos a marzo de 2020.

Análisis según acuerdo

En 2019 en la CAPV, excluyendo a estos efectos los expedientes de fuerza mayor, el acuerdo entre las partes se consiguió en el 76,5% de los expedientes, porcentaje inferior al de 2018 (85%) y 2017 (87,8%).

Los trabajadores afectados por estos ERE sin acuerdo supusieron el 52,3% del total de las personas afectadas (excluyendo los de fuerza mayor) y aunque disminuyó respecto del año anterior, continúa siendo superior al de los afectados en los expedientes donde ha existido acuerdo entre las partes (47,7%).

Fue en los de suspensión y reducción en los que el porcentaje de trabajadores afectados por EREs sin acuerdo fue mayor (55% y 53,9% respectivamente), mientras que en el caso de los afectados por rescisión fue inferior (34,1%).

CUADRO 4.29

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV

			NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
				Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2017	Nº	Total	266	4.342	481	2.864	997
		Acuerdo	231	3.418	363	2.394	661
		No acuerdo	32	880	118	427	335
		Fuerza mayor	3	44	0	43	1
	%	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		Acuerdo	86,8	78,7	75,5	83,6	66,3
		No acuerdo	12,1	20,3	24,5	14,9	33,6
		Fuerza mayor	1,1	1,0	0,0	1,5	0,1
2018	Nº	Total	187	3.187	355	2.299	533
		Acuerdo	136	1.259	156	630	473
		No acuerdo	24	1.872	198	1.616	58
		Fuerza mayor	27	56	1	53	2
	%	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		Acuerdo	72,7	39,5	43,9	27,4	88,7
		No acuerdo	12,8	58,7	55,8	70,3	10,9
		Fuerza mayor	14,5	1,8	0,3	2,3	0,4
2019	Nº	Total	173	2.449	219	1.933	297
		Acuerdo	111	1.140	101	846	193
		No acuerdo	34	1.252	118	1.034	100
		Fuerza mayor	28	57	0	53	4
	%	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		Acuerdo	64,2	46,5	46,1	43,8	65,0
		No acuerdo	19,7	51,1	53,9	53,5	33,7
		Fuerza mayor	16,2	2,3	0,0	2,7	1,3

Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia.

Análisis sectorial

En 2019, el mayor número de ERE se produjo en la industria con 91 expedientes presentados y 1.894 personas afectadas (52,6% y 77,3% del total respectivamente). A continuación, se situó el sector servicios con 72 expedientes (41,6%) y 457 personas afectadas (18,7%) y la construcción con 10 expedientes y 98 personas afectadas (5,8% y 4% del total respectivamente). En el sector primario no se contabilizó ningún expediente.

En 2018 fue en el sector servicios donde se concentró la mayor proporción de expedientes y personas afectadas (55,6% y 53,0% del total respectivamente), situándose en ese año la industria en segundo lugar con el 28,3% de los expedientes y el 42,4% de los afectados.

En 2018 el sector terciario concentra la mayor proporción de expedientes (55,6%) y personas afectadas (77,3%)

En 2019 el número de EREs registrados en la industria se incrementó respecto del año anterior un 71,7% y las personas afectadas por los mismos un 40,2%.

En la construcción, a pesar de que el número de expedientes aumentó un 11,1% (un expediente más respecto a 2018), la cifra de personas afectadas se redujo un 6,7%, mientras que en los servicios, se registraron descensos tanto en el número de EREs (-30,8%) como en el de personas afectadas (-72,9%).

CUADRO 4.30

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD

		NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
			Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2017	**Total**	**266**	**4.342**	**481**	**2.864**	**997**
	Primario	2	41	0	8	33
	Industria	106	3.203	285	2.379	539
	Construcción	29	214	12	143	59
	Servicios	129	884	184	334	366
2018	**Total**	**187**	**3.187**	**355**	**2.299**	**533**
	Primario	21	42	1	41	0
	Industria	53	1.351	145	952	254
	Construcción	9	105	2	73	30
	Servicios	104	1.689	207	1.233	249
2019	**Total**	**173**	**2.449**	**219**	**1.933**	**297**
	Primario	0	0	0	0	0
	Industria	91	1.894	163	1.641	90
	Construcción	10	98	2	66	30
	Servicios	72	457	54	226	177

Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia.

Por último, cabe señalar que al igual que en ejercicios anteriores, la industria registra el mayor número de personas por expediente (20,8 personas por expediente). Mientras que la construcción y el sector terciario, con un promedio de 9,8 y 6,3 personas por expediente respectivamente, presentan medias notablemente inferiores. En cualquier caso, cabe destacar que en todos los sectores el tamaño medio de los expedientes se ha visto reducido respecto al ejercicio anterior

Análisis por territorios históricos

En 2019 el número de expedientes comunicados a la Administración de la CAPV cae un 23,2% en Bizkaia, mientras que aumenta en Álava (3,8%) y Gipuzkoa (12,9%). No obstante, el número de personas afectadas aumenta en Gipuzkoa (+49,6%), mientras que en Álava y Bizkaia se reduce un 73,2% y 1,5% respectivamente.

Desciende el número de personas afectadas en Álava (-73,2%) y Bizkaia (-1,5%), sin embargo se incrementa en Gipuzkoa (+49,6%)

La distribución territorial muestra que Bizkaia, con un total de 76 expedientes concentra la mayor parte de los expedientes comunicados en la CAPV (43,9%), seguida de cerca por Gipuzkoa, que contabiliza 70 expedientes (40,5%), mientras que Álava registra 27 expedientes (15,6%).

Respecto a las personas afectadas, Bizkaia registra más de la mitad (1.239 personas, 50,6% del total), seguida por Gipuzkoa con 845 personas (34,5%), y a cierta distancia Álava (365 personas;11,9%).

Esto se traduce en un ligero aumento del número medio de trabajadores afectados por expediente en Bizkaia y Gipuzkoa (16,3 y 12,1 personas respectivamente), mientras que en Álava se da una reducción considerable, pasando de una media de 52,5 personas por expediente en 2018 a 13,5 personas en 2019.

CUADRO 4.31
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN ÁLAVA

	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2017	30	1.330	65	1.190	75
2018	26	1.364	102	1.167	95
2019	27	365	26	288	51

Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia.

CUADRO 4.32
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN BIZKAIA

	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2017	145	1.824	280	985	559
2018	99	1.258	110	879	269
2019	76	1.239	83	1.059	97

Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia.

CUADRO 4.33
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN GIPUZKOA

	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2017	91	1.188	136	689	363
2018	62	565	143	253	169
2019	70	845	110	586	97

Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia.

4.4. SINIESTRALIDAD LABORAL

4.4.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL (CAPV-ESTADO; 2010-2018)

Al igual que en ediciones anteriores del presente informe, en primer lugar, se realizará un análisis de la evolución histórica de la siniestralidad laboral, tanto en la CAPV como en el conjunto del Estado, atendiendo a la información publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Es necesario aclarar que, aunque el Ministerio ha publicado un avance de datos relativo a 2019 (recogido en el siguiente apartado), el análisis comparativo homogéneo en términos de índices se realiza con datos definitivos, por lo que en este caso concreto el último ejercicio analizado es 2018.

En 2018 los índices globales de incidencia y frecuencia disminuyeron en la CAPV y se mantuvieron constantes en el conjunto del Estado

Índice de incidencia: *Relaciona el número de accidentes con el número medio de personas expuestas al riesgo en un periodo de referencia.*

Índice de Frecuencia: *Relaciona el número de accidentes con el número total de horas efectivamente trabajadas.*

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

CUADRO 4.34
ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD LABORAL EN JORNADA DE TRABAJO CON BAJA (CAPV, ESTADO)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Índice de incidencia*									
CAPV	42,9	38,8	32,9	32,4	32,4	34,1	34,8	36,0	33,9
Estado	40,0	36,3	29,5	30,1	31,1	32,5	33,6	34,1	34,1
Índice de frecuencia									
CAPV	28,1	25,3	21,5	21,8	21,7	23,2	23,9	24,6	23,2
Estado	25,1	22,8	18,6	19,3	20,0	21,0	21,7	22,0	22,0
Índice de incidencia** (accidentes mortales)									
CAPV	4,7	5,0	3,9	3,6	3,6	2,7	4,9	3,5	4,4
Estado	4,0	3,9	3,3	3,3	3,4	3,7	3,8	3,7	3,7
Índice de frecuencia (accidentes mortales)									
CAPV	3,1	3,2	2,6	2,5	2,4	1,9	3,4	2,4	3,0
Estado	2,5	2,5	2,1	2,1	2,2	2,4	2,5	2,5	2,4

* Accidentes por mil trabajadores ** Accidentes por cien mil trabajadores
A partir de 2016 se incluyen como accidentes mortales todos los fallecimientos ocurridos en el plazo de un año desde la fecha del accidente de trabajo, independientemente de la gravedad inicial. Por tanto, existe una ruptura de la serie entre los años 2015 y 2016 en los índices de incidencia y frecuencia de accidentes mortales.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Tras una progresiva reducción de los índices de siniestralidad en la CAPV en el período que va desde el año 2010 hasta el 2014, a partir de 2015 los índices de incidencia y frecuencia inician una tendencia ascendente, rompiéndose esa tendencia en 2018, ejercicio en el que ambos disminuyeron en nuestra Comunidad.

Por lo que se refiere al conjunto del Estado, el punto de inflexión llegó dos años antes que en la CAPV, iniciándose a partir de 2013 un progresivo incremento de la siniestralidad que llega hasta 2017, manteniéndose en 2018 los índices de incidencia y frecuencia de accidentes de trabajo en parecidos términos al año anterior.

En el caso de los accidentes mortales se aprecia en 2018 un repunte en nuestra Comunidad, siendo los valores del conjunto del Estado similares a los del año anterior.

Los índices de incidencia y frecuencia de la CAPV han venido siendo superiores a los del conjunto del Estado, aunque a la hora de realizar esta comparativa debe tenerse en cuenta la diferente composición del tejido empresarial, presentando el sector industrial un mayor peso relativo en la CAPV que en el conjunto del Estado.

4.4.2. LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV Y EL ESTADO EN 2019: PRINCIPALES ASPECTOS

En 2019 un total de 38.626 personas se vieron afectadas por la siniestralidad laboral en la CAPV, un 8,9% más que el año anterior

CUADRO 4.35
SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV (PERSONAS AFECTADAS CON BAJA)

	Accidentes con baja en jornada laboral								In itinere	Con baja en jornada laboral + In Itinere		Enferm. Profes.	Total
	Total	Por gravedad			Por sector								
		Leves	Graves	Mortales	Agricul.	Indust.	Constr.	Servi.		Traumáticos	No Traumáticos		
2009	35.200	34.932	233	35	718	12.996	6.274	15.212	4.008	--	--	1.067	**40.275**
2010	34.106	33.846	225	35	667	12.454	5.769	15.216	4.002	--	--	1.042	**39.150**
2011	30.628	30.392	199	37	665	11.460	4.379	14.124	3.384	--	--	1.028	**35.040**
2012	25.604	25.412	160	32	616	9.320	3.143	12.525	3.324	28.858	70	860	**29.788**
2013	24.611	24.445	138	28	574	8.611	2.562	12.864	3.349	27.881	79	777	**28.737**
2014	24.816	24.651	137	28	639	8.792	2.527	12.858	3.279	28.045	50	895	**28.990**
2015	26.641	26.460	153	28	659	9.094	2.555	14.333	3.580	30.161	60	999	**31.220**
2016	28.090	27.918	138	34	673	9.861	2.640	14.916	3.512	31.534	68	1.145	**32.747**
2017	29.629	29.443	161	25	664	10.281	2.898	15.786	3.935	33.500	64	1.445	**35.009**
2018	30.115	29.912	169	34	641	10.524	2.998	15.952	3.857	33.901	71	1.512	**35.484**
2019	33.007	32.819	162	26	679	11.794	3.766	16.768	4.099	37.044	62	1.520	**38.626**

Fuente: Osalan (Ejercicios 2009 a 2011: Resumen estadístico de siniestralidad laboral. A partir de 2012 informes mensuales de diciembre, datos acumulados).

Según los datos publicados por Osalan, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, en 2019 un total de 38.626 personas se vieron afectadas por la siniestralidad laboral en la CAPV (personas afectadas con baja, en jornada laboral, in itinere y por enfermedades profesionales). De ellas, el 85,5% corresponden a accidentes con baja en jornada laboral, el 10,6% a accidentes in itinere y el 3,9% restante a enfermedades profesionales.

Los accidentes leves en jornada de trabajo crecieron un 9,7%, mientras que disminuyeron tanto los accidentes graves en jornada de trabajo (-4,1%), como los mortales (-23,5%)

La siniestralidad total con baja, que viene mostrando incrementos interanuales desde 2014, aumentó en 2019 un 8,9% respecto del año anterior. Concretamente, el número de personas afectadas por accidentes en jornada laboral registró en 2019 un incremento interanual del 9,6%, las personas accidentadas con baja in itinere crecieron un 6,3%, mientras que las personas afectadas por enfermedades profesionales aumentaron un 0,5%.

Accidente de trabajo: *toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena, incluidos los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.*

Enfermedad profesional: *enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena.*

Fuente: Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

Hay que señalar que el importante aumento de la siniestralidad en jornada de trabajo ha sido consecuencia de un aumento de los accidentes leves, que crecieron un 9,7%, ya que los graves disminuyeron un 4,1% y se registraron 8 accidentes mortales menos que en 2018 (-23,5%).

La distribución de la siniestralidad en jornada laboral por sectores muestra que en 2019 la mitad de las personas accidentadas con baja corresponden al sector servicios (50,8%), aunque teniendo en cuenta el peso de los distintos sectores en la población ocupada, en términos relativos el sector servicios presenta la menor incidencia de la siniestralidad.

En cuanto a la cifra total de siniestros le siguen en orden de importancia la industria, con más de un tercio de las personas afectadas (35,7%), la construcción (11,4%) y por último el sector primario con el 2,1% restante.

Respecto a la evolución interanual, el sector primario aumentó la siniestralidad un 5,9%, mientras que la industria, construcción y servicios registran incrementos del 12,1%, 25,6% y 5,1% respectivamente.

Accidentes traumáticos: *aquellos desencadenados por un agente externo y que generalmente implican una acción violenta y súbita (contusiones, quemaduras, heridas, fracturas, etc.).*

Accidentes no traumáticos: *patologías de carácter endógeno como infartos o derrames cerebrales en las que las condiciones de trabajo pueden jugar un papel coadyuvante en su materialización, pero que no tienen la consideración de enfermedad profesional.*

Tomando en consideración a las personas accidentadas con baja tanto en jornada laboral como in itinere, y clasificando los siniestros según su origen en traumáticos y no traumáticos, comprobamos que los siniestros traumáticos suponen el 99,8% de los accidentes de trabajo, siendo la mayoría de ellos de carácter leve.

CUADRO 4.36

ACCIDENTES DE TRABAJO (EN JORNADA E IN INTINERE) EN LA CAPV TRAUMATICOS Y NO TRAUMATICOS POR GRAVEDADAD

	ACCIDENTES TRAUMÁTICOS				ACCIDENTES NO TRAUMÁTICOS			
	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales	Total
2017	33.302	175	23	33.500	31	24	9	64
2018	33.696	179	26	33.901	32	28	11	71
2019	36.838	189	17	37.044	32	17	13	62

Fuente: Osalan.

CUADRO 4.37

SINIESTRALIDAD LABORAL EN EL ESTADO* (PERSONAS AFECTADAS CON BAJA)

	Accidentes con baja en jornada laboral								In itinere	Enferm. Profes.	Total
	Total	Por gravedad			Por sector						
		Leves	Graves	Mortales	Agricul.	Indust.	Constr.	Servi.			
2008	804.959	797.257	6.892	810	33.010	210.765	186.655	374.529	90.720	11.504	907.183
2009	617.440	611.626	5.182	632	27.681	142.497	122.614	324.648	79.137	9.691	706.268
2010	569.523	564.019	4.935	569	27.487	130.321	100.542	311.173	76.441	8.765	654.729
2011	512.584	507.637	4.396	551	28.059	115.440	78.966	290.119	68.566	8.805	589.955
2012	408.537	404.347	3.738	452	25.358	88.642	51.327	243.210	62.686	7.466	478.689
2013	404.284	400.447	3.390	447	27.695	83.623	41.994	250.972	63.746	7.599	475.629
2014	424.625	420.829	3.329	467	30.250	87.188	43.043	264.144	66.474	8.112	499.211
2015	458.023	454.029	3.479	515	32.577	94.923	48.813	281.710	71.225	9.073	538.321
2016	489.065	484.912	3.657	496	33.144	101.588	53.579	300.754	77.170	9.886	576.121
2017	515.082	510.682	3.904	496	35.512	107.141	61.375	311.054	81.524	10.140	606.746
2018	532.977	528.412	3.991	574	35.400	113.162	69.420	314.995	84.511	11.382	628.870
2019	549.569	544.820	4.207	542	36.329	119.030	80.102	314.108	85.658	12.934	648.161

(*) La interpretación de las variaciones debe realizarse con cautela, dado que los datos correspondientes a 2019 son provisionales.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. (Datos a Marzo de 2020).

El 43,3% de los accidentes mortales en 2019 fueron no traumáticos

Sin embargo, la incidencia de los accidentes mortales dentro de los siniestros no traumáticos es muy superior, llegando a suponer éstos el 21% de los accidentes no traumáticos en 2019 y el 43,3% del total de accidentes mortales.

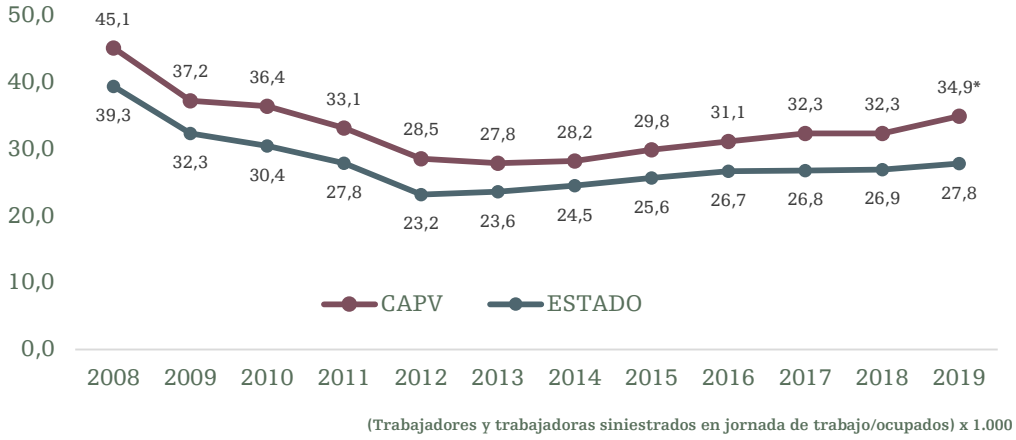
Respecto a la evolución, los accidentes traumáticos crecieron un 9,3% respecto a 2018, mientras que aquellos no traumáticos descendieron un 12,7%.

Los accidentes mortales en itinere, que en 2016 se elevaron a 6, en el año 2017 a 7 y en 2018 fueron 3, aumentaron en 2019, registrándose 4 personas fallecidas en ese año por accidente laboral in itinere.

En el Estado la siniestralidad crece el 3,1% en 2019

El incremento de la siniestralidad total con baja ha sido inferior en el Estado (3,1%) que en la CAPV (8,9%). Por tipo de contingencia, las personas accidentadas con baja en jornada laboral e in itinere registran incrementos moderados (3,1% y 1,4% respectivamente), mientras la cifra de personas afectadas por enfermedades profesionales crece un 13,6%.

GRÁFICO 4.28
EVOLUCIÓN DE LA INCIDENCIA DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL (CAPV Y ESTADO)



(Trabajadores y trabajadoras siniestrados en jornada de trabajo/ocupados) x 1.000

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Osalan, Eustat, Ministerio de Trabajo y Economía Social e INE.
* Dato Provisional. Datos publicados en enero de 2020.

La ratio de personas siniestradas en jornada de trabajo con baja por cada mil personas ocupadas creció ligeramente en 2019 respecto del año anterior hasta situarse en 34,9

En 2019 la ratio de personas siniestradas en jornada de trabajo con baja por cada mil personas ocupadas creció ligeramente en la CAPV, hasta situarse en 34,9 (32,3 en 2018). En el conjunto del Estado también se elevó, pasando de las 26,9 personas por cada mil ocupados registrados en 2018 a las 27,8 en 2019.

4.4.3. LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV: ANÁLISIS POR SECTORES Y TERRITORIO HISTÓRICO

CUADRO 4.38
EMPLEO Y SINIESTRALIDAD EN LA CAPV

		TOTAL	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
Accidentes en jornada de trabajo con baja						
2017	**CAPV**	**29.629**	**664**	**10.281**	**2.898**	**15.786**
	Álava	5.299	113	2.184	392	2.610
	Bizkaia	15.443	347	4.664	1.721	8.711
	Gipuzkoa	8.887	204	3.433	785	4.465
2018	**CAPV**	**30.115**	**641**	**10.524**	**2.998**	**15.952**
	Álava	5.490	104	2.207	444	2.735
	Bizkaia	15.485	353	4.726	1.740	8.666
	Gipuzkoa	9.140	184	3.591	814	4.551
2019	**CAPV**	**33.007**	**679**	**11.794**	**3.766**	**16.768**
	Álava	6.145	115	2.454	496	3.080
	Bizkaia	16.829	387	5.270	2.188	8.984
	Gipuzkoa	10.033	177	4.070	1082	4.704
Personal ocupado (miles) (1)*						
2017	**CAPV**	**918,2**	**10,5**	**197,5**	**47,8**	**662,4**
	Álava	138,5	2,6	36,4	7,2	92,4
	Bizkaia	472,9	3,8	88,9	23,7	356,5
	Gipuzkoa	306,8	4,1	72,3	16,9	213,5
2018	**CAPV**	**935,1**	**10,8**	**205,6**	**49,8**	**668,9**
	Álava	143,0	2,5	35,2	6,7	98,6
	Bizkaia	481,2	4,1	89,5	25,1	362,5
	Gipuzkoa	311,0	4,2	81	17,9	207,9
2019**	**CAPV**	**946,2**	**9,8**	**202,3**	**51,3**	**682,8**
	Álava	144,7	2,2	36,5	5,8	100,2
	Bizkaia	485,2	5,0	81,8	28,2	370,2
	Gipuzkoa	316,3	2,7	83,9	17,4	212,4
(Accidentes/Ocupados) X 1000						
2017	**CAPV**	**32,3**	**63,2**	**52,1**	**60,6**	**23,8**
	Álava	38,3	43,5	60,0	54,4	28,2
	Bizkaia	32,7	91,3	52,5	72,6	24,4
	Gipuzkoa	29,0	49,8	47,5	46,4	20,9
2018	**CAPV**	**32,2**	**59,4**	**51,2**	**60,2**	**23,8**
	Álava	38,4	41,6	62,7	66,3	27,7
	Bizkaia	32,2	86,1	52,8	69,3	23,9
	Gipuzkoa	29,4	43,8	44,3	45,5	21,9
2019**	**CAPV**	**34,9**	**69,3**	**58,3**	**73,4**	**24,6**
	Álava	42,5	52,3	67,2	85,5	30,7
	Bizkaia	34,7	77,4	64,4	77,6	24,3
	Gipuzkoa	31,7	65,6	48,5	62,2	22,1

(1) PRA (Eustat).
* Datos publicados en enero de 2020.
** Datos provisionales.
Fuente: Elaboración propia en base a datos de Osalan y Eustat.

El análisis de la siniestralidad por sectores en la CAPV nos muestra que aunque el número de accidentes por cada mil ocupados creció en todos los sectores, lo hizo de manera mucho más intensa en la construcción, el sector primario y la industria, mientras que en los servicios, el crecimiento fue bastante más moderado.

La construcción continúa registrando la ratio más elevada 73,4 accidentes por cada mil ocupados, habiendo crecido de manera importante respecto del año anterior, cuando se registró una tasa de 60,2 accidentes por cada mil ocupados.

A continuación se sitúa el sector primario con una ratio de 69,3, donde también se ha registrado un aumento importante respecto del año 2018 (59,4).

La industria se sitúa en un nivel intermedio con 58,3 accidentes por cada mil personas empleadas en este sector, siendo igualmente notable su crecimiento respecto de 2018 (51,2)

Por su parte los servicios presentan la ratio más baja (24,6) y es donde el aumento respecto del año anterior fue menor, ya que en 2018 se registraron en este sector 23,8 accidentes por cada mil ocupados.

Por territorios, Álava registra en términos relativos una mayor ratio de siniestralidad laboral por cada 1.000 ocupados (42,5) respecto a Bizkaia (34,7) y Gipuzkoa (31,7)

Bizkaia contabiliza en 2018 un total de 16.829 personas accidentadas con baja, que suponen el 50,1% del total de la CAPV. Le siguen en orden de importancia Gipuzkoa, que con 10.033 personas acumula cerca de un tercio del total de la CAPV (30,3%), mientras que las 6.145 personas accidentadas en Álava suponen el 18,6% del total de la CAPV.

La comparativa con el ejercicio 2018, muestra que el volumen de personas accidentadas con baja se incrementa en los tres territorios, concretamente un 11,9% en el caso de Álava, un 9,8% en el de Gipuzkoa, y un 8,7% en Bizkaia.

En términos relativos, la ratio de personas siniestradas en jornada de trabajo con baja por cada mil personas ocupadas, muestra al igual que en 2018, una mayor incidencia de la siniestralidad en Álava (42,5), seguida por Bizkaia (34,7), mientras que Gipuzkoa ocupa la última posición de este ranking con 31,7 personas accidentadas en jornada de trabajo con baja por cada mil personas ocupadas.

Respecto a 2018, la incidencia aumenta 4,1 puntos en Álava, 2,3 puntos en Gipuzkoa y 2,5 puntos en Bizkaia. Por sectores de actividad, Gipuzkoa es el único territorio que mantiene en todos los sectores una incidencia inferior al dato de la CAPV.

CUADRO 4.39
SINIESTRALIDAD LABORAL POR TERRITORIOS HISTÓRICOS (PERSONAS AFECTADAS CON BAJA)

		Accidentes con baja en jornada laboral								In itinere	Enferm. Profes.	Total
		Total	Por gravedad			Por sector						
			Leves	Graves	Mortales	Agricul.	Indust.	Constr.	Servi.			
2009	**CAPV**	**35.200**	**34.932**	**233**	**35**	**718**	**12.996**	**6.274**	**15.212**	**4.008**	**1.067**	**40.275**
	Álava	6.652	6.610	41	1	128	2.819	947	2.758	683	109	7.444
	Bizkaia	17.825	17.682	118	25	389	5.910	3.654	7.872	2.116	473	20.414
	Gipuzkoa	10.723	10.640	74	9	201	4.267	1.673	4.582	1.209	485	12.417
2010	**CAPV**	**34.106**	**33.846**	**225**	**35**	**667**	**12.454**	**5.769**	**15.216**	**4.002**	**1.042**	**39.150**
	Álava	6.505	6.454	46	5	102	2.764	923	2.716	772	109	7.386
	Bizkaia	17.255	17.143	91	21	374	5.673	3.293	7.915	2.090	424	19.769
	Gipuzkoa	10.346	10.249	88	9	191	4.017	1.553	4.585	1.140	509	11.995
2011	**CAPV**	**30.628**	**30.392**	**199**	**37**	**665**	**11.460**	**4.379**	**14.124**	**3.384**	**1.028**	**35.040**
	Álava	5.732	5.683	43	6	106	2.492	703	2.431	566	136	6.434
	Bizkaia	15.540	15.444	80	16	358	5.177	2.473	7.532	1.826	466	17.832
	Gipuzkoa	9.356	9.265	76	15	201	3.791	1.203	4.161	992	426	10.774
2012	**CAPV**	**25.604**	**25.412**	**160**	**32**	**616**	**9.320**	**3.143**	**12.525**	**3.324**	**860**	**29.788**
	Álava	4.705	4.659	40	6	84	1.928	500	2.193	602	99	5.406
	Bizkaia	12.968	12.886	68	14	346	4.221	1.741	6.660	1.761	380	15.109
	Gipuzkoa	7.931	7.867	52	12	186	3.171	902	3.672	961	381	9.273
2013	**CAPV**	**24.611**	**24.445**	**138**	**28**	**574**	**8.611**	**2.562**	**12.864**	**3.349**	**777**	**28.737**
	Álava	4.514	4.487	23	4	88	1.859	358	2.209	601	89	5.204
	Bizkaia	12.344	12.263	66	15	306	3.775	1.407	6.856	1.801	307	14.452
	Gipuzkoa	7.753	7.695	49	9	180	2.977	797	3.799	947	381	9.081
2014	**CAPV**	**24.816**	**24.651**	**137**	**28**	**639**	**8.792**	**2.527**	**12.858**	**3.279**	**895**	**28.990**
	Álava	4.764	4.744	16	4	121	1.884	375	2.384	653	98	5.515
	Bizkaia	12.262	12.189	59	14	350	3.884	1.380	6.648	1.639	416	14.317
	Gipuzkoa	7.790	7.718	62	10	168	3.024	772	3.826	987	381	9.158
2015	**CAPV**	**26.641**	**26.460**	**153**	**28**	**659**	**9.094**	**2.555**	**14.333**	**3.580**	**999**	**31.220**
	Álava	4.963	4.927	33	3	86	1.992	322	2.563	759	142	5.864
	Bizkaia	13.414	13.333	67	14	373	4.007	1.479	7.555	1.826	453	15.693
	Gipuzkoa	8.264	8.200	53	11	200	3.095	754	4.215	995	404	9.663
2016	**CAPV**	**28.090**	**27.918**	**138**	**34**	**673**	**9.861**	**2.640**	**14.916**	**3.512**	**1.145**	**32.747**
	Álava	5.251	5.217	30	4	122	2.102	371	2.656	613	147	6.011
	Bizkaia	14.437	14.349	65	23	365	4.421	1.595	8.056	1.786	562	16.785
	Gipuzkoa	8.402	8.352	43	7	186	3.338	674	4.204	1.113	436	9.951
2017	**CAPV**	**29.629**	**29.443**	**161**	**25**	**664**	**10.281**	**2.898**	**15.786**	**3.935**	**1.445**	**35.009**
	Álava	5.299	5.257	41	1	113	2.184	392	2.610	723	196	6.218
	Bizkaia	15.443	15.366	62	15	347	4.664	1.721	8.711	2.073	713	18.229
	Gipuzkoa	8.887	8.820	58	9	204	3.433	785	4.465	1.139	536	10.562
2018	**CAPV**	**30.115**	**29.912**	**169**	**34**	**641**	**10.524**	**2.998**	**15.952**	**3.857**	**1.511**	**35.483**
	Álava	5.490	5.435	50	5	104	2.207	444	2.735	715	193	6.398
	Bizkaia	15.485	15.394	70	21	353	4.726	1.740	8.666	2.009	766	18.260
	Gipuzkoa	9.140	9.083	49	8	184	3.591	814	4.551	1.133	552	10.825
2019	**CAPV**	**33.007**	**32.819**	**162**	**26**	**679**	**11.794**	**3.766**	**16.768**	**4.099**	**1.520**	**38.626**
	Álava	6.145	6.112	27	6	115	2.454	496	3.080	802	192	7139
	Bizkaia	16.829	16.738	79	12	387	5.270	2.188	8.984	2.039	759	19627
	Gipuzkoa	10.033	9.969	56	8	177	4.070	1082	4.704	1.258	569	11.860

Fuente: Osalan.

4.4.4. LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV: ANÁLISIS POR SEXO

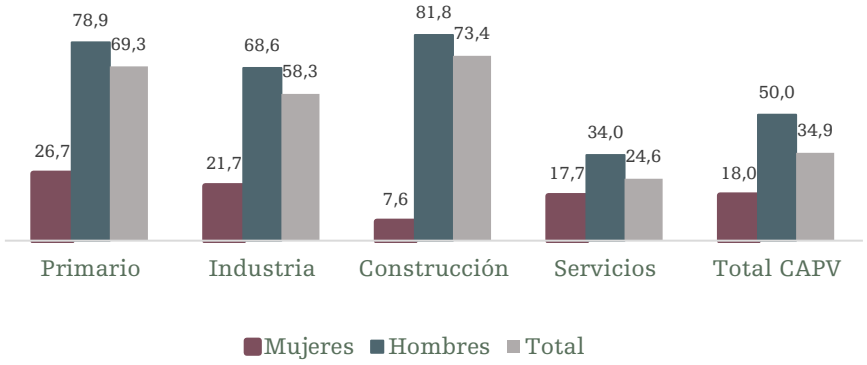
Mayor incidencia de la siniestralidad laboral entre los hombres en todos los sectores

En base a los datos publicados por Osalan, la siniestralidad laboral en jornada laboral afectó en 2019 a 18 de cada 1.000 trabajadoras, dato que resulta notablemente inferior respecto al que registran los hombres (50).

A este respecto resultan relevantes factores como la mayor presencia de mujeres en el sector servicios, que tal y como se ha visto anteriormente presenta la menor siniestralidad, así como la masculinización de determinadas ocupaciones como la construcción. En cualquier caso, el índice de siniestralidad ofrece datos en términos relativos y muestra en todos los sectores una menor incidencia de la siniestralidad entre las mujeres.

De las 30 personas fallecidas, tanto en jornada laboral como in itinere, 27 fueron hombres y 3 mujeres

GRÁFICO 4.29
INCIDENCIA* DE LA SINIESTRALIDAD CON BAJA EN JORNADA LABORAL EN LA CAPV POR SECTOR Y SEXO EN 2019



* Los Índices de Incidencia se calculan en base a los datos sobre población ocupada de la CAPV publicados por el Eustat.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Osalan y Eustat.

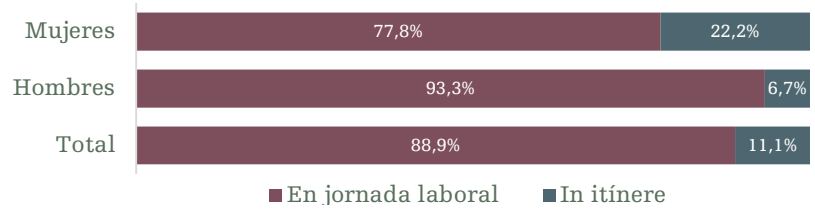
Asimismo señalar que de las 30 personas fallecidas, tanto en jornada laboral como in itinere, 27 fueron hombres y 3 mujeres, siendo de los afectados por accidentes graves el 78,6% hombres y el 21,4% mujeres.

Las mujeres sufren más accidentes in itinere mientras que los hombres sufren un mayor número de accidentes en jornada laboral

Llama la atención que de los 4.099 accidentes in itinere registrados en 2019, el 56,2% afectaron a mujeres, mientras que el 43,8% restante los sufrieron hombres. De los accidentes ocurridos en jornada laboral, el 75,6% los sufrieron hombres y el 24,4% mujeres.

De conjunto de accidentes sufridos por las mujeres el 77,8% fue en jornada laboral y el 22,2% in itinere, mientras que los hombres sufrieron el 93,3% de los accidentes en jornada laboral y el 6,7% restante in itinere.

GRÁFICO 4.30
DISTRIBUCIÓN EN CADA SEXO DE LOS ACCIDENTES CON BAJA SEGÚN EL MOMENTO EN EL QUE SE PRODUJERON. CAPV 2019



4.5. ELECCIONES SINDICALES

De acuerdo a la reforma laboral de 1994, el sistema de elecciones sindicales es un proceso continuo no supeditado a un período electoral determinado. A pesar de ello, se sigue produciendo una concentración de los procesos de elección sindical cada cuatro años, debido a que este es el período ordinario de duración del mandato electoral de las personas elegidas para ser delegados de personal, miembros de los comités y de juntas de personal.

De esta forma, entre finales de 2018 y principios de 2019 ha tenido lugar esa mayor concentración de procesos electorales.

La importancia de elegir a las personas que ejerzan de representantes del personal reside, entre otras causas, en que a través de los resultados de las elecciones sindicales descompuestos por ámbitos de negociación y de acuerdo con la normativa correspondiente, se obtiene la composición de las mesas negociadoras en cuanto a la representación de los trabajadores y trabajadoras en la negociación colectiva de los convenios de sector y en la negociación de las condiciones de trabajo del personal funcionario. Así como, en cada empresa la composición de los delegados y en su caso los comités de empresa que tienen entre otras las funciones de negociación colectiva y de participación en el planteamiento y resolución de conflictos laborales.

Según los últimos datos disponibles correspondientes a las elecciones celebradas hasta el 31 de diciembre de 2019, son 17.581 las personas elegidas, de ellas 16.427 corresponde a delegados o delegadas elegidas por el personal laboral y 1.154 elegidos entre los funcionarios de las administraciones públicas en Euskadi.

Se observa que esa cifra aumenta con relación a diciembre de 2018 en 115 delegados o delegadas, rompiéndose la disminución que se observaba en los últimos años, y al igual que ocurrió en 2016. Y, si miramos unos años hacia atrás, los datos de diciembre de 2007 presentaban 20.434 representantes elegidos, de los cuales 19.237 correspondían a las elecciones celebradas entre el personal laboral y 1.197 entre funcionarios.

Por tanto, se observa que la disminución de estos años, debida principalmente a la crisis económica y a la contracción del empleo, se ha concentrado en el ámbito privado. En 2019 el número de delegados sindicales elegidos entre el personal laboral eran el 85,4% de los elegidos en 2007 en ese ámbito y el 96,4% entre los elegidos por el personal funcionario.

Por otro lado, y en consonancia con el tejido empresarial, en Bizkaia se concentra el 50% de representantes de los trabajadores y trabajadoras vascas.

ELA ha obtenido el 41,32% de los representantes, seguido por LAB (19,64%), CCOO (18,42%) y UGT (10,35%)

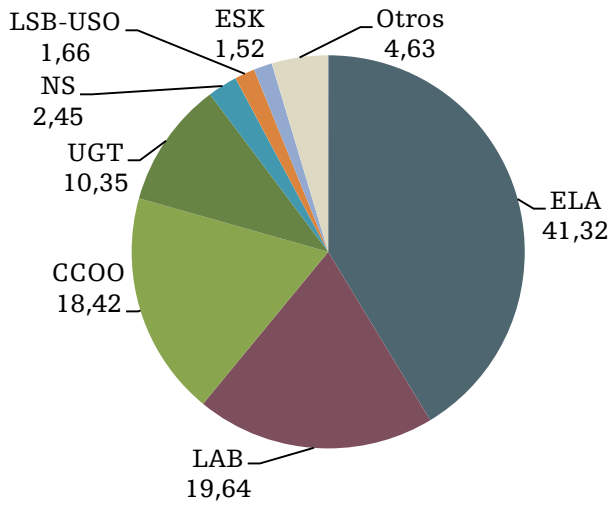
Los resultados de las elecciones al 31 de diciembre de 2019 sitúan a ELA con el 41,32% de los representantes elegidos, seguido por cuarto año por LAB con un 19,64%, en el tercer orden CCOO con un 18,42% y en cuarto UGT con un 10,35%. Y al igual que se observaba en informes anteriores, si comparamos estos datos con los obtenidos en los últimos años se aprecia que las variaciones son muy pequeñas. Por comparar los datos de este año con otro que tenga una situación similar, observamos que en diciembre de 2015 que corresponde al final del anterior proceso electoral concentrado, ELA obtuvo el 40,06%, LAB el 18,98%, CCOO el 19,04% y UGT el 10,88%. Por ello, vemos que la estabilidad es una característica de la representación sindical en nuestras empresas. Aun así, los datos de 2019, en comparación con los de 2015, muestran un aumento de los representantes de ELA y LAB y una disminución de los correspondientes a CCOO y UGT.

El análisis por territorios históricos muestra una situación similar a la observada en el conjunto de la Comunidad Autónoma, aunque con ciertas particularidades.

GRÁFICO 4.31

RESULTADOS ACUMULADOS DE LOS PROCESOS DE ELECCIONES SINDICALES AL 31-12-2019 (CAPV)

Distribución porcentual



Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia.

Cabe destacar que ELA obtiene el mayor número de representantes en los tres territorios, seguido por CCOO en Álava y en Bizkaia, y por LAB en Gipuzkoa. Y este resultado de ELA se produce tanto en el ámbito laboral como entre los funcionarios.

Así, en cuanto a los resultados según sean para representantes de trabajadores en el ámbito laboral o entre funcionarios en cada territorio, se observan algunas diferencias con el orden general descrito.

En el ámbito laboral, en Álava destaca que LAB obtiene el cuarto puesto de representatividad, precedido por CCOO que obtiene el segundo puesto y UGT el tercero. En Bizkaia también el orden es distinto, ya que el segundo puesto es para CCOO y el tercero para LAB seguido de UGT. En Gipuzkoa en los dos ámbitos se repite el orden general comentado.

En el ámbito de los funcionarios, se ha obtenido el orden comentado para el conjunto de la CAPV. Sin embargo, el colectivo de "otros sindicatos" al igual que en años anteriores adquiere una significativa representatividad (15,9%), aunque, ese nivel se ha ido reduciendo sustancialmente desde 2014, año en el que alcanzaron en ese ámbito el 19,90%. En ese colectivo de "otros sindicatos" destacan STEE/EILAS de la enseñanza, CSI-CSIF de funcionarios, ERNE de la policía vasca y SATSE de enfermería.

CUADRO 4.40

RESULTADOS ACUMULADOS DE LOS PROCESOS DE ELECCIONES SINDICALES AL 31-12-2019: CAPV Y TERRITORIOS HISTÓRICOS

		TOTAL		FUNCIONARIOS		LABORALES	
		DELEGADOS	% S. TOTAL	DELEGADOS	% S. TOTAL	DELEGADOS	% S. TOTAL
CAPV	**TOTAL**	**17.581**	**100,00**	**1.154**	**100,00**	**16.427**	**100,00**
	ELA	7.265	41,32	428	37,09	6.837	41,62
	LAB	3.453	19,64	275	23,83	3.178	19,35
	CCOO	3.239	18,42	167	14,47	3.072	18,70
	UGT	1.819	10,35	46	3,99	1.773	10,79
	N.S.	431	2,45	35	3,03	396	2,41
	LSB-USO	292	1,66	2	0,17	290	1,77
	ESK	268	1,52	17	1,47	251	1,53
	OTROS	814	4,63	184	15,94	630	3,84
ALAVA	**TOTAL**	**3.171**	**100,00**	**254**	**100,00**	**2.917**	**100,00**
	ELA	1.194	37,65	68	26,77	1.126	38,60
	LAB	462	14,57	51	20,08	411	14,09
	CCOO	595	18,76	42	16,54	553	18,96
	UGT	491	15,48	13	5,12	478	16,39
	N.S.	75	2,37	21	8,27	54	1,85
	LSB-USO	96	3,03	0	0,00	96	3,29
	ESK	71	2,24	11	4,33	60	2,06
	OTROS	187	5,90	48	18,90	139	4,77
BIZKAIA	**TOTAL**	**8.826**	**100,00**	**518**	**100,00**	**8.308**	**100,00**
	ELA	3.563	40,37	219	42,28	3.344	40,25
	LAB	1.391	15,76	97	18,73	1.294	15,58
	CCOO	1.905	21,58	73	14,09	1.832	22,05
	UGT	1.019	11,55	30	5,79	989	11,90
	N.S.	219	2,48	9	1,74	210	2,53
	LSB-USO	172	1,95	2	0,39	170	2,05
	ESK	140	1,59	4	0,77	136	1,64
	OTROS	417	4,72	84	16,22	333	4,00
GIPUZKOA	**TOTAL**	**5.584**	**100,00**	**382**	**100,00**	**5.202**	**100,00**
	ELA	2.508	44,91	141	36,91	2.367	45,50
	LAB	1.600	28,65	127	33,25	1.473	28,32
	CCOO	739	13,23	52	13,61	687	13,21
	UGT	309	5,53	3	0,79	306	5,88
	N.S.	137	2,45	5	1,31	132	2,54
	LSB-USO	24	0,43	0	0,00	24	0,46
	ESK	57	1,02	2	0,52	55	1,06
	OTROS	210	3,76	52	13,61	158	3,04

Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia.

Hay que tener en cuenta que tal y como está legalmente configurado, el sistema excluye a las unidades más pequeñas (empresas de menos de seis empleos), lo que supone que son casi cien mil trabajadores (algo más del 12% del total del empleo asalariado) los que quedan al margen de los procesos electorales.

CONCLUSIONES GENERALES

- El 8,3% de la población trabajadora, unas 55.000 personas, la mayoría mujeres, trabaja en actividades no reguladas por convenio, destacando por su importancia el colectivo de las empleadas de hogar que suponen la mitad del total.

- La negociación colectiva en la CAPV incide sobre 604.948[19] personas, el 44,2% de las cuales son mujeres y el 55,8% hombres.

- 2019 finaliza con el mayor porcentaje de población trabajadora con sus convenios actualizados de los últimos años (51,6%), teniéndonos que remontar hasta 2009 para encontrar un porcentaje mayor.

- El 33,4% de la población trabajadora tenía sus convenios en situación de prórroga, mientras que sólo una décima más que en 2018 se encontraba con sus convenios decaídos (15%).

- Disminuye el número de nuevos convenios de empresa registrados así como el número de trabajadores amparados por los mismos.

- Se consolida la tendencia positiva hacia la recuperación de nuestros ámbitos propios de negociación colectiva, habiendo aumentado ligeramente el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios vigentes negociados en la CAPV.

- La mayoría de los convenios vigentes se siguen negociando para un período de vigencia superior a los dos años.

- El incremento salarial pactado en la CAPV fue de 2% y del 2,33% en el conjunto del Estado, siendo la jornada laboral media pactada de 1.706 horas en la CAPV y de 1.751 horas en el conjunto del Estado.

- El 11,4% de los convenios vigentes en 2019 contempla reducciones de jornada respecto del año anterior, cuya media se sitúa en una hora y 42 minutos.

- Aumenta la duración de los procesos negociadores de los convenios sectoriales hasta alcanzar los 644 días.

- CCOO y UGT son los sindicatos que suscriben más convenios de sector, mientras que LAB y sobre todo ELA suscriben, en proporción, más convenios de empresa.

- Un año más, el establecimiento de las condiciones de trabajo en el ámbito público vasco se ha llevado a cabo sin haberse renovado los acuerdos de condiciones de trabajo del personal al servicio de las administraciones vascas.

[19] Datos a 31/12/2019

-

- **A lo largo de 2019 aumentó el número de huelgas un 16,7% y disminuyó el número de conflictos presentados al Preco (-2,5%).**
- **Las jornadas no trabajadas por huelgas crecieron un 64%, y el del número de participantes un 253,5%, siendo la negociación colectiva el principal motivo de conflicto.**
- **Dos conflictos sectoriales, el de la industria siderometalúrgica de Bizkaia, y el de la enseñanza concertada, fueron los responsables de más del 80% de las jornadas no trabajadas por huelgas.**
- **En 2019 aumenta la tasa de solución de conflictos presentados al PRECO, así como el número de procedimientos en los que las partes designan a un profesional.**
- **Desciende un 23,2% respecto del año anterior el número de personas afectadas por expedientes de regulación de empleo, resultando el descenso especialmente relevante en el caso de los EREs de extinción (-44,3%).**
- **Los accidentes leves en jornada de trabajo crecieron un 9,7%, mientras que disminuyeron tanto los accidentes graves en jornada de trabajo (-4,1%), como los mortales (-23,5%).**
- **La mayor ratio de personas siniestradas en jornada de trabajo por cada mil ocupados correspondió, al igual que el ejercicio anterior, al territorio de Álava (42,5), seguido de Bizkaia (34,7) y Gipuzkoa (31,7).**
- **Los resultados de las elecciones sindicales al 31/12/2018 presentan escasas variaciones, ELA obtiene el 41,32% de los representantes elegidos, LAB el 19,64%, CCOO el 18,42% y UGT el 10,35%.**

ANEXO.
RELACIÓN DE CONVENIOS SECTORIALES DE LA CAPV Y SITUACIÓN EN LA QUE SE ENCUENTRAN[20]

ÁLAVA

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Comercio	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Hostelería	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Comercio Textil	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Construcción	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Servicio de Ayuda a Domicilio	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Derivados del Cemento	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Intervención Social	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Industria de la madera de Araba	Convenio colectivo	30/06/2020	Vigente
Limpieza Edificios y Locales	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Comercio del Calzado	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Comercio de Alimentación	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Transporte de Mercancías por Carretera y Agencias de Transporte	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Actividades Deportivas para Terceros	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Industria y Comercio del Vino	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Industrias de Confitería, Pastelería, Bombones y Caramelos	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Ocio Educativo y Animación Sociocultural	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Industria y Comercio de Panaderías	Convenio colectivo	31/12/2017	Ultraactivo
Transportes Viajeros por Carretera	Convenio colectivo	31/12/2015	Ultraactivo
Peluquerías, Institutos y Salones	Convenio colectivo	31/12/2010	Ultraactivo
Comercio del Metal	Convenio colectivo	31/12/2008	Decaído
Exhibición Cinematográfica	Convenio colectivo	31/12/2007	Decaído
Industria Siderometalúrgica	Convenio colectivo	31/12/1999	Decaído
Industria Siderometalúrgica	P. extraestatutario eficacia limitada	31/12/2017	Ultraactivo
Temporerismo para la Actividad Agropecuaria	P. extraestatutario eficacia limitada	31/12/2016	Ultraactivo

[20] En esta relación se han incluido también los convenios sectoriales decaídos cuyos trabajadores se encuentran amparados por un convenio de ámbito superior. Datos a 31/12/2019. Alguno de los convenios en situación de utraactividad o decaídos pueden haberse renovado a inicios de 2020.

BIZKAIA

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Transportes de Viajeros por Carretera	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Intervención Social	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Transportes de Mercancías por Carretera	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Limpieza de Edificios y Locales	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Confitería y Pastelería Artesana	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Fabricación de Licores, Criadores, Exportadores, Embotelladores y Almacenistas de Vinos	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Construcción	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Oficinas de Farmacia	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Piedra y Mármol	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Centros de la Tercera Edad	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Hostelería	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Conservas y Salazones de Pescado	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Distribuidores de Butano	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Estaciones de Servicio	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Comercio del Metal	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Comercio del Mueble	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Estibadores del Puerto de Bilbao	Convenio colectivo	30/04/2019	Ultraactivo
Comercio Alimentación	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Comercio en General	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Locales y Campos Deportivos	Convenio colectivo	31/12/2017	Ultraactivo
Empresas Estibadoras P. de Bilbao (Personal no Estibador)	Convenio colectivo	31/12/2017	Ultraactivo
Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia	Convenio colectivo	31/12/2016	Ultraactivo
Ayuda a Domicilio (Sector Público)	Convenio colectivo	31/12/2015	Ultraactivo
Comercio Textil	Convenio colectivo	31/12/2015	Ultraactivo
Panaderías	Convenio colectivo	31/12/2014	Ultraactivo
Pesca de Arrastre al Fresco	Convenio colectivo	31/12/2013	Ultraactivo
Artes Gráficas, Manip. Papel y Cartón, y Editoriales	Convenio colectivo	31/12/2011	Ultraactivo
Autoescuelas	Convenio colectivo	31/12/2010	Ultraactivo
Industria Siderometalúrgica	Convenio colectivo	31/12/2003	Ultraactivo
Oficinas y Despachos	Convenio colectivo	31/12/2012	Decaído
Almacenistas frutas, Verduras y Plátanos	Convenio colectivo	31/12/2011	Decaído
Asentadores Mayoristas Pescados de Mercabilbao	Convenio colectivo	31/12/2011	Decaído
Hormigones y Canteras	Convenio colectivo	31/12/2011	Decaído
Torrefactores de Café	Convenio colectivo	31/12/2010	Decaído
Consignatarias, Estibadores y Transitarios	Convenio colectivo	31/12/2009	Decaído
Bingos	Convenio colectivo	31/12/2008	Decaído
Instalación de Calefacción, Ventilación y A. Acondicionado	Convenio colectivo	31/12/2008	Decaído
Personal Redero de Pesca en Mar de Ondarroa	Convenio colectivo	31/12/2007	Decaído
Comercio de la Piel y Calzado	Convenio colectivo	30/04/2007	Decaído
Industria de la Marroquinería	Convenio colectivo	31/12/2006	Decaído
Tintorerías y Lavanderías	Convenio colectivo	31/12/2006	Decaído
Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización	Convenio colectivo	31/12/2005	Decaído
Distribución Cinematográfica	Convenio colectivo	31/12/2004	Decaído
Industria de la Madera	Convenio colectivo	31/12/2003	Decaído
Peluquerías y Salones de Belleza	Convenio colectivo	31/12/2001	Decaído
Grupo de Garajes (Aparcamiento de vehículos)	Convenio colectivo	31/12/2001	Decaído
Manufacturas del Vidrio Plano	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Materiales y Prefabricados para la Construcción	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Despachos Abogados, Procuradores y Graduados Sociales	Convenio colectivo	31/12/1997	Decaído
Despachos de Asesores Fiscales y Contables de Bizkaia	Convenio colectivo	31/12/1994	Decaído
Industria Siderometalúrgica	P. extraestatutario eficacia limitada	31/12/2011	Ultraactivo
Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización	P. extraestatutario eficacia limitada	31/12/2011	Ultraactivo

GIPUZKOA

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Artes Gráficas, Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón, y Editoriales	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Construcción y Obras Públicas	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Industria y Comercio de Alimentación	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Fabricación de Pasta, Papel y Cartón	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Mayoristas de Pescados y Mariscos Frescos y Congelados	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Aparcamiento y Ordenación de Tráfico	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Estaciones de Servicio	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Limpieza Pública Viaria y Recogida de R.S.U.	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Industria y Comercio de Confitería	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Alojamientos	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Limpieza de Edificios y Locales	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Empresas Concesionarias Servicio Limpieza y Asistencia Socio-sanitaria de Errenteria	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Intervención Social	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Empresas Transitarias	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Transporte de Viajeros por Carretera	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Peluquerías de Señoras, Mixtas, Gimnasios	Convenio colectivo	31/12/2016	Ultraactivo
Panaderías	Convenio colectivo	31/12/2015	Ultraactivo
Comercio en General	Convenio colectivo	31/12/2014	Ultraactivo
Ambulancias	Convenio colectivo	31/12/2013	Ultraactivo
Locales de Espectáculos y Deportes	Convenio colectivo	31/12/2012	Ultraactivo
Autoescuelas	Convenio colectivo	31/12/2008	Ultraactivo
Residencias de Personas Mayores	Convenio colectivo	31/12/2008	Ultraactivo
Estiba y Desestiba de Pasajes	Convenio colectivo	31/12/2004	Ultraactivo
Industria de la Cerámica	Convenio colectivo	31/12/2003	Ultraactivo
Industria del Vidrio	Convenio colectivo	31/12/2003	Ultraactivo
Mayoristas Frutas y Productos Hortícolas	Convenio colectivo	31/12/2015	Decaído
Concesionarias Servicio Ayuda Domiciliaria Irun	Convenio colectivo	31/12/2013	Decaído
Instalaciones Polideportivas de Titularidad Pública	Convenio colectivo	31/12/2012	Decaído
Industria Siderometalúrgica	Convenio colectivo	31/12/2011	Decaído
Hostelería	Convenio colectivo	31/12/2010	Decaído
Oficinas y Despachos	Convenio colectivo	31/12/2009	Decaído
Transportes Mercancías por Carretera	Convenio colectivo	31/12/2009	Decaído
Comercio de la Piel	Convenio colectivo	31/12/2009	Decaído
Comercio del Metal	Convenio colectivo	31/12/2008	Decaído
Comercio Juguetería	Convenio colectivo	31/12/2006	Decaído
Salas de Bingo	Convenio colectivo	31/12/2004	Decaído
Prótesis Dental	Convenio colectivo	31/12/2004	Decaído
Exhibición Cinematográfica de Donostia-San Sebastián	Convenio colectivo	31/12/2003	Decaído
Industria de la Madera	Convenio colectivo	31/12/2003	Decaído
Oficinas de Farmacia	Convenio colectivo	31/12/2002	Decaído
Industria de Bebidas Refrescantes	Convenio colectivo	31/12/2002	Decaído
Hospitalización y Clínicas	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Industrias derivadas del Cemento	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Industria del Mueble y Auxiliar	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Industr./Comercio de la Vid, Cervezas y Bebidas Refrescantes	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Parejas Bacaladeras	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Tintorerías, Lavado, Planchado y Limpieza	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Comercio del Mueble	Convenio colectivo	31/12/1999	Decaído
Residencias de Personas Mayores	P. extraestatutario eficacia limitada	31/12/2021	Vigente
Mayoristas de Frutas y Productos Hortícolas	P. extraestatutario eficacia limitada	31/12/2019	Vigente

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Oficinas de Farmacia	P. extraestatutario eficacia limitada	31/12/2014	Ultraactivo
Residencias de Personas Mayores	P. extraestatutario eficacia limitada	31/12/2012	Ultraactivo
Comercio del Mueble	P. extraestatutario eficacia limitada	31/12/2003	Ultraactivo
Industria y comercio de Vid, Cervezas y Bebidas	P. extraestatutario eficacia limitada	31/12/2002	Ultraactivo

INTERTERRITORIALES

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Colectividades de Comedores Escolares de Centros del Gobierno Vasco	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Concesionarias de limpieza de Osakidetza	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Contratas de Limpieza de Departamento de Educación del Gobierno Vasco y de la UPV	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Monitores de Transporte Escolar y Cuidadores de Patio	Convenio colectivo	31/08/2016	Ultraactivo
Ikastolas de la CAPV	Convenio colectivo	31/12/2009	Ultraactivo
Centros de Enseñanza Reglada de Iniciativa Social de la CAPV	Convenio colectivo	31/12/2009	Ultraactivo
Centros de Educación Medioambiental-Granjas Escuela	Convenio colectivo	31/12/2007	Ultraactivo

ESTATALES

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Ciclo Integral del Agua	Convenio colectivo	31/12/2022	Vigente
Mediación de Seguros Privados	Convenio colectivo	31/12/2022	Vigente
Gestorías Administrativas	Convenio colectivo	31/12/2022	Vigente
Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida	Convenio colectivo	31/12/2022	Vigente
Industria Fotográfica	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Centros Asistencia y Educación Infantil	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Industria Calzado	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Comercio Construcción	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Perfumería y Afines	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Contratas Ferroviarias	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Prensa Diaria y Agencias de Noticias	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Industria de la Ferralla	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Gestión y Mediación Inmobiliaria	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Universidades Privadas y Centros de Formación de Postgraduados	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Reforma Juvenil y Protección de Menores	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Curtidos, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peleterías	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Elaboración de Productos del mar con Procesos de Congelación o Refrigeración	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Actividades Forestales	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Jardinería	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Centros Jardinería	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Industria Química	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado y Marisco	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Industrias del Frío Industrial	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Industrias Extractivas, del Vidrio, de la Cerámica y su Comercio	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Artes Gráficas, Manipulado Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Empresas de Trabajo Temporal	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Industrias Cárnicas	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Industria Textil y Confección	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales, Droguería, Perfumería y Anexos	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Pasta, Papel y Cartón	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Comercio de Flores y Plantas	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Industrias Lácteas y sus Derivados	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Grandes Almacenes	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Desinfección, Desinsectación y Desratización	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Acuicultura Marina Nacional	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Vigilancia y Seguridad Privada	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Notarias	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Fabricación de Cemento	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Radiodifusión Comercial Sonora	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Centros de Educación Universitaria e Investigación	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Balonmano Profesional	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Fútbol Profesional	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Instalaciones Deportivas y Gimnasios	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Cadenas de Tiendas de Conveniencia	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Industria Salinera	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Enseñanza y Formación No Reglada	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Servicios Externos Ferroviarios	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Colegios Mayores Universitarios Privados	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Empresas Organizadoras Juegos de Bingo	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Seguros, Reaseguros y Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Servicios Atención Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Granjas Avícolas y Otros Animales	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Contact Center (Telemarketing)	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Consultoría y Estudios de Mercado	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Auto-Taxis Estado	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Servicios de Campo para Actividades de Reposición	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Administraciones de Loterías del Estado	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Aparcamientos y Garajes	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Empresas de Publicidad	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Sector del Corcho	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Espectáculos Taurinos	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Industria Metalgráfica	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Conservas Vegetales	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Salas de Fiesta, Baile y Discotecas	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Limpieza Pública Viaria	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Autoescuelas	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Restauración Colectiva	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Productores de Obras Audiovisuales y los Figurantes	Convenio colectivo	31/12/2019	Vigente
Sociedades Cooperativas de Crédito	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Banca Privada	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Cajas y Entidades Financieras de Ahorro	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Estaciones de Servicio del Estado	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Harinas Panificables y Sémolas Estado	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Comercio Minorista Droguerías, Herboristerías y Perfumerías	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Servicios de Prevención Ajenos	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Establecimientos Financieros Crédito	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Agencias de Viajes del Estado	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Mataderos de Aves y Conejos	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Comercio del Papel y Artes Gráficas del Estado	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Comercio Mayorista de Especialidades y Productos Farmacéuticos	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Productores y Actores de Obras Audiovisuales	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Naturopatía y Profesionales Naturópatas	Convenio colectivo	31/12/2018	Ultraactivo
Registradores de la Propiedad y Mercantiles y su Personal auxiliar	Convenio colectivo	30/09/2018	Ultraactivo
Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas	Convenio colectivo	31/12/2017	Ultraactivo
Enseñanza de Peluquería, Música y Artes Aplicadas	Convenio colectivo	31/12/2017	Ultraactivo
Estacionamiento Limitado de Vehículos Vía Pública	Convenio colectivo	31/12/2017	Ultraactivo
Industria de Producción Audiovisual (Técnicos)	Convenio colectivo	31/12/2017	Ultraactivo
Grúas Móviles Autopropulsadas	Convenio colectivo	31/12/2017	Ultraactivo
Comercio al por Menor de Ortopedias y Ayudas Técnicas	Convenio colectivo	31/12/2017	Ultraactivo
Baloncesto Profesional ACB	Convenio colectivo	30/06/2017	Ultraactivo
Oficinas Farmacia	Convenio colectivo	31/12/2016	Ultraactivo
Ocio Educativo y Animación Sociocultural	Convenio colectivo	31/12/2016	Ultraactivo
Prensa No Diaria	Convenio colectivo	31/12/2015	Ultraactivo
Entrega Domiciliaria	Convenio colectivo	31/12/2014	Ultraactivo
Madera	Convenio colectivo	31/12/2013	Ultraactivo
Reparto Sin Direccionar	Convenio colectivo	31/12/2012	Ultraactivo
Buceo Profesional y Medios Hiperbáricos	Convenio colectivo	31/12/2012	Ultraactivo
Ciclismo Profesional	Convenio colectivo	31/12/2012	Ultraactivo
Ambulancias	Convenio colectivo	31/12/2012	Ultraactivo
Distribución Cinematográfica del Estado	Convenio colectivo	31/12/2008	Ultraactivo
Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica	Convenio colectivo	31/12/2006	Ultraactivo
Sastrería, Camisería, Modistería y Afines	Convenio colectivo	31/12/2002	Ultraactivo
Exhibición Cinematográfica	Convenio colectivo	31/12/2001	Ultraactivo
Transporte Aéreo	Convenio colectivo	31/12/2000	Ultraactivo
Fabricación de Helados	Convenio colectivo	31/12/2010	Decaído
Mensajería	Convenio colectivo	31/12/2007	Decaído