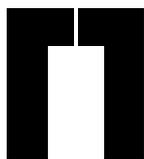

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



SITUACIÓN ECONÓMICA Y RELACIONES LABORALES EN LA CAPV 2020

**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 2020

PRESENTACIÓN	8
INTRODUCCIÓN	11
1. RASGOS PRINCIPALES DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA CAPV EN 2020	15
2. SITUACIÓN ECONÓMICA EN LA CAPV	27
2.1 ENTORNO ECONÓMICO	27
2.2 ECONOMÍA VASCA	29
3. EMPLEO, CONTRATACIÓN Y COSTES LABORALES	39
3.1. INTRODUCCIÓN	39
3.2. MERCADO DE TRABAJO Y EMPLEO EN LA CAPV	40
3.2.1. POBLACIÓN POTENCIALMENTE ACTIVA Y TASA DE ACTIVIDAD	40
3.2.2. POBLACIÓN OCUPADA	44
3.2.3. POBLACIÓN DESEMPLEADA	57
3.3. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL NOTIFICADA (CAPV)	63
3.3.1. EVOLUCIÓN GENERAL Y ROTACIÓN	63
3.3.2. CONTRATOS NOTIFICADOS POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA	67
3.4. ACCESO AL EMPLEO DE LOS ALUMNOS UNIVERSITARIOS	72
3.5. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	74
3.6. ENCUESTA TRIMESTRAL DE COSTE LABORAL	76
3.7. ÍNDICE DE PRECIOS DEL TRABAJO	81
3.8. CONSIDERACIONES FINALES SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS	82

4. RELACIONES LABORALES	87
4.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA	87
4.1.1. INTRODUCCIÓN	87
4.1.2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACION TRABAJADORA SUJETA A ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	87
4.1.3. RASGOS BÁSICOS DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2020.....	89
4.1.4. EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL AÑO 2020	94
4.1.5. RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN PARA 2020	105
4.1.6. ORGANIZACIONES NEGOCIADORAS Y FIRMANTES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN 2020	116
4.1.7. LAS INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA CAPV	121
4.1.8. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO	123
4.2. CONFLICTIVIDAD LABORAL	125
4.2.1. PRINCIPALES ASPECTOS.....	125
4.2.2. HUELGAS LABORALES EN LA CAPV.....	125
4.2.3. CONFLICTOS PRESENTADOS AL PRECO	132
4.3. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO	137
4.3.1. INTRODUCCION. MARCO NORMATIVO	137
4.3.2. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO PRESENTADOS ANTE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAPV	138
4.3.3. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO AUTORIZADOS POR O COMUNICADOS A LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAPV	139
4.4. SINIESTRALIDAD LABORAL	144
4.4.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL (CAPV-ESTADO; 2010-2019).....	144
4.4.2. LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV Y EL ESTADO EN 2020: PRINCIPALES ASPECTOS.....	145
4.4.3. LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV: ANÁLISIS POR SECTORES Y TERRITORIO HISTÓRICO.....	149
4.4.4. LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV: ANÁLISIS POR SEXO	153
4.5. ELECCIONES SINDICALES.....	155
4.6. MESA DE DIALOGO SOCIAL	158
ANEXO. RELACIÓN DE CONVENIOS SECTORIALES DE LA CAPV Y SITUACIÓN EN LA QUE SE ENCUENTRAN	160

PRESENTACIÓN

Un año más, el Consejo presenta su informe anual con el que culmina el análisis y seguimiento de las principales variables sociolaborales durante el año 2020. Se trata de un informe en cierto modo diferente de los anteriores porque se refiere a un año en el que hemos tenido que afrontar colectivamente una situación totalmente inédita y enormemente compleja: la irrupción de una pandemia mundial que amenazó gravemente la salud y la vida de muchas personas, limitó intensamente las relaciones sociales y llegó a paralizar casi de forma total nuestra actividad económica durante algunos meses.

En el momento de redactar esta presentación, y aunque la pandemia siga sin estar totalmente controlada, sobre todo desde el punto de vista sanitario, se avistan ya las luces al final de un túnel cuya boca de salida está por tanto cada vez más cerca. Algunos de estas luces nos llegan a través de la evolución al alza del PIB en los últimos trimestres, o de los buenos datos –desde una perspectiva cuantitativa, al menos- en materia de empleo, con una disminución del paro registrado que nos acerca a niveles anteriores a la pandemia y que viene acompañada además de un aumento de la ocupación, como lo acredita el incremento de la afiliación a la seguridad social. A estos datos objetivos hay que sumar también unas expectativas razonablemente optimistas basadas en el notable impulso que proporcionarán los fondos europeos a la recuperación económica y en la apuesta decidida por un escenario de salida a esta crisis basado fundamentalmente, y a diferencia de lo que ocurrió en la anterior, en políticas expansivas.

Ha sido en todo caso un año muy difícil del que, sin embargo, podremos extraer enseñanzas provechosas en muchos campos. Por lo que se refiere a una institución como el Consejo de Relaciones Laborales, la que me parece quizá más destacable es que un brusco parón de la economía no debe pagarse necesariamente con una elevadísima factura en términos de empleo, tal y como venía ocurriendo hasta ahora en periodos de crisis. Se trata de una buena noticia que sugiere cambios relevantes –y estrictamente necesarios, en mi opinión- en el modelo de flexibilidad. Para conseguirlo ha resultado capital sin duda contar con el paraguas de los expedientes de regulación temporal de empleo. Es verdad que los ERTE(s) han sido legalmente reforzados durante la pandemia para proteger de modo más extenso e intenso a las personas trabajadoras y para apoyar económicamente a los empresarios con la financiación de una parte de sus costes en los periodos de suspensión del contrato; pero el recurso a la flexibilidad interna como un conjunto de herramientas pactadas que permitan a las empresas adaptarse a los ciclos cambiantes de la economía, evitando o minimizando las pérdidas de empleo, debería consolidarse como una práctica no solo más justa sino también mucho más eficiente en términos de preservación del capital humano.

De cualquier manera, la recuperación de la situación previa a la pandemia e incluso la inauguración de un periodo de crecimiento sólido en los próximos dos años, con ser una buena noticia y un deseo ampliamente compartido, nos volverá a situar frente a los viejos retos que teníamos antes de ella. Entre otros, y de una forma destacada, la necesidad de corregir la persistente segmentación de nuestro mercado de trabajo, cuyas tasas de temporalidad superan con mucho las que presentan todas las economías de nuestro entorno.

No parece dudoso que la estabilidad laboral es, junto a una condición imprescindible para que las personas trabajadoras puedan hacer frente con ciertas garantías a un proyecto vital digno, una de las señas de identidad de

un modelo productivo sano y eficiente. En esta línea, el tránsito hacia mayores dosis de flexibilidad interna pactada, al que me he referido antes, puede coadyuvar eficazmente a superar un sistema que en cierto modo puede estar propiciando unas tasas de temporalidad anormalmente altas porque en gran parte se basa en la utilización de las extinciones contractuales como herramienta preferente de ajuste.

En términos de calidad del empleo, nuestro modelo de relaciones laborales necesita también estabilizar y normalizar más la negociación colectiva, que es la fuente principal para la fijación y renovación periódica de las condiciones de trabajo. En este sentido, es una buena noticia que hayamos mejorado de manera significativa la tasa de cobertura de los convenios, lo que implica que una parte importante de las personas trabajadoras (en torno a la mitad) que, a causa de la última reforma laboral, perdieron su convenio colectivo por falta de renovación ya lo ha recuperado, y que por primera vez en casi una década, las personas sin convenio se sitúan por debajo del 10% de la población asalariada del sector privado. En todo caso y a pesar de ello, queda todavía, sin duda, mucho camino por recorrer.

Del mismo modo y aunque también hemos incrementado durante 2020 el porcentaje de convenios actualizados, es imprescindible intensificar y cualificar las negociaciones para lo que, siendo muy relevante sin duda la superación progresiva de la pandemia, se requiere sobre todo mantener la apuesta de los agentes sociales por recuperar y preservar los ámbitos negociales propios como ha ocurrido con los convenios de la industria siderometalúrgica en Bizkaia y Gipuzkoa y enriquecer progresivamente los contenidos de nuestros convenios colectivos.

Finalmente y a modo de recapitulación, nadie duda de que saldremos de esta crisis, aunque persistan todavía ciertas incertidumbres sobre cuándo lo conseguiremos de forma definitiva; pero desde mi punto de vista el reto principal que afrontamos es el de evitar que este virus que todavía hoy sigue amenazando nuestra salud y condicionando nuestra vida social y nuestra economía se lleve consigo, cuando finalmente desaparezca, los progresos que habíamos realizado tras diez años de profunda recesión, y sobre todo que nos desvíe del objetivo principal que debe perseguir cualquier sistema avanzado y justo de relaciones laborales: la combinación de la eficacia y el crecimiento con la garantía de la cohesión social y la satisfacción de las personas.

Este informe que ahora presentamos es, además de un fruto tangible del trabajo que hemos seguido desarrollando durante este difícil año 2020 - y por el que una vez más expreso mi agradecimiento sincero al equipo humano que lo ha hecho posible con su esfuerzo y dedicación-, una parte de nuestra modesta contribución a ese objetivo.

Tomás Arrieta Heras
Presidente del Consejo de Relaciones Laborales

INTRODUCCIÓN

El año 2020 pasará a la historia por las dramáticas consecuencias que la pandemia causada por la aparición del coronavirus COVID-19 ha tenido sobre la humanidad. La pandemia, además de causar un importante número de pérdidas humanas, ha modificado profundamente nuestros hábitos y forma de vida, provocando una profunda crisis económica en la que, a la fecha de realizar este informe, todavía estamos inmersos.

Aunque en un futuro próximo lleguemos a recuperar los niveles de actividad previos a la crisis, todavía es pronto para evaluar las cicatrices causadas por la pandemia y sus efectos a largo plazo.

El presente informe titulado Situación económica y relaciones laborales en la CAPV 2020, realizado entre enero y mayo de 2021, es el vigésimo quinto 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, además dar 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.

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 2020” se detallan las conclusiones más relevantes del análisis realizado.

En el segundo capítulo “Situación económica en la CAPV” se repasa el entorno económico internacional, europeo y estatal, así como de la evolución económica de la CAPV, todo ello referido al año 2020.

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 Empleo (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 2020**

1. RASGOS PRINCIPALES DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA CAPV EN 2020

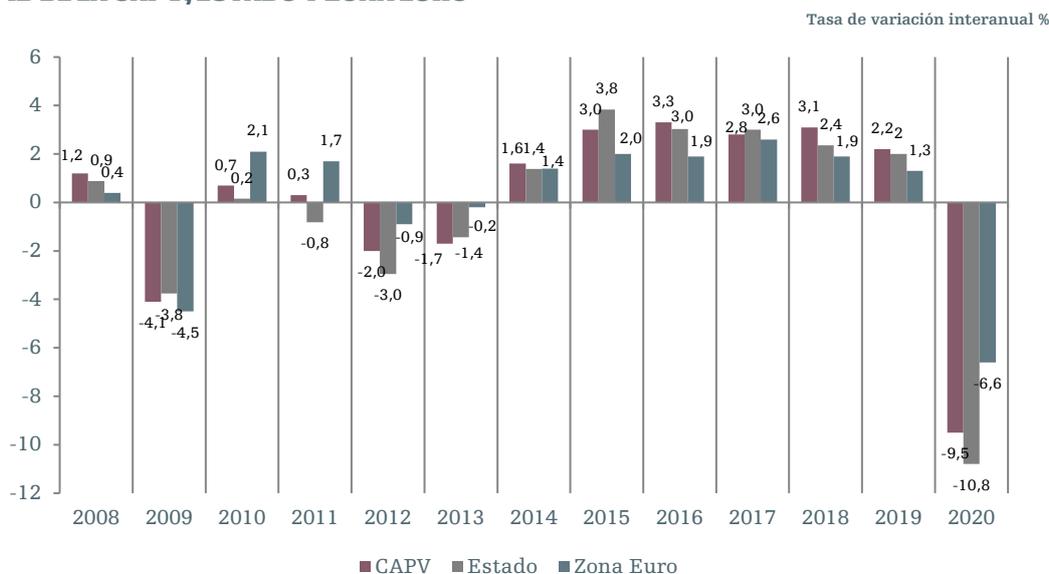
En primer lugar hay que señalar que el estado de emergencia sanitaria y la crisis provocada por la aparición del coronavirus COVID-19 ha marcado profundamente en todos los ámbitos y a nivel mundial el devenir del año 2020.

La aparición de la pandemia tuvo un fuerte impacto sobre la actividad económica, provocando una caída de la economía mundial del 3,5% en 2020, magnitud muy superior a la registrada durante el anterior período de recesión (-1,7% en 2009).

Hay que destacar la dimensión global de esta crisis, que ha afectado tanto a las economías avanzadas, como a las emergentes y en desarrollo, que con la excepción de China tuvieron tasas de variación del PIB negativas. En el caso de China, el rápido control de la pandemia, unido al impulso de sus exportaciones durante los confinamientos de los países occidentales, permitieron que el país creciese un 2,3% en 2020, crecimiento que en cualquier caso resulta muy inferior al registrado en el ejercicio anterior (6%).

En el resto de países, las diferentes medidas puestas en marcha para la contención del virus, la capacidad de implementar medidas eficaces para el sostenimiento de la demanda o la existencia de sectores más afectados que otros por las medidas de confinamiento, han dado como resultado caídas del PIB de diferente magnitud.

GRÁFICO 1.1
PIB DE LA CAPV, ESTADO Y ZONA EURO



Fuente: Eustat, INE y Eurostat. Marzo 2021.

Así, la economía española, que en 2019 tuvo un crecimiento superior al de las principales economías de nuestro entorno, redujo su PIB en 2020 un 10,8%, caída que resulta superior a las registradas por países como Alemania (-5,4%), Francia (9,0%), Italia (-9,2%), o Reino Unido, cuya economía, posiblemente también afectada por la entrada en vigor del Brexit, se contrajo un 10%.

Por lo que se refiere al País Vasco, el descenso del PIB en 2020 fue del 9,5%, sin parangón en nuestra historia reciente y por encima del registrado en el peor año de la anterior crisis financiera 2009 (-4,1%).

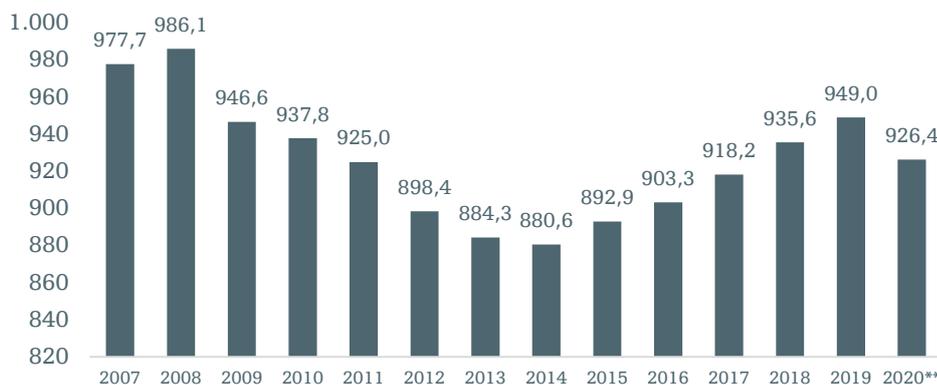
En términos comparativos con el Estado, la contracción de la economía de la CAPV fue 1,3 puntos porcentuales inferior a la caída registrada a nivel estatal (-10,8%), pero 2,9 puntos superior a la de la zona euro (-6,6%).

El descenso de la demanda interna, con una aportación negativa de 8,7 puntos porcentuales, contribuyó de un modo determinante a la caída del PIB de la CAPV, mientras que el saldo exterior presenta una aportación negativa de 0,8 puntos porcentuales.

Todos los sectores registraron importantes retrocesos en su actividad. La caída más intensa la registró la industria (-11,8%); la construcción y el sector primario registraron caídas similares (-9,5% y -9,3% respectivamente), en tanto que en los servicios fue donde se registró el menor descenso (-8,5%), aunque en este caso se observan amplias diferencias entre las distintas ramas de actividad. Así, mientras en el comercio, hostelería y transporte el descenso fue del 12,3%, la única rama que incrementó su valor añadido en relación al ejercicio anterior fue la de la "administración pública, educación, sanidad y servicios sociales" (+1%).

GRÁFICO 1.2

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN LA CAPV* (MILES DE PERSONAS). 2008-2020



* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

En cuanto a la evolución del empleo, indicar que de acuerdo con la PRA, en 2020 la población ocupada se redujo un 2,4% en relación al año anterior, y se situó en 926.400 personas, rompiéndose así la tendencia ascendente que se venía observando desde el inicio de la recuperación económica en 2015.¹ El descenso fue superior en la población ocupada masculina, que cayó un 3%, mientras que la femenina descendió un 1,7%.

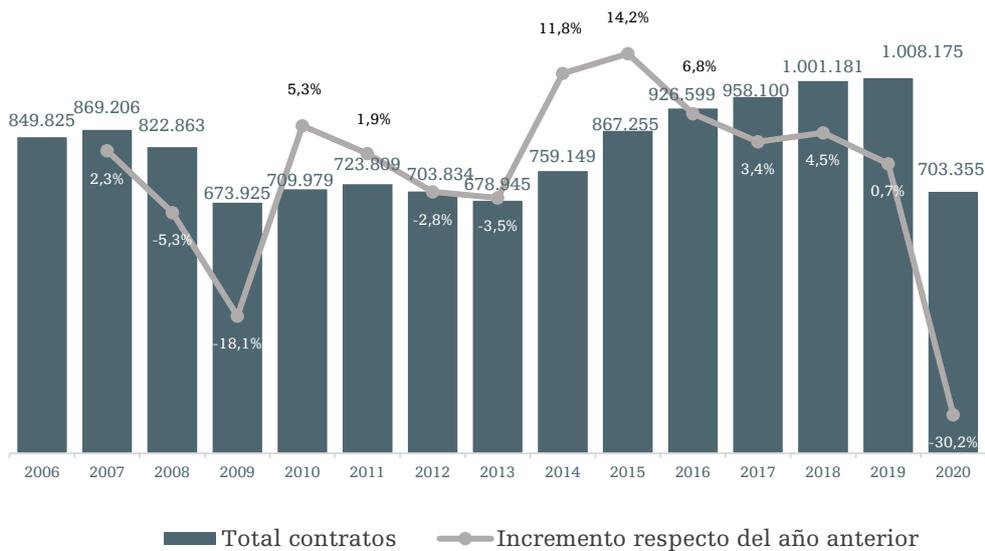
¹ Datos provisionales publicados el 23 de enero de 2021

A pesar de la magnitud de este descenso, hay que recordar que las medidas articuladas para el sostenimiento del empleo han contribuido a amortiguar la caída, ya que a las personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo se les considera a efectos estadísticos como ocupadas. De este modo, las cifras de empleo están aún alejadas de los valores mínimos, por debajo de la cota de 900.000 personas, alcanzados durante la anterior recesión.

La tasa de desempleo se situó en el 10,5%, rompiéndose también la tendencia a la baja iniciada con el comienzo de la recuperación económica en 2015, que llevó a reducir la tasa de paro en 2019 en 6,3 puntos porcentuales respecto de la de 2014.

Por lo que se refiere al número de contratos suscritos en 2020, descendió un 30,2%, lo que en términos absolutos se traduce en 304.820 menos respecto al año anterior, en el que con 1.008.175 contratos formalizados se alcanzó el mayor registro de los últimos años.

GRÁFICO 1.3
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.

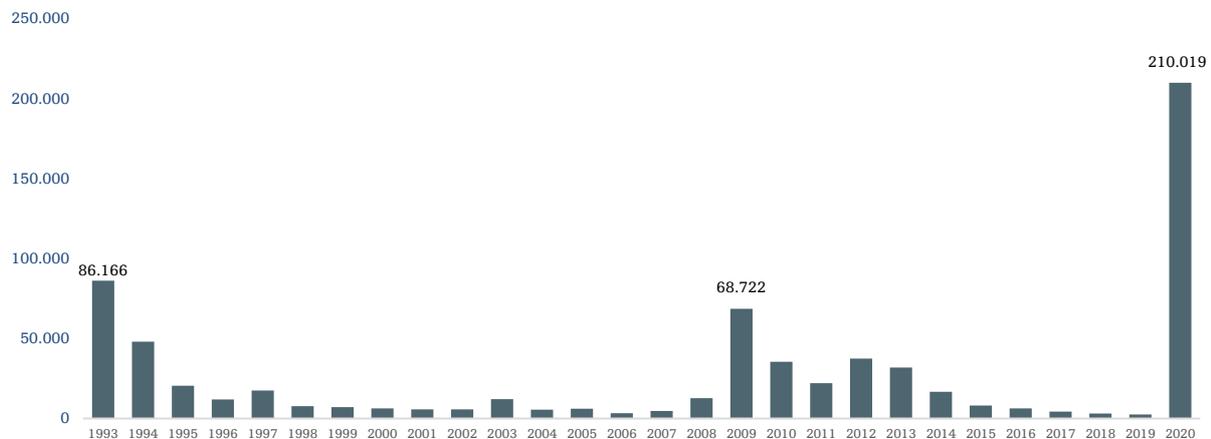
Fuente: Sistema de Análisis de la Información del SEPE. Datos actualizados en enero de 2021.

La hostelería y restauración fue la actividad más afectada, con 102.162 contratos menos formalizados respecto a 2019 (-60,6%). Le siguen en orden de relevancia la industria manufacturera, que en 2020 pierde 40.052 contratos (-27,8%), las actividades administrativas y servicios auxiliares, que registraron 30.214 contratos menos (-28,0%) y las actividades artísticas, recreativas y entretenimiento, que perdieron 25.626 contratos (-55,1%).

La magnitud de la crisis económica provocada por la aparición de la pandemia hizo que muchas empresas acudieran en algún momento a las medidas de flexibilidad interna que proporcionan los expedientes de regulación temporal de empleo, siendo los datos correspondientes a 2020 de una magnitud desconocida y muy superior a la de los años anteriores. De hecho casi un tercio (30,7%) de los asalariados del sector privado de la CAPV estuvo afectado en el año 2020 en algún momento por un expediente de regulación de empleo.

GRÁFICO 1.4

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS AFECTADAS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO COMUNICADOS O AUTORIZADOS EN LA CAPV. 1993-2020



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

El número de afectados por expedientes de regulación de empleo en 2020, 210.019 personas, supera ampliamente el de crisis anteriores; de hecho es tres veces superior al registrado en todo 2009 (68.722 personas), y más del doble de los afectados en 1993 (86.166 personas).

CUADRO 1.1

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV SEGÚN CAUSA. AÑO 2020

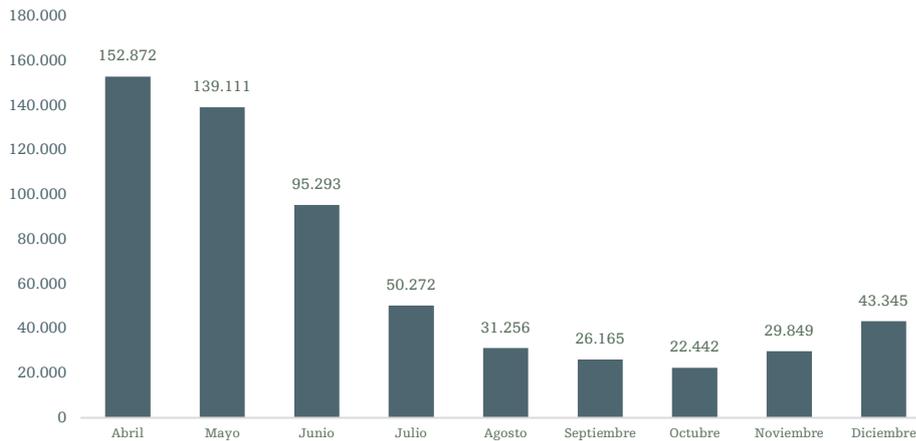
	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Económicas, Técnicas Organizativas o de Producción (ETOP)	3.097	60.342	13.672	45.357	1.313
Fuerza mayor	27.593	149.677	12.571	137.106	--
Total	30.690	210.019	26.243	182.463	1.313

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

El 99,4% de los trabajadores afectados (208.706 personas) lo fueron por expedientes de regulación temporal de empleo-ERTE- (expedientes de suspensión o reducción), mientras que únicamente 1.313 trabajadores, el 0,6%, lo fueron por expedientes de extinción de su relación laboral.

Casi 9 de cada 10 personas afectadas por un ERTE (182.463 trabajadores) lo fueron por expedientes de suspensión temporal de su relación laboral, siendo esta la medida de flexibilidad interna más utilizada; para el resto de los trabajadores (26.243), la fórmula utilizada fue la reducción de su jornada laboral.

GRÁFICO 1.5
POBLACIÓN TRABAJADORA AFECTADA POR ERTE SEGÚN MES (MEDIA MENSUAL)*

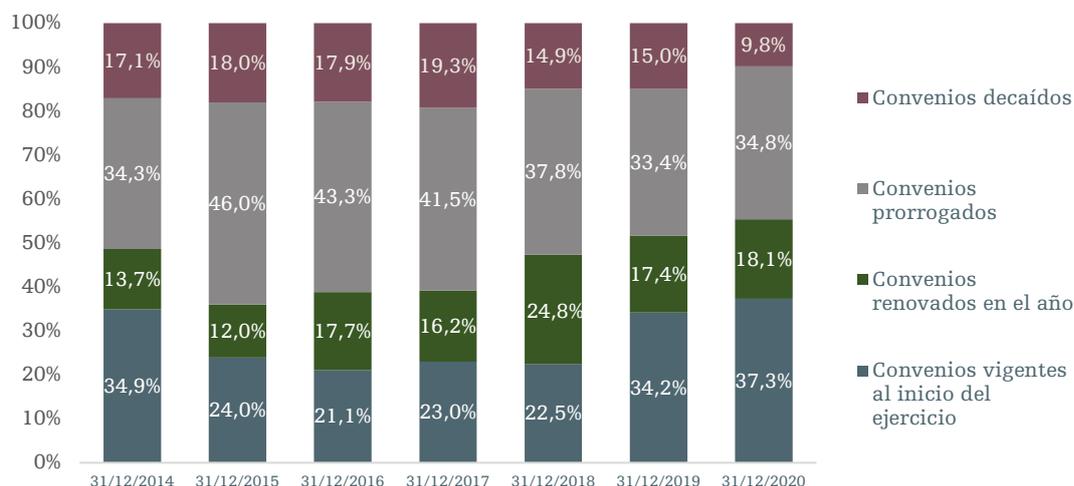


* Abril datos a fin de mes. Resto de meses media mensual.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

En cuanto a la evolución mensual de número de trabajadores ERTE², los meses de abril y mayo presentan los valores más elevados con 152.872 y 139.111 personas respectivamente, iniciándose a partir de mayo un paulatino descenso hasta el mes de octubre que registró el valor más bajo (22.442 personas).

² Datos publicados por el Gabinete de Comunicación del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Abril datos a fin del mes. Resto de meses media mensual.

GRÁFICO 1.6
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CAPV SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO
(DATOS A 31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO)

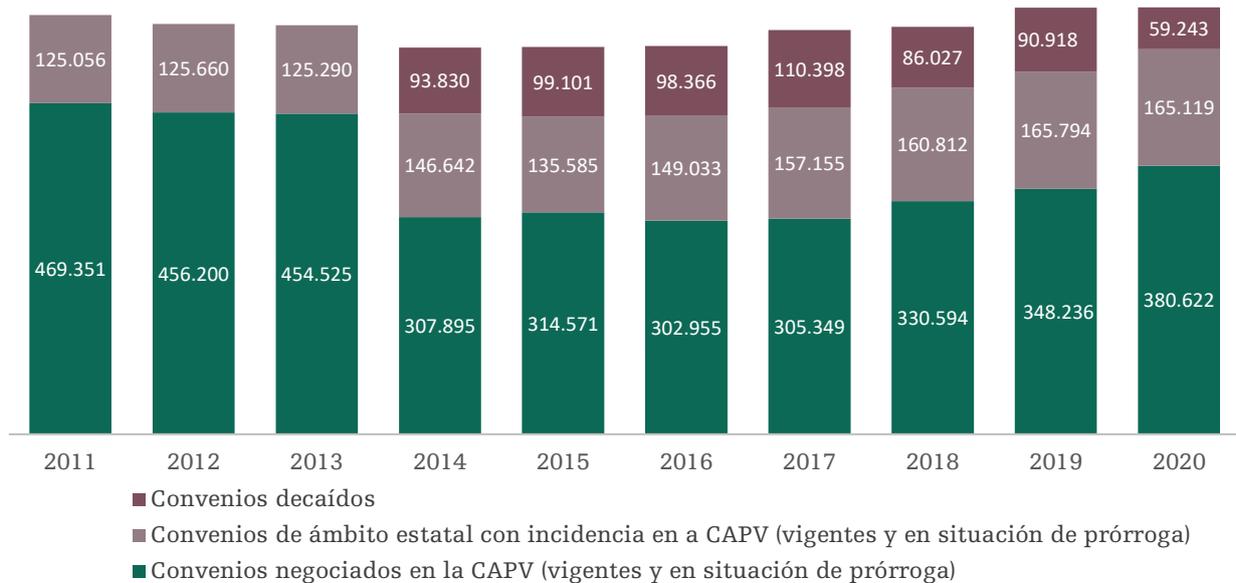


Por lo que respecta al ámbito de la negociación colectiva, al finalizar el 2020, el 55,4% de la población trabajadora tenía sus convenios actualizados, el 34,8% se encontraba con sus acuerdos en situación de prórroga, mientras que el 9,8% permanecía con sus convenios decaídos.

La renovación del convenio de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa, que se encontraba decaído, permitió que al finalizar el ejercicio el porcentaje de trabajadores con sus convenios decaídos y sin cobertura (9,8%) fuese el más bajo desde la entrada en vigor de la reforma laboral, aunque tras la irrupción del coronavirus COVID-19 se observó una cierta ralentización en el ritmo de avance de la negociación colectiva.

Respecto a la distribución por sexo, indicar que los acuerdos logrados en los convenios de la industria siderometalúrgica de Bizkaia y Gipuzkoa, donde los hombres suponen casi el 83% de la población trabajadora, hizo que al finalizar 2020 la proporción de hombres con sus convenios vigentes (62,1%) fuera claramente superior a la de las mujeres (47,0%).

GRÁFICO 1.7
EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS CUBIERTAS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAPV
(DATOS A 31 DE DICIEMBRE)



En cuanto a la negociación por ámbitos territoriales (CAPV/Estado), señalar que a la finalización de 2020, del conjunto de trabajadores que contaba con la cobertura de un convenio, el 69,7% estaba amparado por un convenio negociado en la CAPV, siendo este porcentaje dos puntos superior al registrado en 2019 (67,7%), lo que apunta a una consolidación en la tendencia positiva hacia la recuperación de nuestros ámbitos propios de negociación colectiva.

El análisis por ámbitos funcionales nos muestra que al finalizar 2020 el 56,8% de los trabajadores cubiertos por convenios de empresa y el 54,9% de los de sector tenían sus convenios actualizados.

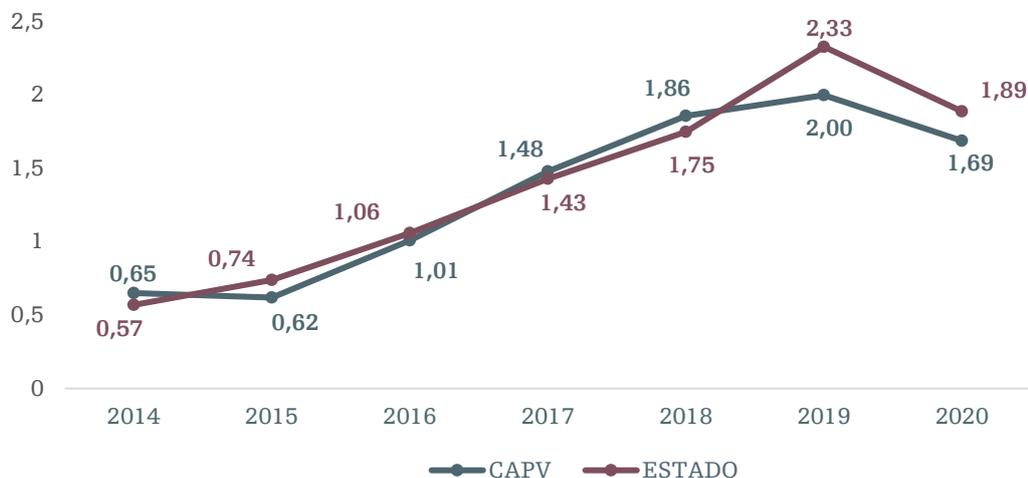
Respecto del año anterior, mejora notablemente la situación de las personas trabajadoras amparadas por convenios de sector, mientras que la situación de las personas cubiertas por convenios de empresa es parecida al año anterior.

No obstante, y a pesar de la importante mejora experimentada, hay que señalar el elevado número de personas que permanecen con sus convenios pendientes de renovación, así como el importante número de asalariados con sus convenios decaídos.

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 1,69%, ligeramente por debajo del acordado para el conjunto del Estado³, que fue del 1,89%.

³ Incremento salarial pactado para el conjunto del Estado según información facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a 31/01/2021.

GRÁFICO 1.8
INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS EN LOS CONVENIOS VIGENTES. CAPV/ESTADO



La subida salarial media de los convenios negociados en nuestra Comunidad, excluyendo los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, se situó en el 1,55%, 41 céntimos por debajo de la de los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV que fue del 1,96%.

Respecto al ámbito temporal de los convenios, señalar que la práctica totalidad de los convenios vigentes en 2020 (95,8%) se han negociado para un período plurianual, habiendo aumentado ligeramente respecto del año anterior el porcentaje de trabajadores cubiertos por este tipo de acuerdos.

En cuanto a la conflictividad laboral, indicar que en el transcurso de 2020 se registraron un total de 190 huelgas laborales, en las que participaron 25.642 personas, siendo 59.741 el número de jornadas no trabajadas. Respecto de 2019, estas cifras suponen una significativa reducción tanto en el número de huelgas (-38,3%), como en el de participantes (-67,9%), y en el de jornadas no trabajadas (-84,8%).

Aunque a esta reducción sin duda ha contribuido la situación provocada por la pandemia en el año 2020, hay que señalar que los datos de conflictividad por huelgas de 2019 fueron los más elevados de los últimos 12 años.

Al igual que en años anteriores, la negociación colectiva fue en 2020 la principal causa de conflictividad, aunque su incidencia disminuyó respecto de 2019. En cualquier caso, éste fue el desencadenante del 67,9% de las huelgas, en las que tomaron parte el 76,7% de los trabajadores, y motivó el 70,2% del total de las jornadas perdidas, mientras que en 2019 estos porcentajes fueron del 74,1%, 95,9% y 97,2% respectivamente.

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	39,3
2020	190	25.642	59.741	135	314	18,6

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

La siniestralidad total con baja que venía mostrando desde 2014 una tendencia ascendente, cayó en 2020 un 18,6% en relación al ejercicio anterior, fundamentalmente como consecuencia de la importante recesión económica y la caída de la actividad provocada por la aparición del coronavirus COVID-19.

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					Traumáticos	No Traumáticos		
		Leves	Graves	Mortales	Agricul.	Indust.	Constr.	Servi.					
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
2020	26.958	26.768	169	21	562	9.133	3.426	13.837	3.244	30.128	74	1.242	31.444

Fuente: Osalan. Informes mensuales de diciembre.

Esta reducción de la siniestralidad laboral se dio tanto en los accidentes en jornada laboral como en "in itinere", que descendieron un 18,3% y un 6,3% respectivamente. Por lo que se refiere a las personas afectadas por enfermedades profesionales, la caída fue del 18%.

Los accidentes leves en jornada laboral descendieron un 18,4%; los graves sin embargo aumentaron un 4,1%, y se registraron 21 accidentes mortales, 5 menos que en 2018 (-23,5%).

De las veintisiete personas fallecidas, tanto en jornada laboral (21) como "in itinere" (5), veintiséis fueron hombres y una fue mujer.

De cara al futuro, las proyecciones económicas prevén un cambio de tendencia a lo largo de 2021. En cualquier caso, el futuro se presenta con grandes dosis de incertidumbre y estará sujeto en gran medida a la capacidad de los gobiernos para frenar la propagación del virus y recuperar la actividad, algo que parece que sólo será posible mediante la vacunación y la puesta en marcha de importantes medidas de apoyo a la reactivación económica.

2

SITUACIÓN ECONÓMICA EN LA CAPV

2.1 ENTORNO ECONÓMICO

La economía mundial se contrajo un 3,3% en 2020

La crisis sanitaria derivada de la aparición del coronavirus COVID-19 tuvo en 2020 un fuerte impacto sobre la actividad económica, provocando una caída de la economía mundial del 3,3%, magnitud muy superior a la registrada durante el anterior período de recesión (-1,7% en 2009).

Hay que destacar la dimensión global de esta crisis, que ha afectado tanto a las economías avanzadas, como a las emergentes y en desarrollo, que con la excepción de China tuvieron tasas de variación del PIB negativas. En el caso de China, el rápido control de la pandemia, unido al impulso de sus exportaciones durante los confinamientos de los países occidentales, permitieron que el país creciese un 2,3% en 2020, crecimiento que en cualquier caso resulta muy inferior al registrado en el ejercicio anterior (6%).

En el resto de países, las diferentes medidas puestas en marcha para la contención del virus, la capacidad de implementar medidas eficaces para el sostenimiento de la demanda o la existencia de sectores más afectados que otros por las medidas de confinamiento, han dado como resultado caídas del PIB de diferente magnitud.

Dentro del grupo de las economías avanzadas, el Reino Unido, posiblemente también afectado por la entrada en vigor del Brexit, se contrajo un 9,9% mientras que la zona euro retrocedió un 6,6%. En Estados Unidos el descenso fue del 3,5%, muy inferior al registrado en la zona euro. En este caso, el decalaje temporal en el impacto de la pandemia respecto a Europa o China, la flexibilidad de su economía y la capacidad para aplicar fuertes medidas de apoyo han podido influir en la moderación de la caída.

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

En España la contracción del PIB en 2020 fue del 10,8%, superior a la registrada en el conjunto de la zona euro (-6,6%)

Centrando la mirada en los países de la Zona Euro, la economía española, que en 2019 tuvo un crecimiento superior al de las principales economías de nuestro entorno, redujo su PIB un 10,8%, caída que resulta superior a las registradas por países como Alemania (-4,9%), Francia (-8,2%) o Italia (-8,9%), fuertemente afectada durante la primera ola de la pandemia.

El descenso de la demanda interna contribuyó de un modo decisivo al retroceso de la economía española. A pesar de que el gasto en consumo final de las Administraciones públicas en España se incrementó un 3,8%, la negativa evolución del gasto en consumo final de los hogares (-12,4%) resultó determinante para que la aportación⁴ del conjunto de la demanda interna a la variación del PIB fuera de -8,8 puntos porcentuales, mientras que la caída de la demanda exterior aportó -2 puntos¹.

Por el lado de la oferta, en el conjunto del Estado el descenso fue generalizado en todos los sectores excepto en el primario, que creció un 5,3%, mientras que la construcción (-14,5%), los servicios (-11,1%) y la industria (-9,6%) registraron importantes retrocesos.

De cara al futuro, las proyecciones prevén un cambio de tendencia a lo largo de 2021, con crecimientos de la economía que en España previsiblemente volverán a estar por encima de los de la Zona Euro, si bien hay que tener en cuenta que, tras la caída registrada en 2020, superior a la de la Eurozona, el punto de partida también es inferior.

En cualquier caso, el futuro se presenta con grandes dosis de incertidumbre y estará sujeto en gran medida a la capacidad de los gobiernos para frenar la propagación del virus y recuperar la actividad, algo que parece que sólo será posible mediante la vacunación y la puesta en marcha de importantes medidas de apoyo a la reactivación económica.

CUADRO 2.1

EVOLUCIÓN Y PROYECCIONES DE LA TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL DEL PIB

	Anual		Proyecciones	
	2019	2020*	2021	2022
PIB MUNDIAL	2,8	-3,3	6,0	4,4
Economías avanzadas	1,6	-4,7	5,1	3,6
Zona Euro (19 países)	1,3	-6,6	4,4	3,8
Alemania	0,6	-4,9	3,6	3,4
España	2,0	-10,8	6,4	4,7
Francia	1,5	-8,2	5,8	4,2
Italia	0,3	-8,9	4,2	3,6
Reino Unido	1,4	-9,9	5,3	5,1
Estados Unidos	2,2	-3,5	6,4	3,5
Japón	0,3	-4,8	3,3	2,5
Economías emergentes y en desarrollo	3,6	-2,2	6,7	5,0
Brasil	1,4	-4,1	3,7	2,6
China	6,0	2,3	8,4	5,6
India	4,2	-8,0	12,5	6,9

(*) Estimaciones.

Fuente: FMI, Informe WEO actualizado marzo 2021. INE para el caso de España en 2020

⁴ Aportación al crecimiento del PIB a precios de mercado redondeado a un decimal

2.2 ECONOMÍA VASCA

La economía vasca retrocedió un 9,5% en 2020

La CAPV, al igual que el resto de las economías, se ha visto afectada en 2020 por la segunda gran crisis económica de este siglo provocada por el coronavirus COVID-19. El descenso del PIB en 2020 fue del 9,5%, sin parangón en nuestra historia reciente y por encima del registrado en el peor año de la anterior crisis financiera 2009 (-4,1%).

En términos comparativos con el Estado, la contracción de la economía de la CAPV fue 1,3 puntos porcentuales inferior a la caída registrada a nivel estatal (-10,8%), pero 2,9 puntos por superior a la de la zona euro (-6,6%).

Los datos de la evolución del PIB a lo largo del año muestran cómo tras finalizar el cuarto trimestre de 2019 con un incremento del PIB del 2,2% (mismo resultado que el registrado para el conjunto ese año), la irrupción de la COVID-19 originó un cambio de tendencia en el primer trimestre de 2020, en el que el PIB descendió un 3,2% en relación al mismo período del año anterior.

En el segundo trimestre, coincidiendo con la entrada en vigor de las medidas más restrictivas, el retroceso fue del 19,5%, caída que se suavizó en los dos trimestres posteriores (-7,5% en el tercero y -7,6% en el cuarto), pero que mantiene a la economía vasca en un nivel de actividad económica muy alejado al de antes de la pandemia.

El empleo, medido en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo⁵ registró descensos interanuales a lo largo de 2020 algo menores a los del PIB (-8,1%), lo que, tal y como se verá más adelante, ha tenido como consecuencia un descenso de la productividad aparente del conjunto de la economía vasca.

CUADRO 2.2

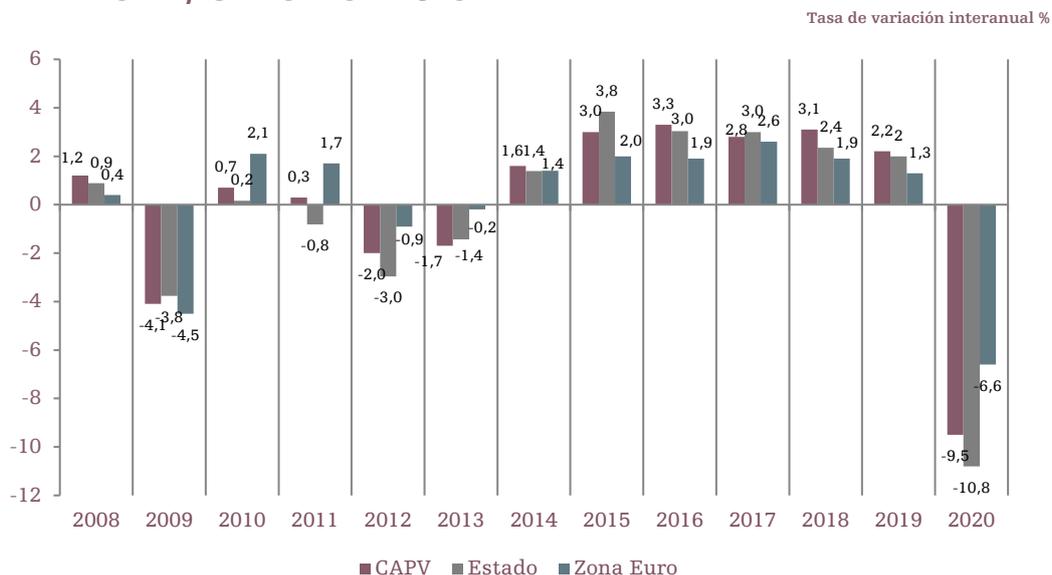
TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL DEL PIB Y DEL EMPLEO DE LA CAPV POR TRIMESTRES.

	Tasa de variación interanual				
	2019	2020			
	T4	T1	T2	T3	T4
PIB	2,2	-3,2	-19,5	-7,5	-7,6
Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo	1,2	-2,8	-17,2	-6,2	-6,3

Fuente: Eustat (marzo 2021).

⁵ Los puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (ETC) se obtienen como el total de horas trabajadas dividido por la media anual de las horas trabajadas en puestos de trabajo a tiempo completo. Esto nos permite conocer el número de trabajadores a tiempo completo que son necesarios para llevar a cabo una actividad. A modo de ejemplo, un aumento de los trabajadores en ERTE disminuiría el número de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, pero no afectaría a la población ocupada. Lo mismo ocurriría con un aumento de los trabajadores a jornada parcial que antes trabajaban a jornada completa.

GRÁFICO 2.2
PIB DE LA CAPV, ESTADO Y ZONA EURO



Fuente: Eustat, INE y Eurostat. Marzo 2021.

La caída de la demanda interna fue la principal causa del retroceso del PIB en 2020

Al igual que en el caso español, el descenso de la demanda interna contribuyó de un modo determinante a la caída del PIB, con una aportación de negativa de -8,7 puntos porcentuales, mientras que el saldo exterior presenta una aportación negativa de -0,8 puntos porcentuales.

Dentro de la demanda interna, la Formación Bruta de Capital fue el agregado que registró un mayor descenso porcentual en relación a 2019 (-11,6%). El consumo por su parte retrocedió un 7,5%, como resultado de la caída registrada en el consumo privado de los hogares que descendió un 10,7%, mientras que el gasto en consumo final de las Administraciones públicas se incrementó un 4,5% respecto al ejercicio anterior.

Por tanto, ha sido el gasto de las Administraciones públicas que el que ha permitido aminorar el impacto sobre el PIB de la gran caída del consumo privado.

CUADRO 2.3
PRODUCTO INTERIOR BRUTO CAPV (APORTACIONES)

Tasa de variación interanual

	2019(a)	2020(e)
Aportación de la demanda interna a la variación del PIB (1)	2,2	-8,7
Aportación del saldo exterior a la variación del PIB (1)	0,0	-0,8
PIB	2,2	-9,5

(a) Avance.

(e) Estimación.

(1) Puntos porcentuales de aportación/detracción a la variación del PIB.

Fuente: Eustat (marzo 2021).

En todos los sectores se ha producido una intensa reducción de la actividad a partir de marzo de 2020

En 2020 todos los sectores registraron importantes retrocesos en su actividad. La caída más intensa la registró la industria (-11,8%), que en el ejercicio anterior ya dio muestras de una cierta desaceleración; la construcción y el sector primario registraron caídas similares (-9,5% y -9,3% respectivamente), en tanto que en los servicios fue donde se registró el menor descenso (-8,5%), aunque en este caso se observan amplias diferencias en la evolución de las distintas ramas de actividad.

Las ramas terciarias dependientes de las Administraciones públicas son las únicas que han incrementado su actividad en 2020, mientras que las más afectadas por las medidas de confinamiento y las restricciones a la movilidad son las que se han visto más afectadas.

Así, mientras en el comercio, hostelería y transporte el descenso fue del 12,3%, la única rama que incrementó su valor añadido en relación al ejercicio anterior fue la de la administración pública, educación, sanidad y servicios sociales (+1%). En conjunto como ya se ha señalado la caída del sector terciario fue del 8,5%.

CUADRO 2.4 ÍNDICE DE PRECIOS DE CONSUMO (IPC, 2020)

	CAPV	ESTADO
Índice general (media anual)*	-0,1	-0,3
Índice general**	-0,3	-0,5
Subyacente	0,6	0,6

* 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.

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.

El IPC descendió un 0,1% en la CAPV y un 0,3% en el Estado

Respecto a la evolución de los precios en 2020, el IPC medio anual se redujo un 0,1% en la CAPV y un 0,3% en el conjunto del Estado, siendo este descenso atribuible en gran medida al fuerte descenso de la demanda. La variación interanual de la inflación subyacente fue del 0,6%.

CUADRO 2.5
VARIABLES MACROECONÓMICAS DE LA CAPV

	Tasas de variación interanual			
	2017	2018	2019 ^(a)	2020 [*]
DEMANDA				
Gasto en consumo final	2,9	2,6	1,9	-7,5
- Consumo final de los hogares e ISFLSH	3,1	3,0	1,8	-10,7
- Consumo final de las AAPP	2,1	1,2	2,2	4,5
Formación bruta de capital	3,1	4,9	3,3	-11,6
Demanda interna	2,9	3,2	2,2	-8,5
Exportaciones totales	4,8	2,7	0,4	-17,1
Importaciones totales	5,0	2,8	0,4	-15,3
PIB	2,8	3,1	2,2	-9,5
OFERTA				
Primario	10,1	1,7	3,2	-9,3
Industria	2,5	2,0	1,3	-11,8
- Industria manufacturera	2,5	2,8	1,2	-12,2
Construcción	1,6	4,0	3,4	-9,5
Servicios	2,9	3,1	2,5	-8,5
- Comercio, Hostelería y Transporte	4,1	4,3	2,6	-12,3
- Adm. Pub., Educación, Sanidad y Serv. Soc.	2,2	1,8	2,3	1,0
- Resto de servicios	2,6	3,0	2,5	-11,0
Valor añadido a precios básicos	2,8	2,9	2,3	-9,3
Impuestos netos sobre productos	2,3	4,9	2,2	-10,4
PIB	2,8	3,1	2,2	-9,5
Personal ocupado (puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo)	2,1	2,3	1,5	-8,1
Productividad aparente del factor trabajo	0,9	1,1	0,4	-1,5

(a) Avance.

(*) Estimación.

Fuente: Eustat (marzo 2021).

La productividad aparente de la economía vasca cae un 1,5% en 2020

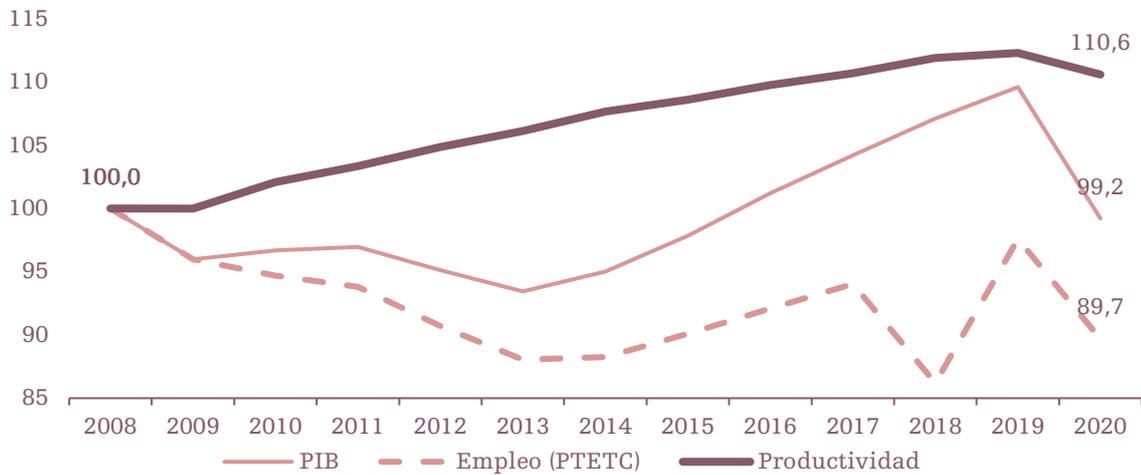
Tras varios años de moderados incrementos de la productividad aparente, en 2020 la productividad descendió un 1,5% como consecuencia de un menor descenso del empleo, medido en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (-8,1%), que el registrado para el PIB (-9,5%).

A este respecto, cabe señalar, que en los primeros años de la anterior recesión la productividad alcanzó notables incrementos, resultado sobre todo de la importante destrucción de empleo acaecida en el período y no tanto como consecuencia de fuertes aumentos del PIB.

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

GRÁFICO 2.3

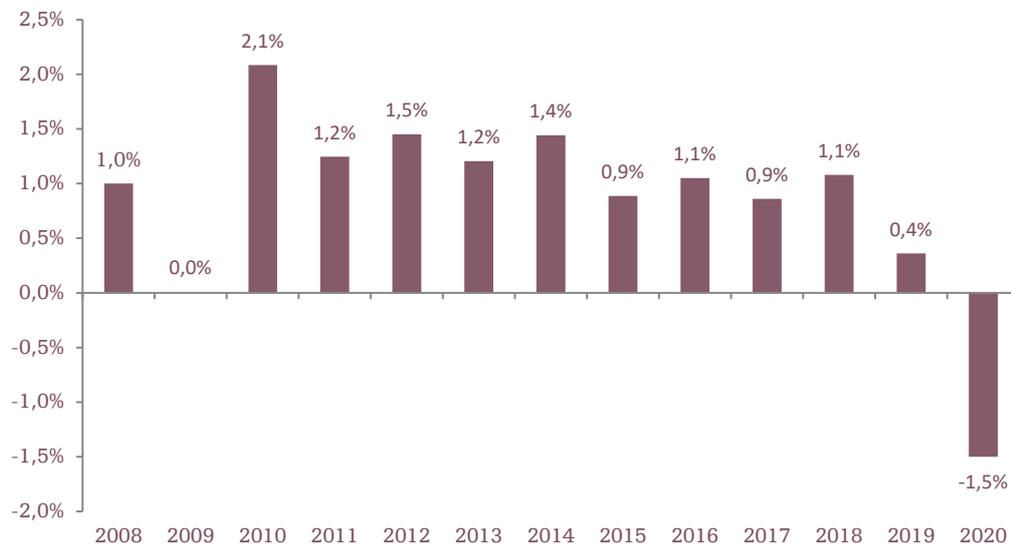
EVOLUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD* EN LA CAPV (PIB Y EMPLEO NÚMEROS ÍNDICE VALORES DEL AÑO 2008=100)



* 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 2021).

GRÁFICO 2.4

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 2021).

Si analizamos la evolución del PIB y el empleo (puestos de trabajo equivalente a tiempo completo) en la CAPV con una perspectiva temporal más amplia, comprobamos la crisis de 2020 ha hecho que el PIB retroceda a niveles cercanos a los de 2008 y en el caso del empleo se aproxime a los niveles del año 2015, aunque sin alcanzar los registros de los peores años (2013 y 2014).

El análisis comparativo en la CAPV y en el conjunto del Estado muestra que, aunque ambos siguen tendencias similares, en los períodos de crisis tanto la economía como el empleo se contraen con algo más de intensidad en el conjunto del Estado, lo cual es consecuencia de las distintas estructuras productivas de uno y otro territorio.

GRÁFICO 2.5

NIVELES DE PIB Y EMPLEO DE LA CAPV Y DEL ESTADO (2000-2020) (NÚMEROS ÍNDICE VALORES DEL AÑO 2000=100)



Fuente: Elaboración del CRL en base a datos de Eustat e INE (marzo 2021).

CUADRO 2.6

EVOLUCIÓN DEL PRODUCTO INTERIOR BRUTO (RENTA, CAPV)

	PRECIOS CORRIENTES (BASE 2015) MILLONES DE EUROS PRECIOS				DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL			
	2008	2013	2018	2019 ^(a)	2008	2013	2018	2019 ^(a)
Remuneración asalariados (1)	33.213	31.784	36.095	37.362	48,43	48,96	46,94	46,98
Excedente bruto explotación (2)=(3)+(4)	28.784	26.787	32.633	33.692	41,97	41,26	42,44	42,37
Excedente neto explotación (3)	21.767	19.666	24.869	25.648	31,74	30,29	32,34	32,25
Consumo capital fijo (4)	7.017	7.121	7.764	8.044	10,23	10,97	10,10	10,11
Imp. netos s/ producción e importac. (5)	6.578	6.352	8.160	8.471	9,59	9,78	10,61	10,65
PIB pm (1)+(2)+(5)	68.575	64.923	76.888	79.525	100,00	100,00	100,00	100,00

(a): Avance.

Fuente: Eustat (marzo 2021).

Los datos del PIB en función de la distribución de la renta, permiten aproximarse desde una perspectiva macroeconómica a la distribución de los ingresos de la sociedad vasca y concretamente al peso relativo de las remuneraciones de las personas trabajadoras sobre la renta global.

Hay que señalar que los datos de la distribución del PIB por el lado de las rentas para la CAPV están disponibles con un año de retraso respecto del resto de información facilitada en este capítulo.

En 2019 las diferencias en la distribución resultan mínimas en relación al ejercicio anterior. La parte destinada a la remuneración de los asalariados y a impuestos ganan peso de un modo muy suave en el reparto del PIB, (4 centésimas en cada caso), mientras que la participación del excedente bruto de explotación desciende 8 centésimas.

Una comparativa más amplia muestra que entre 2013 y 2019, el peso de la parte del PIB destinada a la remuneración de asalariados se ha reducido cerca de 2 puntos, pasando a suponer el 47%. Sin embargo, la participación del excedente bruto de explotación se incrementa en 1,1 puntos y la parte destinada a los impuestos aumenta 0,9 puntos porcentuales.

CONCLUSIONES

- En 2020 la crisis económica derivada de la aparición del coronavirus COVID-19 provocó una caída de la economía mundial del 3,5%, magnitud muy superior a la registrada durante el anterior período de recesión (-1,7% en 2009).
- En España la contracción fue del 9,5%, por encima de la registrada en el conjunto de la zona euro (-7,2%).
- El PIB de la CAPV cayó un 9,5%, mientras que el empleo, medido en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, se redujo un 8,1%.
- La demanda interna contribuyó de manera determinante a la caída del PIB, registrando todos los sectores una intensa caída de la actividad a partir de marzo de 2020.
- La crisis ha hecho que en 2020 la economía de la CAPV retroceda a niveles cercanos a los de 2008, y en el caso del empleo se aproxime a los niveles del año 2015, aunque sin alcanzar los registros de los peores años (2013 y 2014).
- El IPC medio anual en 2020 descendió en la CAPV un 0,1% y un 0,3% en el Estado.
- El futuro se presenta con grandes dosis de incertidumbre y estará sujeto en gran medida a la capacidad de los gobiernos para frenar la propagación del virus y recuperar la actividad, algo que parece que sólo será posible mediante la vacunación y la puesta en marcha de importantes medidas de apoyo a la reactivación económica.

3

**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 2020 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 2020, tipos de contratos y 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

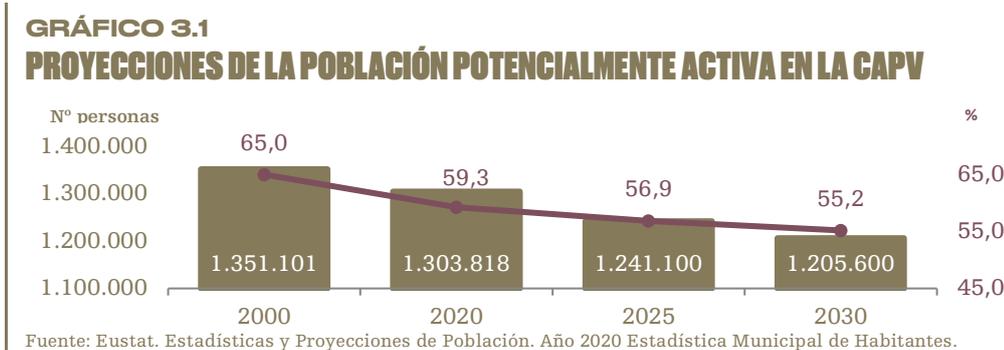
En los próximos cinco años la población potencialmente activa se reducirá en más de 60.000 personas

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 años⁶.

Fuente: Eustat

Las proyecciones de población de Eustat pronostican para el año 2025 un descenso de la población potencialmente activa cercana a 63.000 personas respecto de los datos de la Estadística Municipal de Habitantes del año 2020 y prevén que esta reducción ronde los 100.000 efectivos en el período 2020-2030. A esto hay que añadir que la población potencialmente activa de la CAPV ya se redujo en 47.000 personas entre los años 2000 y 2020.



Asimismo, las proyecciones muestran un paulatino envejecimiento de la población, con importantes reducciones de aquí al año 2025 en el tramo de población comprendido entre los 30 y los 44 años, e incrementos en la práctica totalidad del resto de los segmentos, entre ellos el comprendido entre los 20 y 24 años, que aumenta un 12,8%, pero que en cualquier caso resulta insuficiente para compensar el efecto de la pérdida anteriormente

⁶ 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.

mencionada, así como el notable aumento en los tramos situados por encima de los 60 años.

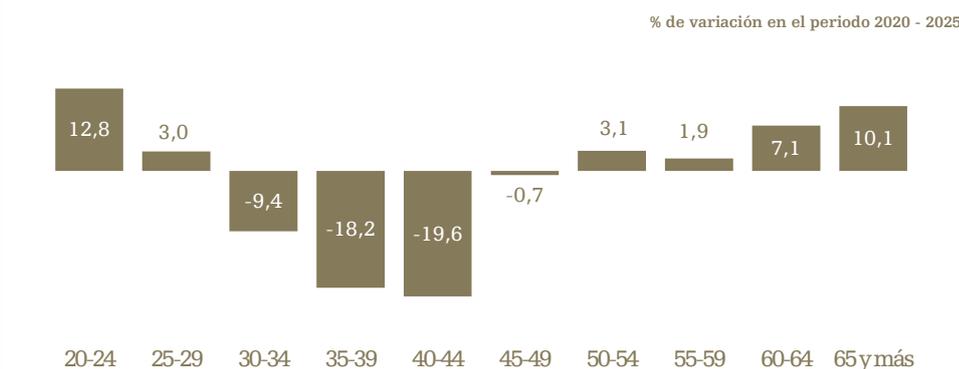
De este modo se prevé que en el futuro se incorporen al mercado de trabajo menos personas que las que lo abandonan para pasar a formar parte de la población inactiva y en consecuencia, el grupo que conforma la población en edad de trabajar se irá reduciendo progresivamente, al mismo tiempo que descende su peso relativo respecto de la población total de la CAPV. En cualquier caso, todas estas hipótesis dependerán, parcialmente, de los movimientos migratorios que podrían modificar esta situación incrementando o reduciendo la población en edad de trabajar

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. 2020-2025



Fuente: Eustat. Estadísticas y proyecciones de población.

En 2020 la población activa se redujo en 16.900 personas (-1,6%), mientras que la inactiva aumentó en 28.600 personas (+3,6%)

De ahora en adelante 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

Los datos de la PRA muestran un descenso en la población activa de 16.900 efectivos (-1,6%) respecto a 2019, lo que sitúa la cifra de 2020 en 1.034.800 personas e interrumpe la tendencia ascendente de los años 2018 y 2019 en los que se registraron ligeros incrementos interanuales de la población activa del 0,5% y 0,6% respectivamente.

Esta reducción de la población activa ha afectado por igual en términos porcentuales a mujeres y hombres (-1,6% en ambos casos). Sin embargo, el análisis por tramos de edad muestra notables diferencias.

Así, mientras la población activa aumentó en los colectivos de jóvenes de 16 a 24 años (+5,9%) y en el de personas mayores de 54 años (+2%), en el segmento de personas entre 25 y 54 años, que es además el más numeroso ya que concentra cerca de tres cuartas partes del total de la población activa, se registró un descenso del 3% (-23.900 personas).

La población inactiva por su parte aumentó en 28.600 personas con un crecimiento en el segmento de edad de entre 25 y 54 años del 11,8% (11.500 personas)

CUADRO 3.1
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS, ACTIVA E INACTIVA EN LA CAPV POR SEXO Y EDAD. 2018-2020

		VALOR ABSOLUTO (MILES)*			TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL
		2018	2019	2020**	2020
Población ≥ 16 años		1.842,6	1.853,4	1.865,0	0,6
Por sexo	Hombres	885,0	890,1	895,9	0,7
	Mujeres	957,6	963,2	969,0	0,6
Por edad	16-24 años	169,4	173,0	182,2	5,3
	25-54 años	891,0	887,9	875,5	-1,4
	55 y más	782,2	792,4	807,4	1,9
Población inactiva		797,0	801,6	830,2	3,6
Por sexo	Hombres	338,3	341,6	356,2	4,3
	Mujeres	458,7	460,0	474,1	3,1
Por edad	16-24 años	121,9	125,3	131,8	5,2
	25-54 años	95,3	97,6	109,1	11,8
	55 y más	579,8	578,7	589,3	1,8
Población activa		1.045,6	1.051,7	1.034,8	-1,6
Por sexo	Hombres	546,7	548,5	539,8	-1,6
	Mujeres	498,9	503,2	495,0	-1,6
Por edad	16-24 años	47,5	47,6	50,4	5,9
	25-54 años	795,7	790,3	766,4	-3,0
	55 y más	202,5	213,8	218,0	2,0

* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

Hay que señalar que el estado de emergencia sanitaria y la crisis provocada por la aparición del coronavirus COVID-19 ha influido de manera determinante en la evolución del mercado de trabajo a lo largo del año 2020.

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.

Si analizamos la evolución de la población activa a lo largo de los cuatro trimestres de 2020, observamos que la población activa en el primer trimestre aumentó un 0,2% sobre el mismo trimestre del año anterior, para pasar a registrar descensos interanuales, una vez desatada la pandemia, del 2,8%, 3,8% y 0,1% los trimestres segundo, tercero y cuarto respectivamente.

Por otro lado, en la población inactiva se observa un movimiento de sentido contrario, dado que muchas personas por la situación provocada por la pandemia, y ante la ausencia de expectativas de obtener un empleo, dejan de buscar activamente trabajo.

De hecho, aunque la población inactiva en el primer trimestre aumentó un 1,2%, durante el segundo y tercer trimestre alcanzó incrementos interanuales del 5,1% y 6,5% respectivamente, para volver a moderar su crecimiento en el último trimestre del año (+1,5%), coincidiendo con la una cierta mejora de la actividad económica.

CUADRO 3.2
VARIACIÓN INTERANUAL DE LA POBLACION ACTIVA E INACTIVA SEGÚN TRIMESTRE *

	IV 2019	I 2020	II 2020	III 2020	IV 2020
Población inactiva	1,7	1,2	5,1	6,5	1,5
Hombres	2,8	2,1	5,8	7,7	1,6
Mujeres	0,9	0,6	4,5	5,7	1,4
Población activa	0,0	0,2	-2,8	-3,8	-0,1
Hombres	-0,5	-0,3	-2,4	-3,6	-0,1
Mujeres	0,5	0,8	-3,2	-4,0	-0,1

* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

Año 2020 datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

La tasa de actividad desciende 1,2 puntos porcentuales en 2020 y se sitúa en el 55,5%

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

Fuente: Eustat

El descenso de la población activa en 2020, unido al incremento de la población de 16 y más años, ha derivado en un descenso de la tasa de actividad de 1,2 puntos porcentuales, situándose en el 55,5% tras dos años en los que permaneció invariable en el 56,7%.

Por sexos, en 2020 la tasa de actividad de los hombres (60,2%) continuó siendo superior a la de las mujeres (51,1%). Sin embargo, el mayor retroceso de la tasa de actividad de los hombres (-1,4 puntos porcentuales) respecto al registrado por la tasa de actividad femenina (-1,1 puntos) reduce en tres décimas el diferencial por sexo, que en 2020 se sitúa en 9,1 puntos porcentuales a favor de la población masculina.

La tasa de actividad aumentó una décima en relación a 2019 en el colectivo de jóvenes de 16 a 24 años hasta situarse en el 27,6% y permaneció invariable en el 27% en las personas mayores de 54 años. Sin embargo, la tasa de actividad se redujo 1,5 puntos porcentuales entre las personas de 25 a 54 años, el colectivo con mayor peso relativo dentro de la población activa y el que presenta la tasa de actividad más elevada (87,5%).

CUADRO 3.3
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO Y EDAD EN LA CAPV Y EL ESTADO. 2018-2020

	CAPV*			ESTADO		
	2018	2019	2020**	2018	2019	2020
Tasa de actividad	56,7	56,7	55,5	58,6	58,6	57,4
Por sexo						
Hombres	61,8	61,6	60,2	64,6	64,3	62,9
Mujeres	52,1	52,2	51,1	53,1	53,3	52,2
Por edad						
16-24 años	28,0	27,5	27,6	36,9	36,9	33,5
25-54 años	89,3	89,0	87,5	86,9	87,0	85,5
55 y más	25,9	27,0	27,0	26,0	26,8	27,5

Tasa de actividad: Población activa/ Población de 16 y más años.

* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat). EPA (INE).

3.2.2. POBLACIÓN OCUPADA

Tras cinco años consecutivos de crecimiento, la población ocupada pierde 22.600 efectivos en 2020

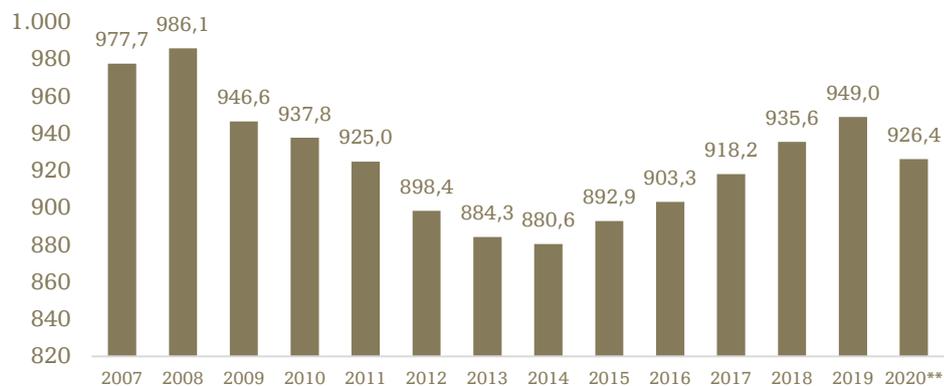
De acuerdo con la PRA, la población ocupada se redujo un 2,4% en relación al año anterior, y se sitúa en 2020 en 926.400 personas, rompiéndose así la tendencia ascendente que se venía observando desde el inicio de la recuperación económica en 2015.

A pesar de la magnitud de este descenso, hay que recordar que las medidas para el sostenimiento del empleo articuladas han contribuido a amortiguar la caída, ya que a las personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo se les considera a efectos estadísticos como ocupadas.

De este modo, las cifras de empleo están aún alejadas de los valores mínimos, por debajo de la cota de 900.000 personas, alcanzados durante la anterior recesión, pero el mantenimiento de estos niveles de empleo y el retorno a la senda ascendente dependerán en gran medida de una pronta resolución de la crisis sanitaria, así como de la efectividad de las medidas de apoyo a la recuperación que se adopten.

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

GRÁFICO 3.3**EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN LA CAPV* (MILES DE PERSONAS). 2008-2020**

* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

El descenso de la población ocupada en relación a 2019 fue muy superior en los hombres, que pierden un 3% de sus efectivos, en tanto que en las mujeres el retroceso fue del 1,7%.

Por edad, la población ocupada tan solo aumentó en el tramo de 55 y más años (+2,9%), en parte como consecuencia del proceso de envejecimiento de la población trabajadora, mientras que en el segmento de las personas jóvenes menores de 25 años el descenso fue del 1,1% y el tramo intermedio de 25 a 54 años, que es además el de mayor peso relativo respecto al total de la población ocupada, registró el mayor retroceso con la pérdida de 27.900 efectivos (-3,9%).

En términos porcentuales, la caída del empleo fue mayor en el empleo no asalariado (-5,5%) que en el empleo asalariado (-1,6%), que en 2020 supuso el 81,5% de la población ocupada, en parte como consecuencia del efecto favorable de los ERTES.

CUADRO 3.4**EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN LA CAPV, POR SEXO, EDAD, SECTOR Y SITUACIÓN PROFESIONAL. 2018-2020**

	VALOR ABSOLUTO (MILES)*			TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL
	2018	2019	2020**	2020
Población ocupada	935,5	949,0	926,4	-2,4
Por sexo				
Hombres	493,0	499,2	484,2	-3,0
Mujeres	442,5	449,7	442,2	-1,7
Por edad				
16-24 años	37,9	37,7	37,3	-1,1
25-54 años	714,1	714,5	686,6	-3,9
55 y más	183,5	196,7	202,5	2,9
Por situación profesional				
Personas asalariadas	753,0	767,7	755,1	-1,6
Personas no asalariadas	182,5	181,3	171,3	-5,5

* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

El impacto de la crisis Covid 19 ha sido mayor sobre la población ocupada masculina que desciende un -3% que sobre la femenina (-1,7%)

La población ocupada, que durante el cuarto trimestre de 2019 y primero de 2020, tuvo crecimientos interanuales del 1,1% y 0,7% respectivamente, cayó con fuerza tras el inicio de las restricciones a causa de la pandemia.

De este modo durante el segundo y tercer trimestre se registraron descensos interanuales del 3,9% y 4,4% respectivamente, que en términos absolutos supusieron 36.600 y 42.000 personas ocupadas menos respecto a las contabilizadas en los mismos trimestres de 2020. El año se cerró con un descenso interanual del 2% en el cuarto trimestre, que a pesar de suavizar la pérdida, supuso respecto del IV trimestre de 2019 un total de 18.600 personas ocupadas menos.

CUADRO 3.5
VARIACIÓN INTERANUAL DE LA POBLACION OCUPADA SEGÚN TRIMESTRE *

	IV 2019	I 2020	II 2020	III 2020	IV 2020
Población Ocupada	1,1	0,7	-3,9	-4,4	-2,0
Hombres	1,2	-0,1	-4,4	-4,4	-3,1
Mujeres	0,9	1,7	-3,2	-4,4	-0,7

* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

Año 2020 datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

El mayor impacto de la crisis provocada por la pandemia ha sido sobre el empleo asalariado temporal

Dentro de la población ocupada asalariada, el volumen de personas con contrato fijo se incrementa un 0,8% mientras que el de personas con contrato temporal se reduce un 6%, teniendo que acudir de nuevo para explicar este comportamiento a los ERTes, que han dado cobertura en gran medida a muchos de los trabajadores con contrato indefinido a lo largo del 2020.

Como en anteriores crisis, el ajuste ha sido más fuerte en los asalariados con contrato temporal, que han sido los primeros en perder su empleo.

CUADRO 3.6
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA EN LA CAPV* POR TIPO DE CONTRATO.
2018-2020

	PERSONAS OCUPADAS ASALARIADAS (MILES)			TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL
	2018	2019	2020**	2020
TOTAL	753,0	767,7	755,1	-1,6
Contrato indefinido	513,9	523,6	527,8	0,8
Contrato temporal	233,4	235,1	221,0	-6,0
Sin contrato y otros	5,7	9,0	6,3	-30,0

* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

En consecuencia la tasa de temporalidad mejora pasando del 30,6% de 2019 al 29,3% de 2020, al haber registrado a lo largo de 2020 los asalariados con contrato temporal una fuerte caída, mientras que el empleo fijo tuvo un ligero aumento.

GRÁFICO 3.4
EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR TIPO DE CONTRATO DE LA POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA DE LA CAPV*. 2009-2020



* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

Por sexos, la caída de la tasa de temporalidad afecta únicamente a los hombres, que es donde se ha concentrado la destrucción del empleo temporal, mientras que en el caso de las mujeres, aumenta ocho décimas, hasta alcanzar en 2020 el 33,8% del total de mujeres asalariadas.

CUADRO 3.7
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA DE LA CAPV* POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO. 2017-2020

SEXO	TIPO DE CONTRATO	2017		2018		2019		2020**	
		MILES	%	MILES	%	MILES	%	MILES	%
Hombres	TOTAL	365,9	100,0	379,8	100,0	387,5	100,0	376,4	100,0
	Indefinido	264,0	72,2	267,2	70,4	275,4	71,1	281,7	74,8
	Temporal	100,1	27,4	110,9	29,2	109,6	28,3	93,2	24,8
	Sin contrato y otros	1,9	0,5	1,8	0,5	2,5	0,6	1,6	0,4
Mujeres	TOTAL	367,2	100,0	373,2	100,0	380,2	100,0	378,6	100,0
	Indefinido	252,2	68,7	246,7	66,1	248,1	65,3	246,2	65,0
	Temporal	110,2	30,0	122,5	32,8	125,6	33,0	127,8	33,8
	Sin contrato y otros	4,7	1,3	3,9	1,0	6,5	1,7	4,7	1,2

* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

Por tramos de edad señalar que la mayor caída de empleo se produce en la población trabajadora mayor de 24 años y menor de 45, en la que el número de asalariados con contrato temporal desciende un 8,6% y el de las personas con contrato fijo un 2,4%.

CUADRO 3.8
POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA DE LA CAPV* POR TIPO DE CONTRATO Y GRUPOS DE EDAD. 2020**

	TOTAL		16-24 AÑOS		25-44 AÑOS		45 Y MÁS	
	MILES	%	MILES	%	MILES	%	MILES	%
TOTAL	755,1	100,0	33,8	100,0	348,9	100,0	372,3	100,0
Indefinido	527,8	69,9	7,6	22,5	226,0	64,8	294,2	79,0
Temporal	221,0	29,3	25,0	74,0	119,9	34,4	76,2	20,5
Sin contrato y otros	6,3	0,8	1,3	3,8	3,1	0,9	1,9	0,5

* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

CUADRO 3.9
TASA DE VARIACIÓN 2019- 2020 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	0,4	-5,2	1,7
Indefinido	0,8	16,5	-2,4	3,0
Temporal	-6,0	-3,9	-8,6	-2,3
Sin contrato y otros	-30,4	6,1	-44,0	-19,4

* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

En 2020 la tasa de empleo descendió hasta el 49,7%, lo que supone bajar de la cota del 50% por primera vez desde 2016

Como consecuencia de todo ello, la tasa de empleo se redujo 1,5 puntos porcentuales en 2020, situándose en el 49,7%. Esto supone bajar de la cota del 50% por primera vez desde 2017.

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

Fuente: Eustat

CUADRO 3.10
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO EN LA CAPV* Y EL ESTADO. 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2020**
CAPV	49,3	50,0	50,8	51,2	49,7
Estado	47,6	48,7	48,5	50,4	48,5

Tasa de empleo: Población ocupada /Población de 16 y más años.

* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

** Datos provisionales.

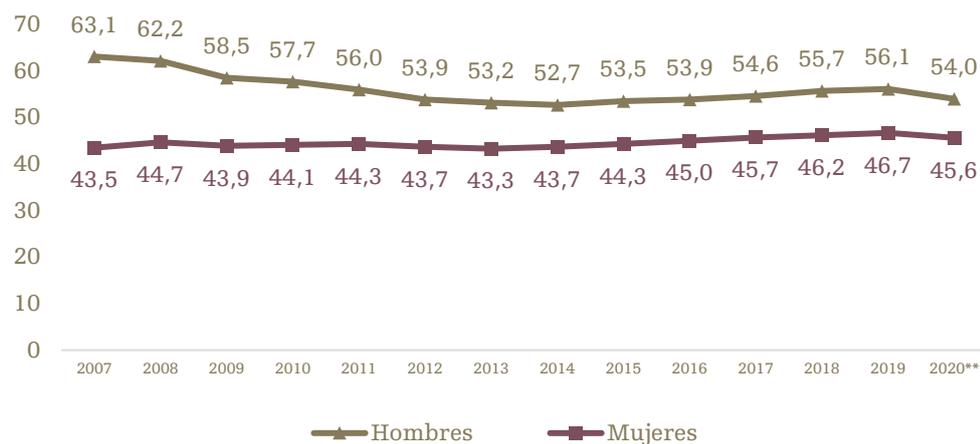
Fuente: PRA (Eustat) y EPA (INE).

A pesar de este descenso, el impacto de la actual crisis en el empleo ha sido superior en el conjunto del Estado, donde la tasa de empleo ha descendido 1,9 puntos porcentuales respecto a 2019, aumentando, en lo que a la tasa de empleo se refiere, el diferencial favorable a la CAPV, que pasa de 0,8 puntos porcentuales en 2019 a 1,2 puntos porcentuales en 2020.

El retroceso de la tasa de empleo masculina en la CAPV (-2,1 puntos porcentuales) fue superior al de la femenina (-1,1 puntos porcentuales), de este modo la tasa de empleo de hombres y mujeres se situó en 2020 en el 54% y 45,6% respectivamente y el diferencial por sexo, aunque continúa siendo favorable a los hombres en 8,4 puntos porcentuales, se redujo un punto y alcanzó su valor más bajo desde el inicio de la serie en 1985.

GRÁFICO 3.5

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO EN LA CAPV* POR SEXO (%). 2007-2020



* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

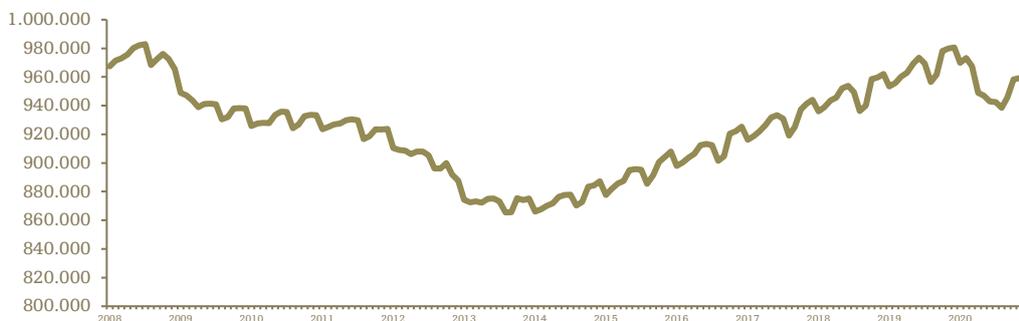
El número de afiliados a la Seguridad Social, se redujo un -1,3% en 2020

Tras iniciarse a partir de 2014 un periodo de crecimiento sostenido en el número de afiliados a la Seguridad Social, en 2020 la afiliación media anual en la CAPV se redujo en un 1,3% situándose en 954.233 personas, de las que un 52,4% eran hombres y un 47,6% mujeres⁷.

Los datos de afiliación mensuales muestran un claro vínculo entre los efectos de la pandemia y el cambio de tendencia en la afiliación, ya que durante los meses de enero, febrero y marzo de 2020 se registraron tasas interanuales positivas, con aumentos en el número de afiliados del 1,7%, 1,8% y 0,7% respectivamente, coincidiendo los mayores decrementos interanuales con los meses en los que han estado en vigor las medidas más restrictivas durante la primera y segunda ola de la crisis sanitaria.

⁷ Porcentajes calculados en base a las medias mensuales

GRÁFICO 3.6
EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA CAPV
(MEDIA DE CADA MES). 2008-2020



Fuente: Seguridad Social.

En el conjunto del Estado, donde también se observaba una tendencia positiva en la evolución de la afiliación desde el año 2014, el retroceso de la afiliación en 2020 fue del -2,1%, ocho décimas superior al registrado en la CAPV. Aunque las tasas de crecimiento en los últimos años en el Estado han sido superiores a las registradas en la CAPV, el impacto de esta crisis ha sido superior, con caídas de mayor intensidad a las registradas en la CAPV.

CUADRO 3.11
EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD
SOCIAL EN ALTA LABORAL EN LA CAPV Y EL ESTADO. 2008-2020

	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
2020	954.233	18.880.187	-1,3	-2,1

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

En términos anuales, la afiliación cae en los tres territorios respecto de 2019, sin embargo, esta pérdida resultó más intensa en Álava (-1,8%) respecto de los decrementos registrados en Gipuzkoa y Bizkaia (-1,2% y -1,1% respectivamente).

CUADRO 3.12
EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL
EN ALTA LABORAL EN LA CAPV POR TERRITORIO HISTÓRICO. 2018-
2020 (MEDIA ANUAL)

	PERSONAS AFILIADAS		%	TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL
	2019	2020	2020	2020
Álava	158.897	156.041	16,4	-1,8
Gipuzkoa	324.301	320.274	33,6	-1,2
Bizkaia	483.500	477.918	50,1	-1,1
CAPV	966.698	954.233	100,0	-1,3

Fuente: Seguridad Social.

La afiliación al Régimen General en la CAPV descendió 1,3%, mientras que el número de autónomos se redujo en un 1,1%

Este descenso en la afiliación se observa en todos los regímenes. La caída en el Régimen General, que aglutina al 81,8% de las personas afiliadas, fue del 1,3%, mientras que en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, la pérdida de afiliación fue menos intensa (-1,1%).

Dentro del Régimen General, el Sistema Especial de Empleados del Hogar es el que registra el mayor descenso porcentual de todo el sistema de afiliación (-3,5%). El Sistema Especial Agrario, también incluido en el Régimen General y el Sistema Especial de Trabajadores del Mar presentan descensos del 1,3% y 1,8% respectivamente, aunque el reducido número de personas afiliadas a estos dos sistemas hace que la bajada resulte poco relevante en términos absolutos.

Llegados a este punto, hay que señalar la disparidad existente entre la magnitud de la caída de la afiliación del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (-1,1%) y la que recoge para el año 2020 la Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA) de Eustat, según la cual la caída de la población no asalariada fue del 5,5%, aunque como ya se ha señalado, en un caso se trata de datos registrales mientras que en el otro es una encuesta de periodicidad trimestral.

CUADRO 3.13
PERSONAS AFILIADAS EN ALTA LABORAL EN LA CAPV POR RÉGIMENES

	MEDIAS ANUALES					TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL 2019/2020
	2016	2017	2018	2019	2020	
TOTAL	910.018	928.684	947.827	966.698	954.233	-1,3
General	732.684	752.592	771.884	791.452	780.899	-1,3
- General	700.447	720.255	739.732	760.024	750.502	-1,3
- Sist. Esp. Empleados Hogar	29.788	29.840	29.587	28.861	27.865	-3,5
- Sistema Especial Agrario	2.449	2.497	2.566	2.566	2.532	-1,3
Especial Trabajadores Autónomos	173.474	172.264	172.042	171.185	169.346	-1,1
Especial Trabajadores del Mar	3.860	3.828	3.901	4.061	3.987	-1,8

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

En 2020 la afiliación de trabajadores extranjeros aumenta un 1,6%, muy por debajo del ritmo de incremento de años anteriores

A pesar del descenso global de la afiliación registrado en 2020, la afiliación media a la Seguridad Social de la población extranjera creció un 1,6%. En este sentido cabe señalar que en años anteriores la afiliación de la población extranjera ya venía creciendo por encima de la media y que en 2020 el ritmo de crecimiento se desacelera notablemente respecto a 2019 y 2018, años en los que se registraron incrementos del 9,7% y 10,3% respectivamente.

En términos comparativos, el incremento de la población extranjera en la CAPV contrasta con el descenso registrado en el conjunto del Estado (-2,4%). Dentro de la CAPV, aunque la afiliación de este colectivo aumentó en los tres territorios históricos, el mayor crecimiento se produjo en Bizkaia, donde creció un 3,1%, mientras que en Álava y Gipuzkoa el crecimiento fue notablemente inferior (0,3% y 0,1% respectivamente).

Según el sexo, en 2020 el 55% de las personas extranjeras afiliadas son hombres, mientras que el 45% son mujeres.

CUADRO 3.14

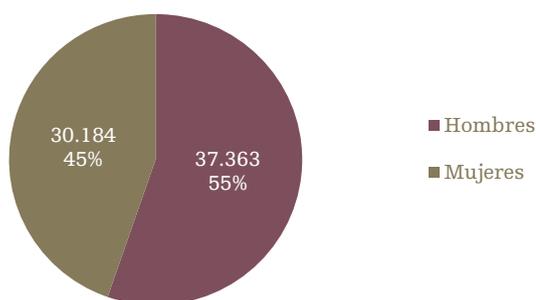
POBLACIÓN TRABAJADORA EXTRANJERA AFILIADA A LA SEGURIDAD SOCIAL

	MEDIAS ANUALES						TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL 2019/2020
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
CAPV	49.000	51.423	54.960	60.628	66.513	67.548	1,6
Álava	8.528	8.879	9.707	10.819	11.951	11.987	0,3
Bizkaia	23.608	24.610	25.824	28.119	30.773	31.741	3,1
Gipuzkoa	16.865	17.935	19.428	21.691	23.790	23.820	0,1
Estado	1.607.856	1.688.209	1.801.842	1.946.837	2.092.002	2.042.803	-2,4

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. 2020



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La industria con 5.865 personas afiliadas menos es el sector que más afiliación ha perdido en 2020 (-3,2%)

Para el análisis de la evolución del número de afiliados por sectores económicos 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 ha descendido en los cuatro grandes sectores. El mayor descenso en términos relativos se dio en la industria durante 2020. Concretamente el sector perdió un 3,2% de las personas afiliadas, lo que supone 5.866 personas afiliadas menos en relación a 2019, aunque cabe señalar que este sector ya venía presentando una tendencia negativa, con decrementos interanuales en la afiliación de los tres primeros meses del año.

En términos absolutos la caída fue similar en el sector servicios, que contabilizó 5.845 personas afiliadas menos que en 2019, aunque dado que este sector representa el 74% del total de la afiliación, el descenso en términos porcentuales fue del 0,8%.

La construcción, que fue el sector que registró un mayor crecimiento en 2019 (+3%), perdió en 2020 un 0,9% de su afiliación, que supone 495 personas menos de media en el año y, por último, la afiliación se contrajo un 1,4% (121 personas) en el sector primario, si bien este sector apenas supone el 0,9% del total de la afiliación de la CAPV.

Dentro de las actividades incluidas en el sector servicios, destacan los descensos de la afiliación respecto a 2019 de la hostelería (3.792 personas afiliadas menos, -5,7%), comercio y reparación de vehículos (2.732 personas menos, -2,0%), actividades administrativas (2.026 personas menos, -3,1%) y las actividades artísticas recreativas y de entretenimiento (632 personas menos, -3,9%), aunque el importante aumento registrado en las actividades sanitarias y servicios sociales (6.076 personas más, +6%) contribuyó a mitigar la caída de la afiliación del conjunto del sector servicios.

CUADRO 3.15

PERSONAS AFILIADAS AL RÉGIMEN GENERAL Y DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD Y TERRITORIOS 2020⁸

	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
CAPV	8.643	179.066	56.470	706.255	950.435
Álava	3.360	38.271	7.129	107.311	156.070
Bizkaia	2.939	71.099	31.016	370.041	475.095
Gipuzkoa	2.345	69.697	18.325	228.903	319.270
	TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL 2020/2019				
	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
CAPV	-1,4	-3,2	-0,9	-0,8	-1,3
Álava	-1,1	-2,9	-0,5	-1,5	-1,8
Bizkaia	-0,1	-4,1	-1,0	-0,6	-1,1
Gipuzkoa	-3,3	-2,4	-0,8	-0,9	-1,2
	PESO RELATIVO DE LOS SECTORES POR TERRITORIO 2020				
	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
CAPV	0,9	18,8	5,9	74,3	100
Álava	2,2	24,5	4,6	68,8	100
Bizkaia	0,6	15,0	6,5	77,9	100
Gipuzkoa	0,7	21,8	5,7	71,7	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 3.13, 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 no incluyen a los trabajadores del Régimen Especial Trabajadores del Mar.

En cuanto a la distribución de los afiliados al Régimen General y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos por sectores, señalar que en los sectores de la industria y los servicios, el Régimen General representa una proporción superior al 80% de la afiliación total del sector (86,5% en industria y 83,3% servicios). La construcción se sitúa en un terreno intermedio, aunque también predomina el Régimen General (61,1%), mientras que en el primario es el único en el que el peso relativo del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos es superior (58,9%).

CUADRO 3.16**PERSONAS AFILIADAS AL RÉGIMEN GENERAL Y DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD Y TERRITORIOS 2020⁴**

	Afiliados al Régimen General				
	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
CAPV	3.550	154.810	34.516	588.208	781.085
Álava	1.244	36.312	4.589	93.581	135.726
Bizkaia	1.427	63.917	19.981	306.600	391.926
Gipuzkoa	879	54.581	9.946	188.027	253.433
	Afiliados al Régimen Especial de Autónomos				
	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
CAPV	5.093	24.256	21.954	118.047	169.350
Álava	2.116	1.959	2.539	13.730	20.344
Bizkaia	1.512	7.182	11.035	63.440	83.169
Gipuzkoa	1.465	15.116	8.379	40.877	65.837
	TOTAL PERSONAS AFILIADAS AL RÉGIMEN GENERAL Y DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS				
	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
CAPV	8.643	179.066	56.470	706.255	950.435
Álava	3.360	38.271	7.129	107.311	156.070
Bizkaia	2.939	71.099	31.016	370.041	475.095
Gipuzkoa	2.345	69.697	18.325	228.903	319.270

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

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).

En 2020 los afiliados al Régimen General con contrato a jornada completa (-0,2%) descienden en menor medida que los afiliados con contrato a jornada parcial (-7,6%)

El análisis por tipo de jornada, nos muestra que a la finalización del ejercicio 2020 los afiliados al Régimen General con contrato a jornada completa descienden en menor medida que los afiliados con contrato a jornada parcial (-0,2% y -7,6% respectivamente), de modo que la proporción de los primeros aumenta hasta el 75,5%, mientras las personas con contrato a jornada parcial pasan a suponer el 21,6% del total.

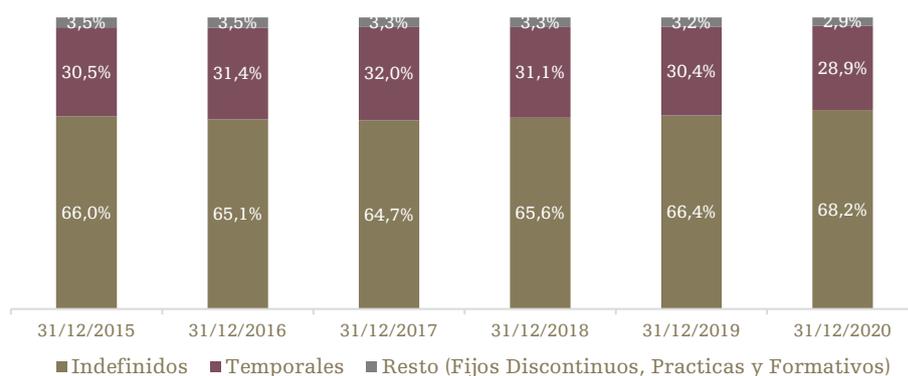
CUADRO 3.17**PESO DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA CAPV EN EL RÉGIMEN GENERAL* SEGÚN TIPO DE JORNADA (DATOS A 31-12)**

	2019	2020
Total Régimen General*	100,0	100,0
Jornada Completa	73,9	75,5
Jornada Parcial	22,9	21,6
Fijos Discontinuos	1,9	1,9
Prácticas y Formativos	1,3	1,0

* 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 por tipo de contrato⁹, los datos a 31 de diciembre de 2020 muestra que las personas afiliadas al Régimen General con contratos indefinidos se incrementaron un 0,4% respecto del año anterior, mientras que la afiliación de personas con contratos temporales experimentaba un descenso del -7% (14.787 personas menos).

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.

El descenso en las contrataciones unido al hecho de que un elevado número de trabajadores con contratos indefinidos se encuentren bajo el paraguas de un expediente temporal de regulación de empleo puede explicar la mayor caída de la afiliación entre las personas con contrato temporal. Al igual que lo ocurrido en las crisis anteriores, son los trabajadores temporales quienes en primer lugar pierden el puesto de trabajo.

De este modo, se incrementa la proporción de personas afiliadas con un contrato indefinido, que en junio de 2020 suponen el 68,2% de la afiliación al Régimen General.

⁹ Excluidos afiliados al Sistema Especial Agrario, Sistema Especial de Empleados de Hogar y Otros (funcionarios, cuidadores no profesionales y errores u omisiones).

En cuanto al número de trabajadores que cada mes han estado en ERTE¹⁰ en la CAPV, los meses de abril y mayo presentan los valores más elevados con 152.872 y 139.111 personas, iniciándose a partir de mayo un paulatino descenso hasta el mes de octubre cuando se registró el valor más bajo (22.442 personas). En noviembre volvió a aumentar el número de trabajadores en esta situación, hasta alcanzar en diciembre la cifra de 43.345 personas. Esta cuestión será analizada más adelante con detalle, en el capítulo IV de este informe.

En 2020 desciende por segundo año consecutivo el número de empresas inscritas en la Seguridad Social, cayendo por debajo de los niveles de 2014

Al finalizar el año 2020 había en la CAPV 57.522 empresas inscritas¹¹ en la Seguridad Social, lo que supone un decremento interanual del 2,4% de las empresas y una aceleración de la tendencia decreciente iniciada en diciembre de 2019, cuando el descenso fue del 0,5%.

CUADRO 3.18

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
2020	1.295.656	57.522	9.384	30.467	20.193

(*) 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.

Esta reducción del número de empresas inscritas es común en los tres territorios. De este modo, el número de empresas inscritas a la Seguridad Social decrece un 2,8% en Álava, un 2,3% en Bizkaia y un 2,2% en Gipuzkoa. Del mismo modo, cabe señalar que el retroceso en el número de empresas inscritas fue superior en el conjunto del Estado (-3,3%).

¹⁰ Datos publicados por el Gabinete de Comunicación del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

¹¹ Información publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social obtenida mediante una explotación específica del fichero de Cuentas de Cotización de todos los Regímenes de la Seguridad Social por cuenta ajena, con excepción del Sistema Especial de Empleados de Hogar. Están también incluidos los empresarios personas físicas (trabajadores autónomos) con empleados a su cargo.

3.2.3. POBLACIÓN DESEMPLEADA

La población desempleada aumenta un 5,6% de media en 2020, incremento que alcanza el 32,3% en el caso de los más jóvenes

De acuerdo con la PRA, en 2020, tras cinco años de descensos, la población en situación de desempleo aumentó en 5.700 personas (+5,6% respecto de 2019) situándose el promedio del año en 108.400 personas en esa situación.

De nuevo hay que señalar que a pesar de lo negativo del dato de 2020, el volumen medio de personas desempleadas a lo largo del año se sitúa aún en un nivel inferior al alcanzado en 2018, año en el que se contabilizaron 110.100 personas desempleadas.

Cabe destacar que la evolución ha sido desigual en ambos sexos. Así, mientras el número de hombres desempleados aumentó un 12,8%, en el caso de las mujeres el desempleo se redujo un 1,3%.

La evolución del desempleo también resultó heterogénea en función de la edad de la población parada.

Destaca el aumento del desempleo entre las personas jóvenes menores de 25 años (+32,3%). En el caso de las personas de 25 a 54 años, la población desempleada aumentó en 4.200 personas (+5,5%), mientras que entre las personas de 55 y más años, descendió el número de personas desempleadas (-9,9%), descenso que vino acompañado de un aumento de la ocupación, como ya se indicó en el apartado anterior.

CUADRO 3.19

POBLACIÓN DESEMPLEADA EN LA CAPV

	VALOR ABSOLUTO (MILES)*			TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL
	2018	2019	2020**	2019-2020
Población desempleada	110,1	102,7	108,4	5,6
Por sexo				
Hombres	53,7	49,3	55,6	12,8
Mujeres	56,4	53,5	52,8	-1,3
Por edad				
16-24 años	9,6	9,9	13,1	32,3
25-54 años	81,6	75,7	79,9	5,5
55 y más	19,0	17,2	15,5	-9,9

* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

En cualquier caso, indicar que el aumento de la población inactiva ha contribuido a moderar el incremento en el número desempleados, ya que una parte de las personas que perdieron su empleo han dejado de buscarlo de manera activa, pasando a formar parte de la población inactiva.

Asimismo, apuntar de nuevo que las personas acogidas a un ERTE no se consideran como población desempleada, sino que están incluidas dentro de la población ocupada.

Hay que señalar que en los trimestres precedentes a la aparición de la pandemia, la población desempleada se había reducido de manera importante, habiéndose registrado un descenso interanual del 9,5% en el cuarto trimestre de 2019 y del 4,2% en el primero de 2020.

Sin embargo, esta tendencia cambió bruscamente con la irrupción de coronavirus COVID-19, aumentando en el segundo y tercer trimestre de 2020 el número de desempleados un 7,1% y 2,3% respectivamente. En cifras absolutas los datos resultan notablemente inferiores a los descensos registrados en la población ocupada, ya que, como se ha indicado, una parte de los que han perdido su empleo han pasado a formar parte de la población inactiva.

El año se cerró con un importante ascenso interanual de la población desempleada (+17,5%) en el cuarto trimestre, que en valores absolutos supone 17.400 personas desempleadas más que en el cuarto trimestre de 2019.

CUADRO 3.20
VARIACIÓN INTERANUAL DE LA POBLACION DESEMPLEADA SEGÚN TRIMESTRE *

	IV 2019	I 2020	II 2020	III 2020	IV 2020
Población desempleada	-9,5	-4,2	7,1	2,3	17,5
Hombres	-15,7	-1,4	17,9	4,5	31,0
Mujeres	-3,0	-6,7	-3,0	0,0	5,0

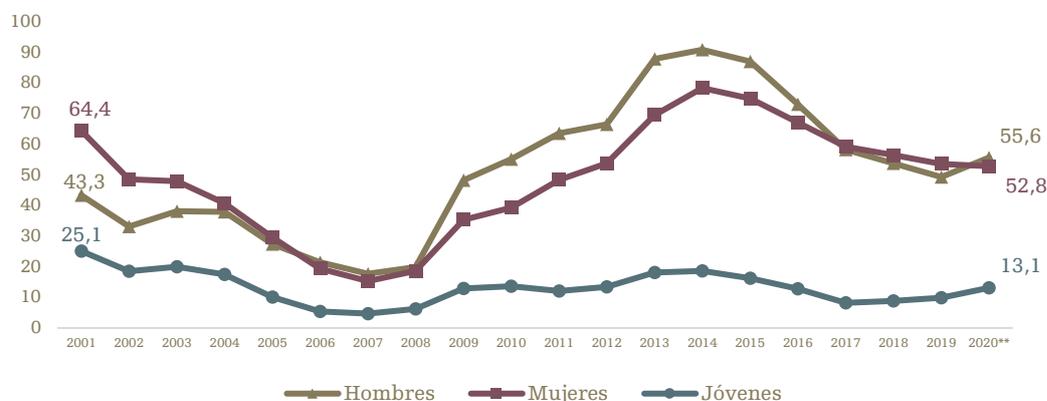
* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

Año 2020 datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

En 2020 la tasa de desempleo vuelve a niveles por encima del 10%

GRÁFICO 3.9
DESEMPLEO MASCULINO, FEMENINO Y JUVENIL EN LA CAPV*. MEDIA ANUAL (MILES DE PERSONAS)



* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

** Datos provisionales.

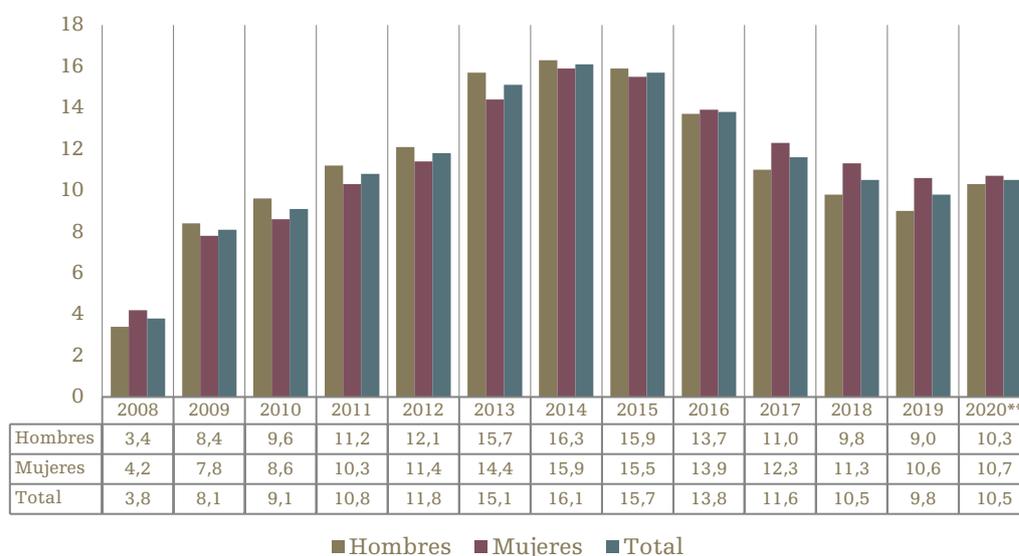
Fuente: PRA (Eustat).

Por lo que se refiere a la tasa de desempleo en 2020, se situó en el 10,5%, rompiéndose la tendencia a la baja iniciada con el comienzo de la recuperación económica en 2015, que llevó a reducir de la tasa de paro en 2019 en 6,3 puntos porcentuales respecto de la de 2014.

Por sexo, la tasa de paro de las mujeres (10,7%) fue ligeramente superior a la de los hombres (10,3%), aunque la evolución respecto a 2019 fue mejor en el caso de las mujeres, donde la tasa de paro tan solo aumentó una décima, mientras que en los hombres la subida fue de 1,3 puntos porcentuales.

La tasa de desempleo se incrementa en todos los estratos de edad, excepto en los mayores de 54 años

GRÁFICO 3.10
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO EN LA CAPV POR SEXO* (%)



* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

Entre los menores de 25 años la tasa de desempleo aumentó 5,1 puntos porcentuales respecto de la registrada en 2019 y ya supera el 25%. También creció en el tramo intermedio de 25 a 54 años, aunque en este caso de un modo más moderado, aumentando ocho décimas hasta situarse en el 10,4%. El segmento de las personas mayores de 54 años, es el único que mejora su dato en 2020, año en el que baja 9 décimas y desciende al 7,1%.

La comparativa con el conjunto del Estado resulta favorable a la CAPV, donde la tasa de paro resulta inferior en todos los colectivos analizados, destacando sobre el resto la diferencia de 12,4 puntos porcentuales en la tasa de desempleo de las personas jóvenes de menos de 25 años.

CUADRO 3.21
TASA DE DESEMPEÑO EN LA CAPV* Y EL ESTADO

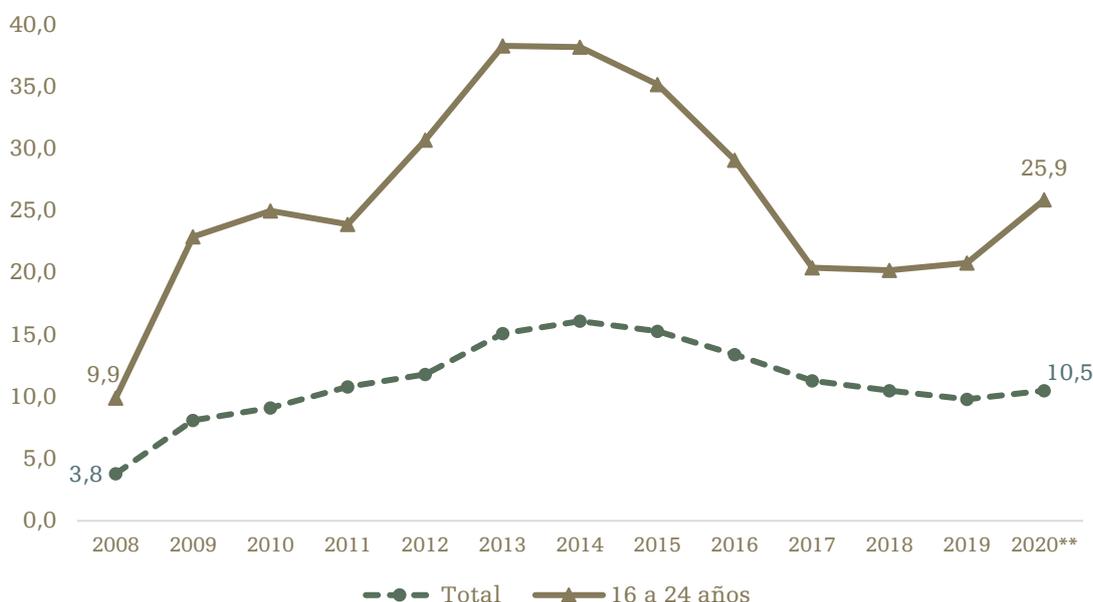
		CAPV		ESTADO	
		2019	2020**	2019	2020
Media anual CAPV		9,8	10,5	14,1	15,5
Por sexo	Hombres	9,0	10,3	12,4	13,9
	Mujeres	10,6	10,7	16,0	17,4
Por edad	16-24 años	20,8	25,9	32,5	38,3
	25-54 años	9,6	10,4	12,9	14,5
	55 y más	8,0	7,1	12,2	12,1

* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat). EPA (INE).

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



* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

El empeoramiento de la tasa de paro es común en los tres territorios. Álava es el territorio en el que menos aumenta respecto de 2019, con un incremento de una décima que sitúa el indicador en el 10,8%. En Bizkaia y Gipuzkoa el crecimiento de la tasa de desempleo fue similar, 8 y 9 décimas respectivamente, sin embargo Bizkaia presenta la tasa de paro más elevada de los tres territorios (11,8%), mientras Gipuzkoa es el único que se mantiene por debajo del 10% (8,2%).

CUADRO 3.22**TASA DE DESEMPLEO EN LA CAPV* POR TERRITORIO HISTÓRICO Y SEXO**

	2019			2020**		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
CAPV	9,8	9,0	10,6	10,5	10,3	10,7
Araba / Álava	10,7	9,9	11,6	10,8	8,0	13,9
Bizkaia	11,0	10,1	12,0	11,8	12,4	11,1
Gipuzkoa	7,3	6,8	7,9	8,2	8,0	8,4

* Datos publicados el 22 de enero de 2021.

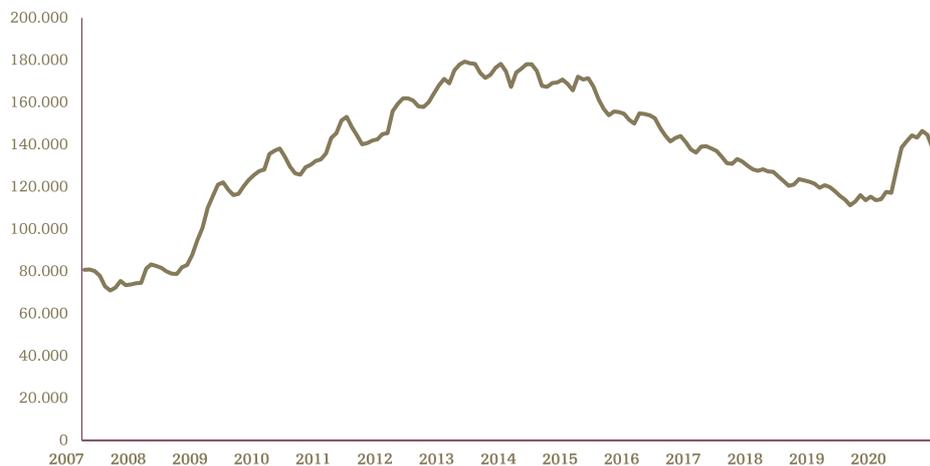
** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

En 2020 hay cerca de 20.000 personas más inscritas en las oficinas de empleo de la CAPV

Por lo que se refiere al paro registrado, señalar que el promedio de personas registradas como desempleadas en las oficinas de Lanbide durante 2020 aumentó un 17,1% en relación al año anterior, contabilizándose de media 19.761 personas desempleadas adicionales respecto a 2019.

Hay que señalar que la diferencia entre el promedio anual del paro registrado en las oficinas de empleo y el recogido en la PRA, es debido a la distinta metodología utilizada, y a la distinta periodicidad de las fuentes, que hace que la media mensual del paro registrado arroje valores distintos a la media de los cuatro trimestres del año de la PRA, aunque las tendencias suelen ser similares.

GRÁFICO 3.12**PARO REGISTRADO EN LA CAPV**

Fuente: SEPE.

Así, el impacto de la pandemia sobre el paro registrado resulta claro si se observan los datos mensuales, que muestran en relación a 2019 un descenso del número de personas inscritas en las oficinas de empleo de la CAPV en los dos primeros meses del año. Sin embargo, durante el resto del año, el incremento interanual del paro registrado ha sido considerable, llegando a registrarse tasas de incremento superiores al 20% entre mayo y octubre.

CUADRO 3.23
PARO REGISTRADO EN LA CAPV

	2016	2017	2018	2019	2020
Media anual	146.003	133.416	123.517	115.457	135.219
Tasa de variación interanual del dato medio anual	-8,8%	-8,6%	-7,4%	-6,5%	+17,1%

Fuente: SEPE y elaboración propia.

El aumento del paro registrado fue común en todos los sectores, no obstante, los incrementos interanuales registrados en la industria y los servicios (+18,4% en ambos casos) fueron notablemente superiores a los de la construcción (+9,9%) y sector primario (+10,6%).

CUADRO 3.24
PARO REGISTRADO EN LA CAPV POR SECTORES

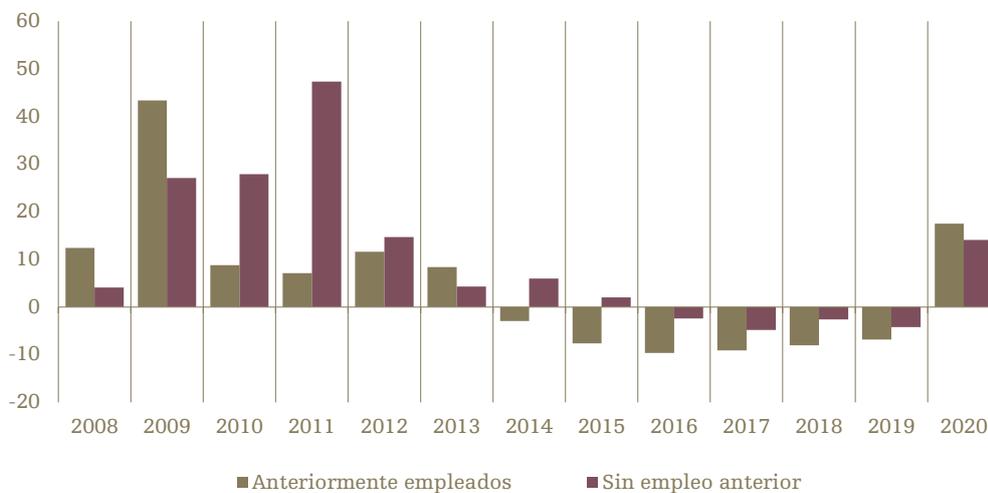
	2019	2020	TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL 2018
Agricultura	2.499	2.763	+10,6%
Industria	13.696	16.222	+18,4%
Construcción	8.154	8.961	+9,9%
Servicios	76.918	91.085	+18,4%
Sin empleo anterior	14.190	16.187	+14,1%
TOTAL	115.457	135.219	+17,1%

Fuente: SEPE y elaboración propia.

Por último, señalar que al igual que lo ocurrido al comienzo de la anterior crisis, el paro registrado aumentó en 2020 más entre las personas anteriormente empleadas (17,1%) que entre el colectivo sin empleo anterior (14,1%), rompiéndose la tendencia de los últimos años en las que el paro disminuía con mayor intensidad entre las personas que habían estado trabajando con anterioridad.

GRÁFICO 3.13
PARO REGISTRADO EN LA CAPV

Tasa de variación interanual de las medias anuales (%)



Fuente: SEPE y elaboración propia.

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.

La suscripción de nuevos contratos de trabajo contribuye a aumentar el número de afiliados a la Seguridad Social. Asimismo, los datos de la contratación notificada nos proporcionan información sobre el dinamismo del mercado de trabajo y sobre las características del empleo que se genera.

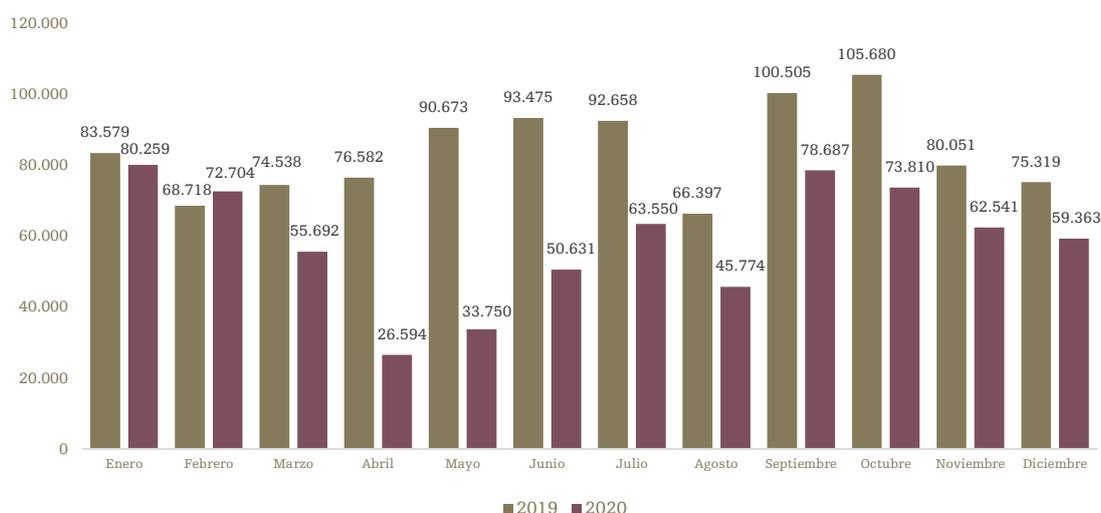
Hay que señalar no obstante, que un aumento en el número de contratos suscritos no siempre implica un aumento de la afiliación a la Seguridad Social, ya que el número de afiliados desciende por las personas que pierden su empleo, se jubilan o fallecen.

Variable Flujo: Son aquellas cuya cantidad representa o mide una unidad en un período de tiempo, entre dos puntos del tiempo.

Variable Stock: Son aquellas que están referidas a un momento determinado en el tiempo, sin períodos.

Como consecuencia de la crisis provocada por el coronavirus la contratación notificada desciende en 2020 un 30,2% respecto del año anterior

GRÁFICO 3.14
CAPV. AÑOS 2019 Y 2020. NÚMERO DE CONTRATOS SUSCRITOS SEGÚN MES



*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 2021.

Los datos de los contratos notificados en la CAPV a lo largo de 2020 reflejan el fuerte impacto que ha tenido la crisis sanitaria sobre el mercado de trabajo.

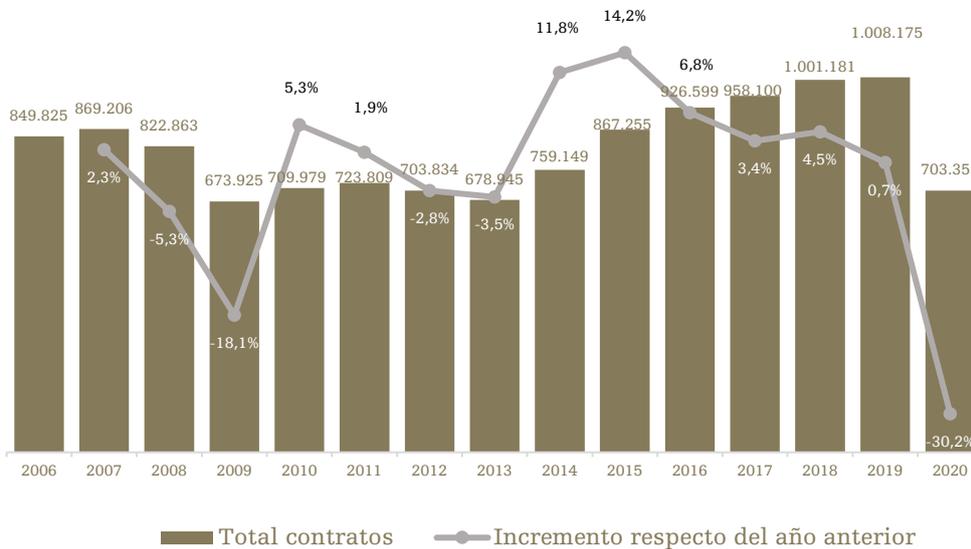
Durante los meses de enero y febrero, antes del inicio de las restricciones provocadas por la pandemia, los contratos notificados en la CAPV mostraron una evolución ligeramente positiva, con un leve incremento del 0,4% en el acumulado de ambos meses respecto del mismo período del año 2019.

Sin embargo, la propagación del virus provocó un brusco cambio de tendencia en el mes de marzo, que se cerró con un retroceso interanual del 25,3% en la contratación notificada. En los dos meses posteriores se alcanzaron las mayores caídas del año, (-65,3% en abril y -62,8% en mayo).

A partir de junio comenzó la recuperación de la contratación, que en cualquier caso se mantiene en valores muy alejados de los alcanzados el año pasado. Así, en diciembre se registra el menor retroceso en términos interanuales desde el inicio de la pandemia, aunque el descenso de la contratación en ese mes fue del 21,2% respecto a diciembre de 2019.

En el conjunto del año 2020, el número de contratos suscritos descendió un 30,2%, lo que en términos absolutos se traduce en 304.820 menos respecto al año anterior, en el que con 1.008.175 contratos formalizados se alcanzó el mayor registro de los últimos años.

GRÁFICO 3.15
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 2021.

El 50,6% de los contratos notificados en 2020 fueron suscritos por hombres y el 49,4% por mujeres. El descenso de la contratación fue ligeramente superior en el caso de las mujeres (-31,4%) que en el de los hombres (-29,1%). Esta peor evolución en el caso de las mujeres es en parte consecuencia de la caída en los contratos suscritos en el sector servicios, sector donde se utilizan más los contratos a jornada parcial y las mujeres cuentan con una mayor cuota de participación.

Por edad, el mayor retroceso de la contratación lo experimentó la población más joven de 17 a 24 años, (-37,6%), seguida por el tramo de 30 a 39 años, cuya contratación también cae más de un 30%, mientras que la menor caída se registró entre los mayores de 45 años (-26,7%).

CUADRO 3.25
CONTRATOS NOTIFICADOS EN EL SEPE EN LA CAPV POR SEXO Y EDAD

	2018	2019	2020	TASA DE VARIACIÓN 2019/2020	DISTRIBUCIÓN (%) 2020
TOTAL	1.001.181	1.008.175	703.355	-30,2	100,0
Hombres	500.925	502.032	356.019	-29,1	50,6
Mujeres	500.256	506.143	347.336	-31,4	49,4
17-24 años	178.473	194.545	121.446	-37,6	17,3
25-29 años	152.749	148.788	107.809	-27,5	15,3
30-39 años	264.351	254.426	177.137	-30,4	25,2
40-44 años	135.108	134.806	94.855	-29,6	13,5
45 y más años	270.500	275.610	202.108	-26,7	28,7

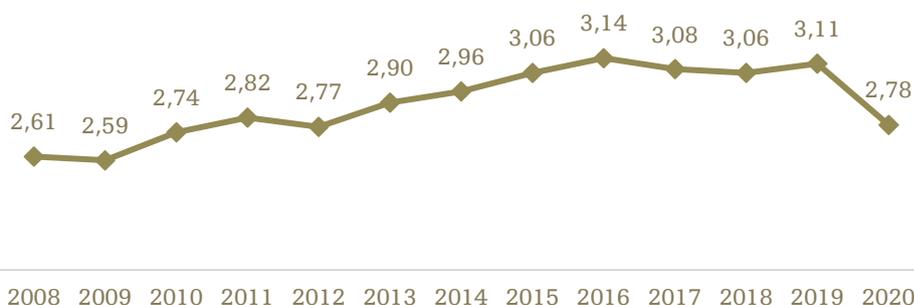
Fuente: SEPE.

Los 703.355 contratos registrados en la CAPV en 2020 fueron suscritos por un total de 253.329 personas.

El índice de rotación, es decir, la media de contratos firmados por persona y año, fue en 2020 de 2,78 contratos por persona, frente a los 3,11 contratos por persona y año de 2019.

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

GRÁFICO 3.16
EVOLUCIÓN DE LA ROTACIÓN EN LA CAPV



Fuente: Sistema de Análisis de la Información del SEPE. Datos actualizados en enero de 2021.

Debe tenerse en cuenta que esta caída de la rotación, que a priori puede parecer positiva, no es consecuencia de un aumento en el número de contratos de mayor duración, sino de un descenso en el número de contratos suscritos en 2020 y especialmente del fuerte desplome de los de menor duración.

Los índices de rotación descendieron en los tres territorios históricos, aunque se mantienen las diferencias. Gipuzkoa continúa presentando la menor rotación (2,56), muy por debajo de Bizkaia (2,94) que presenta un índice superior. Mientras, Álava se sitúa en un nivel ligeramente inferior a la media de la CAPV (2,73).

CUADRO 3.26
CONTRATOS NOTIFICADOS Y PERSONAS CONTRATADAS EN LA CAPV POR TERRITORIOS HISTÓRICOS. 2020

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	TOTAL
Contratos notificados (1)	134.138	361.448	207.769	703.355
Personas contratadas (2)	49.170	123.116	81.043	253.329
Rotación (1)/(2)	2,73	2,94	2,56	2,78

Fuente: Sistema de Análisis de la Información del SEPE. Datos actualizados en enero de 2021.

El mayor descenso en el número de contratos suscritos se dio en el sector de los servicios (-31,8%), el más afectado por la restricciones a la movilidad

Por sectores, señalar que el sector servicios, donde se formalizaron el 78,2% de todos los contratos y el más afectado por las restricciones a la movilidad, fue donde más descendió la contratación (-31,8%). La industria, con una caída del 27,2% fue el otro gran damnificado, mientras que en la construcción y el agropesquero, los dos sectores con menor peso relativo en el conjunto de la contratación, los decrementos fueron menores (-17,3% y -11,5% respectivamente).

Profundizando en el análisis por secciones de actividad, se observa que la caída de la contratación fue generalizada. En este orden de cosas, al igual que lo ocurrido con la afiliación, la hostelería y restauración fue la actividad más afectada, con 102.162 contratos formalizados menos respecto a 2019 (-60,6%). Le siguen en orden de relevancia los descensos registrados en la industria manufacturera, que en 2020 pierde 40.052 contratos (-27,8%), las actividades administrativas y servicios auxiliares, que registraron 30.214 contratos menos (-28,0%) y las actividades artísticas, recreativas y entretenimiento, que perdieron 25.626 contratos (-55,1%).

CUADRO 3.27
CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV POR SECTOR. 2019-2020

	2019	2020	DISTRIB. 2020 (%)	TASA VAR. 2019-2020
Agropesquero	17.618	15.598	2,2	-11,5
Industria	150.691	109.719	15,6	-27,2
Construcción	34.049	28.146	4,0	-17,3
Servicios	805.817	549.842	78,2	-31,8
TOTAL	1.008.175	703.355	100,0	-30,2

Fuente: SEPE.

Los contratos firmados en la hostelería y restauración descendieron un 60,6% respecto de 2019

Las diferencias por sexo en la contratación de los distintos sectores continúan siendo notables. Así, mientras que en el sector servicios el 57,8% de los contratos fueron suscritos por mujeres, en el resto de los sectores la proporción de hombres resulto notablemente superior (construcción 93,8%, primario 90,2% e industria 70,3%). Además, se produjo un notable retroceso en relación a la participación de las mujeres en la industria, sector en el que la proporción de contratos suscritos por mujeres descendió 5,8 puntos porcentuales.

3.3.2. CONTRATOS NOTIFICADOS POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA

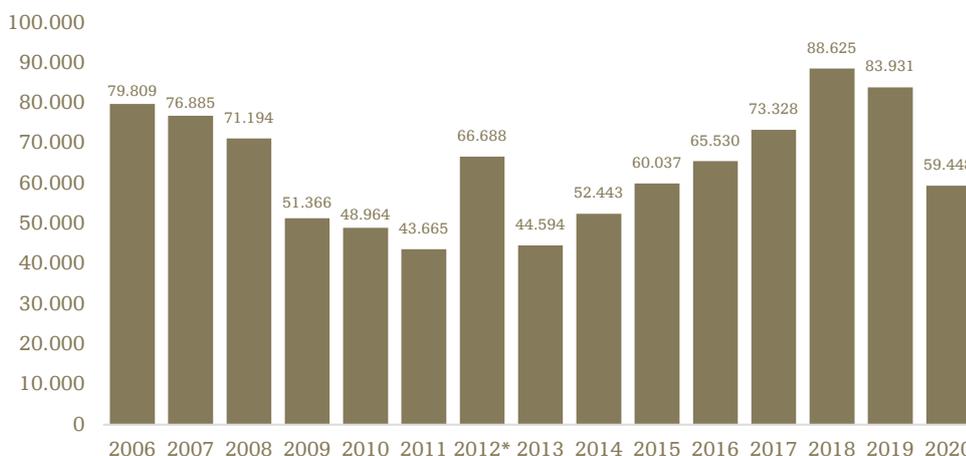
Al igual que en años anteriores, de cada diez contratos suscritos en 2020 más de nueve fueron temporales, afectando en parecidos términos el descenso de la contratación provocado por la aparición de la pandemia tanto a los contratos temporales (-30,3%), como a los contratos indefinidos (-29,2%).

**CUADRO 3.28
CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV POR TIPO DE CONTRATO**

	TOTAL AÑO	DISTRIBUCIÓN (%) ANUAL
TOTAL 2019	1.008.175	100,0
Indefinidos	83.931	8,3
Temporales	924.244	91,7
TOTAL 2020	703.355	100,0
Indefinidos	59.448	8,5
Temporales	643.907	91,5

Fuente: SEPE.

**GRÁFICO 3.17
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.

El 50,3% de los contratos indefinidos fueron suscritos por hombres y el 49,7% por mujeres, sin que se aprecie en este caso diferencias importantes entre sexos. Por grupos de edad las personas de 45 y más años firmaron el 29,7% de los contratos indefinidos, seguidos de los trabajadores mayores de 29 años y menores de 40 que suscribieron el 28% de todos los contratos indefinidos, siendo los jóvenes los que menos contratos indefinidos firmaron (12,1%).

Respecto del año anterior, señalar que el 2020 los contratos indefinidos firmados por hombres descendieron un 31,2%, mientras que en el caso de las mujeres la caída fue del 27%. En cambio, en la suscripción de contratos temporales el descenso fue algo mayor en las mujeres (-31,8%) que en el caso de los hombres (-28,9%).

CUADRO 3.29
CONTRATOS INDEFINIDOS NOTIFICADOS EN LA CAPV POR SEXO Y EDAD

	2018	2019	2020	TASA DE VARIACIÓN 2019/2020	DISTRIBUCIÓN (%) 2020
TOTAL	88.625	83.931	59.448	-29,2	100,0
Hombres	46.057	43.483	29.917	-31,2	50,3
Mujeres	42.568	40.448	29.531	-27,0	49,7
17-24 años	11.269	10.824	7.166	-33,8	12,1
25-29 años	14.185	12.977	9.599	-26,0	16,1
30-39 años	26.317	23.895	16.663	-30,3	28,0
40-44 años	12.363	11.920	8.386	-29,6	14,1
45 y más años	24.491	24.315	17.634	-27,5	29,7

Fuente: SEPE.

Los contratos de duración inferior a 8 días se redujeron un 40,5% en 2020 respecto del año anterior

Por lo que se refiere a los contratos temporales tampoco se aprecia diferencias relevantes entre hombres y mujeres, suscribiendo las mujeres algo menos de la mitad de los contratos temporales (49,4%) y el 50,6% los hombres, siendo igualmente los grupos de edad de 45 y más años (28,6%) y los mayores de 29 años y menores de 40 (24,9%) los que suscribieron la mayor parte de los contratos temporales.

CUADRO 3.30
CONTRATOS TEMPORALES NOTIFICADOS EN LA CAPV POR SEXO Y EDAD

	2018	2019	2020	TASA DE VARIACIÓN 2019/2020	DISTRIBUCIÓN (%) 2020
TOTAL	912.556	924.244	643.907	-30,3	100,0
Hombres	454.868	458.549	326.102	-28,9	50,6
Mujeres	457.688	465.695	317.805	-31,8	49,4
17-24 años	167.204	183.721	114.280	-37,8	17,7
25-29 años	138.564	135.811	98.210	-27,7	15,3
30-39 años	238.034	230.531	160.474	-30,4	24,9
40-44 años	122.745	122.886	86.469	-29,6	13,4
45 y más años	246.009	251.295	184.474	-26,6	28,6

Fuente: SEPE.

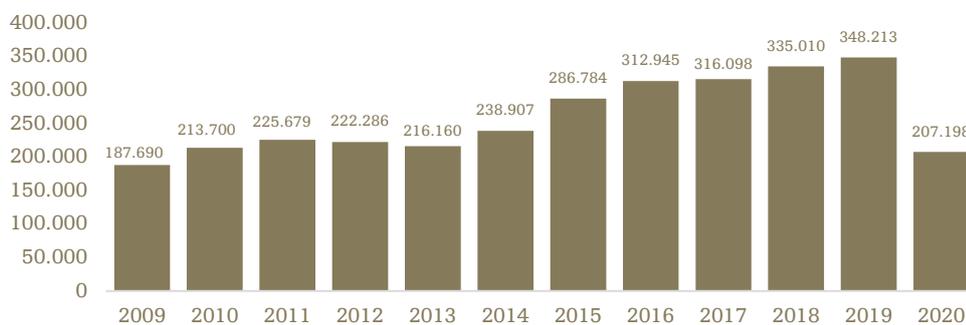
El análisis de los contratos temporales según su duración muestra un descenso interanual generalizado en todos los segmentos, si bien los que más descienden son los de duración menor o igual a 7 días, muy utilizados en el sector terciario, que caen un 40,5%. Los contratos de tres a seis meses y aquellos de entre seis meses y un año también registran caídas superiores a la media (-36,2% y -34,4% respectivamente), mientras que los de duración superior a un año son los que menos descienden (-4,2%).

CUADRO 3.31
EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES NOTIFICADOS EN LA CAPV SEGÚN DURACIÓN DEL CONTRATO. 2019-2020

	2019	2020	Diferencia	% Variación
Menor o igual a 7 días	348.213	207.198	-141.015	-40,50%
De 8 días a 1 mes	117.662	98.583	-19.079	-16,20%
Más de 1 mes, hasta 3 meses	79.166	61.752	-17.414	-22,00%
Más de 3 meses, hasta 6 meses	60.708	38.742	-21.966	-36,20%
Más de 6 meses, hasta 1 año	24.127	15.827	-8.300	-34,40%
Más de 1 año	3.362	3.222	-140	-4,20%
Indeterminado	291.006	218.583	-72.423	-24,90%
Total	924.244	643.907	-280.337	-30,30%

Fuente: SEPE.

GRÁFICO 3.18
EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES DE DURACIÓN NO SUPERIOR A 7 DÍAS EN LA CAPV



Fuente: Lanbide años 2009 a 2017. Años 2018 a 2020 SEPE.

Por sexos, indicar que de todos los contratos temporales suscritos por hombres, el 46,4% fueron de duración igual o inferior a un mes. En el caso de los contratos firmados por mujeres este porcentaje fue del 48,7%.

CUADRO 3.32
CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV POR TIPO DE JORNADA (2019 Y 2020)

	2019	2020	TASA DE VARIACIÓN 2019/2020	DISTRIB. 2020 (%)
TOTAL	1.008.175	703.355	-30,2	100,0
Jornada Completa	591.410	428.315	-27,6	60,9
Jornada Parcial	404.875	268.043	-33,8	38,1
Fijos Discontinuos	4.333	2.428	-44,0	0,3
Prácticas y Formativos	7.557	4.569	-39,5	0,6

Fuente: SEPE.

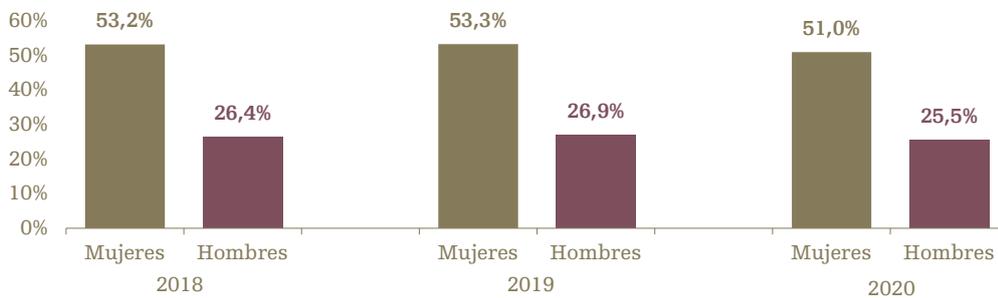
Por tipo de jornada, la caída fue seis puntos porcentuales superior en los contratos a jornada parcial (-33,8%) que en los de jornada completa (-27,6%). En cualquier caso, los mayores descensos en términos porcentuales se produjeron en los fijos discontinuos y los de prácticas y formativos que descendieron un 44,0% y 39,5% respectivamente. No obstante, estas dos modalidades de contratos apenas suponen el 1% del total de la contratación.

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

El 66,1% de los contratos a tiempo parcial registrados en 2020 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 2020 el 51% de los contratos suscritos por mujeres fueron a tiempo parcial, frente a una proporción del 25,5% en el caso de los hombres.

A pesar de que estos porcentajes se redujeron respecto del año anterior, hay que señalar que esta reducción es el resultado de un descenso más intenso en este tipo de contratos que cayeron más que los de jornada completa.

GRÁFICO 3.19
CONTRATOS A JORNADA PARCIAL SOBRE EL TOTAL DE CONTRATOS DE CADA SEXO (%)



Fuente: SEPE.

Mayor uso de la contratación a tiempo parcial en los servicios

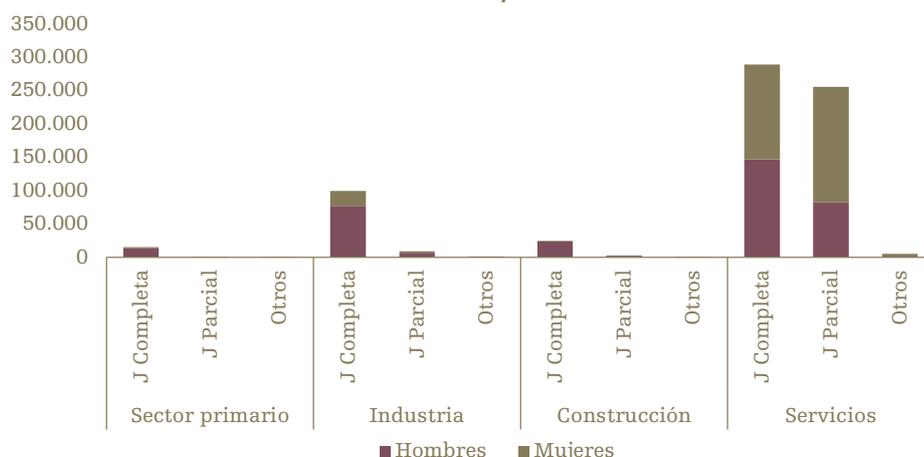
El trabajo a tiempo parcial es más frecuente en el sector servicios, en este sentido, el 46,5% de todos los contratos del sector servicios fueron a tiempo parcial, mientras que en el resto de los sectores este tipo de contratación representa un porcentaje mucho menor. Concretamente, el 2,3% en el sector primario, el 8,2% en de la industria y el 10,8% en el sector de la construcción.

CUADRO 3.33
CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV POR TIPO DE JORNADA Y SECTOR EN 2020

	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
Total Contratos	15.598	109.719	28.146	549.892	703.355
Jornada Completa	15.085	99.467	24.792	288.971	428.315
Jornada Parcial	362	8.956	3.026	255.699	268.043
Fijos Discontinuos	137	151	17	2.123	2.428
Prácticas y Formativos	14	1.145	311	3.099	4.569

Fuente: SEPE.

GRÁFICO 3.18
CONTRATOS NOTIFICADOS SEGÚN SECTOR, TIPO DE JORNADA Y SEXO. 2020



Fuente: Sistema de Análisis de la Información del SEPE. Datos actualizados en enero de 2021.

CUADRO 3.34
CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV POR TIPO DE JORNADA, CONTRATO Y GÉNERO (2019 Y 2020)

	2019			2020			HOMBRES SOBRE TOTAL (%) 2020	MUJERES SOBRE TOTAL (%) 2020
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES		
TOTAL	1.008.175	502.032	506.143	703.355	356.019	347.336	50,6	49,4
Total Jornada Completa (JC)	591.410	360.447	230.963	428.315	261.398	166.917	61,0	39,0
Indef. Jorn. Completa	51.603	32.831	18.772	36.914	22.786	14.128	61,7	38,3
Indef. Ordinarios JC	28.945	17.447	11.498	20.453	11.840	8.613	57,9	42,1
Indef. Discapacitados JC	214	159	55	105	71	34	67,6	32,4
Convertidos en Indef. JC	22.444	15.225	7.219	16.356	10.875	5.481	66,5	33,5
Temp. Jorn. Completa	539.807	327.616	212.191	391.401	238.612	152.789	61,0	39,0
Obra JC	161.813	121.013	40.800	114.998	86.473	28.525	75,2	24,8
Eventual JC	276.152	170.667	105.485	193.910	121.862	72.048	62,8	37,2
Interinidad JC	99.508	34.401	65.107	80.537	29.114	51.423	36,1	63,9
Resto Temporales JC	2.334	1.535	799	1.956	1.163	793	59,5	40,5
Total Jornada Parcial (JP)	404.875	135.033	269.842	268.043	90.833	177.210	33,9	66,1
Indef. Jorn. Parcial	27.995	8.828	19.167	20.106	6.138	13.968	30,5	69,5
Indef. Ordinarios JP	18.598	5.817	12.781	13.691	4.060	9.631	29,7	70,3
Indef. Discapacitados JP	133	64	69	65	30	35	46,2	53,8
Convertidos en Indef. JP	9.264	2.947	6.317	6.350	2.048	4.302	32,3	67,7
Temp. Jorn. Parcial	376.880	126.205	250.675	247.937	84.695	163.242	34,2	65,8
Obra JP	110.588	42.513	68.075	64.025	24.558	39.467	38,4	61,6
Eventual JP	194.994	69.644	125.350	128.740	48.124	80.616	37,4	62,6
Interinidad JP	68.739	12.424	56.315	52.290	10.202	42.088	19,5	80,5
Resto Temporales JP	2.559	1.624	935	2.882	1.811	1.071	62,8	37,2
Total Fijos Discontinuos	4.333	1.824	2.509	2.428	993	1.435	40,9	59,1
Prácticas y Formativos	7.557	4.728	2.829	4.569	2.795	1.774	61,2	38,8

Fuente: SEPE.

3.4. ACCESO AL EMPLEO DE LOS ALUMNOS UNIVERSITARIOS

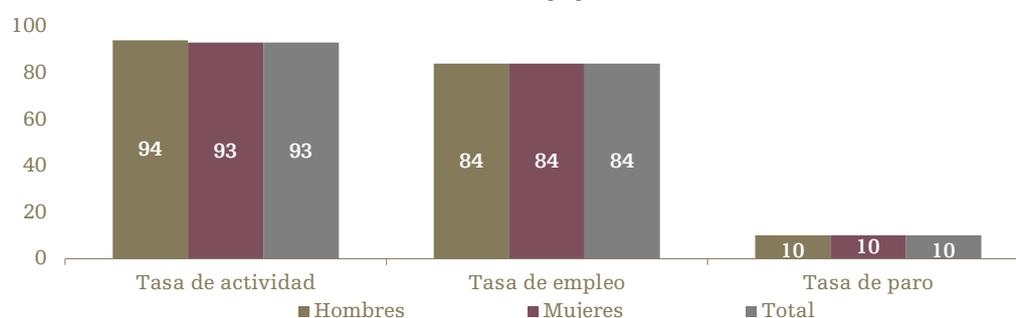
Mayor dificultad del alumnado egresado para acceder a su primer empleo, pero la tasa de empleo de este colectivo continúa siendo elevada (84%)

La encuesta sobre inserción laboral de las promociones universitarias de la CAPV que publica Lanbide cada año aún no refleja el posible impacto de la pandemia sobre el acceso de este colectivo al mercado de trabajo, ya que la última operación se llevó a cabo en otoño de 2019, con los datos del alumnado que finalizó sus estudios en 2016.

Los resultados de la última edición mostraron un ligero descenso de las tasas de actividad y de empleo de este colectivo, que se situaron 93% y 84% respectivamente, uno y tres puntos porcentuales por debajo de los niveles alcanzados en la encuesta de 2018, con la información de los alumnos egresados en 2015. Por otra parte, la tasa de paro creció dos puntos porcentuales hasta el 10%.

El análisis por sexo muestra una tasa de actividad ligeramente más elevada en los hombres (1 punto porcentual), mientras que los porcentajes son idénticos en las tasas de empleo y desempleo.

GRÁFICO 3.21
TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO DEL ALUMNADO DE GRADO DE LA CAPV QUE FINALIZÓ SUS ESTUDIOS EN 2016 POR SEXO (%)



Fuente: Lanbide, Inserción laboral universitaria durante 2019.

Adicionalmente, el tiempo transcurrido entre la finalización de los estudios y el primer empleo se prolongó dos meses respecto a la encuesta de 2018, hasta alcanzar los 13 meses en 2019.

CUADRO 3.35
INDICADORES SOBRE LA ADECUACIÓN ENTRE LA CUALIFICACIÓN Y EL EMPLEO DE LAS PERSONAS GRADUADAS

	PROMOCIÓN 2013 (año encuesta 2016)	PROMOCIÓN 2014 (año encuesta 2017)	PROMOCIÓN 2015 (año encuesta 2018)	PROMOCIÓN 2016 (año encuesta 2019)
Empleo encajado	83%	85%	86%	87%

Fuente: Lanbide, Inserción laboral universitaria durante 2019.

La proporción del alumnado egresado que ocupa puestos de trabajo que se corresponden a su nivel formativo (empleo encajado) se elevó un punto porcentual hasta el 87%. Si analizamos los datos de los últimos años, se observa un aumento del empleo encajado de los alumnos universitarios, que ha pasado del 83% en el año 2016 al 87% en 2019.

Por último, destacar que entre el alumnado egresado ocupado, la mayor parte (83%) encontró su empleo en el sector servicios y un 14% lo hizo en la industria.

Empleo encajado: Porcentaje de personas ocupadas con empleo asociado a nivel de formación terciaria (universitaria o profesional de grado superior).

Fuente: Lanbide

El salario medio mensual a tiempo completo en 2019 de las personas ocupadas que finalizaron sus estudios de grado en 2016 fue de 1.571 euros. Esto supone un 0,5% más respecto de dato de la encuesta realizada en 2018, con los datos de los alumnos egresados en 2015.

3.5. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

En 2020 el salario mínimo interprofesional (SMI) volvió a aumentar de un modo notable (+5,6%), situándose en 950 euros mensuales (14 pagas).

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 3.36
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
2020	950,0	166,5	116,8

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, INE.

A pesar de que este incremento fue inferior al del año anterior, en el que el SMI registró su mayor incremento interanual (+22,3%), hay que señalar que este aumento se dio en un contexto de inflación negativa, en el que el IPC interanual de la CAPV en diciembre fue de -0,3%.

Tomando como referencia el año 2007, por ser el previo al inicio de la anterior recesión, se puede observar que a lo largo de este período el salario mínimo ha crecido muy por encima del IPC (66,5% y 16,8% respectivamente).

Según la comparativa del salario mínimo en paridad de poder de compra (ppc.) de los países de la Unión Europea, cuyos datos referidos a 12 pagas publica Eurostat, el SMI de España se sitúa por encima de la media de los 21 Estados miembro, dentro del grupo de países con un salario mínimo superior a 1.000 ppc, liderado por Luxemburgo, Alemania, Holanda y Bélgica, con salarios mínimos superiores a 1.400 euros en paridad de poder de compra. Asimismo, hay que señalar que a pesar de las subidas del SMI en estos últimos años, España sigue prácticamente en la misma posición dentro de este ranking europeo.

En 2020 el salario mínimo interprofesional se incrementó un 5,6%

CUADRO 3.37
SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (UE) EN TERMINOS DE PARIDAD DE PODER DE COMPRA

	Euros ppc*						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (**)
Luxemburgo	1.526	1.531	1.503	1.552	1.537	1.583	1.668
Alemania	:	1.345	1.344	1.406	1.413	1.450	1.504
Holanda	1.302	1.315	1.315	1.351	1.382	1.385	1.444
Bélgica	1.350	1.350	1.324	1.340	1.365	1.384	1.412
Francia	1.300	1.301	1.304	1.309	1.317	1.341	1.370
Irlanda	1.142	1.139	1.195	1.188	1.203	1.223	1.273
Eslovenia	916	919	909	930	968	1.020	1.178
España	782	798	801	871	890	1.090	1.151
Polonia	691	726	758	799	828	871	1.084
Lituania	448	468	537	575	593	809	936
Malta	855	858	860	852	868	880	906
Portugal	655	681	708	730	768	799	886
Grecia	770	775	779	787	789	792	879
Rumanía	348	398	435	500	733	793	851
Croacia	577	587	604	634	658	710	805
República Checa	472	505	536	592	644	693	788
Hungría	545	552	571	625	656	686	741
Eslovaquia	499	538	519	528	570	602	721
Estonia	458	503	545	581	599	633	684
Letonia	434	492	497	507	561	552	642
Bulgaria	352	370	432	459	504	537	623
Reino Unido ¹²	1.009	1.037	1.060	1.135	1.169	1.222	--

(*) En términos de paridad de poder de compra.

(**) Valores estimados.

Fuente: Eurostat (enero 2021).

Sin este ajuste de los salarios en función de los niveles de precios de cada país (paridad de poder de compra), se amplían las diferencias entre las retribuciones mínimas de los distintos Estados miembro.

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.

¹² Fuera de la Unión Europea desde el 1 de febrero de 2020

3.6. ENCUESTA TRIMESTRAL DE COSTE LABORAL

El análisis de los costes laborales de este apartado se ha realizado tomando como referencia la Encuesta Trimestral de Coste Laboral elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (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 Social¹³.

Antes de analizar la variación del coste laboral hay que señalar que su evolución se puede ver afectada por el denominado efecto composición. En etapas de destrucción de empleo puede ocurrir que las personas con contratos temporales y salarios inferiores a la media pierdan antes su empleo, lo que hace que, respecto del total, aumente el peso relativo de las personas con salarios más altos, y en consecuencia, se eleve el coste laboral medio por trabajador. Así, dicho cambio en la composición del empleo daría lugar a incrementos en el coste laboral.

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.

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.

De acuerdo con la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, el coste laboral total medio por trabajador en la CAPV se redujo un 1,1% en 2020, mientras que el coste efectivo por hora de trabajo se redujo un 5,9%

Tras un periodo de tres años consecutivos de tendencia ascendente, el coste laboral total medio por trabajador y mes descendió un 1,1% en la CAPV y se situó en 3.057,75 euros.

Si analizamos el coste laboral efectivo por hora de trabajo, éste disminuyó en la CAPV en 2020 un 5,9% respecto del año anterior.

Estos descensos se explican en parte por el efecto de los ERTES, ya que, aunque los trabajadores acogidos a un ERTE continúan perteneciendo a la plantilla de sus empresas, no son remunerados con salarios sino con prestaciones aportadas directamente por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y en algunos casos, complementadas por las propias empresas. Además, entre las medidas aprobadas para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 se incluyen en determinados casos exoneraciones en la cuota empresarial.

Asimismo, las retribuciones variables pueden haber sufrido en muchos casos importantes descensos ante la fuerte caída de la actividad, contribuyendo este hecho también al descenso del coste laboral.

¹³Para mayor información, consultar Encuesta Trimestral de Coste Laboral. INE.

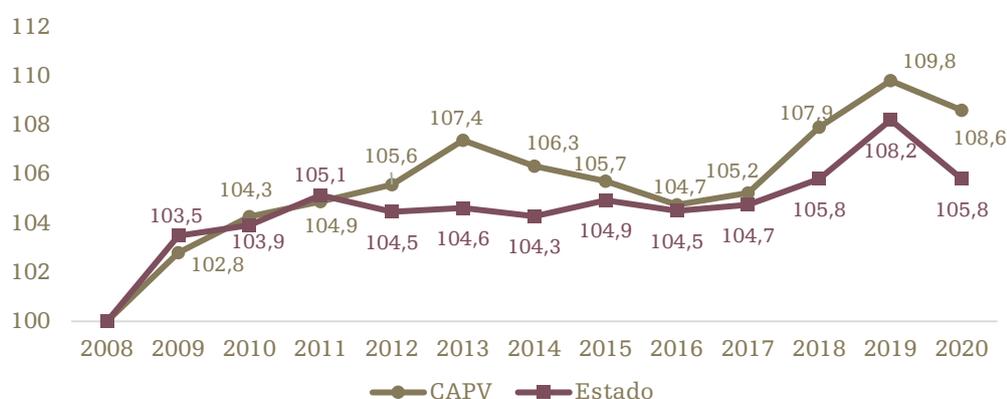
http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736045053&menu=metodologia&idp=1254735976596

Esta encuesta no incluye información del sector primario.

El descenso interanual del coste laboral medio registrado duplicó en el conjunto del Estado (-2,2%) el dato de la CAPV, posiblemente debido al mayor peso en su economía de actividades más afectadas por la pandemia. De este modo, en el último año se amplió el diferencial existente entre el coste laboral medio por trabajador de la CAPV y el Estado. El coste laboral por hora efectiva de trabajo en el conjunto del Estado disminuyó un 6,4%.

Desde una perspectiva más amplia, tomando como base el año 2008 la CAPV registró hasta 2020 un mayor incremento del coste laboral medio por trabajador (+8,6%) en relación al dato del conjunto del Estado (5,8%), que fue 2,8 puntos porcentuales inferior.

GRÁFICO 3.22
EVOLUCIÓN DEL COSTE LABORAL POR TRABAJADOR/A Y MES (NÚMEROS ÍNDICE: VALORES DEL AÑO 2008=100)



Fuente: INE.

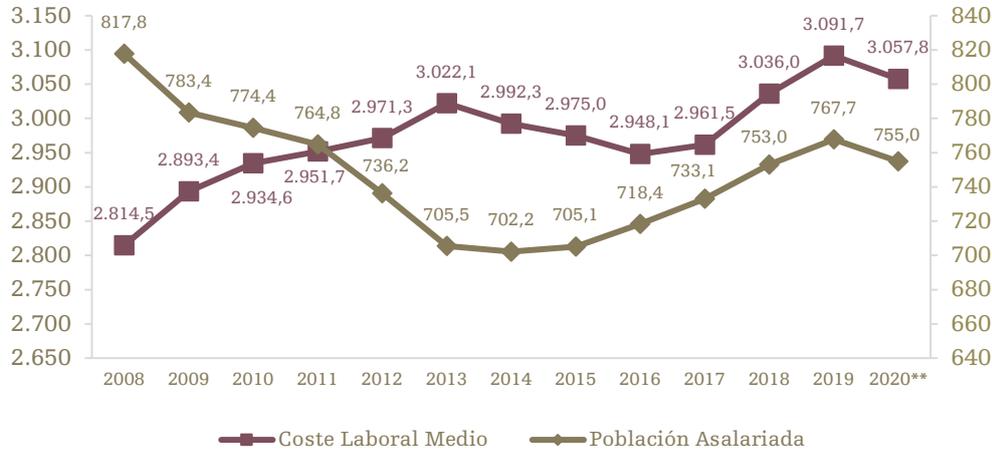
La evolución anual de los costes laborales en la CAPV muestra una tendencia al alza hasta el año 2013, para, a continuación, encadenar tres años a la baja hasta el 2016, año a partir del cual se vuelve a iniciar una tendencia ascendente.

En el alza registrada hasta 2013 ha podido influir el efecto composición mencionado anteriormente, ya que este aumento en el coste laboral vino acompañado de destrucción de empleo, probablemente el de trabajadores con contratos temporales y salarios inferiores a la media.

Asimismo, el aumento en el empleo (efecto composición) ha podido influir en la caída del coste laboral observada entre 2013 y 2016, al haber aumentado entre esos años el número de asalariados, posiblemente con remuneraciones inferiores a los que se encontraban en activo. Sin embargo, a partir de 2016 y hasta 2019 se observan incrementos tanto del empleo como del coste laboral.

La fuerte crisis económica del año 2020, y las medidas puestas en marcha para hacer frente a los efectos de la pandemia, pueden explicar el descenso en ese año tanto en el 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 22 de enero de 2021.

**Datos provisionales.

Fuentes: Encuesta Trimestral de Coste Laboral (INE) y PRA (Eustat).

Por sectores, la industria presenta en la CAPV el coste laboral medio más elevado (3.699,06 euros), si bien este sector registró en 2020 un descenso interanual del coste laboral (-1,1%) ligeramente superior al de la construcción y los servicios, que fue del -1% en ambos casos.

En cualquier caso, el coste laboral medio en la industria sigue siendo superior en casi 600 euros al registrado en la construcción (3.099,42 euros) y en 825 euros al de los servicios (2.874,85 euros).

Respecto a la evolución de los componentes del coste laboral, el coste salarial total por trabajador y las cotizaciones obligatorias se redujeron en la CAPV respecto a 2019 un 1,9% y 0,8% respectivamente, posiblemente como consecuencia de los ERTES tal y como se ha comentado anteriormente.

Sin embargo, los costes por percepciones no salariales¹⁴, entre las que se encuentran las indemnizaciones por despido, así como los pagos efectuados por la empresa a los trabajadores afectados por suspensión temporal o reducción de jornada en caso de regulación de empleo aumentaron un 19,9%, aunque su peso dentro del coste laboral total por trabajador es mucho menor (2,8%) al de los dos conceptos anteriores (Coste salarial total 73,5%; Cotizaciones obligatorias 24,2%).

Por último las subvenciones y bonificaciones a la Seguridad Social, generalmente derivadas de la cotización de determinados colectivos, descendió un 1,8%. No obstante, este concepto tiene un peso relativo residual dentro del coste laboral total por trabajador (0,5%).

¹⁴ Retribuciones percibidas por el trabajador no por el desarrollo de su actividad laboral, sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador. Se incluyen en este apartado entre otros: Pagos que la empresa hace directamente a los trabajadores en situación de IT, los pagos efectuados directamente por la empresa a los trabajadores afectados por un expediente de regulación temporal de empleo, las indemnizaciones por despido, el quebranto de moneda, adquisición de prendas de trabajo, gastos de locomoción, dietas de viaje, etc.

CUADRO 3.38
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL COSTE LABORAL POR TRABAJADOR/A Y MES EN MEDIA ANUAL, CAPV

	VALORES ABSOLUTOS		DISTRIB. PORCENTUAL		VARIACIÓN
	2019	2020	2019	2020	2019/2020
Coste laboral total por trabajador	3.091,65	3.057,75	100	100	-1,1
Coste salarial total por trabajador	2.289,94	2.247,19	74,1	73,5	-1,9
Otros costes	801,71	810,56	25,9	26,5	1,1
Coste por percepciones no salariales ⁹	72,52	86,97	2,3	2,8	19,9
Coste por cotizaciones obligatorias	744,84	738,96	24,1	24,2	-0,8
Subvenciones y bonificaciones de la S. Social ^{15*}	-15,65	-15,37	-0,5	-0,5	-1,8

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

Fuente: INE.

La evolución de los distintos conceptos de coste siguió una tendencia similar en el conjunto del Estado, aunque con descensos interanuales de mayor intensidad. De este modo, tanto el coste salarial por trabajador y las cotizaciones obligatorias se redujeron un 2,6% y un 1,7% respectivamente, el coste de las percepciones no salariales aumentó un 5,2% y las subvenciones y bonificaciones de la Seguridad Social descendieron un 3,8%.

CUADRO 3.39
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL COSTE LABORAL POR TRABAJADOR/A Y MES EN MEDIA ANUAL, ESTADO

	VALORES ABSOLUTOS		DISTRIB. PORCENTUAL		VARIACIÓN
	2019	2020	2019	2020	2019/2020
Coste total por trabajador	2.630,90	2.572,73	100	100,0	-2,2
Coste salarial total por trabajador	1.955,19	1.903,58	74,3	74,0	-2,6
Otros costes	675,71	669,15	25,7	26,0	-1,0
Coste por percepciones no salariales ⁹	67,01	70,48	2,5	2,7	5,2
Coste por cotizaciones obligatorias	621,84	611,32	23,6	23,8	-1,7
Subvenciones y bonificaciones de la S. Social ^{13*}	-13,14	-12,65	-0,5	-0,5	-3,8

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

Fuente: INE.

Madrid y País Vasco siguen siendo las comunidades donde los costes laborales son más altos

La comparativa territorial con el resto de comunidades sitúa a la CAPV en 2020 como la segunda comunidad con un mayor coste laboral medio (3.057,75 euros), ranking que este año está liderado por la Comunidad de Madrid (3.072,22 euros), intercambiando de este modo sus posiciones de 2019.

Les siguen, ya por debajo de la cota de 3.000 euros, la Comunidad Foral de Navarra (2.869,66 euros), Cataluña (2.711,49 euros) y el principado de Asturias (2.653,88 euros), superando todas ellas el nivel medio estatal.

En el extremo opuesto, el menor coste laboral medio, se registró en Canarias (2.000,91 euros), seguida por Extremadura (2.100,81 euros), y, Baleares (2.246,84 euros).

¹⁵ Reducciones, bonificaciones y subvenciones que los empleadores aplican en las liquidaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social, motivadas por la contratación de determinados colectivos de trabajadores o por ayudas reconocidas por el SEPE a cargo de sus presupuestos.

Hay que señalar los fuertes descensos respecto del año anterior sufridos por las dos comunidades insulares, -11,7% en las Islas Baleares y -10,7% en Canarias posiblemente por mayor peso del turismo en su tejido productivo.

Las caídas en el resto de comunidades autónomas fueron más moderadas, situándose entre el -3,8% de Cataluña y el -0,6% de Madrid, mientras que en Castilla la Mancha el coste permaneció invariable.

La únicas dos comunidades en que el coste laboral creció fueron Navarra (0,3%) y Murcia (1,3%).

CUADRO 3.40
COSTE LABORAL POR TRABAJADOR/A Y MES EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

	COSTE LABORAL TOTAL MENSUAL*		
	2018	2019	2020
TOTAL	2.573,08	2.630,90	2.572,73
Andalucía	2.263,03	2.316,02	2.300,85
Aragón	2.462,53	2.548,51	2.462,07
Asturias	2.619,70	2.692,49	2.653,88
Baleares	2.514,63	2.543,66	2.246,84
Canarias	2.204,24	2.239,81	2.000,91
Cantabria	2.479,23	2.541,39	2.487,06
Castilla y León	2.324,10	2.370,04	2.358,47
Castilla-La Mancha	2.289,93	2.330,85	2.330,24
Cataluña	2.737,96	2.816,64	2.711,49
Comunidad Valenciana	2.300,18	2.350,21	2.291,34
Extremadura	2.090,44	2.164,92	2.100,81
Galicia	2.313,15	2.400,57	2.361,95
Madrid	3.043,82	3.089,30	3.072,22
Murcia	2.274,29	2.307,25	2.337,85
Navarra	2.807,42	2.862,48	2.869,66
País Vasco	3.035,96	3.091,65	3.057,75
La Rioja	2.338,83	2.400,19	2.331,86

Euros

*Media anual.
Fuente: INE.

3.7. ÍNDICE DE PRECIOS DEL TRABAJO

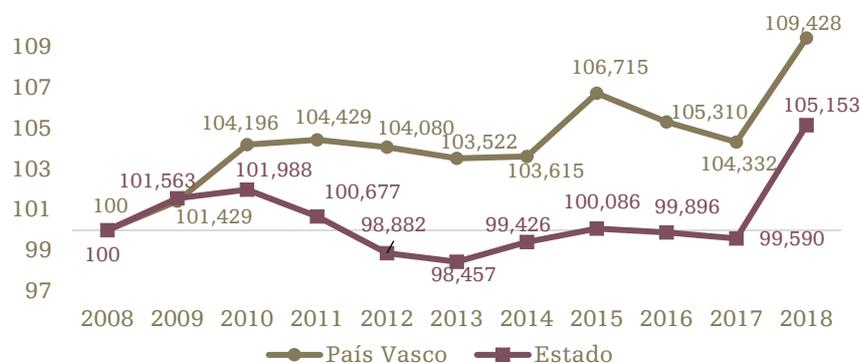
El Índice de Precios del Trabajo (IPT) es una operación estadística continua de periodicidad anual, cuyo objetivo es medir el cambio en el precio de la mano de obra en el tiempo como consecuencia exclusivamente de las presiones del mercado laboral, siendo la última información disponible a la hora de la realización de este informe, la correspondiente al ejercicio 2018.

En 2018, de acuerdo con el Índice de Precios del Trabajo, los salarios, crecieron de forma importante tanto en la CAPV (+4,9%,) como en el conjunto del Estado (+5,6%)

Tras dos años consecutivos de tendencia descendente, los salarios repuntaron al alza en 2018, año en el que registraron un incremento interanual del 4,9%. En el conjunto del Estado el incremento registrado en 2018 fue de mayor intensidad (+5,6%).

El análisis de la evolución del IPT desde 2008 muestra tendencias paralelas en ambos territorios, si bien la CAPV es la comunidad en la que más han aumentado los salarios en este período que va de 2008 a 2018 (+9,4%), incremento que es 4,2 puntos porcentuales superior al registrado en el conjunto del Estado (5,2%).

GRÁFICO 3.24
IPT. EVOLUCIÓN 2008-2018. PAÍS VASCO Y ESTADO



Fuente: INE.

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.

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, cumplimiento de objetivos, etc.) que, en función de la evolución y resultados de una empresa un trabajador pudiera llegar a percibir.

No existe una única forma de medir la evolución de los salarios, variando el resultado en función de la metodología utilizada

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 con incidencia en la CAPV fue en 2020 del 1,69%.

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.

Asimismo, en el análisis de los datos de la ETCL hay que tener en cuenta las medidas extraordinarias puestas en marcha a lo largo del año 2020 para hacer frente a los efectos económicos de la pandemia causada por el coronavirus COVID-19.

En este sentido hay que señalar que los trabajadores acogidos a un ERTE continúan perteneciendo a la plantilla de sus empresas, pero no son remunerados con salarios sino con prestaciones aportadas directamente por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y en algunos casos, complementadas por las propias empresas. Además, las cotizaciones sociales a cargo de los empleadores de estos trabajadores así como de los que se reincorporan a la actividad tienen exoneraciones, afectando todo ello a la medición de los costes laborales que realiza la Encuesta Trimestral.

Teniendo en cuenta todo ello, el resultado de esta encuesta nos muestra que el coste laboral medio descendió un 1,1% entre 2019 y 2020.

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.

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.

A fecha de la elaboración de este informe todavía no han sido publicados los datos del IPT de 2019 y 2020, de modo que todavía no es posible analizar el impacto de esta última crisis. Sin embargo, el último dato de 2018 muestra un repunte de los salarios tras dos años en los que se registraron sendos descensos.

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 seguiría cobrando lo mismo. En este caso el coste laboral por trabajador aumentaría y el "índice de precios del trabajo", en principio, no sufriría variación.

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 en términos medios, el IPC descendió en la CAPV un 0,1% en 2020, mientras que el PIB se contrajo un 9,5%.

CONCLUSIONES

- En 2020 todos los indicadores del mercado de trabajo se han visto fuertemente afectados como consecuencia de la crisis económica provocada por la aparición del coronavirus COVID 19.
- Las medidas extraordinarias puestas en marcha, como los expedientes temporales de regulación de empleo, han contribuido a amortiguar los dramáticos efectos que hubiera tenido esta crisis.
- Continúa el proceso de paulatino envejecimiento de la población, con importantes reducciones de la población potencialmente activa previstas para los próximos años y aumentos de la inactiva.
- En 2020, la población activa descendió un 1,6% mientras que la inactiva aumentó un 3,6%, pudiendo haber influido en este aumento la falta de expectativas de encontrar un empleo en una situación de crisis económica como la originada por la pandemia.
- El impacto de la crisis ha sido mayor sobre la población ocupada masculina, que desciende un 3%, que sobre la femenina, cuya caída fue del 1,7%.
- La tasa de desempleo se sitúa en 2020 en el 10,5%, aumentando en todos los tramos de edad, excepto en las personas mayores de 54 años.
- Por su parte la tasa de empleo¹⁶ desciende hasta el 49,7%, después de estar por encima del 50% en el período 2017-2019.
- La afiliación a la Seguridad Social registró en la CAPV un descenso del 1,3% en 2020 situándose en las 954.233 personas.
- Como consecuencia de la crisis provocada por el coronavirus, la contratación notificada cae un 30,2% en 2020 respecto del año anterior. Los mayores descensos se registran en los contratos temporales, especialmente en los de menor duración y en aquellos a jornada parcial.
- El coste laboral total medio por trabajador se descendió en la CAPV un 1,1% en 2020.

¹⁶ Tasa de empleo: Población ocupada/población de 16 y más años.

4

RELACIONES LABORALES

4.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA¹⁷

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 2020, 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 años¹⁸ el Consejo de Relaciones 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 POBLACIÓN 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 N° 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.

¹⁷ La fuente de información para todo este apartado es el Consejo de Relaciones Laborales (CRL).

¹⁸ La actualización prevista para el año 2020 ha sido pospuesta al año 2021, teniendo en cuenta que las especiales circunstancias acaecidas el pasado año hubieran hecho muy difícil su elaboración, así como que, de haberse llevado a cabo, los datos hubieran sido poco representativos por haberse recogido en la fase más aguda de la pandemia.

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.

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto la población trabajadora susceptible de establecer sus condiciones de trabajo mediante acuerdos de negociación colectiva 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 2020 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 604.984 personas.

Las actividades no reguladas por convenio engloban a unas 55.000 personas, la mayoría de ellas mujeres

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, 27.855 personas al finalizar 2020, pero también encontramos ocupaciones dentro del sector sanitario (por ejemplo las de las consultas médicas), 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 llegaron a suscribir convenios ni para el sector de oficinas y despachos, ni para el del comercio en general, por lo que una parte importante de la población trabajadora de estos ámbitos nunca han tenido reguladas su condiciones de trabajo 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 un convenio colectivo (consultas médicas, ciertas actividades administrativas y auxiliares, etc.) cuentan con una presencia mayoritaria de mujeres.

CUADRO 4.1
DISTRIBUCIÓN 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 2020

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 2020, la negociación colectiva para la CAPV incide sobre un total de 604.984 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, pasando a considerarse decaído, y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Trabajadores con sus convenios decaídos y sin cobertura: Aquellos 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.

De este modo, a efectos estadísticos, a los trabajadores que tras haber decaído su convenio y no cuentan con uno nuevo que sustituya al anterior, ni tampoco con un convenio de ámbito superior que los ampare, les hemos denominado, 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 elevado número de trabajadores afectados que se encuentran en el momento actual sin la cobertura de un convenio, además estos convenios pueden renovarse en un horizonte próximo.

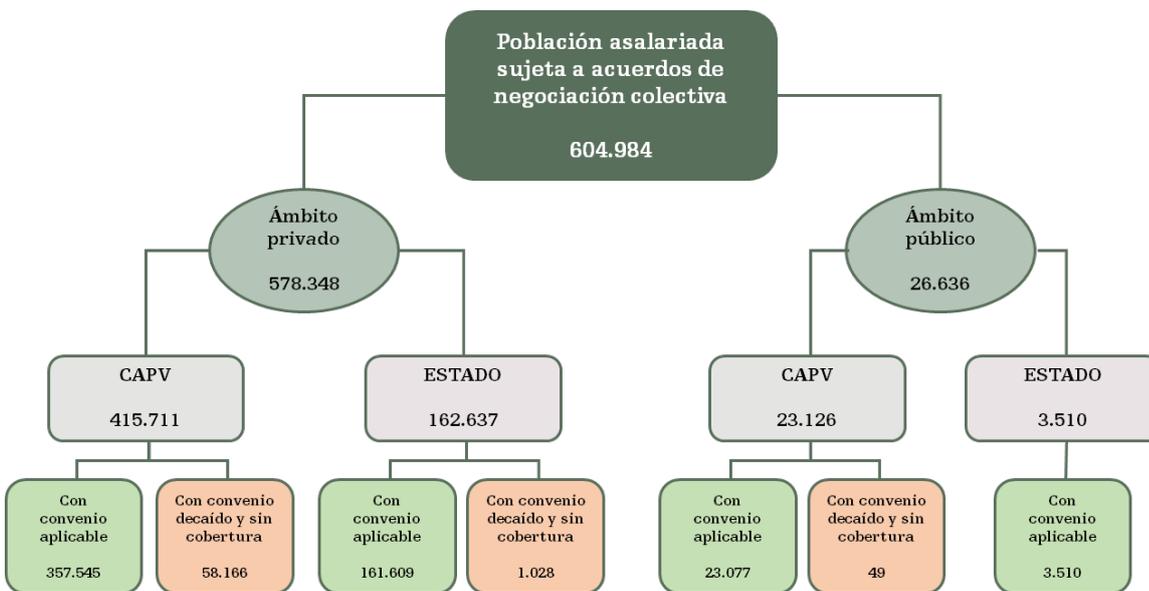
Trabajadores con sus convenios vigentes: Aquellos trabajadores cubiertos por un convenio colectivo que se encuentra dentro del período ordinario de vigencia establecido en el mismo.

A este respecto, hemos considerado como convenios prorrogados, y por tanto no decaídos, tanto a los que tras finalizar su plazo de vigencia ordinario no han sido denunciados, como a aquellos que habiéndolo sido, se encuentran dentro del plazo legal de prórroga de doce meses desde su denuncia, o del establecido dentro del propio texto del convenio (convenios ultraactivos).

La negociación colectiva en la CAPV incide sobre 604.984 personas

GRÁFICO 4.1

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2020 EN LA CAPV (PERSONAS AFECTADAS)



Datos a 31 de diciembre de 2020

Trabajadores con convenios de vigencia prorrogada: En este grupo se incluye tanto a aquellos trabajadores cuyo convenio después de haber finalizado el período ordinario de vigencia no ha sido denunciado, como a aquellos que tras haber sido denunciado su convenio, éste se encuentra dentro del plazo legal de prórroga de doce meses desde su denuncia, o del establecido en el propio texto del convenio (convenios ultraactivos).

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.

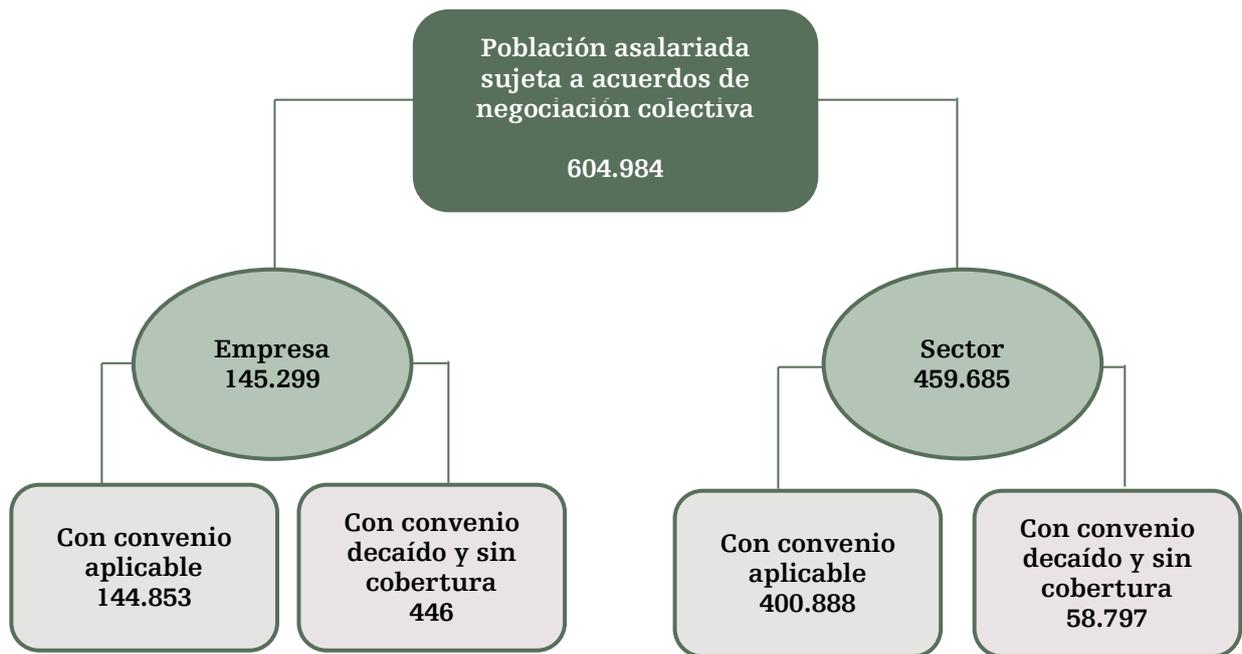
-La gran mayoría de los trabajadores se encuentran amparados por convenios sectoriales. Sin embargo, en cada uno de los distintos ámbitos territoriales el peso de la negociación colectiva sectorial y de empresa difiere. Así, en Bizkaia y Gipuzkoa prevalece claramente la negociación sectorial, mientras 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 31/12/2020 el 9,8% 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)

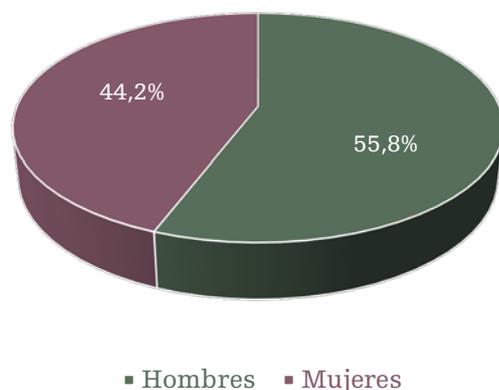


Datos a 31 de diciembre de 2020

La negociación colectiva sectorial afecta a 459.685 trabajadores mientras que la de empresa a sólo 145.299 personas

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 (337.328 personas) son hombres, y el 44,2% restante (267.656 personas) son mujeres.

GRÁFICO 4.3
DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA POBLACIÓN ASALARIADA SUJETA A ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (31/12/2020)



Hay que indicar 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, prorrogados y decaídos).

CUADRO 4.2
DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y ÁMBITO TERRITORIAL DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR ACUERDOS DE NEGOCIACION COLECTIVA (31/12/2020)

	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Total CAPV	337.328	267.656	604.984	55,8%	44,2%
Registrados en la CAPV	248.358	190.479	438.837	56,6%	43,4%
Álava	40.907	21.510	62.417	65,5%	34,5%
Bizkaia	114.439	81.337	195.776	58,5%	41,5%
Gipuzkoa	79.832	57.529	137.361	58,1%	41,9%
Interterritoriales	13.180	30.103	43.283	30,5%	69,5%
Ámbito estatal	88.970	77.177	166.147	53,5%	46,5%

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 contratadas de limpieza del Departamento de Educación y Osakidetza, que hacen que la presencia de la mujer en este ámbito se eleve al 69,5%.

Aumenta respecto de 2019 el número de personas con sus convenios aplicables (vigentes y prorrogados) hasta alcanzar las 545.741 personas y desciende la población trabajadora con sus convenios decaídos y sin cobertura (59.243 personas)

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

CUADRO 4.3
NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS APLICABLES EN LA CAPV EN 2020 Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS (31/12/2020)

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
Total CAPV	1.147	144.853	193	400.888	1.340	545.741
Registrados en la CAPV	909	110.371	80	270.251	989	380.622
Álava	170	23.687	20	22.497	190	46.184
Bizkaia	428	40.981	27	139.292	455	180.273
Gipuzkoa	278	31.173	25	79.709	303	110.882
Interterritoriales	33	14.530	8	28.753	41	43.283
Ámbito estatal	238	34.482	113	130.637	351	165.119

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 2020, como aquellos en situación de prórroga y ultraactivos y por tanto pendientes de renovar. En estos convenios se incluye también 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 2020 Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS (31/12/2020)

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
Total CAPV	11	446	23	58.797	34	59.243
Registrados en la CAPV	9	438	20	57.777	29	58.215
Álava	2	54	2	16.179	4	16.233
Bizkaia	3	144	10	15.359	13	15.503
Gipuzkoa	4	240	8	26.239	12	26.479
Interterritoriales	0	0	0	0	0	0
Ámbito estatal	2	8	3	1.020	5	1.028

La población trabajadora con sus convenios decaídos se detalla en el cuadro 4.4. Dentro de este colectivo estarían incluidas las personas asalariadas que tras haber decaído su convenio no cuentan con uno nuevo que sustituya al anterior, ni tampoco con un convenio de ámbito superior que les sea de aplicación.

En Gipuzkoa se ha producido una importante reducción de la población trabajadora con sus convenios decaídos gracias al acuerdo logrado en el convenio de la Industria Siderometalúrgica, aunque todavía existe un importante número de personas con sus convenios decaídos en ese territorio como consecuencia sobre todo del decaimiento de tres convenios sectoriales con un elevado volumen de empleo, el de Hostelería, Comercio del Metal y el de Oficinas y Despachos.

4.1.4. EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL AÑO 2020

2020 finaliza con el porcentaje más bajo de población trabajadora con sus convenios decaídos de los últimos años, 9,8%

Al finalizar el 2020, el 55,4% de la población trabajadora tenía sus convenios actualizados (vigencia plena), el 34,8% se encontraba con sus acuerdos en situación de prórroga, mientras que el 9,8% tenía sus convenios decaídos, siendo éste el porcentaje más bajo desde la entrada en vigor de la reforma laboral.

Como ya se ha señalado, el acuerdo logrado para la renovación del convenio de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa, que con más de 31.000 trabajadores afectados se encontraba decaído, permitió que al finalizar el ejercicio el porcentaje de trabajadores con sus convenios decaídos y sin cobertura se situara por debajo del 10%.

Aunque tras la irrupción del coronavirus COVID-19 se observó una cierta ralentización en el ritmo de avance de la negociación colectiva, los acuerdos logrados en los convenios sectoriales de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa y Bizkaia, que en conjunto dan amparo a más de 70.000 personas, fueron determinantes para que al finalizar el ejercicio la población trabajadora con sus convenios actualizados (vigencia ordinaria) alcanzara las 335.122 personas (55,4%).

Respecto a la distribución por sexo, indicar que los acuerdos logrados en estos dos convenios, donde los hombres suponen casi el 83% de la población trabajadora, hizo que al finalizar 2020 la proporción de hombres con sus convenios vigentes (62,1%) fuera claramente superior a la de las mujeres (47,0%).

GRÁFICO 4.4
EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2020 EN LA CAPV

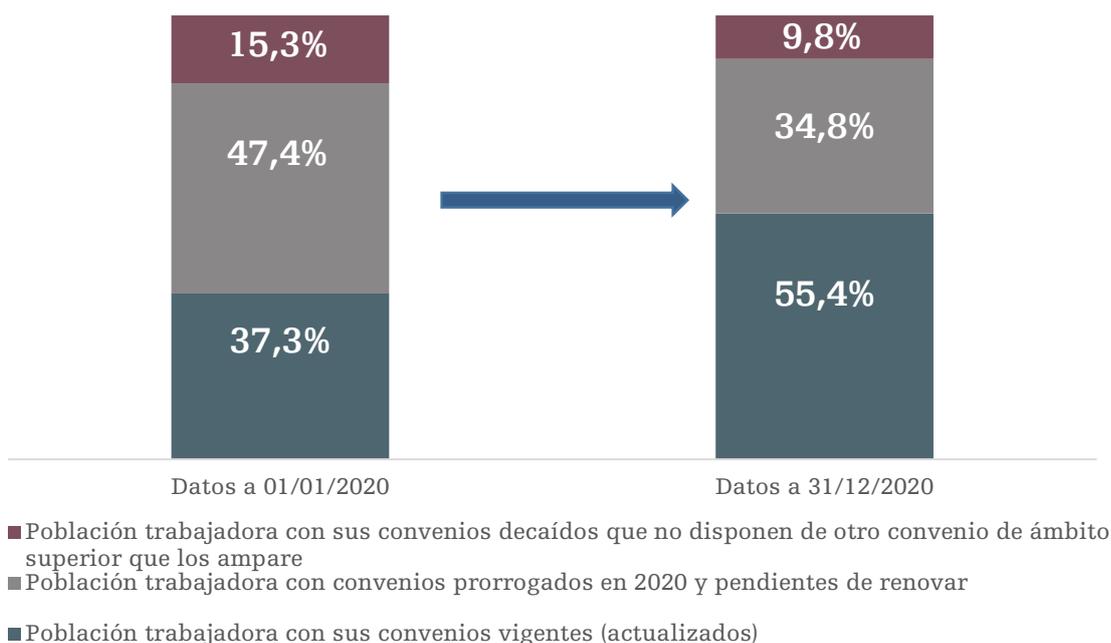


GRÁFICO 4.5
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE LA CAPV POR SEXO SEGÚN
VIGENCIA DEL CONVENIO (DATOS A 31/12/2020)

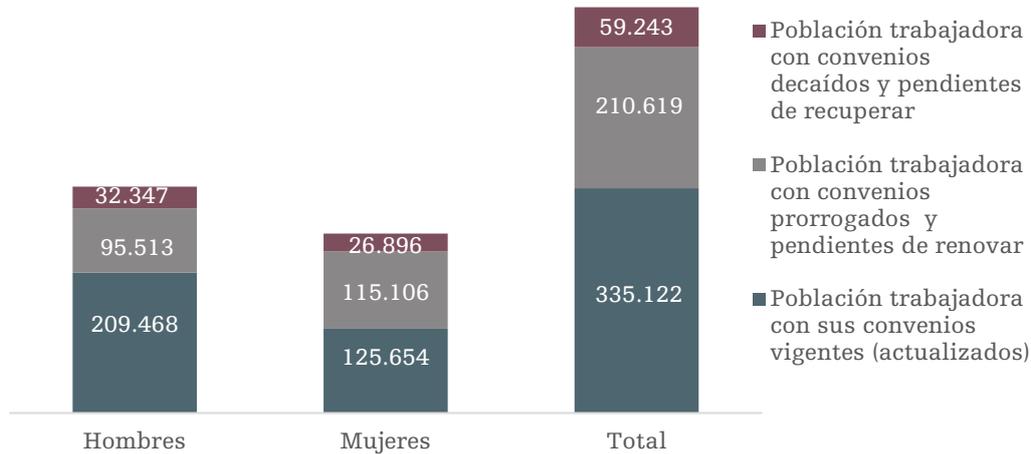
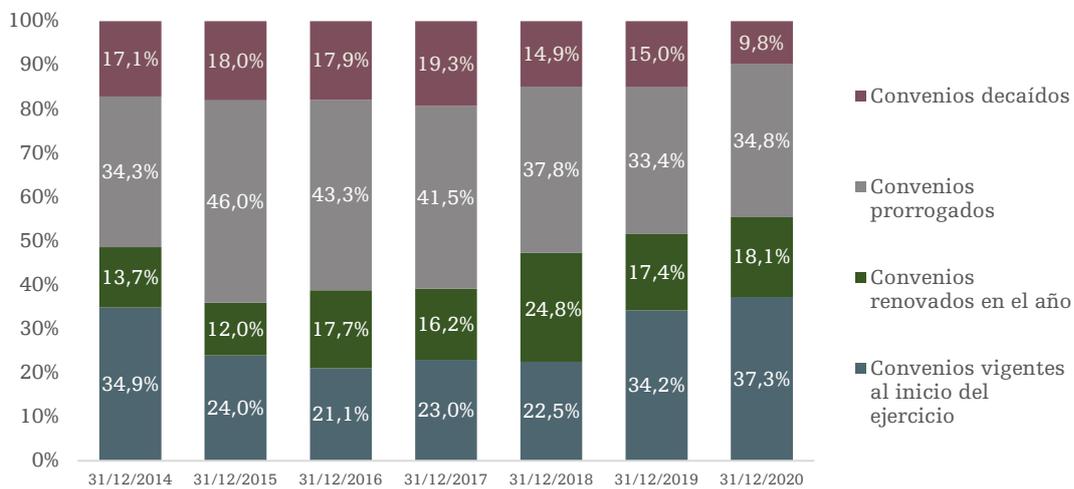


GRÁFICO 4.6
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CAPV SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO
(DATOS A 31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO)



Al inicio del ejercicio el 37,3% de la población trabajadora tenía ya sus convenios actualizados, frente al 34,2% registrado a comienzos de 2019 y el 22,5% de 2018.

El hecho de que al finalizar 2019 un elevado porcentaje de trabajadores tuviesen sus acuerdos firmados para varios años, ha incidido favorablemente sobre los resultados de la negociación colectiva en 2020, aunque también es importante reseñar que, si lo comparamos con otros años, el porcentaje de trabajadores que renovaron sus convenios en 2020 fue elevado, el 18,1% de la población trabajadora.

CUADRO 4.5
NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS EN EL AÑO 2020 CON INCIDENCIA EN LA CAPV Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
Total CAPV	171	22.616	22	87.032	193	109.648
Registrados en la CAPV	130	12.275	3	73.268	133	85.543
Álava	31	2.444	0	0	31	2.444
Bizkaia	58	4.254	2	41.961	60	46.215
Gipuzkoa	39	5.364	1	31.307	40	36.671
Interterritoriales	2	213	0	0	2	213
Ámbito estatal	41	10.341	19	13.764	60	24.105

En el cuadro 4.5 se indica el número de convenios colectivos registrados a lo largo de 2020, así como el número de trabajadores afectados por los mismos.

Durante 2020 se registraron 193 convenios, lo que ha supuesto la renovación de sus condiciones de trabajo para 109.648 personas. Dentro del ámbito de la CAPV el número de acuerdos registrados fue mayor (133 convenios, 3 de sector y 130 de empresa) que en el estatal con incidencia en la CAPV (60 convenios registrados en 2020). Asimismo la población trabajadora cubierta por estos acuerdos fue superior en la negociación desarrollada dentro de nuestra Comunidad (85.543 personas) que en la de ámbito estatal con incidencia en la CAPV (24.105 personas).

CUADRO 4.6
NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS CON VIGENCIA ORDINARIA PARA 2020 EN LA CAPV Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS (31/12/2020)

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
Total CAPV	564	82.542	95	252.580	659	335.122
Registrados en la CAPV	433	57.578	30	167.214	463	224.792
Álava	97	16.022	7	10.651	104	26.673
Bizkaia	201	21.310	14	103.613	215	124.923
Gipuzkoa	129	18.466	7	46.745	136	65.211
Interterritoriales	6	1.780	2	6.205	8	7.985
Ámbito estatal	131	24.964	65	85.366	196	110.330

Al finalizar el año 2020, el número de convenios con vigencia ordinaria, esto es, que se encontraban dentro del periodo ordinario de aplicación acordado por sus negociadores, era de 659, con una población trabajadora de 335.122 personas (cuadro 4.6).

CUADRO 4.7
NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS CON VIGENCIA PRORROGADA Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS
(31/12/2020)

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
Total CAPV	583	62.311	98	148.308	681	210.619
Registrados en la CAPV	476	52.793	50	103.037	526	155.830
Álava	73	7.665	13	11.846	86	19.511
Bizkaia	227	19.671	13	35.679	240	55.350
Gipuzkoa	149	12.707	18	32.964	167	45.671
Interterritoriales	27	12.750	6	22.548	33	35.298
Ámbito estatal	107	9.518	48	45.271	155	54.789

En el cuadro 4.7 se indica el número de convenios con vigencia prorrogada y 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 (155.830) también es superior al de los trabajadores con convenios estatales con incidencia en la CAPV (54.789).

Respecto de la población trabajadora con sus convenios decaídos, se observa una importante reducción como consecuencia del acuerdo logrado en la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa. En Álava el elevado porcentaje de trabajadores con sus convenios decaídos apenas sufre variación respecto de 2019, debido en gran medida al convenio sectorial en la industria siderometalúrgica, que continúa decaído y pendiente de recuperación.

Hay que señalar que a pesar de los buenos datos de 2020, casi 60.000 personas todavía continúan sin recuperar su convenio y carecen de otro de ámbito superior que les ampare, situación que en muchos casos permanece sin variación desde hace ya bastantes años, en algunos casos desde 2013. Entre los convenios decaídos cabe destacar por su importancia el ya mencionado de la Industria siderometalúrgica de Álava, el de Oficinas y Despachos de Bizkaia y los de Hostelería y Oficinas y Despachos de Gipuzkoa.

EVOLUCIÓN POR ÁMBITOS FUNCIONALES: EMPRESA/SECTOR

En 2020, 87.032 personas afectadas por convenios de sector y 22.616 amparadas por convenios de empresa renovaron sus acuerdos

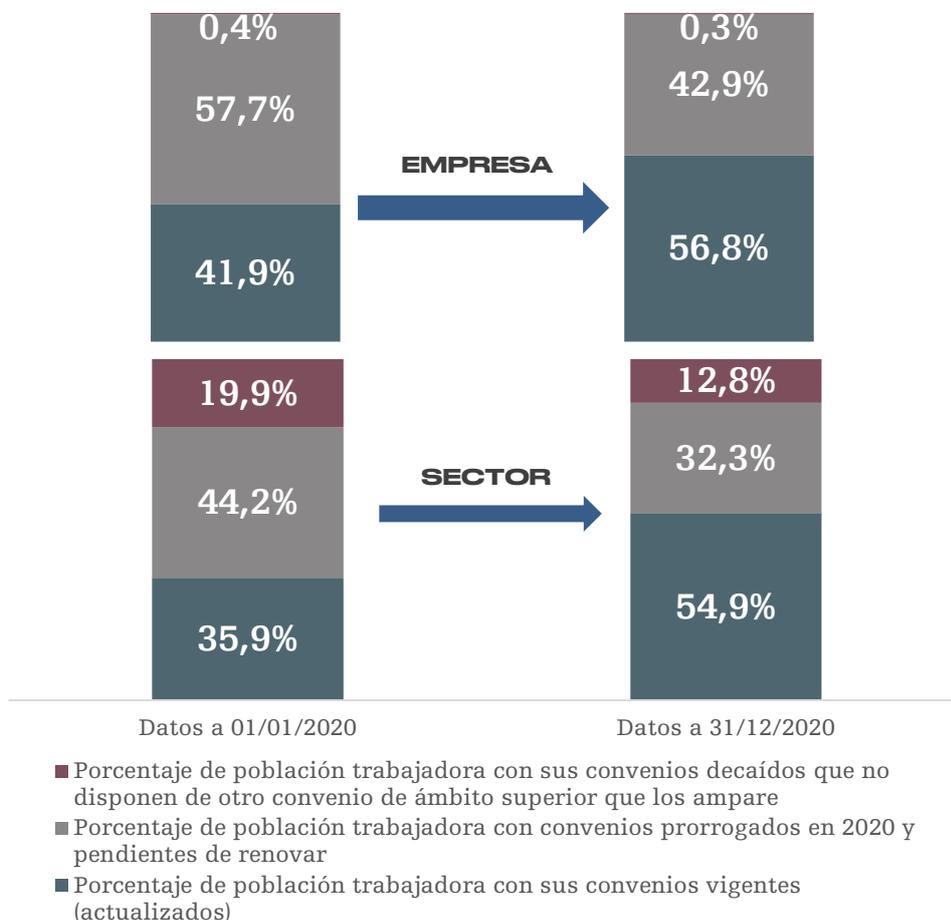
El análisis de la evolución de la negociación colectiva por ámbitos funcionales muestra que al finalizar 2020 el 56,8% de los trabajadores cubiertos por convenios de empresa y el 54,9% de los de sector tenían sus convenios actualizados.

Respecto del año anterior, mejora notablemente la situación de trabajadores amparados por convenios de sector.

Por lo que se refiere a la situación de los trabajadores cubiertos por convenios de empresa, la situación es parecida al año anterior.

A pesar de que sigue siendo en el ámbito sectorial donde se concentran la mayoría de los trabajadores con sus convenios decaídos, se observa una importante disminución respecto del año anterior. En 2019, el 19,8% de la población trabajadora sujeta a convenios sectoriales tenía sus convenios decaídos mientras que en 2020 este porcentaje desciende al 12,8%.

GRÁFICO 4.7
EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2020 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 en este ámbito, como de la existencia en la mayoría de los casos de convenios sectoriales (provinciales o estatales) que dan cobertura a los trabajadores cuyos convenios de empresa hubieran decaído.

A pesar de su importante disminución, 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 2020 EN LA CAPV POR ÁMBITOS FUNCIONALES



Continúa la tendencia a la baja tanto en el número de nuevos convenios de empresa registrados, como de la población trabajadora amparada por los mismos

En cuanto a los nuevos convenios de empresa registrados en la CAPV en 2020, 41 empresas que antes no tenían convenio propio con un total de 2.679 trabajadores registraron su convenio de empresa.

Tras la entrada en vigor en 2013 de los efectos de la reforma laboral este ámbito de negociación 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.

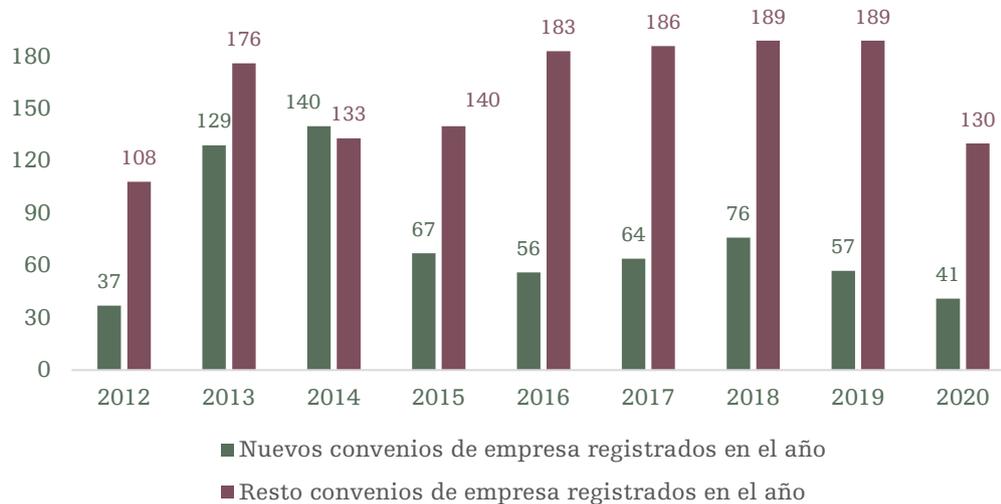
En los últimos años se aprecia una caída en el número de nuevos convenios de empresa registrados, habiendo descendido en 2019 y 2020 su número respecto del año anterior (Gráfico N° 4.9).

En concreto, a lo largo de 2020 se registraron 41 nuevos convenios de empresa que amparaban a 2.679 personas, mientras que en 2019 fueron 57 los nuevos convenios que se registraron con 3.038 trabajadores.

Únicamente se observa un aumento en el tamaño medio de las compañías que los firmaron, pasando de los 53 trabajadores de media en los nuevos convenios de empresa suscritos en 2019 a los 65 de 2020.

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 los últimos años gana peso la negociación sectorial frente a la de empresa, como consecuencia sobre todo de la recuperación de algunos convenios de sector decaídos.

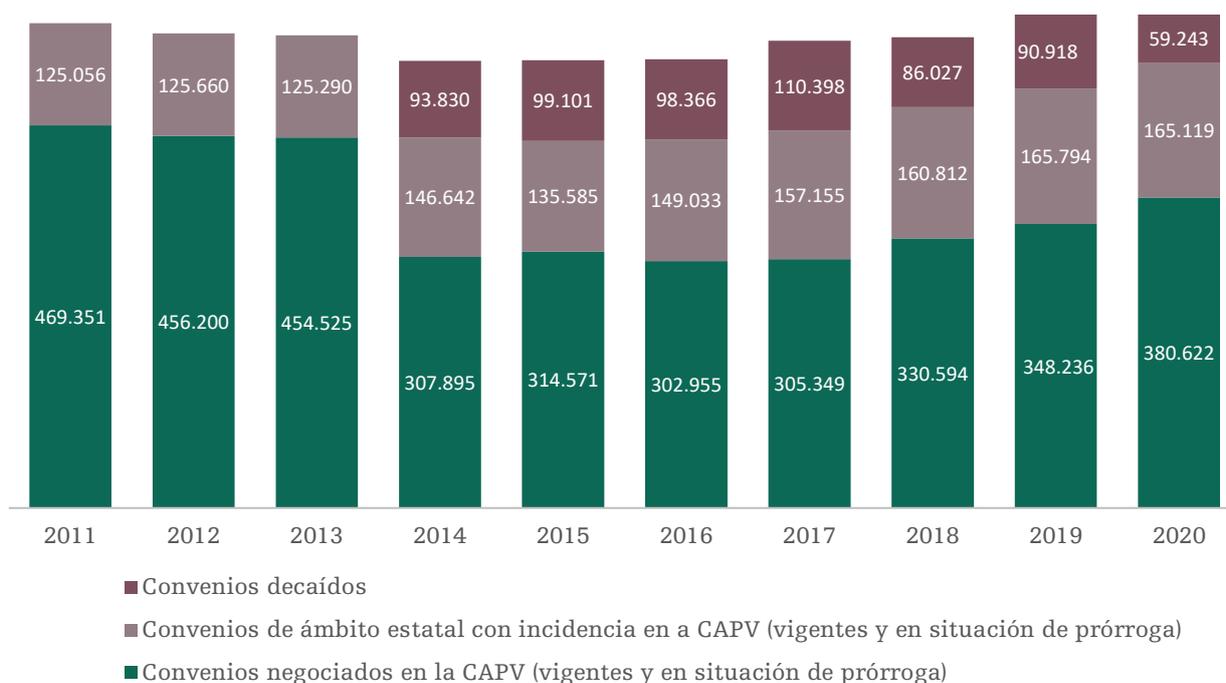
De hecho, en 2020 si comparamos la situación al cierre del ejercicio con la del inicio de año (Gráfico N.º 4.8), comprobamos que la recuperación del convenio de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa ha permitido reducir de manera importante el número de trabajadores con sus convenio decaídos. A inicios de año 92.443 personas se encontraban en esta situación, mientras que al finalizar 2020 eran 59.243 trabajadores los que se encontraban con sus convenios decaídos y sin cobertura, un 35,9% 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 2020, al igual que en los últimos años, por debajo del 25%.

En los últimos años gana peso la negociación sectorial frente a la de empresa, como consecuencia sobre todo de la recuperación de algunos convenios de sector decaídos

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 ganaron terreno frente a los negociados en la CAPV, ya que una parte de la población asalariada que perdió su convenio por falta de renovación pasó 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 comienza a revertirse en 2018 y 2019, con la recuperación entre otros de varios convenios sectoriales de la CAPV que se encontraban decaídos, como los de Limpieza de Edificios y Locales y el Comercio del Metal de Bizkaia, y en 2020 con el registro del Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa.

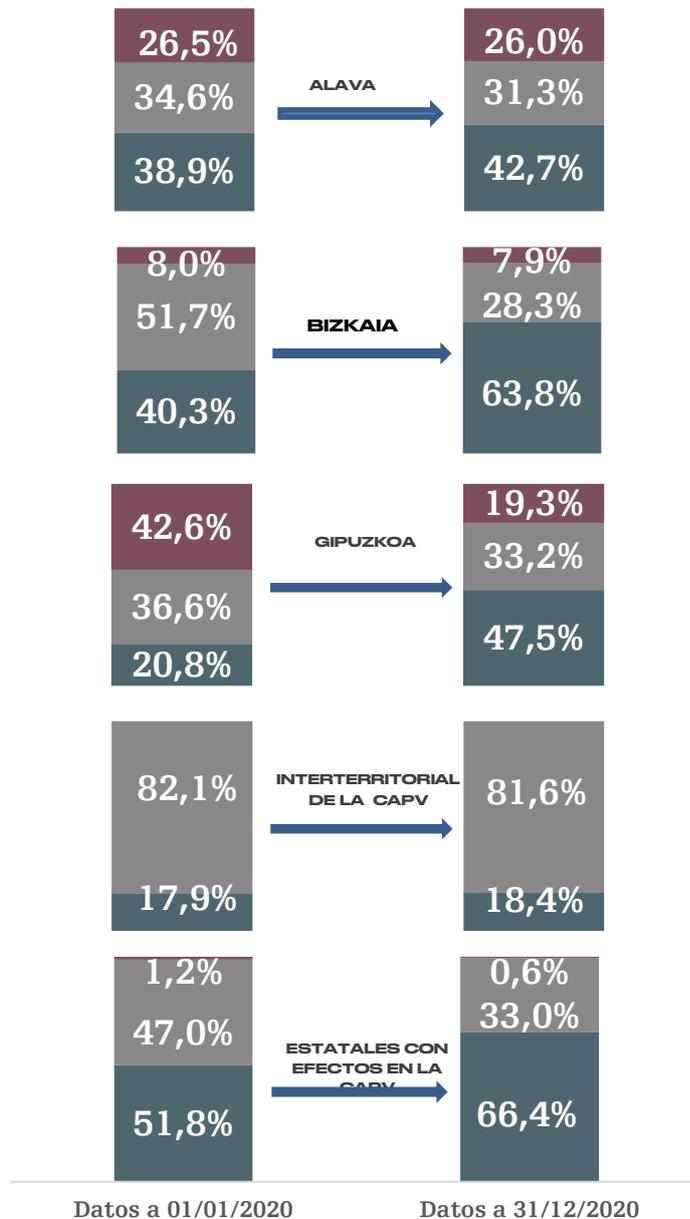
Así, a la finalización de 2020, del conjunto de trabajadores que disfrutaba de la cobertura de un convenio, el 69,7% estaba amparado por un convenio negociado en la CAPV, siendo este porcentaje dos puntos superior al registrado en 2019 (67,7%), lo que apunta una consolidación en la tendencia positiva hacia la recuperación de nuestros ámbitos propios de negociación colectiva.

EVOLUCIÓN POR ÁMBITOS TERRITORIALES

El análisis de la negociación colectiva por territorio (gráfico 4.11), nos muestra que ésta ha sido mucho más dinámica en los convenios negociados en Bizkaia, en los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV y sobre todo en los negociados en el territorio histórico de Gipuzkoa.

GRÁFICO 4.11

EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2020 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 2020 y pendientes de renovar
- Porcentaje de población trabajadora con sus convenios vigentes (actualizados)

A continuación, se resume la situación de la negociación colectiva por ámbitos territoriales¹⁹. En el 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 2020.

Álava

En Álava, al cierre del ejercicio el 42,7% de la población trabajadora se encontraba bajo la cobertura de un convenio colectivo vigente, porcentaje claramente inferior al registrado en diciembre de 2019 que fue del 58,2%. En este ámbito no se ha registrado en 2020 ningún convenio sectorial, habiéndose suscrito y registrado 31 convenios de empresa que dan cobertura a casi 2.500 trabajadores.

En cuanto a los convenios sectoriales decaídos a 31/12/2020 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 23,5% de los trabajadores procedieron a la renovación de sus convenios, finalizando 2020 con el 63,8% de la población trabajadora con sus convenios actualizados, porcentaje claramente superior al registrado al cierre de 2019 (50,2%).

En conjunto, en Bizkaia registraron 58 convenios de empresa que afectan a 4.254 trabajadores y 2 de sector que dan cobertura a casi 42.000 personas, destacando por su importancia el de la Industria Siderometalúrgica con más de 39.000 trabajadores amparados.

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

Gipuzkoa

Por su parte, en Gipuzkoa el 20,8% inicial se ha incrementado en algo más de 26 puntos, gracias sobre todo al acuerdo logrado en la Industria Siderometalúrgica, finalizando el año con el 47,5% de los asalariados con sus convenios vigentes, porcentaje muy superior al de 2019 (28%). Asimismo, este acuerdo ha permitido reducir a la mitad el porcentaje de población trabajadora con sus convenios decaídos que pasa del 42,6% al inicio del año al 19,3% al cierre del ejercicio.

Además se registraron 39 convenios de empresa que dan cobertura a más de 5.000 trabajadores

A pesar de todo es en este territorio donde se encuentran un importante número de convenios sectoriales decaídos. Por el elevado empleo que aglutinan, hay que destacar el Convenio de Oficinas y Despachos, el de la Hostelería y el del Comercio del Metal, aunque en este último caso sus trabajadores se encuentran actualmente amparados por el convenio del Comercio en General, por

¹⁹ 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.

considerarse éste de ámbito superior.

Ámbito interterritorial de la CAPV

En cuanto a la negociación de carácter interterritorial, cabe señalar que en este ámbito es donde los avances han sido más escasos, habiéndose conseguido únicamente dos acuerdos de empresa con 213 trabajadores afectados. En este sentido, indicar que el convenio de la Enseñanza Concertada, en el que se había obtenido un principio de acuerdo, se encuentra pendiente de publicación al finalizar 2020 y el de Ikastolas se registró en 2020 con efectos para el año 2019.

Es en este ámbito además donde se partía de niveles más bajos a principios de año (el 17,9%), finalizando 2020 sin apenas variación (18,4%), por debajo del nivel alcanzado a finales de 2019.

En todo caso, y como nota positiva, reseñar que en este ámbito no existe ningún trabajador con su convenio decaído.

Ámbito estatal con incidencia en la CAPV

Respecto a los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, indicar que su situación de partida a comienzos de 2020, con el 51,8% de la población con sus convenios actualizados, era la mejor de todos los ámbitos analizados, presentando igualmente al cierre del ejercicio el porcentaje más alto de trabajadores con sus convenios actualizados (66,4%).

A pesar de todo, este porcentaje, se sitúa en 2020 casi 10 puntos por debajo tanto del nivel alcanzado al finalizar 2019 (76,8%), como 2018 (75,2%), mientras el porcentaje de población trabajadora con sus convenios decaídos es únicamente del 0,6%.

Entre los convenios registrados en 2020 en este ámbito cabe señalar por el número de personas afectadas el de Empresas de Seguridad con casi 6.000 personas y el de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro con 4.000.

4.1.5. RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN PARA 2020

DURACION DE LOS PROCESOS NEGOCIADORES

La duración media de los procesos negociadores de los convenios sectoriales continúa aumentando, hasta alcanzar en 2020 los 675 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 2020 negociados en la CAPV fue de 273 días (Cuadro 4.8), habiendo disminuido ligeramente respecto del año anterior (289 días).

Si analizamos los ámbitos funcionales sector/empresa, comprobamos que la duración de la negociación en los convenios de sector vigentes aumentó, llegando a los 675 días (644 en 2019), mientras que en el caso de los convenios de empresa el tiempo de negociación se redujo se redujo (245 días en 2020 frente a 260 días en 2019).

CUADRO 4.8
DURACIÓN DE LOS PROCESOS NEGOCIADORES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS NEGOCIADOS EN LA CAPV (DÍAS DE MEDIA)*

	REGISTRADOS EN...		TOTAL VIGENTES EN...	
	2019	2020	2019	2020
Total	268	251	289	273
Sector	586	1.183	644	675
Empresa	247	230	260	245

Datos a 31 de diciembre de cada año.

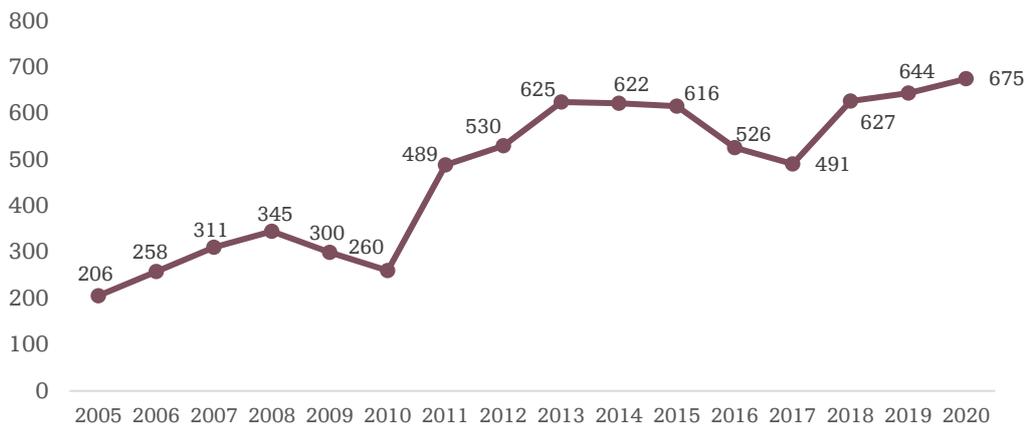
Por lo que se refiere a los convenios negociados en la CAPV registrados en 2020, la duración media de los procesos negociadores descendió en 17 días, situándose algo por encima de los 8 meses (251 días), habiéndose reducido respecto del año anterior el tiempo de negociación en el caso de los convenios de empresa y aumentado de manera importante en los de sector.

Este fuerte aumento en el tiempo empleado en la negociación de los 3 convenios de sector registrados en 2020 (más de tres años), frente a los 586 días de media que se emplearon en la negociación de los 13 convenios de sector registrados en 2019, se debió al proceso de negociación del convenio de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia, que permaneció estancado y con escasos avances durante un largo tiempo, ya que la duración de la negociación de los otros dos convenios de sector registrados en 2020 fue mucho más reducida.

En términos generales, la duración de los procesos de negociación sectorial vuelve a aumentar en 2020 (Gráfico 4.12), hasta alcanzar los 675 días. A pesar del importante avance registrado en la negociación sectorial en la CAPV en los tres 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 ampliamente los 600 días, situándonos todavía muy lejos de la media, inferior a 250 días, de los años anteriores a la crisis de 2008.

En cuanto a los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, se observa una reducción en el tiempo empleado en los procesos negociadores, que fue de 267 días para los convenios registrados en 2020 y de 266 días para los vigentes en ese mismo año, habiendo disminuido su duración tanto en el caso de los convenios de empresa como en el de los de sector.

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...	
	2019	2020	2019	2020
Total	357	267	292	266
Sector	281	254	241	177
Empresa	403	273	320	310

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.

AMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS

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

Hay que señalar que la práctica totalidad de los convenios vigentes en 2020 se han negociado para un período plurianual, habiendo aumentado ligeramente respecto del año anterior el porcentaje de trabajadores cubiertos por este tipo de acuerdos.

Así, el 95,8% de los convenios colectivos vigentes en 2020 (98,1% 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 84,1% de los convenios. En términos de personas el porcentaje es del 93,5%.

Como se puede observar en los cuadros 4.10 y 4.11, el predominio de los convenios colectivos plurianuales se produce en todos los ámbitos territoriales y funcionales (empresa/sector).

CUADRO 4.10
ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN 2020* 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	4,2%	1,9%	11,7%	4,6%	84,1%	93,5%
Registrados en la CAPV	3,0%	0,6%	10,8%	2,5%	86,2%	96,9%
Álava	2,9%	0,4%	8,6%	4,8%	88,5%	94,8%
Bizkaia	3,7%	0,6%	11,6%	1,5%	84,7%	97,9%
Gipuzkoa	1,5%	0,3%	10,3%	1,5%	88,2%	98,2%
Interterritoriales	12,5%	2,0%	25,0%	18,0%	62,5%	80,0%
Ámbito estatal	7,1%	4,5%	13,8%	8,8%	79,1%	86,7%

(* Hasta el 31/12/20)

CUADRO 4.11
ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN 2020* SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL

	UN AÑO		ENTRE UNO Y DOS AÑOS		MAS DE DOS AÑOS	
	CONVENIOS (%)	PERSONAS AFECTADAS (%)	CONVENIOS (%)	PERSONAS AFECTADAS (%)	CONVENIOS (%)	PERSONAS AFECTADAS (%)
Total	4,2%	1,9%	11,7%	4,6%	84,1%	93,5%
Sector	6,3%	1,4%	10,5%	2,4%	83,2%	96,2%
Empresas	3,9%	3,4%	11,9%	11,1%	84,2%	85,5%

(* Hasta el 31/12/20)

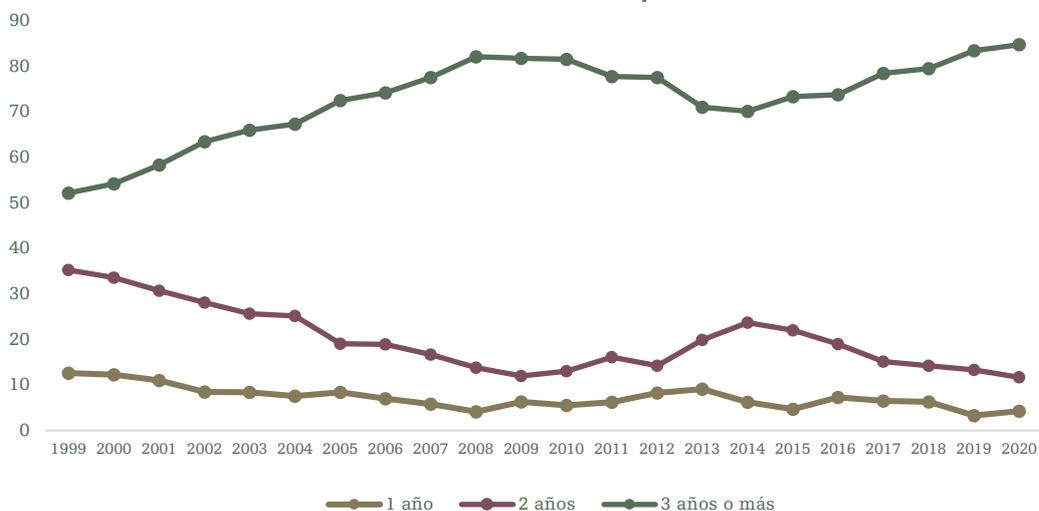
Por otra parte, en Gipuzkoa hay tres convenios colectivos sectoriales de vigencia indefinida, que son los de Fabricación de Papel, Construcción y Artes Gráficas. En estos convenios, determinados aspectos, como el incremento salarial y la jornada, son temas que se negocian anualmente, mientras que no 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.

Sobre el total de trabajadores con sus convenios vigentes en 2020, los convenios de vigencia anual amparaban al 1,9%, los bienales al 4,6% y los convenios para tres o más años al 93,5%, habiendo disminuido respecto del año anterior el peso de los anuales (5,7%) y aumentado el de los bienales y el de los convenios suscritos para más tres o más años (3,9% y 90,4% en 2019 respectivamente).

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 2021 el 27,2% de la población trabajadora tenía su convenio renovado, frente al 37,3% 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 al inicio de 2021 una parte de la negociación colectiva de ese año ya ha sido realizada.

Los convenios vigentes al inicio DE 2021 (vigencia plurianual) son 352 e inciden sobre 164.846 personas, el 27,2% del total. El número de trabajadores con sus convenios decaídos a comienzos de 2021 es de 59.898 personas, el 9,9% de la población trabajadora. En 2020 estos porcentajes eran del 37,3% y 15,3% respectivamente.

Respecto de lo ocurrido en 2020, hay que señalar que el año 2021 comienza con un importante número de convenios pendientes de renovar.

A fecha 1 de enero de 2021, 975 convenios, el 71,3% del total, se encuentran en situación de prórroga. Esto supone que el 62,9% de la población trabajadora (380.240 personas) al inicio de 2021 tiene sus convenios prorrogados y pendientes de renovar, cuando este porcentaje era del 47,4% en 2020.

Todos los ámbitos de negociación, a excepción hecha de los convenios negociados en el territorio histórico de Gipuzkoa presentan un porcentaje de convenios ya renovados al inicio de 2021 inferior al que presentaban a inicios del año 2020, destacando el ámbito estatal con incidencia en la CAPV con un porcentaje de población trabajadora con sus convenios renovados que apenas alcanza el 22,6%, cuando el año anterior era del 51,8% y el territorio histórico de Álava con sólo el 13,3% de los trabajadores con sus convenios renovados frente al 38,9% del año anterior.

En el ámbito interterritorial, a pesar de que el porcentaje de trabajadores con convenios prorrogados y pendientes de renovación se eleva hasta el 85,2%, la diferencia respecto del año anterior es de sólo 3 puntos, ya que este ámbito comenzó el 2020 con el 82,1% de la población trabajadora con sus convenios en situación de prórroga.

En Bizkaia, señalar que el 29,8% de la población trabajadora tiene sus acuerdos vigentes, mientras que en 2020 era del 40,3%.

En cuanto a la población trabajadora con sus convenios decaídos (9,9%), indicar que es 10 puntos inferior a la registrada a comienzos del 2020 (15,3%).

INCREMENTOS SALARIALES

El incremento medio salarial pactado para la CAPV fue del 1,69% y del 1,89% en el conjunto del Estado

Al igual que en 2019, el incremento salarial medio pactado en los convenios vigentes para la CAPV en 2020 (1,69%), fue ligeramente inferior al pactado en el conjunto del Estado (1,89%)²⁰.

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.



Fuente: CRL y Ministerio de Trabajo y Economía Social.

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 2020 las subidas fueron de parecida magnitud en el ámbito sectorial (1,70%) y en el de empresa (1,66%), frente a lo ocurrido en los años 2018 y 2019, en los que las diferencias entre ambos ámbitos fueron superiores.

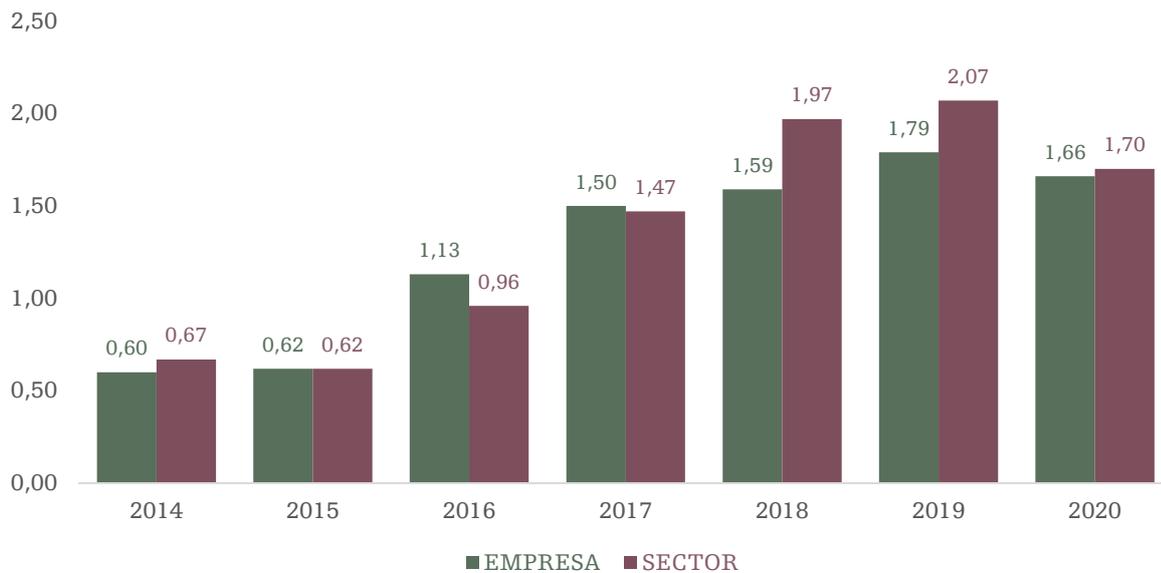
Hay que señalar que las cláusulas de revisión o de garantía salarial en función de la evolución del IPC, no han tenido ninguna influencia en 2020 sobre el incremento salarial medio (1,69%), circunstancia esta que se explica teniendo en cuenta que tanto la inflación interanual como la media han sido negativas en la CAPV así como en el Estado.

²⁰ Incremento salarial pactado para el conjunto del Estado según información facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a 31/01/2021.

²¹ Incremento salarial pactado para el conjunto del Estado según información facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a 31/01/2021.

En este sentido, desde hace varios años se viene observando 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.

GRÁFICO 4.15
INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS EN LOS CONVENIOS VIGENTES EN LA CAPV. EMPRESA/SECTOR



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 diferencias: un 1,55% para los primeros y un 1,96% para los segundos (ver cuadro 4.12).

Por último, si se tiene en cuenta únicamente el incremento salarial de los convenios registrados en 2020 en la CAPV, éste fue del 1,65%, que desciende al 1,55%, si se incluyen a los estatales con incidencia en nuestra Comunidad (ver cuadro 4.14).

CUADRO 4.12
INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS PARA 2019 Y 2020*

	INCREMENTO SALARIAL	
	2019	2020
Total CAPV	2,00%	1,69%
Registrados en la CAPV	1,74%	1,55%
Álava	1,81%	1,71%
Bizkaia	1,70%	1,74%
Gipuzkoa	1,62%	1,13%
Interterritoriales	2,30%	1,96%
Ámbito estatal	2,39%	1,96%

* Datos a 31 de diciembre de cada año.

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

Fuente: CRL.

En 2020 los incrementos salariales en la CAPV en los convenios sectoriales (1,70%) fueron de parecida magnitud a los establecidos en los convenios de empresa (1,66%)

CUADRO 4.13

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

	CAPV					ESTADO				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Total	1,01	1,48	1,86	2,00	1,69	1,06	1,43	1,75	2,33	1,89
Sector	0,96	1,47	1,97	2,07	1,70	1,08	1,45	1,77	2,35	1,91
Empresa	1,13	1,50	1,59	1,79	1,66	0,78	1,14	1,38	1,94	1,60

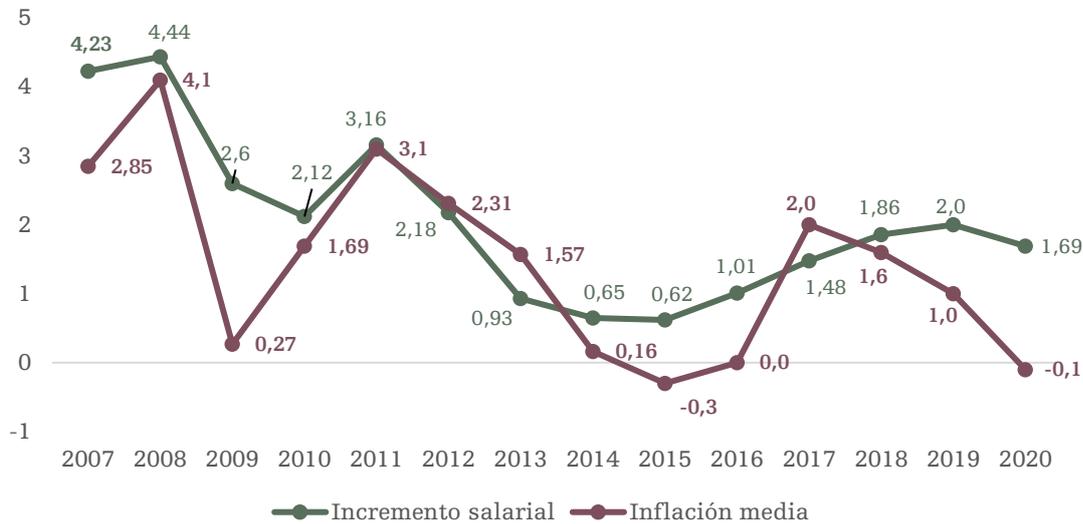
* Incremento salarial pactado para el conjunto del Estado según información facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a 31/01 del ejercicio siguiente.

Fuentes: CRL y Ministerio de Trabajo y Economía Social.

A los efectos de valorar la evolución del poder adquisitivo, indicar que el incremento medio acordado para 2020 se ha situado tanto por encima de la inflación interanual a diciembre de 2020 en la CAPV (-0,3%), como de la inflación media registrada en nuestra Comunidad para el conjunto del año (-0,1%), en un entorno económico marcado por la crisis económica provocada por la pandemia, que ha hecho que el PIB de la CAPV haya retrocedido un -9,5%.

GRÁFICO 4.16

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 4.16, 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 tres últimos años (2018, 2019 y 2020), la subida salarial se ha situado por encima de la inflación, sobre todo en 2020, como ya se ha señalado.

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
2020	1,76	1,55	1,69

(*) 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.

A partir de 2015 y hasta 2019, se invierte esta tendencia, con incremento salariales superiores en los convenios que cada año se registran frente a los registrados en años anteriores.

La fuerte crisis del 2020, rompe esta trayectoria de los últimos 5 años, pactándose de nuevo en los convenios registrados en 2020 un incremento inferior al acordado en los convenios registrados en años anteriores para el año 2020 (1,55% vs. 1,76%).

JORNADA LABORAL

La jornada laboral media pactada para 2020 fue de 1.708 horas en los convenios vigentes aplicables en la CAPV y de 1.753 horas en los del conjunto del Estado

La jornada media pactada para el año 2020 en aquellos convenios que se encontraban vigentes y con sus condiciones actualizadas para ese año, fue para el conjunto de la CAPV de 1.708 horas, 1.693 horas en los convenios negociados en la CAPV y 1.739 horas en estatales con incidencia en la CAPV. La jornada media pactada en el conjunto del Estado fue de 1.753 horas.

CUADRO 4.15
JORNADA MEDIA PACTADA PARA 2020 EN LOS CONVENIOS VIGENTES

	NEGOCIADOS EN LA CAPV (1)	APLICABLES EN LA CAPV (2)	APLICABLES EN EL CONJUNTO DEL ESTADO (3)
Total de convenios	1.693	1.708	1.753
Primario	--	1.768	1.730
Industria	1.698	1.701	1.752
Construcción	1.702	1.703	1.737
Servicios	1.685	1.714	1.759

(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.

Fuentes: 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 2020 ha sido de 1.717 horas y de 1.679 horas para los convenios de empresa (Cuadro 4.16). La jornada laboral media pactada en el conjunto del Estado en 2020 es de 1.756 para los convenios de sector y de 1.723 para los de empresa.

CUADRO 4.16
DURACIÓN DE LA JORNADA PACTADA EN LA CAPV Y EN EL ESTADO EN 2020 (NÚMERO DE HORAS AL AÑO) EN LOS CONVENIOS VIGENTES

	2020	
	CAPV	ESTADO (*)
Total	1.708	1.753
Sector	1.717	1.756
Empresa	1.679	1.723

(*) Información facilitada por el Ministerio a 31/1/2021.

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 2020 ha sido mayor en los convenios de sector que en los de empresa. La misma situación se aprecia en los convenios que se aplican en el conjunto del Estado. Asimismo, en este ámbito, la jornada pactada para 2020 es sensiblemente superior a la correspondiente de la CAPV, tanto en los convenios de sector, como en los de empresa.

El 12,7% de los convenios vigentes contempla reducciones de jornada, cuya media se sitúa en los 40 minutos

Del conjunto de convenios vigentes en 2020, el 12,7% de ellos contempla una reducción de jornada respecto del año anterior (Cuadro 4.17), afectando al 6,4% de la población trabajadora con sus convenios vigentes.

Respecto del año anterior sube el número de convenios en los que se contempla una reducción de jornada, pero disminuye el porcentaje de personas afectadas y la cuantía de esta reducción de jornada.

Aunque en los últimos años se venía observando un aumento tanto en el número de convenios vigentes que reducen su jornada, como del porcentaje de trabajadores afectados, en 2020 sólo el 6,4% de la población trabajadora con sus convenios vigentes se vio afectada por una reducción de jornada, mientras que en 2019 esta reducción afectó el 15,6% y al 8% en 2018.

CUADRO 4.17

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

	2018		2019		2020	
	% Convenios	% Personas afectadas	% Convenios	% Personas afectadas	% Convenios	% Personas afectadas
Total CAPV	8,5	8,0	11,4	15,6	12,7	6,4
Registrados en la CAPV	8,9	6,9	12,3	15,4	14,9	8,3
Ámbito estatal con incidencia en la CAPV	7,4	9,3	8,5	15,8	7,7	2,4

* Hasta el 31 de diciembre

En cuanto a la cuantía de la reducción de jornada, ésta fue de casi 40 minutos (0,66 horas) de promedio ponderado total en 2020, inferior a la registrada en los años anteriores.

CUADRO 4.18

DISMINUCIÓN DE LA JORNADA PACTADA. NÚMERO DE HORAS/AÑO

	JORNADA EN 2018 RESPECTO A 2017	JORNADA EN 2019 RESPECTO A 2018	JORNADA EN 2020 RESPECTO A 2019
Total CAPV	1,5	1,7	0,66
Registrados en la CAPV	1	1,6	0,92
Ámbito estatal con incidencia en la CAPV	2,1	1,8	0,13

4.1.6. ORGANIZACIONES NEGOCIADORAS Y FIRMANTES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN 2020

Las organizaciones sindicales

Los sindicatos CCOO y UGT son los que en relación con su presencia en las mesas de negociación más convenios firman

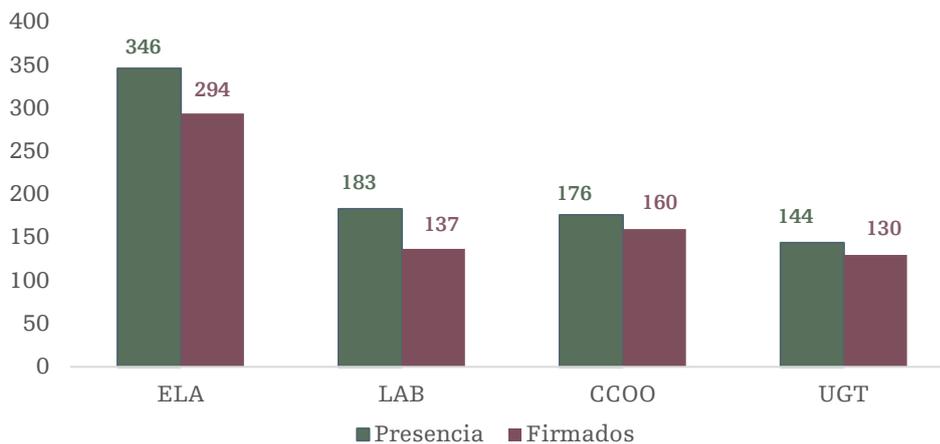
A continuación se ofrece información sobre la presencia de las organizaciones sindicales en las mesas negociadoras y en la firma de los convenios negociados en la CAPV con vigencia ordinaria en 2020.

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 2020 (sin incluir los que se encuentran en situación de prórroga ni los decaídos) son 463 y afectaban a 224.792 personas.

En los gráficos 4.17 (número de convenios) y 4.18 (número de personas) se recogen las diferencias entre la presencia y la firma de los cuatro sindicatos más representativos, en los convenios vigentes en 2020.

ELA ha participado en la firma de algo más de seis de cada diez convenios vigentes en 2020, que afectaron al 56,6% de los trabajadores (62,8% en 2019) sujetos a negociación colectiva vigente en 2020 y registrada en la CAPV.

GRÁFICO 4.17
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 2020

Del total de convenios firmados por ELA, el 96,3% de los mismos se corresponden con convenios de empresa, y el 3,7% con convenios de sector. Los 11 convenios de sector firmados por este sindicato ampararon al 51,8% de población trabajadora con convenios sectoriales vigentes negociados en la CAPV, mientras que los 283 convenios de empresa firmados por ELA dieron cobertura al 70,5% 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 85% para el año 2020 (86,1% en 2019).

LAB suscribe algo menos de tres de cada diez convenios vigentes, convenios que dieron cobertura al 63,5% de las personas afectadas (43% en 2019). Firmó 16 convenios de sector que dieron cobertura a 116.494 asalariados (el 69,7% de la población trabajadora con convenios sectoriales vigentes negociados en la CAPV) y 121 convenios de empresa que dieron cobertura a 26.149 trabajadores (el 45,4% de la población trabajadora con convenios de empresa vigentes negociados en la CAPV).

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



*Convenios negociados en la CAPV y con vigencia ordinaria en 2020.

CCOO suscribió un total de 160 convenios, el 34,6% de todos los vigentes, los cuales afectaban a ocho de cada diez personas. Firmó 23 convenios sectoriales que dieron cobertura a 151.521 trabajadores (el 90,6% de la población trabajadora cubierta por convenios sectoriales negociados en nuestra Comunidad) y 137 de empresa que ampararon a 30.804 asalariados (53,5% 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 28,1% de los convenios objeto de estudio (25,4% en 2019), los cuales afectaron a siete de cada diez trabajadores. Suscribió 24 convenios de sector que dieron cobertura a 130.731 personas (el 78,2% de la población con convenio sectorial vigente negociado en la CAPV) y 106 convenios de empresa que afectaron a 27.145 trabajadores (el 47,1% 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 (90,3%).

CUADRO 4.19
PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES EN LA FIRMA DE LOS CONVENIOS
REGISTRADOS EN LA CAPV VIGENTES EN 2020*

	ELA	LAB	CCOO	UGT	USO	ESK	Otros	No s.**
Total								
Núm. de convenios	294	137	160	130	23	22	25	39
% sobre total convenios vigentes	63,5%	29,6%	34,6%	28,1%	5,0%	4,8%	5,4%	8,4%
Personas afectadas	127.255	142.643	182.325	157.876	6.581	11.484	12.679	6.029
% sobre total convenios vigentes	56,6%	63,5%	81,1%	70,2%	2,9%	5,1%	5,6%	2,7%
Sector								
Núm. de convenios	11	16	23	24	2	1	1	0
% sobre total convenios vigentes	36,7%	53,3%	76,7%	80,0%	6,7%	3,3%	3,3%	0,0%
Personas afectadas	86.687	116.494	151.521	130.731	1.532	820	1.702	0
% sobre total convenios vigentes	51,8%	69,7%	90,6%	78,2%	0,9%	0,5%	1,0%	0,0%
Empresa								
Núm. de convenios	283	121	137	106	21	21	24	39
% sobre total convenios vigentes	65,4%	27,9%	31,6%	24,5%	4,8%	4,8%	5,5%	9,0%
Personas afectadas	40.568	26.149	30.804	27.145	5.049	10.664	10.977	6.029
% sobre total convenios vigentes	70,5%	45,4%	53,5%	47,1%	8,8%	18,5%	19,1%	10,5%

(*) Hasta el 31.12.20

(**) No sindicados.

Las organizaciones empresariales

Aumenta la presencia de las organizaciones que conforman Confebask en el conjunto de convenios colectivos de sector vigentes en 2020, habiendo negociado y firmado 6 de cada 10

De la información obtenida de los convenios colectivos de sector vigentes en 2020 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 30 convenios sectoriales vigentes en 2020, 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 cuatro de los siete convenios sectoriales vigentes en este territorio, afectando al 78,3% de las personas incluidas en el ámbito referido. Otras organizaciones empresariales suscribieron en Álava otros cuatro convenios sectoriales (uno junto con SEA), dando cobertura al 72,2% de las personas afectadas. En relación con la negociación colectiva sectorial vigente en 2020, la participación de SEA aumenta, ya que en el pasado ejercicio los convenios firmados por SEA dieron cobertura al 47,1% de la población trabajadora afectada, disminuyendo la participación de otras organizaciones empresariales que suscribieron convenios sectoriales en 2020 que ampararon al 72,2% de la población trabajadora afectada (del 81,3% en 2019).

En lo que se refiere a Bizkaia, CEBEK intervino en la firma de 10 de los 14 convenios sectoriales vigentes en este territorio en 2020, que afectaban al 75,5% de la población trabajadora de este ámbito. Otras organizaciones suscribieron 8 convenios sectoriales (cuatro de ellos junto a CEBEK), que regularon las relaciones laborales del 51,9% de las personas afectadas por los convenios de ese ámbito. Con relación a la negociación colectiva vigente en 2019, la participación de CEBEK aumenta, pasando del 64,9% al 75,5%.

CUADRO 4.20
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES FIRMANTES DE LOS CONVENIOS
COLECTIVOS SECTORIALES VIGENTES EN 2020 EN LA CAPV

	CONFEBASK (*)		OTRAS ORGANIZACIONES	
	Convenios	Personas afectadas	Convenios	Personas afectadas
Total CAPV	19	132.082	17	74.826
Álava	4	8.342	4	7.692
Bizkaia	10	78.219	8	53.796
Gipuzkoa	5	45.521	3	7.133
Interterritoriales	0	0	2	6.205

(*) 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 siete convenios sectoriales vigentes que afectan al 97,4% de los trabajadores encuadrados en el ámbito de sector. Otras organizaciones en conjunto han firmado tres convenios sectoriales (uno de ellos junto con ADEGI), regulando las condiciones laborales del 15,3% de la población trabajadora afectada.

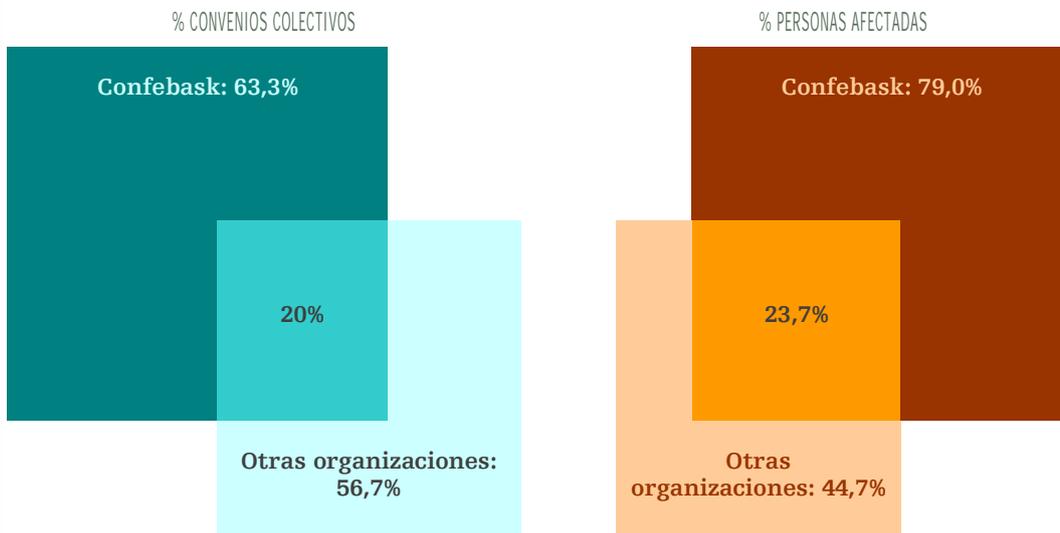
En relación con la negociación colectiva sectorial de 2019, ADEGI aumenta su participación en el número de trabajadores afectados. Así en 2019 rubricaron convenios sectoriales que amparaban al 80,5% de la población afectada por los convenios sectoriales vigentes en ese año, mientras que en 2020 este porcentaje ha sido del 97,4%.

En el ámbito interterritorial, se han firmado dos convenios de ámbito sectorial en los que no participó CONFEBASK.

Los convenios suscritos por las organizaciones integradas en Confebask (CEBEK, ADEGI y SEA) suponen el 63,3% de los convenios de sector vigentes en la CAPV en 2020 que inciden sobre el 79% de las personas de dicho ámbito. Otras organizaciones empresariales han intervenido en la firma de casi seis de cada diez convenios de sector que afectan al 44,7% de los trabajadores cubiertos 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 2019, aumenta tanto el porcentaje de convenios firmados por las organizaciones integradas en Confebask, como el número de trabajadores afectados por dichos convenios pasa del 60,7% al 79% en 2020.

GRÁFICO 4.19
PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES EN LA FIRMA DE LOS
CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR REGISTRADOS EN LA CAPV VIGENTES EN 2020



4.1.7. LAS INAPLICACIONES²² DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA CAPV

En 2020 aumentó respecto de año anterior tanto el número de inaplicaciones, como el de trabajadores afectados, después de haberse registrado en 2019 el menor número de afectados de los últimos años.

A lo largo del año 2020 se depositaron en la CAPV 16 inaplicaciones, frente a las 9 del año anterior, mientras que el número de personas afectadas sufrió un aumento, pasando de las 55 de 2019 a las 199 de 2020.

Como se puede apreciar, tanto el número de inaplicaciones como el de afectados siguen siendo marginales, si tenemos en cuenta la población trabajadora con sus convenios en vigor (vigencia plena y prorrogados) que supera las 545.000 personas.

En 2020 aumentó tanto el número de inaplicaciones presentadas, como el número de personas afectadas

Del conjunto de inaplicaciones depositadas ante la Autoridad Laboral de la CAPV en 2020, 14 lo fueron con acuerdo de las partes en el período de consultas, mientras que en dos ocasiones este acuerdo se adoptó en la comisión paritaria del convenio correspondiente.

Asimismo, subrayar que al igual que lo sucedido en 2017, 2018 y 2019, tampoco se produjo ninguna solicitud de inaplicación al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios, ORPRICCE en 2020.

Por sectores, indicar que 8 inaplicaciones que afectaron a 121 trabajadores fueron presentadas por empresas del sector industrial; 7 descuelgues con 67 personas afectadas por empresas del sector servicios y sólo una inaplicación que afectó a 11 personas fue registrada por una empresa del sector de la construcción.

En lo que al conjunto del Estado se refiere, en 2020 se depositaron 566 inaplicaciones que afectaron a 20.301 personas, lo que supone un descenso respecto del año anterior del -45,8% en el número de descuelgues y del -8,9% en el empleo afectado.

De estos 566 descuelgues, en el 95,6% (541 inaplicaciones) se logró un acuerdo en el período de consultas. En 18 de ellos (3,2%) este acuerdo se obtuvo en la comisión paritaria del convenio. En 3 (0,5%) fue a través de la mediación del sistema voluntario de solución de conflictos (equivalente al PRECO), mientras que en 2 de ellas (0,4%) fue a través de un laudo de este mismo órgano. En otros 2 casos (0,4%) la decisión se tomó en el seno de un órgano tripartito.

²² La reforma laboral de 2012 posibilita a las empresas que, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se proceda a inaplicar en la empresa determinadas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable. En caso de desacuerdo, podría someterse la discrepancia a la comisión del convenio. Si no interviniera esta comisión o no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al Preco. Si el Preco no hubiera solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución al ORPRICCE cuya sede se encuentra en el Consejo de Relaciones Laborales.

Tanto el número de inaplicaciones presentadas, 16 en 2020, como el de afectados en la CAPV (199 personas), siguen siendo marginales, si tenemos en cuenta la población trabajadora con sus convenios en vigor (vigencia plena y prorrogados) que supera las 545.000 personas

Al igual que en años anteriores, también en 2020 el sector servicios concentró en el Estado el mayor porcentaje de las inaplicaciones presentadas, el 61,5%, seguido de la construcción con el 19,6%, la industria con un 14,1% y el sector primario con el 4,8% de las inaplicaciones.

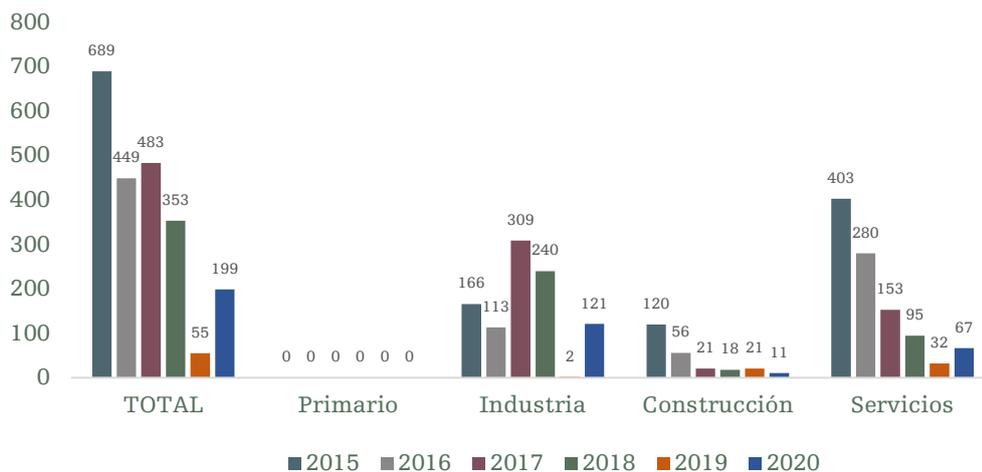
En cuanto a las materias objeto de inaplicación en la CAPV, la cuantía salarial en exclusiva estuvo presente en 8 de las 16 inaplicaciones, mientras que en el resto de los descuelgues fueron varias las materias objeto de inaplicación, estando relacionadas con el sistema de remuneración, la cuantía salarial o 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 69,3% de las inaplicaciones.

Hay que señalar que, del conjunto de inaplicaciones presentadas en la CAPV, 8 fueron depositadas ante la Autoridad Laboral de Gipuzkoa, 7 en Bizkaia y una en el territorio histórico de Álava.

Por último, y a modo de síntesis indicar que el número de procedimientos y de personas afectadas por inaplicaciones es muy pequeño, 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 4.20
PAÍS VASCO. PERSONAS AFECTADAS POR INAPLICACIONES



4.1.8. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

Como el año anterior, en el ámbito Estatal para 2020 se mantuvo la prórroga presupuestaria de los Presupuestos de 2018, al no alcanzarse un acuerdo para poder aprobar unos nuevos presupuestos para el ejercicio 2020.

Debido a esto, las retribuciones destinadas al personal de las diferentes Administraciones públicas fueron reguladas en el Estado mediante el Real Decreto-Ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

Este Real Decreto-Ley establece lo siguiente:

“El II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, firmado el 9 de marzo de 2018 por el Gobierno de España, y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF, establece un marco plurianual de incremento retributivo para los empleados al servicio de las Administraciones públicas que se extiende entre los años 2018 y 2020. En el mismo se prevé para los citados años 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.

Como quiera que la situación de prórroga presupuestaria de los Presupuestos de 2018 se mantiene en la actualidad, se hace necesario la aprobación de esta norma, que posibilita el incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público previsto en el citado Acuerdo y con efectos de 1 de enero de 2020”.

Asimismo se señala que:

“En el año 2020, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2019, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. A estos efectos, en las retribuciones de 2019 el incremento del 0,25 por ciento vinculado a la evolución del PIB se considerará, en cómputo anual. (...) Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2019 alcanzara o superase el 2,5 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2020, otro 1 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: 2,20%.

PIB igual a 2,2: 2,40%.

PIB igual a 2,3: 2,60%.

PIB igual a 2,4: 2,80%”.

En el ámbito de la Administración General de nuestra Comunidad Autónoma, se estableció mediante la Ley 13/2019, de 27 de diciembre de Presupuestos Generales de la CAPV, que las retribuciones del personal del sector público se incrementarán un 2,0% respecto de las del año 2019.

Dicho porcentaje no sufrió revisión alguna puesto que la variación experimentada por el PIB a nivel del Estado durante 2019 se quedó en el 2%. Para el año 2020 no se publicó ningún acuerdo fruto de la negociación colectiva para el personal funcionario al servicio de las administraciones forales.

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 2/2020, los funcionarios de la administración local también estarían afectados por el aumento salarial establecido en el mismo.

En lo que respecta a la jornada anual de los funcionarios, ésta se mantuvo sin variaciones respecto de la del año anterior para el conjunto de las administraciones públicas.

4.2. CONFLICTIVIDAD LABORAL

4.2.1. PRINCIPALES ASPECTOS

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

A lo largo de 2020 se registraron un total de 780 conflictos colectivos laborales en la CAPV, de los cuales 190 fueron huelgas y 590 conflictos presentados al Preco. Respecto al año anterior, aumentaron las solicitudes presentadas al Preco, y se redujo de manera importante el número de huelgas y el de personas que tomaron parte 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
2020	190	25.642	590	230.501

4.2.2. HUELGAS LABORALES EN LA CAPV

En el transcurso de 2020 en la CAPV se registraron un total de 190 huelgas laborales, en las que participaron 25.642 personas, siendo 59.741 el número de jornadas no trabajadas.

Respecto de 2019, estas cifras suponen una significativa reducción tanto en el número de huelgas (-38,3%), como en el de partícipes (-67,9%), y en el de jornadas no trabajadas (-84,8%).

Aunque a esta reducción sin duda ha contribuido la situación provocada por la pandemia en el año 2020, hay que señalar que los datos de conflictividad por huelgas de 2019 fueron los más elevados de los últimos 12 años.

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. Las jornadas de paro llevadas a cabo por los trabajadores de estos sectores fueron en conjunto más del 80% del total de jornadas no trabajadas por huelgas de aquel año.

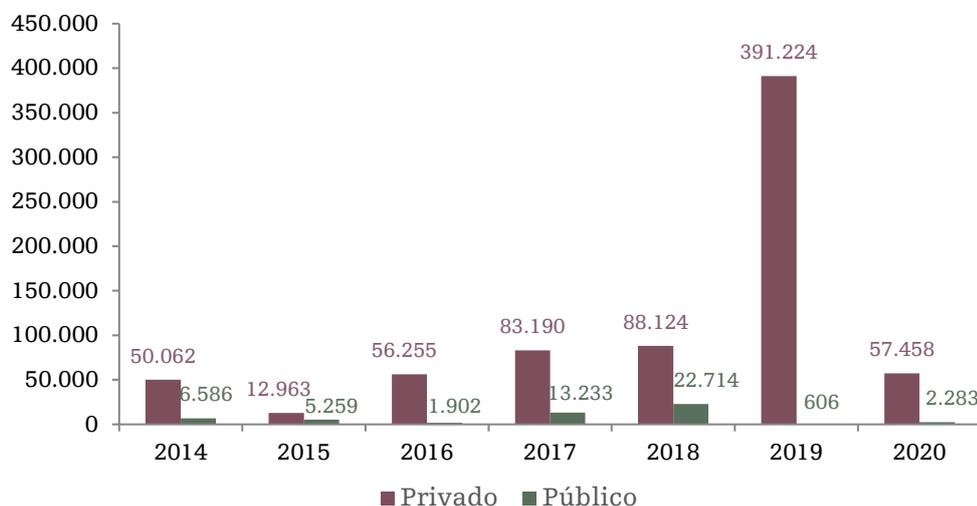
CUADRO 4.22
HUELGAS LABORALES (CAPV)

	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	39,3
2020	190	25.642	59.741	135	314	18,6

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

En cualquier caso en 2020 se observa un importante descenso de la conflictividad, situándose el número de jornadas no trabajadas en 2020 por debajo de las registradas en 2019, 2018 y 2017.

GRÁFICO 4.21
JORNADAS NO TRABAJADAS EN HUELGAS SEGÚN ÁMBITO: PRIVADO / PÚBLICO (CAPV, 2014-2020)



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

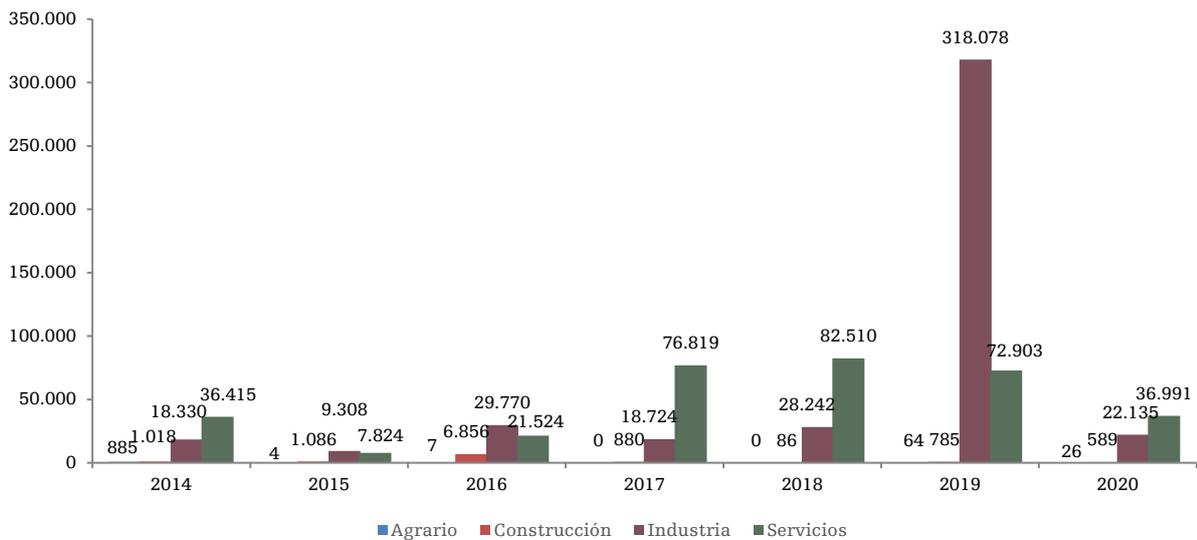
Atendiendo al ámbito institucional (privado/público), la mayor parte de las huelgas, participantes y jornadas no trabajadas corresponden, como en años anteriores, al ámbito privado, aunque al igual que lo ocurrido en los ejercicios precedentes, algunas de estas huelgas se han llevado a cabo en sectores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

A diferencia de lo ocurrido el año anterior, en 2020 las huelgas de empresa supusieron el 70,5% de las jornadas no trabajadas, mientras que en 2019, como consecuencia sobre todo de las huelgas de la industria siderometalúrgica de Bizkaia y de la enseñanza concertada, los conflictos de sector fueron responsables del 84,7% del total de jornadas no trabajadas.

Al igual que en años anteriores, en 2020 la negociación colectiva continuó siendo el principal motivo de conflicto, aunque en términos relativos redujo su importancia respecto del año anterior

Asimismo, hay que señalar que, al igual que en años anteriores, la negociación colectiva fue en 2020 la principal causa de conflictividad, aunque su importancia disminuyó respecto de 2019. Así, fue el desencadenante del 67,9% de las huelgas, en las que tomaron parte el 76,7% de los trabajadores, y motivó el 70,2% del total de las jornadas perdidas, mientras que en 2019 estos porcentajes fueron del 74,1%, 95,9% y 97,2% respectivamente.

GRÁFICO 4.22
JORNADAS NO TRABAJADAS EN HUELGAS SEGÚN SECTORES (CAPV, 2014-2020)



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

CUADRO 4.23
HUELGAS LABORALES POR SECTOR DE ACTIVIDAD (CAPV)

		HUELGAS	PARTICIPANTES	JORNADAS NO TRABAJADAS	HORAS NO TRABAJADAS POR PARTICIPANTE
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
2020	Total	190	25.642	59.741	18,6
	Agricultura	1	3	26	69,3
	Industria	70	7.168	22.135	24,7
	Construcción	3	40	589	117,8
	Servicios	116	18.431	36.991	16,1

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

El sector servicios concentró la mayoría de los conflictos por huelgas

El análisis por sectores económicos nos indica que en 2020 la conflictividad se concentró en el sector servicios, con el 61,1% de todas las huelgas, el 71,9% de los trabajadores afectados por este tipo de conflictos y el 61,9% de las jornadas perdidas.

La industria por su parte fue responsable del 36,8% de todas las huelgas, el 28% de las personas participantes y el 37,1% de todas las jornadas no trabajadas.

Tras el paréntesis que supuso el año 2019, en el que, debido sobre todo al conflicto de la industria siderometalúrgica de Bizkaia, la industria concentró el mayor número de trabajadores afectados y de jornadas perdidas, en 2020 se recupera la tendencia de los años 2017 y 2018 en los que claramente la mayoría de las huelgas se desarrollaron en el sector servicios.

Por su parte, la construcción fue responsable en 2019 del 1% de las jornadas no trabajadas y el sector primario del 0,04%, 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 4.24
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	1.250	21,4
2019 ⁽²⁾	898	264.454	858.401	294	956	26
2020 ⁽²⁾	487	151.496	540.579	311	1.110	28,5

(1) No incluye datos de huelgas generales ni de las huelgas de fiscales, magistrados y jueces.

(2) No se incluyen datos de las huelgas generales.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Año 2020 datos provisionales.

Por lo que se refiere al conjunto del Estado, a lo largo de 2020 también disminuyó de manera importante la conflictividad laboral. El número de huelgas se redujo un 45,8%, mientras que el número de participantes descendió un 42,7% y las jornadas no trabajadas cayeron un 37%.

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)
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
2020	CAPV	190	25.642	59.741	135	314	18,6	11,2
	Álava	41	6.090	9.079	149	221	11,9	4,4
	Bizkaia	58	12.348	30.167	213	520	19,5	15,4
	Gipuzkoa	91	7.204	20.495	79	225	22,8	11,5

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

La participación media por huelga en nuestra Comunidad, que en 2019 se situó en 259 personas, se redujo a 135 personas en 2020.

La reducción más importante tuvo lugar en el número medio de jornadas no trabajadas por huelga que se situó en 314 frente a las 1.272 jornadas de 2019.

Por lo que se refiere a las horas no trabajadas por cada trabajador en huelga en la CAPV, éstas se redujeron a la mitad respecto de 2019, pasando de las 39,3 horas de 2019 a las 18,6 en 2020.

Por último, la duración media de las huelgas fue de 11,2 días en 2020, lo que supone 2 días menos respecto al dato registrado en 2019, ligeramente por encima de la media del período 2011-2018 en el que se situó en 10,1 días.

En cualquier caso como ya se ha señalado los datos de 2019 fueron anormalmente elevados por la repercusión que tuvieron los dos conflictos sectoriales anteriormente señalados.

4.2.3. CONFLICTOS PRESENTADOS AL PRECO

Durante 2020 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 2020, 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.

Importante aumento respecto del año anterior en el número de solicitudes presentadas al Preco

A lo largo de 2020 se presentaron 590 solicitudes al Preco, que afectaron a 230.501 personas, lo que supone un incremento respecto del año anterior del 27,2% en el número de solicitudes presentadas y un aumento del 95,4% en el número de trabajadores afectados.

Los años posteriores a la crisis de 2008 y a las reformas laborales produjeron un incremento muy sustancial de las solicitudes de conflicto colectivo, que tuvo su cenit 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 colectivos, que dio lugar a la impugnación masiva de las comunicaciones que efectuaron muchas empresas a su personal en relación con ello.

GRÁFICO 4.23
SOLICITUDES DE CONFLICTO COLECTIVO PRESENTADAS: 2003-2020



Fuente: CRL.

Desde entonces se fue volviendo rápidamente a la normalidad con tres ejercicios situados alrededor de la cifra de 600 conflictos. Entre los años 2017 y 2019 se registraron unos niveles considerablemente inferiores, con cifras próximas a las 500 solicitudes, que no obstante se situaban por encima de los años previos a los de la anterior crisis.

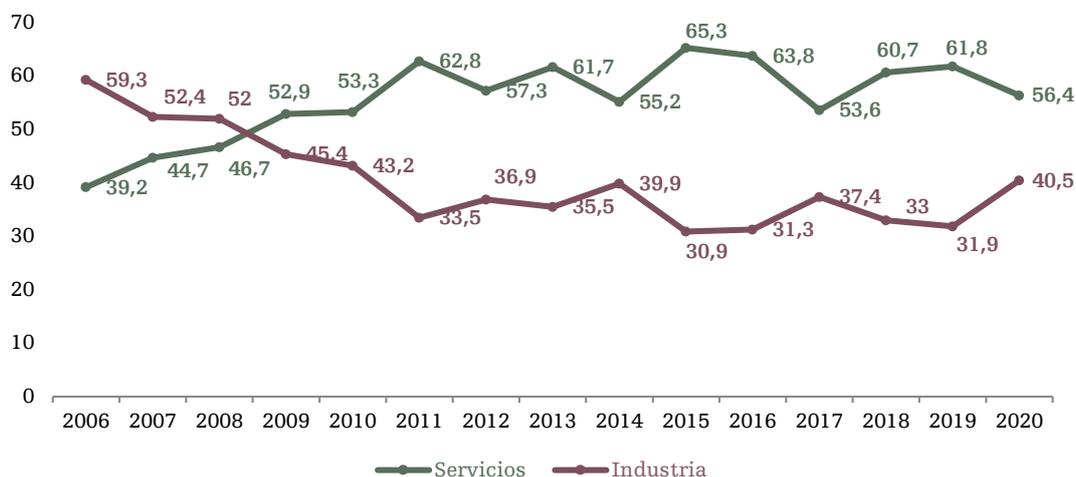
Sin embargo, esta tendencia se ha interrumpido en el 2020, año en el que otra crisis, en esta ocasión sanitaria y económica, ha provocado un drástico incremento en el número de procedimientos instados, alcanzado una cifra histórica, a excepción, como ya se ha señalado, del año 2013.

Respecto al número de personas afectadas, en el año 2020 se cifran en términos absolutos en 230.501 frente a los 117.988 del año 2019, lo que supone una subida respecto del año anterior del 95,4% en el número de trabajadores/as afectados/as.

Dos son las claves que pueden justificar este dato. Por una parte, la presentación y tramitación de un procedimiento de arbitraje que afectó al sector de la industria siderometalúrgica de Bizkaia, y por otra, la tramitación en las sedes de Álava y Bizkaia de varias decenas de solicitudes referidas a la modificación de la jornada y horarios implantados en la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma del País Vasco a consecuencia de la pandemia.

En 2020 aumentan en mayor medida los conflictos presentados en la industria

GRÁFICO 4.24
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS PROCEDIMIENTOS SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS. 2005-2019



Fuente: CRL.

Por sectores económicos, respecto del año anterior aumenta al 40,5% el peso de los conflictos presentados en la industria (31,9% de 2019), y se reduce el peso de los presentados en el sector servicios (56,4%), aunque hay que señalar que los conflictos del sector terciario siguen suponiendo más de la mitad de todos los procedimientos solicitados.

El peso de los conflictos del sector industrial representaba en la serie histórica anterior a 2006 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.

Los datos del año 2020 sin embargo, muestran que la diferencia entre ambos sectores se ha reducido, situándose en valores muy similares a los que se reflejaban en los años anteriores al 2014.

CUADRO 4.26
CONFLICTOS COLECTIVOS PRESENTADOS EN EL PRECO

	ÁLAVA		BIZKAIA		GIPUZKOA		CAPV	
	Número confl.	Personas afectadas						
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
2020	159	113.007	334	105.668	97	11.826	590	230.501

Fuente: CRL.

Este incremento en el número de conflictos respecto a los datos del año 2019, ha sido muy desigual. En Bizkaia el aumento fue del 44%, mientras que en Álava fue del 21,4%. Por el contrario, en Gipuzkoa el número de solicitudes disminuyó un 4%.

Respecto a los tipos de conflictos, siguen siendo mayoritarios en 2020 los de decisión o práctica de empresa (64,6%, 381 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, lo que supone un incremento de más de 10 puntos respecto a los solicitados en el año 2019 (54,5%).

Los conflictos sobre interpretación o aplicación de normas legales y convenios colectivos han supuesto el 28,1% (166 solicitudes), manteniéndose en similares términos porcentuales respecto al 2019. Como viene siendo habitual, aunque experimentando un crecimiento de 4 puntos, la gran mayoría de ellos (el 85,5%) han consistido en discrepancias sobre la interpretación o el cumplimiento de los convenios colectivos.

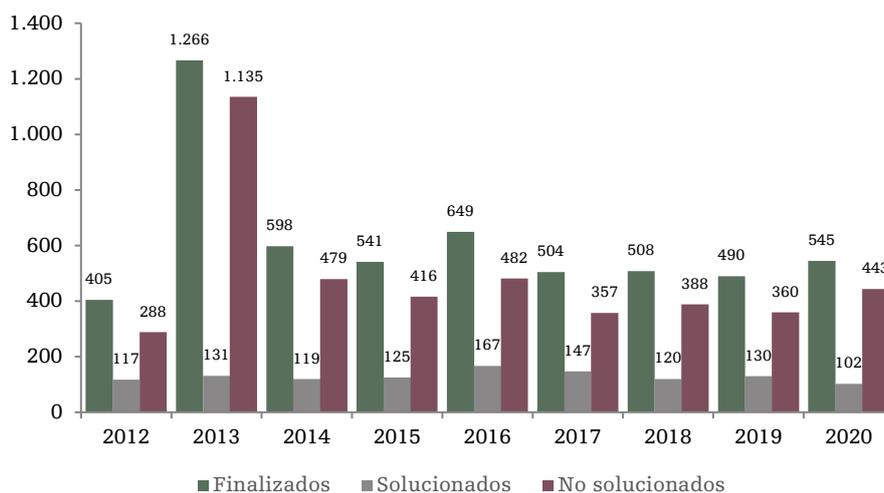
En el 2020, y justificado por la pandemia que ha ralentizado toda la negociación colectiva, han disminuido radicalmente los conflictos colectivos relacionados con los desacuerdos o estancamiento de negociaciones de convenios colectivos o pactos de empresa sobre condiciones de trabajo, que se han situado en una cifra de únicamente 22 solicitudes frente a las 55 tramitadas en el año anterior.

El resto de conflictos presentados se desglosa de la siguiente forma: 17 solicitudes de acreditación del porcentaje de afiliación a una determinada organización sindical 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; 2 procedimientos presentados por alguna comisión paritaria de convenio colectivo sobre un desacuerdo producido en su seno y 2 de conflictos colectivos varios.

Como dato especialmente significativo hay que resaltar el importante impacto que la crisis provocada por la pandemia ha tenido sobre la tipología de conflictos tramitados. Así en 2020 se han presentados numerosos procedimientos relacionados con las medidas de protección y seguridad de las personas, la recuperación del permiso retribuido recuperable previsto en el Real Decreto 10/2020, las condiciones y desarrollo de los ERTes, el impacto sobre calendarios y horarios de trabajo y otras cuestiones relacionadas con la normativa laboral aprobada a lo largo del período de vigencia del estado de alarma.

En 2020 aumentan los conflictos relacionados con la modificación de las condiciones de trabajo y las medidas de seguridad y protección adoptadas como consecuencia por la pandemia

GRÁFICO 4.25
RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS EN TÉRMINOS GLOBALES: 2012-2020



En 2020 la tasa de solución de conflictos, definida como la tasa de avenencias y laudos entre el total de solicitudes finalizadas en ese año, ha experimentado un descenso considerable respecto de 2019. En concreto, se situó en el 18,7%, lo que supone una disminución de 7,4 puntos porcentuales respecto al año anterior (26,1%), siendo la media anual del periodo 2015-2019 del 25,5%.

Si la comparación fuera con el total de solicitudes efectivamente tramitadas (descontadas las desistidas y las archivadas por inadmisión a trámite, así como por las incomparecencias de la parte opuesta), el porcentaje de las solucionadas, más cercano a la realidad, sería un 21,5%.

Por último, señalar la disminución en el número de procedimientos en los que las partes designan a un profesional, que ha pasado del 9% de todos los procedimientos finalizados en el 2019 al 5,5% en el 2020.

4.3. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

4.3.1. INTRODUCCION. MARCO NORMATIVO

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: extinción definitiva de la relación laboral (EREs de extinción), o bien reducción de jornada o suspensión temporal de la relación laboral, denominándose a estos últimos Expedientes Temporales de Regulación de Empleo, (ERTEs).

***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 Empleo

El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, estableció una serie de medidas con las que se trataba de dar respuesta a la grave crisis económica provocada por la pandemia, entre la que se encontraban la flexibilización y facilitación de los mecanismos de ajuste temporal de la actividad.

Así, se especifica que las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19 tendrán la consideración de fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada, y se agiliza la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Asimismo, ante la extraordinaria situación de gravedad, se posibilita que todos los trabajadores afectados por un ERTE tengan acceso a la prestación por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, adicionalmente, que el periodo durante el que estén percibiendo esta prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.

Igualmente, con el objetivo de aligerar los costes en los que incurren las empresas, se establece un sistema de exoneración de cuotas, siempre que se comprometan a mantener el empleo.

Posteriormente, el Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, el Real Decreto-Ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, y el Real Decreto-Ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, modificaron algunas de las medidas inicialmente adoptadas, a la par que establecieron nuevos mecanismos para hacer frente a la evolución de pandemia y facilitar la vuelta a la actividad.

Por lo que al País Vasco se refiere, la Mesa de Dialogo Social acordó solicitar a la Administración de la CAPV el abono de un complemento para las personas en situación de ERTE con una base de cotización igual o inferior a 20.000 euros anuales.

Este complemento mensual de 150 euros para aquellos con una jornada de trabajo superior al 50% y de 100 euros para quienes tuvieran una jornada inferior al 50%, fue abonado desde el 1 de julio de 2020 hasta el 31 de enero de 2021 a las personas que se encontraban en situación de ERTE y percibiendo prestaciones de desempleo.

4.3.2. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO PRESENTADOS ANTE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAPV

En este apartado se van a tener en cuenta únicamente los expedientes de regulación de empleo presentados ante la Administración Vasca, ya que no se ha podido disponer a la fecha de realización de este informe de información detallada sobre los remitidos a la Administración Central²³ por empresas con centros de trabajo en la CAPV.

Asimismo, tampoco serán objeto de análisis los expedientes 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).

La evolución del número de expedientes de regulación de empleo así como del número de personas afectadas está estrechamente vinculado con la marcha de la economía, coincidiendo los periodos de contracción de la economía con los de mayor incidencia de los expedientes de regulación de empleo.

En 2020 casi un tercio de los asalariados del sector privado de la CAPV estuvo afectado en algún momento por un expediente de regulación de empleo

La magnitud de la crisis económica provocada por la aparición de la pandemia hizo que muchas empresas acudieran en algún momento a las medidas de flexibilidad interna que proporcionan los expedientes de regulación temporal de empleo para hacer frente a los efectos de esta crisis, siendo los datos correspondientes a 2020 de una magnitud desconocida y muy superior a la de los años anteriores. De hecho casi un tercio²⁴ (30,7%) de los asalariados del sector privado de la CAPV estuvo afectado en el año 2020 en algún momento por un expediente de regulación de empleo.

²³ Cuando el expediente 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.

²⁴ Porcentaje obtenido de dividir el total de personas afectadas por expedientes de regulación de empleo entre la población asalariada del sector privado de la CAPV en 2020 según la PRA. El número de afectados por ERE se obtiene sumando los trabajadores de todos los expedientes autorizados o comunicados, por lo que puede que una persona esté contabilizada más de una vez si la empresa ha presentado más de un expediente de regulación de empleo a lo largo de 2020.

**CUADRO 4.27
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV**

	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS				
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción	
2018	Tramitados por la Admón. Vasca Autorizados o comunicados	198	3.740	368	2.671	701
		187	3.187	355	2.299	533
	Desistido y/o archivado	11	553	13	372	168
2019	Tramitados por la Admón. Vasca Autorizados o comunicados	193	2.933	250	2.257	426
		173	2.449	219	1.933	297
	Desistido y/o archivado	20	484	31	324	129
2020	Tramitados por la Admón. Vasca Autorizados o comunicados	36.117	266.832	34.641	230.567	1.624
		30.690	210.019	26.243	182.463	1.313
	Desistidos y/o archivados	4.615	50.591	7.350	43.017	224
	No autorizados	812	6.222	1.048	5.087	87

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

Del conjunto de expedientes presentados ante la Administración de la CAPV, el 12,8% fueron objeto de archivo o desistimiento y el 2,2% no fueron autorizados

A lo largo de 2020 se presentaron en la CAPV 36.117 expedientes de regulación de empleo, de los cuales finalmente fueron autorizados o comunicados el 85% (30.690 expedientes), el 12,8% (4.615 expedientes) fueron objeto de archivo o desistimiento, mientras que 812 expedientes, el 2,2%, no fueron autorizados por la Administración.

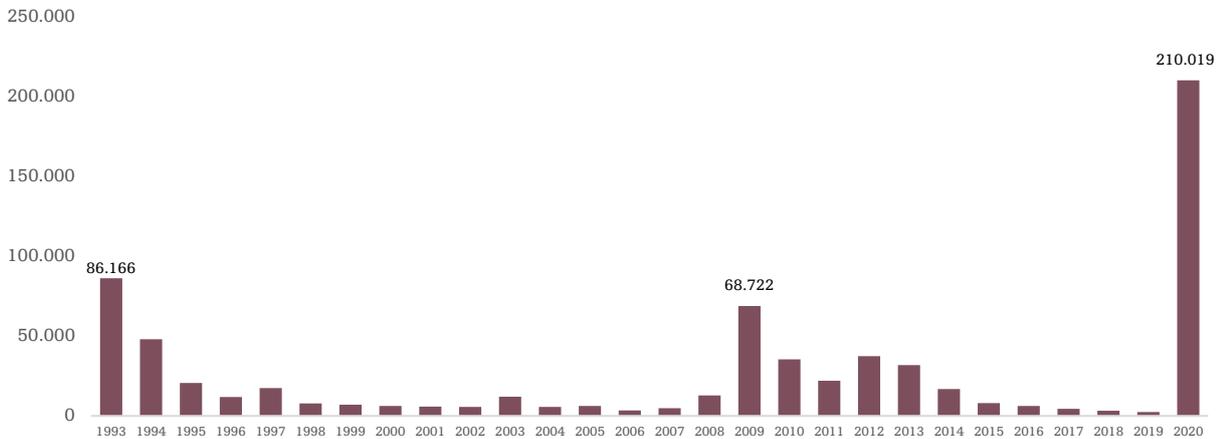
En cuanto a la población trabajadora afectada, de los 266.832 trabajadores para los que inicialmente se solicitó la aplicación de un expediente de regulación del empleo, el 78,7% estuvo bajo la cobertura del algún tipo de ERE, mientras que los expedientes desistidos o archivados afectaron a un total de 50.591 trabajadores (el 19%), y expedientes que afectaban a 6.222 trabajadores (el 2,3% del total) finalmente no fueron autorizados.

4.3.3. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO AUTORIZADOS POR O COMUNICADOS A LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAPV

A partir de ahora centraremos nuestro análisis exclusivamente en los expedientes autorizados por o comunicados a la Administración, excluyendo los archivados u objeto de desistimiento, así como los no autorizados.

El número de afectados por expedientes de regulación de empleo en 2020, 210.019 personas, supera ampliamente al de los de las crisis anteriores, de hecho es tres veces superior al de los registrados en 2009 (68.722 personas), y más del doble de los que fueron afectados en 1993 (86.166 personas).

GRÁFICO 4.26
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS AFECTADAS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO AUTORIZADOS O COMUNICADOS EN LA CAPV. 1993-2020.



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

El 99,4% de los trabajadores afectados (208.706 personas) lo fueron por expedientes de regulación temporal de empleo (expedientes de suspensión o reducción), mientras que únicamente 1.313 trabajadores, el 0,6%, lo fueron por expedientes de extinción de su relación laboral.

CUADRO 4.28
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV SEGÚ CAUSA. AÑO 2020

	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Económicas, Técnicas Organizativas o de Producción (ETOP)	3.097	60.342	13.672	45.357	1.313
Fuerza mayor	27.593	149.677	12.571	137.106	--
Total	30.690	210.019	26.243	182.463	1.313

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

El 99,4% de los trabajadores se vieron afectados por expedientes de regulación temporal de empleo, mientras que únicamente el 0,6%, lo fueron por expedientes de extinción de su relación laboral

Los afectados por ERTes de fuerza mayor, (149.677 trabajadores) representaron el 71,7% de todas las personas afectadas por ERTes. El resto de los ERTes fueron motivados por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y afectaron a 59.029 personas.

Casi 9 de cada 10 personas afectadas por un ERTE (182.463 trabajadores) lo fueron por expedientes cuyo efecto fue la suspensión temporal de su relación laboral, siendo esta la medida de flexibilidad interna más utilizada; para el resto de los trabajadores (26.243), la fórmula utilizada fue la reducción de su jornada laboral.

Análisis sectorial

El sector terciario concentró en 2020 al 86,1% de las personas afectadas por expedientes de regulación de empleo

En 2020, el mayor número de expedientes de regulación de empleo se produjo en el sector servicios con 26.413 expedientes autorizados y 140.036 personas afectadas (86,1% y 66,7% del total respectivamente). A continuación, se situó la industria con 2.971 expedientes (9,7%) y 63.267 personas afectadas (30,1%) y la construcción con 1.212 expedientes y 6.335 personas afectadas (3,9% y 3% del total respectivamente). En el sector primario se contabilizaron 94 expedientes (0,31 del total) y 381 personas afectadas (0,2%).

CUADRO 4.29
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD

		NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
			Total	Reducción	Suspensión	Extinción
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
2020	Total	30.690	210.019	26.243	182.463	1.313
	Primario	94	381	144	237	0
	Industria	2.971	63.267	9.777	52.886	604
	Construcción	1.212	6.335	828	5.262	245
	Servicios	26.413	140.036	15.494	124.078	464

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

En cuanto al número de personas por expediente hay que señalar que si en el año 2019 la media fue de 14,2 personas por expediente, el promedio en el año 2020 es 6,8 personas por expediente. Esta caída se debe probablemente a la mayor incidencia de los ERTes en el sector servicios, en el que el tamaño medio de empresa es inferior.

Análisis por tamaño de plantilla

Por lo que respecta al tamaño de plantilla, el 94,6% de los expedientes fueron presentados por empresas de menos de 25 trabajadores. Las personas afectadas por los expedientes presentados por estas empresas supusieron el 54,7% del total de afectados por EREs.

CUADRO 4.30 EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV POR TAMAÑO DE PLANTILLA. AÑO 2020

	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Plantilla menor de 25 trabajadores	29.042	114.801	13.345	100.958	498
Plantilla entre 25 y 50 trabajadores	1.022	28.373	5.386	22.719	268
Plantilla entre 51 y 100 trabajadores	356	18.682	3.827	14.701	154
Plantilla entre 101 y 250 trabajadores	187	18.602	3.263	15.001	338
Plantilla mayor de 250 trabajadores	83	29.561	422	29.084	55
TOTAL	30.690	210.019	26.243	182.463	1.313

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

Por su parte, los expedientes presentados por empresas con un aplantilla entre 25 y 50 trabajadores, supusieron el 3,3% del total y el 13,5% de todas las personas afectadas.

En conjunto, las empresas de menos de 50 trabajadores fueron responsables del 97,9% de los expedientes y el 68,2% de los afectados, lo que nos da idea de la amplia utilización de esta figura entre las empresas de reducido tamaño.

Análisis por territorios históricos

La distribución territorial muestra que Bizkaia, con un total de 14.988 expedientes concentra la mayor parte de los expedientes comunicados en la CAPV (48,8%), seguida por Gipuzkoa, que contabiliza 11.334 expedientes (36,9%), mientras que Álava registra 4.368 expedientes (14,3%), lo que está en consonancia con la distribución del empleo en nuestra Comunidad.

Respecto a las personas afectadas, Bizkaia registra algo menos de la mitad (95.916 personas, 45,6% del total), seguida por Gipuzkoa con 70.282 personas (33,5%), y a cierta distancia Álava (43.821 personas; 20,9%).

Por tanto, el número medio de trabajadores afectados por expediente en Bizkaia fue del 6,4 personas, de 6,2 en Gipuzkoa y de 10 personas en Álava.

CUADRO 4.31 EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN ÁLAVA

	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2018	26	1.364	102	1.167	95
2019	27	365	26	288	51
2020	4.368	43.821	4.144	39.590	87

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

CUADRO 4.32 EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN BIZKAIA

	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2018	99	1.258	110	879	269
2019	76	1.239	83	1.059	97
2020	14.988	95.916	10.996	84.037	883

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

CUADRO 4.33
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN GIPUZKOA

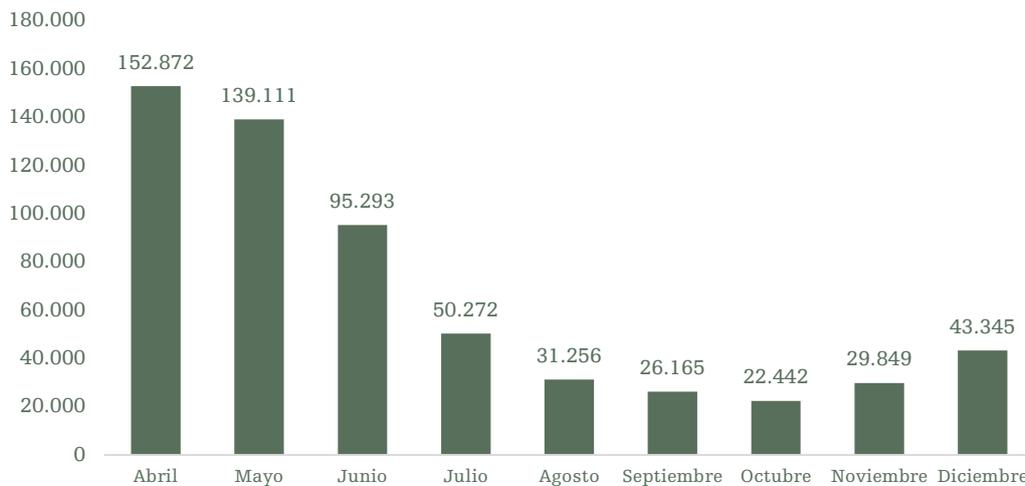
	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2018	62	565	143	253	169
2019	70	845	110	586	97
2020	11.334	70.282	11.103	58.836	343

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

En cuanto al número de trabajadores que cada mes han estado en ERTE²⁵ en la CAPV, los meses de abril y mayo presentan los valores más elevados con 152.872 y 139.111 personas, iniciándose a partir de mayo un paulatino descenso hasta el mes de octubre que registró el valor más bajo (22.442 personas).

Sin embargo, en noviembre, coincidiendo con un repunte de la pandemia, se volvió a registrar un aumento en el número de personas en regulación temporal de empleo, hasta alcanzar en diciembre la cifra de 43.345 trabajadores en esa situación

GRÁFICO 4.27
CAPV. POBLACIÓN TRABAJADORA AFECTADA POR ERTE SEGÚN MES (MEDIA MENSUAL)*



* Abril datos a fin de mes. Resto de meses media mensual.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

²⁵ Datos publicados por el Gabinete de Comunicación del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Abril datos a fin del mes. Resto de meses media mensual.

4.4. SINIESTRALIDAD LABORAL

4.4.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL (CAPV-ESTADO; 2010-2019)

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 2020 (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 2019.

En 2019 se observa en la CAPV una importante disminución de los índices de incidencia y frecuencia de los accidentes mortales

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	2019
Índice de incidencia*										
CAPV	42,9	38,8	32,9	32,4	32,4	34,1	34,8	36,0	33,9	32,5
Estado	40,0	36,3	29,5	30,1	31,1	32,5	33,6	34,1	34,1	30,2
Índice de frecuencia										
CAPV	28,1	25,3	21,5	21,8	21,7	23,2	23,9	24,6	23,2	21,9
Estado	25,1	22,8	18,6	19,3	20,0	21,0	21,7	22,0	22,0	18,8
Índice de incidencia** (accidentes mortales)										
CAPV	4,7	5,0	3,9	3,6	3,6	2,7	4,9	3,5	4,4	1,9
Estado	4,0	3,9	3,3	3,3	3,4	3,7	3,8	3,7	3,7	3,0
Índice de frecuencia (accidentes mortales)										
CAPV	3,1	3,2	2,6	2,5	2,4	1,9	3,4	2,4	3,0	1,3
Estado	2,5	2,5	2,1	2,1	2,2	2,4	2,5	2,5	2,4	1,9

* 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.

Hay que destacar que, tanto en el Estado como en la CAPV, los índices de siniestralidad en 2019 se redujeron de manera importante respecto de 2018.

En el caso del Estado la caída del índice de incidencia fue más intensa que en la CAPV, pasándose de los 34,1 accidentes por cada mil trabajadores en 2018 a los 30,2 accidentes por cada mil trabajadores de 2019, mientras que en nuestra Comunidad esta reducción fue de sólo 1,1 puntos (33,9 en 2018 frente a los 32,5 de 2019).

Igualmente en los índices de frecuencia la reducción fue más intensa también en el caso del Estado (22 en 2018 vs. 18,8 en 2019) que en la CAPV (23,2 en 2018 y 21,9 en 2019).

Sin embargo, en lo que a accidentes mortales se refiere, la caída fue muy superior en el caso de nuestra Comunidad que paso de 4,4 accidentes mortales por cada mil trabajadores en 2018 a únicamente 1,9 en 2019, siendo éstos los valores más bajos de los últimos años.

Por último, señalar que 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 2020: PRINCIPALES ASPECTOS

La siniestralidad laboral descendió un 18,6% en 2020 en un contexto de acusado descenso de la actividad como consecuencia de la pandemia

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					Traumáticos	No Traumáticos		
		Leves	Graves	Mortales	Agricul.	Indust.	Constr.	Servi.					
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
2020	26.958	26.768	169	21	562	9.133	3.426	13.837	3.244	30.128	74	1.242	31.444

Fuente: Osalan (Ejercicios 2009 a 2011: Resumen estadístico de siniestralidad laboral. A partir de 2012 informes mensuales de diciembre, datos acumulados).

Los datos que publica Osalan, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, muestran que en 2020 un total de 31.444 personas se vieron afectadas por la siniestralidad laboral en la CAPV (personas afectadas por baja laboral como consecuencia de accidentes de trabajo en jornada laboral, "in itinere" y por enfermedades profesionales). De ellas, el 85,7% corresponden a accidentes con baja en jornada laboral, el 10,4% a accidentes "in itinere" y el 3,9% restante a enfermedades profesionales.

La siniestralidad total con baja que venía mostrando desde 2014 una tendencia ascendente, cayó en 2020 un 18,6% en relación al ejercicio anterior, fundamentalmente como consecuencia de la importante recesión económica y caída de la actividad provocada por la aparición del coronavirus COVID-19. La evolución mensual de los datos de 2020 muestra un claro vínculo entre el descenso de la siniestralidad laboral y la menor actividad laboral a partir de marzo, ya que los datos registrados hasta ese mes apenas difieren de los de 2019 y, sin embargo, a partir de abril las diferencias comienzan a ser evidentes.

Los accidentes leves y mortales en jornada de trabajo se redujeron un 18,4% y un 19,2% respectivamente, mientras que los graves aumentaron un 4,3%

Esta reducción de la siniestralidad laboral se dio tanto en los accidentes en jornada laboral como en los “in itinere”, que descendieron un 18,3% y un 20,9% respectivamente. Por lo que se refiere a las personas afectadas por enfermedades profesionales, la caída fue del 18%.

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)

El descenso de la siniestralidad en jornada de trabajo de 2020 ha sido principalmente consecuencia del menor número de accidentes leves (-18,4%); no hay que olvidar que éstos suponen el 99% de los accidentes en jornada laboral.

Disminuyen los accidentes mortales en jornada de trabajo y aumentan los fallecimientos “in itinere”

También resulta relevante el descenso registrado en los siniestros mortales, cinco menos que en el ejercicio anterior (-19,2%), habiendo fallecido en 2020 un total de 21 personas durante su jornada laboral.

Sin embargo, en contraposición con el descenso general de la siniestralidad laboral, hay que señalar que en 2020, los accidentes graves en jornada laboral aumentaron un 4,3% respecto de los registrados en 2019.

Por lo que se refiere a los accidentes mortales “in itinere”, indicar que se elevaron a 6 en 2020, habiendo fallecido por tanto dos personas más que en 2019.

La siniestralidad laboral se redujo en todos los sectores

Por sectores, la distribución de la siniestralidad resultó en 2020 similar a la de años anteriores. Así, en este último ejercicio más la mitad de las personas accidentadas con baja corresponden al sector terciario (51,3%), situándose a continuación la industria, con un tercio de los siniestros en jornada laboral (33,9%), la construcción (12,7%) y por último el sector primario con el 2,1% restante.

Respecto a la evolución de los accidentes laborales en los distintos sectores, éstos descendieron por encima de la media en la industria (-22,6%), ligeramente por debajo de la media en los servicios y el sector primario (-17,5 y -17,2% respectivamente) y en una proporción notablemente inferior en la construcción (-9%).

Teniendo en cuenta el número de accidentes con baja tanto en jornada laboral como “in itinere”, indicar que la práctica totalidad los accidentes fueron traumáticos (99,8%), siendo la mayoría de ellos de carácter leve (99,4%).

Hay que señalar que los accidentes traumáticos se redujeron un 18,7%, pasando de los 37.044 registrados de 2019 a 30.128 contabilizados en 2020, sin embargo los no traumáticos se elevaron un 19,4% (62 en 2019 y 74 en 2020).

En un contexto en el que el número de accidentes mortales en jornada de trabajo y “in itinere” se redujeron (30 en 2019 vs. 27 en 2020), aumentaron las muertes como consecuencia de accidentes traumáticos pasando de 17 en 2019 a 22 en 2020, mientras que los fallecimientos como consecuencia de accidentes no traumáticos se redujeron, (13 en 2019 y 5 de 2020).

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.

CUADRO 4.36
ACCIDENTES DE TRABAJO (EN JORNADA E IN INTINERE) EN LA CAPV TRAUMÁTICOS Y NO TRAUMÁTICOS POR GRAVEDAD

	ACCIDENTES TRAUMÁTICOS				ACCIDENTES NO TRAUMÁTICOS			
	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales	Total
2018	33.696	179	26	33.901	32	28	11	71
2019	36.838	189	17	37.044	32	17	13	62
2020	29.937	169	22	30.128	42	27	5	74

Fuente: Osalan.

En 2020 en el conjunto del Estado la siniestralidad cayó un 23,8%

El descenso de la siniestralidad total con baja fue superior en el Estado (-23,8%) que en la CAPV (-18,6%). Por tipo de contingencia, en el Estado los mayores descensos se dieron en los accidentes "in itinere" (-33,6%) y en las personas afectadas por enfermedades profesionales (-32,7%), mientras que el decremento fue más moderado en los accidentes con baja en jornada laboral (-22%).

A pesar del descenso general de la siniestralidad, los accidentes mortales en jornada laboral en el Estado aumentaron un 9,8%, pasando de 542 en 2019 a los 595 registrados en el último año.

CUADRO 4.37

SINIESTRALIDAD LABORAL EN EL ESTADO* (PERSONAS AFECTADAS CON BAJA)

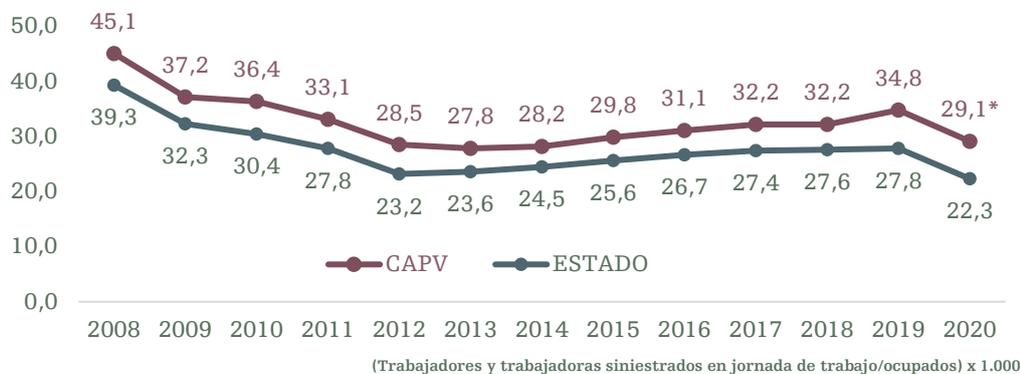
	Accidentes con baja en jornada laboral								In itinere	Enferm. Profes.	Total
	Total	Por gravedad			Por sector						
		Leves	Graves	Mortales	Agricul.	Indust.	Constr.	Servi.			
2008	804.959	797.257	6.892	810	33.010	210.765	186.655	374.529	90.720	11.504	907.183
2009	617.440	611.626	5.182	632	27.681	142.497	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	118.510	80.102	314.628	85.658	12.877	648.104
2020	428.474	424.374	3.505	595	30.838	95.936	67.387	234.313	56.891	8.669	494.034

(*) La interpretación de las variaciones debe realizarse con cautela, dado que los datos correspondientes a 2020 son provisionales.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. (Datos a Marzo de 2021).

La ratio de personas siniestradas en jornada de trabajo con baja por cada mil personas ocupadas descendió en la CAPV situándose en 29,1 en 2020

GRÁFICO 4.28

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



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 2021.

La ratio de personas siniestradas en jornada de trabajo con baja por cada mil personas ocupadas descendió tanto en la CAPV como en el conjunto del Estado. En cualquier caso, el análisis de estos datos debe realizarse con cautela, ya que las personas afectadas por ERTES siguen computando como personas ocupadas, aunque su actividad laboral se haya reducido o esté suspendida.

En cualquier caso, los datos de 2020 muestran que la ratio de accidentes en jornada de trabajo con baja por cada mil personas ocupadas descendió en la CAPV hasta la cota de 29,1 (5,7 accidentes menos que en 2019). La caída de la siniestralidad en jornada laboral fue similar en el conjunto del Estado, donde esta ratio pasó de 27,8 personas accidentadas por cada mil ocupadas en 2019 a las 22,3 personas en 2020 (5,5 accidentes menos por cada mil personas ocupadas).

4.4.3. LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV: ANÁLISIS POR SECTORES Y TERRITORIO HISTÓRICO

El análisis de la ratio de siniestralidad por cada mil personas ocupadas de la CAPV por sectores muestra en 2020 notables descensos en todos los ellos excepto en el primario, que además superó por décimas a la construcción como el sector con mayor incidencia de la siniestralidad.

A este descenso ha contribuido el fuerte parón de la actividad registrado, unido al hecho, como ya se ha señalado anteriormente, de que las personas afectadas por ERTES siguen computando como personas ocupadas, aunque su actividad laboral este reducida o suspendida.

A pesar de que en 2020 el número de accidentes en términos absolutos también se redujo en el sector primario, el mayor descenso de la ocupación hizo que la ratio de accidentes por cada mil personas ocupadas aumentara ligeramente, pasando de 68,6 en 2019 a 69,4 en 2020.

La incidencia de la siniestralidad descendió en la CAPV en todos los sectores excepto el primario

La ratio del sector de la construcción, que tradicionalmente ha venido siendo la más elevada, se situó en una cota similar y contabilizó 69,1 accidentes por cada mil ocupados, 4,6 accidentes menos que en 2019.

CUADRO 4.38 EMPLEO Y SINIESTRALIDAD EN LA CAPV

		TOTAL	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
Accidentes en jornada de trabajo con baja						
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
2020	CAPV	26.958	562	9.133	3.426	13.837
	Álava	4.730	98	1.846	465	2.321
	Bizkaia	13.638	323	3.948	1.902	7.465
	Gipuzkoa	8.590	141	3.339	1.059	4.051
Personal ocupado (miles) (1)*						
2018	CAPV	935,6	10,9	205,7	50,3	668,6
	Álava	142,6	2,4	35,1	6,8	98,3
	Bizkaia	481,1	4,0	89,6	25,5	362,0
	Gipuzkoa	311,9	4,5	81,0	18,0	208,4
2019	CAPV	949,0	9,9	202,6	51,1	685,4
	Álava	144,5	2,2	36,4	5,8	100,2
	Bizkaia	486,2	5,0	82,1	27,9	371,1
	Gipuzkoa	318,3	2,8	84,1	17,3	214,1
2020**	CAPV	926,4	8,1	199,8	49,6	668,9
	Álava	142,1	2,7	36,6	6,0	96,9
	Bizkaia	473,7	3,8	82,0	27,9	359,9
	Gipuzkoa	310,6	1,5	81,2	15,7	212,1
(Accidentes/Ocupados) X 1000						
2018	CAPV	32,2	58,8	51,2	59,6	23,9
	Álava	38,5	43,3	62,9	65,3	27,8
	Bizkaia	32,2	88,3	52,7	68,2	23,9
	Gipuzkoa	29,3	40,9	44,3	45,2	21,8
2019	CAPV	34,8	68,6	58,2	73,7	24,5
	Álava	42,5	52,3	67,4	85,5	30,7
	Bizkaia	34,6	77,4	64,2	78,4	24,2
	Gipuzkoa	31,5	63,2	48,4	62,5	22,0
2020**	CAPV	29,1	69,4	45,7	69,1	20,7
	Álava	33,3	36,3	50,4	77,5	24,0
	Bizkaia	28,8	85,0	48,1	68,2	20,7
	Gipuzkoa	27,7	94,0	41,1	67,5	19,1

(1) PRA (Eustat).

* Datos publicados en enero de 2021.

** Datos provisionales.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Osalan y Eustat.

Por lo que se refiere a la industria, ésta se situó en un nivel intermedio con 45,7 accidentes por cada mil personas ocupadas, siendo este sector el que tuvo el mayor decremento respecto de 2019 (58,2).

Por último, al igual que en ejercicios anteriores, la ratio más baja fue la del sector terciario (20,7), que en 2020 contabilizó 3,8 accidentes menos que en 2019 por cada 1.000 personas ocupadas en el sector.

Por territorios, la mitad de los accidentes (50,6%) se produjeron en Bizkaia, aunque Álava registró la mayor ratio de siniestralidad laboral por cada 1.000 ocupados (33,3)

El 50,6% de todos los accidentes con baja tuvieron lugar en Bizkaia, el 31,9% en Gipuzkoa y el 17,5% en Álava.

En relación a 2019, el número accidentes descendió en los tres territorios, aunque en Álava y Bizkaia lo hizo por encima de la media de la CAPV (-23% y -19% respectivamente), mientras que Gipuzkoa registró una caída interanual inferior (-14,4%).

Situando la siniestralidad en términos relativos respecto de la ocupación, la ratio de personas siniestradas en jornada de trabajo con baja por cada mil personas ocupadas muestra al igual que en 2019, una mayor incidencia de la siniestralidad en Álava (33,3), mientras que en Bizkaia y Gipuzkoa la ratio de siniestralidad se situó en cotas notablemente inferiores (28,8 y 27,7 respectivamente).

No obstante, Álava fue el territorio que registró un mayor descenso de la incidencia en 2020, contabilizando respecto del año anterior 9,2 personas accidentadas menos por cada 1.000 personas ocupadas. La ratio de incidencia también bajó en Bizkaia y Gipuzkoa, aunque de un modo más moderado (-5,8 y -3,8 puntos respectivamente).

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	7.139
	Bizkaia	16.829	16.738	79	12	387	5.270	2.188	8.984	2.039	759	19.627
	Gipuzkoa	10.033	9.969	56	8	177	4.070	1.082	4.704	1.258	569	11.860
2020	CAPV	26.958	26.768	169	21	562	9.133	3.426	13.837	3.244	1.242	31.444
	Álava	4.730	4.693	33	4	98	1.846	465	2.321	623	160	5.513
	Bizkaia	13.638	13.531	93	14	323	3.948	1.902	7.465	1.611	660	15.909
	Gipuzkoa	8.590	8.544	43	3	141	3.339	1.059	4.051	1.010	422	10.022

Fuente: Osalan. Datos recogidos de los informes mensuales publicados por Osalan correspondientes al mes diciembre de cada año.

4.4.4. LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV: ANÁLISIS POR SEXO

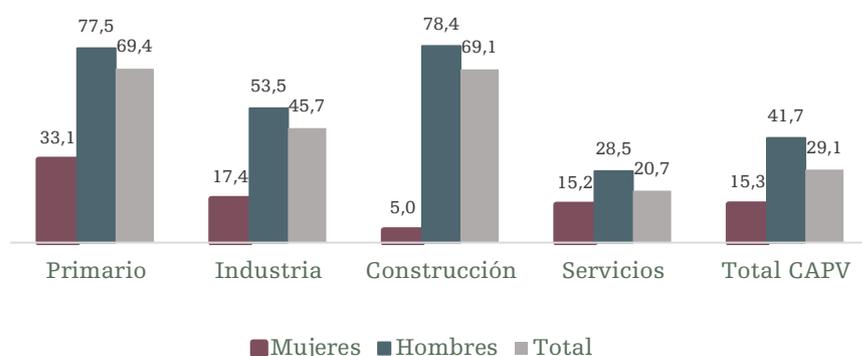
En 2020 la incidencia de la siniestralidad laboral en los hombres prácticamente triplicó la registrada en las mujeres

En base a los datos publicados por Osalan, la siniestralidad laboral en jornada laboral afectó en 2020 a 15 de cada 1.000 trabajadoras, dato que resulta notablemente inferior respecto al que registran los hombres (42 por cada 1.000).

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 mayor incidencia de la siniestralidad entre los hombres.

De las 27 personas fallecidas en 2020 en accidentes laborales 26 fueron hombres

GRÁFICO 4.29
INCIDENCIA* DE LA SINIESTRALIDAD CON BAJA EN JORNADA LABORAL EN LA CAPV POR SECTOR Y SEXO EN 2020



* 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.

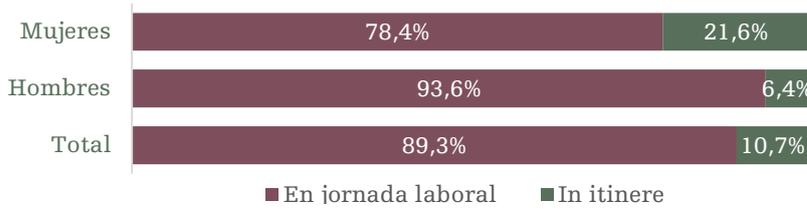
En 2020 fallecieron en la CAPV un total de veintisiete personas, tanto en jornada laboral como "in itinere" (30 en 2019), de las que veintiséis fueron hombres (96,3%) y una mujer, fallecida en accidente "in itinere", de modo que en 2020 no hubo mujeres afectadas por accidentes mortales en jornada laboral. Además, el 80,1% de las personas afectadas por accidentes graves fueron hombres y el 19,9% mujeres.

El 80,1% de las personas afectadas por accidentes graves fueron hombres y el 19,9% mujeres

Las mujeres sufrieron el 57,3% de los 3.244 accidentes “in itinere” registrados en 2020, mientras que el 42,7% restante afectó a hombres. Sin embargo, de los accidentes ocurridos en jornada laboral, el 74,9% los sufrieron hombres y el 25,1% mujeres.

De los 8.619 accidentes padecidos por mujeres el 78,4% fue en jornada laboral y el 21,6% “in itinere”, mientras que los hombres sufrieron un total de 21.583 accidentes, de los cuales el 93,6% fue en jornada laboral y el 6,4% restante “in itinere”.

GRÁFICO 4.30
DISTRIBUCIÓN EN CADA SEXO DE LOS ACCIDENTES CON BAJA SEGÚN EL MOMENTO EN EL QUE SE PRODUCIERON. CAPV 2020



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 en el caso del personal funcionario. De esta forma, el último proceso concentrado se produjo entre finales de 2018 y principios de 2019.

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.

Asimismo, en cada empresa, en las que se lleven a cabo estas elecciones, se obtiene la composición de los delegados y en su caso de 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 2020, son 17.329 las personas elegidas, de ellas 16.132 corresponden a delegados o delegadas elegidas por el personal laboral y 1.197 elegidos entre los funcionarios de las Administraciones públicas en Euskadi.

Se observa que esa cifra total de personas elegidas disminuye con relación a diciembre de 2019 en 252 delegados o delegadas, se vuelve por tanto a la senda de disminución que se observaba en los últimos años y quizás acrecentada por la situación generada por la pandemia en 2020. Y, por tener una idea de cómo es esa reducción, si miramos unos años hacia atrás, por ejemplo los datos de diciembre de 2007, estos 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 2020 el número de delegados sindicales elegidos entre el personal laboral eran el 84,8% de los elegidos en 2007 en ese ámbito, mientras que para los elegidos por el personal funcionario se ha obtenido la misma cifra en esos dos años.

Por otro lado, y en consonancia con el tejido empresarial, en Bizkaia se concentra el 50% de representantes de la población trabajadora vasca.

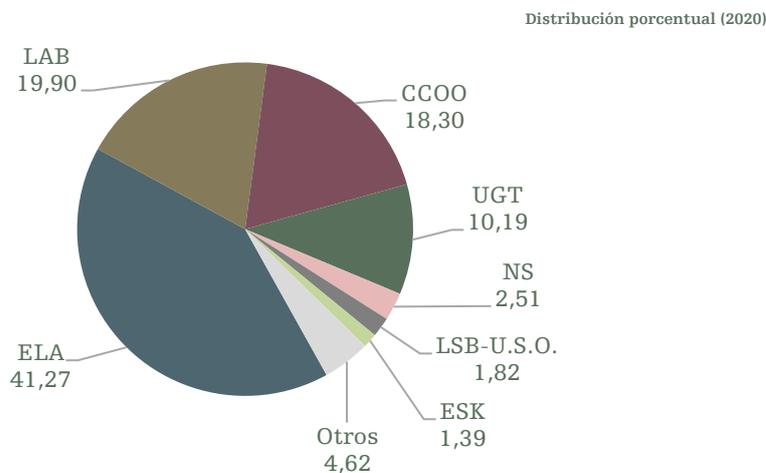
ELA ha obtenido el 41,27% de los representantes, seguido por LAB (19,90%), CCOO (18,30%) y UGT (10,19%)

Los resultados de las elecciones al 31 de diciembre de 2020 sitúan a ELA con el 41,27% de los representantes elegidos, seguido por quinto año por LAB con un 19,90%, en el tercer orden se encuentra CCOO con un 18,30% y en cuarto UGT con un 10,19%. 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 2016 que corresponde al año siguiente al de un proceso electoral concentrado, ELA obtuvo el 40,25%, LAB el 19%, CCOO el 18,81% y UGT el 10,85%. Por ello, vemos que la estabilidad es una característica de la representación sindical en nuestras empresas. Aun así, los datos de 2020, en comparación con los de 2016, muestran un ligero aumento de los representantes de ELA y LAB y una leve 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 31-12-2020 (CAPV)



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

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, CCOO 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 se repite el orden general comentado.

En el ámbito de los funcionarios, también 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 (15,04%), 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 y el sindicato de la policía vasca ERNE.

**CUADRO 4.40
RESULTADOS ACUMULADOS DE LOS PROCESOS DE ELECCIONES SINDICALES AL 31-12-2020: CAPV Y TERRITORIOS HISTÓRICOS**

		TOTAL		FUNCIONARIOS		LABORALES	
		DELEGADOS	% S. TOTAL	DELEGADOS	% S. TOTAL	DELEGADOS	% S. TOTAL
CAPV	TOTAL	17.329	100,00	1.197	100,00	16.132	100,00
	ELA	7.152	41,27	448	37,43	6.704	41,56
	LAB.	3.449	19,90	284	23,73	3.165	19,62
	CCOO	3.171	18,30	173	14,45	2.998	18,58
	UGT	1.766	10,19	58	4,85	1.708	10,59
	N.S.	435	2,51	35	2,92	400	2,48
	LSB-USO	315	1,82	2	0,17	313	1,94
	ESK	241	1,39	17	1,42	224	1,39
OTROS	800	4,62	180	15,04	620	3,84	
ALAVA	TOTAL	3.141	100,00	256	100,00	2.885	100,00
	ELA	1.162	36,99	69	26,95	1.093	37,89
	LAB	461	14,68	52	20,31	409	14,18
	CCOO	618	19,68	42	16,41	576	19,97
	UGT	479	15,25	17	6,64	462	16,01
	N.S.	77	2,45	21	8,20	56	1,94
	LSB-USO	110	3,50	0	0,00	110	3,81
	ESK	62	1,97	11	4,30	51	1,77
OTROS	172	5,48	44	17,19	128	4,44	
BIZKAIA	TOTAL	8.671	100,00	561	100,00	8.110	100,00
	ELA	3.514	40,53	239	42,60	3.275	40,38
	LAB	1.376	15,87	106	18,89	1.270	15,66
	CCOO	1.828	21,08	79	14,08	1.749	21,57
	UGT	989	11,41	35	6,24	954	11,76
	N.S.	232	2,68	9	1,60	223	2,75
	LSB-USO	177	2,04	2	0,36	175	2,16
	ESK	128	1,48	4	0,71	124	1,53
OTROS	427	4,92	87	15,51	340	4,19	
GIPUZKOA	TOTAL	5.517	100,00	380	100,00	5.137	100,00
	ELA	2.476	44,88	140	36,84	2.336	45,47
	LAB	1.612	29,22	126	33,16	1.486	28,93
	CCOO	725	13,14	52	13,68	673	13,10
	UGT	298	5,40	6	1,58	292	5,68
	N.S.	126	2,28	5	1,32	121	2,36
	LSB-USO	28	0,51	0	0,00	28	0,55
	ESK	51	0,92	2	0,53	49	0,95
OTROS	201	3,64	49	12,89	152	2,96	

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

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.

4.6. MESA DE DIÁLOGO SOCIAL

El 18 de enero de 2019 se publicó en el BOPV el Decreto 3/2019, de 15 de enero, de creación de la Mesa de Diálogo Social.

De acuerdo con lo establecido en esta norma, La Mesa de Diálogo Social se constituye como un órgano de carácter tripartito, adscrito al Departamento de Trabajo y Empleo, de encuentro y participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y el Gobierno de la CAPV. A través de este órgano se pretende canalizar la intervención de estas organizaciones en los procesos de diseño, negociación y concertación de las políticas públicas que incidan en el ámbito sociolaboral.

El Decreto 3/2019 establece que la presidencia de la Mesa convocará a todas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a la primera reunión anual de la misma; en ella se renovará y determinará su composición y se elaborará el plan de trabajo para el periodo anual correspondiente. En concreto, en 2020 la mesa estuvo compuesta por CONFEBASK, CCOO y UGT, así como por representantes de diferentes departamentos de Gobierno Vasco.

Tras su constitución formal, en el seno de la Mesa se formaron cinco grupos de trabajo. Estos grupos de trabajo son el de Igualdad de Género, Salud Laboral, Empleo, Industria y Formación Profesional, los cuales continuaron reuniéndose a lo largo del año 2020.

En 2020 la Mesa de Dialogo Social a la vista de la situación generada por la pandemia causada por el coronavirus COVID-19, acordó el 18 de junio solicitar un complemento para aquellas personas que en el momento de acceder a un ERTE tuvieran una base de cotización igual o inferior a 20.000 euros anuales. Posteriormente, con fecha 29 de setiembre, se prorrogó el acuerdo alcanzado, dando finalmente cobertura a la población trabajadora que se encontraban en esa situación entre el 1 de julio de 2020 y el 31 de enero de 2021.

CONCLUSIONES

- 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 604.948²⁶ personas, el 44,2% de las cuales son mujeres y el 55,8% hombres.
- El año 2020 finaliza con el porcentaje más bajo de población trabajadora con sus convenios decaídos, 9,8%.
- Aumenta respecto de 2019 el número de personas con sus convenios aplicables (vigentes y prorrogados) hasta alcanzar las 545.741 personas, el 90,2% de la población trabajadora.
- Continúa la tendencia a la baja tanto en el número de nuevos convenios de empresas registrados, como de la población trabajadora amparada por los mismos.
- En los últimos años gana peso la negociación sectorial frente a la de empresa, como consecuencia sobre todo de la recuperación de algunos convenios de sector decaídos.
- La mayoría de los convenios vigentes se siguen negociando para un período de vigencia superior a los dos años.
- La duración media de los procesos negociados de los convenios sectoriales continúa aumentando, hasta alcanzar en 2020 los 675 días.
- El incremento salarial pactado para la CAPV fue de 1,69% y del 1,89% en el conjunto del Estado, siendo la jornada laboral media pactada de 1.708 horas para la CAPV y de 1.753 horas para el conjunto del Estado.
- El 12,7% de los convenios vigentes en 2020 contempla reducciones de jornada respecto del año anterior, cuya media se sitúa en los 40 minutos.
- CCOO y UGT siguen siendo los sindicatos que en relación con su presencia en las mesas de negociación más convenios firman.
- La utilización por parte de las empresas de las inaplicaciones de los convenios colectivos, incluso en un situación de fuerte crisis económica, sigue siendo muy marginal (16 inaplicaciones y 199 trabajadores afectados en 2020).

²⁶ Datos a 31/12/2020

- Importante reducción en 2020 del número de huelgas. La negociación colectiva continúa siendo el principal motivo de conflicto, aunque en términos relativos redujo su incidencia respecto de 2019.
- Importante incremento en el número de solicitudes presentadas al Preco respecto del año anterior.
- Aumentan los conflictos presentados al Preco relacionados con la modificación de las condiciones de trabajo y las medidas de seguridad y protección adoptadas como consecuencia por la pandemia.
- En 2020 casi un tercio de los asalariados del sector privado de la CAPV estuvo afectado en algún momento por un expediente de regulación de empleo.
- Del conjunto de expedientes de regulación de empleo presentados ante la Administración de la CAPV, el 12,8% fueron objeto de archivo o desistimiento y el 2,2% no fueron autorizados.
- El 99,4% de los trabajadores se vieron afectados por expedientes de regulación temporal de empleo, mientras que únicamente el 0,6%, lo fueron por expedientes de extinción de su relación laboral.
- El sector terciario concentró en 2020 al 86,1% de las personas afectadas por expedientes de regulación de empleo.
- La siniestralidad laboral descendió un 18,6% en 2020 en un contexto de acusado descenso de la actividad como consecuencia de la pandemia.
- Los accidentes leves y mortales en jornada de trabajo se redujeron un 18,4% y un 19,2% respectivamente, mientras que los graves aumentaron un 4,3%.
- De las 27 personas fallecidas en 2020 en accidentes laborales 26 fueron hombres.

ANEXO.**RELACIÓN DE CONVENIOS SECTORIALES DE LA CAPV Y SITUACIÓN EN LA QUE SE ENCUENTRAN²⁷****ÁLAVA**

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Construcción	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Comercio del Mueble	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Hostelería	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Comercio Textil	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	Convenio colectivo	30/06/2020	Prorrogado
Limpieza Edificios y Locales	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Comercio del Calzado	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Comercio de Alimentación	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Transporte de Mercancías por Carretera	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Actividades Deportivas para Terceros	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Industria y Comercio del Vino	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Industrias de Confeitería, Pastelería, Bombones y Caramelos	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Ocio Educativo y Animación Sociocultural	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Industria y Comercio de Panaderías	Convenio colectivo	31/12/2017	Prorrogado
Temporerismo para la Actividad Agropecuaria	Convenio colectivo	31/12/2015	Prorrogado
Transportes Viajeros por Carretera	Convenio colectivo	31/12/2010	Prorrogado
Peluquerías, Institutos y Salones de Belleza	Convenio colectivo	31/12/2009	Prorrogado
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	Prorrogado
Temporerismo para la Actividad Agropecuaria	P. extraestatutario eficacia limitada	31/12/2016	Prorrogado

²⁷ En esta relación se han incluido también los convenios sectoriales decaídos cuyos trabajadores se encuentran amparados por un convenio de ámbito superior. Datos a 31/12/2020. Alguno de los convenios en situación de ultraactividad o decaídos pueden haberse renovado a inicios de 2021.

Asimismo se han incluido los pactos extraestatutarios cuya vigencia formal ha finalizado con posterioridad al año 2010 y no se tiene constancia de su denuncia.

BIZKAIA

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Locales y Campos Deportivos	Convenio colectivo	31/12/2022	Vigente
Transportes de Viajeros por Carretera	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Intervención Social	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Industria Siderometalúrgica	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Hostelería	Convenio colectivo	30/06/2021	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
Conservas y Salazones de Pescado	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Distribuidores de Butano	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Estaciones de Servicio	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Comercio del Metal	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Comercio del Mueble	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Estibadores del Puerto de Bilbao	Convenio colectivo	30/04/2019	Prorrogado
Comercio Alimentación	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Comercio en General	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Ayuda a Domicilio (Sector Público)	Convenio colectivo	31/12/2015	Prorrogado
Comercio Textil	Convenio colectivo	31/12/2015	Prorrogado
Panaderías	Convenio colectivo	31/12/2014	Prorrogado
Pesca de Arrastre al Fresco	Convenio colectivo	31/12/2013	Prorrogado
Artes Gráficas, Manip. Papel y Cartón, y Editoriales	Convenio colectivo	31/12/2011	Prorrogado
Autoescuelas	Convenio colectivo	31/12/2010	Prorrogado
Empresas estibadoras del Puerto de Bilbao (Personal no Estibador)	Convenio colectivo	31/12/2017	Decaído
Oficinas y Despachos	Convenio colectivo	31/12/2012	Decaído
Almacenistas Frutas, Verduras y Plátanos	Convenio colectivo	31/12/2011	Decaído
Asentadores Mayoristas Pescados de Mercabillbao	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 de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales	Convenio colectivo	31/12/1997	Decaído
Despachos de Asesores Fiscales y Contables	Convenio colectivo	31/12/1994	Decaído
Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización	P. extraestatutario eficacia limitada	31/12/2011	Prorrogado

GIPUZKOA

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Industria Siderometalúrgica	Convenio colectivo	31/12/2022	Vigente
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	Prorrogado
Limpieza Pública Viaria y Recogida de R.S.U.	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Industria y Comercio de Confitería	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Alojamientos	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Limpieza de Edificios y Locales	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Empresas Concesionarias Servicio Limpieza y Asistencia Socio-Sanitaria de Errenteria	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Intervención Social	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Empresas Transitarias	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Transporte de Viajeros por Carretera	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Peluquerías de Señoras, Mixtas, Gimnasios	Convenio colectivo	31/12/2016	Prorrogado
Panaderías	Convenio colectivo	31/12/2015	Prorrogado
Comercio en General	Convenio colectivo	31/12/2014	Prorrogado
Locales de Espectáculos y Deportes	Convenio colectivo	31/12/2012	Prorrogado
Autoescuelas	Convenio colectivo	31/12/2008	Prorrogado
Residencias de Personas Mayores	Convenio colectivo	31/12/2008	Prorrogado
Estiba y desestiba de Pasajes	Convenio colectivo	31/12/2004	Prorrogado
Industria de la Cerámica	Convenio colectivo	31/12/2003	Prorrogado
Industria del Vidrio	Convenio colectivo	31/12/2003	Prorrogado
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
Hostelería	Convenio colectivo	31/12/2010	Decaído
Comercio de la Piel	Convenio colectivo	31/12/2009	Decaído
Oficinas y Despachos	Convenio colectivo	31/12/2009	Decaído
Transportes Mercancías por Carretera	Convenio colectivo	31/12/2009	Decaído
Comercio del Metal	Convenio colectivo	31/12/2008	Decaído
Comercio Juguetería	Convenio colectivo	31/12/2006	Decaído
Prótesis Dental	Convenio colectivo	31/12/2004	Decaído
Salas de Bingo	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
Industria de Bebidas Refrescantes	Convenio colectivo	31/12/2002	Decaído
Oficinas de Farmacia	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
Parejas Bacaladeras	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Tintorerías, Lavado, Planchado y Limpieza	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Industria y Comercio de la Vid, Cervezas y Bebidas Refrescantes	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Comercio del Mueble	Convenio colectivo	31/12/1999	Decaído
Comercio Textil	Convenio colectivo	31/12/2018	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	Prorrogado

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Oficinas de Farmacia	P. extraestatutario eficacia limitada	31/12/2014	Prorrogado

INTERTERRITORIALES

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Colectividades de Comedores Escolares de Centros del Gobierno Vasco	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Transporte Sanitario por Carretera en Ambulancia de la CAPV	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Concesionarias de limpieza de Osakidetza	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Ikastolas de la CAPV	Convenio colectivo	31/12/2009	Prorrogado
Contratas de Limpieza de Departamento de Educación del Gobierno Vasco y de la UPV	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Monitores de Transporte Escolar y Cuidadores de Patio	Convenio colectivo	31/08/2016	Prorrogado
Centros de Enseñanza Reglada de Iniciativa Social de la CAPV	Convenio colectivo	31/12/2009	Prorrogado
Centros de Educación Medioambiental-Granjas Escuela	Convenio colectivo	31/12/2007	Prorrogado

ESTATALES

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Cajas y Entidades Financieras de Ahorro	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Registradores de la Propiedad y Mercantiles y su Personal Auxiliar	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Ciclo Integral del Agua	Convenio colectivo	31/12/2022	Vigente
Harinas Panificables y Sémolas	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
Centros y Servicios Veterinarios	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
Estaciones de Servicio	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Industria Calzado	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Comercio de Materiales de Construcción	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Perfumería y Afines	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Enseñanza de Peluquería, Música y Artes Aplicadas	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
Sector del Corcho	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
Comercio del Papel y Artes Gráficas	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	Convenio colectivo	31/12/2021	Vigente
Conservas vegetales del Estado -prórroga-	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
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
Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Comercio de Flores y Plantas	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Establecimientos Financieros Crédito	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Industrias Lácteas y sus Derivados	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Aparcamientos y Garajes	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Empresas de Publicidad	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Grandes Almacenes	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Desinfección, Desinsectación y Desratización	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Espectáculos Taurinos	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Acuicultura Marina	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos Ligeros	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
Salas de fiesta, Baile y Discotecas	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Comercio Mayorista de Especialidades y Productos Farmacéuticos	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Centros de Educación Universitaria e Investigación	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Productores y Actores de Obras Audiovisuales	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios	Convenio colectivo	31/12/2020	Vigente
Balonmano Profesional	Convenio colectivo	30/06/2020	Prorrogado
Fútbol Profesional	Convenio colectivo	30/06/2020	Prorrogado
Futbolistas Femeninas que Prestan sus Servicios en Clubes de la Primera División	Convenio colectivo	30/06/2020	Prorrogado
Instalaciones Deportivas y Gimnasios	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Cadenas de Tiendas de Conveniencia	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Industria Salinera	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Enseñanza y Formación no Reglada	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Servicios Externos Ferroviarios	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Colegios Mayores Universitarios Privados	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Empresas Organizadoras Juegos de Bingo	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Servicios Atención Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Granjas Avícolas y Otros Animales	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Contact Center (Telemarketing)	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Consultoría y Estudios de Mercado	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Auto-Taxis	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Servicios de Campo para Actividades de Reposición	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Administraciones de Loterías del Estado	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Limpieza Pública Viaria	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Autoescuelas	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Restauración Colectiva	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Productores de Obras Audiovisuales y los Figurantes	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Banca Privada	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Comercio Minorista de Droguerías, Herboristerías y Perfumerías	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Servicios de Prevención Ajenos	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Agencias de Viajes	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Mataderos de Aves y Conejos	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Naturopatía y Profesionales Naturópatas	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Estacionamiento Limitado de Vehículos Vía Pública	Convenio colectivo	31/12/2017	Prorrogado
Industria de Producción Audiovisual	Convenio colectivo	31/12/2017	Prorrogado
Grúas Móviles Autopropulsadas	Convenio colectivo	31/12/2017	Prorrogado
Comercio al Por Menor de Ortopedias y Ayudas Técnicas	Convenio colectivo	31/12/2017	Prorrogado

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Baloncesto Profesional ACB	Convenio colectivo	30/06/2017	Prorrogado
Oficinas de Farmacia -Laudo-	Convenio colectivo	31/12/2016	Prorrogado
Ocio Educativo y Animación Sociocultural	Convenio colectivo	31/12/2016	Prorrogado
Prensa no Diaria	Convenio colectivo	31/12/2015	Prorrogado
Entrega Domiciliaria	Convenio colectivo	31/12/2014	Prorrogado
Madera	Convenio colectivo	31/12/2013	Prorrogado
Reparto sin Direccionar	Convenio colectivo	31/12/2012	Prorrogado
Buceo Profesional y Medios Hiperbáricos	Convenio colectivo	31/12/2012	Prorrogado
Ciclismo Profesional	Convenio colectivo	31/12/2012	Prorrogado
Distribución Cinematográfica	Convenio colectivo	31/12/2008	Prorrogado
Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica	Convenio colectivo	31/12/2006	Prorrogado
Sastrería, Camisería, Modistería y Afines	Convenio colectivo	31/12/2002	Prorrogado
Exhibición Cinematográfica	Convenio colectivo	31/12/2001	Prorrogado
Transporte Aéreo	Convenio colectivo	31/12/2000	Prorrogado
Sociedades Cooperativas de Crédito	Convenio colectivo	31/12/2018	Decaído
Fabricación de Helados	Convenio colectivo	31/12/2010	Decaído
Mensajería	Convenio colectivo	31/12/2007	Decaído
Mensajería	P. extraestatutario eficacia limitada	31/12/2018	Prorrogado

