
LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



SITUACIÓN SOCIOLABORAL EN EUSKADI

AVANCE RESULTADOS 2019

Con la publicación de este Avance de Resultados 2019 el Consejo de Relaciones Laborales pretende ofrecer una primera panorámica de la evolución de la negociación colectiva a lo largo del pasado ejercicio y una proyección de su situación de partida al inicio del año 2020, así como un primer avance sobre conflictividad y empleo, materias éstas que, junto a otras cuestiones, serán tratadas de nuevo en profundidad en el informe anual.

Marzo de 2020

I. NEGOCIACIÓN COLECTIVA..... 4

**II. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN,
AFILIACIÓN Y PARO 24**

III. CONCLUSIONES 35

I. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

I.1. INTRODUCCIÓN

El avance de resultados que se presenta en este informe preliminar se ha realizado a partir de nuestros datos sobre la estructura de la negociación colectiva en Euskadi.

Esta estructura, que no es otra cosa que el encaje de las diferentes empresas y centros de trabajo existentes (y, por tanto, de la totalidad de las personas trabajadoras que éstos emplean) en la multiplicidad de convenios colectivos que se aplican en la CAPV, se basa, a su vez, en un estudio que el Consejo realiza y revisa cada dos años.

En concreto, los datos utilizados son los que corresponden al estudio de 2018. De esta forma, y al trabajar con una población estática como elemento de contraste para analizar a partir de ella la evolución de una negociación dinámica, pueden surgir algunas diferencias cuantitativas que, sin embargo, no alteran las conclusiones principales, ni, mucho menos aún, las tendencias de fondo que se aprecian en nuestra negociación colectiva.

De otro lado, seguimos manteniendo la clasificación de los convenios colectivos en diferentes categorías. A partir de la última reforma de la ley laboral (Ley 3/2012), a la tradicional división entre convenios vigentes (actualizados) y convenios en situación de ultractividad (y pendientes, por tanto, de renovación), añadimos un tercer supuesto: los convenios decaídos, que son los que dejaron de estar vigentes por su falta de renovación en plazo, lo que constituyó, como se sabe, una de las novedades más significativas introducidas en 2012 en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 86.3 ET).

A pesar del tiempo transcurrido, hemos optado por mantener en nuestros informes, y, por tanto, también en este Avance dicha división, porque en ningún caso puede considerarse que se trata de ámbitos definitivamente abandonados, sino de espacios que habiendo estado tradicionalmente cubiertos por la negociación colectiva se han quedado coyunturalmente sin convenio por la falta de renovación del suyo propio y la inexistencia de otro de ámbito superior que los acoja.

Esto es, por tanto, lo que diferencia este grupo de convenios decaídos de aquellos espacios de actividad profesional en los que nunca ha existido un convenio de aplicación, que son los únicos que consideramos fuera de la cobertura de la negociación colectiva.

1.2. LA DINÁMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2019

a) Resultado global 2019

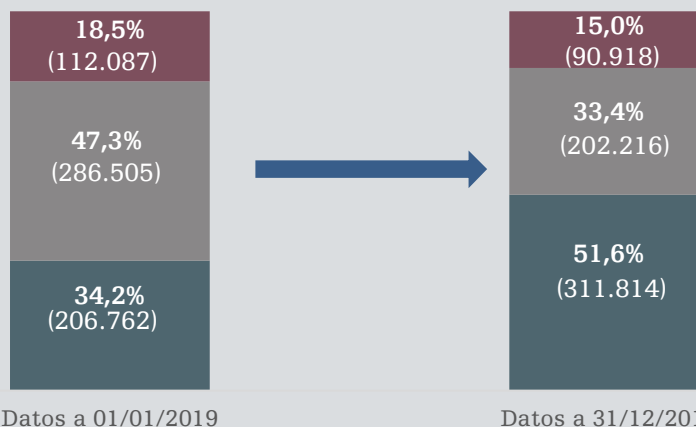
Al finalizar el pasado año, el 61,1% de la población trabajadora tenía sus convenios actualizados, si incluimos en este cómputo los acuerdos logrados en 2019 en la Enseñanza Concertada, Ikastolas y la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia.

Sin embargo, al estar estos tres convenios sectoriales al cierre del ejercicio pendientes de registro, no los tendremos en cuenta en el presente informe. 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 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%).

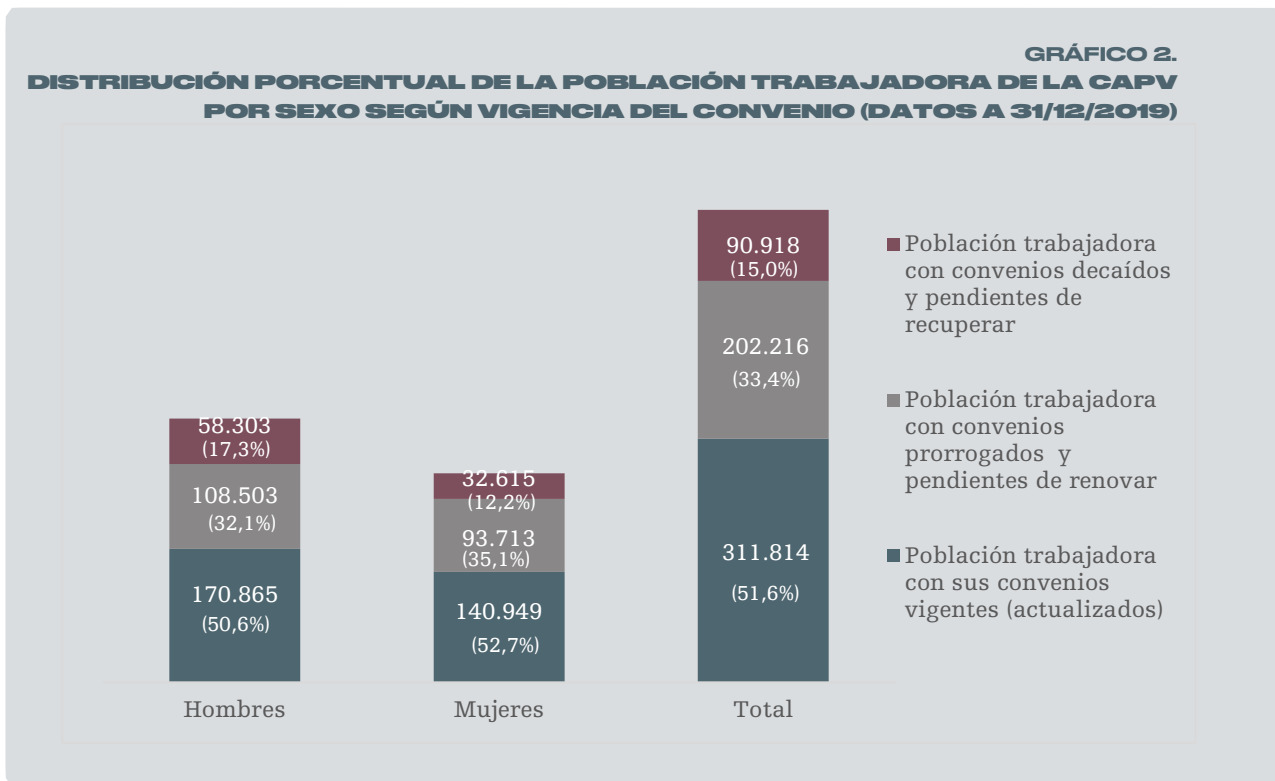
Al cierre del ejercicio, el porcentaje de trabajadores con sus convenios decaídos y que no disponen de otro convenio de ámbito superior que les ampare, también es uno de los más bajos de los últimos años (15%), sólo superior en una décima al registrado al finalizar 2018 (14,9%).

GRÁFICO 1.
EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2019 EN LA CAPV



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

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.



b) La situación de partida

El año comenzó con el 34,2% de la población trabajadora con sus convenios actualizados.

A su vez, 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.

En el cuadro 1 se indica el número de convenios colectivos registrados a lo largo de 2019, así como el número de trabajadores afectados por los mismos.

**CUADRO 1.
CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS
EN EL AÑO 2019 CON INCIDENCIA EN LA CAPV**

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº CONV.	Nº TRAB.	Nº CONV.	Nº TRAB.	Nº CONV.	Nº TRAB.
TOTAL (1+2)	246	31.244	43	72.292	289	103.536
1.-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
Interterritorial	5	733	2	7.532	7	8.265
2.- Ámbito estatal	49	7.989	30	46.499	79	54.488

Esto significa que el porcentaje de trabajadores que renovaron sus convenios en 2019 alcanzó el 17,4% de la población trabajadora.

c) El estado general de la negociación colectiva en la CAPV al finalizar 2019

A modo de resumen, se expone en el cuadro 2 la situación de la negociación colectiva a 31/12/2019, indicando el número de convenios y población trabajadora afectada por ámbitos territoriales, clasificados conforme a la situación en la que se encuentran (vigentes, prorrogados o decaídos).

**CUADRO 2.
CONVENIOS COLECTIVOS Y POBLACIÓN TRABAJADORA
AFECTADA A 31/12/2019 SEGÚN SITUACION**

	VIGENTES		PRORROGADOS		DECAÍDOS*		TOTAL	
	CONV.	TRAB.	CONV.	TRAB.	CONV.	TRAB.	CONV.	TRAB.
TOTAL (1+2)	746	311.814	562	202.216	30	90.918	1.338	604.948
1.-Registrados en la CAPV	535	183.930	426	164.306	26	90.205	987	438.441
Álava	113	36.267	70	9.543	5	16.490	188	62.300
Bizkaia	237	98.534	206	82.212	11	15.501	454	196.247
Gipuzkoa	171	38.691	124	41.052	10	58.214	305	137.957
Interterritorial	14	10.438	26	31.499	0	0	40	41.937
2.- Ámbito estatal	211	127.884	136	37.910	4	713	351	166.507

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

d) Algunas notas destacadas

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

En Álava y Gipuzkoa el elevado porcentaje de trabajadores 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 un proceso de negociación en este ámbito. Asimismo también se ha iniciado un proceso negociador en Gipuzkoa, habiéndose constituido la mesa negociadora de la Industria Siderometalúrgica el 18 de febrero de 2020.

Respecto de los convenios decaídos, se mantienen en un porcentaje similar al del año anterior, 15% de la población trabajadora afectada en 2019 frente al 14,9% de 2018.

Cabe destacar que, a pesar de los buenos datos de 2019, persiste un elevado número de personas en la CAPV con sus convenios decaídos que no disponen de un convenio de ámbito superior que los ampare, situación que en muchos casos permanece sin variación desde hace ya bastantes años, en algunos casos desde 2013.

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

En el gráfico 3 podemos observar el diferente comportamiento que ha tenido a lo largo de 2019 la negociación colectiva en cada ámbito territorial, existiendo diferencias relevantes entre ellos.

La negociación colectiva ha sido mucho más dinámica en los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, frente a los negociados en Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, donde los avances han sido más modestos.

En Álava, donde se comenzaba con el 49,2% ya renovado, 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 que fue del 56,4%.

En lo que se refiere a Bizkaia, que partía con el 41% ya renovado, el año ha finalizado con el 50,2% de la población trabajadora con sus convenios actualizados, porcentaje claramente superior al registrado al cierre de 2018 (42,3%).

Por su parte, en Gipuzkoa¹, el 15,7% inicial se ha incrementado en algo

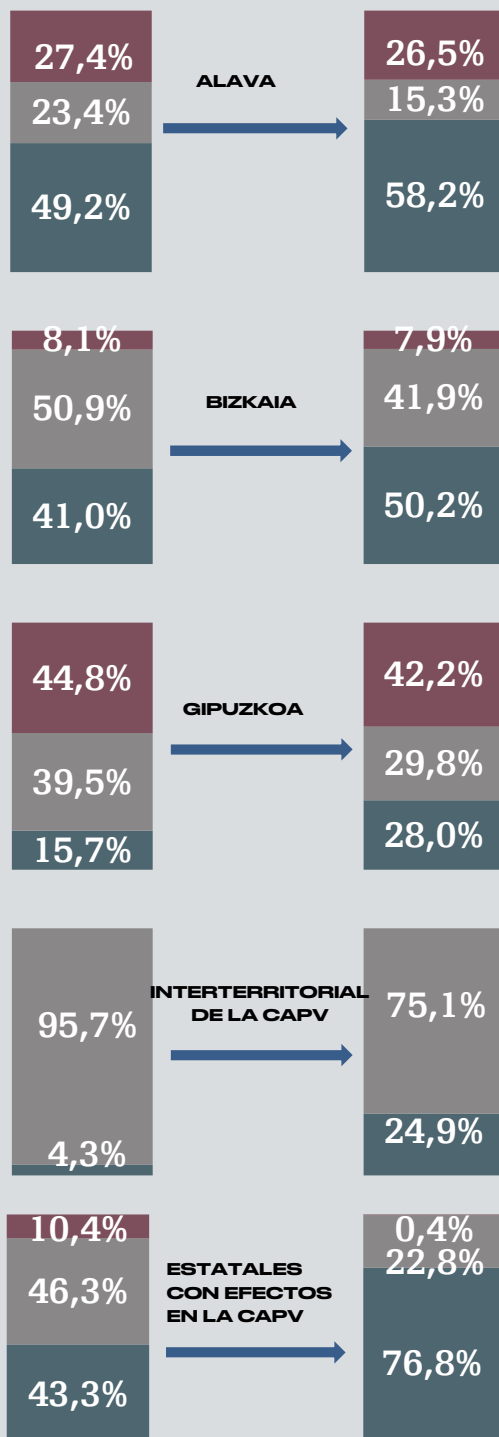
¹ Entre ellos está el Convenio Colectivo del Comercio Textil de Gipuzkoa publicado en el BOG de 28/06/2018, respecto del cual el TSJPV el 15 de enero de 2019 ha dictado

más de 10 puntos, finalizando el año con el 28% de los asalariados con sus convenios vigentes, porcentaje prácticamente idéntico al de 2018 (28,3%).

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 (el 4,3%), pero al finalizar 2019 dicho porcentaje se ha elevado hasta el 24,9%, superando claramente el nivel 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.

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% (algo más de un punto superior al año anterior, 2018), 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%.

**GRÁFICO 3.
 EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2019 POR ÁMBITOS
 TERRITORIALES DE LA CAPV**



Datos a 01/01/2019

Datos a 31/12/2019

- 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)

Los principales acuerdos alcanzados durante 2019

En cuanto a los acuerdos logrados a nivel sectorial en 2019 en el conjunto de los diferentes ámbitos territoriales, cabe destacar por su relevancia los siguientes convenios:

En Álava 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 Bizkaia hay que destacar, además del Convenio de la Industria Siderometalúrgica, que como ya se ha señalado se encontraba pendiente de registro al finalizar 2019, el Convenio de Transporte de Mercancías por Carretera, el de Oficinas de Farmacia y el de Fabricación del Licores, sumando estos tres últimos más de 8.000 empleos.

En Gipuzkoa² destacan los acuerdos logrados en los Convenios 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.

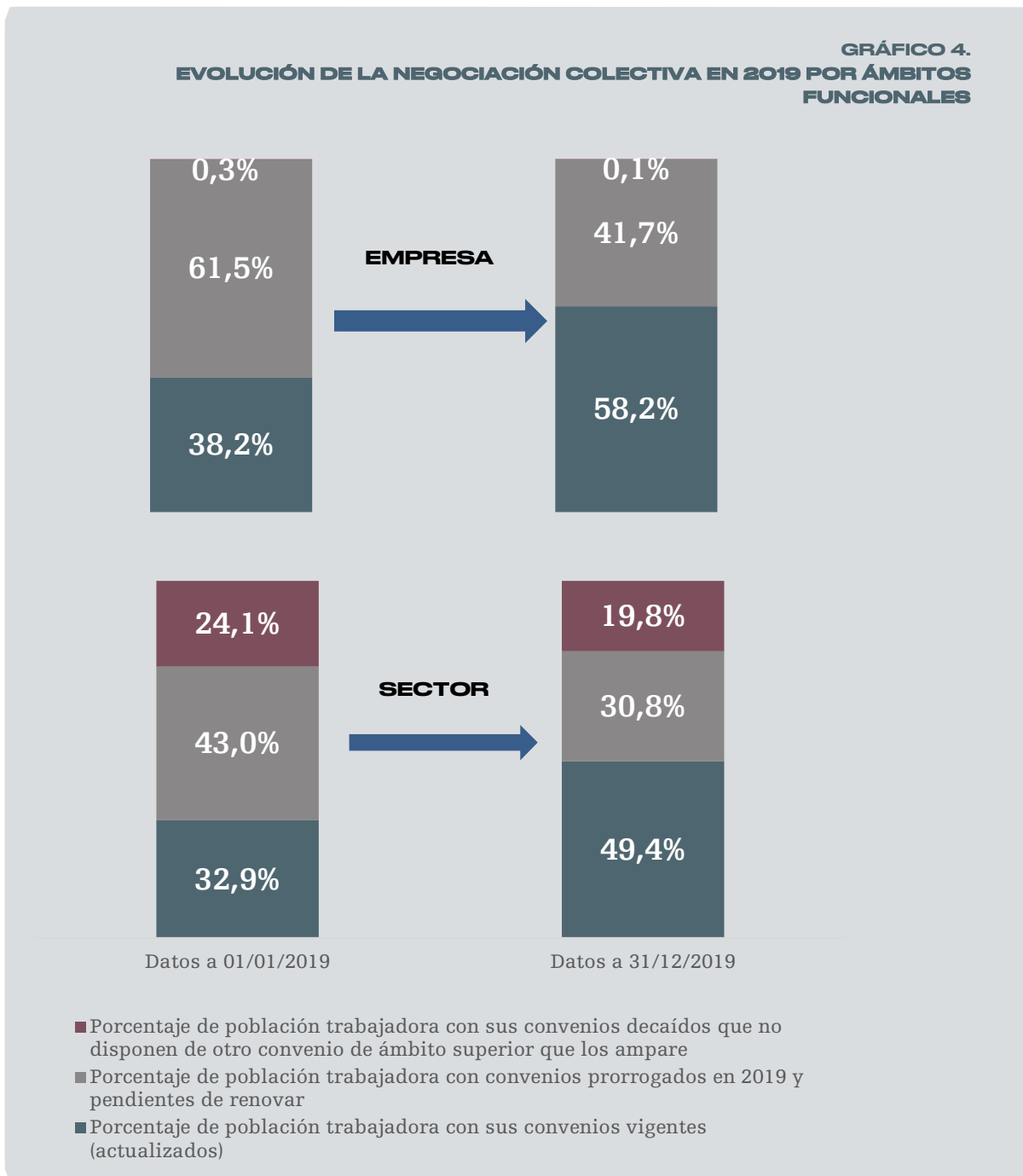
Dentro del ámbito interterritorial de la CAPV los convenios de Comedores Escolares de Gestión Directa Dependientes del Departamento de Educación y el de los Trabajadores de las Concesionarias de Limpieza de Osakidetza, que en conjunto totalizan más de 7.500 empleos, a los que habría que añadir los trabajadores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

Además de estos convenios, debemos mencionar la firma en 2019 de un nuevo convenio de ámbito interterritorial para el transporte sanitario que sustituye a los territoriales de ese ámbito. Sin embargo, la vigencia de este convenio se inicia el 1 de enero de 2020, por lo que no se encuentra incorporado en los datos de 2019 de este informe.

De ámbito estatal con incidencia en la CAPV cabe señalar por el número de personas afectadas el de 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 aproximadamente 2.300 empleos.

² Ver nota 1

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



El análisis de la evolución de la negociación colectiva por ámbitos funcionales 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.

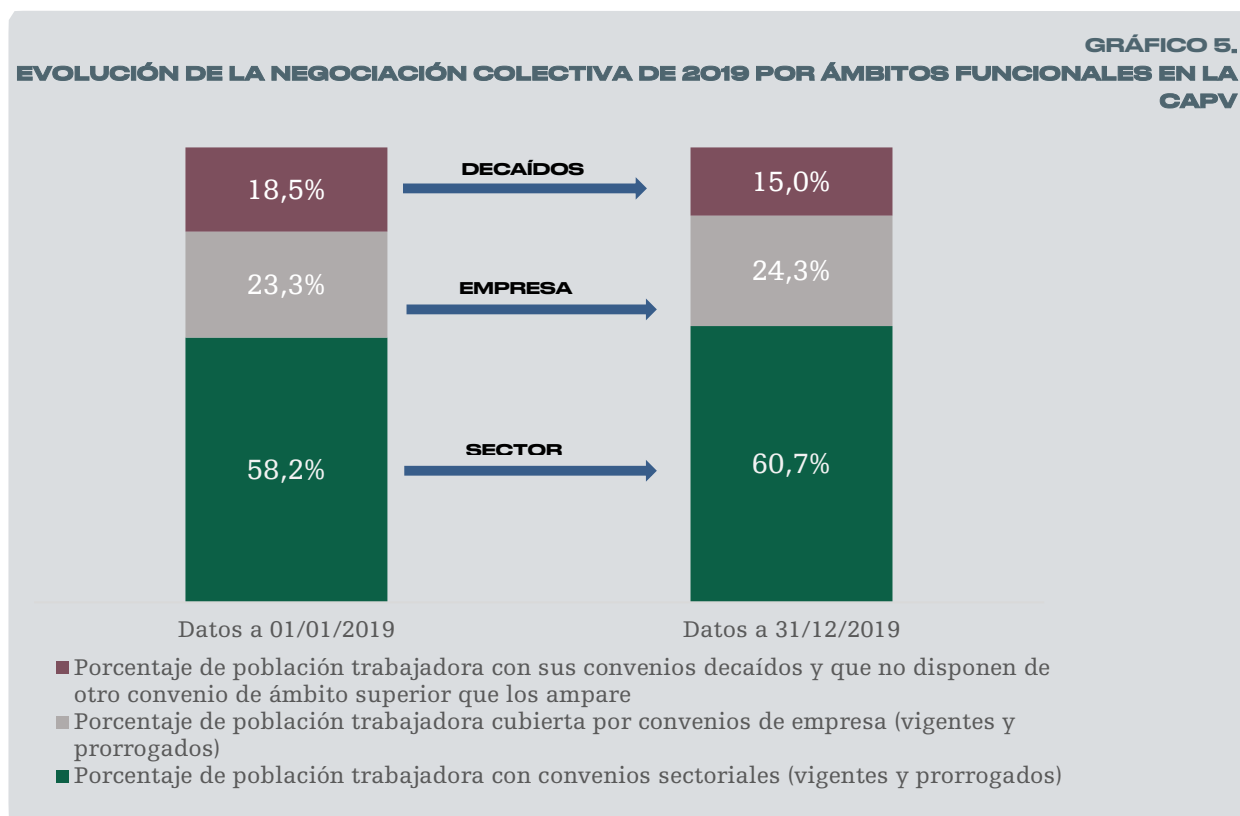
Al cierre del ejercicio, el porcentaje de trabajadores con sus convenios de empresa vigentes era idéntico al del año 2018 (52,8%).

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

Por último, hay que reseñar que sigue siendo en el ámbito sectorial donde se concentran la mayoría de los trabajadores con sus convenios decaídos, sin que haya mejorado esta situación respecto del año anterior. En 2018, el 19,7% de la población trabajadora sujeta a convenios sectoriales tenía sus convenios decaídos mientras que en 2019 este porcentaje era del 19,8%.

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.

La negociación colectiva por ámbitos funcionales al finalizar 2019



Durante 2019 se han recuperado 3,5 puntos porcentuales en el conjunto de la población trabajadora con sus convenios decaídos, uno de ellos gracias a la renovación de convenios de empresas y 2,5 puntos porcentuales por la recuperación de convenios de sector.

En cualquier caso, la incidencia de la negociación a nivel de empresa sobre el grado de cobertura es limitada, ya que los trabajadores cubiertos

por convenios de empresa (vigentes y prorrogados) se mantienen por debajo del 25%.

Con carácter general, se puede decir que, al cierre del ejercicio, en 2019 se mantiene prácticamente sin variación respecto del año anterior el peso de los diferentes ámbitos (empresa/sector), sin que haya habido aumentos de la participación de un ámbito a costa del otro, estando el 24,3% de la población trabajadora cubierta por convenios de empresa (vigentes y prorrogados), 60,7% por convenios de sector (vigentes y prorrogados) y 15% con sus convenios decaídos (gráfico 5).

I.5. RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2019

a) Incrementos salariales

El incremento salarial medio pactado en los convenios vigentes en 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%³ (gráfico 6).

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.

GRÁFICO 6.
INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS EN LOS CONVENIOS VIGENTES.
ESTADO⁴-CAPV

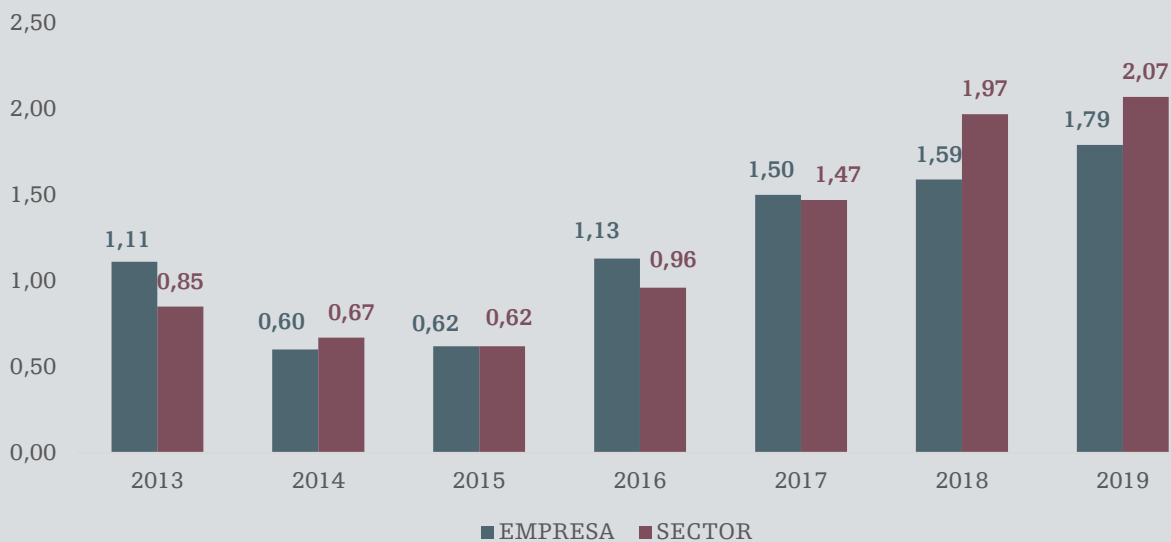


Fuente: CRL y Ministerio de Trabajo y Economía Social

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

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

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



El análisis de la evolución de las subidas salariales de los convenios vigentes en la CAPV en función de su ámbito funcional (empresa o sector) muestra que en 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.

CUADRO 3.
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%
Interterritorial	1,53%	2,30%
- Ámbito estatal*	1,78%	2,39%

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

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.

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.

Por último, si se tiene en cuenta únicamente el incremento salarial de los convenios registrados en 2019 para la CAPV, que se situó en el 2,25% incluyendo los estatales con incidencia en nuestra Comunidad, se constata una tendencia de evolución al alza en los incrementos retributivos pactados en la negociación colectiva.

b) Jornada laboral

La jornada media pactada para el año 2019 en aquellos convenios que se encontraban vigentes y con sus condiciones actualizadas fue para el conjunto de la CAPV de 1.706 horas, con diferencias significativas entre la negociación propia, 1.690 horas, y la de los registrados en el Estado con incidencia en la CAPV (1.729 horas).

CUADRO 4.
CONVENIOS VIGENTES. JORNADA MEDIA PACTADA PARA 2019

	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 vigentes negociados en la CAPV

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

(3) Convenios aplicables en el conjunto del Estado

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social y CRL

La proporción de convenios que en 2019 incluyen una reducción de la jornada respecto del ejercicio anterior ha aumentado si la comparamos con los convenios vigentes en años anteriores. Así, el porcentaje de convenios que en 2019 reduce su jornada laboral es de 11,4%, mientras que en 2018 fue del 8,5%, y del 5,6% en 2017. Si tenemos en cuenta exclusivamente los convenios registrados en la CAPV, este porcentaje aumenta ligeramente hasta el 12,4%. Se constata, por tanto, una tendencia a recuperar la reducción de jornada como reivindicación en las negociaciones colectivas.

Asimismo, la cuantía de esta reducción de jornada es algo superior a la del año anterior. En concreto, en 2019 la reducción fue de 1,69 horas anuales de promedio, mientras que en 2018 fue de 1,44 horas y en 2017 de apenas 21 minutos (0,35 horas anuales).

Al igual que el año anterior la reducción de jornada fue superior en los convenios estatales con incidencia en al CAPV (-1,82 horas) que en los negociados en la CAPV (1,60 horas).

En el cuadro 4 se pueden ver las diversas jornadas medias pactadas para 2019 en los diferentes sectores de actividad, diferenciando entre los convenios que son negociados en la CAPV y la totalidad de los que se aplican en ella, así como los convenios estatales.

Con carácter general, las jornadas que se pactan en los convenios aplicables en la CAPV siguen siendo inferiores a las pactadas para el conjunto del Estado (1.706 horas frente a 1.751 horas).

Sin embargo, por sectores de actividad encontramos algunas diferencias significativas. En el sector primario, donde todos los convenios vigentes para 2019 fueron negociados fuera de la CAPV, las jornadas aplicables son mayores que las pactadas para el conjunto del Estado, mientras que en la industria, la construcción y los servicios son significativamente más reducidas.

Si tenemos en cuenta únicamente a los convenios negociados en la CAPV (excluidos los estatales con incidencia en la CAPV), la jornada media se reduce hasta a las 1.690 horas.

Dentro de los convenios que son de aplicación en la CAPV las jornadas menores son las de la construcción (1.702 horas), los servicios (1.706 horas) y la industria (1.708 horas), situándose con jornadas significativamente más amplias el sector primario (1.776 horas).

e) Conciliación de la vida laboral y familiar

De los convenios vigentes en la CAPV en 2019, sólo el 43,4% del total (324 convenios) recogen medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

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

De los convenios de empresa vigentes, un 45,2% implementan medidas de conciliación, mientras que en los de sector el porcentaje desciende hasta el 34%. Por ámbitos territoriales, entre los negociados en la CAPV un 38,7% regulan este tipo de medidas, mientras que en los negociados en el Estado con incidencia en la CAPV se elevan a un 55,4%, tratándose en este caso de convenios de empresas de gran tamaño o convenios sectoriales de ámbito estatal con un elevado número de personas trabajadoras afectadas.

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

Por otro lado, en 2019 el número de convenios colectivos de empresa vigentes que contienen planes de igualdad son 179, afectando a una población trabajadora de 44.177 personas.

Esto supone que el 28,4% de los convenios de empresa vigentes y el 51,6% de la población trabajadora sujeta a este tipo de convenios disponían de un plan de igualdad, siendo las empresas de gran tamaño, legalmente obligadas a ello, las que incluyen este tipo de planes dentro de sus convenios colectivos. En los convenios de empresa negociados en la CAPV que acordaron estos planes, la media de trabajadores por empresa es de 300.

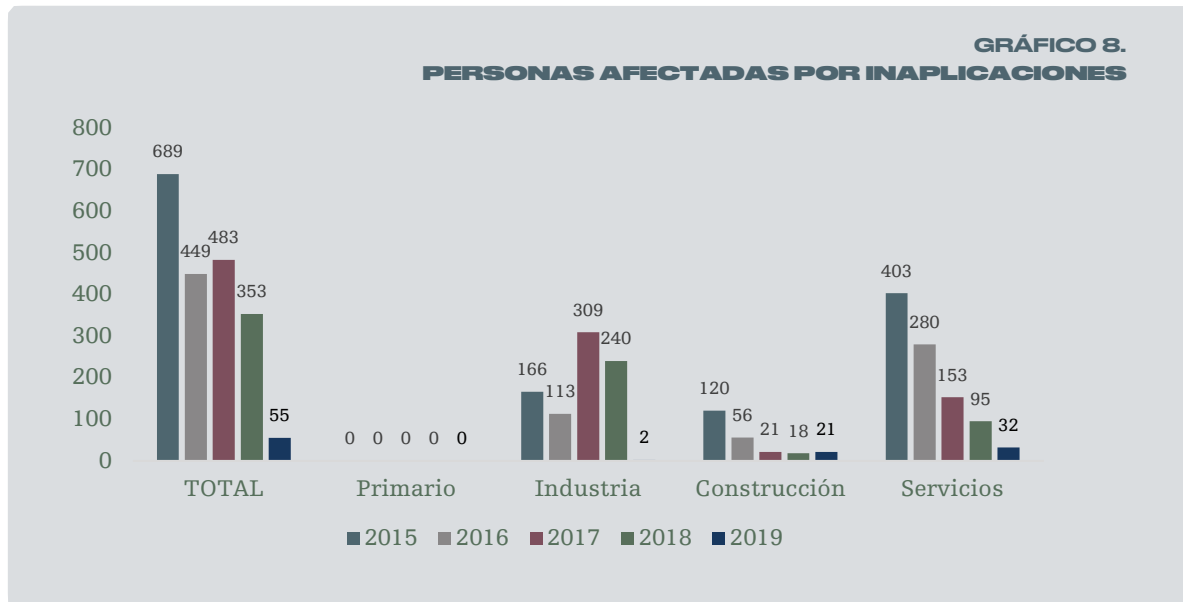
1.6. LAS INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA CAPV

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, tampoco se produjo ninguna solicitud de inaplicación al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios, ORPRICCE, en 2019.

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.

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.

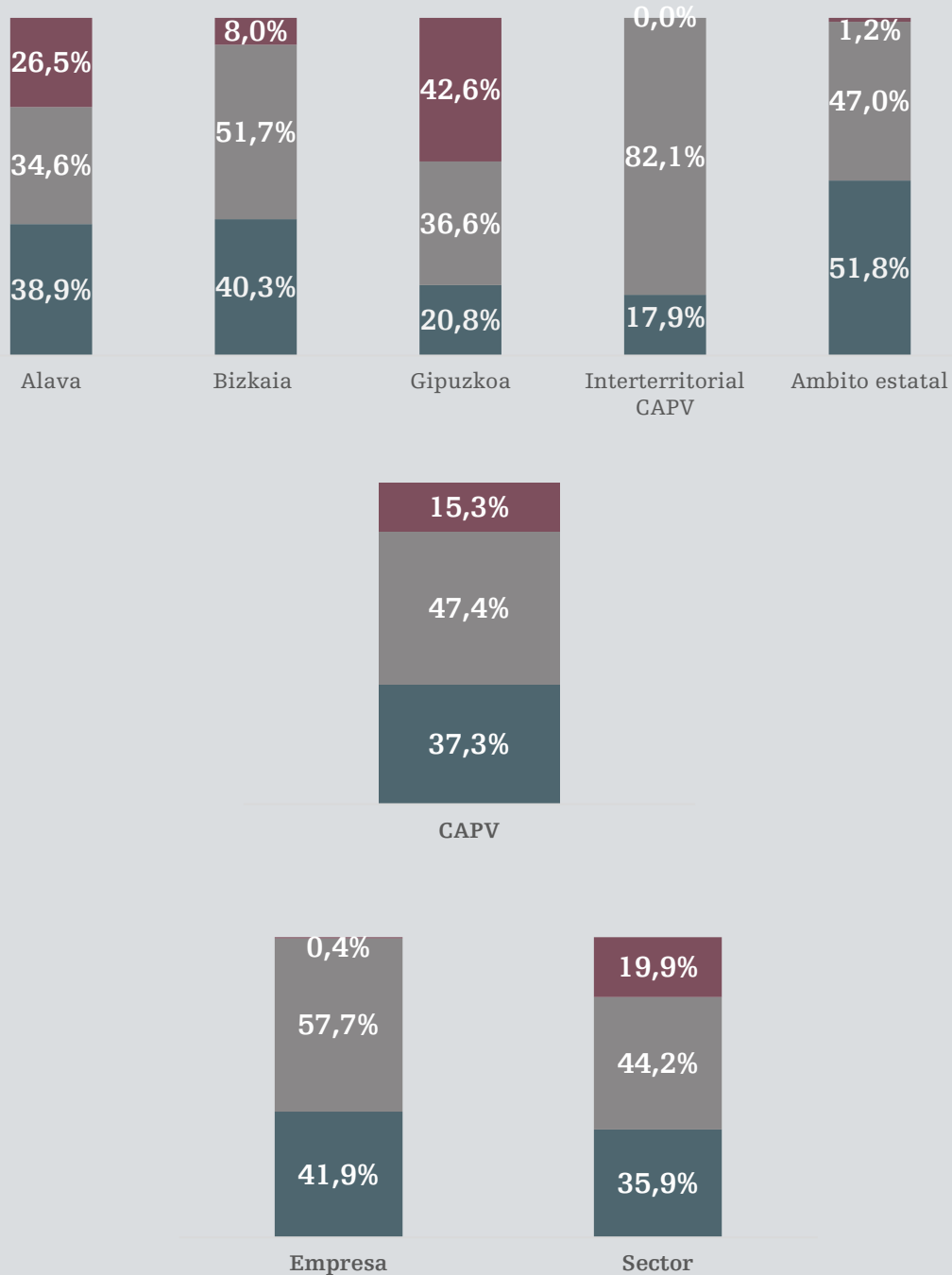
I.7. SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL INICIO DE 2020

El año 2020 comienza con convenios ya renovados (vigencia plurianual) que inciden sobre 225.686 personas, el 37,3% del total. El número de trabajadores con sus convenios prorrogados y pendientes de renovar sería de 286.819, el 47,4%, mientras que 92.443 personas, el 15,3%, se encontraría con su convenio decaído.

Esta situación de partida es algo mejor que la existente a comienzos de 2019, cuando el porcentaje de población trabajadora con sus convenios pendientes de renovar era del 47,3%, y el de personas con sus convenios decaídos era 3,2 puntos superior.

En lo que se refiere específicamente a la negociación sectorial que se desarrolla en la CAPV, el porcentaje de población trabajadora con convenios pendientes de renovar (44,2%) es similar al del año anterior, aunque hay que señalar que no se han tenido en cuenta los convenios sectoriales de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia, Ikastolas y Enseñanza Concertada. Computando estos acuerdos, el porcentaje de población trabajadora con un convenio pendiente de renovación se reduciría en el ámbito sectorial en casi 18 puntos.

GRÁFICO 9.
 SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL INICIO DE 2020



- Porcentaje de población trabajadora con sus convenios decaídos en 2020 y que no disponen de otro convenio de ámbito superior que los ampare
- Porcentaje de población trabajadora con convenios prorrogados para 2020 y pendientes de renovar
- Porcentaje de población trabajadora afectada por convenios vigentes en 2020

En el ámbito interterritorial, el porcentaje de trabajadores con convenios prorrogados y pendientes de renovación se eleva hasta el 82,1%, aunque los acuerdos en dos importantes sectores, el de Centros de Enseñanza Reglada de Iniciativa Social de la CAPV con más de 12.000 trabajadores y el de Ikastolas con más de 4.600 afectados, cuyo registro se producirá en 2020 reducirá a la baja este porcentaje. En cualquier caso, la situación de partida es mejor que la del año anterior, ya que al comienzo de 2019 el 95,7% de los trabajadores tenían sus convenios en situación de prórroga. Asimismo, señalar que dentro de los convenios vigentes para 2020 se encuentra el de Transporte Sanitario de la CAPV, que sustituye a los territoriales existentes.

En cuanto al resto de los ámbitos territoriales, la situación ha empeorado en Álava, con una disminución de 10 puntos en los convenios vigentes (38,9%) respecto al año anterior (49,2%).

En Bizkaia, el 40,3% de la población trabajadora tiene sus acuerdos vigentes, frente al 41% del año anterior, aunque aquí se encuentra pendiente también de registro el Convenio de la Industria Siderometalúrgica, lo que elevará de manera significativa aquella cifra (aproximadamente hasta el 60%).

Por último y por lo que se refiere a Gipuzkoa, la situación es algo mejor que en 2019, con el 20,8% de los trabajadores con sus convenios actualizados frente al 15,7% de 2019.

En cuanto a la población trabajadora con sus convenios decaídos, indicar que en el ámbito interterritorial no hay ningún trabajador en esta circunstancia y que en el conjunto de la CAPV se ha reducido en 3,2 puntos los trabajadores con sus convenios decaídos al inicio de 2020 (15,3%), con respecto al año anterior (18,5%).

I.8. CONFLICTIVIDAD LABORAL

HUELGAS

Según la información publicada por el Departamento de Trabajo y Justicia, a lo largo de 2019 se registraron en Euskadi un total de 304 huelgas que contaron con 79.804 participantes y generaron un total de 391.774 jornadas no trabajadas. En relación al ejercicio previo, dichas cifras suponen unos aumentos del 15,2%, 63,9% y 253,5% respectivamente.

El importante aumento registrado en la conflictividad a lo largo de 2019 fue consecuencia sobre todo de las jornadas de paro llevadas a cabo por los trabajadores de la industria siderometalúrgica, y en menor medida por los de la enseñanza concertada, siendo responsables estos dos conflictos sectoriales de casi el 83% del total de jornadas no trabajadas por huelgas.

El sector terciario siguió concentrando el mayor número de huelgas (220, el 72,4% del total), aunque no el de trabajadores afectados (13.853, el 17,4%

del total), ni el de jornadas perdidas (72.846, el 18,6% del total).

En 2019 la industria pasó a situarse en 2019 en primer lugar en cuanto a trabajadores afectados (65.751, el 82,4% del total) y jornadas perdidas (318.079, el 81,2% del total), básicamente como consecuencia del conflicto ya mencionado de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia.

Por su parte, en la construcción tuvieron lugar 7 huelgas, todas ellas de empresa, que afectaron a 197 trabajadores (0,2% del total), siendo 785 las jornadas perdidas. Por su parte, en el sector agrario se registró una única huelga con 3 trabajadores afectados y 64 jornada perdidas.

La negociación colectiva fue el conflicto de fondo en el 73,7% de las huelgas, con el 95,9% del total de trabajadores afectados y el 97,2% del conjunto de jornadas no trabajadas.

Si se realiza un desglose por territorios, en Bizkaia se registraron 116 huelgas en las que participaron 72.546 personas con 345.653 jornadas no trabajadas. En Gipuzkoa tuvieron lugar 136 huelgas con 3.789 participantes y 36.199 jornadas no trabajadas, mientras que en Álava se registraron 52 huelgas, con 3.469 participantes y 9.922 jornadas no trabajadas.

**CUADRO 5.
HUELGAS LABORALES**

	NÚMERO DE HUELGAS			PARTICIPANTES			JORNADAS NO TRABAJADAS		
	2019	2018	%VAR.	2019	2018	%VAR.	2019	2018	%VAR.
Álava	52	37	40,5	3.469	6.705	-48,3	9.922	9.723	2,1
Gipuzkoa	136	97	40,2	3.789	12.819	-70,4	36.199	34.320	5,5
Bizkaia	116	130	-10,8	72.546	29.172	148,7	345.653	66.795	417,5
TOTAL CAPV	304	264	15,2	79.804	48.696	63,9	391.774	110.838	253,5

Nota: No se incluye en 2019 información del número de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas correspondientes a huelgas de los meses de septiembre a diciembre presentadas ante el Ministerio de Trabajo y Economía Social con efectos en la CAPV.

Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia. Gobierno Vasco.

II. EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN CONTRATACIÓN Y PARO

Tras las importantes tasas de crecimiento registradas por la economía vasca en los últimos años, 2015 (3%), 2016 (3,3%), 2017 (2,8%) y 2018 (3%), en los últimos trimestres de 2019 se observa una cierta ralentización, con tasas que se sitúan por debajo de las alcanzadas en trimestres anteriores. A pesar de ello, pendientes del cierre del ejercicio con datos definitivos, la estimación de incremento del PIB para el conjunto de 2019 se sitúa por encima del dos por ciento, en concreto en el 2,2%.

Para el 2020 las previsiones apuntan a que la economía vasca continuará con este proceso de moderación en sus ritmos de crecimiento, estimando la Dirección de Economía y Planificación del Gobierno Vasco un crecimiento del 1,9%.

Este buen comportamiento de la economía de la CAPV a lo largo de los últimos años ha permitido situar el número de afiliados a la Seguridad Social en entornos próximos a los máximos alcanzados en julio de 2008, aunque en número de contratos suscritos en 2019 aumentó solo un 0,7% respecto del año anterior.

II.1. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

En diciembre de 2019, el número de afiliados a la Seguridad Social era de 980.592 personas (media del mes), lo que supone un aumento del 1,9% respecto del número de afiliados existente hace un año. Desde mayo de 2014 el número de afiliados en nuestra Comunidad viene registrando continuos incrementos interanuales, situándose ya cercano al máximo histórico de 982.935 personas afiliadas alcanzado en julio de 2008.

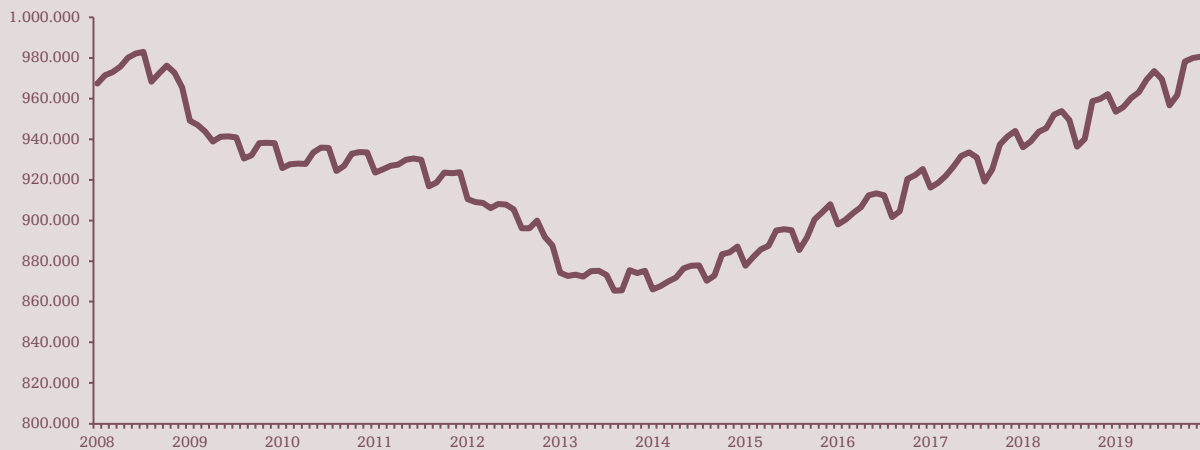
El número de afiliados a la Seguridad Social (media mensual) se incrementó en 18.488 personas entre diciembre de 2019 y 2018, de las que aproximadamente un tercio (6.160) eran extranjeras.

Este incremento de la afiliación es consecuencia sobre todo de un aumento de los afiliados al Régimen General (+2,6%), ya que por cuarto año consecutivo el número de afiliados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos descendió ligeramente (-0,9%).

Los afiliados al Régimen General entre diciembre de 2018 y diciembre de 2019 aumentaron en 20.069 personas (media mensual), de las cuales 7.824 eran cuidadores no profesionales, (el 39% del total).

Dentro del Régimen General descendieron los inscritos en el Sistema Especial de Empleados de Hogar (-2,6%), así como el número de trabajadores pertenecientes al Sistema Especial Agrario (-1%).

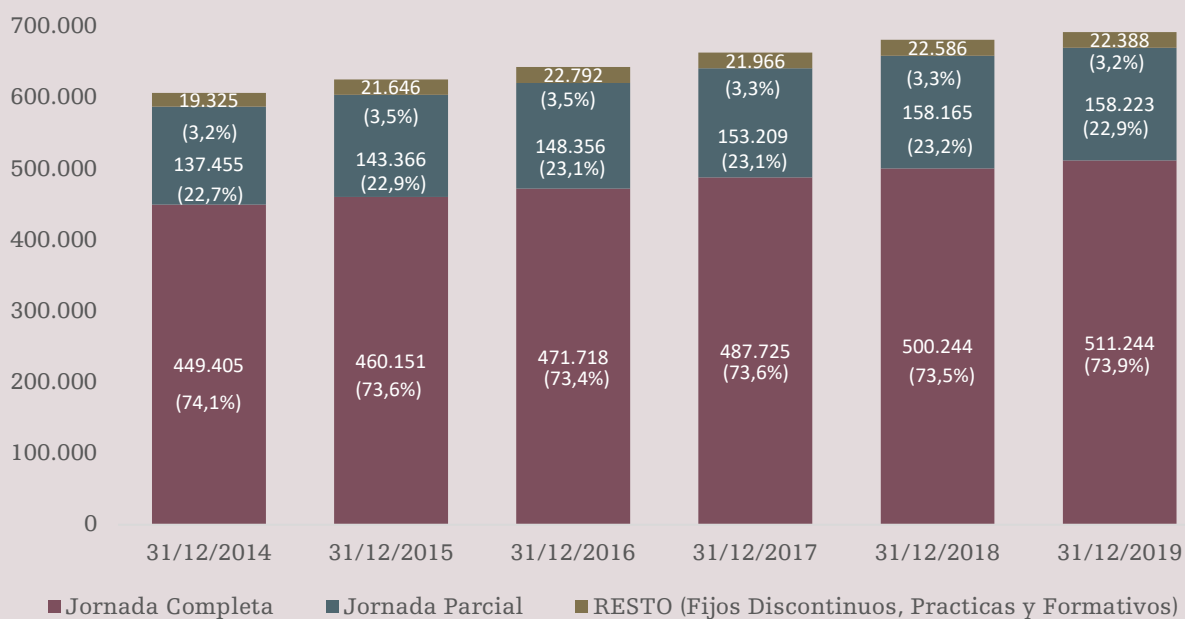
GRÁFICO 10.
NÚMERO DE AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA CAPV (MEDIA DE CADA MES)



Fuente: Seguridad Social.

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

GRÁFICO 11.
AFILIACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL SEGÚN TIPO DE JORNADA. 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.

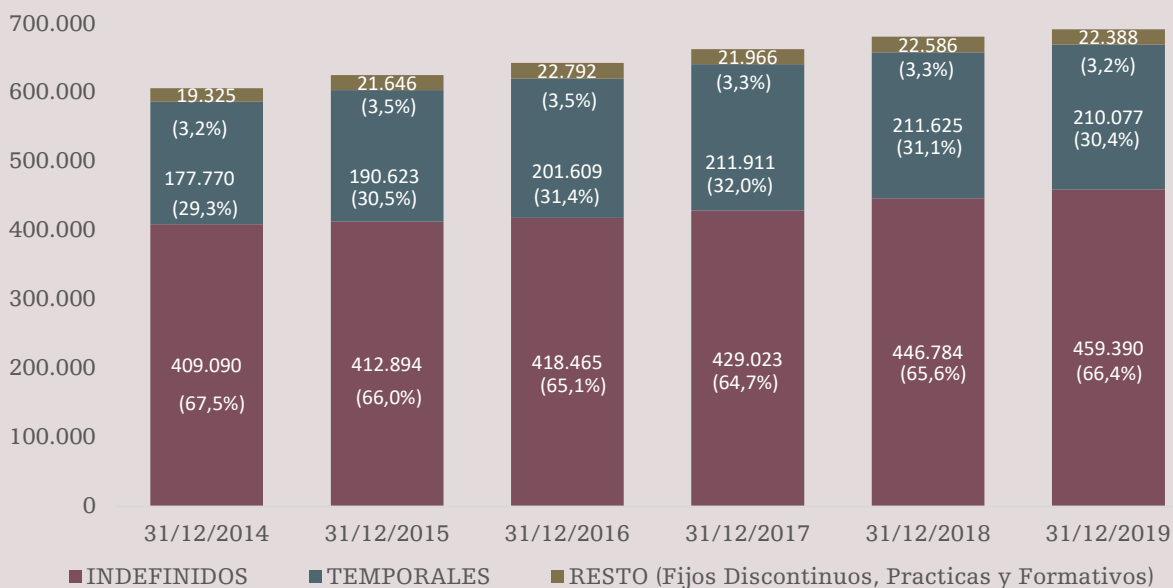
a) Jornada

El análisis por tipo de jornada⁵ (gráfico 11), 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.

b) Contrato

En el gráfico 12 se presenta la distribución de afiliados por tipo de contrato. A 31 de diciembre de 2019 había 12.606 personas más con contrato indefinido afiliadas al Régimen General⁵, respecto a la misma fecha del ejercicio anterior, lo que supone un incremento del 2,8%. Por su parte, la afiliación de personas con contratos temporales experimentaba un descenso del -0,7% (1.548 personas menos).

GRÁFICO 12.
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.

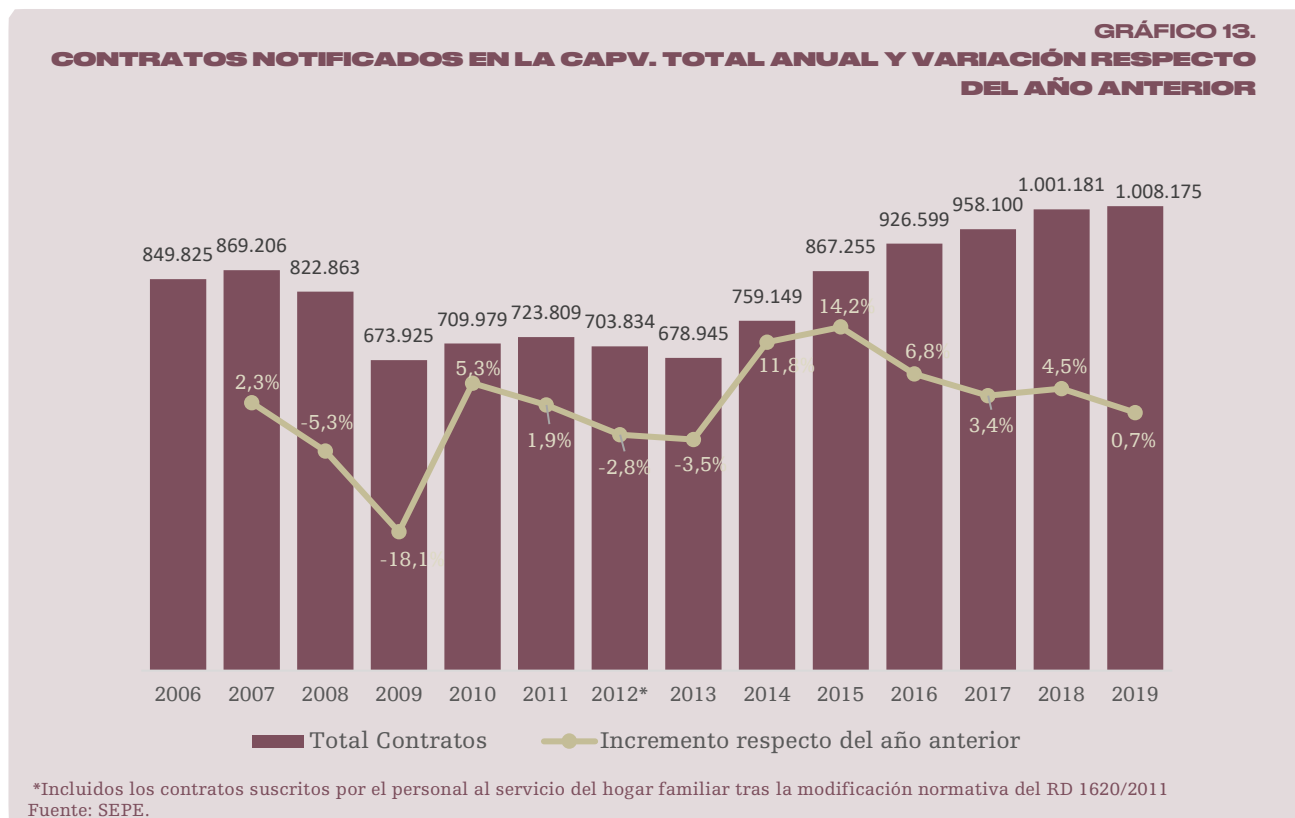
Aumenta ligeramente, por tanto, el peso relativo de las personas afiliadas con contrato indefinido en algo menos de un punto (66,4%) con respecto a 2018 (65,6%) y desciende, también ligeramente (0,7 puntos), el porcentaje de las que tienen un contrato temporal (30,4%).

⁵ Excluidos afiliados al Sistema Especial Agrario, Sistema Especial de Empleados de Hogar y otros (funcionarios, cuidadores no profesionales y errores u omisiones).

A modo de conclusión, resulta relevante el flujo positivo neto de personas afiliadas con contrato indefinido, (mayor número de altas que de bajas como consecuencia del despido, jubilación o fallecimiento). Como aspecto negativo cabe destacar sin embargo, el menor ritmo de crecimiento de la afiliación de personas con contratos fijos (2,8%) respecto a 2018 (4,1%). La finalización del contrato de apoyo a emprendedores en 2019 pudiera ser uno de los motivos de esta desaceleración, cuestión ésta que analizaremos más adelante al estudiar la evolución de la contratación notificada.

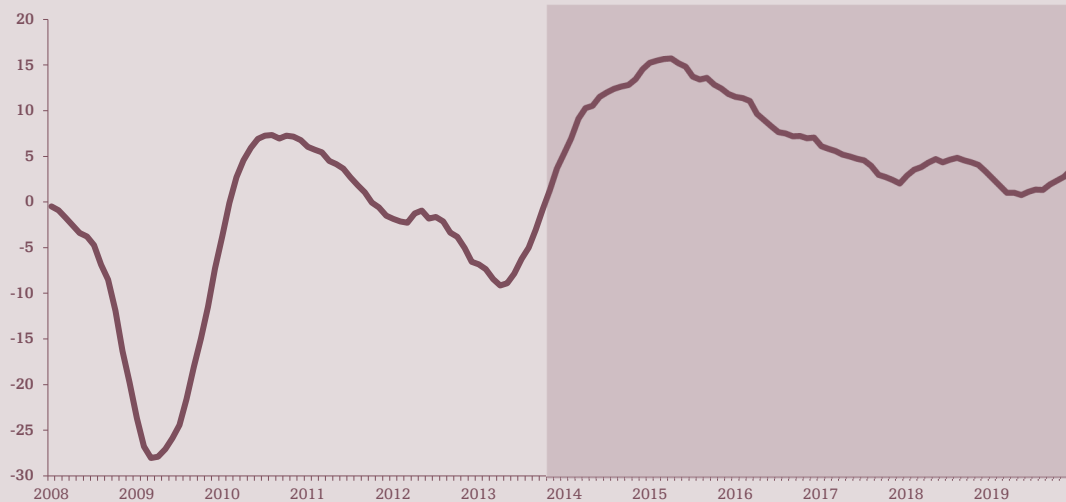
II.2. CONTRATACIÓN NOTIFICADA

En 2019 el número total de contratos notificados a los servicios públicos de empleo en la CAPV apenas sufrió variación respecto del año anterior (incremento de un 0,7% respecto de 2018).



Aunque este es el sexto año consecutivo en el que la contratación aumenta en términos interanuales, se trata de un incremento inferior al registrado en años anteriores (4,5% en 2018, 3,4% en 2017 y 6,8% en 2016). Todo ello a pesar de que parece observarse un cierto repunte al finalizar el año.

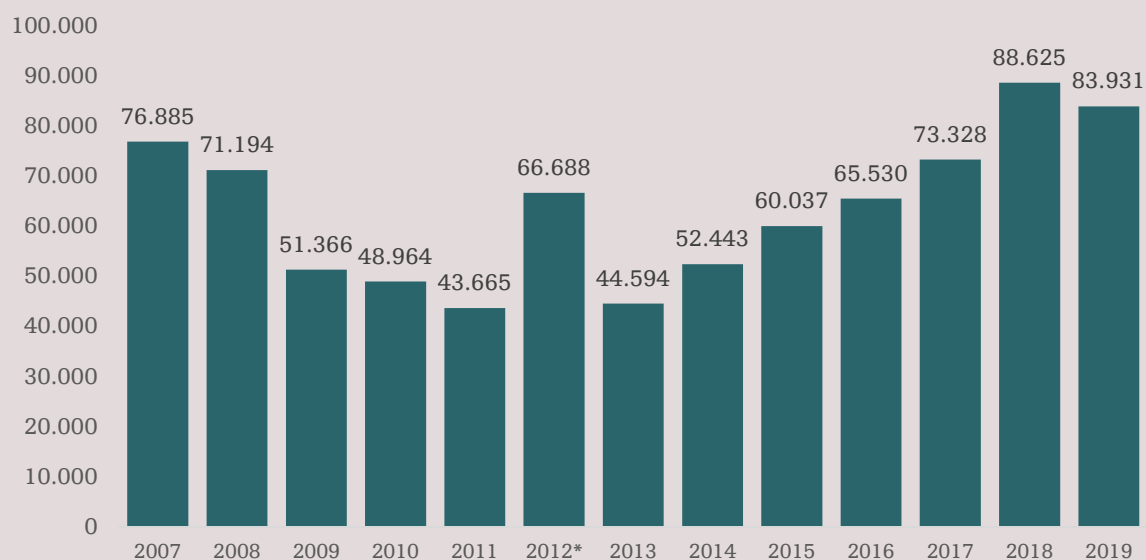
GRÁFICO 14.
EVOLUCIÓN MENSUAL DE LOS CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV. TASAS DE VARIACIÓN (%) INTERANUAL SUAVIZADAS⁶



Fuente: SEPE.

Por lo que se refiere a la evolución de los contratos indefinidos, cuyo número crece desde 2013, también descendieron respecto del año anterior en términos porcentuales. Nos mantenemos, en todo caso, por encima de los niveles alcanzados antes de inicio de la crisis.

GRÁFICO 15.
EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS NOTIFICADOS EN LA CAPV SEGÚN AÑO.



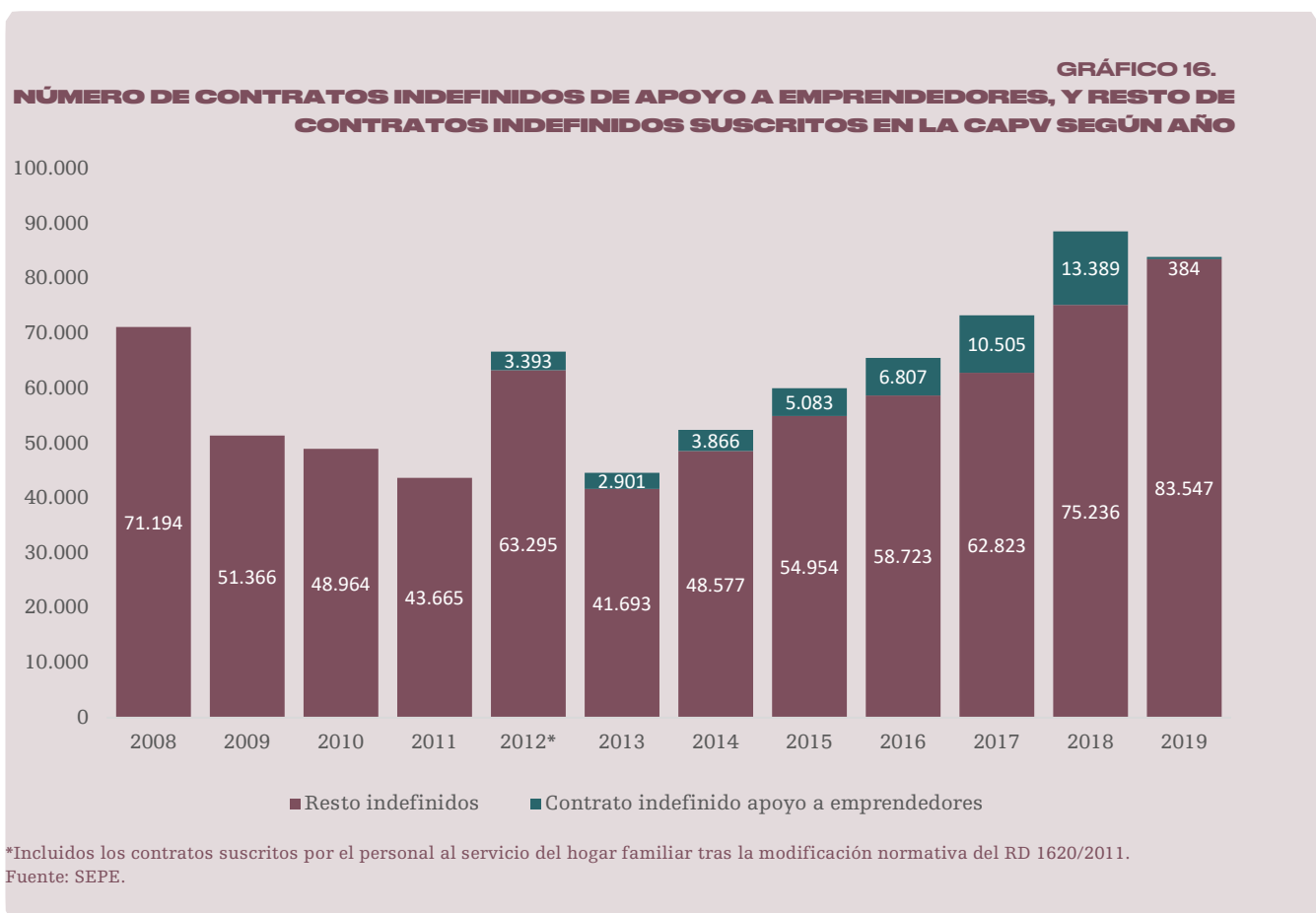
*Incluidos los contratos suscritos por el personal al servicio del hogar familiar tras la modificación normativa del RD 1620/2011
Fuente: SEPE.

⁶ Al utilizar tasas suavizadas se eliminan parcialmente de las fluctuaciones aleatorias y se descartan los datos ajenos a la tendencia, de manera que se pueda determinar de manera más clara la dirección de la misma.

Como ya hemos anticipado, una posible explicación a este descenso 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.

Por tanto, y 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.



Por lo que se refiere a los contratos de carácter temporal -que siguen suponiendo el 91,7% de total de contratos que se suscriben cada año-, se incrementaron en 2019 un 1,3% respecto del año anterior.

Por último y 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 de la jornada parcial (+1,6).

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

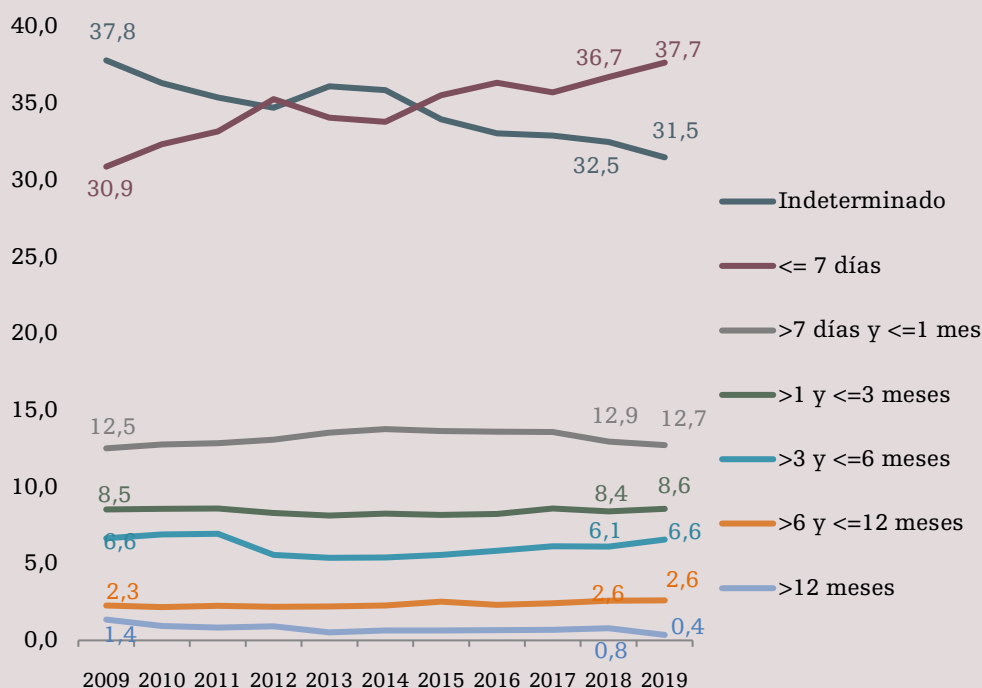
	2018	2019	VARIACIÓN INTERANUAL
CONTRATOS NOTIFICADOS	1.001.181	1.008.175	0,7%
Total Jornada Completa	590.259	591.410	0,2%
Total Jornada Parcial	398.591	404.875	1,6%
Total Fijos Discontinuos	3.022	4.333	43,4%
Prácticas y Formativos	9.309	7.557	-18,8%

Fuente: SEPE.

Duración de los contratos temporales

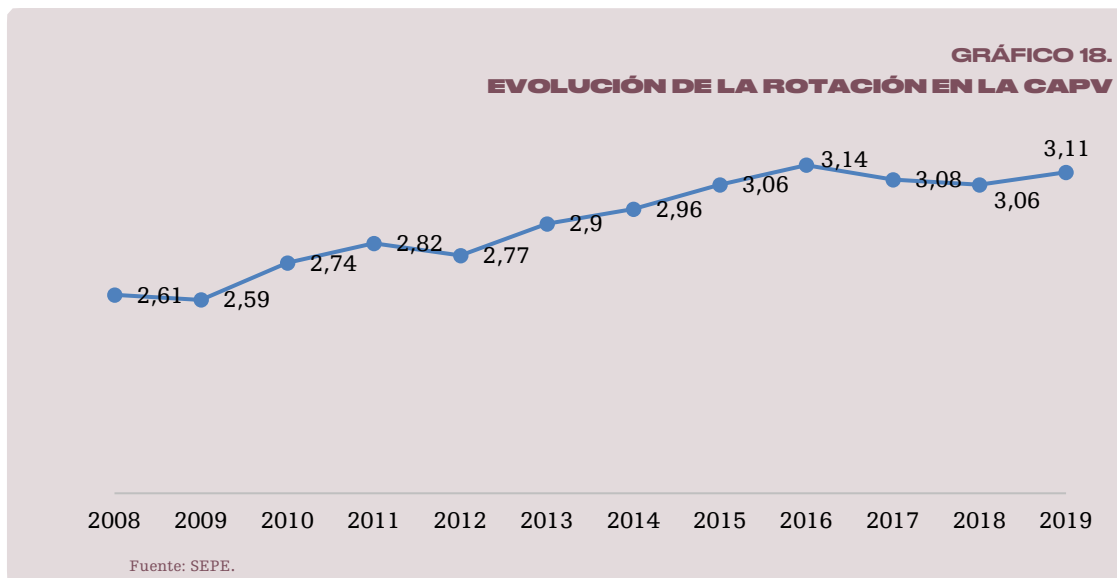
La mayoría de estos contratos temporales continúan suscribiéndose para un corto período de tiempo, habiendo aumentado un punto los de menos de 7 días, que pasan del 36,7% del total al 37,7%. Por su parte, los de duración indeterminada descienden un punto (32,5% en 2018 y 31,5% en 2019). Estos dos tipos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

**GRÁFICO 17.
DISTRIBUCION DE LOS CONTRATOS TEMPORALES EN LA CAPV POR DURACIÓN (% SOBRE EL TOTAL DE CADA AÑO)**



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

En consecuencia, la rotación, es decir el número de contratos suscritos por persona contratada crece ligeramente, pasando de los 3,06 contratos por persona y año en 2018 a los 3,11 contratos por persona en 2019.



Distribución sectorial

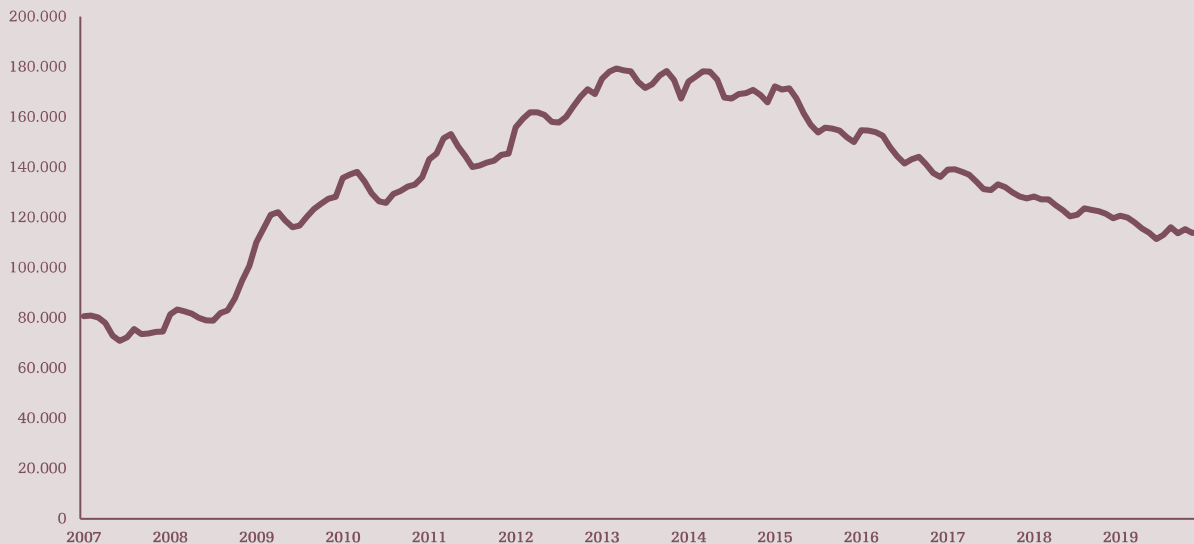
El sector servicios es el único en el que se incrementó el número de contratos suscritos respecto a 2018 (+13.805 contratos), de modo que el sector gana peso relativo hasta alcanzar el 79,9% del total de los contratos suscritos. Le sigue la industria con el 14,9%, mientras que la construcción (3,4%) y el sector primario (1,7%) tienen una incidencia relativa notablemente inferior.

Como ya se ha señalado en anteriores informes, hay que tener en cuenta que casi el 70% del PIB de la CAPV lo genera el sector servicios, teniendo además algunas actividades de este sector un fuerte componente estacional.

II.3. PARO REGISTRADO Y TASA DE DESEMPLEO

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

GRÁFICO 19.
PARO REGISTRADO EN LAS OFICINAS DE EMPLEO DE LA CAPV
(ÚLTIMO DÍA DEL MES)



Fuente: SEPE.

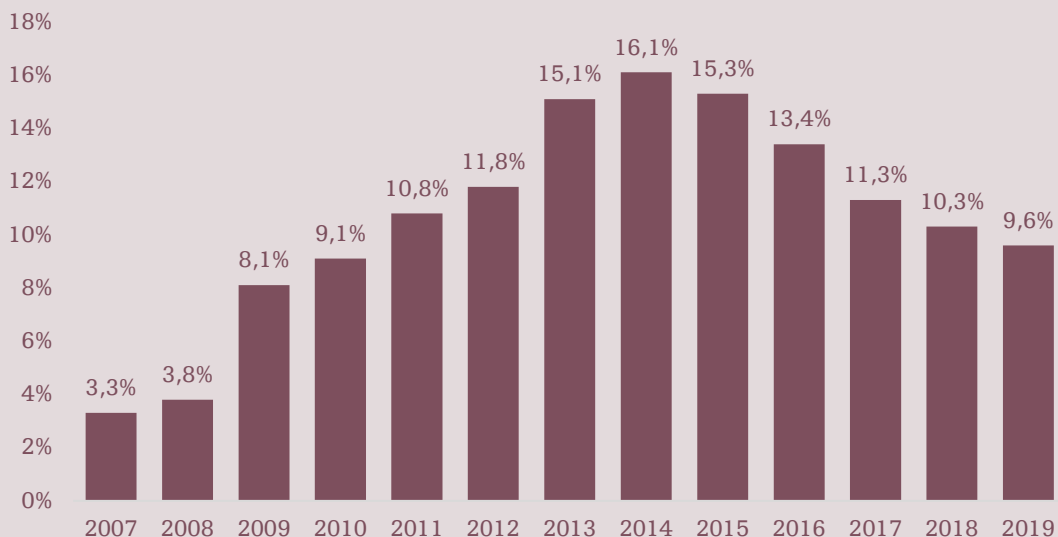
En diciembre de 2019, el desempleo registrado en las oficinas de empleo ascendía a 114.162 personas, lo que supone 5.512 personas menos inscritas respecto a diciembre del año anterior (-4,6%).

El 55,2% de las personas desempleadas inscritas eran mujeres y el 44,8% hombres. Además, más de la mitad de ellas eran mayores de 45 años (51%).

En cualquier caso, cabe destacar que la reducción del paro registrado en 2019 ha tenido mayor intensidad entre las mujeres (-5,5%) que entre los hombres (-3,5%)

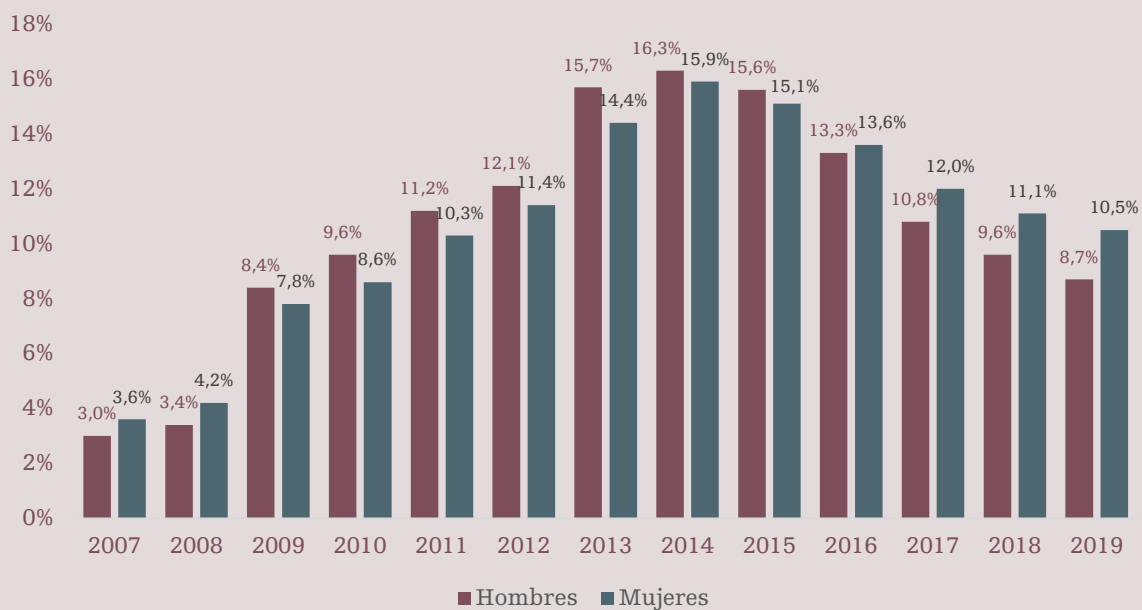
Respecto de la tasa de desempleo, los datos de la Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA) de Eustat sitúan la tasa de paro en 2019 por debajo del 10 por ciento, en concreto en el 9,6%. Por sexos la tasa de desempleo de los hombres está en el 8,7%, y la de las mujeres en el 10,5%.

GRÁFICO 20.
TASAS DE PARO CAPV. PRA (MEDIA ANUAL)



Fuente: Eustat (PRA).

GRÁFICO 21.
TASAS DE PARO CAPV POR SEXOS. PRA (MEDIA ANUAL)



Fuente: Eustat (PRA).

En el cuarto trimestre de 2019 la población parada disminuyó en 10.200 personas, en comparación con el mismo período de 2018, como consecuencia de un aumento en el número de ocupados de 8.100 personas y una caída de la población activa de 2.100 personas.

El colectivo que más ha contribuido a esta caída de la población activa ha sido el de los hombres, que descendieron en 3.300 personas, mientras que el número de mujeres que se encuentran ocupadas o que buscan de manera activa empleo aumentó en 1.200 personas.

Por último señalar que el aumento de la población de 16 y más años, unido a la caída de la población activa ha tenido como consecuencia un aumento de la población inactiva hasta las 808.600 personas, 7.300 más que hace un año.

**CUADRO 7.
 POBLACION ACTIVA, OCUPADA, PARADA E INACTIVA**

	Población de 16 y más años	Población Activa	Población Ocupada	Población Parada	Población Inactiva
IV Trimestre 2019	1.851.200	1.042.600	945.500	97.100	808.600
IV Trimestre 2018	1.845.900	1.044.700	937.400	107.300	801.300
Variación	+5.300	-2.100	+8.100	-10.200	+7.300

Fuente: Eustat (PRA).

III.- CONCLUSIONES

Contratación, afiliación y paro

Como ya se ha señalado en anteriores informes, el crecimiento de la economía vasca registrado a lo largo de los últimos años ha permitido aumentar los niveles de empleo y disminuir la tasa de paro.

A pesar de que el número de contratos suscritos en 2019 aumentó solo un 0,7% respecto del año anterior, al finalizar 2019 el número de afiliados se situó ya cerca del máximo alcanzado en julio de 2008.

Crecen los afiliados al Régimen General en la CAPV. Se incrementa ligeramente el peso de los afiliados con contrato indefinido, si no tenemos en cuenta a los pertenecientes al Sistema Especial Agrario, Sistema Especial de Empleados de Hogar, cuidadores no profesionales y funcionarios, y se mantiene la proporción entre los que disponen de un contrato a jornada completa (73,9%) y los que tienen uno a jornada parcial (22,9%).

Por primera vez en los últimos años la tasa de paro se situó por debajo del diez por ciento (9,6%), aunque hay que señalar que todavía se encuentra por encima de los niveles previos a la crisis.

Negociación colectiva

En lo que se refiere a la negociación colectiva, al finalizar el pasado año el 61,1% de la población trabajadora contaba con acuerdos actualizados, el mayor porcentaje de los últimos años. Se incluyen aquí los acuerdos logrados en 2019 en la Enseñanza Concertada, Ikastolas y la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia, aunque al finalizar 2019 se encontrasen pendientes de registrar sus correspondientes convenios.

Asimismo hay que señalar que 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.

Contenidos

El incremento salarial medio pactado en los convenios vigentes en la CAPV para 2019, incluyendo a los de ámbito estatal con incidencia en la nuestra comunidad fue del 2%.

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

La proporción de convenios que en 2019 incluyen una reducción de la jornada respecto del ejercicio anterior ha aumentado. Se constata, por tanto, el interés en recuperar la reducción de jornada como reivindicación en las negociaciones colectivas.

Conflictividad

El importante aumento de las jornadas no trabajadas por huelgas en 2019 es consecuencia fundamentalmente de dos conflictos sectoriales, el de la industria siderometalúrgica de Bizkaia y en menor medida el de la enseñanza concertada.