

---

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



---

# SITUACIÓN ECONÓMICA Y RELACIONES LABORALES EN LA CAPV 2025

**LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO  
DE RELACIONES  
LABORALES**

Alda. Urquijo, 2. 3º  
48008 Bilbao - Bizkaia  
**T** 94 479 21 00  
[www.crl-lhk.eus](http://www.crl-lhk.eus)

# **SITUACIÓN ECONÓMICA Y RELACIONES LABORALES EN LA CAPV 2025**



<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>8</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>10</b>
<b>1. RASGOS PRINCIPALES DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA CAPV EN 2025</b> .....	<b>13</b>
<b>2. SITUACIÓN ECONÓMICA EN LA CAPV</b> .....	<b>29</b>
2.1 ENTORNO ECONÓMICO .....	30
2.2 ECONOMÍA VASCA .....	32
<b>3. EMPLEO, CONTRATACIÓN Y COSTES LABORALES</b> .....	<b>41</b>
3.1. INTRODUCCIÓN .....	42
3.2. MERCADO DE TRABAJO Y EMPLEO EN LA CAPV .....	42
3.2.1. POBLACIÓN ACTIVA .....	42
3.2.2. POBLACIÓN OCUPADA.....	44
3.2.3. POBLACIÓN DESEMPLEADA.....	48
3.3. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL NOTIFICADA (CAPV).....	52
3.3.1. EVOLUCIÓN GENERAL Y ROTACIÓN .....	52
3.4. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL .....	56
3.5. CONSIDERACIONES PREVIAS SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS .....	61
3.6. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL .....	63
3.7. ENCUESTA TRIMESTRAL DE COSTE LABORAL.....	65
3.8. ÍNDICE DE PRECIOS DEL TRABAJO .....	69
<b>4. RELACIONES LABORALES</b> .....	<b>73</b>
4.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	74
4.1.1 INTRODUCCIÓN .....	74
4.1.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA SUJETA A ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	74
4.1.3 RASGOS BÁSICOS DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	76
4.1.4 EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL AÑO 2025.....	81

---

4.1.5	RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN EN 2025 .....	93
4.1.6	ORGANIZACIONES NEGOCIADORAS Y FIRMANTES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN 2025 .....	104
4.1.7	LAS INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA CAPV.....	110
4.1.8.	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO.....	112
<b>4.2.</b>	<b>CONFLICTIVIDAD LABORAL .....</b>	<b>114</b>
4.2.1.	HUELGAS LABORALES EN LA CAPV .....	114
4.2.2.	CONFLICTOS PRESENTADOS AL PRECO.....	118
<b>4.3.</b>	<b>EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO.....</b>	<b>122</b>
4.3.1.	INTRODUCCIÓN. MARCO NORMATIVO .....	122
4.3.2.	EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO PRESENTADOS ANTE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAPV .....	122
4.3.3.	EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO AUTORIZADOS POR O COMUNICADOS A LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAPV .....	123
<b>4.4.</b>	<b>SINIESTRALIDAD LABORAL .....</b>	<b>128</b>
4.4.1	LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV EN 2025: PRINCIPALES ASPECTOS.	128
4.4.2	LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV: ANÁLISIS POR SECTORES Y TERRITORIO HISTÓRICO.....	130
4.4.3	LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV: ANÁLISIS POR SEXO.....	133
<b>4.5.</b>	<b>ELECCIONES SINDICALES.....</b>	<b>136</b>
<b>4.6.</b>	<b>PLANES DE IGUALDAD .....</b>	<b>139</b>
<b>ANEXO I</b>	<b>RELACIÓN DE CONVENIOS SECTORIALES DE LA CAPV Y SITUACIÓN EN LA QUE SE ENCUENTRAN A 31/12/2025 .....</b>	<b>143</b>
<b>ANEXO II</b>	<b>REUNIONES CELEBRADAS EN LAS SEDES DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES EN 2025.....</b>	<b>150</b>



# PRESENTACIÓN

El informe que se presenta tiene un objetivo concreto: que tengamos una imagen clara de la situación sociolaboral en la CAPV, de dónde estamos, para poder anticipar, o por lo menos intentarlo, hacia dónde vamos.

Alguien dijo que los datos, sin lectura, son ruido. Y este informe es profuso en datos, en datos macroeconómicos pero, sobre todo, en datos de negociación colectiva. De su lectura, y siento el espóiler, se desprende que la negociación colectiva continúa la senda de los acuerdos iniciada en ejercicios precedentes, lo que es una buena noticia tanto para las empresas como para las trabajadoras y los trabajadores, además de tener, por extensión, un impacto positivo en la sociedad en su conjunto.

Estamos hablando de casi 622.000 personas bajo la protección de un convenio. Del dato, de nuevo, lo importante es su lectura: en un escenario dominado por la incertidumbre, la persistencia de importantes riesgos y amenazas geopolíticas y comerciales e incluso de palabras gruesas, del análisis sosegado de la batería de datos que recogemos se desprende que no dejamos de hacer pie, que los agentes sociales continúan consiguiendo acuerdos que mejoran la vida de la gente.

Esto último, la labor de los agentes sociales, lo hemos querido plasmar este año específicamente en el informe: el número de reuniones que se han desarrollado en el Consejo a lo largo de 2025 asciende a 1.018 entre comisiones negociadoras, comisiones paritarias y procedimientos PRECO. Porque la negociación no es un trámite: requiere escucha, paciencia y disposición a acordar.

Como consecuencia de todo esto, a 31 de diciembre de 2025 el 63,8% de la población asalariada tenía sus convenios en vigor y el 31,7% los tenía prorrogados, mientras que las trabajadoras y trabajadores con sus convenios decaídos y sin cobertura de ámbito superior se redujeron al 4,5%. Aunque el porcentaje de personas con sus convenios actualizados al finalizar el año era inferior al del ejercicio anterior, la situación a cierre de 2025 es una de las mejores de los últimos años.

Pero no quiero caer en la autocomplacencia. Con la misma convicción con la que creo que hay que destacar la vitalidad de nuestra negociación colectiva, pienso que necesitamos prestar especial atención a una realidad que nos impone permanecer alerta para garantizar empleo de calidad y una estabilidad fuerte y estructural también en condiciones adversas.

Una lectura honesta del informe no permite ser ni triunfalista ni pesimista: hay motivos para la satisfacción y margen para la exigencia. Será preciso revisar bien todas estas páginas. Por nuestra parte, seguiremos de cerca los datos cambiantes y continuaremos trabajando para contribuir con nuestra labor a unas buenas relaciones laborales, que aseguren un empleo de calidad y calidad de vida para el conjunto de la sociedad.

Quisiera, para finalizar, poner en valor la colaboración institucional que hace posible la elaboración de este informe. En este sentido, debo citar, entre otros, al Departamento de Economía, Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, Eustat, Lanbide, Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y al Observatorio de las Ocupaciones del SEPE en Bizkaia.

Emilia Málaga  
Presidenta

# INTRODUCCIÓN

---

El presente informe, titulado "Situación económica y relaciones laborales en la CAPV 2025", realizado entre los meses de enero y mayo de 2026, es el trigésimo que realiza el Consejo de Relaciones Laborales.

Aunque su objetivo primordial es estudiar la evolución de la negociación colectiva en 2025, cuestión ésta que se aborda en el capítulo cuarto, consideramos que el análisis de las relaciones laborales no se puede llevar a cabo sin tener en cuenta la situación económica y evolución del empleo.

Es por ello por lo que, como en ediciones anteriores, en el segundo capítulo se analiza sucintamente la evolución de la economía de la CAPV, y en el tercero, el mercado de trabajo en sus diferentes vertientes.

En el primer capítulo, que lleva por título "Rasgos principales de la situación económica y de las relaciones laborales en la CAPV en 2025", se detallan las conclusiones y hallazgos más relevantes del análisis realizado.



**RASGOS  
PRINCIPALES  
DE LA SITUACIÓN  
ECONÓMICA Y  
DE LAS RELACIONES  
LABORALES EN  
LA CAPV EN 2025**

## RASGOS PRINCIPALES DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA CAPV EN 2025

De acuerdo con la previsión<sup>1</sup> del FMI, en 2025 la economía mundial creció un 3,3%, igualando con ello la tasa de crecimiento registrada el año anterior.

En un escenario dominado por la incertidumbre y la persistencia de importantes riesgos geopolíticos y comerciales, el crecimiento de las economías avanzadas se limitó al 1,7%, mientras que las economías emergentes y en desarrollo tuvieron de nuevo un comportamiento mucho más dinámico, con un crecimiento estimado del 4,4%.

La Zona Euro registró un crecimiento del 1,4%, con una Alemania, cuyo PIB apenas se incrementó un 0,2%, afectada tanto por problemas estructurales, como por los efectos del aumento de los precios de la energía que, tras la invasión rusa de Ucrania, lastran su competitividad.

Dentro de las grandes economías europeas, España se mostró como la más dinámica, con un crecimiento del 2,8%. La expansión de la economía española vino determinada por la aportación positiva de la demanda interna al crecimiento, ya que la demanda externa (sector exterior) restó siete décimas porcentuales al crecimiento global.

Por lo que se refiere al País Vasco, tras el avance del 2,5% registrado en el ejercicio anterior, en 2025 creció un 2,3%. El empleo, medido en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo<sup>2</sup>, aumentó un 1,4%.

Al igual que en el conjunto de Estado, el crecimiento de la CAPV vino determinado por la expansión de la demanda interna, que aportó 2,8 puntos porcentuales positivos al crecimiento global, mientras que el sector exterior restó cinco décimas al crecimiento. El consumo de los hogares creció un 2,7% interanual, el consumo público un 1,7% y la formación bruta de capital un 4%.

Desde la óptica sectorial, tanto la construcción como los servicios, así como la industria, crecieron (3,7%, 2,8% y 0,4%, respectivamente), aunque esta última a un ritmo muy inferior al de la construcción y el sector terciario. Por su parte, el sector primario de nuestra Comunidad se contrajo un 0,6%.

En consecuencia, la productividad aparente de la economía de la CAPV aumentó un 0,8%, resultado de un aumento del PIB superior al del empleo.

<sup>1</sup> World Economic Outlook. Enero de 2026.

<sup>2</sup> 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 y trabajadoras a tiempo completo que son necesarios para llevar a cabo una actividad. A modo de ejemplo, un aumento de las personas 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 las y los trabajadores a jornada parcial que antes trabajaban a jornada completa.

**CUADRO 1.1****VARIABLES MACROECONÓMICAS DE LA CAPV (Tasa de variación interanual)**

	2019	2020	2021	2022	2023	2024 <sup>(a)</sup>	2025 <sup>(e)</sup>
<b>DEMANDA</b>							
Gasto en consumo final	2,1	-9,0	5,2	6,7	1,9	2,8	2,5
- Consumo final de los hogares e ISFLSH	1,8	-12,2	5,8	7,8	2,0	2,5	2,7
- Consumo final de las AAPP	3,1	2,9	3,2	3,1	1,9	3,5	1,7
Formación bruta de capital	3,2	-12,2	5,4	8,7	2,4	2,7	4,0
<b>Demanda interna</b>	2,4	-9,7	5,2	7,2	2,1	2,8	2,8
<b>Exportaciones totales</b>	-0,1	-15,6	10,5	13,7	-1,1	0,1	0,4
<b>Importaciones totales</b>	0,0	-16,0	9,1	15,9	-2,2	0,4	1,2
<b>PIB</b>	2,3	-9,5	6,1	5,7	3,0	2,5	2,3
<b>OFERTA</b>							
<b>Primario</b>	6,0	-16,9	15,0	2,2	12,2	4,3	-0,6
<b>Industria</b>	1,5	-12,0	4,8	3,9	2,2	2,0	0,4
- Industria manufacturera	1,2	-12,9	9,0	4,5	1,8	1,7	0,3
<b>Construcción</b>	2,4	-14,4	1,0	5,8	4,2	2,0	3,7
<b>Servicios</b>	2,6	-7,7	6,6	6,7	3,3	2,9	2,8
- Comercio, Hostelería y Transporte	2,2	-19,6	15,3	12,6	3,8	2,0	3,3
- Admon. Pública, Educación, Sanidad y Serv. Soc.	3,2	1,1	2,3	3,0	1,2	2,9	2,1
- Resto de servicios	2,5	-4,5	4,3	5,0	4,3	3,5	2,9
Valor añadido a precios básicos	2,3	-9,2	5,9	5,9	3,2	2,6	2,3
Impuestos netos sobre productos	2,0	-11,9	7,8	3,4	1,7	1,6	2,2
<b>PIB</b>	2,3	-9,5	6,1	5,7	3,0	2,5	2,3
Personal ocupado (puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo)	1,5	-6,3	3,0	2,8	1,9	1,5	1,4
Productividad aparente del factor trabajo	0,8	-3,3	3,0	2,8	1,1	1,0	0,8

(a) Avance. (e) Estimación.

Fuente: Eustat. Marzo 2026.

**CUADRO 1.2****PRODUCTO INTERIOR BRUTO CAPV (APORTACIONES)**

	Tasa de variación interanual	
	2024 (a)	2025(e)
Aportación de la demanda interna a la variación del PIB (1)	2,8	2,8
Aportación del saldo exterior a la variación del PIB (1)	-0,3	-0,5
PIB	2,5	2,3

(a) Avance. (e) Estimación.

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

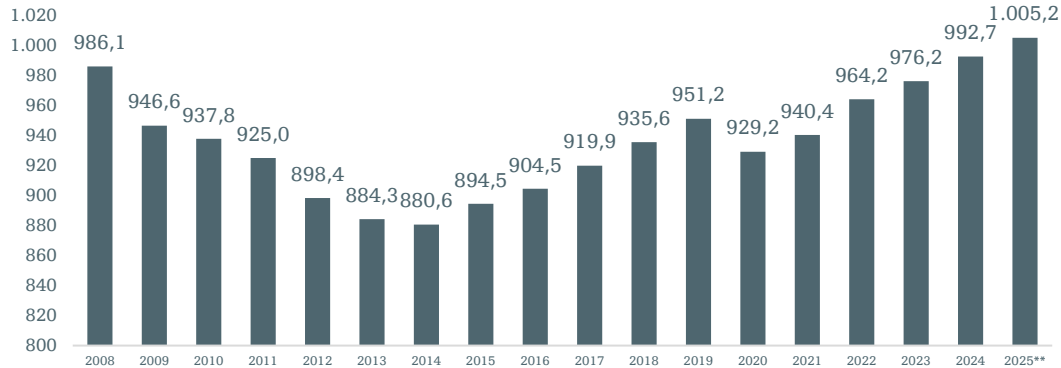
Fuente: Eustat. Marzo 2026.

En cuanto a la evolución de los precios, en 2025 el incremento medio del IPC en nuestra Comunidad se situó en el 3%, una décima porcentual inferior al alcanzado en 2024 (3,1%).

El incremento interanual del IPC de la CAPV en diciembre de 2025 fue del 2,9% (3,6% en diciembre de 2024).

GRÁFICO 1.1

## EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN LA CAPV\* 2008-2025 (MILES DE PERSONAS)



\* Datos publicados el 23 de enero de 2026.

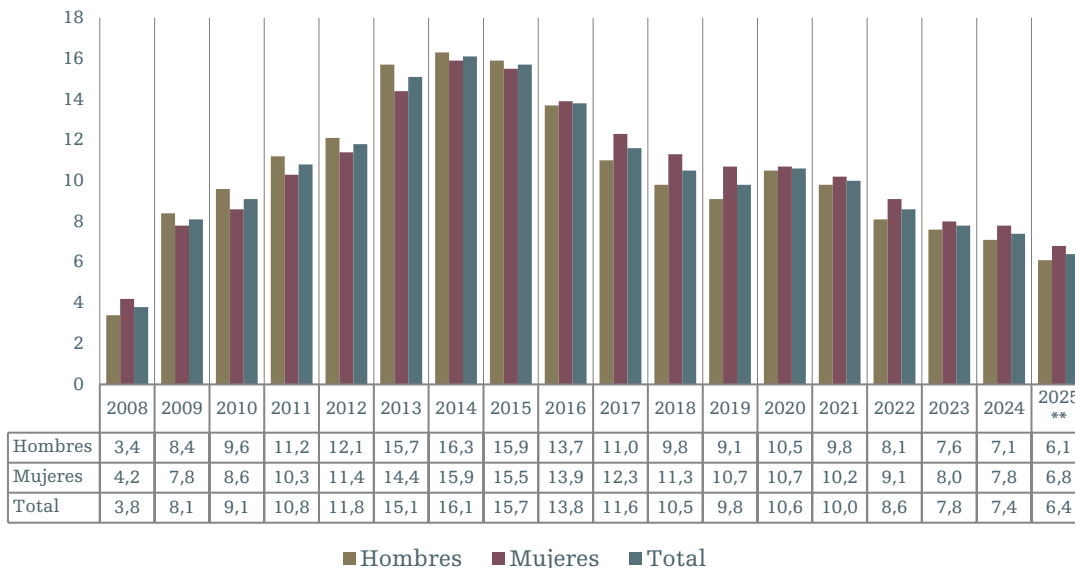
\*\* Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

Respecto a la evolución del empleo, indicar que, de acuerdo con la PRA, en 2025 la población ocupada alcanzó la cifra de 1.005.200 personas, 12.500 más que el año anterior (+1,3%). La tasa de temporalidad de la población asalariada descendió un año más hasta situarse en el 18,4%, siendo un punto porcentual inferior a la registrada en 2024 y 12,4 puntos porcentuales menor a la alcanzada en 2019.

GRÁFICO 1.2

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

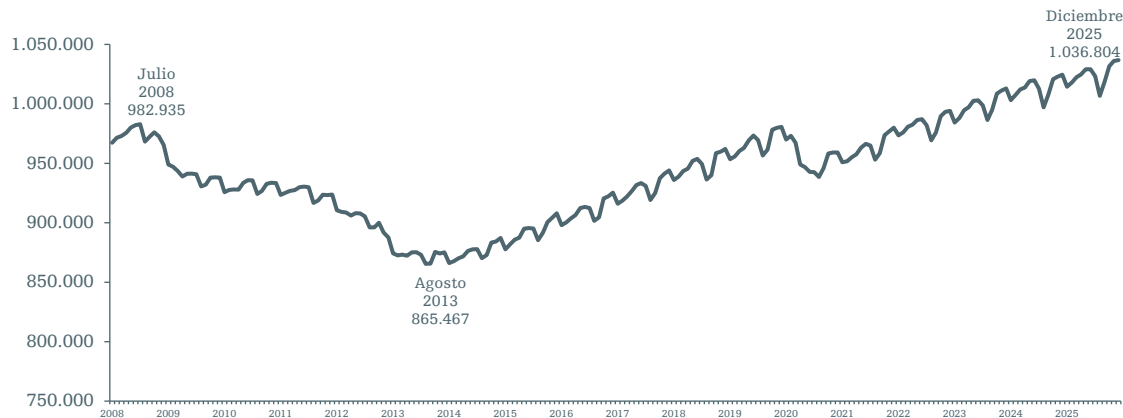


\* Datos publicados el 23 de enero de 2026.

\*\* Datos provisionales. Fuente: PRA (Eustat).

La tasa de desempleo cayó hasta el 6,4% en 2025, un punto porcentual por debajo del nivel registrado en 2024, teniéndonos que remontar hasta el ejercicio 2008 para encontrar una tasa de desempleo inferior (3,8%).

### GRÁFICO 1.3 EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA CAPV (MEDIA DE CADA MES). 2008-2025



Fuente: Seguridad Social.

Tanto la tasa de paro masculina (6,1%) como la femenina (6,8%) descendieron un punto porcentual con relación al ejercicio previo, manteniéndose por tanto el diferencial entre ambas (siete décimas porcentuales).

Respecto a la evolución de la afiliación<sup>3</sup>, indicar que, en diciembre de 2025, el número de personas afiliadas a la Seguridad Social (media del mes) aumentó respecto a diciembre de 2024 en 12.293 personas (+1,2%), hasta situarse en 1.036.804, alcanzándose así un nuevo máximo histórico.

Cabe destacar la significativa aportación de las personas extranjeras (tanto de hombres como de mujeres) al incremento de la afiliación en la CAPV, habiendo aumentado el número de personas extranjeras inscritas en la Seguridad Social entre diciembre de 2024 y diciembre de 2025 en 6.725, siendo por tanto la afiliación extranjera responsable del 54,7% de todo el aumento.

Este crecimiento en la afiliación vino determinado por el aumento en el número de personas afiliadas al Régimen General (excluidos sistemas especiales), que aumentó en 13.090 (+1,6%), compensando las caídas registradas por el resto de los regímenes.

El aumento registrado en el Régimen General fue, sobre todo, consecuencia del incremento en el número de cotizantes con un contrato indefinido a tiempo completo, que aumentó entre diciembre de 2024 y diciembre de 2025 en 6.621 personas, así como por el crecimiento de las personas incluidas dentro del

<sup>3</sup> El número de afiliados/as no se corresponde necesariamente con el de personas trabajadoras, sino que se trata de relaciones laborales o situaciones que generan obligación de estar afiliado; es decir, una misma persona se contabiliza en las estadísticas tantas veces como situaciones de afiliación tenga, ya sea porque tiene varias relaciones laborales en un mismo régimen o porque las tenga en varios. En el caso de las y los trabajadores del Sistema Especial para Empleados de Hogar y en el de las y los trabajadores del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, se contabilizan personas en alta y no relaciones laborales.

apartado "Otros", integrado en su mayoría por personal funcionario, que aumentó en 6.778 personas.

**CUADRO 1.3**  
**AFILIACIÓN EN ALTA LABORAL EN LA CAPV POR RÉGIMENES (MEDIA DEL MES)**

Régimen	Dic.2024	Dic.2025	Variación 2025/2024
R.E. Trabajadores Autónomos	163.429	163.072	-0,2
R.E. Trabajadores del Mar (C. Ajena)	3.093	3.083	-0,3
R.E. Trabajadores del Mar (C. Propia)	274	237	-13,5
R.E.T.A. (Sistema Especial Trabajadores Agrarios)	3.520	3.367	-4,3
R. General (Sistema Especial Hogar)	27.091	26.996	-0,4
R. General (Sistema Especial de T. Agrarios)	1.890	1.745	-7,7
Régimen General	825.214	838.304	1,6
<b>TOTAL, SISTEMA</b>	<b>1.024.511</b>	<b>1.036.804</b>	<b>1,2</b>

Fuente: Seguridad Social.

**CUADRO 1.4**  
**PERSONAS AFILIADAS EN LA CAPV EN EL RÉGIMEN GENERAL POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA (MEDIA DE CADA MES)**

	Indefinido Tiempo Completo	Indefinido Tiempo Parcial	Fijos Discontinuos	Temporal Tiempo Completo	Temporal Tiempo Parcial	Otros (*)	TOTAL
Dic.- 2024	465.890	106.350	28.145	94.892	43.191	86.747	<b>825.214</b>
Dic.- 2025	472.511	109.284	27.441	92.044	43.498	93.525	<b>838.304</b>
Diferencias 2025-2024	6.621	2.934	-704	-2.848	307	6.778	<b>13.090</b>
Variación % 2025/2024	1,4	2,8	-2,5	-3,0	0,7	7,8	<b>1,6</b>

Sólo están incluidos los y las afiliados del Régimen General, excluidos los sistemas especiales agrario y de empleados/as de hogar.

(\*) Se incluyen las personas afiliadas que no tienen contrato (funcionarios/as), las y los cuidadores no profesionales, programas de formación y prácticas no laborales en empresas (RR.DD. 1493/2011 y 1543/2011) y aquellas personas que por error u omisión no figura tipo de contrato en el fichero.

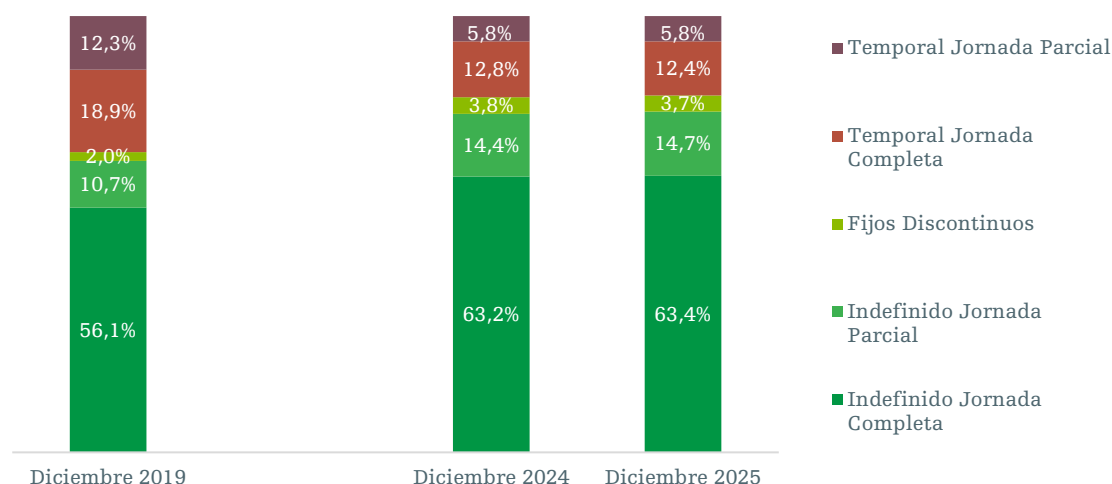
Fuente: Seguridad Social.

Si excluimos las personas afiliadas dentro del apartado Otros<sup>4</sup>, compuesto mayoritariamente por personal funcionario, y agrupamos a las personas afiliadas con contrato laboral en dos grandes grupos, las que poseen un contrato indefinido y las que tienen un contrato temporal, observamos que, en diciembre de 2025, el 78,1% de la afiliación tenía un contrato indefinido, medio punto porcentual más que en 2024 (77,6%) y más de 11 puntos más que en 2019 (66,8%).

Las personas con un contrato fijo discontinuo, cuya participación es muy limitada, disminuyeron muy ligeramente su peso en relación al ejercicio previo, habiendo pasado de suponer el 3,8% de toda la afiliación con contrato laboral en 2024 (excluidos "Otros") a representar ahora el 3,7%.

<sup>4</sup>Dentro del apartado Otros se incluye a todas las personas afiliadas que no tienen contrato (personal funcionario), los cuidadores/as no profesionales, programas de formación y prácticas no laborales en empresas (RR.DD. 1493/2011 y 1543/2011) y aquellas por las que por error u omisión no figura tipo de contrato en el fichero. Sólo están incluidos las personas afiliadas del Régimen General, excluidos los sistemas especiales agrario y de empleados de hogar.

**GRÁFICO 1.4**  
**DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS EN LA CAPV EN EL RÉGIMEN GENERAL CON CONTRATO LABORAL\* POR TIPO DE CONTRATO (MEDIA DEL MES)**



(\* No están incluidas las personas afiliadas que no tienen contrato (funcionarios/as), las y los cuidadores no profesionales, programas de formación y prácticas no laborales en empresas (RR.DD. 1493/2011 y 1543/2011) y aquellas personas que por error u omisión no figura su tipo de contrato en el fichero. Sólo están incluidos los afiliados y afiliadas del Régimen General, excluidos los sistemas especiales agrario y de empleados/as de hogar.  
Fuente: Seguridad Social.

La entrada en vigor en 2022 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo estableció nuevas normas para la contratación temporal, limitando el acceso a la misma, lo que permitió que a lo largo de 2022 y 2023 se registrase una notable reducción de la contratación temporal y un importante aumento del número de contratos fijos, sobre todo, de los fijos discontinuos.

En los años previos al 2022, el 90% de los nuevos contratos que cada año se suscribían en la CAPV eran de carácter temporal (91,7% en 2019), habiendo descendido este porcentaje al 76,9% en 2024.

En 2025, los contratos indefinidos suscritos (176.637) representaron el 23,3% del total (758.341 contratos), habiendo aumentado dos décimas su participación respecto al ejercicio previo, mientras que el restante 76,7% (581.704) fueron contratos de carácter temporal.

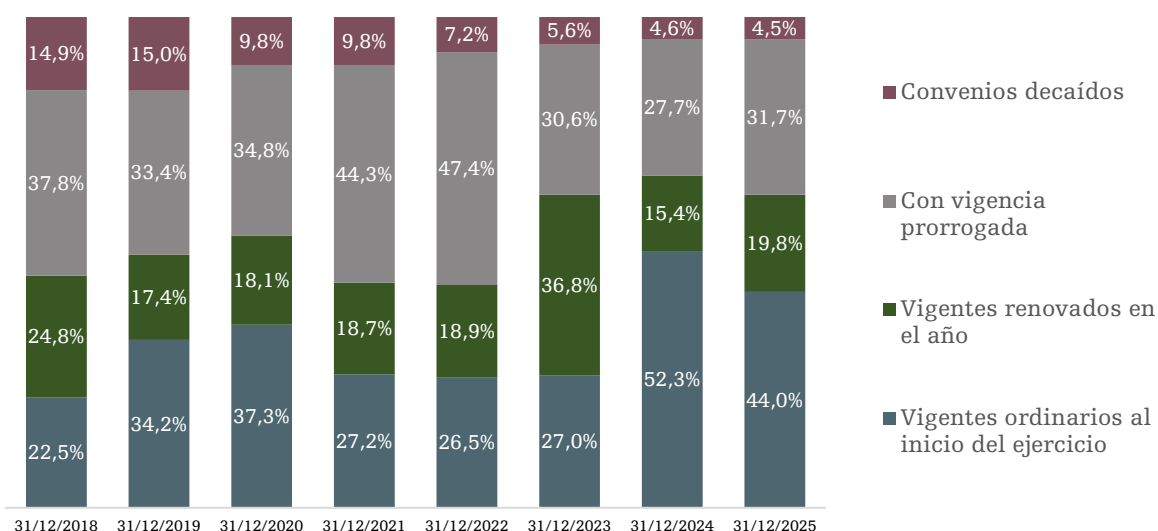
**CUADRO 1.5**  
**CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES NOTIFICADOS EN LA CAPV**

	2024	2025	DISTRIB. 2025	TASA VAR. 25/24
<b>TOTAL</b>	<b>749.692</b>	<b>758.341</b>	<b>100,0%</b>	<b>1,2%</b>
Indefinidos	173.518	176.637	23,3%	1,8%
Temporales	576.174	581.704	76,7%	1,0%

Fuente: SEPE.

En cuanto a la evolución de la negociación colectiva, indicar que al finalizar el 2025, el 63,8% de la población trabajadora se encontraba con sus convenios actualizados (vigencia plena) y el 31,7% tenía sus acuerdos en situación de prórroga. Aunque el porcentaje de personas con sus convenios actualizados es inferior al del ejercicio anterior (67,7%), hay que señalar que la situación al cierre de 2025 es una de las mejores de los últimos años, con un elevado número de personas con sus convenios en vigor, y un porcentaje población asalariada con sus convenios decaídos que se redujo al 4,5%.

**GRÁFICO 1.5**  
**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE LA CAPV SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO**  
**(DATOS A 31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO)**



Durante 2025 se registraron 257 convenios, lo que ha supuesto la renovación de sus condiciones de trabajo para 128.650 personas. Dentro del ámbito de la CAPV se registraron 185 convenios, 10 de sector y 175 de empresa, que en conjunto dieron cobertura a 73.778 personas. De ámbito estatal con incidencia en la CAPV se registraron 72 convenios (22 de sector y 50 de empresa), que incidieron sobre una población trabajadora de 54.872 personas.

Al finalizar el año 2025, el número de convenios con vigencia ordinaria, esto es, que se encontraban dentro del periodo ordinario de aplicación acordado por sus negociadores, era de 783, con una población trabajadora afectada de 415.575 personas.

**CUADRO 1.6  
NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS CON VIGENCIA ORDINARIA PARA 2025 EN LA CAPV Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS (31/12/2025)**

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
<b>Total, CAPV</b>	<b>661</b>	<b>97.430</b>	<b>122</b>	<b>318.145</b>	<b>783</b>	<b>415.575</b>
Registrados en la CAPV	521	69.620	47	219.234	568	288.854
Álava	117	17.736	9	20.121	126	37.857
Bizkaia	228	28.641	15	106.344	243	134.985
Gipuzkoa	166	18.759	21	88.435	187	107.194
Interterritoriales	10	4.484	2	4.334	12	8.818
Ámbito estatal	140	27.810	75	98.911	215	126.721

El análisis por ámbitos territoriales (CAPV/Estado), muestra que, al finalizar el ejercicio, el número de personas con sus convenios actualizados en el caso de los convenios estatales con incidencia en la CAPV (67,2%) era superior al de los negociados en la CAPV (62,4%), aunque hay que señalar que en 2025 se han reducido las diferencias, ya que en 2024 el porcentaje de personas con sus convenios vigentes negociados en la CAPV era del 64,9%, mientras que en los estatales con incidencia en la CAPV era del 74,4%.

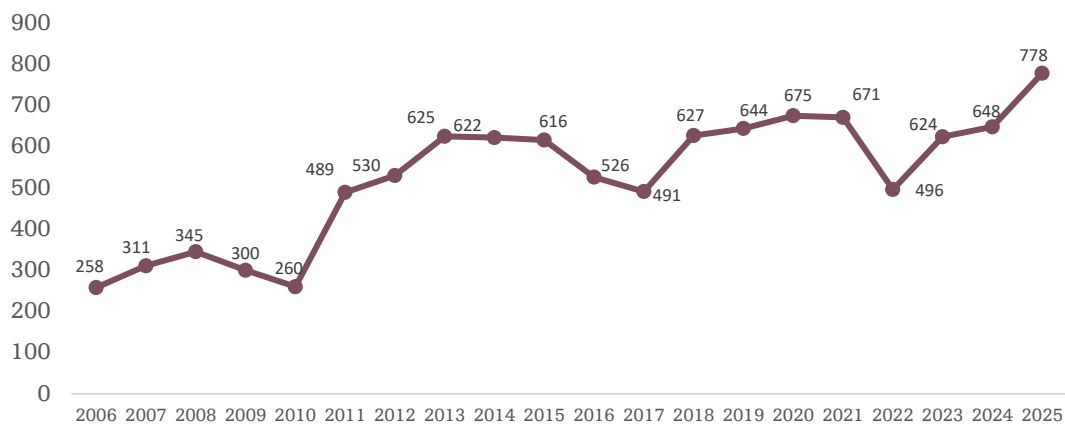
Por ámbitos funcionales (empresa/sector) indicar que, al finalizar 2025, el 58,5% de la población trabajadora cubierta por convenios de empresa y el 65,6% de los de sector tenían sus convenios actualizados, lo que respecto del año anterior supone una caída de 4,1 puntos en el caso de los convenios de empresa, y de 3,7 puntos en el caso de los de sector. Asimismo, indicar que continúa siendo el ámbito sectorial donde se concentra la casi totalidad de las personas con sus convenios decaídos.

La duración media de los procesos de negociación de los convenios vigentes en 2025 en la CAPV fue de 364 días, existiendo una diferencia notable entre los de sector (548 días) y los de empresa (330 días).

Los procesos negociadores más largos ocurren en los convenios de sector negociados en la CAPV, cuya duración media en 2025 superó los dos años (778 días).

En cuanto al ámbito temporal de los convenios, la práctica totalidad de la población asalariada (96,6%) negocia sus acuerdos para un período de tres o más años.

**GRÁFICO 1.6**  
**DURACIÓN MEDIA DE LOS PROCESOS NEGOCIADORES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**  
**SECTORIALES VIGENTES FIRMADOS EN LA CAPV EN CADA AÑO**



El incremento salarial medio pactado en los convenios vigentes en la CAPV para 2025, incluyendo los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, fue del 3,32%, 0,21 puntos por debajo de la subida salarial media pactada.

**CUADRO 1.7**  
**INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS PARA 2024 Y 2025\***

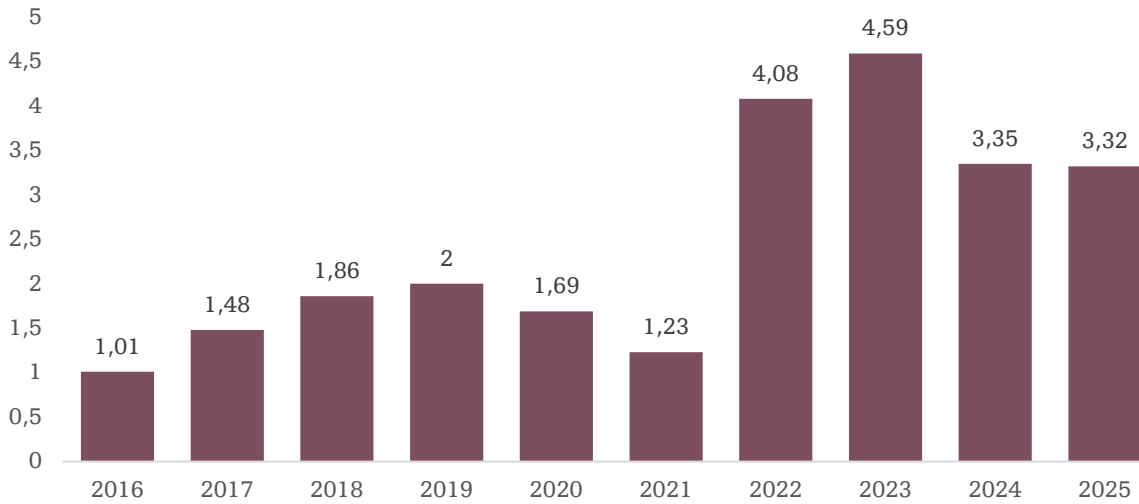
	INCREMENTO SALARIAL (% respecto año anterior)	
	2024	2025
<b>Total, CAPV</b>	<b>3,35</b>	<b>3,32</b>
Negociados en la CAPV	3,51	3,21
Álava	3,45	2,53
Bizkaia	3,21	3,09
Gipuzkoa	4,01	3,68
Interterritoriales	2,31	2,01
Ámbito estatal**	2,98	3,57

\* Datos a 31 de diciembre de cada año.

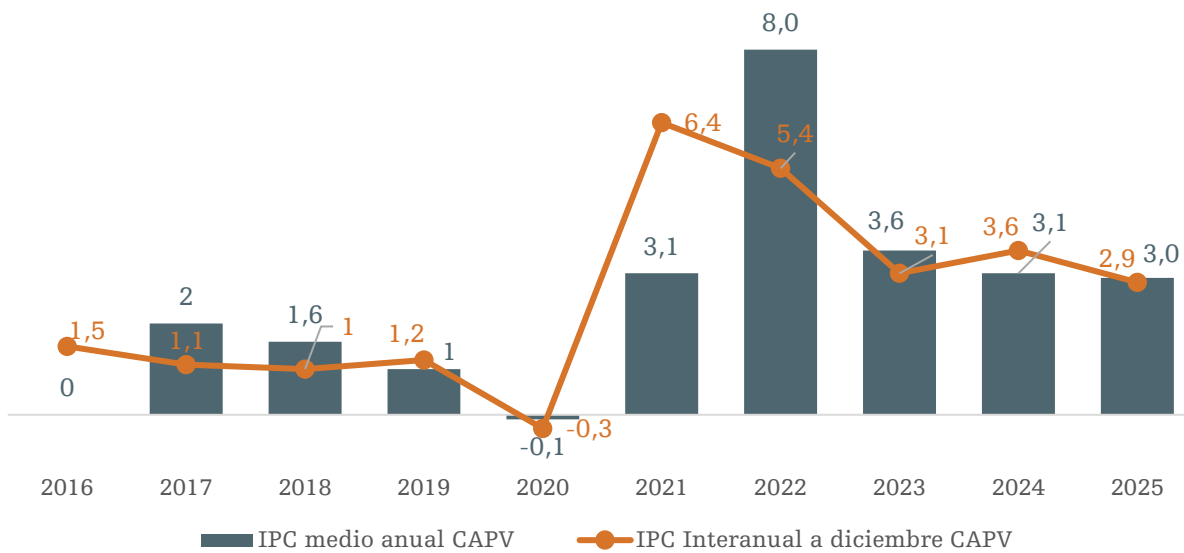
\*\*Incremento de los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV.

El mayor aumento lo encontramos, al igual que el año anterior, en los convenios negociados en el territorio histórico de Gipuzkoa, cuya subida media para 2025 fue del 3,68%; a continuación, se situarían los convenios estatales con incidencia en la CAPV con una subida del 3,57%, mientras que los menores incrementos los encontramos en los negociados en el ámbito interterritorial (2,01%) y en Álava (2,53%).

**GRÁFICO 1.7**  
**EVOLUCIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES PACTADOS EN CONVENIOS COLECTIVOS CON INCIDENCIA EN LA CAPV**



**GRÁFICO 1.8**  
**CAPV. INCREMENTOS DEL IPC INTERANUAL A DICIEMBRE E INCREMENTO IPC MEDIO DE CADA AÑO**



Por ámbitos funcionales, indicar que las subidas salariales fueron algo mayores en los convenios sectoriales (3,37%) que en los de empresa (3,16%).

Respecto de los incrementos pactados en los convenios, hay que señalar que 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, y a la vez se advierte una disminución de cláusulas convencionales de garantía salarial con referencia exclusiva a la evolución del IPC.

La jornada laboral media pactada para 2025 en los convenios negociados en la CAPV fue de 1.693 horas, y la de los registrados en el Estado con incidencia nuestra Comunidad de 1.718 horas.

En cuanto a la evolución de la conflictividad, señalar que a lo largo de 2025 se registraron en la CAPV un total de 208 huelgas laborales, en las que tomaron parte 35.735 personas, siendo 163.857 el número de jornadas no trabajadas.

En relación con el ejercicio precedente, dichas cifras suponen un descenso del 20% en el número de huelgas, un aumento del 21,3% en el número de partícipes y un incremento del 57,4% en el número de jornadas no trabajadas.

**CUADRO 1.8**  
**HUELGAS LABORALES (CAPV)**

	HUELGAS	PARTICIPANTES	JORNADAS NO TRABAJADAS	PARTICIPANTES POR CADA HUELGA	JORNADAS NO TRABAJADAS POR CADA HUELGA	HORAS NO TRABAJADAS POR PARTICIPANTE
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
2021	248	14.848	140.775	60	568	75,8
2022	342	106.998	384.459	313	1.124	28,7
2023	325	58.307	169.836	179	523	23,3
2024	260	29.451	104.083	113	400	28,3
2025	208	35.735	163.857	172	788	36,7

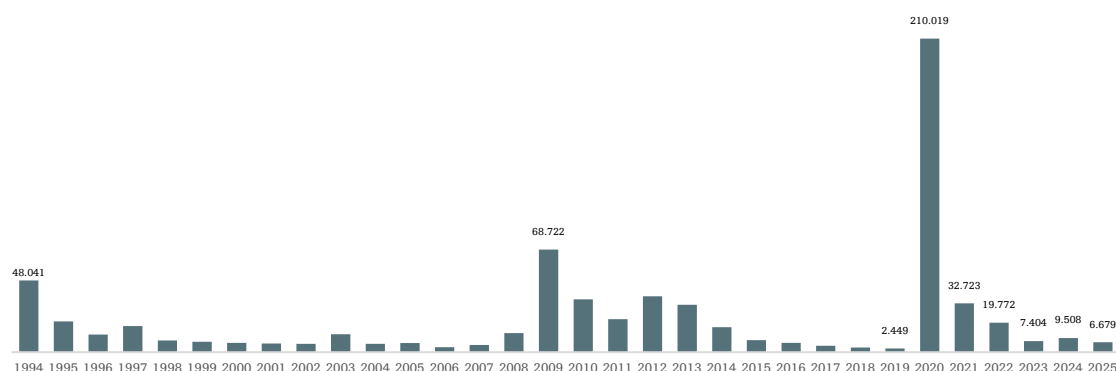
Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

La mayoría de las personas que tomaron parte en las diferentes convocatorias de huelga en 2025 trabajaban en la administración. En concreto, el 75,7% del total de partícipes trabajaban en el sector público, representando las jornadas no trabajadas en este sector el 74,7% del total. Entre los conflictos sectoriales cabe destacar el de la enseñanza pública no universitaria, que supuso la pérdida de 112.020 jornadas de trabajo en 2025.

La existencia o no de convocatorias de huelgas de carácter sectorial derivadas de conflictos en los procesos de negociación colectiva tiene una influencia determinante, tanto en el número de jornadas no trabajadas, como en que estas se concentren en la industria o en el sector servicios, pudiendo explicar algunos conflictos sectoriales las variaciones interanuales existentes.

**GRÁFICO 1.9**

**EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS AFECTADAS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO AUTORIZADOS O COMUNICADOS EN LA CAPV. 1994-2025.**



Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

Respecto a la evolución de los EREs, señalar que a lo largo de 2025 se presentaron en la CAPV 298 expedientes de regulación de empleo, con 6.679 personas afectadas, cifras que suponen un aumento interanual del 15,5% en el número de expedientes y un descenso del 29,7% en el número de personas afectadas.

Los expedientes presentados por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) afectaron a 6.123 personas, el 91,7% del total, mientras que los empleos afectados por expedientes de fuerza mayor supusieron el restante 8,3% (556 personas). Respecto del año anterior, disminuye el número de afectados/as por expedientes ETOP un 33,9%, mientras que las personas afectadas por expedientes de fuerza mayor aumentaron un 125,1%.

**CUADRO 1.9**

**EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV SEGÚN CAUSA. AÑO 2024 Y 2025**

AÑO 2024	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción (ETOP)	237	9.261	488	7.848	925
Fuerza mayor	21	247	1	244	2
<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>9.508</b>	<b>489</b>	<b>8.092</b>	<b>927</b>
AÑO 2025	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción (ETOP)	262	6.123	1.015	3.936	1.172
Fuerza mayor	36	556	15	515	26
<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>6.679</b>	<b>1.030</b>	<b>4.451</b>	<b>1.198</b>

Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

Aunque la mayoría de las personas (82,1% en 2025) se vio afectada por expedientes de regulación temporal de empleo (ERTEs), los empleos afectados por procedimientos de extinción aumentaron respecto del año anterior, pasando de 927 personas afectadas en 2024 a 1.198 en 2025, un aumento del 29,2%.

Por lo que se refiere a la evolución de los accidentes de trabajo (en jornada e "in itinere"), indicar que en 2025 disminuyeron respecto del año anterior un 6,5%, siendo 36.011 el número total de personas afectadas.

Por gravedad, con relación a 2024 disminuyeron los accidentes de trabajo (en jornada e "in itinere") graves (-9%), así como los leves (-6,5%), mientras que los accidentes mortales pasaron de 27 en 2024 a 30 en 2025 (+11,1%).

#### CUADRO 1.10

#### ACCIDENTES DE TRABAJO (EN JORNADA E IN INTINERE) EN LA CAPV SEGÚN GRAVEDAD

	Leves	Graves	Mortales	Total
2021	34.606	210	35	34.851
2022	36.291	252	30	36.573
2023	35.924	174	30	36.128
2024	38.272	201	27	38.500
2025	35.798	183	30	36.011

Fuente: Osalan.

La distribución por sexo de los accidentes de trabajo en jornada laboral arroja los siguientes resultados:

-Las mujeres sufrieron en 26,2% de los accidentes y los hombres el 73,8%.

-De los 156 accidentes graves contabilizados en 2025, el 12,8% (20 accidentes) fueron de mujeres y el 87,2% (136 accidentes) fueron de hombres.

-Respecto a la mortandad por accidentes de trabajo en jornada laboral, señalar que fallecieron 23 hombres y una mujer.

A modo de conclusión, señalar que el año 2025 finalizó con un récord de afiliación (1.036.804 personas) y una tasa de paro del 6,4%, teniéndonos que remontar hasta el ejercicio 2008 para encontrar una tasa inferior.

Aunque el porcentaje de personas con sus convenios actualizados al cierre de 2025 (63,8%) fue inferior al del ejercicio anterior (67,7%), la situación es una de las mejores de los últimos años, con un elevado número de personas con sus convenios en vigor. El incremento salarial medio pactado en los convenios vigentes en la CAPV para 2025, incluyendo los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, fue del 3,32%.

En 2025 el número de personas afectadas por EREs en se redujo, aunque los empleos afectados por procedimientos de extinción aumentaron.

El Departamento de Economía, Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, en sus previsiones de diciembre de 2025, estima un crecimiento de la economía vasca del 1,9% para 2026, aunque es probable que, finalmente, el crecimiento sea menor, ya que estas previsiones son anteriores al comienzo de la guerra en Irán.



2

# **SITUACIÓN ECONÓMICA EN LA CAPV**

## 2.1 ENTORNO ECONÓMICO

### *La economía mundial creció un 3,3% en 2025, igualando así el registro del ejercicio anterior*

En 2025, de acuerdo con la previsión<sup>5</sup> del FMI, la economía mundial creció un 3,3%, igualando con ello la tasa de crecimiento registrada el año anterior.

En un escenario dominado por la incertidumbre y la persistencia de importantes riesgos geopolíticos y comerciales, el crecimiento de las economías avanzadas se limitó al 1,7%, mientras que las economías emergentes y en desarrollo tuvieron de nuevo un comportamiento mucho más dinámico, con un crecimiento estimado para el 2025 del 4,4%.

El FMI estima que la economía mundial crecerá en 2026 un 3,3% y un 3,2% en 2027. El incremento previsto del PIB de las economías avanzadas será del 1,8% en 2026 y del 1,7% en 2027, al tiempo que los países emergentes y en desarrollo mantendrán crecimientos por encima del 4% (4,2% y 4,1% en 2026 y 2027, respectivamente).

**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.

Con todo, estas estimaciones deben considerarse con cierta cautela, ya que las mismas están expuestas a factores como una posible exacerbación de las tensiones comerciales y el potencial agravamiento de las tensiones geopolíticas con efectos sobre los mercados financieros, cadenas de suministro y/o precios de las materias primas.

Además, el escenario de referencia también contempla, entre otras incertidumbres que pudieran afectar a la economía, el riesgo de una posible corrección brusca si se revisaran a la baja las expectativas asociadas a la inversión en inteligencia artificial.

### *La economía española creció un 2,8% en 2025, una tasa superior a la de las principales economías de la UE*

A nivel europeo, y más concretamente de la Zona Euro, el crecimiento en 2025 se situó en el 1,4%, con una Alemania, cuyo PIB apenas se incrementó un 0,2% tras dos años en recesión (-0,9% en 2023 y -0,5% en 2024), afectada tanto por problemas estructurales pendientes de resolución, como por los efectos del aumento de los precios de la energía, que tras la invasión rusa de Ucrania lastran su competitividad.

<sup>5</sup> World Economic Outlook. Enero de 2026.

Dentro de las grandes economías europeas, España se mostró como la más dinámica, con un crecimiento del 2,8% en 2025, si bien el ritmo de avance fue claramente inferior al registrado en el ejercicio previo (3,5% en 2024), con un perfil de moderación de su crecimiento interanual conforme avanzaba el año 2025 (3,0% en el primer trimestre, 2,8% en el segundo, 2,7% en el tercero y en el cuarto).

Por sectores, los cuatro grandes crecieron: la construcción un 5,6%, los servicios un 3,2%, la industria un 2,3% y el sector primario un 1,2%.

### CUADRO 2.1

#### EVOLUCIÓN Y PROYECCIONES DE LA TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL DEL PIB

	Anual			Proyecciones	
	2023	2024	2025	2026	2027
<b>PIB MUNDIAL</b>	3,5	3,3	3,3	3,3	3,2
<b>Economías avanzadas</b>	1,7	1,8	1,7	1,8	1,7
<b>Zona Euro</b>	0,4	0,9	1,4	1,3	1,4
Alemania	-0,9	-0,5	0,2	1,1	1,5
España*	2,5	3,5	2,8	2,3	1,9
Francia	1,6	1,1	0,8	1,0	1,2
Italia	0,7	0,7	0,5	0,7	0,7
<b>Reino Unido</b>	0,4	1,1	1,4	1,3	1,5
<b>Estados Unidos</b>	2,9	2,8	2,1	2,4	2,0
<b>Japón</b>	1,2	-0,2	1,1	0,7	0,6
<b>Economías emergentes y en desarrollo</b>	4,7	4,3	4,4	4,2	4,1
<b>Brasil</b>	3,2	3,4	2,5	1,6	2,3
<b>China</b>	5,4	5,0	5,0	4,5	4,0
<b>India</b>	9,2	6,5	7,3	6,4	6,4

\* La información referida a España relativa a 2023, 2024 y 2025 se corresponde con los datos publicados por el INE el 30 de marzo de 2026.

Fuente: FMI, Informe WEO Actualización enero 2026.

La expansión de la economía española en 2025 vino determinada por la aportación positiva de la demanda interna (consumo e inversión) al crecimiento, ya que la demanda externa (sector exterior) restó siete décimas porcentuales al crecimiento global.

En concreto, la demanda interna aportó 3,6 puntos porcentuales al crecimiento global del PIB estatal en 2025 (3,3 en 2024), mientras que la aportación de la demanda externa fue, como ya se ha señalado, de siete décimas negativas (dos décimas positivas en el ejercicio precedente).

El gasto en consumo final de los hogares se incrementó un 3,3% en 2025, y el de las Administraciones Públicas un 2,4%, al tiempo que la formación bruta de capital creció un 5,8%.

## 2.2 ECONOMÍA VASCA

*La economía vasca creció un 2,3% en 2025 y el empleo (medido en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo), un 1,4%*

En 2025 la economía vasca, tras el avance del 2,5% registrado en el ejercicio anterior, creció un 2,3%. En cuanto al empleo, medido en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo<sup>6</sup>, aumentó un 1,4% (1,5% en 2024).

**CUADRO 2.2**  
**PIB Y EMPLEO DE LA CAPV POR TRIMESTRES**

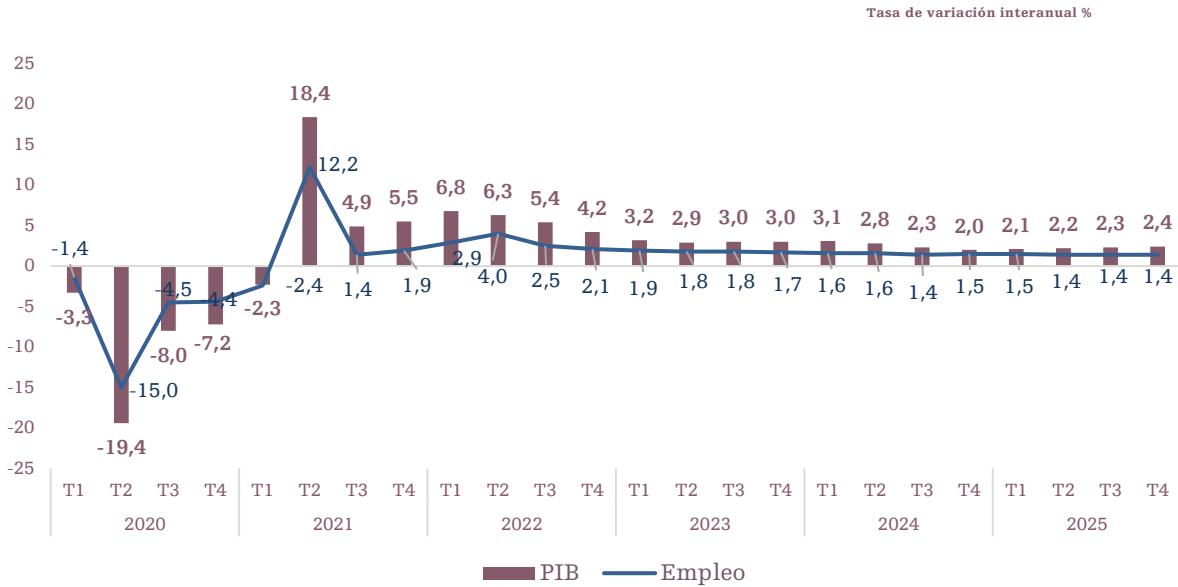
		PIB (Índice volumen encadenado)	Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo
Media anual	2019	98,6	960.248
	2020	89,2	899.540
	2021	94,7	926.449
	2022	100,0	953.067
	2023	103,0	970.243
	2024	105,7	985.003
	2025	108,0	998.931
4º Trim.	2019	99,3	963.911
	2020	92,1	921.480
	2021	97,1	939.398
	2022	101,2	959.550
	2023	104,2	976.117
	2024	106,4	990.806
	2025	108,9	1.004.214

Fuente: Eustat. Marzo 2026.

<sup>6</sup> 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 y trabajadoras a tiempo completo que son necesarios para llevar a cabo una actividad. A modo de ejemplo, un aumento de las personas 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 las y los trabajadores a jornada parcial que antes trabajaban a jornada completa.

**GRÁFICO 2.1**

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



\*Medido en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo.  
Fuente: Eustat. Marzo 2026.

**En 2025 la demanda interna aportó 2,8 puntos porcentuales al crecimiento de la CAPV, mientras que el sector exterior detrajo cinco décimas**

Al igual que en el conjunto de Estado, el crecimiento de la CAPV en 2025 vino determinado por la expansión de la demanda interna, que aportó 2,8 puntos porcentuales positivos al crecimiento global, mientras que el sector exterior restó cinco décimas al crecimiento.

En el ámbito de la demanda interna, el consumo de los hogares creció un 2,7% interanual, el consumo público un 1,7% y la formación bruta de capital un 4%.

**CUADRO 2.3**

**PRODUCTO INTERIOR BRUTO CAPV (APORTACIONES)**

	Tasa de variación interanual	
	2024 (a)	2025(e)
Aportación de la demanda interna a la variación del PIB (1)	2,8	2,8
Aportación del saldo exterior a la variación del PIB (1)	-0,3	-0,5
PIB	2,5	2,3

(a) Avance. (e) Estimación.  
(1) Puntos porcentuales de aportación/detracción a la variación del PIB.  
Fuente: Eustat. Marzo 2026.

*Tanto la construcción como los servicios, así como la industria, crecieron (3,7%, 2,8% y 0,4%, respectivamente), aunque esta última a un ritmo muy inferior al de la construcción y el sector terciario*

Desde la óptica sectorial, en 2025 tanto la construcción como los servicios, así como la industria, crecieron (3,7%, 2,8% y 0,4%, respectivamente), aunque esta última a un ritmo muy inferior al de la construcción y el sector terciario. Por su parte, el sector primario se contrajo un -0,6% en 2025.

#### CUADRO 2.4

#### VARIABLES MACROECONÓMICAS DE LA CAPV (Tasa de variación interanual)

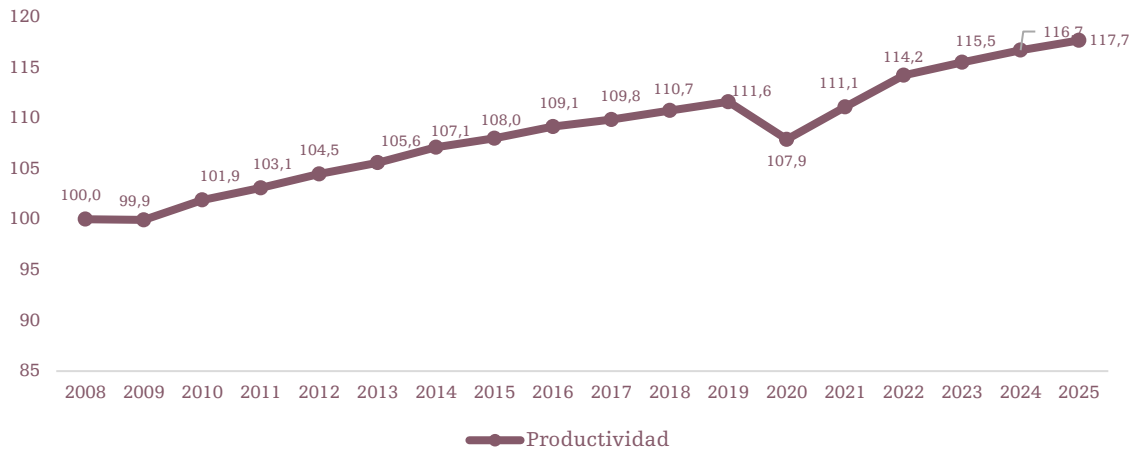
	2019	2020	2021	2022	2023	2024 <sup>(a)</sup>	2025 <sup>(e)</sup>
<b>DEMANDA</b>							
Gasto en consumo final	2,1	-9,0	5,2	6,7	1,9	2,8	2,5
- Consumo final de los hogares e ISFLSH	1,8	-12,2	5,8	7,8	2,0	2,5	2,7
- Consumo final de las AAPP	3,1	2,9	3,2	3,1	1,9	3,5	1,7
Formación bruta de capital	3,2	-12,2	5,4	8,7	2,4	2,7	4,0
<b>Demanda interna</b>	2,4	-9,7	5,2	7,2	2,1	2,8	2,8
<b>Exportaciones totales</b>	-0,1	-15,6	10,5	13,7	-1,1	0,1	0,4
<b>Importaciones totales</b>	0,0	-16,0	9,1	15,9	-2,2	0,4	1,2
<b>PIB</b>	2,3	-9,5	6,1	5,7	3,0	2,5	2,3
<b>OFERTA</b>							
<b>Primario</b>	6,0	-16,9	15,0	2,2	12,2	4,3	-0,6
<b>Industria</b>	1,5	-12,0	4,8	3,9	2,2	2,0	0,4
- Industria manufacturera	1,2	-12,9	9,0	4,5	1,8	1,7	0,3
<b>Construcción</b>	2,4	-14,4	1,0	5,8	4,2	2,0	3,7
<b>Servicios</b>	2,6	-7,7	6,6	6,7	3,3	2,9	2,8
- Comercio, Hostelería y Transporte	2,2	-19,6	15,3	12,6	3,8	2,0	3,3
- Admon. Pública, Educación, Sanidad y Serv. Soc.	3,2	1,1	2,3	3,0	1,2	2,9	2,1
- Resto de servicios	2,5	-4,5	4,3	5,0	4,3	3,5	2,9
Valor añadido a precios básicos	2,3	-9,2	5,9	5,9	3,2	2,6	2,3
Impuestos netos sobre productos	2,0	-11,9	7,8	3,4	1,7	1,6	2,2
<b>PIB</b>	2,3	-9,5	6,1	5,7	3,0	2,5	2,3
Personal ocupado (puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo)	1,5	-6,3	3,0	2,8	1,9	1,5	1,4
Productividad aparente del factor trabajo	0,8	-3,3	3,0	2,8	1,1	1,0	0,8

(a) Avance. (e) Estimación.

Fuente: Eustat. Marzo 2026.

**GRÁFICO 2.2**

**EVOLUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD APARENTE\* EN LA CAPV (AÑO 2008=100)**

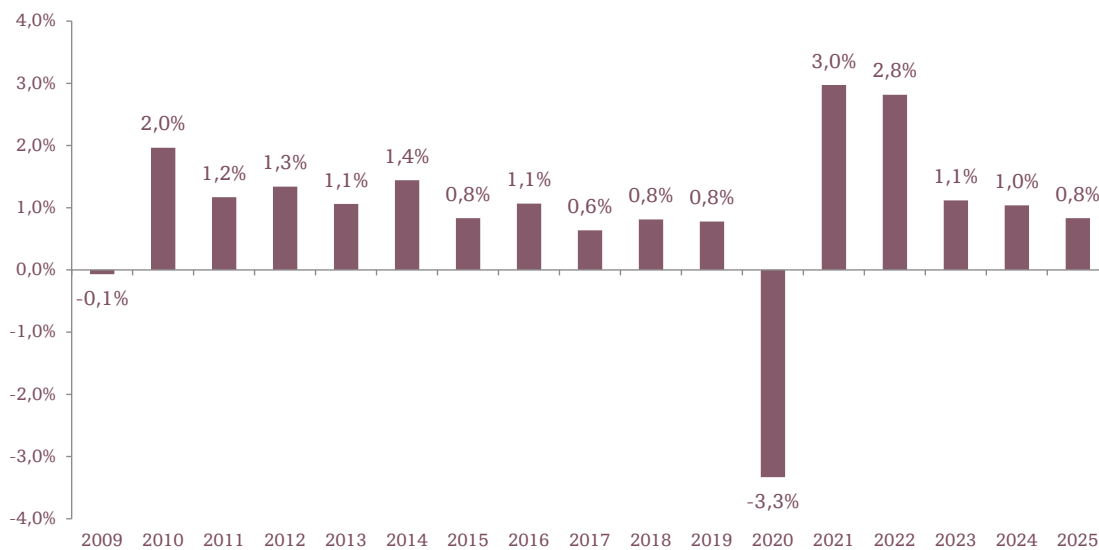


\* PIB (índice de volumen encadenado) / Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo.  
Fuente: Elaboración del CRL en base a datos del Eustat (Cuentas Económicas. Marzo 2026).

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

**GRÁFICO 2.3**

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



\* PIB (índice de volumen encadenado) / Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo.  
Fuente: Elaboración del CRL en base a datos del Eustat (Cuentas Económicas. Marzo 2026).

## La productividad aparente de la economía vasca aumentó en 2025 un 0,8%

Como consecuencia de un aumento del PIB superior al del empleo, la productividad aparente de la economía de la CAPV aumentó un 0,8%.

### CUADRO 2.5 EVOLUCIÓN DEL PRODUCTO INTERIOR BRUTO (RENTA, CAPV)

	MILLONES DE EUROS PRECIOS CORRIENTES (Base 2022)		DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	
	2023	2024 <sup>(a)</sup>	2023	2024 <sup>(a)</sup>
Remuneración personas asalariadas (1)	43.988	46.186	47,18	46,99
Excedente bruto explotación (2) = (3) +(4)	40.222	42.847	43,14	43,59
Excedente neto explotación (3)	28.185	30.129	30,23	30,65
Consumo capital fijo (4)	12.037	12.718	12,91	12,94
Imp. netos s/producción e importación (5)	9.033	9.257	9,69	9,42
<b>PIB pm (1) +(2) +(5)</b>	<b>93.243</b>	<b>98.290</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

(a): Avance.

Fuente: Eustat. Marzo 2026.

Centrando ya la atención en el PIB desde la perspectiva de la renta<sup>7</sup>, el 46,99% del PIB de la CAPV en 2024 se destinó a remunerar a las y los asalariados, el 43,59% se distribuyó como excedente bruto de explotación, y los impuestos netos sobre la producción e importación acapararon el 9,42% restante. A este respecto, conviene precisar que a fecha de realización del presente informe no se dispone de los datos relativos a 2025.

## En diciembre de 2025 el IPC interanual de la CAPV se incrementó un 2,9%, y la inflación subyacente un 2,4%

En cuanto a la evolución de los precios, en 2025 el incremento medio del IPC en la CAPV se situó en el 3%, una décima porcentual inferior al alcanzado en 2024 (3,1%).

Por su parte, el incremento interanual del IPC de la CAPV en diciembre de 2025 se cifró en el 2,9% (3,6% en diciembre de 2024).

La inflación subyacente, que excluye los componentes más volátiles como energía (combustible, electricidad) y los alimentos no elaborados, creció en la CAPV en diciembre de 2025 en términos interanuales un 2,4%.

<sup>7</sup> Conviene 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.

**CUADRO 2.6****ÍNDICE DE PRECIOS DE CONSUMO (IPC, 2025)**

	CAPV	ESTADO
Índice general (media anual) *	3,0	2,7
Índice general**	2,9	2,9
Subyacente**	2,4	2,6

\* Tasa de variación del valor medio de 2025 respecto al valor medio de 2024.

\*\* 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.*

***A futuro, la persistencia de la incertidumbre, motivada por la extensión en el tiempo de las tensiones geopolíticas y comerciales, así como por el surgimiento de nuevos conflictos, dibuja un escenario de gran incertidumbre y menor crecimiento económico***

Finalmente, apuntar que la Dirección de Economía del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco en sus previsiones de diciembre de 2025 estima un crecimiento de la economía vasca del 1,9% para 2026, aunque es probable que, finalmente, tanto el crecimiento de la CAPV como el de las economías de nuestro entorno sea menor, ya que estas previsiones son anteriores al comienzo de la guerra en Irán, por lo que no incorporan el impacto de dicho conflicto.

## CONCLUSIONES

- En un escenario dominado por la incertidumbre y la persistencia de importantes riesgos geopolíticos y comerciales, la economía mundial creció un 3,3% en 2025. El PIB de las economías avanzadas se incrementó un 1,7%, mientras que las economías emergentes y en desarrollo crecieron al 4,4%.
- La economía española registró un crecimiento del 2,8% en 2025, una tasa superior a la de las principales economías europeas.
- El PIB de la CAPV aumentó un 2,3% y el empleo, medido en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, un 1,4%.
- El crecimiento de la CAPV en 2025 vino determinado por el avance de la demanda interna, que aportó 2,8 puntos porcentuales positivos al crecimiento global, mientras que el sector exterior restó cinco décimas al crecimiento.
- El IPC de la CAPV en diciembre de 2025 creció en términos interanuales un 2,9%, idéntica cifra que en el conjunto del Estado.



3

# **EMPLEO, CONTRATACIÓN Y COSTES LABORALES**

## 3.1. INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo se analiza la situación del mercado de trabajo en nuestra Comunidad, utilizando para ello las principales estadísticas y registros administrativos existentes.

La información se ofrece desde una doble perspectiva, muestral y registral, al considerarse que las distintas fuentes empleadas son complementarias y contribuyen a mejorar el análisis.

De cara al estudio de la población activa, ocupada y desempleada en la CAPV, se utiliza la Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA), que publica Eustat, y para el conjunto del Estado la Encuesta de Población Activa (EPA), junto con los datos publicados del paro registrado, contratación notificada y la afiliación a la Seguridad Social.

Hay que señalar que, a la fecha de realización del presente informe, la información de la PRA relativa a 2025 incluida en este capítulo y publicada el 23 de enero de 2026 es de carácter provisional, y puede sufrir ligeras variaciones cuando el Instituto Vasco de Estadística publique los datos definitivos.

## 3.2. MERCADO DE TRABAJO Y EMPLEO EN LA CAPV

### 3.2.1. POBLACIÓN ACTIVA

*El aumento de la población de mayor edad, así como de la inactiva, son muestras del progresivo envejecimiento de la población de nuestra Comunidad*

De acuerdo con la PRA, Encuesta de Población en Relación con la Actividad que publica el Instituto Vasco de Estadística (Eustat), en 2025 la población mayor de 15 años aumentó respecto del año anterior en 16.800 personas (+0,9%).

Por grupos de edad, la población entre 16 y 24 años creció en 7.000 personas, la de entre 25 y 44 años disminuyó en 3.100, mientras que la población mayor de 45 años aumentó en 13.000 personas.

Este aumento de población en 2025 no se tradujo en un importante aumento de la población activa, aunque creció en 2.200 personas, ya que la mayor parte de este crecimiento de la población se correspondió con un aumento de la población inactiva, que creció un 1,8% (+14.600 personas).

**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.

**Población inactiva:** Población que se encuentra en alguna de las siguientes

situaciones:

- *Recibiendo una pensión.*
- *Recibiendo algún tipo de enseñanza.*
- *Realizando o compartiendo las labores del hogar.*
- *Necesitando ayuda para actividades básicas (asearse, vestirse, desplazarse, ...).*
- *Realizando tareas de voluntariado social.*
- *Otra población inactiva (menores no escolarizados, opositores, rentistas, etc.).*

Fuente: Eustat.

Si analizamos la composición por sexo de la población activa, comprobamos que los hombres descendieron un -0,3%, pasando de 556.100 en activo en 2024 a 554.400 en 2025. Por el contrario, la población activa de mujeres creció un 0,8%, pasando de 516.100 en 2024 a las 520.000 en 2025.

El aumento de la población de mayor de edad, así como el incremento de la población inactiva, son muestras del progresivo envejecimiento de la población de nuestra Comunidad, con los importantes desafíos que ello supone.

**CUADRO 3.1**  
**EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS, ACTIVA E INACTIVA, EN LA CAPV\* POR SEXO Y EDAD. 2024-2025**

		VALOR ABSOLUTO (MILES)		TASAS DE VARIACIÓN
		2024	2025**	25/24
<b>Población ≥ 16 años</b>		<b>1.897,7</b>	<b>1.914,5</b>	<b>0,9</b>
Por sexo	Hombres	910,8	919,9	1,0
	Mujeres	987,0	994,6	0,8
Por edad	16-24 años	201,6	208,6	3,5
	25-44 años	481,1	478,0	-0,6
	45 y más	1.215,0	1.228,0	1,1
<b>Población inactiva</b>		<b>825,5</b>	<b>840,1</b>	<b>1,8</b>
Por sexo	Hombres	354,7	365,5	3,0
	Mujeres	470,9	474,6	0,8
Por edad	16-24 años	133,5	140,4	5,2
	25-44 años	56,8	55,7	-1,9
	45 y más	635,2	644,0	1,4
<b>Población activa</b>		<b>1.072,2</b>	<b>1.074,4</b>	<b>0,2</b>
Por sexo	Hombres	556,1	554,4	-0,3
	Mujeres	516,1	520,0	0,8
Por edad	16-24 años	68,0	68,2	0,3
	25-44 años	424,3	422,3	-0,5
	45 y más	579,9	583,9	0,7

\* Datos publicados el 23 de enero de 2026.

\*\* Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

Así las cosas, la tasa de actividad disminuyó en cuatro décimas porcentuales en relación al ejercicio anterior, hasta el 56,1% en 2025, habiendo retrocedido la tasa masculina (del 61,1% al 60,3%) y permanecido inalterada la femenina (52,3% en ambos ejercicios).

*En 2025 la tasa de actividad disminuyó al 56,1%, cuatro décimas por*

### debajo de la registrada en 2024

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

Fuente: Eustat.

Por grupos de edad, la tasa de actividad creció en términos interanuales únicamente en el estrato central, entre 25 y 44 años (del 88,2% en 2024 al 88,4% en 2025), habiendo descendido en las personas más jóvenes (del 33,8% al 32,7%) y en las de mayor edad (del 47,7% al 47,6%).

Por el contrario, a nivel estatal la tasa de actividad se incrementó ligeramente, pasando del 58,8% en 2024 al 59% en 2025.

**CUADRO 3.2**  
**EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO Y EDAD EN LA CAPV Y EL ESTADO. 2024-2025**

	CAPV*		ESTADO	
	2024	2025**	2024	2025
Tasa de actividad	56,5	56,1	58,8	59,0
Por sexo				
Hombres	61,1	60,3	63,9	63,8
Mujeres	52,3	52,3	53,9	54,4
Por edad				
16-24 años	33,8	32,7	37,6	37,6
25-44 años	88,2	88,4	87,7	88,1
45 y más	47,7	47,6	48,7	49,1

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

\* Datos publicados el 23 de enero de 2026.

\*\* Datos provisionales.

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

### 3.2.2. POBLACIÓN OCUPADA

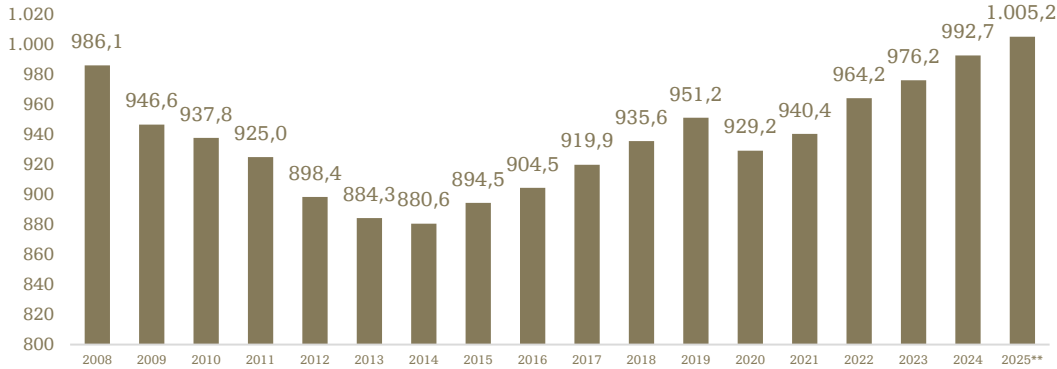
**La población ocupada en 2025 creció en 12.500 personas, superando el millón, habiendo alcanzado así su máximo histórico**

En 2025, la población ocupada en la CAPV según la PRA alcanzó la cifra récord de 1.005.200 personas, 12.500 más que el año anterior (+1,3%)

**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 3.1**  
**EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN LA CAPV\* (MILES DE PERSONAS). 2008-2025**



\* Datos publicados el 23 de enero de 2026.  
 \*\* Datos provisionales.  
 Fuente: PRA (Eustat).

**CUADRO 3.3**  
**EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN LA CAPV\* POR SEXO, EDAD Y SITUACIÓN PROFESIONAL. 2024-2025**

	VALOR ABSOLUTO (MILES)		TASA DE VARIACIÓN
	2024	2025**	25/24
<b>Población ocupada</b>	<b>992,7</b>	<b>1.005,2</b>	<b>1,3</b>
Por sexo			
Hombres	516,9	520,4	0,7
Mujeres	475,8	484,7	1,9
Por edad			
16-24 años	59,0	59,4	0,7
25-44 años	390,5	392,4	0,5
45 y más	543,1	553,4	1,9
Por situación profesional			
Personas asalariadas	818,3	837,1	2,3
Personas no asalariadas	174,4	168,1	-3,6

\* Datos publicados el 23 de enero de 2026.  
 \*\* Datos provisionales.  
 Fuente: PRA (Eustat).

Atendiendo al sexo, el aumento interanual de la población ocupada en 2025 fue superior en el caso de las mujeres que en el de los hombres (+1,9% frente a +0,7%, respectivamente).

Por grupos de edad, las personas ocupadas aumentaron en todos los estratos de edad, correspondiendo el mayor crecimiento relativo a las de mayor edad (+1,9%), siendo éste el estrato más numeroso, seguidas por las más jóvenes (+0,7%) y por el grupo de entre 25 y 44 años (+0,5%).

**CUADRO 3.4**  
**EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA EN LA CAPV\* POR TIPO DE CONTRATO. 2024-2025**

	PERSONAS OCUPADAS ASALARIADAS (MILES)		TASA DE VARIACIÓN
	2024	2025**	25/24
<b>TOTAL</b>	<b>818,3</b>	<b>837,1</b>	<b>2,3</b>
Contrato indefinido	652,8	674,0	3,2
Contrato temporal	159,0	154,0	-3,1
Sin contrato y otros	6,6	9,1	37,9

\* Datos publicados el 23 de enero de 2026.

\*\* Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

*En 2025 el empleo asalariado aumentó en 18.800 personas en términos interanuales, mientras que el no asalariado descendió en 6.300*

El análisis por situación profesional muestra que en 2025 el empleo asalariado creció en 18.800 personas, un 2,3% interanual, mientras que el no asalariado retrocedió en 6.300, un -3,6% interanual, evidenciando así la cada vez menor presencia de trabajadoras y trabajadores autónomos.

**CUADRO 3.5**  
**EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA DE LA CAPV\* POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO. 2024-2025**

SEXO	TIPO DE CONTRATO	2024		2025**	
		MILES	%	MILES	%
<b>Hombres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>412,1</b>	<b>100,0</b>	<b>420,0</b>	<b>100,0</b>
	Indefinido	341,2	82,8	351,2	83,6
	Temporal	68,8	16,7	66,1	15,7
	Sin contrato y otros	2,1	0,5	2,8	0,7
<b>Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>406,2</b>	<b>100,0</b>	<b>417,1</b>	<b>100,0</b>
	Indefinido	311,5	76,7	322,8	77,4
	Temporal	90,2	22,2	87,9	21,1
	Sin contrato y otros	4,4	1,1	6,4	1,5

\* Datos publicados el 23 de enero de 2026.

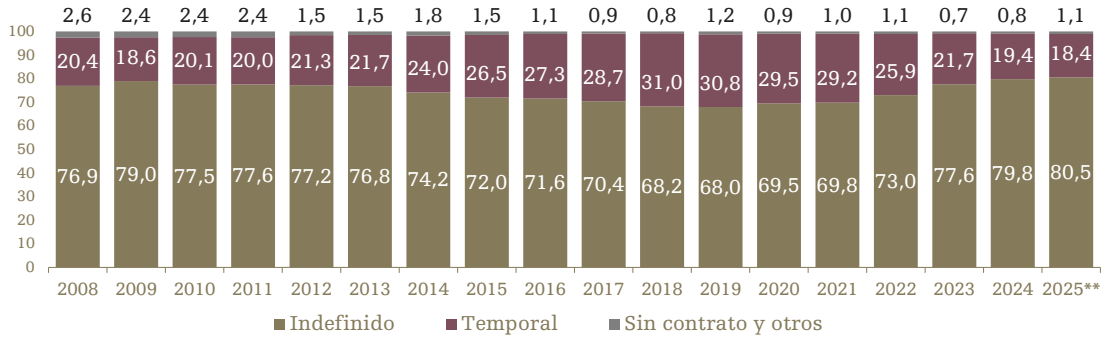
\*\* Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

*En 2025 la tasa de temporalidad descendió nuevamente hasta situarse en el 18,4%, habiendo retrocedido un punto porcentual en relación al ejercicio previo y más de doce en comparación con 2019*

La tasa de temporalidad en 2025 descendió un año más hasta situarse en el 18,4% de la población asalariada, siendo un punto porcentual inferior a la registrada en 2024 y 12,4 puntos porcentuales menor a la alcanzada en 2019.

**GRÁFICO 3.2**  
**EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR TIPO DE CONTRATO DE LA POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA DE LA CAPV\*. 2008-2025**



\* Datos publicados el 23 de enero de 2026.  
 \*\* Datos provisionales.  
 Fuente: PRA (Eustat).

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

Centrando ya la atención en la tasa de empleo, esto es, la proporción de personas ocupadas sobre el total de población de 16 y más años, en 2025 aumentó dos décimas porcentuales respecto del año anterior y alcanzó el 52,5%. Asimismo, a nivel estatal, la tasa de empleo también creció en términos interanuales, si bien con mayor intensidad (del 52,1% en 2024 al 52,8% en 2025), superando así el registro de nuestra Comunidad.

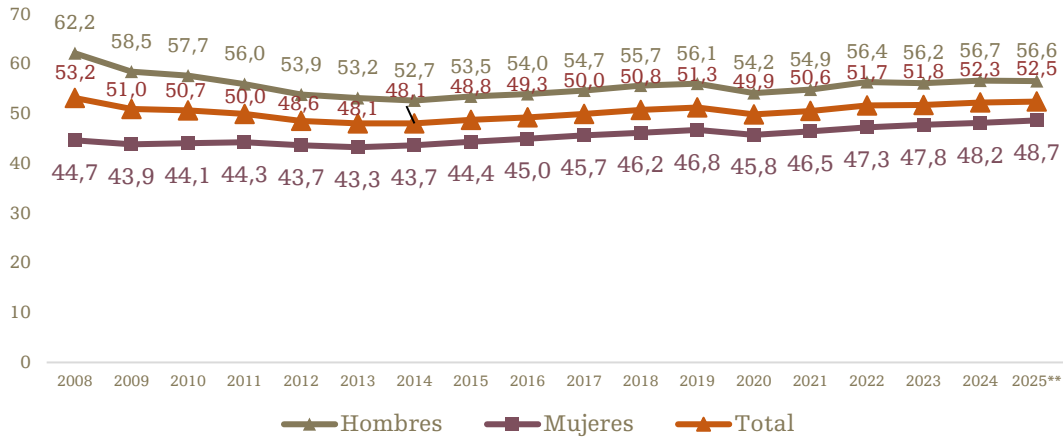
**CUADRO 3.6**  
**EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO EN LA CAPV\* Y EL ESTADO. 2024-2025**

	2024	2025
CAPV	52,3	52,5**
Estado	52,1	52,8

Tasa de empleo: Población ocupada /Población de 16 y más años.  
 \* Datos publicados el 23 de enero de 2026.  
 \*\* Datos provisionales.  
 Fuente: PRA (Eustat) y EPA (INE).

Por sexos, la tasa de empleo masculina descendió muy ligeramente (56,6% en 2025 frente a 56,7% en 2024), mientras que la femenina aumentó (48,7% frente a 48,2%, respectivamente), de forma que el diferencial entre ambas disminuyó en seis décimas en relación al ejercicio previo (diferencial de 7,9 puntos porcentuales en 2025 frente a 8,5 en 2024).

**GRÁFICO 3.3**  
**EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO EN LA CAPV\* POR SEXO (%). 2008-2025**



\* Datos publicados el 23 de enero de 2026.

\*\* Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

Como colofón, recordar e insistir un año más en que el progresivo envejecimiento de la población trabajadora plantea importantes retos para el conjunto de la sociedad, ya que las previsiones apuntan a que se incorporarán al mercado de trabajo menos personas que las que lo abandonan, al tiempo que aumentará, tanto en la CAPV como en el conjunto del Estado, el peso relativo de la población inactiva.

### 3.2.3. POBLACIÓN DESEMPLEADA

*En 2025 la población desempleada descendió respecto del año anterior en 10.300 personas*

En 2025 descendió nuevamente el número de personas desempleadas, con una caída de 10.300 personas (-13%) respecto del año anterior, siendo este descenso interanual mayor al observado en los años 2023 y 2024 (7.500 y 3.300 personas desempleadas menos, respectivamente).

Las personas en situación de desempleo disminuyeron tanto en el caso de los hombres (-13,5%) como en el de las mujeres (-12,4%). Por tramos de edad, en 2025 la población parada cayó en términos interanuales de forma generalizada: -16,6% en el caso de las personas de mayor edad, -11,5% en el de aquellas entre 25 y 44 años y -2,2% en el de las más jóvenes.

**CUADRO 3.7**  
**POBLACIÓN DESEMPLEADA EN LA CAPV**

	VALOR ABSOLUTO (MILES)*		TASA DE VARIACIÓN
	2024	2025**	25/24
Población desempleada	79,5	69,2	-13,0
Por sexo			
Hombres	39,3	34,0	-13,5
Mujeres	40,3	35,3	-12,4
Por edad			
16-24 años	9,0	8,8	-2,2
25-44 años	33,8	29,9	-11,5
45 y más	36,7	30,6	-16,6

\* Datos publicados el 23 de enero de 2026.

\*\* Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

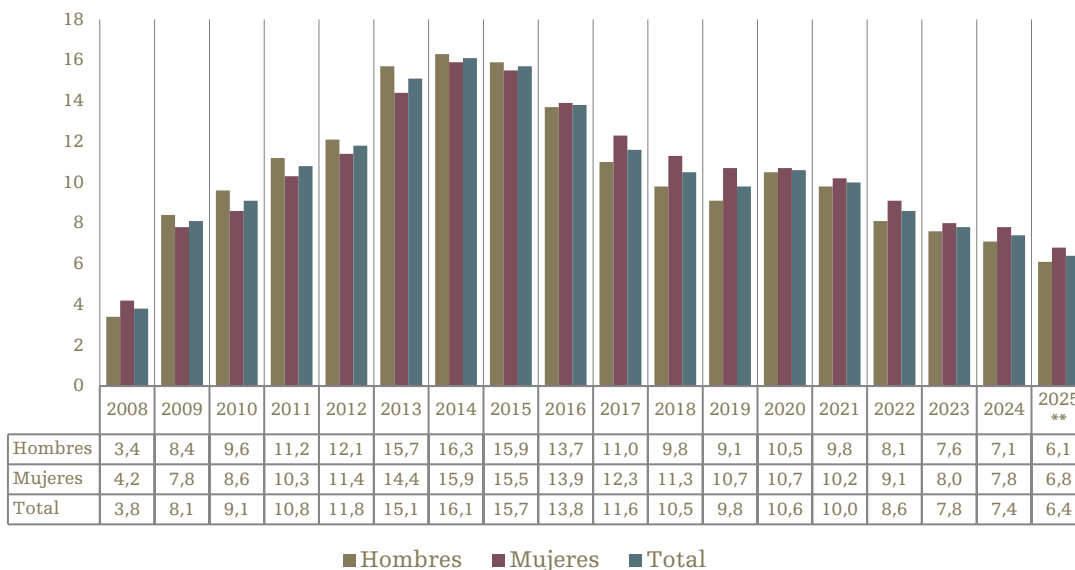
*En 2025 la tasa de desempleo se situó en el 6,4%*

La tasa de desempleo cayó hasta el 6,4% en 2025, un punto porcentual por debajo del nivel registrado en 2024, teniéndonos que remontar hasta el ejercicio 2008 para encontrar una tasa de desempleo inferior (3,8%).

Tanto la tasa de paro masculina (6,1%) como la femenina (6,8%) descendieron con relación al ejercicio previo un punto porcentual, manteniéndose por tanto el diferencial entre ambas (siete décimas porcentuales).

*La tasa de desempleo de las mujeres continuó siendo superior a la de los hombres: 6,8% frente a 6,1%, respectivamente*

**GRÁFICO 3.4**  
**EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO EN LA CAPV POR SEXO\* (%)**



\* Datos publicados el 23 de enero de 2026.

\*\* Datos provisionales. Fuente: PRA (Eustat).

### La tasa de desempleo entre los más jóvenes se situó en el 12,9%

Las personas de menor edad continuaron presentando la tasa de desempleo más elevada (12,9%), seguidas a una distancia notable por aquellas entre los 25 y 44 años (7,1%) y finalmente por las de mayor edad (5,2%). En términos interanuales, esta tasa disminuyó de forma generalizada en todos los grupos de edad.

A nivel estatal, en 2025 la tasa de desempleo se situó en el 10,5%, más de cuatro puntos porcentuales por encima de la registrada en la CAPV, siendo especialmente destacable el diferencial existente en el caso de las personas más jóvenes: 12,9% en la CAPV frente a 24,9% en el conjunto del Estado.

**CUADRO 3.8**  
**TASA DE DESEMPLEO EN LA CAPV\* Y EL ESTADO**

		CAPV		ESTADO	
		2024	2025**	2024	2025
<b>Media anual</b>		<b>7,4</b>	<b>6,4</b>	<b>11,3</b>	<b>10,5</b>
Por sexo	Hombres	7,1	6,1	10,2	9,3
	Mujeres	7,8	6,8	12,7	11,9
Por edad	16-24 años	13,2	12,9	26,5	24,9
	25-44 años	8,0	7,1	10,8	10,1
	45 y más	6,3	5,2	9,5	8,8

\* Datos publicados el 23 de enero de 2026.

\*\* Datos provisionales.

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

Por territorios, en 2025 la tasa de desempleo descendió en todos los casos, tanto en hombres como en mujeres, siendo la mayor tasa la de las mujeres de Bizkaia (7,5%) y la menor la de los hombres de Gipuzkoa (4,2%).

**CUADRO 3.9**  
**TASA DE DESEMPLEO EN LA CAPV\* POR TERRITORIO HISTÓRICO Y SEXO**

	2024			2025**		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
<b>CAPV</b>	<b>7,4</b>	<b>7,1</b>	<b>7,8</b>	<b>6,4</b>	<b>6,1</b>	<b>6,8</b>
Araba / Álava	7,5	7,6	7,4	6,4	6,4	6,5
Bizkaia	8,5	7,8	9,2	7,4	7,3	7,5
Gipuzkoa	5,7	5,6	5,8	4,9	4,2	5,7

\* Datos publicados el 23 de enero de 2026.

\*\* Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

Por lo que se refiere a la evolución del paro registrado, el número de personas en situación de desempleo (paro registrado) inscritas en Lanbide al finalizar el mes de diciembre de 2025 se situó en 107.434 personas, nivel que supone un leve repunte interanual del 0,1%.

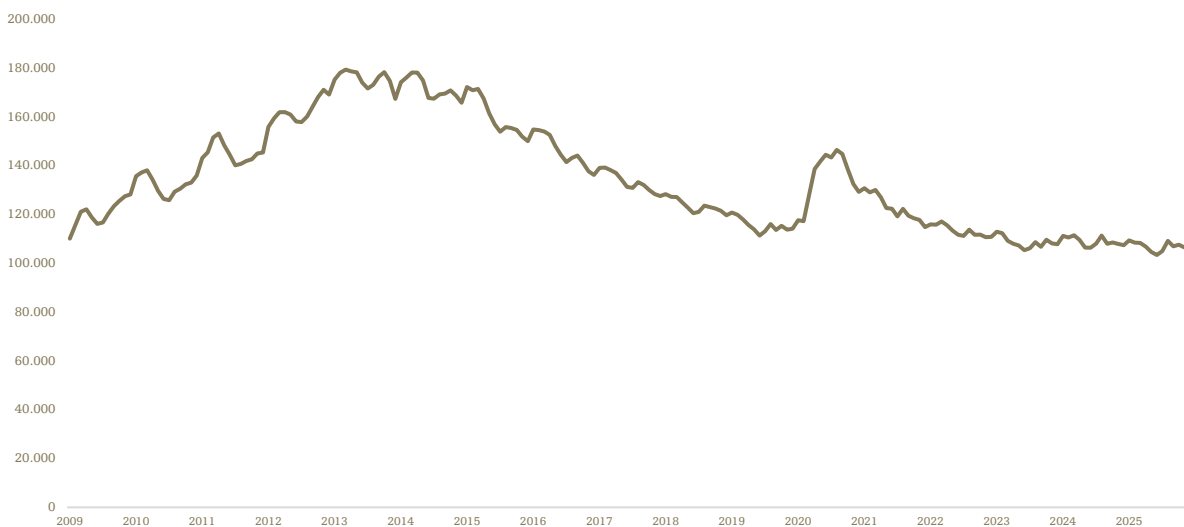
En cualquier caso, el número de demandantes de empleo, ocupados o en situación de desempleo, al finalizar 2025 (310.990), experimentó un crecimiento interanual del 1,3%.

Dicho colectivo, muy superior al de las personas que se incluyen dentro de la estadística de paro registrado, incluye tanto a demandantes de empleo ocupados, como a aquellos con disponibilidad limitada, así como a una serie de colectivos, como estudiantes o eventuales agrícolas subsidiados, que la Orden Ministerial de 11 de marzo de 1985 (B.O.E. de 14/3/85) no incluye dentro de la estadística de paro registrado.

**Paro Registrado:** Total de demandas de empleo en alta, registradas por el SEPE, existentes el último día de cada mes, excluyendo las que correspondan a situaciones laborales descritas en la Orden Ministerial de 11 de marzo de 1985 (B.O.E. de 14/3/85) por la que se establecen criterios estadísticos para la medición del Paro Registrado.

Con todo, conviene recordar un año más que la diferencia entre el paro registrado en las oficinas de empleo y el recogido por la PRA se debe a la distinta metodología utilizada y a la distinta periodicidad de las fuentes, trimestral y anual en el caso de la PRA y mensual en el caso del paro registrado.

**GRÁFICO 3.5**  
**PARO REGISTRADO EN LA CAPV. EVOLUCION MENSUAL**



Fuente: SEPE.

### **3.3. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL NOTIFICADA (CAPV)**

#### **3.3.1. EVOLUCIÓN GENERAL Y ROTACIÓN**

En línea con ediciones anteriores del presente informe, en este apartado se analiza la evolución de la contratación notificada, esto es, el número de contratos, tanto fijos como temporales, suscritos a lo largo del año, para a continuación pasar a analizar en el punto 3.4 la situación de la afiliación a la Seguridad Social a diciembre de 2025.

Los datos sobre el volumen y características de los contratos suscritos notificados al SEPE nos proporcionan información sobre el dinamismo del mercado de trabajo y sobre las características del empleo que se crea.

Conviene tener en cuenta que la suscripción de nuevos contratos de trabajo contribuye a aumentar el número de personas afiliadas a la Seguridad Social, si bien un aumento de la contratación no siempre implica un crecimiento de la afiliación, ya que el número de personas afiliadas puede descender como consecuencia de un aumento de las que pierden su empleo, se jubilan o fallecen.

*A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, en 2022 y 2023 se registró una notable reducción de la contratación temporal y un importante aumento del número de contratos fijos, sobre todo, de los fijos discontinuos, los cuales, tras descender en 2024, volvieron a aumentar ligeramente en 2025*

La entrada en vigor en 2022 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, mediante el cual se establecían nuevas normas para la contratación temporal, limitando el acceso a la misma, hizo que a lo largo de 2022 y 2023 se registrase una notable reducción de la contratación temporal y un importante aumento del número de contratos fijos, sobre todo, de los fijos discontinuos.

En los años previos al 2022, algo más del 90% de los contratos que se suscribían en la CAPV eran de carácter temporal (90,7% en 2021), habiendo descendido este porcentaje al 76,9% en 2024, mientras que los contratos indefinidos, que en el año 2021 suponían el 9,3% de todos los contratos firmados en ese año, pasaron a suponer el 25,5% del total en 2023 y el 23,1% en 2024.

En 2025, los contratos indefinidos suscritos (176.637) representaron el 23,3% del total (758.341 contratos), habiendo aumentado dos décimas su participación respecto al ejercicio previo, mientras que el restante 76,7% (581.704) fueron contratos de carácter temporal.

**CUADRO 3.10**  
**CONTRATOS INDEFINIDOS Y TEMPORALES NOTIFICADOS EN LA CAPV**

	2024	2025	DISTRIB. 2025	TASA VAR. 25/24
<b>TOTAL</b>	<b>749.692</b>	<b>758.341</b>	<b>100,0%</b>	<b>1,2%</b>
Indefinidos	173.518	176.637	23,3%	1,8%
Temporales	576.174	581.704	76,7%	1,0%

Fuente: SEPE.

El volumen total de contratos notificados en 2025 aumentó un 1,2% respecto del ejercicio anterior, habiendo crecido un 1,8% los contratos indefinidos y un 1% los temporales. Además, cabe destacar que los contratos fijos discontinuos aumentaron un 2,1% tras la caída interanual del -11,6% registrada en el ejercicio previo.

En consonancia con este aumento de la contratación, el número de personas afiliadas a la Seguridad Social en la CAPV en diciembre de 2025 alcanzó la cifra más elevada de los últimos años (1.036.804 personas).

**CUADRO 3.11**  
**NÚMERO DE CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV SEGÚN TIPO**

	2024	2025	TASA DE VARIACIÓN 25/24
<b>Indefinidos</b>	<b>173.518</b>	<b>176.637</b>	<b>1,8%</b>
Fijos discontinuos	32.164	32.846	2,1%
Resto indefinidos	141.354	143.791	1,7%
<b>Temporales</b>	<b>576.174</b>	<b>581.704</b>	<b>1,0%</b>
Prácticas y formativos	6.255	5.693	-9,0%
Resto temporales	569.919	576.011	1,1%
<b>TOTAL</b>	<b>749.692</b>	<b>758.341</b>	<b>1,2%</b>

Fuente: SEPE.

*En 2025, el volumen de contratos indefinidos suscritos creció un 1,8% y el de los temporales un 1%*

**CUADRO 3.12**  
**NÚMERO DE CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV SEGÚN TIPO DE CONTRATO Y SEXO**

	2024	2025	TASA DE VARIACIÓN 25/24
Indefinidos Hombres	92.179	92.147	0,0%
Fijos discontinuos	17.173	17.430	1,5%
Resto indefinidos	75.006	74.717	-0,4%
Temporales Hombres	274.636	278.936	1,6%
Prácticas y formativos	4.002	3.729	-6,8%
Resto temporales	270.634	275.207	1,7%
<b>TOTAL, HOMBRES</b>	<b>366.815</b>	<b>371.083</b>	<b>1,2%</b>
Indefinidos Mujeres	81.339	84.490	3,9%
Fijos discontinuos	14.991	15.416	2,8%
Resto indefinidos	66.348	69.074	4,1%
Temporales Mujeres	301.538	302.768	0,4%
Prácticas y formativos	2.253	1.964	-12,8%
Resto temporales	299.285	300.804	0,5%
<b>TOTAL, MUJERES</b>	<b>382.877</b>	<b>387.258</b>	<b>1,1%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>749.692</b>	<b>758.341</b>	<b>1,2%</b>

Fuente: SEPE.

Atendiendo al sexo, el crecimiento de la contratación notificada total fue similar en el caso de los hombres y en el de las mujeres (1,2% y 1,1%, respectivamente), pero si tenemos también en cuenta el tipo de contrato, cabe destacar que los contratos indefinidos sólo aumentaron en el colectivo femenino (3,9%), mientras que el crecimiento de la contratación temporal fue mayor en los hombres (1,6%) que en las mujeres (0,4%).

Por otro lado, la distribución de los contratos temporales según su duración muestra que los de menor duración (inferior o igual a 7 días, y de 8 días a 1 mes), junto con los de duración indeterminada, continuaron siendo ampliamente mayoritarios en 2025, aglutinando en su conjunto el 80,1% de todos los contratos temporales formalizados en dicho ejercicio.

**CUADRO 3.13**  
**EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES NOTIFICADOS EN LA CAPV SEGÚN DURACIÓN DEL CONTRATO. 2022-2025**

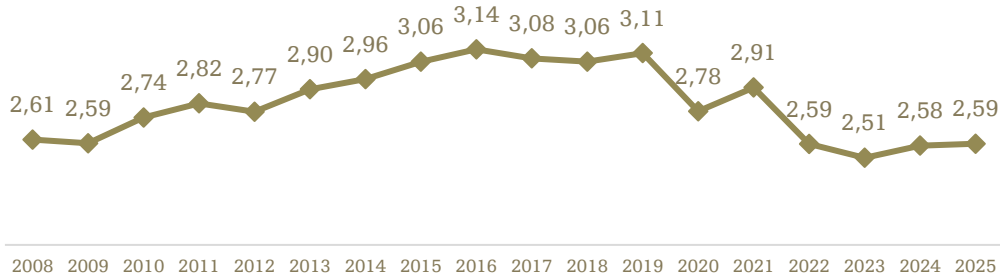
	MEJOR O IGUAL A 7 DÍAS	DE 8 DÍAS A 1 MES	MÁS DE 1 MES HASTA 3 MESES	MÁS DE 3 MESES, HASTA 6 MESES	MÁS DE 6 MESES, HASTA 1 AÑO	MÁS DE 1 AÑO	INDETERMINADO	TOTAL
2022	233.704	113.461	69.129	42.810	13.184	4.147	139.289	615.724
2023	229.992	103.759	65.162	32.742	11.906	3.543	96.550	543.654
2024	263.015	103.039	64.570	31.424	12.321	3.826	97.979	576.174
2025	259.261	110.151	67.652	31.951	12.964	3.445	96.280	581.704
Distribución 2022	38,0%	18,4%	11,2%	7,0%	2,1%	0,7%	22,6%	100,0%
Distribución 2023	42,3%	19,1%	12,0%	6,0%	2,2%	0,7%	17,8%	100,0%
Distribución 2024	45,6%	17,9%	11,2%	5,5%	2,1%	0,7%	17,0%	100,0%
Distribución 2025	44,6%	18,9%	11,6%	5,5%	2,2%	0,6%	16,6%	100,0%

Fuente: SEPE.

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

El número de contratos suscritos por persona y año en 2025 fue de 2,59

**GRÁFICO 3.6**  
**EVOLUCIÓN DE LA ROTACIÓN EN LA CAPV**



Fuente: Sistema de Análisis de la Información del SEPE. Datos actualizados en febrero de 2026.

Respecto al número de contratos suscritos por persona y año en 2025, señalar que se mantuvo prácticamente constante en 2,59 contratos por persona (2,58 en 2024).

**CUADRO 3.14**  
**CONTRATOS NOTIFICADOS Y PERSONAS CONTRATADAS EN LA CAPV POR TERRITORIOS HISTÓRICOS. 2025**

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	TOTAL
Contratos notificados (1)	155.253	376.793	226.295	758.341
Personas contratadas (2)	58.800	144.624	89.625	293.049
<b>Rotación (1) / (2)</b>	<b>2,64</b>	<b>2,61</b>	<b>2,52</b>	<b>2,59</b>

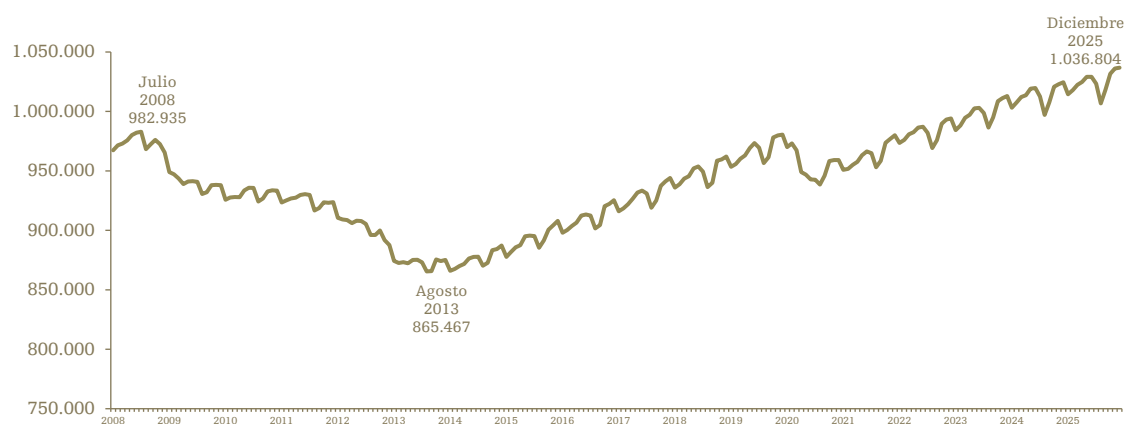
Fuente: Sistema de Análisis de la Información del SEPE. Datos actualizados en febrero de 2026.

En cualquier caso, de cara a entender mejor el efecto que ha tenido sobre el mercado de trabajo la variación en el número de contratos suscritos, es necesario analizar la evolución de la afiliación a la Seguridad Social por tipo de contrato, cuestión ésta que abordamos en el siguiente apartado.

### 3.4. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL<sup>8</sup>

*En diciembre de 2025 la afiliación a la Seguridad Social (media del mes) creció un 1,2% respecto del año anterior, marcando así un nuevo máximo histórico*

**GRÁFICO 3.7**  
**EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA CAPV (MEDIA DE CADA MES). 2008-2025**



Fuente: Seguridad Social.

En diciembre de 2025 el número de personas afiliadas a la Seguridad Social (media del mes) se situó en 1.036.804, habiendo alcanzado así un nuevo máximo histórico.

*La afiliación al Régimen General respecto de diciembre de 2024 aumentó en 13.090 personas (+1,6%), mientras que la correspondiente al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos descendió en 357 (-0,2%)*

El crecimiento en la afiliación total de 12.293 personas (+1,2%) vino determinado por el aumento en el número de personas afiliadas al Régimen General (excluidos sistemas especiales), que aumentó en 13.090 (+1,6%), compensando las caídas registradas por el resto de los regímenes.

<sup>8</sup>El número de afiliados no se corresponde necesariamente con el de personas trabajadoras, sino que se trata de relaciones laborales o situaciones que generan obligación de estar afiliado; es decir, una misma persona se contabiliza en las estadísticas tantas veces como situaciones de afiliación tenga, ya sea porque tiene varias relaciones laborales en un mismo régimen o porque las tenga en varios. En el caso de los trabajadores del Sistema Especial para Empleados de Hogar y en el de los trabajadores del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, se contabilizan personas en alta y no relaciones laborales.

**CUADRO 3.15**  
**PERSONAS AFILIADAS EN ALTA LABORAL EN LA CAPV POR RÉGIMENES**  
**(MEDIA DE CADA MES)**

Régimen	Sexo	Dic.2024	Dic.2025	Variación 2025/2024
R.E. TRAB. AUTÓNOMOS	Hombres	99.897	99.513	-0,4
	Mujeres	63.530	63.558	0,0
	<b>Total</b>	<b>163.429</b>	<b>163.072</b>	<b>-0,2</b>
R.E. TRAB. MAR (C. Ajena)	Hombres	2.761	2.756	-0,2
	Mujeres	332	328	-1,2
	<b>Total</b>	<b>3.093</b>	<b>3.083</b>	<b>-0,3</b>
R.E. TRAB. MAR (C. Propia)	Hombres	207	166	-19,8
	Mujeres	67	71	6,0
	<b>Total</b>	<b>274</b>	<b>237</b>	<b>-13,5</b>
R.E.T.A. (SIST.ESP. TRAB.AGRARIOS)	Hombres	2.184	2.109	-3,4
	Mujeres	1.336	1.258	-5,8
	<b>Total</b>	<b>3.520</b>	<b>3.367</b>	<b>-4,3</b>
R. GENERAL (SIST.ESP. HOGAR)	Hombres	1.057	1.084	2,6
	Mujeres	26.032	25.910	-0,5
	<b>Total</b>	<b>27.091</b>	<b>26.996</b>	<b>-0,4</b>
R. GENERAL (SIST.ESP. TRAB.AGRARIO)	Hombres	1.582	1.477	-6,6
	Mujeres	308	268	-13,0
	<b>Total</b>	<b>1.890</b>	<b>1.745</b>	<b>-7,7</b>
RÉGIMEN GENERAL	Hombres	420.951	428.008	1,7
	Mujeres	404.263	410.296	1,5
	<b>Total</b>	<b>825.214</b>	<b>838.304</b>	<b>1,6</b>
<b>TOTAL SISTEMA</b>		<b>1.024.511</b>	<b>1.036.804</b>	<b>1,2</b>

Fuente: Seguridad Social.

A pesar de que la mayor parte de este incremento de la afiliación en la CAPV se produjo en el sector privado, cuyo empleo aumentó en 8.737 personas frente a un aumento de sólo 3.556 personas en el sector público, en términos relativos la afiliación en el empleo público creció más del doble que aquella correspondiente a la del empleo privado (2,2% frente a 1% interanual, respectivamente).

**CUADRO 3.16**  
**PERSONAS AFILIADAS EN LA CAPV SECTOR PÚBLICO/PRIVADO (MEDIA DE CADA MES)**

	Dic.2024	Dic.2025	Diferencia 2024-2025	Variación 2025/2024
Estatal	8.027	7.943	-84	-1,0%
Autonómico	114.281	117.471	3.190	2,8%
Local	40.746	41.195	449	1,1%
<b>Total Sector Público</b>	<b>163.054</b>	<b>166.610</b>	<b>3.556</b>	<b>2,2%</b>
<b>Total Sector Privado</b>	<b>861.457</b>	<b>870.194</b>	<b>8.737</b>	<b>1,0%</b>
<b>Total Sistema</b>	<b>1.024.511</b>	<b>1.036.804</b>	<b>12.293</b>	<b>1,2%</b>

Fuente: Seguridad Social.

Asimismo, cabe destacar la significativa aportación de las personas extranjeras (tanto de hombres como de mujeres) al incremento de la afiliación en la CAPV, habiendo aumentado el número de personas extranjeras inscritas en la Seguridad Social entre diciembre de 2024 y diciembre de 2025 en 6.725, siendo por tanto la afiliación extranjera responsable del 54,7% de todo el aumento en la afiliación.

**CUADRO 3.17**  
**POBLACIÓN EXTRANJERA AFILIADA A LA SEGURIDAD SOCIAL**  
**(MEDIA DEL MES)**

	Afiliación media mensual a 31/12 de cada año		TASA DE VARIACIÓN (%)
	2024	2025	25/24
Hombres	54.741	59.746	9,1
Mujeres	42.904	44.625	4,0
Total	97.647	104.372	6,9

Fuente: Seguridad Social.

Como ya se ha señalado previamente, el número de personas afiliadas al Régimen General en la CAPV creció en 13.090 personas entre diciembre de 2024 y diciembre de 2025. Si excluimos a las personas incluidas dentro del apartado "Otros"<sup>9</sup>, integrado en su mayoría por personal funcionario, comprobamos que dicho crecimiento, en gran medida, es consecuencia del aumento del número de cotizantes con un contrato indefinido a tiempo completo, que se incrementó en 6.621 personas.

La afiliación con contratos temporales descendió en 2.541 personas, el número de personas afiliadas con contrato indefinido a tiempo parcial aumentó en 2.934 personas, al tiempo que el de los fijos discontinuos se redujo en 704.

**CUADRO 3.18**  
**PERSONAS AFILIADAS EN LA CAPV EN EL RÉGIMEN GENERAL POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA**  
**(MEDIA DE CADA MES)**

	Indefinido Tiempo Completo	Indefinido Tiempo Parcial	Fijos Discontinuos	Temporal Tiempo Completo	Temporal Tiempo Parcial	Otros (*)	TOTAL
Dici.- 2024	465.890	106.350	28.145	94.892	43.191	86.747	825.214
Dic.- 2025	472.511	109.284	27.441	92.044	43.498	93.525	838.304
Diferencias 2025-2024	6.621	2.934	-704	-2.848	307	6.778	13.090
Variación % 2025/2024	1,4	2,8	-2,5	-3,0	0,7	7,8	1,6

Sólo están incluidos los y las afiliadas del Régimen General, excluidos los sistemas especiales agrario y de empleados/as de hogar.

(\*) Se incluyen las personas afiliadas que no tienen contrato (funcionarios/as), las y los cuidadores no profesionales, programas de formación y prácticas no laborales en empresas (RR.DD. 1493/2011 y 1543/2011) y aquellas personas que por error u omisión no figura su tipo de contrato en el fichero.

Fuente: Seguridad Social.

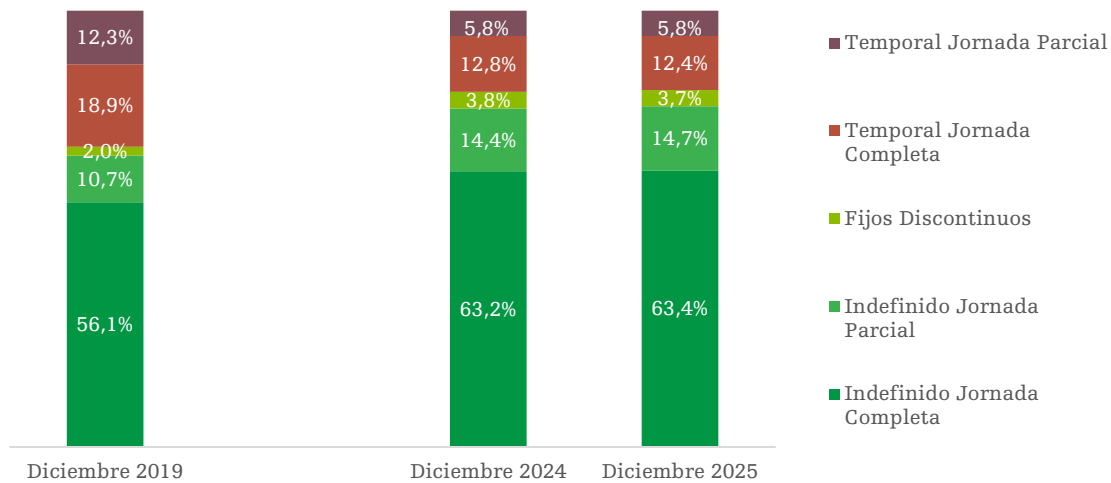
<sup>9</sup> Dentro del apartado "Otros" se incluye a todos los afiliados y afiliadas que no tienen contrato (personal funcionario), los y las cuidadores no profesionales, programas de formación y prácticas no laborales en empresas (RR.DD. 1493/2011 y 1543/2011) y aquellas personas que por error u omisión no figura su tipo de contrato en el fichero. Sólo están incluidos los afiliados y afiliadas del Régimen General, excluidos los sistemas especiales agrarios y de empleados/as de hogar.

**Al cierre de 2025 el número de personas afiliadas al Régimen General con un contrato indefinido a tiempo completo aumentó en 6.621, mientras que el número de personas con un contrato temporal a tiempo completo disminuyó en 2.848, y el de fijos discontinuos en 704**

Excluyendo las personas afiliadas dentro del apartado “Otros”, que como se ha señalado está integrado en su mayoría por personal funcionario, y agrupando a las personas afiliadas con contrato laboral en dos grandes grupos, aquellas que poseen un contrato indefinido y aquellas que ostentan un contrato temporal, observamos que, en diciembre de 2025, el 78,1% de la afiliación tenía un contrato indefinido, medio punto porcentual más que en 2024 (77,6%) y más de 11 puntos más que en 2019 (66,8%).

**Agrupando la afiliación al Régimen General con contrato laboral en dos grandes bloques, esto es, con contrato indefinido y con contrato temporal, en diciembre de 2025 el 78,1% de las personas afiliadas<sup>10</sup> tenía un contrato indefinido, medio punto más que en 2024**

**GRÁFICO 3.8  
DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS EN LA CAPV EN EL RÉGIMEN GENERAL CON CONTRATO LABORAL\* POR TIPO DE CONTRATO (MEDIA DEL MES)**



(\*) No están incluidas las personas afiliadas que no tienen contrato (funcionarios/as), las y los cuidadores no profesionales, programas de formación y prácticas no laborales en empresas (RR.DD. 1493/2011 y 1543/2011) y aquellas personas que por error u omisión no figura su tipo de contrato en el fichero. Sólo están incluidos los afiliados y afiliadas del Régimen General, excluidos los sistemas especiales agrario y de empleados/as de hogar.  
Fuente: Seguridad Social.

A su vez, las personas con un contrato fijo discontinuo, cuya participación es muy limitada, disminuyeron muy ligeramente su peso en relación al ejercicio previo,

<sup>10</sup>Como ya se ha señalado, el número de afiliados/as al Régimen General no se corresponde necesariamente con el de personas trabajadoras, sino que se trata del relaciones laborales o situaciones que generan obligación de estar afiliado; es decir, una misma persona se contabiliza en las estadísticas tantas veces como situaciones de afiliación tenga.

habiendo pasado de suponer el 3,8% de toda la afiliación con contrato laboral en 2024 (excluidos "Otros") a representar ahora el 3,7%.

**CUADRO 3.19**  
**PERSONAS AFILIADAS EN LA CAPV EN EL RÉGIMEN GENERAL POR SECTOR**  
**(MEDIA DE CADA MES)**

	Personas Afiliadas		Tasa de variación (%)
	Dic.2024	Dic.2025	
Primario	1.279	1.338	4,6
Construcción	37.741	38.901	3,1
Industria	159.581	159.676	0,1
Servicios	626.613	638.389	1,9
<b>Total</b>	<b>825.214</b>	<b>838.304</b>	<b>1,6</b>

Fuente: Seguridad Social.

Por lo que se refiere a la distribución por sectores, en diciembre de 2025 la afiliación aumentó sobre todo en los servicios y la construcción, que sumaron 11.776 cotizantes (+1,9%) y 1.160 (+3,1%) respectivamente, mientras que la aportación fue menor en la industria (95 personas, +0,1%) y en el sector primario (59 cotizantes, +4,6%).

### 3.5. CONSIDERACIONES PREVIAS SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS

*Existen diversas formas de medir la evolución de los salarios, arrojando resultados distintos en función de la metodología utilizada*

Cabe recordar que, tal y como ya hemos señalado en ediciones anteriores del presente informe, cuando tratamos de analizar la evolución de los salarios hay que ser conscientes de que esta cuestión no admite una única respuesta. 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 dónde hayamos puesto el foco y de la metodología utilizada.

Llegados a este punto, es necesario aclarar que los incrementos salariales pactados en los convenios colectivos analizados en el siguiente capítulo recogen únicamente las subidas salariales pactadas, excluyendo el impacto que pudieran 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, una persona trabajadora pudiera llegar a percibir.

Asimismo, el incremento salarial medio pactado en convenio no recoge las subidas salariales que podría haber tenido la población asalariada con sus convenios en situación de prórroga, ya que desconocemos si a estas personas se les ha aplicado algún tipo de aumento. Tampoco se incluye el incremento salarial que haya podido tener la población trabajadora que no se encuentra bajo la cobertura de la negociación colectiva, es decir, aquella cuyas condiciones de trabajo no se regulan mediante un convenio colectivo.

Así las cosas, tal y como presentaremos en capítulo IV, el incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos con incidencia en la CAPV en 2025 fue del 3,32%.

Por otra parte, la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) elaborada por el INE ofrece información sobre el coste laboral por persona trabajadora, incluyendo, además del coste salarial, otros costes como las percepciones no salariales o las cotizaciones a la Seguridad Social.

A este respecto, el INE suministra 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 trabajadoras y trabajadores en una determinada categoría, o por el pago o no de determinados complementos.

También es necesario puntualizar que las personas acogidas a un ERTE continúan perteneciendo a la plantilla de sus empresas, pero no son remuneradas 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 las empresas, así como las de las personas que se reincorporan a la actividad, pueden tener algún tipo de exoneración, afectando todo ello a la medición de los costes laborales que realiza la Encuesta Trimestral.

En este contexto, dicha encuesta muestra que el coste laboral medio en la CAPV en 2025 creció un 3,9% interanual.

De forma paralela, el INE también publica el Índice de Precios del Trabajo (IPT), 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 se vea 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 las y los asalariados, etc.).

Por tanto, en este caso el incremento de las retribuciones no 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.

Así, en el caso de que una empresa en crisis despidiera a las personas menos cualificadas y con menores retribuciones y mantuviese en su empleo al resto, experimentarían una subida del salario medio, aunque cada uno de las y los trabajadores que siguiesen en activo seguiría cobrando lo mismo. De hecho, el coste laboral por trabajador/a aumentaría, si bien el "índice de precios del trabajo", en principio, no debería sufrir variación.

También conviene tener en cuenta que, 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, siendo a fecha de elaboración del presente informe la última información disponible del IPT correspondiente a 2023.

Igualmente, conviene recordar un año más, que el incremento salarial debe ser analizado, entre otras cuestiones, a la luz de la evolución de la economía o de la variación sufrida por los precios.

En este sentido, recordar que el incremento del IPC interanual a diciembre de 2025 fue del 2,9%, tanto en la CAPV como en el conjunto del Estado. En cuanto a la evolución de la economía, en 2025 el PIB de la CAPV se incrementó un 2,3%, por debajo del crecimiento registrado a nivel estatal (2,8%), aunque claramente superior al correspondiente a la Zona Euro (1,4%).

### 3.6. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

*En 2025 el salario mínimo interprofesional se incrementó un 4,4%, hasta alcanzar los 1.184 euros*

En 2025 el salario mínimo interprofesional (SMI) registró un crecimiento del 4,4%, habiendo aumentado 50 euros, hasta alcanzar los 1.184 euros brutos al mes (14 pagas).

Tomando en consideración una perspectiva temporal más amplia, y utilizando como base de referencia el ejercicio 2007, año previo al inicio de la anterior recesión, a lo largo del periodo 2007-2025, el salario mínimo interprofesional se incrementó un 107,5%, mientras que el IPC del conjunto del Estado entre enero de 2007 y diciembre de 2025 lo hizo un 47,8%.

*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 3.20**  
**SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL, SMI (ESTADO)**

	SMI (EUROS/MES, 14 PAGAS)	VARIACIÓN SMI (2007=100)	IPC Estatal (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
2021 <sup>11</sup>	965,0	169,1	120,5
2022	1.000,0	175,3	130,6
2023	1.080,0	189,3	135,2
2024	1.134,0	198,7	138,9
2025	1.184,0	207,5	142,6

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, INE.

*Desde 2007 hasta 2025 el SMI ha aumentado un 107,5%*

A nivel europeo, según la información publicada por Eurostat en la que se compara el SMI de los estados miembros de forma homogénea –12 pagas y en

<sup>11</sup>En vigor a partir de septiembre de 2021.

términos de paridad de poder de compra (ppc)–, en 2025 el SMI estatal (1.519 euros de acuerdo con dichos criterios) fue superior a la media de los 21 Estados miembros para los que se dispone de información (1.344 euros ppc).

En el ámbito del grupo de países cuyo salario mínimo supera los 1.000 euros (ppc, 12 pagas), Luxemburgo alcanza el mayor nivel (2.011), seguido por Alemania (1.989), Países Bajos (1.914), Bélgica (1.794), Irlanda (1.653), Francia (1.620), España (1.519) y Polonia (1.500), presentando todos ellos salarios mínimos iguales o superiores a los 1.500 euros en paridad de poder de compra. A continuación, figuran Eslovenia (1.417), Rumanía (1.279), Croacia y Lituania (1.272 en ambos casos), Portugal (1.167), Grecia (1.161), Malta (1.049) y Hungría (1.001).

Por debajo de los 1.000 euros se sitúan Eslovaquia, República Checa, Bulgaria, Letonia y Estonia.

En términos de evolución y posicionamiento relativo, conviene precisar que, a pesar de las subidas del SMI en estos últimos años, España prácticamente ha mantenido la misma posición dentro de este ranking europeo (alternando entre las posiciones séptima y octava).

### CUADRO 3.21

#### SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (UE) EN TÉRMINOS DE PARIDAD DE PODER DE COMPRA (EUROS PPC\*)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (**)
Luxemburgo	1.552	1.575	1.583	1.559	1.588	1.667	1.827	1.935	2.011
Alemania	1.414	1.424	1.458	1.444	1.487	1.556	1.841	1.891	1.989
Países Bajos	1.358	1.387	1.389	1.435	1.466	1.517	1.680	1.813	1.914
Bélgica	1.355	1.363	1.387	1.417	1.408	1.490	1.666	1.744	1.794
Irlanda	1.188	1.203	1.215	1.187	1.246	1.284	1.393	1.554	1.653
Francia	1.310	1.315	1.341	1.363	1.360	1.445	1.540	1.589	1.620
<b>España</b>	<b>872</b>	<b>891</b>	<b>1.094</b>	<b>1.133</b>	<b>1.173</b>	<b>1.224</b>	<b>1.333</b>	<b>1.456</b>	<b>1.519</b>
Polonia	800	826	875	991	1.014	1.042	1.157	1.373	1.500
Eslovenia	930	968	1.021	1.078	1.175	1.216	1.344	1.390	1.417
Rumanía	540	732	790	832	823	863	992	1.105	1.279
Croacia	634	657	709	762	813	857	937	1.102	1.272
Lituania	575	593	816	868	897	925	1.023	1.132	1.272
Portugal	731	768	797	821	878	942	1.022	1.100	1.167
Grecia	787	787	830	858	869	919	1.016	1.093	1.161
Malta	853	864	881	868	856	859	918	1.010	1.049
Hungría	626	656	680	692	672	759	822	918	1.001
Eslovaquia	528	568	604	697	756	758	835	885	963
Rep. Checa	593	643	693	723	711	735	777	851	936
Bulgaria	459	503	534	565	598	600	674	799	922
Letonia	507	561	552	548	665	620	756	856	905
Estonia	581	602	636	679	641	659	718	820	886

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

(\*\*) Valores estimados (enero 2026).

Fuente: Eurostat.

Hay que señalar que en el caso de no ajustar los salarios en función de los niveles de precios de cada país (paridad de poder de compra), las diferencias entre las retribuciones mínimas de los diferentes Estados miembros se verían significativamente ampliadas.

Por último, recordar un año más que Dinamarca, Italia, Chipre, Austria, Finlandia y Suecia no disponen de un salario mínimo regulado por ley, siendo la negociación colectiva su único sistema para fijar una retribución mínima.

### 3.7. ENCUESTA TRIMESTRAL DE COSTE LABORAL

El Instituto Nacional de Estadística (INE) realiza la Encuesta Trimestral de Coste Laboral en la que analiza la evolución del coste laboral medio por trabajador/a, el cual incluye el coste salarial (salario base, complementos salariales, pagos por horas extras, pagos extraordinarios y atrasos), así como las prestaciones no salariales y las cotizaciones a la Seguridad Social<sup>12</sup>.

Antes de comenzar el análisis de su evolución, conviene recordar que el coste laboral puede verse afectado por el denominado efecto composición. Esto es, 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/a. 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.

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

**Coste laboral por trabajador/a y mes:** Mide el coste que supone para la empresa emplear a una persona durante un mes. (Coste laboral por unidad de trabajo).

**Coste laboral por hora efectiva de trabajo.** Mide el coste que supone para la empresa una hora de trabajo efectivo (Coste laboral por unidad de tiempo).

**Horas efectivas:** Suma de las horas pactadas más las horas extras y/o complementarias menos las horas no trabajadas, de las que se excluyen las horas perdidas en el lugar de trabajo, ya que tiene la consideración de tiempo efectivo.

Fuente: INE.

#### **En 2025 el coste laboral total en la CAPV creció un 3,9% respecto del ejercicio anterior**

En 2025 el coste laboral total medio mensual por trabajador/a en la CAPV se situó en 3.660,01 euros, cifra que supone un crecimiento interanual del 3,9%. Por su parte, el incremento interanual del coste laboral efectivo por hora de trabajo se cifró en el 3,3%.

<sup>12</sup>Para mayor información, consultar Encuesta Trimestral de Coste Laboral. INE. [http://www.ine.es/dyns/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736045053&menu=metodologia&idp=1254735976596](http://www.ine.es/dyns/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736045053&menu=metodologia&idp=1254735976596)

Esta encuesta no incluye información del sector primario.

### El coste efectivo por hora de trabajo aumentó un 3,3% interanual

El análisis por componentes del coste laboral muestra que, en la CAPV, el coste salarial total por trabajador/a se incrementó un 3,8%, mientras que el apartado de Otros costes aumentó un 4,2%.

En el conjunto del Estado, respecto del año anterior, el coste laboral total se incrementó un 3,4%, el coste salarial total un 3,2%, mientras que el capítulo de Otros costes aumentó un 3,9%.

**CUADRO 3.22**

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

	VALORES ABSOLUTOS		DISTRIB. PORCENTUAL		VARIACIÓN (%)
	2024	2025	2024	2025	25/24
Coste laboral total por trabajador/a	3.522,7	3.660,0	100,0	100,0	3,9
Coste salarial total por trabajador/a	2.571,5	2.668,5	73,0	72,9	3,8
Otros costes	951,1	991,5	27,0	27,1	4,2
Coste por percepciones no salariales	85,4	90,5	2,4	2,5	6,0
Coste por cotizaciones obligatorias	885,4	923,2	25,1	25,2	4,3
Subvenciones y bonificaciones de la S. Social <sup>13</sup>	-19,7	-22,3	-0,6	-0,6	13,2

Fuente: INE.

La distribución porcentual del coste laboral nos muestra que en nuestra Comunidad el coste salarial representa el 72,9% del coste laboral total, mientras que otros costes (las percepciones no salariales, las cotizaciones obligatorias menos las subvenciones y bonificaciones percibidas) suponen el 27,1% restante.

**CUADRO 3.23**

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

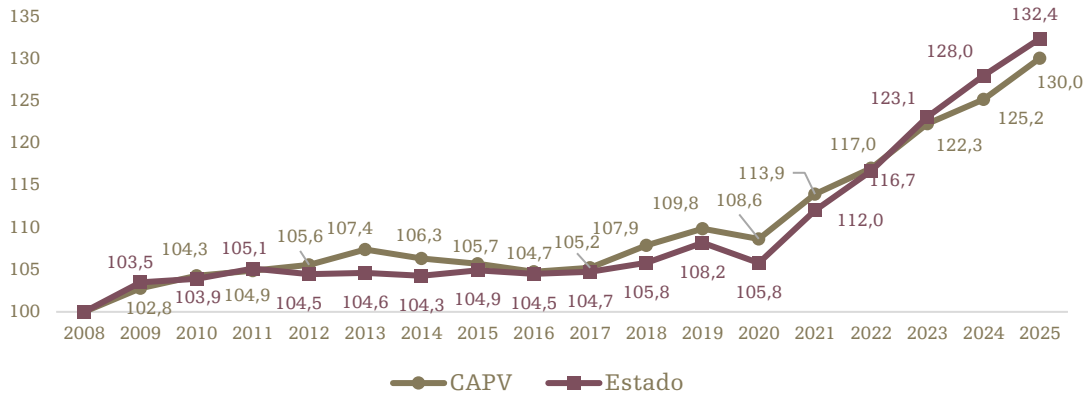
	VALORES ABSOLUTOS		DISTRIB. PORCENTUAL		VARIACIÓN (%)
	2024	2025	2024	2025	25/24
Coste laboral total por trabajador/a	3.112,6	3.218,8	100,0	100,0	3,4
Coste salarial total por trabajador/a	2.301,9	2.376,5	74,0	73,8	3,2
Otros costes	810,7	842,3	26,0	26,2	3,9
Coste por percepciones no salariales	75,6	78,0	2,4	2,4	3,2
Coste por cotizaciones obligatorias	750,0	779,6	24,1	24,2	3,9
Subvenciones y bonificaciones de la S. Social <sup>13</sup>	-14,8	-15,2	-0,5	-0,5	2,7

Fuente: INE.

Pasando a considerar una perspectiva temporal más amplia, y estableciendo el ejercicio 2008 como base, observamos que a lo largo de dicho período el crecimiento acumulado del coste laboral fue algo inferior en la CAPV (+30,0%) que en el conjunto del Estado (+32,4%).

<sup>13</sup>Reducciones, bonificaciones y subvenciones que las y los empleadores aplican en las liquidaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social, motivadas por la contratación de determinados colectivos de trabajadores/as o por ayudas reconocidas por el SEPE a cargo de sus presupuestos.

**GRÁFICO 3.9**  
**EVOLUCIÓN DEL COSTE LABORAL POR TRABAJADOR/A Y MES (NÚMEROS ÍNDICE: VALORES DEL AÑO 2008=100)**



Fuente: INE.

Atendiendo a los sectores, en el marco de la CAPV, la industria presenta el coste laboral medio por trabajador/a más abultado (4.464,84 euros), seguida a una distancia considerable por la construcción (3.884,82 euros) y los servicios (3.434,46 euros). De este modo, la diferencia entre el sector con el coste laboral medio más alto (industrial) y el más bajo (servicios) se sitúa en 1.030,38 euros mensuales.

Con relación al ejercicio previo, la construcción incrementó su coste laboral un 7%, los servicios un 4,5% y la industria un 1,4%.

**Madrid (con 3.846 euros) y País Vasco (con 3.660) registran los costes laborales medios por trabajador/a más elevados**

Del estudio comparativo por Comunidades Autónomas, se desprende que en 2025 la CAPV registró el segundo mayor coste laboral medio por trabajador/a, superada únicamente por Madrid (3.846 euros). Tras el País Vasco, a continuación, figuran por este orden, Navarra, Cataluña, Baleares, Aragón y Asturias (3.467, 3.453, 3.246, 3.076 y 3.056 euros, respectivamente), todas ellas por encima de los 3.000 euros.

El resto de las comunidades presentaron costes medios por debajo de los 3.000 euros, detentando Andalucía (2.842 euros), Murcia (2.790 euros), Canarias (2.676 euros) y Extremadura (2.654 euros) las menores cifras.

**CUADRO 3.24**  
**COSTE LABORAL POR TRABAJADOR/A Y MES EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

	COSTE LABORAL TOTAL MENSUAL*		Euros
	2024		2025
Madrid	3.711		3.846
<b><i>País Vasco</i></b>	<b><i>3.523</i></b>		<b><i>3.660</i></b>
Navarra	3.364		3.467
Cataluña	3.344		3.453
Baleares	3.070		3.246
<b><i>TOTAL</i></b>	<b><i>3.113</i></b>		<b><i>3.219</i></b>
Aragón	3.022		3.076
Asturias	3.059		3.056
La Rioja	2.839		2.988
Cantabria	2.855		2.932
Castilla y León	2.784		2.897
Comunidad Valenciana	2.805		2.893
Galicia	2.808		2.870
Castilla-La Mancha	2.766		2.849
Andalucía	2.725		2.842
Murcia	2.774		2.790
Canarias	2.589		2.676
Extremadura	2.557		2.654

\*Media anual.  
 Fuente: INE.

### 3.8. ÍNDICE DE PRECIOS DEL TRABAJO

Cabe recordar que 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.

A fecha de realización del presente trabajo, la última información disponible es la correspondiente al ejercicio 2023.

*De acuerdo con el Índice de Precios del Trabajo, en 2023 los salarios crecieron un 4,2% en la CAPV*

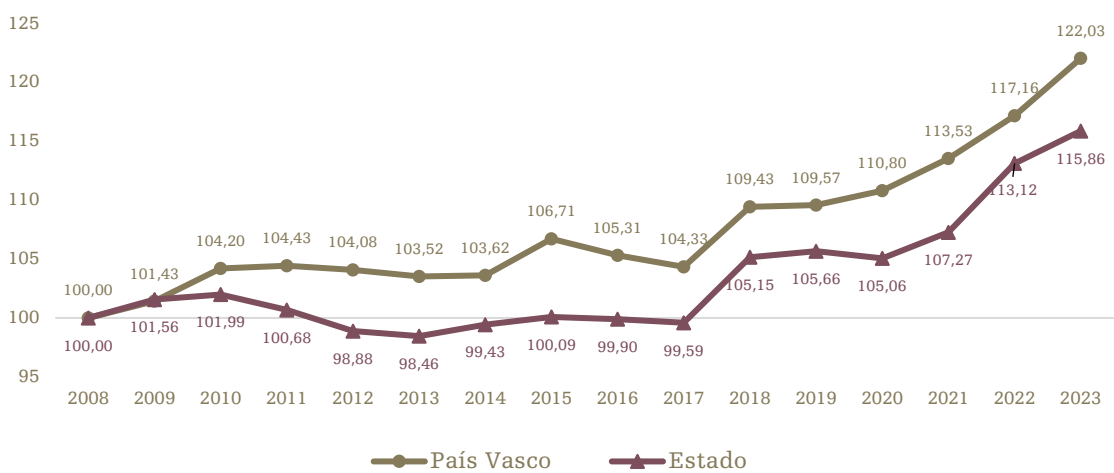
*El Índice de Precios del Trabajo (IPT) es una operación estadística de periodicidad anual realizada por el INE, cuyo objetivo es medir el cambio en el precio de la mano de obra, sin que dicha medida esté afectada por cambios en la calidad y cantidad de trabajo realizado.*

*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.*

Según este índice, los salarios en la CAPV aumentaron un +4,2% interanual en 2023, al tiempo que en el conjunto del Estado crecieron un +2,4%.

Atendiendo a una perspectiva temporal más amplia (periodo 2008-2023), observamos una tendencia similar en la CAPV y en el conjunto del Estado, si bien en el caso de la CAPV el incremento acumulado a lo largo de dicho periodo alcanza el +22%, mientras que en el Estado se limita al +15,9%.

**GRÁFICO 3.10**  
**IPT. EVOLUCIÓN 2008-2023. PAÍS VASCO Y ESTADO**



Fuente: INE.

## CONCLUSIONES

- De acuerdo con la PRA, en 2025 la población de 16 años o más aumentó respecto del año anterior en 16.800 personas (+0,9%). Este aumento no se tradujo en un importante crecimiento de la población activa, que creció en 2.200 personas, ya que la mayor parte de este incremento se correspondió con un aumento de la población inactiva (+14.600 personas).
- La población ocupada aumentó en 12.500 personas, hasta alcanzar las 1.005.200, su máximo histórico, mientras que la población desempleada descendió respecto de 2024 en 10.300 personas. Por su parte, el empleo asalariado aumentó en 18.800 personas, al tiempo que el no asalariado cayó en 6.300.
- La tasa de temporalidad en 2025 se situó en el 18,4%, habiendo descendido un punto porcentual con relación al ejercicio anterior y en más de doce en comparación con 2019.
- La tasa de paro cayó hasta el 6,4% en 2025, teniéndonos que remontar hasta el ejercicio 2008 para encontrar una tasa de desempleo inferior (3,8%).
- Las mujeres continuaron presentando una tasa de paro superior a la de los hombres: 6,8% frente a 6,1%, respectivamente.
- En 2025, el volumen de contratos indefinidos suscritos creció un 1,8% y el de los temporales un 1%.
- En diciembre de 2025 la afiliación a la Seguridad Social (media del mes) creció un 1,2% respecto del año anterior, hasta las 1.036.804 personas, marcando así un nuevo máximo histórico.
- En 2025 el salario mínimo interprofesional creció un 4,4%, hasta los 1.184 euros.
- El coste laboral total por trabajador/a en la CAPV en 2025 se situó en 3.660 euros, habiendo aumentado un 3,9% respecto del año anterior.
- Madrid (con 3.846 euros) y País Vasco (con 3.660) registran los costes laborales medios por trabajador/a más elevados.



44

# **RELACIONES LABORALES**

## **4.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA<sup>14</sup>**

### **4.1.1 INTRODUCCIÓN**

En este apartado se resumen las principales características de la negociación colectiva en nuestra Comunidad. 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 la CAPV.

Posteriormente, al igual que en años anteriores, se analiza la dinámica de la negociación en 2025 y sus resultados más relevantes. Asimismo, también se ofrece información de las organizaciones firmantes de los convenios vigentes, y en la última parte se analizan las inaplicaciones de los convenios colectivos.

Cada dos años 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.

Los datos incluidos en este informe se han elaborado utilizando los resultados del estudio realizado en 2023, habiéndose actualizado mensualmente el universo de convenios y la población trabajadora afectada 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 las y los empleados públicos, dado que sus condiciones de trabajo no se fijan mediante convenio colectivo.

No obstante, sí hemos incluido dentro de la población afectada por acuerdos de negociación colectiva a las y 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 de 700.000 personas.

Sin embargo, únicamente una parte 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 personas, cuyo número se situaría en torno a las 48.000, supone aproximadamente en torno al 7% de la población asalariada (excluidos las y los empleados públicos, como ya se ha señalado), mientras que el colectivo sobre el que incide la negociación colectiva, el 93% restante, sería de unas 651.289 personas.

---

<sup>14</sup> La fuente de información para todo este apartado es el Consejo de Relaciones Laborales (CRL).

***Las actividades no reguladas por convenio engloban a unas 48.000 personas, la mayoría mujeres, siendo el colectivo mayoritario el de las personas trabajadoras al servicio del hogar, que suponen casi el 60% del total***

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 y realizadas mayoritariamente por mujeres. Entre ellas, el servicio doméstico<sup>15</sup> es el que más empleo tiene, unas 28.000 personas, 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, se debe señalar que de estas aproximadamente 48.000 personas trabajadoras cuyas actividades no están reguladas por acuerdos de negociación colectiva, 9.024 pertenecen al territorio histórico de Álava, 25.533 a Bizkaia y 13.745 a Gipuzkoa<sup>16</sup>, 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 ha tenido reguladas sus 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 el 79,5% de las personas que trabajan en actividades no reguladas por convenio, mientras que entre la población asalariada sobre la que incide la negociación colectiva existe un mayor equilibrio entre ambos sexos, aunque los hombres son mayoritarios (55,5% vs. 44,5%).

Al hecho de que las personas que trabajan en el servicio del 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.

---

<sup>15</sup> La práctica totalidad de las personas que trabajan en esta actividad son mujeres.

<sup>16</sup> Datos obtenidos del Estudio de Estructura de la Negociación Colectiva de 2023.

**CUADRO 4.1**  
**DISTRIBUCIÓN SEGÚN ACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN ASALARIADA DE LA CAPV QUE**  
**TRABAJA EN OCUPACIONES NO REGULADAS POR CONVENIO\***

Servicio del hogar	58,0%
Consultas médicas y actividades sanitarias	15,5%
Servicios administrativos	6,0%
Agricultura y pesca	6,0%
Cultura y deporte	3,8%
Resto de actividades	10,7%
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>

\* Excluido el personal laboral y funcionario de las administraciones públicas.  
 Porcentajes obtenidos en base al estudio de la Estructura de la Negociación Colectiva de 2023.

### 4.1.3 RASGOS BÁSICOS DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tal y como se ha señalado, de acuerdo con los datos del último estudio de la Estructura de la Negociación Colectiva, la negociación colectiva para la CAPV incide sobre un total de 651.289 personas.

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

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 hubiera acordado uno nuevo, aquel perdería, salvo pacto en contrario, su vigencia, pasando a considerarse decaído, y se aplicaría, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

***Población trabajadora con sus convenios decaídos y sin cobertura:*** Personas 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 las personas 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 las ampare, las hemos denominado, tanto en este informe anual como en las diferentes publicaciones del CRL, población trabajadora con sus convenios decaídos y sin cobertura.

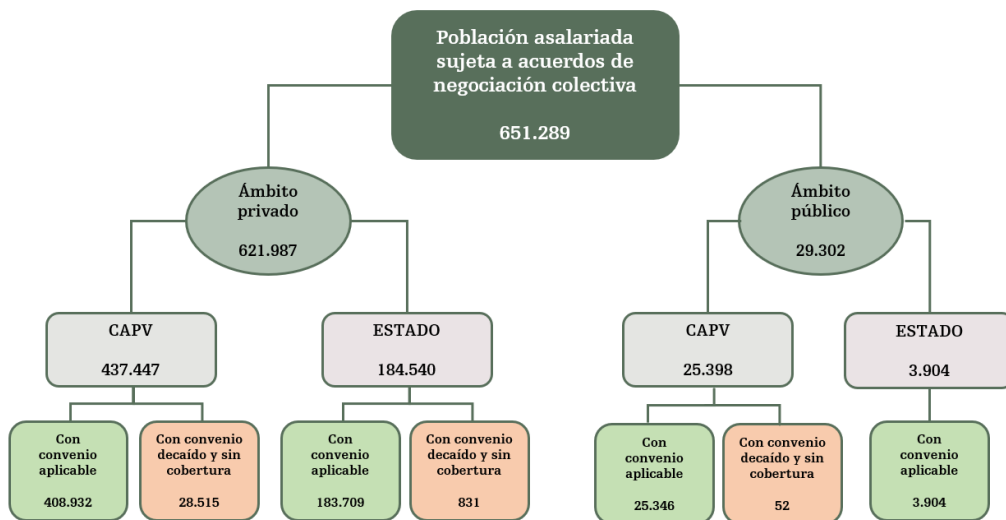
Dado que estas personas se encontraban amparadas por un convenio, se ha considerado oportuno continuar incluyéndolas dentro de nuestros análisis, entre otras razones, por el importante número de personas que, como consecuencia de la aplicación de la mencionada reforma, se encuentran actualmente sin la cobertura de un convenio, así como por la posibilidad que existe de que estos convenios se renueven en un futuro.

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

Por último, señalar que el marco normativo establecido en 2012 ha sido modificado tras la publicación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, estableciendo a partir de su entrada en vigor que, salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

**La mayoría de la población trabajadora de la CAPV (71%) negocia sus convenios dentro del ámbito de nuestra Comunidad**

**GRÁFICO 4.1**  
**ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2025 EN LA CAPV (PERSONAS AFECTADAS)**



Datos en base al Estudio de Estructura de la Negociación Colectiva de 2023 actualizados a diciembre de 2025.

**Población trabajadora con convenios de vigencia prorrogada:** En este grupo se incluye tanto a aquellas personas cuyo convenio después de haber finalizado el período ordinario de vigencia no ha sido denunciado, como a aquellos trabajadores y trabajadoras que, tras haber sido denunciado su convenio, éste se encuentre en situación de prórroga (convenios ultraactivos).

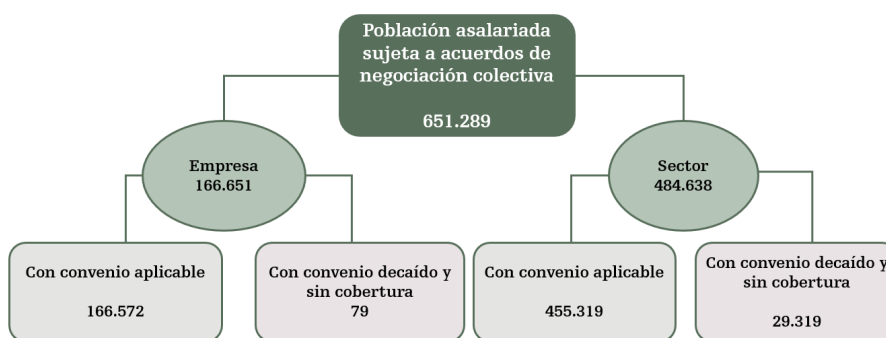
## ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

- La mayor parte de la negociación colectiva se desarrolla en el sector privado (95,5 % 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 las personas sujetas a acuerdos de negociación colectiva llevan a cabo la misma dentro del ámbito de la propia CAPV, en concreto, el 71%.
- La gran mayoría de las personas trabajadoras se encuentra amparada por convenios sectoriales. Sin embargo, en cada uno de los distintos ámbitos territoriales el peso de la negociación colectiva sectorial y de empresa es diferente. 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.
- Las personas afectadas a 31 de diciembre de 2025 por el decaimiento de sus convenios y sin la cobertura de uno de ámbito superior suponen el 4,5% de la población asalariada sujeta a acuerdos de negociación colectiva, siendo casi en su práctica totalidad personas que trabajan en el sector privado que antes se encontraban cubiertas por convenios sectoriales negociados en la CAPV, y que tras el decaimiento de estos acuerdos no han encontrado encaje en otro convenio de ámbito superior.

GRÁFICO 4.2

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



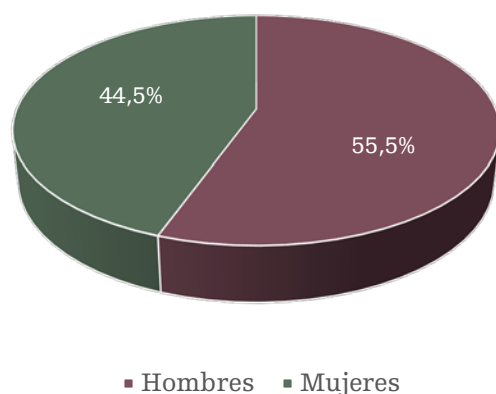
Datos en base al Estudio de Estructura de la Negociación Colectiva de 2023 actualizados a diciembre de 2025.

**La negociación colectiva afecta a 651.289 personas, de las que el 55,5% son hombres y el 44,5% mujeres**

En cuanto a la distribución por sexo de la población asalariada sujeta a acuerdos de negociación colectiva, señalar que el 55,5% de la misma (361.515 personas) son

hombres, y el 44,5% restante (289.774 personas) son mujeres, habiéndose mantenido estos porcentajes sin apenas variación en los últimos años.

**GRÁFICO 4.3**  
**DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA POBLACIÓN ASALARIADA SUJETA A ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (31/12/2025)**



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 LA POBLACIÓN ASALARIADA SUJETA A ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (31/12/2025)**

	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
<b>Total, CAPV</b>	<b>361.515</b>	<b>289.774</b>	<b>651.289</b>	<b>55,5%</b>	<b>44,5%</b>
Registrados en la CAPV	261.809	201.036	462.845	56,6%	43,4%
Álava	41.087	22.640	63.727	64,5%	35,5%
Bizkaia	119.197	85.615	204.812	58,2%	41,8%
Gipuzkoa	86.940	61.806	148.746	58,4%	41,6%
Interterritoriales	14.585	30.975	45.560	32,0%	68,0%
Ámbito estatal	99.706	88.738	188.444	52,9%	47,1%

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 (de iniciativa social e ikastolas) o la de las contratas de limpieza del Departamento de Educación y Osakidetza, que hacen que la presencia de la mujer en este ámbito sea mucho más elevada.

*En 2025 disminuye ligeramente respecto del año anterior el número de personas con sus convenios decaídos y sin cobertura (29.398 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 2025 Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS (31/12/2025)**

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
<b>Total, CAPV</b>	<b>1.211</b>	<b>166.572</b>	<b>206</b>	<b>455.319</b>	<b>1.417</b>	<b>621.891</b>
Registrados en la CAPV	975	124.121	90	310.157	1.065	434.278
Álava	179	23.907	21	36.163	200	60.070
Bizkaia	447	47.763	29	144.517	476	192.280
Gipuzkoa	313	35.703	31	100.665	344	136.368
Interterritoriales	36	16.748	9	28.812	45	45.560
Ámbito estatal	236	42.451	116	145.162	352	187.613

En el Cuadro 4.3 se recoge el número de convenios aplicables en la CAPV y la población trabajadora cubierta por ellos. Están incluidos tanto los convenios cuyo plazo de vigencia ordinaria se extiende a lo largo de 2025, como aquellos en situación de prórroga y ultraactivos y, por tanto, pendientes de renovar. Se incluye también a las personas que, tras haber decaído su convenio, 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 Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS**  
**(31/12/2025)**

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
<b>Total, CAPV</b>	<b>3</b>	<b>79</b>	<b>19</b>	<b>29.319</b>	<b>22</b>	<b>29.398</b>
Registrados en la CAPV	3	79	16	28.488	19	28.567
Álava	1	27	2	3.630	3	3.657
Bizkaia	0	0	8	12.532	8	12.532
Gipuzkoa	2	52	6	12.326	8	12.378
Interterritoriales	0	0	0	0	0	0
Ámbito estatal	0	0	3	831	3	831

La población trabajadora con sus convenios decaídos como consecuencia de la Reforma Laboral de 2012 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.

#### **4.1.4 EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL AÑO 2025**

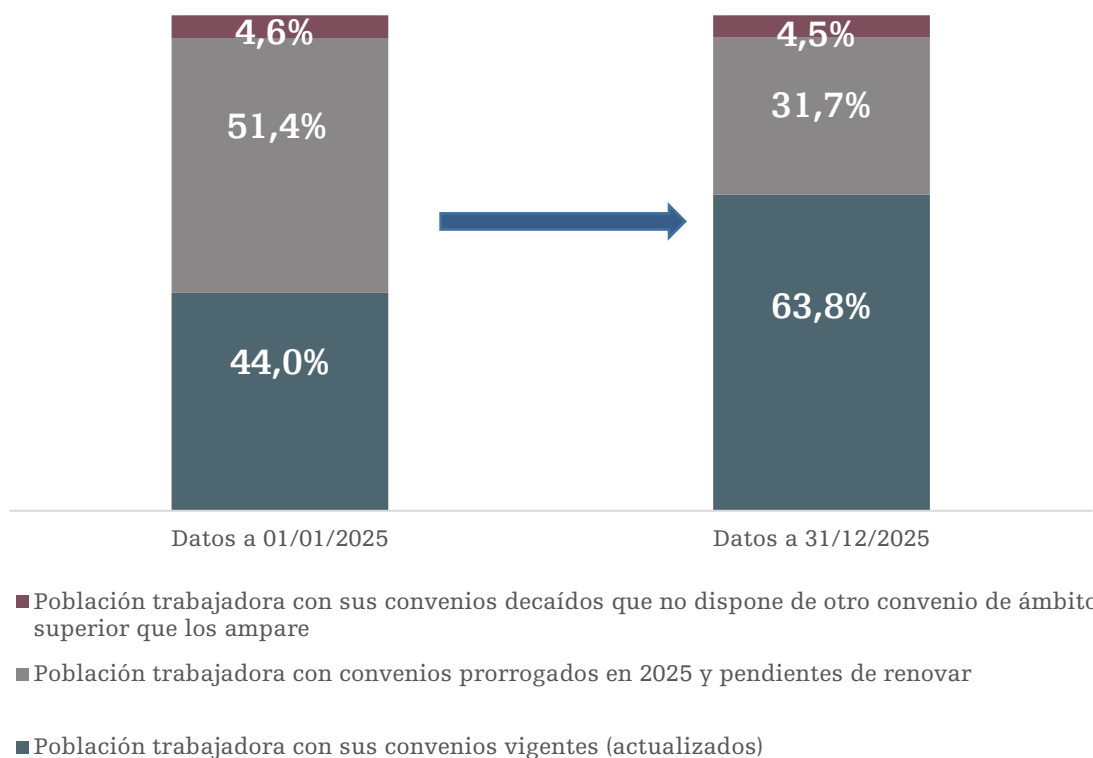
*A pesar de que al cierre del ejercicio el porcentaje de personas con sus convenios actualizados fue inferior al del año anterior, la situación al finalizar 2025 es una de las mejores de los últimos años, con el 63,8% de la población asalariada con sus convenios en vigor y una población asalariada con sus convenios decaídos que se redujo al 4,5%*

Al finalizar el 2025, el 63,8% de la población trabajadora se encontraba con sus convenios actualizados (vigencia plena) y el 31,7% tenía sus acuerdos en situación de prórroga. Aunque el porcentaje de personas con sus convenios actualizados resultó inferior al del ejercicio anterior (67,7%), hay que señalar que la situación al cierre de 2025 es una de las mejores de los últimos años, con un elevado porcentaje de personas con sus convenios en vigor, y una población asalariada con sus convenios decaídos que se redujo al 4,5%.

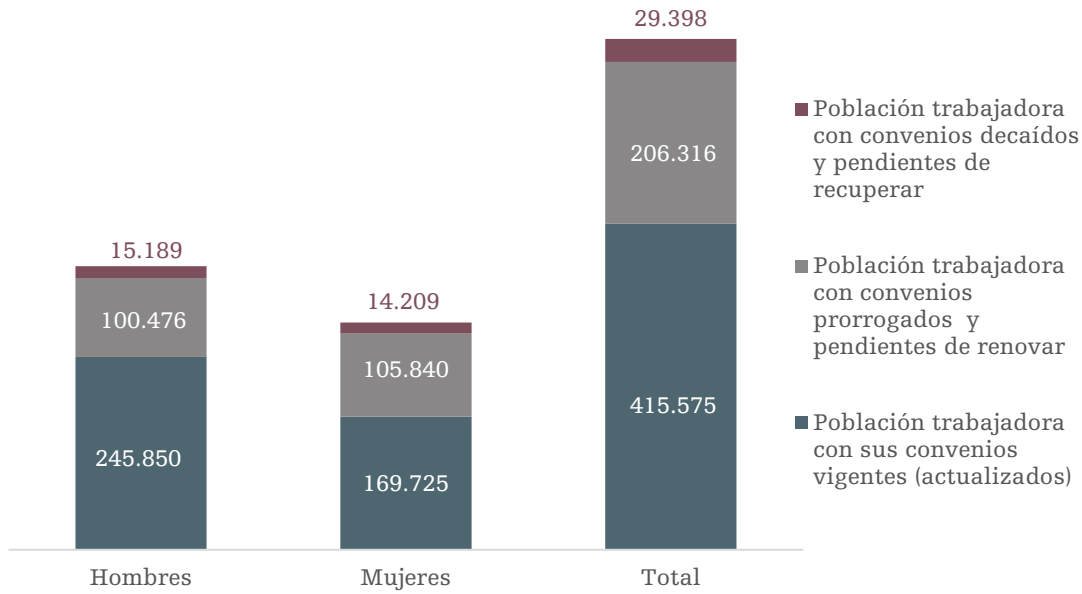
El año 2025 comenzó con un porcentaje de población trabajadora con sus convenios vigentes inferior al del año anterior, habiéndose suscrito a lo largo del año convenios que afectaron al 19,8% de la población asalariada, lo que permitió finalizar el ejercicio, como ya se ha señalado, con el 63,8% de la población trabajadora con sus convenios actualizados.

En cuanto a la distribución por sexo, hay que señalar que disminuye respecto del año anterior tanto el porcentaje de hombres con sus convenios vigentes (68,0% en 2025 vs. 71,4% en 2024), como el de mujeres con sus convenios actualizados (que pasa del 63,0% en 2024 al 58,6% en 2025).

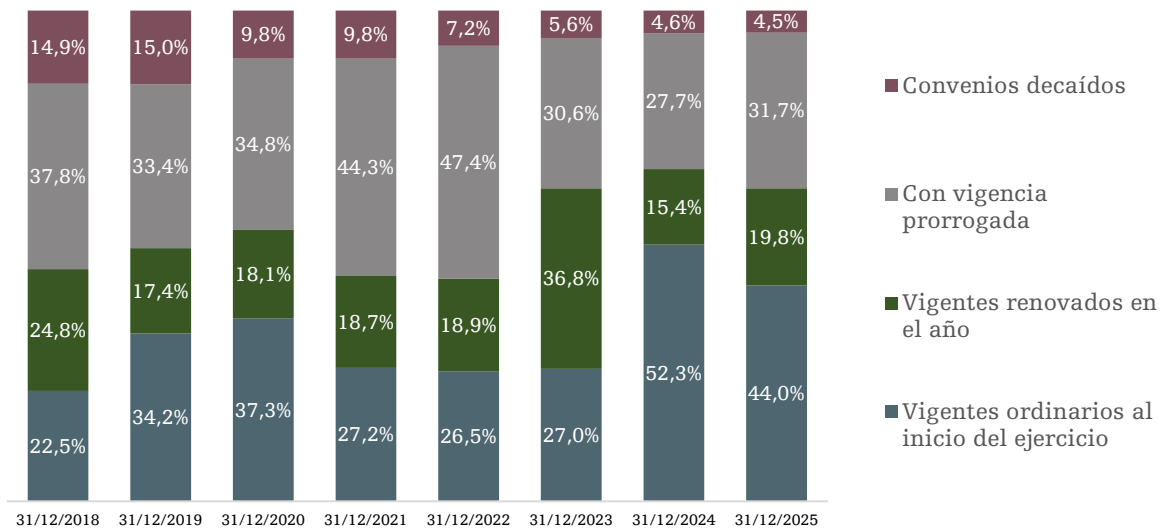
**GRÁFICO 4.4**  
**EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2025 EN LA CAPV**



**GRÁFICO 4.5**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE LA CAPV POR SEXO SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO**  
**(DATOS A 31/12/2025)**



**GRÁFICO 4.6**  
**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE LA CAPV SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO**  
**(DATOS A 31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO)**



**CUADRO 4.5**  
**NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS EN EL AÑO 2025 CON INCIDENCIA EN LA CAPV Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS**

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
<b>Total, CAPV</b>	<b>225</b>	<b>27.078</b>	<b>32</b>	<b>101.572</b>	<b>257</b>	<b>128.650</b>
Registrados en la CAPV	175	22.752	10	51.026	185	73.778
Álava	34	3.049	5	5.012	39	8.061
Bizkaia	69	9.144	3	37.011	72	46.155
Gipuzkoa	66	6.336	2	9.003	68	15.339
Interterritoriales	6	4.223	0	0	6	4.223
Ámbito estatal	50	4.326	22	50.546	72	54.872

Durante 2025 se registraron 257 convenios, lo que ha supuesto la renovación de sus condiciones de trabajo para 128.650 personas. Dentro del ámbito de la CAPV se registraron 185 convenios, 10 de sector y 175 de empresa, que en conjunto dieron cobertura a 73.778 personas. De ámbito estatal con incidencia en la CAPV se registraron 72 convenios (22 de sector y 50 de empresa), que incidieron sobre una población trabajadora de 54.872 personas.

En el Cuadro 4.5 se indica el número de convenios colectivos registrados a lo largo de 2025, así como el número de personas afectadas por los mismos.

**CUADRO 4.6**  
**NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS CON VIGENCIA ORDINARIA PARA 2025 EN LA CAPV Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS (31/12/2025)**

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
<b>Total, CAPV</b>	<b>661</b>	<b>97.430</b>	<b>122</b>	<b>318.145</b>	<b>783</b>	<b>415.575</b>
Registrados en la CAPV	521	69.620	47	219.234	568	288.854
Álava	117	17.736	9	20.121	126	37.857
Bizkaia	228	28.641	15	106.344	243	134.985
Gipuzkoa	166	18.759	21	88.435	187	107.194
Interterritoriales	10	4.484	2	4.334	12	8.818
Ámbito estatal	140	27.810	75	98.911	215	126.721

Al finalizar el año 2025, el número de convenios con vigencia ordinaria, esto es, que se encontraban dentro del periodo ordinario de aplicación acordado por sus negociadores, era de 783, con una población trabajadora de 415.575 personas (cuadro 4.6). El número de convenios vigentes al finalizar el ejercicio anterior (2024) era de 799, con 436.652 personas afectadas.

**CUADRO 4.7**  
**NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS CON VIGENCIA PRORROGADA Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS**  
**(31/12/2025)**

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
<b>Total, CAPV</b>	<b>550</b>	<b>69.142</b>	<b>84</b>	<b>137.174</b>	<b>634</b>	<b>206.316</b>
Registrados en la CAPV	454	54.501	43	90.923	497	145.424
Álava	62	6.171	12	16.042	74	22.213
Bizkaia	219	19.122	14	38.173	233	57.295
Gipuzkoa	147	16.944	10	12.230	157	29.174
Interterritoriales	26	12.264	7	24.478	33	36.742
Ámbito estatal	96	14.641	41	46.251	137	60.892

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 personas a las que les son de aplicación estos convenios. Al finalizar 2025 se encontraban en esta situación 206.316 personas. De ellas, 145.424 negociaban sus convenios dentro de la CAPV, mientras que 60.892 dependían de la negociación a nivel estatal.

Por lo que se refiere a las personas con sus convenios decaídos (4,5%), tras el descenso iniciado en 2020, la firma en 2022 del Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Álava y la rúbrica en 2023 de los convenios de Empresas de Restauración de Gipuzkoa y el del Comercio en General en Bizkaia, más el registro en 2024 del Convenio de Alimentación de Álava, junto con la firma de algunos nuevos convenios de empresa en 2025, ha permitido situar a la población trabajadora con sus convenios decaídos en el porcentaje más bajo desde la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012.

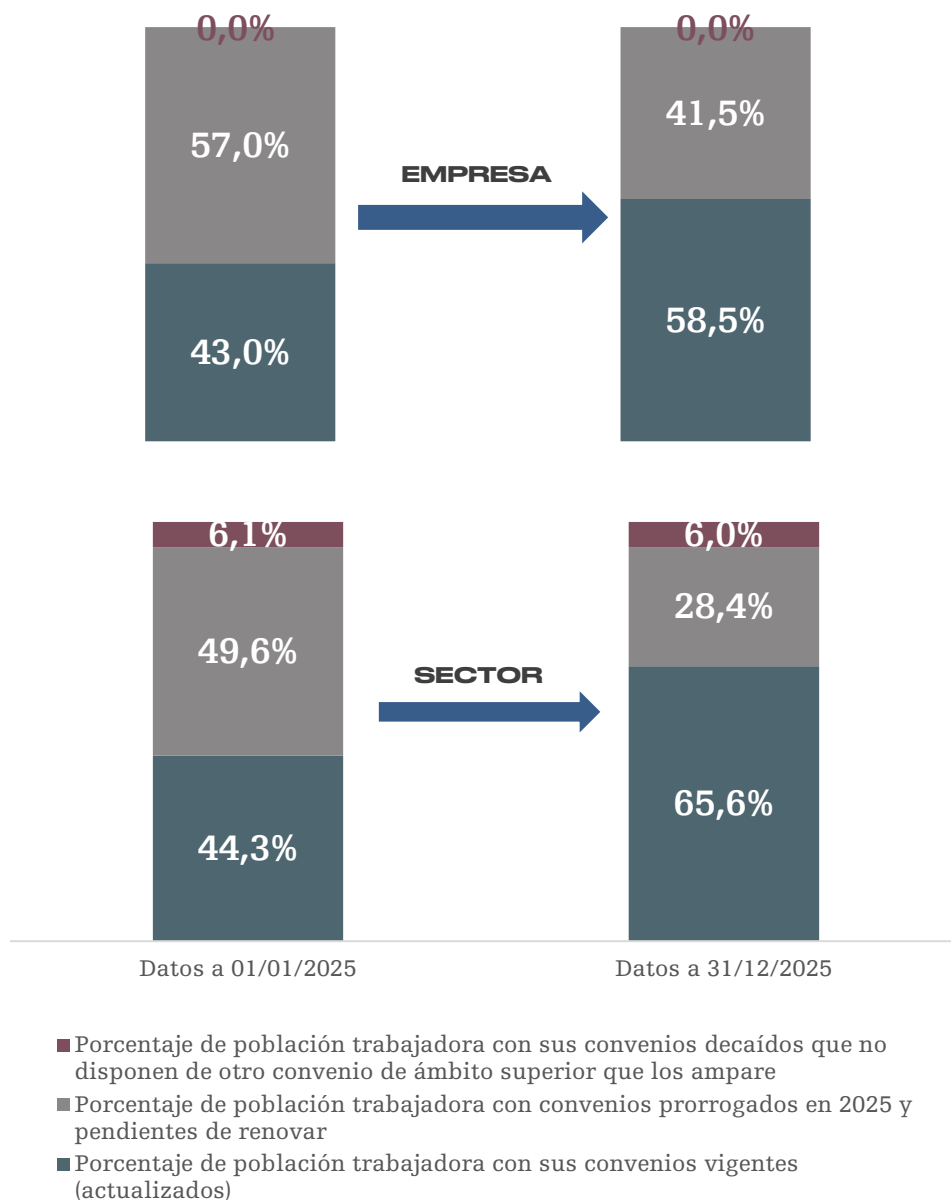
A pesar de todo, como ya se ha señalado en anteriores informes, 29.398 personas no han recuperado su convenio y carecen de otro de ámbito superior que les ampare, situación que, en muchos casos, permanece sin variación desde hace ya bastantes años. Entre los convenios decaídos cabe destacar, por su importancia, el de Oficinas y Despachos de Bizkaia; en Gipuzkoa, Oficinas y Despachos y Transporte por Carretera; y en Álava el del Comercio del Metal.

#### **EVOLUCIÓN POR ÁMBITOS FUNCIONALES:** **EMPRESA/SECTOR**

*El 74,4% de la población trabajadora depende de la negociación sectorial para la determinación de sus condiciones de trabajo, mientras que el 25,6% restante negocia sus convenios a nivel de empresa*

En primer lugar, indicar que, incluyendo a las personas con sus convenios decaídos, al finalizar 2025, el 74,4% de la población trabajadora (484.638 personas) dependía de la negociación sectorial para la determinación de sus condiciones de trabajo, mientras que el 25,6% restante (166.651) negociaba sus convenios a nivel de empresa, sin que estos porcentajes hayan sufrido una variación sustancial respecto de los años anteriores.

**GRÁFICO 4.7**  
**EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2025 POR ÁMBITOS FUNCIONALES EN LA CAPV. EMPRESA Y SECTOR**



El análisis de la evolución de la negociación colectiva por ámbitos funcionales (empresa/sector) muestra que, al finalizar 2025, el 58,5% de la población trabajadora cubierta por convenios de empresa y el 65,6% de los de sector tenían sus convenios actualizados.

En el caso de los acuerdos de empresa, esto supone una caída de 4,1 puntos respecto de la situación al cierre de 2024, cuando el porcentaje de población trabajadora con sus convenios vigentes era del 62,6%, y de 3,7 puntos en el caso de los convenios de sector (69,3% al finalizar 2024).

Asimismo, indicar que continúa siendo el ámbito sectorial donde se concentra la casi totalidad de las personas con sus convenios decaídos. 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 las y los trabajadores cuyos convenios de empresa hubieran decaído.

*A pesar de haberse reducido su número, es el ámbito sectorial donde se concentra la práctica totalidad de la población trabajadora con sus convenios decaídos*

Con carácter general, y a modo de conclusión, se puede decir que, por ámbitos funcionales, sigue siendo el convenio sectorial el que ampara a la mayor parte de la población trabajadora, estando cubierta por convenios de sector 3 de cada 4 personas (73,2%) con sus convenios vigentes o prorrogados (Cuadro 4.3).

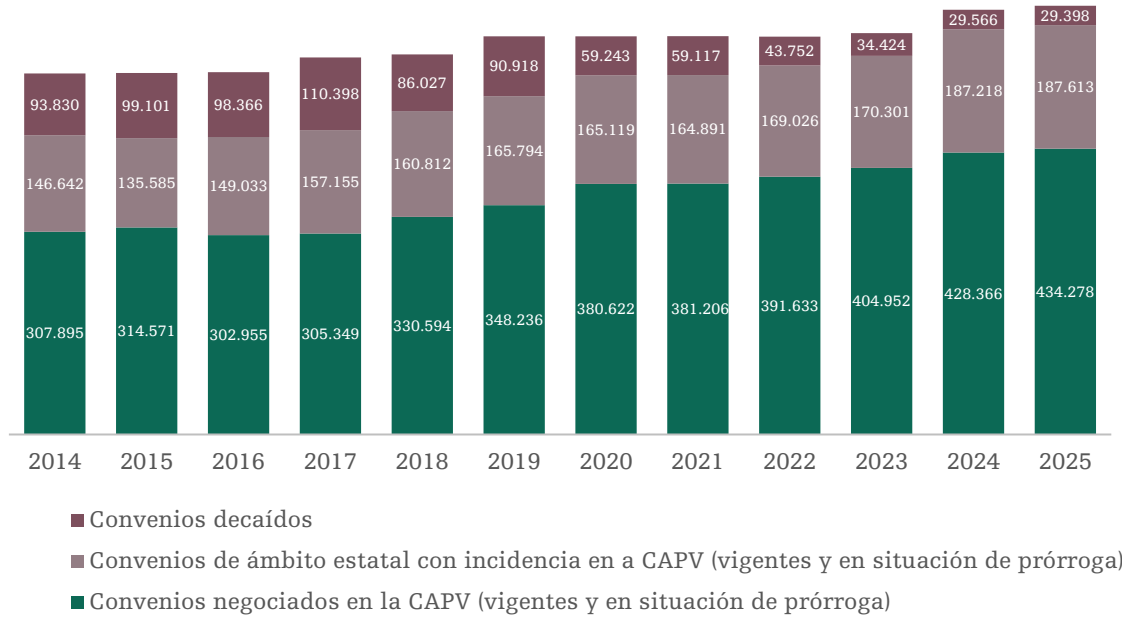
## **EVOLUCIÓN POR ÁMBITOS TERRITORIALES**

El análisis de la evolución de la negociación colectiva centrándonos en los convenios negociados en la CAPV frente a los de ámbito estatal con incidencia en nuestra Comunidad, nos muestra que como consecuencia de la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012 los convenios de ámbito estatal ganaron terreno hasta 2018, 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.

Sin embargo, esta situación comienza a revertirse con la recuperación a partir del año 2019 de varios convenios sectoriales de la CAPV que se encontraban decaídos. En 2024, con la firma del Convenio del Comercio del Metal de Gipuzkoa y el de Alimentación de Álava, continúa el proceso de recuperación de nuestros ámbitos propios de negociación.

En 2025 la población trabajadora amparada por convenios negociados en la CAPV (vigentes y prorrogados) aumentó respecto del año anterior en casi 6.000 personas, hasta situarse en 434.278, y el empleo cubierto por convenios estatales con incidencia en la CAPV creció en apenas 395, situándose al finalizar el ejercicio en 187.613 personas.

**GRÁFICO 4.8**  
**EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS CUBIERTAS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAPV**  
**(DATOS A 31 DE DICIEMBRE)**



***Se consolida en 2025 la recuperación de nuestros ámbitos propios de negociación colectiva iniciada a partir de 2019***

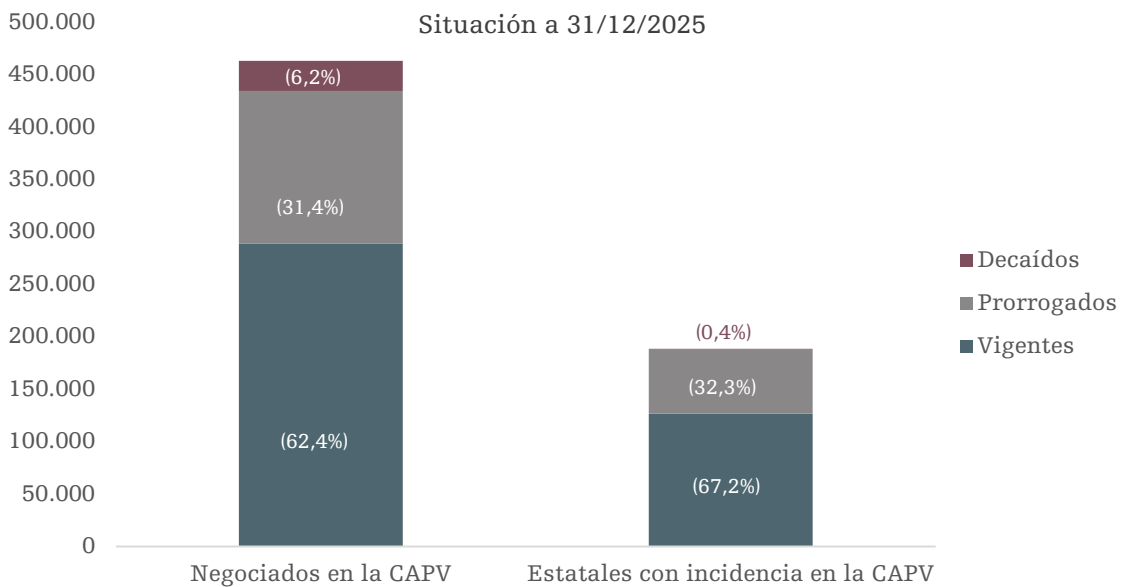
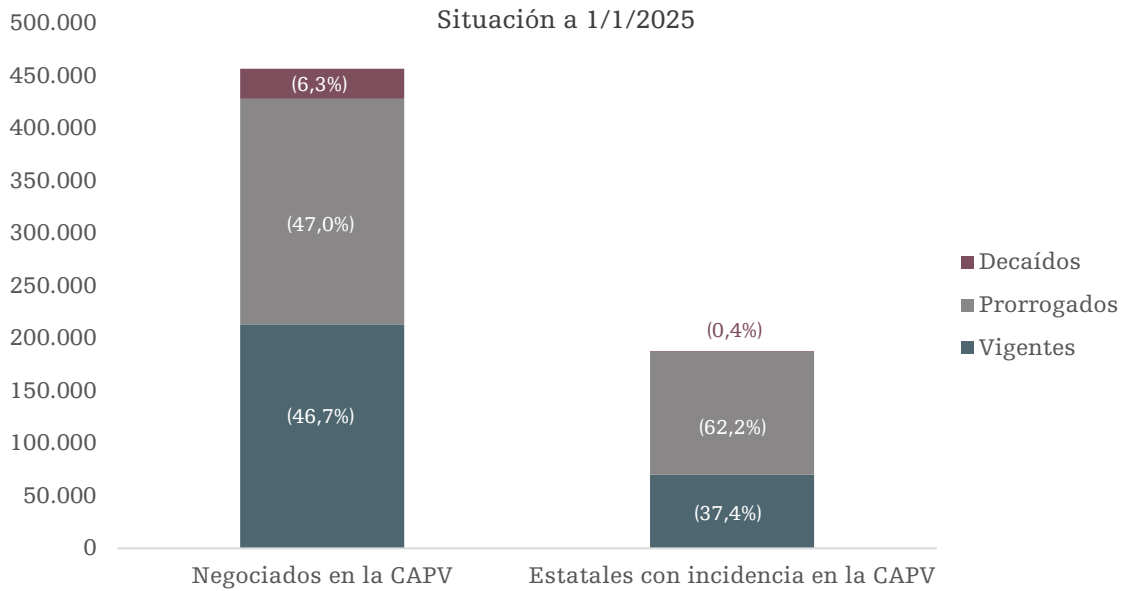
Respecto a la evolución de estos ámbitos en 2025, en el Gráfico 4.9 se puede ver la situación de los convenios negociados en la CAPV y los estatales con incidencia en la CAPV a principios de año y al finalizar el ejercicio.

De nuevo, los avances en la negociación colectiva han sido superiores en el ámbito estatal donde, además, al comienzo del año, el porcentaje de personas que tenían renovados sus convenios era menor.

A lo largo de 2025, el 29,8% de la población trabajadora sujeta al ámbito estatal renovó sus convenios mientras que, en el caso de las personas afectadas por convenios negociados en la CAPV, renovaron sus acuerdos el 15,7%.

Como resultado de todo ello, al finalizar el ejercicio el número de personas con sus convenios actualizados en el caso del Estado (67,2%) era superior al de la CAPV (62,4%), aunque hay que señalar que en 2025 se han reducido las diferencias, ya que en 2024 el porcentaje de personas con sus convenios vigentes negociados en la CAPV al finalizar el año era del 64,9%, mientras que en los estatales con incidencia en la CAPV el pasado ejercicio era del 74,4%.

**GRÁFICO 4.9**  
**POBLACIÓN TRABAJADORA CON SUS CONVENIOS VIGENTES, PRORROGADOS O DECAÍDOS A 01/01/2025 y 31/12/2025 SEGÚN ÁMBITOS**



A continuación, se resume la situación de la negociación colectiva de los diferentes ámbitos territoriales<sup>17</sup>. 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 2025.

### *Álava*

En Álava, al cierre del ejercicio, el 59,4% de la población trabajadora se encontraba bajo la cobertura de un convenio colectivo vigente, habiendo comenzado el año con el 46,7%.

En este ámbito territorial se han registrado 5 convenios de sector que en conjunto dan cobertura a 5.012 personas, entre los que cabe destacar el de Construcción, con más de 3.000 empleos, además de 34 convenios de empresa con una población trabajadora de algo más de 3.000.

### *Bizkaia*

En lo que se refiere a Bizkaia, el año ha finalizado con el 65,9% de la población trabajadora con sus convenios actualizados. En este ámbito se registraron 69 convenios de empresa con 9.144 personas amparadas y 3 de sector que dan cobertura a algo más de 37.000, destacando por su elevado volumen de empleo el convenio de la Hostelería y el de la Construcción.

Como en ocasiones anteriores, dentro de los convenios de sector que se encontraban decaídos al finalizar el año, debemos de seguir mencionando, por su importancia, el de Oficinas y Despachos.

### *Gipuzkoa*

Por su parte, el territorio histórico de Gipuzkoa comenzó el año 2025 con el mayor porcentaje de personas con sus convenios actualizados (62,1%), finalizando el año con el 72,1% de la población trabajadora con sus convenios vigentes, el porcentaje más alto de los ámbitos analizados. A lo largo de 2025 se registraron 66 convenios de empresa que dieron cobertura a más de 6.336 personas y 2 de sector, el de Alojamientos y Construcción, con algo más de 9.000 empleos.

En cuanto a los convenios decaídos de este ámbito destacar de nuevo, por el elevado empleo que aglutina, el Convenio de Oficinas y Despachos.

### *Ámbito interterritorial de la CAPV*

Respecto a la negociación de carácter interterritorial, señalar que empezó el año con el porcentaje más bajo de población trabajadora con sus convenios actualizados (10,4%), finalizando asimismo el ejercicio con el porcentaje más bajo de los ámbitos analizados (19,4%).

Dentro de este ámbito se registraron 6 convenios de empresa, que dieron cobertura a más de 4.223 personas, y ninguno de sector.

---

<sup>17</sup> En el cálculo de la población afectada de cada territorio histórico (Álava, Bizkaia y Gipuzkoa) se ha tenido en cuenta únicamente a las y 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.

---

Entre los acuerdos sectoriales que se encuentran en situación de prórroga hay que señalar el Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la CAPV y el de las Ikastolas, que en conjunto suman más de 18.000 empleos. En cualquier caso, hay que resaltar que en este ámbito no se encuentra ninguna persona con su convenio decaído.

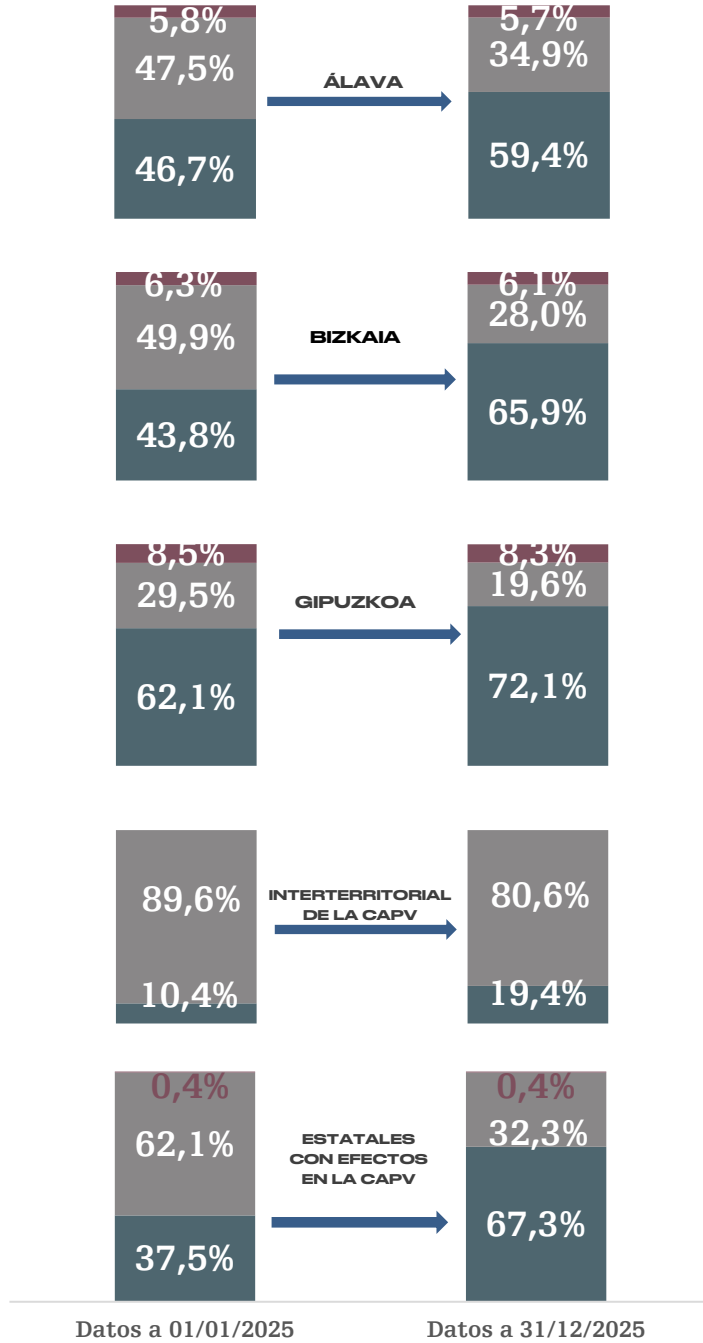
#### *Ámbito estatal con incidencia en la CAPV*

En cuanto a los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, indicar que al cierre del ejercicio el porcentaje de personas con sus convenios actualizados llegó al 67,3%.

A lo largo de 2025 se registraron 22 convenios de sector y 50 de empresa con 50.546 y 4.326 personas afectadas, respectivamente.

Entre los convenios registrados en este ámbito cabe destacar el de la Industria Química, el de Consultorías y Estudios de Mercado y el de Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias.

**GRÁFICO 4.10**  
**EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2025 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 sus convenios prorrogados en 2025 y pendientes de renovar
- Porcentaje de población trabajadora con sus convenios vigentes

## 4.1.5 RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN EN 2025

### DURACIÓN DE LOS PROCESOS NEGOCIADORES

Como en anteriores ediciones de este informe, se ha considerado que la duración de los procesos negociadores es la comprendida entre la fecha de constitución de la mesa negociadora y la fecha de firma de los convenios colectivos registrados.

La duración media de los procesos que se facilita en este apartado no es una media ponderada<sup>18</sup>, sino una media aritmética simple ( $\Sigma$  días de cada convenio/ N° de convenios), es decir, que para su cálculo no se tiene en cuenta el número de personas de cada convenio, ponderando por igual todos convenios, independientemente del número de trabajadoras/es amparados por cada uno de estos acuerdos.

Con estos criterios, 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 nuestra Comunidad.

**CUADRO 4.8**  
**DURACIÓN DE LOS PROCESOS NEGOCIADORES DE LOS CONVENIOS**  
**COLECTIVOS VIGENTES EN LA CAPV\* EN 2025 (DÍAS DE MEDIA)**

	TOTAL VIGENTES EN 2025
Total	364
Sector	548
Empresa	330

\*Incluidos los estatales con incidencia en la CAPV. Datos a 31 de diciembre.

La duración media de los procesos de negociación de los convenios vigentes en 2025 en la CAPV fue de 364 días, existiendo una diferencia notable entre los de sector (548 días) y los de empresa (330 días).

La de los convenios negociados en la CAPV fue de 353 días. Por su parte, la duración media en los convenios de ámbito estatal vigentes con incidencia en la CAPV fue superior, llegando hasta los 391 días.

Sin embargo, los procesos negociadores más largos ocurren en los convenios de sector negociados en la CAPV, cuya duración media en 2025 superó los dos años (778 días). En el caso de los convenios estatales de sector con incidencia en nuestra Comunidad, la duración fue inferior, de 403 días.

**CUADRO 4.9**  
**DURACIÓN DE LOS PROCESOS NEGOCIADORES DE LOS CONVENIOS**  
**COLECTIVOS NEGOCIADOS EN LA CAPV (DÍAS DE MEDIA)**

	REGISTRADOS EN...		TOTAL VIGENTES EN...	
	2024	2025	2024	2025
Total	352	355	330	353
Sector	453	670	648	778
Empresa	339	337	294	315

Datos a 31 de diciembre de cada año.

<sup>18</sup> En el caso de los incrementos salariales y jornada laboral, sí se trata de una media ponderada.

En cuanto a los convenios registrados en 2025 y negociados en la CAPV, su duración media fue de 355 días, mientras que la de los registrados en el Estado con incidencia en la CAPV fue de 392 días.

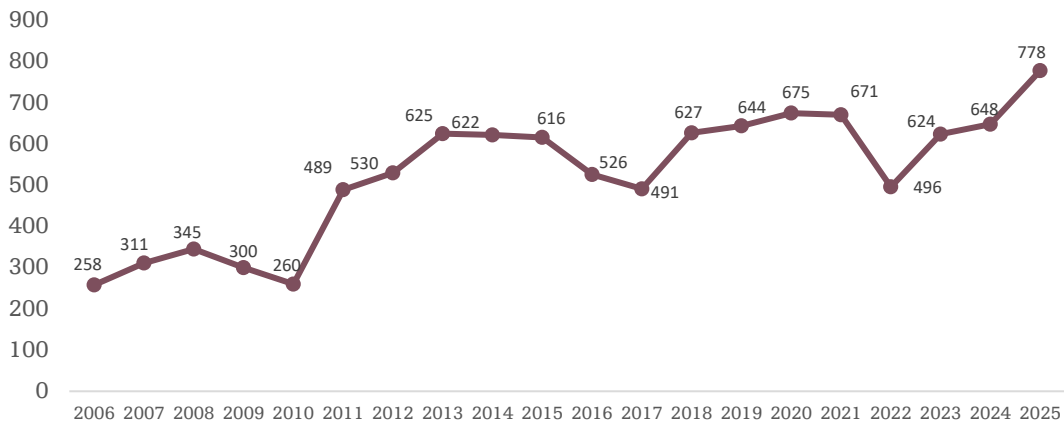
***La duración media de los procesos negociadores de los convenios sectoriales negociados en la CAPV vigentes en 2025 aumentó hasta situarse en 778 días***

Hay que señalar que la duración de los procesos de negociación sectoriales en la CAPV sigue siendo elevada (Gráfico 4.11), habiendo aumentado en 2025 respecto del año anterior, estando todavía muy alejados de la media, situada en torno a los 300 días, de los años anteriores al 2010.

***La duración de los procesos de negociación de los convenios de sector negociados en la CAPV sigue siendo muy superior al tiempo empleado en negociar los convenios de empresa (778 días vs. 315 días)***

**GRÁFICO 4.11**

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



**CUADRO 4.10**  
**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...	
	2024	2025	2024	2025
Total	342	392	376	391
Sector	406	375	423	403
Empresa	296	400	349	384

Datos a 31 de diciembre de cada año.

Por último, señalar que, si bien en los convenios sectoriales de ámbito estatal vigentes la duración del tiempo empleado en negociar los acuerdos de sector es muy inferior al empleado en los convenios sectoriales negociados en nuestra Comunidad, en el caso de los convenios de empresa nos encontramos con la situación contraria, siendo superior el tiempo empleado en negociar estos acuerdos en los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV.

### ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS

#### *La práctica totalidad de la población asalariada (96,6%) negocia sus convenios para tres o más años*

La práctica totalidad de los convenios vigentes se continúan negociando para un período plurianual, habiendo aumentado el porcentaje de personas cubiertas por este tipo de acuerdos respecto del año anterior.

En 2025 los convenios de vigencia anual amparaban al 0,8% de la población trabajadora con sus convenios vigentes, los acuerdos cuya vigencia se situaba entre uno y dos años al 2,6% y los convenios vigentes para tres o más años al 96,6% de la población trabajadora.

En 2024 estos porcentajes eran del 3,6%, 3,3% y 93,1% respectivamente.

Por tanto, en 2025 el 96,7% de los convenios y el 99,2% de la población trabajadora había negociado sus convenios con un período de vigencia superior al año.

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).

Tal y como se aprecia en el Gráfico 4.12, desde hace más de veinticinco años hay un claro predominio en el número de 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, alcanzándose el máximo de la serie histórica en 2025.

**CUADRO 4.11****ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN 2025 SEGÚN ÁMBITO TERRITORIAL\***

	UN AÑO		ENTRE UNO Y DOS AÑOS		TRES O MAS AÑOS	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
<b>Total, CAPV</b>	<b>3,3%</b>	<b>0,8%</b>	<b>8,4%</b>	<b>2,6%</b>	<b>88,3%</b>	<b>96,6%</b>
Registrados en la CAPV	2,8%	0,3%	7,6%	2,2%	89,6%	97,5%
Álava	4,0%	0,7%	4,0%	1,8%	92,1%	97,5%
Bizkaia	2,9%	0,3%	10,7%	1,9%	86,4%	97,7%
Gipuzkoa	2,1%	0,1%	5,9%	0,7%	92,0%	99,2%
Interterritoriales	0,0%	0,0%	8,3%	25,3%	91,7%	74,7%
Ámbito estatal	4,7%	1,8%	10,7%	3,7%	84,7%	94,5%

(\*) Hasta el 31/12/2025. Porcentajes sobre el total de cada ámbito territorial.

**CUADRO 4.12****ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN 2025 SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL\***

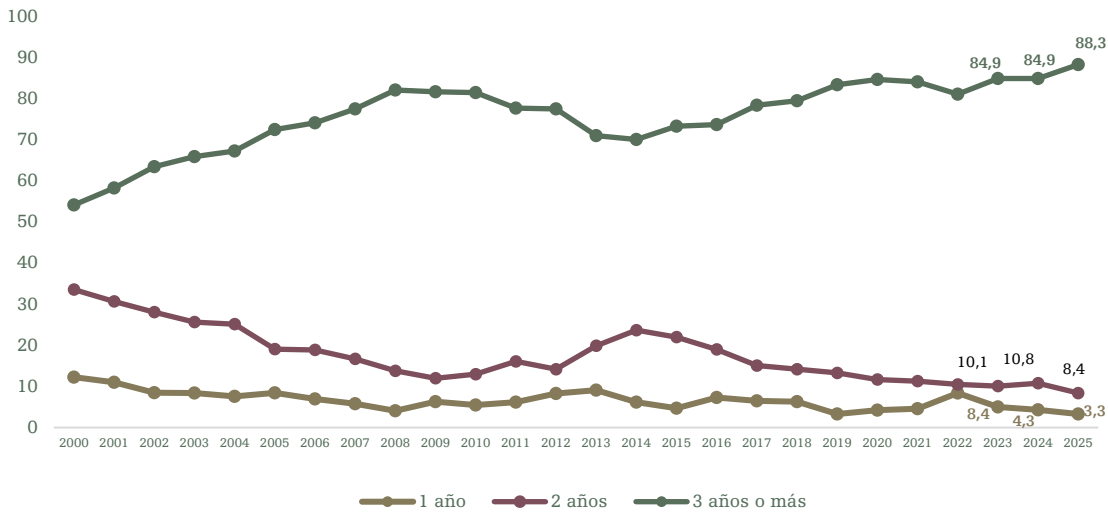
	UN AÑO		ENTRE UNO Y DOS AÑOS		TRES O MAS AÑOS	
	CONVENIOS (%)	PERSONAS AFECTADAS (%)	CONVENIOS (%)	PERSONAS AFECTADAS (%)	CONVENIOS (%)	PERSONAS AFECTADAS (%)
<b>Total</b>	<b>3,3%</b>	<b>0,8%</b>	<b>8,4%</b>	<b>2,6%</b>	<b>88,3%</b>	<b>96,6%</b>
Sector	3,3%	0,7%	5,7%	1,3%	91,0%	98,0%
Empresa	3,3%	1,0%	8,9%	7,0%	87,7%	92,0%

(\*) Hasta el 31/12/2025. Porcentajes sobre el total de cada ámbito funcional.

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).

**GRÁFICO 4.12**  
**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 2026 el 56,3% de la población trabajadora se encontraba con sus convenios prorrogados y pendientes de renovar o decaídos*

Dado que la plurianualidad es una de las características de la negociación colectiva, la consecuencia directa es que al inicio de cada ejercicio una parte de la negociación colectiva de ese año ya ha sido realizada.

Así, a fecha 1 de enero de 2026, 916 convenios, que afectan al 56,3% de la población trabajadora (380.374 personas), se encuentran prorrogados y pendientes de renovar o decaídos.

Al comienzo del 2025 el porcentaje de población trabajadora con sus convenios prorrogados o decaídos era del 56%, y del 63,1% en 2024.

Los convenios ya vigentes en 2026 (vigencia plurianual) son 480 e inciden sobre 295.454 personas. Al comienzo de 2025 estaban vigentes 526 convenios, que amparaban a 283.903 personas.

En cuanto a la negociación que se desarrolla en la CAPV, la población trabajadora con sus convenios prorrogados o decaídos al comenzar 2026 era de 193.029 personas (el 40,4% de este ámbito), mientras que el 51,7% de las personas sujetas a acuerdos de ámbito estatal se encontraban con sus convenios pendientes de renovar o decaídos (102.425 personas).

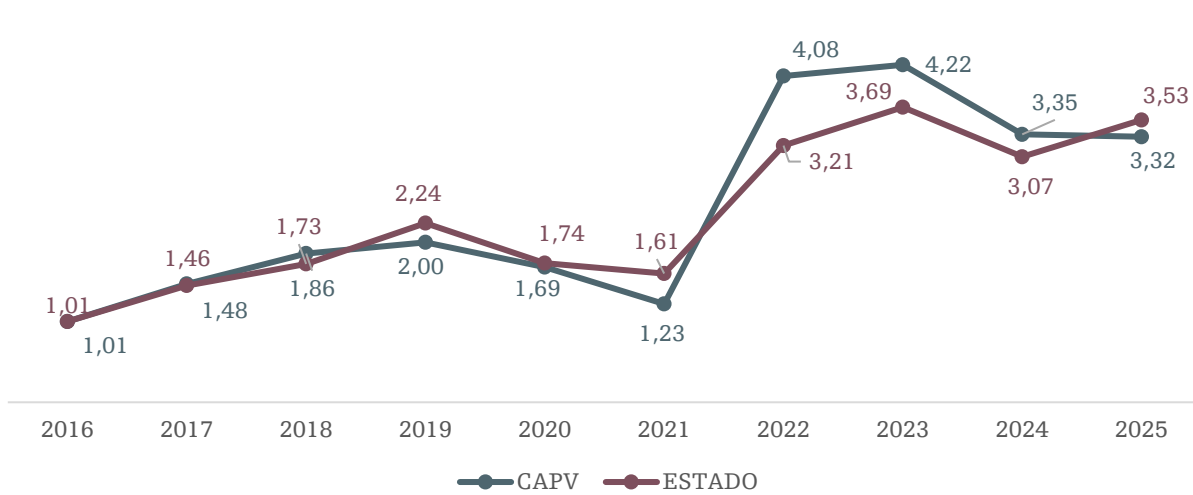
Por ámbitos funcionales, indicar que en la negociación sectorial al inicio de 2026 el 45% de las personas cubiertas por convenios de sector tenía sus acuerdos actualizados, mientras que, en el ámbito de la empresa, el 39,8% de la población trabajadora cubierta se encontraba al comenzar 2026 con sus acuerdos ya negociados.

## INCREMENTOS SALARIALES

*El incremento medio salarial pactado para la CAPV en 2025 fue del 3,32% y del 3,53% en el conjunto del Estado<sup>19</sup>*

El incremento salarial medio pactado en los convenios vigentes en la CAPV para 2025, incluyendo a los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, fue del 3,32%, 0,21 puntos por debajo de la subida salarial media pactada para los convenios colectivos en el conjunto del Estado, que se situó en el 3,53%<sup>18</sup>.

**GRÁFICO 4.13**  
**INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS EN LOS CONVENIOS VIGENTES. CAPV/ESTADO<sup>20</sup>**



Fuente: CRL y Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Circunscribiéndonos a los convenios que inciden en nuestra Comunidad, cuyo incremento medio, como ya se ha señalado, fue del 3,32%, el mayor aumento lo encontramos, al igual que el año anterior, en los convenios negociados en el territorio histórico de Gipuzkoa, cuya subida media para 2025 fue del 3,68%; a continuación se situarían los convenios estatales con incidencia en la CAPV con una subida del 3,57%, mientras que los menores incrementos los encontramos en los negociados en el ámbito interterritorial (2,01%) y en Álava (2,53%).

En conjunto, la subida media de los convenios negociados en nuestra Comunidad fue del 3,32%.

Por ámbitos funcionales, indicar que las subidas salariales fueron algo mayores en los convenios sectoriales (3,37%) que en los de empresa (3,16%), tal y como se refleja en el gráfico 4.14.

<sup>19</sup> Incremento salarial pactado para el conjunto del Estado, según información facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a 31/01/2026.

El método de cálculo empleado por el CRL difiere del empleado por el Ministerio.

**CUADRO 4.13**  
**INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS PARA 2024 Y 2025\***

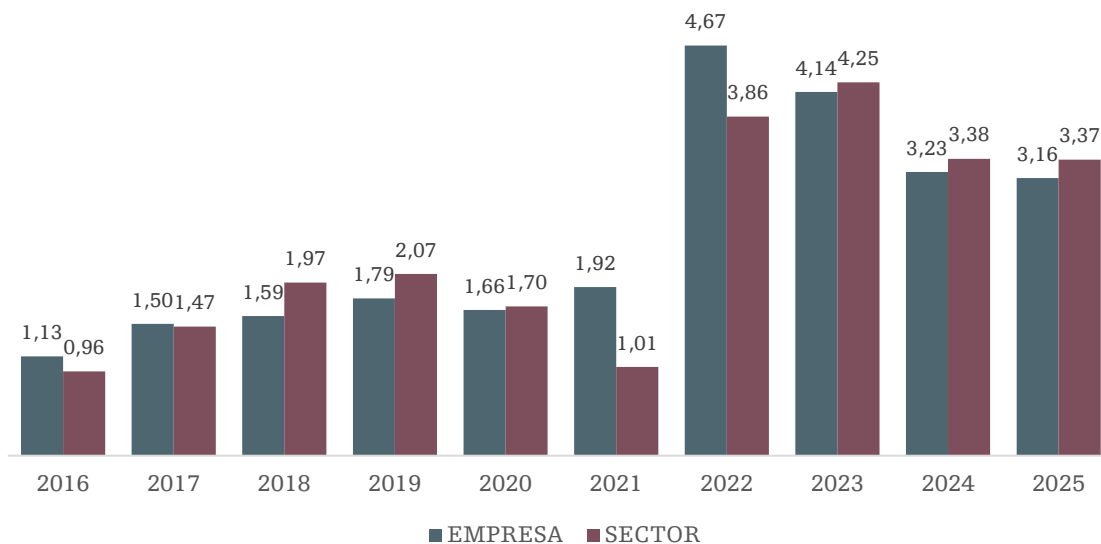
	INCREMENTO SALARIAL (% respecto año anterior)	
	2024	2025
<b>Total, CAPV</b>	<b>3,35</b>	<b>3,32</b>
Negociados en la CAPV	3,51	3,21
Álava	3,45	2,53
Bizkaia	3,21	3,09
Gipuzkoa	4,01	3,68
Interterritoriales	2,31	2,01
Ámbito estatal**	2,98	3,57

\* Datos a 31 de diciembre de cada año.

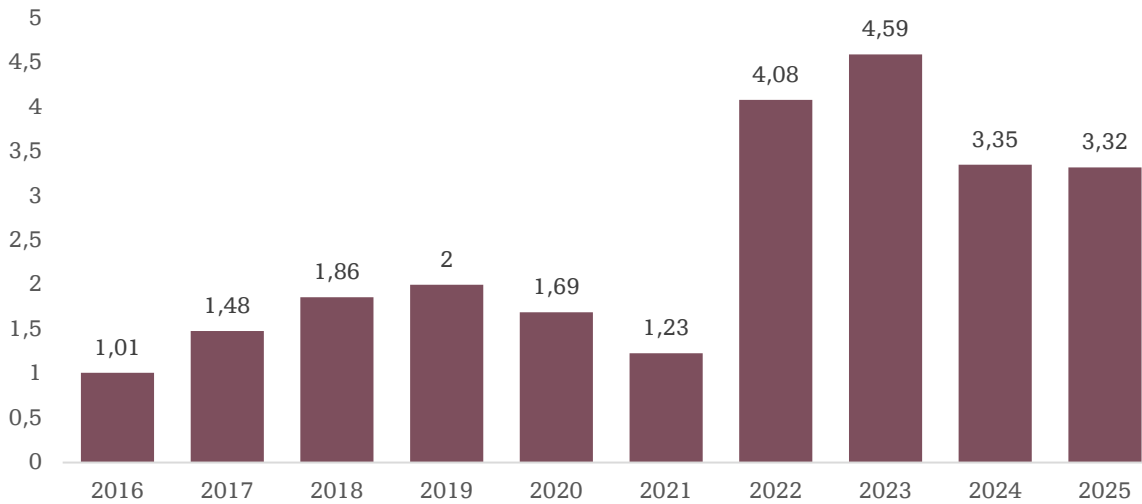
\*\*Incremento de los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV.

A los efectos de valorar la evolución de los incrementos salariales, en el Gráfico 4.16 se indica la inflación interanual a diciembre de los últimos años en la CAPV, así como el incremento medio anual del IPC en nuestra Comunidad. En 2025 el incremento medio acordado en los convenios (3,32%) se situó algo por encima tanto de la inflación interanual a diciembre de 2025 en la CAPV (2,9%), como de la inflación media registrada en el conjunto del año (3,0% en la CAPV).

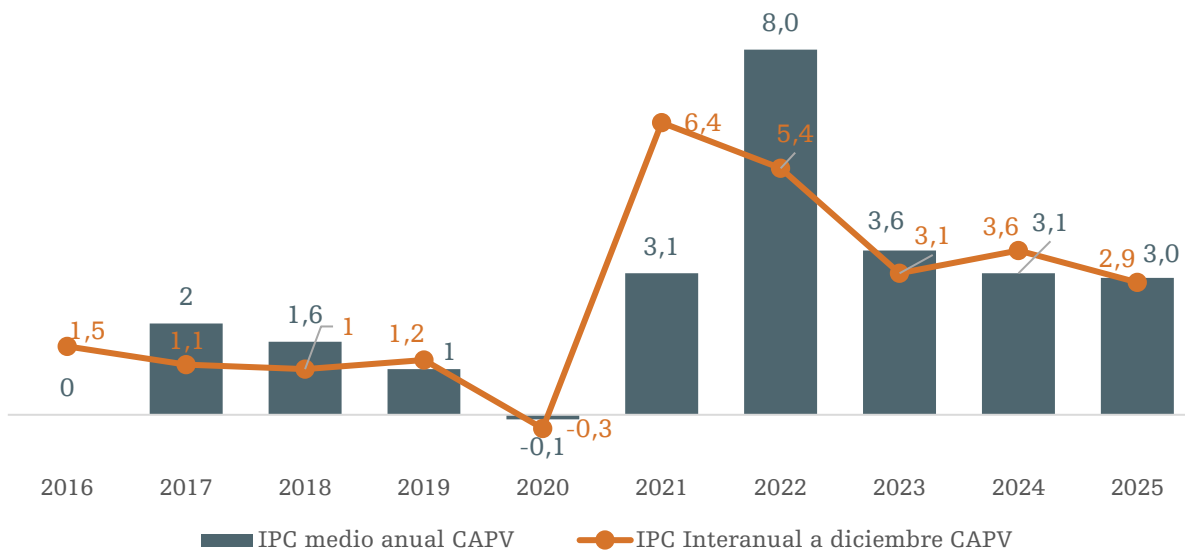
**GRÁFICO 4.14**  
**INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS EN LOS CONVENIOS VIGENTES EN LA CAPV. EMPRESA/SECTOR**



**GRÁFICO 4.15**  
**EVOLUCIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES PACTADOS EN CONVENIOS COLECTIVOS CON INCIDENCIA EN LA CAPV**



**GRÁFICO 4.16**  
**CAPV. INCREMENTOS DEL IPC INTERANUAL A DICIEMBRE E INCREMENTO IPC MEDIO DE CADA AÑO**



**En 2025 el incremento salarial medio pactado en los convenios (3,32%) se situó por encima de la inflación interanual a diciembre en la CAPV (2,9%)**

Respecto del incremento salarial medio de los convenios registrados en 2025, hay que señalar que se situó en el 3,40%, siendo del 3,53% en el caso de los acuerdos sectoriales y del 2,92% en el caso de los convenios de empresa.

**CUADRO 4.14  
INCREMENTOS SALARIALES EN LOS CONVENIOS REGISTRADOS EN 2025\***

	INCREMENTO SALARIAL 2025
<b>Total, CAPV</b>	<b>3,40%</b>
Negociados en la CAPV	3,11%
Álava	3,16%
Bizkaia	3,01%
Gipuzkoa	3,87%
Interterritoriales	1,33%
Ámbito estatal	3,80%

\*Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2025.

**CUADRO 4.15  
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
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	2,25	2,00
2021	1,29	2,25	2,00
2022	4,08	4,08	4,08
2023	3,64	4,66	4,22
2024	3,27	3,61	3,35
2025	3,28	3,40	3,32

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

**La subida media para 2025 de los convenios registrados en 2025 (3,40%) es superior a la que para ese mismo año contemplan los convenios registrados en años anteriores (3,28%)**

Asimismo, destacar que el incremento salarial medio para 2025 de los convenios registrados en ese mismo año (3,40%) fue superior al de los registrados con anterioridad, que contemplaban para 2025 un incremento del 3,28%.

Por último, señalar que 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 exclusiva a la evolución del IPC.

## JORNADA LABORAL

**La jornada laboral media pactada para 2025 fue de 1.700 horas en los convenios vigentes aplicables en la CAPV y de 1.750 horas en los del conjunto de todo el Estado**

**CUADRO 4.16**

**DURACIÓN DE LA JORNADA PACTADA EN LA CAPV Y EN CONJUNTO DEL ESTADO EN 2025 (NÚMERO DE HORAS AL AÑO) EN LOS CONVENIOS VIGENTES**

	2025	
	CAPV	ESTADO (*)
Total	1.700	1.750
Sector	1.709	1.752
Empresa	1.673	1.721

(\*) Información facilitada por el Ministerio a 31/1/2025.  
Fuentes: CRL y Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La jornada media pactada para el año 2025 para el conjunto de la CAPV en los convenios vigentes con sus condiciones actualizadas fue de 1.700 horas, mientras que la jornada media pactada en el conjunto de todo el Estado fue de 1.750 horas.

En los convenios de sector, la jornada laboral media anual pactada para la CAPV en 2025 ha sido de 1.709 horas y de 1.673 horas para los convenios de empresa (Cuadro 4.16). La jornada laboral media pactada en el conjunto del Estado en 2025 es de 1.752 para los convenios de sector y de 1.721 para los de empresa.

Ciñéndonos a los convenios aplicables en la CAPV (Cuadro 4.17), al igual que en años anteriores hay que señalar las diferencias existentes entre la jornada media pactada en los convenios negociados en la CAPV (1.693 horas), y la de los registrados en el Estado con incidencia en la CAPV (1.718 horas).

**CUADRO 4.17**  
**CAPV. DURACIÓN DE LA JORNADA PACTADA EN 2025 (NÚMERO DE HORAS AL AÑO) EN LOS CONVENIOS VIGENTES**

	2025	
	Negociados en la CAPV	Ámbito estatal con incidencia en la CAPV
Total	1.693	1.718
Sector	1.702	1.724
Empresa	1.663	1.699

Fuentes: CRL.

*Dentro del conjunto de convenios vigentes y negociados en la CAPV, en 2025 respecto del año anterior disminuye el número de personas que reducen su jornada, así como la cuantía de esta reducción*

Del conjunto de convenios negociados en la CAPV vigentes en 2025, el 18,8% (107 convenios) contempla una reducción de jornada respecto del año anterior (Cuadro 4.18), afectando al 18,5% de la población trabajadora con sus convenios vigentes.

Respecto del año anterior, aumenta porcentualmente el número de convenios con reducción de jornada, pero no así el de personas afectadas, disminuyendo asimismo la cuantía de esta reducción.

**CUADRO 4.18**  
**PORCENTAJE DE CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES CON REDUCCIÓN DE JORNADA RESPECTO AL AÑO ANTERIOR Y DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS RESPECTO DEL TOTAL\***

	2023		2024		2025	
	% Convenios	% Personas afectadas	% Convenios	% Personas afectadas	% Convenios	% Personas afectadas
Convenios negociados en la CAPV	9,5%	12,6%	15,9%	33,9%	18,8%	18,5%

El porcentaje de personas se calcula sobre el total de personas con sus convenios vigentes.

En 2025, la cuantía de la reducción de jornada fue de 62 minutos (1,04 horas) frente a la hora y 10 minutos (1,17 horas) de promedio ponderado total en 2024.

**CUADRO 4.19**  
**DISMINUCIÓN DE LA JORNADA PACTADA. NÚMERO DE HORAS/AÑO**

	JORNADA EN 2023 RESPECTO A 2022	JORNADA EN 2024 RESPECTO A 2023	JORNADA EN 2025 RESPECTO A 2024
Convenios negociados en la CAPV	0,65	1,17	1,04

#### 4.1.6 ORGANIZACIONES NEGOCIADORAS Y FIRMANTES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN 2025

##### Las organizaciones sindicales

*CCOO de Euskadi y UGT-Euskadi continúan siendo los sindicatos que, en relación con su presencia en las mesas de negociación, más convenios firmaron*

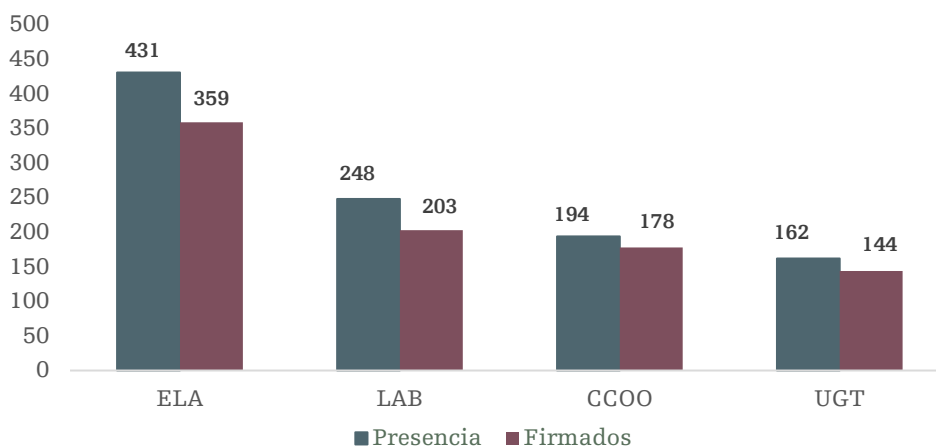
En este apartado se ofrece información sobre la presencia de las organizaciones sindicales en las mesas de negociación y en la firma de los convenios registrados en la CAPV con vigencia ordinaria en 2025.

Para este análisis se excluyen, por tanto, los convenios estatales con incidencia en nuestra Comunidad, teniéndose en cuenta únicamente los acuerdos de empresa y de sector negociados en la CAPV.

Según los datos analizados en el apartado tercero, los convenios registrados en nuestra Comunidad y vigentes para el año 2025 (sin incluir los que se encuentran en situación de prórroga ni los decaídos) son 568 y afectaban a 288.854 personas. de ellos 47 eran acuerdos de sector con 219.234 empleos afectados y el resto convenios de empresa.

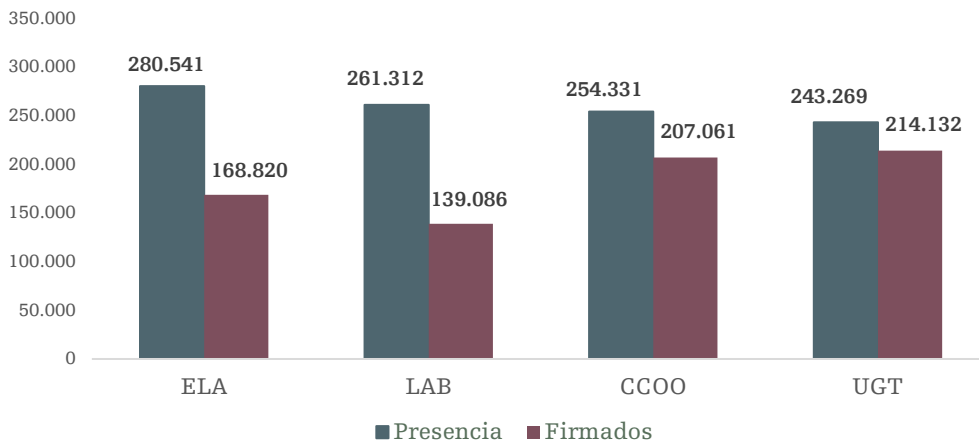
En los Gráficos 4.17 (número de convenios) y 4.18 (número de personas) se recogen la presencia y la firma de los cuatro sindicatos más representativos en los convenios vigentes en 2025.

**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 2025.

**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 2025.

### **ELA**

ELA estuvo presente en las mesas de negociación de 431 convenios, el 75,9% de todos convenios vigentes en 2025, que afectaban al 97,1% la población trabajadora con sus convenios vigentes negociados en la CAPV.

Participó en las mesas negociadoras de 46 de los 47 convenios sectoriales registrados en nuestra Comunidad y en la negociación de 385 convenios de empresa.

Por lo que se refiere a la firma, suscribió 359 acuerdos, el 63,2% de todos los convenios vigentes (64,3% en 2024), que dieron cobertura al 58,4% de la población trabajadora con convenios vigentes (49,1% en 2024).

Respecto de los convenios de sector suscritos, tomó parte en la firma de 22 de los 46 convenios en los que estuvo presente en la mesa de negociación, dando cobertura estos acuerdos firmados al 57% de la población trabajadora con sus convenios de sector vigentes y negociados en la CAPV.

En cuanto a los convenios de empresa rubricados, ELA suscribió 337 convenios de empresa, el 64,7% de todos los convenios de empresa vigentes, que afectaron al 63,1% de todas las personas con sus convenios de empresa vigentes negociados en la CAPV.

### **LAB**

LAB participó en la negociación de 248 acuerdos, el 43,6% de todos convenios vigentes en 2025, que afectaban al 90,5% la población trabajadora con sus convenios vigentes negociados en la CAPV.

Participó en las mesas negociadoras de 45 de los 47 convenios sectoriales registrados en nuestra Comunidad y en 203 convenios de empresa.

En cuanto a los acuerdos suscritos, señalar que rubricó 203 acuerdos, el 35,7% de

todos los convenios vigentes (34,7% en 2024), que dieron cobertura al 48,2% de la población trabajadora con convenios vigentes (54,4% en 2024).

Por lo que se refiere a los convenios de sector suscritos, tomo parte en la firma de 24 de los 45 convenios en los que estuvo presente en la mesa de negociación, dando cobertura estos acuerdos firmados al 49,1% de la población trabajadora con sus convenios de sector vigentes y negociados en la CAPV.

Respecto a los convenios de empresa firmados, indicar que LAB suscribió 179 convenios de empresa, el 34,4% de todos los convenios de empresa vigentes, que afectaron al 45,3% de todas las personas con sus convenios de este tipo vigentes negociados en la CAPV.

### ***CCOO de Euskadi***

CCOO estuvo presente en las mesas de negociación de 194 convenios, el 34,2% de todos los convenios vigentes en 2025, que afectaban al 88,1% la población trabajadora con sus convenios vigentes negociados en la CAPV.

Tomó parte en las mesas negociadoras de 43 de los 47 convenios sectoriales registrados en nuestra Comunidad y en 151 convenios de empresa.

A lo largo de 2025 rubricó 178 convenios (31,3% del total), que afectaron al 71,7% de la población asalariada con sus convenios en vigor. En 2024 suscribió el 29,1% de los acuerdos entonces vigentes, que dieron cobertura al 68,3% de la población trabajadora.

Respecto de los convenios de sector suscritos, firmó de 39 de los 43 convenios en los que estuvo presente en la mesa de negociación, dando cobertura estos acuerdos firmados al 80,7% de la población trabajadora con sus convenios de sector vigentes y negociados en la CAPV.

En cuanto a los convenios de empresa suscritos, CCOO tomó parte en la firma de 139 convenios de empresa, el 26,7% de todos los convenios de empresa vigentes, que afectaron al 43,4% de todas las personas con sus convenios de empresa vigentes negociados en la CAPV.

### ***UGT-Euskadi***

UGT participó en la negociación de 162 acuerdos, el 28,5% de todos los convenios vigentes en 2025, que afectaban al 84,2% la población trabajadora con sus convenios vigentes negociados en la CAPV.

Estuvo presente en las mesas negociadoras de 40 de los 47 convenios sectoriales registrados en nuestra Comunidad y en 122 convenios de empresa.

En cuanto a los convenios firmados, indicar que rubricó 144 acuerdos, el 25,4% de todos los convenios vigentes, (25,3% en 2024) que dieron cobertura al 74,2% de la población trabajadora con convenios vigentes (77,7% en 2024).

Por lo que se refiere a los convenios de sector suscritos, tomo parte en la firma de 30 de los 40 convenios en los que estuvo presente en la mesa de negociación, dando cobertura estos acuerdos firmados al 85% de la población trabajadora con sus convenios de sector vigentes y negociados en la CAPV.

Respecto a los convenios de empresa firmados, indicar que UGT suscribió 114 convenios de empresa, el 21,9% de todos los convenios de empresa vigentes, que afectaron al 40,1% de todas las personas con sus convenios de este tipo vigentes

negociados en la CAPV.

De lo anteriormente expuesto se puede concluir lo siguiente:

-ELA es, dentro de los sindicatos mayoritarios, el que más convenios de empresa firma (suscribió el 64,7% de todos los convenios de empresa vigentes), y el sindicato que ha rubricado menos convenios de sector (suscribió el 46,8% de todos los convenios de sector vigentes).

-CCOO de Euskadi es con diferencia el sindicato que más convenios de sector suscribió, habiendo rubricado el 83% de los convenios en vigor.

-El sindicato UGT-Euskadi es el que menos convenios de empresa ha suscrito (estuvo presente en la rúbrica del 21,9% de los convenios de empresa en vigor en 2025).

-Si analizamos los sindicatos que más convenios firman en relación con su presencia en las mesas de negociación comprobamos que CCOO firmó el 91,7% de los convenios en los que estuvo presente en la mesa, UGT-Euskadi el 88,8%, ELA el 83,3% y LAB el 81,8% (Gráfico 4.17).

-Si hacemos este mismo cálculo teniendo en cuenta únicamente los convenios de sector negociados en la CAPV, comprobamos que CCOO de Euskadi firmó el 90,6% de los convenios en los que estuvo presente en la mesa (39 acuerdos de 43 en los que estuvo presente en la mesa de negociación), UGT-Euskadi el 75% (30 de 40), LAB el 53,3% (24 de 45) y ELA el 47,8% (22 de 46).

**CUADRO 4.20 PARTICIPACIÓN DE LOS Y LAS REPRESENTANTES SINDICALES EN LA FIRMA DE LOS CONVENIOS REGISTRADOS EN LA CAPV VIGENTES EN 2025\***

	ELA	LAB	CCOO	UGT	USO	ESK	Otros	No s.**
<b>Total</b>								
Núm. de convenios	359	203	178	144	19	31	38	41
<i>% sobre el total convenios vigentes</i>	63,2%	35,7%	31,3%	25,4%	3,3%	5,5%	6,7%	7,2%
Personas afectadas	168.820	139.086	207.061	214.132	3.737	9.028	17.947	7.469
<i>% sobre total convenios vigentes</i>	58,4%	48,2%	71,7%	74,2%	2,5%	3,2%	5,0%	2,6%
<b>Sector</b>								
Núm. de convenios	22	24	39	31	0	1	2	0
<i>% sobre total convenios vigentes</i>	46,8%	51,1%	83,0%	66,0%	0,0%	2,1%	4,3%	0,0%
Personas afectadas	124.923	107.562	176.871	186.248	0	3.156	78	0
<i>% sobre total convenios vigentes</i>	57,0%	49,1%	80,7%	85,0%	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%
<b>Empresa</b>								
Núm. de convenios	337	179	139	114	19	30	36	41
<i>% sobre total convenios vigentes</i>	64,7%	34,4%	26,7%	21,9%	3,6%	5,8%	6,9%	7,9%
Personas afectadas	43.897	31.524	30.190	27.884	3.737	5.872	17.869	7.469
<i>% sobre total convenios vigentes</i>	63,1%	45,3%	43,4%	40,1%	5,4%	8,4%	25,7%	10,7%

(\*) Hasta el 31/12/25

(\*\*) No sindicatos.

## Las organizaciones empresariales

**Los convenios suscritos por las organizaciones integradas en Confebask (CEBEK, ADEGI y SEA) suponen el 53,2% de los convenios de sector vigentes en la CAPV en 2025, e inciden sobre el 65,3% de las personas de dicho ámbito**

De la información obtenida de los convenios colectivos de sector vigentes en 2025 y registrados en la CAPV, con relación a las organizaciones empresariales firmantes, que se presenta en el Cuadro 4.21 desglosada por ámbitos territoriales, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

-En primer lugar, hay que señalar que, de los 47 convenios sectoriales vigentes en 2025, 5 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 6 de los 9 convenios sectoriales vigentes en este territorio, afectando al 92,4% de las personas incluidas en el ámbito referido. Otras organizaciones empresariales suscribieron en Álava 3 convenios sectoriales, dando cobertura a 1.521 personas (el 7,6% de la población afectada).

-En lo que se refiere a Bizkaia, CEBEK intervino en la firma de 8 de los 15 convenios sectoriales vigentes en este territorio en 2025, que afectaban al 58,8% de la población trabajadora de este ámbito. Otras organizaciones suscribieron otros 8 convenios sectoriales (unos de ellos junto a CEBEK), que regularon las relaciones laborales del 34,8% de las personas afectadas por los convenios de ese ámbito.

**CUADRO 4.21  
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES FIRMANTES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS  
SECTORIALES REGISTRADOS EN LA CAPV VIGENTES EN 2025**

	CONFEBASK (*)		OTRAS ORGANIZACIONES	
	Convenios	Personas afectadas	Convenios	Personas afectadas
Total, CAPV	25	143.196	27	86.178
Álava	6	18.600	3	1.521
Bizkaia	8	62.541	8	36.970
Gipuzkoa	10	59.485	15	45.923
Interterritoriales	1	2.570	1	1.764

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

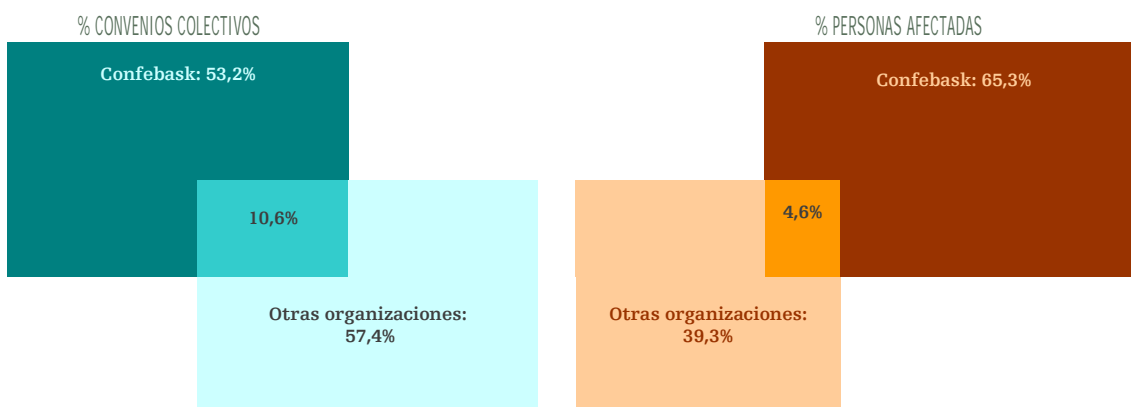
-En Gipuzkoa, la organización ADEGI ha suscrito 10 de los 21 convenios sectoriales vigentes, que afectan al 67,3% de la población trabajadora encuadrada en el ámbito sectorial. Otras organizaciones en conjunto han firmado 15 convenios sectoriales (4 de ellos junto con ADEGI), regulando las condiciones laborales del 51,9% de la población trabajadora afectada.

-En el ámbito interterritorial, se han firmado 2 convenios de ámbito sectorial, en los que únicamente en uno, con 2.570 personas afectadas (el 59,3% de la población

trabajadora de este ámbito), tomó parte CONFEBASK.

-Los convenios suscritos por las organizaciones integradas en Confebask (CEBEK, ADEGI y SEA) suponen el 53,2% de los convenios de sector vigentes en la CAPV en 2025, e inciden sobre el 65,3% de las personas de dicho ámbito. Otras organizaciones empresariales han intervenido en la firma de 27 de los 47 convenios de sector que afectan al 39,3% de la población trabajadora cubierta por esos convenios. Entre ellas destacan por su relevancia las patronales de los sectores de hostelería y transporte.

#### GRÁFICO 4.19 PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES EN LA FIRMA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR REGISTRADOS EN LA CAPV VIGENTES EN 2025



#### 4.1.7 LAS INAPLICACIONES<sup>20</sup> DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA CAPV

A lo largo del año 2025 se produjeron en la CAPV 5 inaplicaciones<sup>21</sup>, una menos que en 2024 con un total de 65 personas afectadas, once más que en el año anterior, cuando se presentaron inaplicaciones que afectaron a 54 personas.

De nuevo hay que señalar que tanto el número de inaplicaciones depositadas como el de personas afectadas sigue siendo anecdótico, teniendo en cuenta que la población trabajadora con sus convenios en vigor (vigencia plena y ultraactivos) al finalizar 2025 era de casi 622.000 personas.

Todas las inaplicaciones fueron con acuerdo entre las partes, en tres de ellas este acuerdo se obtuvo en el período de consultas y en dos de ellas en la comisión paritaria.

*Tanto el número de inaplicaciones presentadas, 5 en 2025, como el de afectados/as en la CAPV (65 personas), siguen siendo anecdóticos, si tenemos en cuenta la población trabajadora con sus convenios en vigor*

Por sectores, indicar que 2 inaplicaciones, que afectaron a 18 personas, fueron presentadas por empresas del sector servicios, 2 descuelgues con 40 personas afectadas fueron depositados por empresas del sector industrial, mientras que en el sector de la construcción se presentó un único descuelgue que afectó a 7 personas. Ninguna inaplicación fue presentada por empresas del sector primario de la CAPV.

Asimismo, señalar que en 2025 no presentó ninguna solicitud de inaplicación al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios, ORPRICCE.

*La cuantía salarial sigue siendo la principal materia objeto de inaplicación*

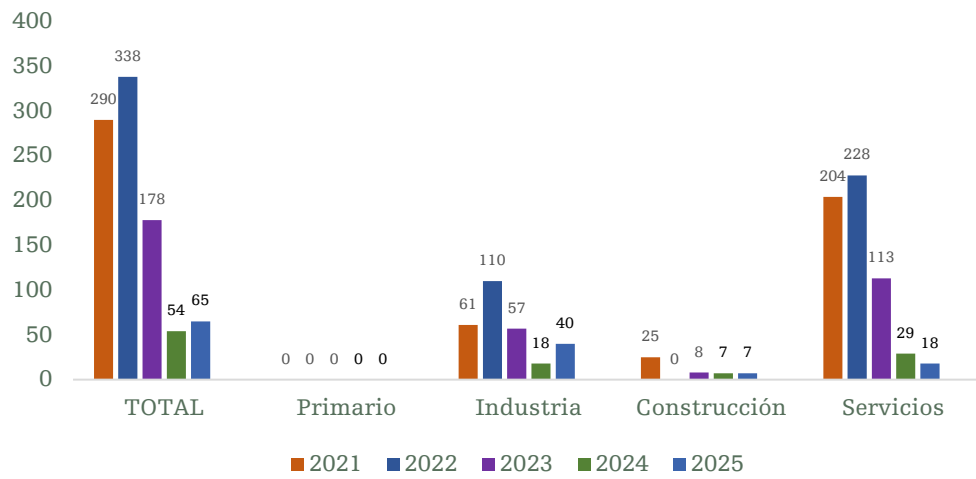
En cuanto a las materias objeto de inaplicación, la cuantía salarial en exclusiva fue objeto de inaplicación en 3 de los 5 descuelgues. En una de las dos inaplicaciones restantes lo fue el sistema de remuneración y la cuantía salarial, mientras que en la otra lo fueron las mejoras voluntarias.

Todas las inaplicaciones se presentaron ante la Autoridad Laboral de Gipuzkoa, no habiéndose presentados ninguna inaplicación en el resto de los territorios.

<sup>20</sup> La reforma laboral de 2012 posibilita a las empresas que, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y la representación de las y 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 paritaria del convenio. Si no interviniera esta comisión o no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al PRECO. Si el PRECO no hubiera solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución al ORPRICCE cuya sede se encuentra en el CRL.

<sup>21</sup> Información obtenida del REGCON. Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

**GRÁFICO 4.20**  
**PAÍS VASCO. PERSONAS AFECTADAS POR INAPLICACIONES**



#### 4.1.8. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

##### *Las retribuciones del personal al servicio del sector público experimentaron un incremento del 2,5% en 2025*

El Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, en su artículo 1 establece lo siguiente:

*“1. En el año 2025, las retribuciones del personal al servicio del sector público podrán experimentar un incremento global máximo del 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2024, incluido en estas últimas el incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5 por ciento recogido en el artículo 6.2 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social. Este incremento retributivo se considerará en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad de este y tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2025.”*

Igualmente, en el artículo 2 se señala lo siguiente:

*“1. En el año 2026, las retribuciones del personal al servicio del sector público podrán experimentar un incremento global máximo del 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2025, incluido en estas últimas el incremento retributivo aprobado en este real decreto-ley. Este incremento retributivo se considerará en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad de este y tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2026.*

*2. Asimismo, con efectos de 1 de enero de 2026, se aplicará, en su caso, un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5 por ciento, respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2025, incluido en estas últimas el incremento retributivo aprobado en este real decreto-ley, si la variación del IPC en el año 2026 es igual o superior al 1,5 por ciento, que se abonará en el primer trimestre de 2027.*

*A estos efectos, una vez publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPC del año 2026, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.”*

En el ámbito de nuestra Comunidad, mediante la Resolución 15/2026, de 27 de enero, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento (BOPV de 2 de febrero de 2026), se publicó el Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se aprobaba, para el año 2025, un incremento retributivo del 2,5% con respecto a las retribuciones anuales íntegras vigentes a 31 de diciembre de 2024 para para el personal al servicio de Administración General, organismos autónomos, entes públicos de derecho privado y consorcios del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, no sujeto a régimen laboral, así como del

---

lehendakari, consejeros y consejeras, altos cargos y asimilados, personal eventual y personal directivo.

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.

No obstante, el personal al servicio de las corporaciones locales y organismos de ellas dependientes también estaría afectado por el aumento salarial establecido para el conjunto del personal al servicio del sector público.

La jornada anual del personal laboral y funcionario de las administraciones públicas en 2025 fue de 1.592 horas.

## 4.2. CONFLICTIVIDAD LABORAL

### 4.2.1. HUELGAS LABORALES EN LA CAPV

*Respecto del año anterior, en 2025 descendió el número de huelgas, pero aumentó el número de participantes y el de jornadas no trabajadas*

A lo largo de 2025 se registraron en la CAPV un total de 208 huelgas laborales, en las que tomaron parte 35.735 personas, siendo 163.857 el número de jornadas no trabajadas.

En relación con el ejercicio precedente, dichas cifras suponen un descenso del 20% en el número de huelgas, un aumento del 21,3% en el número de partícipes y un incremento del 57,4% en el número de jornadas no trabajadas.

**CUADRO 4.22**  
**HUELGAS LABORALES (CAPV)**

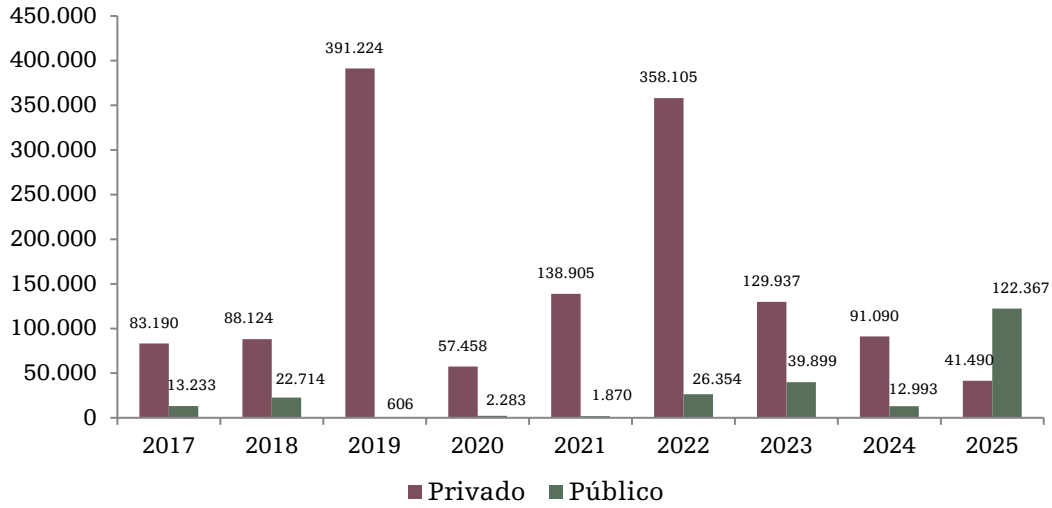
	HUELGAS	PARTICIPANTES	JORNADAS NO TRABAJADAS	PARTICIPANTES POR CADA HUELGA	JORNADAS NO TRABAJADAS POR CADA HUELGA	HORAS NO TRABAJADAS POR PARTICIPANTE
2012	278	21.600	130.930	78	471	48,5
2013	350	37.020	140.391	106	401	30,3
2014	236	17.126	56.648	73	240	26,5
2015	184	10.608	18.222	58	99	13,7
2016	164	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
2021	248	14.848	140.775	60	568	75,8
2022	342	106.998	384.459	313	1.124	28,7
2023	325	58.307	169.836	179	523	23,3
2024	260	29.451	104.083	113	400	28,3
2025	208	35.735	163.857	172	788	36,7

Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

Hay que señalar que la mayoría de las personas que tomaron parte en las diferentes convocatorias de huelga en 2025 trabajaban en la administración. En concreto, el 75,7% de todos los partícipes trabajaban en el sector público, representando las jornadas no trabajadas en este sector el 74,7% del total. Entre los conflictos sectoriales cabe destacar el de la enseñanza pública no universitaria, que supuso la pérdida de 112.020 jornadas de trabajo en 2025.

Por tanto, la mayor conflictividad se desarrolló en el ámbito sectorial, suponiendo estos conflictos el 73,3% de todas las jornadas no trabajadas.

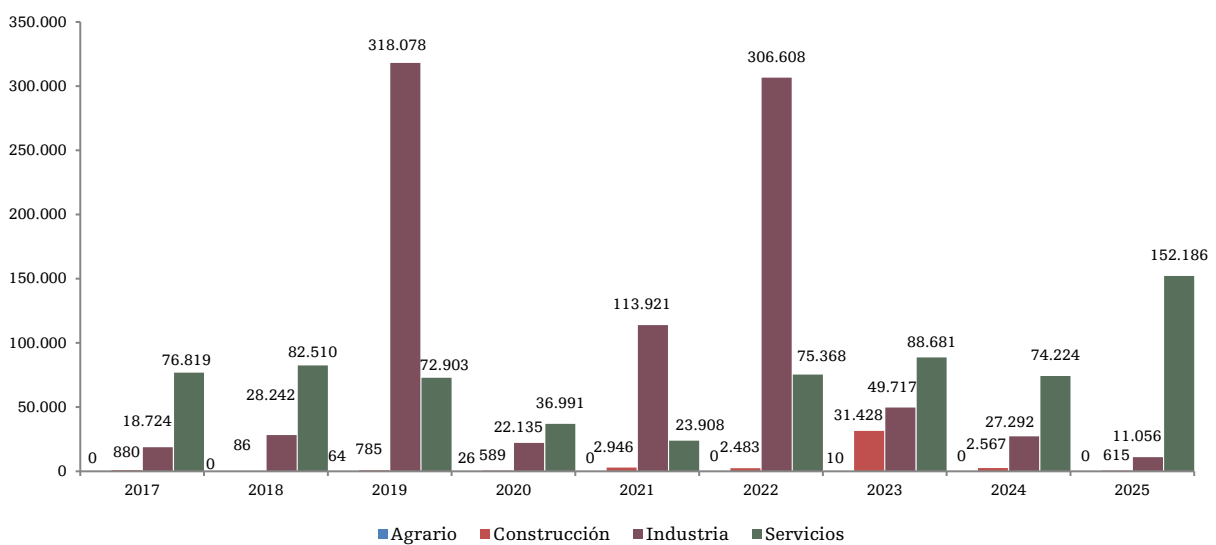
**GRÁFICO 4.21**  
**JORNADAS NO TRABAJADAS EN HUELGAS SEGÚN ÁMBITO: PRIVADO / PÚBLICO**  
**(CAPV, 2017-2025)**



Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

*En 2025, el 75,7% de todas las personas que participaron en las diferentes convocatorias de huelgas trabajaban en el sector público, representando las jornadas no trabajadas en este sector el 74,7% del total*

**GRÁFICO 4.22**  
**JORNADAS NO TRABAJADAS EN HUELGAS SEGÚN SECTORES (CAPV, 2017-2025)**



Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

**CUADRO 4.23**  
**HUELGAS LABORALES POR SECTOR DE ACTIVIDAD (CAPV)**

		HUELGAS	PARTICIPANTES	JORNADAS NO TRABAJADAS	HORAS NO TRABAJADAS POR PARTICIPANTE
2021	<b>Total</b>	248	14.848	140.775	75,8
	Agricultura	0	0	0	--
	Industria	101	8.042	113.921	113,3
	Construcción	13	544	2.946	43,3
	Servicios	134	6.262	23.908	30,5
2022	<b>Total</b>	342	106.998	384.459	28,7
	Agricultura	0	0	0	--
	Industria	95	82.013	306.608	29,9
	Construcción	4	141	2.483	140,9
	Servicios	243	24.844	75.368	24,3
2023	<b>Total</b>	325	58.307	169.836	23,3
	Agricultura	1	12	10	6,7
	Industria	102	21.675	49.717	18,3
	Construcción	9	10.100	31.428	24,9
	Servicios	213	26.520	88.681	26,8
2024	<b>Total</b>	260	29.451	104.083	28,3
	Agricultura	0	0	0	0
	Industria	77	5.839	27.292	37,4
	Construcción	4	92	2.567	223,2
	Servicios	179	23.520	74.224	25,2
2025	<b>Total</b>	208	35.735	163.857	36,7
	Agricultura	0	0	0	0
	Industria	75	4.788	11.056	18,5
	Construcción	4	44	615	111,8
	Servicios	129	30.903	152.186	39,4

Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

Al igual que en los dos años anteriores, la mayoría de la conflictividad a nivel sectorial en 2025 se concentró en el sector servicios. En concreto, el sector terciario fue responsable en 2025 del 62% de las huelgas, del 86,5% de las personas participantes y del 92,9% de las jornadas no trabajadas. En los años 2021 y 2022, sin embargo, fue la industria quien acaparó la gran mayoría de las jornadas no trabajadas (80,9% y 79,8% del total, respectivamente), teniendo en este sentido especial incidencia en 2022 el conflicto de la industria siderometalúrgica de Bizkaia.

Por último, señalar que la existencia o no de convocatorias de huelgas de carácter sectorial derivadas de conflictos en los procesos de negociación colectiva tiene una influencia determinante, tanto en el número de jornadas no trabajadas, como en que estas se concentren en la industria o en el sector servicios, pudiendo explicar estos conflictos sectoriales las variaciones interanuales existentes.

**CUADRO 4.24**  
**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)
2017	<b>CAPV</b>	<b>214</b>	<b>59.505</b>	<b>96.423</b>	<b>278</b>	<b>451</b>	<b>13,0</b>	<b>8,1</b>
	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	<b>CAPV</b>	<b>264</b>	<b>48.696</b>	<b>110.838</b>	<b>184</b>	<b>420</b>	<b>18,2</b>	<b>10,6</b>
	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	<b>CAPV</b>	<b>308</b>	<b>79.860</b>	<b>391.830</b>	<b>259</b>	<b>1.272</b>	<b>39,3</b>	<b>13,2</b>
	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	<b>CAPV</b>	<b>190</b>	<b>25.642</b>	<b>59.741</b>	<b>135</b>	<b>314</b>	<b>18,6</b>	<b>11,2</b>
	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
2021	<b>CAPV</b>	<b>248</b>	<b>14.848</b>	<b>140.775</b>	<b>60</b>	<b>568</b>	<b>75,8</b>	<b>9,1</b>
	Álava	32	2.578	96.718	81	3.022	300,1	14,5
	Bizkaia	153	10.409	39.087	68	255	30,0	9,8
	Gipuzkoa	63	1.861	4.970	30	79	21,4	4,7
2022	<b>CAPV</b>	<b>248</b>	<b>14.848</b>	<b>140.775</b>	<b>60</b>	<b>568</b>	<b>75,8</b>	<b>9,1</b>
	Álava	32	2.578	96.718	81	3.022	300,1	14,5
	Bizkaia	153	10.409	39.087	68	255	30,0	9,8
	Gipuzkoa	63	1.861	4.970	30	79	21,4	4,7
2023	<b>CAPV</b>	<b>342</b>	<b>106.998</b>	<b>384.459</b>	<b>313</b>	<b>1.124</b>	<b>28,7</b>	<b>14,7</b>
	Álava	52	15.835	43.819	305	843	22,1	8,7
	Bizkaia	166	81.547	307.017	491	1.850	30,1	14,8
	Gipuzkoa	124	9.616	33.623	78	271	28,0	17,0
2024	<b>CAPV</b>	<b>260</b>	<b>29.451</b>	<b>104.083</b>	<b>113</b>	<b>400</b>	<b>28,3</b>	<b>10,0</b>
	Álava	36	3.039	6.820	84	189	18,0	9,1
	Bizkaia	158	17.586	68.244	111	432	31,0	10,0
	Gipuzkoa	66	8.826	29.019	134	440	26,3	10,4
2025	<b>CAPV</b>	<b>208</b>	<b>35.735</b>	<b>163.857</b>	<b>172</b>	<b>788</b>	<b>36,7</b>	<b>10,3</b>
	Álava	38	7.033	38.131	185	1.003	43,4	8,6
	Bizkaia	71	13.735	61.283	193	863	35,7	7,8
	Gipuzkoa	99	14.967	64.443	151	651	34,4	12,6

Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

#### 4.2.2. CONFLICTOS PRESENTADOS AL PRECO

A lo largo de 2025 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 las confederaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Como en informes anteriores, en primer lugar, se va a presentar la información relativa a los procedimientos solicitados durante 2025, y a continuación a ofrecer la información referente a los procedimientos finalizados en ese mismo año, analizando su gestión y resultados.

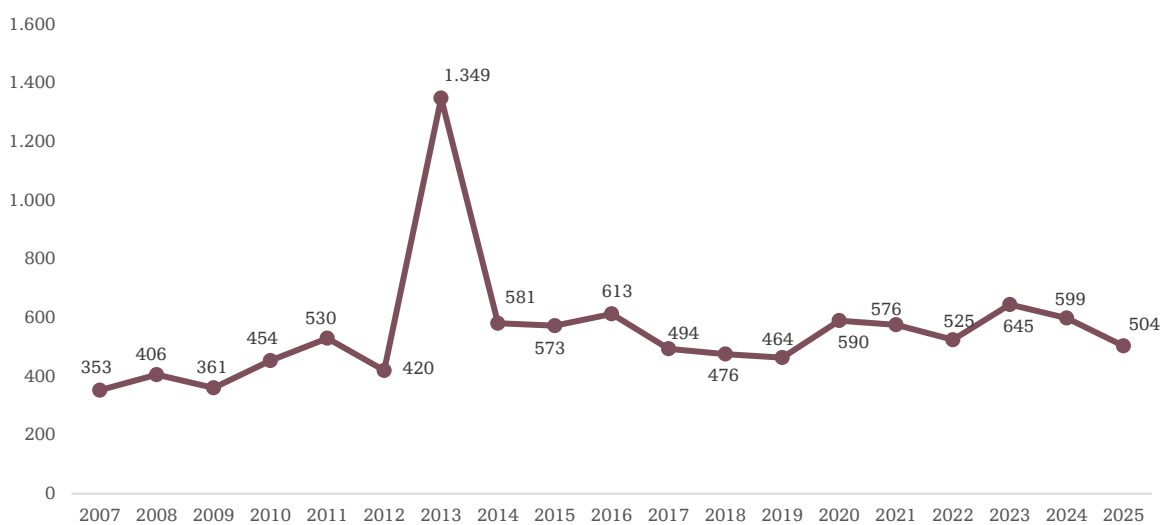
##### *Las solicitudes presentadas al PRECO en 2025 disminuyeron un 15,9%*

A lo largo de 2025, se presentaron 504 solicitudes al PRECO, lo que supone un descenso del 15,9% respecto del año anterior, en el que se presentaron 599 solicitudes. Por territorios, el número de conflictos aumentó un 3,12% en Gipuzkoa mientras que descendió un 21% en Álava, y un 24,03% en Bizkaia.

Las reformas laborales de 2011 y 2012 produjeron un importante incremento de las solicitudes de conflicto colectivo, que tuvo su cenit en 2013, año en que su número se disparó hasta los 1.349 conflictos, en muchos casos como consecuencia de la impugnación masiva de las comunicaciones efectuadas por muchas empresas a su personal ante el fin de la ultraactividad de numerosos convenios.

Desde entonces se ha ido volviendo paulatinamente a la normalidad, situándose en los últimos años el volumen de procedimientos por encima de los 500.

**GRÁFICO 4.23**  
**SOLICITUDES DE CONFLICTO COLECTIVO PRESENTADAS: 2007-2025**



Fuente: CRL.

Aunque en 2025 se ha reducido el número de solicitudes presentadas, hay que señalar que todavía nos encontramos por encima de la media de los años anteriores a la reforma laboral de 2012, situada en unos 400 conflictos anuales.

El número de personas afectadas en 2025 ascendió a 854.335, frente a las 151.532 del año 2024, lo que supone un aumento del 468,8%, siendo este incremento en gran parte consecuencia de un único expediente, el relativo a la promoción de un acuerdo interprofesional sobre un salario mínimo para la CAPV, que afectó a algo más de 665.000 personas.

Por sectores económicos, indicar que ha disminuido respecto del año anterior el peso de los conflictos presentados en la industria (30% del total), mientras que asciende el peso de los presentados en el sector servicios, que en 2025 representaron el 66,9% de todas las solicitudes presentadas.



**Los conflictos presentados en el sector terciario supusieron en 2025 el 66,9% de todos los procedimientos solicitados**

Como ya se ha señalado en anteriores informes, a partir de 2006 se inició un movimiento de progresivo descenso de los conflictos industriales frente a un notable aumento de los del sector servicios, en parte como consecuencia de un cambio en la composición de nuestro tejido productivo, donde el peso del sector servicios es cada día mayor.

**Tipos de conflicto**

Respecto a los tipos de conflicto, siguen predominando claramente los de decisión o práctica de empresa, mediante los que se impugnan medidas empresariales de diversa índole, siendo, por tanto, las discrepancias sobre el ejercicio de las facultades organizativas de la dirección de las empresas el tipo de conflicto PRECO más común.

**CUADRO 4.25**  
**CONFLICTOS COLECTIVOS PRESENTADOS EN EL PRECO**

	ÁLAVA		BIZKAIA		GIPUZKOA		CAPV	
	Número confl.	Personas afectadas	Número confl.	Personas afectadas	Número confl.	Personas afectadas	Número confl.	Personas afectadas
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
2021	146	44.197	288	178.511	142	36.901	576	259.609
2022	117	28.983	245	50.014	163	27.712	525	106.709
2023	181	55.929	311	70.835	153	16.060	645	142.824
2024	181	51.882	258	80.176	160	19.474	599	151.532
2025	143	72.554	196	759.626	165	22.155	504	854.335

Fuente: CRL.

Estos conflictos han estado históricamente por encima del 50% del total de procedimientos y en 2025 alcanzaron un 61,5% (310 solicitudes), lo que supone un descenso de 2,1 puntos porcentuales respecto a los solicitados en el año 2024.

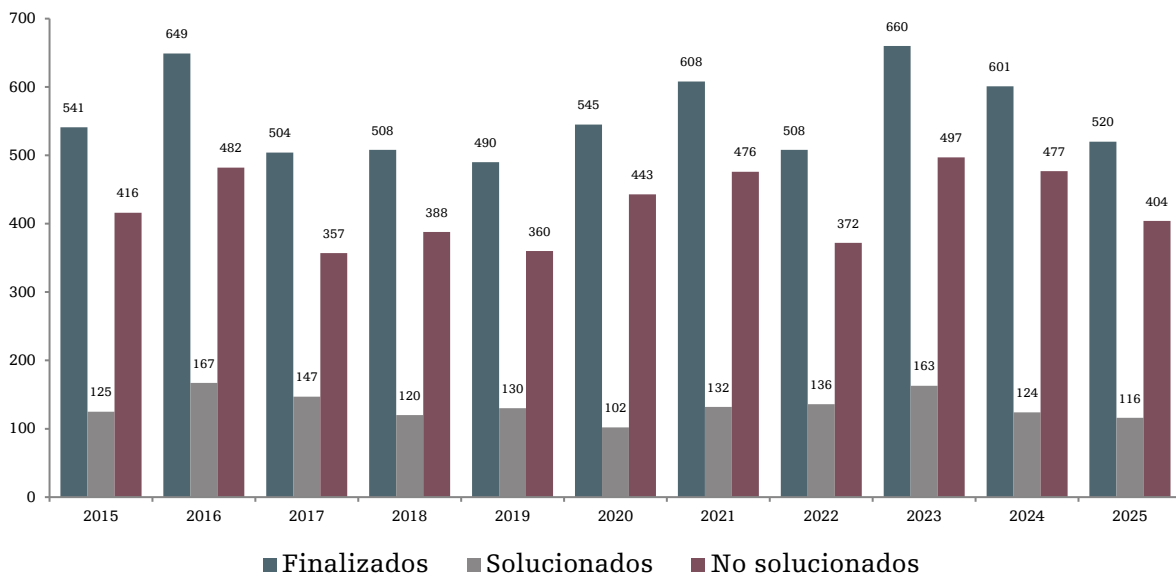
El porcentaje de conflictos sobre interpretación o aplicación de normas y pactos o convenios colectivos se mantuvo en idénticos términos al año anterior (26%). La inmensa mayoría de este tipo de conflictos ha consistido en discrepancias sobre la interpretación o el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos de empresa (125), siendo muy residual el número de solicitudes referidas a interpretación o aplicación de normas legales (2).

En 2025 se ha producido un pequeño repunte en el número de conflictos colectivos de negociación sometidos al procedimiento PRECO. En concreto, se presentaron 51 solicitudes de este tipo de conflicto, lo que representa un 10,1% del total (frente al 8,3% del año 2024).

El resto de los conflictos se desglosa de la siguiente forma: 9 solicitudes de acreditación del porcentaje de afiliación a una determinada organización sindical en una empresa, y 3 por desacuerdos en las comisiones paritarias de los convenios colectivos.

*En 2025 la tasa de solución de conflictos, definida como la tasa de avenencias y laudos entre el total de solicitudes, aumentó ligeramente respecto del año anterior, situándose en el 22,3%*

**GRÁFICO 4.25**  
**RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS EN TÉRMINOS GLOBALES: 2015-2025**



### *Resultado de los procedimientos*

En 2025 la tasa de solución de conflictos aumento ligeramente respecto de 2024, hasta situarse en el 22,3% (116 procedimientos), lo que supone un aumento de 1,7 puntos porcentuales respecto al año anterior.

Esta cifra resulta de comparar las avenencias alcanzadas en el 2025 con el total de las solicitudes finalizadas en dicho año. Si la comparación se realizara con el total de solicitudes efectivamente tramitadas (detráidas 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 de un 24,7%.

Por último, destacar el reducido número de procedimientos que, no resueltos en la fase inicial, prosiguen como conciliaciones, mediaciones o arbitrajes con intervención de profesional externo elegido por las partes. En concreto, en el año 2025 han sido únicamente 18 expedientes: 8 conciliaciones, 9 mediaciones y 1 arbitraje. Porcentualmente, estos procedimientos representaron el 3,5% de todos los procedimientos finalizados en el año 2025 (5,7% en 2024).

## 4.3. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

### 4.3.1. INTRODUCCIÓN. MARCO NORMATIVO

En primer lugar, hay que señalar que los expedientes de regulación de empleo son procedimientos de carácter administrativo que pueden producir tres efectos distintos:

- Extinción definitiva de la relación laboral (EREs de extinción).
- Reducción de la jornada laboral.
- Suspensión temporal de la relación laboral.

Cuando el efecto que producen es la reducción de la jornada o la suspensión temporal de la relación laboral se denominan Expedientes Temporales de Regulación de Empleo (ERTEs).

La evolución del número de expedientes de regulación de empleo, así como del número de personas afectadas, está fuertemente correlacionado con la marcha de la economía, aumentando de manera significativa en momentos de crisis.

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

*Fuente: Gobierno Vasco. Departamento de Economía, Trabajo y Empleo*

### 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<sup>22</sup> 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).

A lo largo de 2025 se presentaron 377 expedientes de regulación de empleo, siendo finalmente autorizados o comunicados el 79% (298 expedientes). El 19,4% (73 expedientes) fue objeto de archivo o desistimiento, al tiempo que 6 expedientes, el 1,6%, no fueron autorizados por la Administración de la CAPV.

Por lo que se refiere a la población trabajadora afectada, de las 8.730 personas para las que inicialmente se solicitó la aplicación de un expediente de regulación del empleo en 2025, el 76,5% (6.679 personas) estuvo bajo la cobertura del algún

<sup>22</sup> Cuando el expediente afecte a centros de trabajo o a personas radicadas 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/as afectados en la misma, en cuyo caso la instrucción del procedimiento se realizará ante la autoridad laboral autonómica.

tipo de ERE, mientras que los expedientes desistidos o archivados afectaron a un total de 1.970 personas (el 22,6%), y expedientes que afectaban a 81 trabajadores/as (el 0,9% del total) finalmente no fueron autorizados.

*Del conjunto de expedientes presentados ante la Administración de la CAPV, el 19,4% fueron objeto de archivo o desistimiento y un 1,6% no fueron autorizados*

**CUADRO 4.26  
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV**

		NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
			Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2023	Tramitados por la Admón. Vasca	371	9.731	1.039	7.704	988
	Autorizados o comunicados	276	7.404	525	6.051	828
	Desistidos y/o archivados	89	2.287	512	1.615	160
	No autorizados	6	40	2	38	0
2024	Tramitados por la Admón. Vasca	328	10.700	571	9.020	1.109
	Autorizados o comunicados	258	9.508	489	8.092	927
	Desistidos y/o archivados	64	1.131	82	867	182
	No autorizados	6	61	0	61	0
2025	Tramitados por la Admón. Vasca	377	8.730	1.315	6.093	1.322
	Autorizados o comunicados	298	6.679	1.030	4.451	1.198
	Desistidos y/o archivados	73	1.970	269	1.635	66
	No autorizados	6	81	16	7	58

Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

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

A partir de ahora limitaremos nuestro análisis exclusivamente a los expedientes autorizados o comunicados, excluyendo los archivados u objeto de desistimiento, así como los no autorizados.

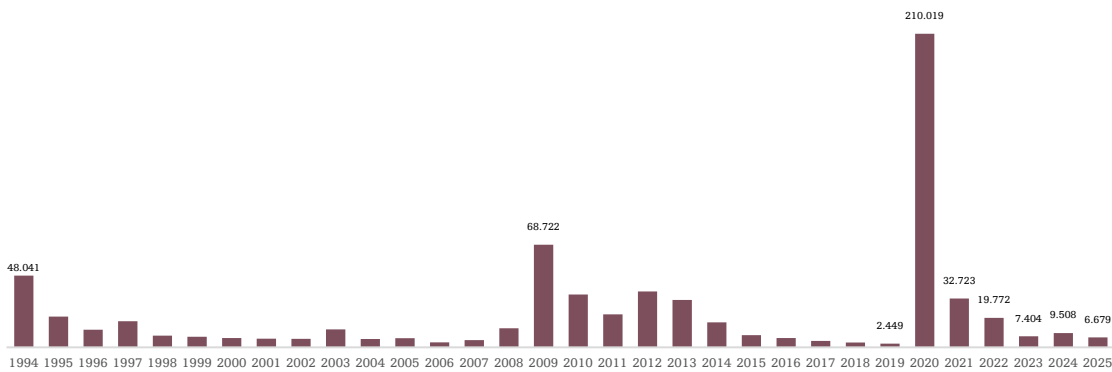
La crisis económica provocada por la aparición de la pandemia hizo que muchas empresas acudieran en algún momento a las medidas de flexibilidad interna que proporcionan los expedientes de regulación temporal de empleo. Por ello, en 2020, el número de personas afectadas por expedientes de regulación de empleo, la gran mayoría por motivos de causa mayor, superó ampliamente al registrado en crisis anteriores, llegando hasta las 210.019 personas afectadas, un número tres veces superior al contabilizado en 2009 (68.722 personas), y más de 2,4 veces superior al registrado en 1993 (86.166 personas).

La paulatina normalización de la actividad y el fin de las restricciones impuestas hizo posible en los años posteriores una drástica reducción de los expedientes de regulación de empleo.

A lo largo de 2025, se presentaron en la CAPV 298 expedientes de regulación de empleo con 6.679 personas afectadas, cifras que suponen un aumento interanual del 15,5% en el número de expedientes y un descenso del 29,7% en el número de personas

GRÁFICO 4.26

### EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS AFECTADAS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO AUTORIZADOS O COMUNICADOS EN LA CAPV. 1994-2025.



Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

A lo largo de 2025, se presentaron en la CAPV 298 expedientes de regulación de empleo con 6.679 personas afectadas, cifras que suponen un aumento interanual del 15,5% en el número de expedientes y un descenso del 29,7% en el número de personas afectadas.

CUADRO 4.27

### EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV SEGÚN CAUSA. AÑO 2024 Y 2025

AÑO 2024	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción (ETOP)	237	9.261	488	7.848	925
Fuerza mayor	21	247	1	244	2
<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>9.508</b>	<b>489</b>	<b>8.092</b>	<b>927</b>
AÑO 2025	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción (ETOP)	262	6.123	1.015	3.936	1.172
Fuerza mayor	36	556	15	515	26
<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>6.679</b>	<b>1.030</b>	<b>4.451</b>	<b>1.198</b>

Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

Los expedientes presentados por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) afectaron a 6.123 personas, el 91,7% del total, mientras que los empleos afectados por expedientes de fuerza mayor supusieron el restante 8,3% (556 personas).

Respecto del año anterior, disminuye el número de afectados/as por expedientes ETOP un 33,9%, mientras que las personas afectadas por expedientes de fuerza mayor aumentaron un 125,1%.

### ***Las personas afectadas por expedientes de fuerza mayor aumentaron un 125,1%, pasando de 247 empleos afectados en 2024 a 556 en 2025***

Aunque la mayoría de las personas (82,1% en 2025) se vio afectada por expedientes de regulación temporal de empleo (ERTEs), los empleos afectados por procedimientos de extinción aumentaron respecto del año anterior, pasando de 927 personas afectadas en 2024 a 1.198 en 2025, un aumento del 29,2%.

A modo de conclusión, señalar que en 2025 disminuyeron las personas afectadas por EREs un 29,7%, aunque aumentó el empleo afectado por EREs de extinción un 29,2% y un 125,1% el número de personas afectadas por un expediente de fuerza de mayor.

### ***Análisis sectorial***

#### ***Las personas afectadas por expedientes de regulación de empleo que trabajaban en el sector industrial supusieron el 81,8% del total***

Al analizar la incidencia de los EREs por sectores de actividad se constata que, al igual que el año anterior, fue en el sector secundario donde se concentraron la mayoría de los expedientes y afectados.

El 49,7% de los expedientes fueron presentados por empresas del sector industrial; en segundo lugar, se situó el sector terciario con el 45% de los expedientes, seguido de la construcción (3%) y del sector primario (2,3%). Respecto de la población trabajadora, el 75,7% de las personas afectadas trabajaba en la industria, el 22% en los servicios, el 1,3% en la construcción y el 1% en el sector primario.

**CUADRO 4.28**  
**EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD**

		NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
			Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2023	<b>Total</b>	<b>276</b>	<b>7.404</b>	<b>525</b>	<b>6.051</b>	<b>828</b>
	Primario	24	64	0	64	0
	Industria	124	5.498	366	4.907	225
	Construcción	10	273	1	205	67
	Servicios	118	1.569	158	875	536
2024	<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>9.508</b>	<b>489</b>	<b>8.092</b>	<b>927</b>
	Primario	10	135	11	112	12
	Industria	139	7.960	307	7.079	574
	Construcción	10	178	11	73	94
	Servicios	99	1.235	160	828	247
2025	<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>6.679</b>	<b>1.030</b>	<b>4.451</b>	<b>1.198</b>
	Primario	7	63	4	43	16
	Industria	148	5.055	866	3.642	547
	Construcción	9	90	0	26	64
	Servicios	134	1.471	160	740	571

Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

### *Análisis por tamaño de plantilla*

Al igual que en años anteriores la mayoría de los expedientes tramitados continuaron siendo de empresas de pequeñas, sin embargo, el mayor número de personas afectadas se encuentra en las empresas de mayor tamaño.

Las empresas con una plantilla menor de 25 personas tramitaron el 68,8% de todos los expedientes, con un empleo afectado que supone el 26,4% de todas las personas afectadas por EREs. Por otro lado, las empresas con una plantilla de más de 100 personas tramitaron el 6,7% de todos los expedientes, con un empleo afectado que supone el 37,8% de todas los trabajadores y trabajadoras afectados por EREs.

**CUADRO 4.29**  
**EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV POR TAMAÑO DE PLANTILLA. AÑO 2025**

	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Plantilla menor de 25 personas	205	1.763	231	881	651
Plantilla entre 25 y 50 personas	57	1.522	253	1.053	216
Plantilla entre 51 y 100 personas	16	870	235	610	25
Plantilla entre 101 y 250 personas	15	1.497	264	927	306
Plantilla mayor de 250 personas	5	1.027	47	980	0
<b>TOTAL</b>	<b>298</b>	<b>6.679</b>	<b>1.030</b>	<b>4.451</b>	<b>1.198</b>

Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

*Análisis por territorios históricos*

**CUADRO 4.30  
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN ÁLAVA**

	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2023	47	2.076	61	1.871	144
2024	39	2.693	52	2.549	92
2025	47	1.912	47	1.498	367

Fuente: Departamento de Economía Trabajo y Empleo.

**CUADRO 4.31  
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN BIZKAIA**

	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2023	132	3.252	155	2.641	456
2024	124	4.420	225	3.813	382
2025	128	2.395	303	1.627	465

Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

**CUADRO 4.32  
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN GIPUZKOA**

	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2023	97	2.076	309	1.539	228
2024	95	2.395	212	1.730	453
2025	123	2.372	680	1.326	366

Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

El territorio con mayor número de expedientes en 2025 fue Bizkaia con 128 (42,9% del total), seguido por Gipuzkoa, con 123 expedientes (41,3%), mientras que Álava, con 47 expedientes (15,8%), es el territorio con un menor número de expedientes comunicados y/o autorizados.

Respecto a la población trabajadora afectada por EREs en 2025, el territorio histórico de Bizkaia con 2.395 personas (el 35,9% de total) fue donde se concentró el mayor número de afectadas, seguido por Gipuzkoa con 2.372 personas (35,5% del total) y Álava con 1.912 y el 28,6% del empleo.

## 4.4. SINIESTRALIDAD LABORAL

### 4.4.1 LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV EN 2025: PRINCIPALES ASPECTOS

*Con relación al ejercicio previo, en 2025 la siniestralidad laboral total con baja en la CAPV descendió un 6,1%*

De acuerdo con los datos de Osalan, el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, en 2025 un total de 37.627 personas se vieron afectadas por la siniestralidad laboral en la CAPV (personas en baja laboral como consecuencia de accidentes de trabajo en jornada laboral, "in itinere" y por enfermedades profesionales).

El 84,3% de estas bajas estuvieron motivadas por accidentes en jornada laboral, el 11,4% se correspondieron con accidentes "in itinere" y el 4,3% restante a enfermedades profesionales, siendo esta distribución porcentual similar a la registrada en los años anteriores.

**CUADRO 4.33**

#### SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV (PERSONAS AFECTADAS CON BAJA)

	Accidentes con baja en jornada laboral								In itinere	Con baja en jornada laboral + In Itinere		Enfermedades Profesionales	Total
	Total	Por gravedad			Por sector					Traumáticos	No Traumáticos		
		Leves	Graves	Mortales	Agricul.	Industria	Constr.	Servicios					
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
2021	31.232	31.017	184	31	578	9.867	3.749	17.038	3.619	34.780	71	1.347	36.198
2022	32.651	32.410	216	25	573	10.253	4.093	17.732	3.922	36.509	64	1.360	37.933
2023	32.099	31.925	148	26	497	10.523	4.076	17.003	4.029	36.057	71	1.520	37.648
2024	34.013	33.826	165	22	576	11.175	4.175	18.087	4.487	38.439	61	1.558	40.058
2025	31.712	31.532	156	24	486	10.582	3.914	16.730	4.299	35.940	71	1.616	37.627

Fuente: Osalan. Informes mensuales de diciembre (datos acumulados).

Respecto del año anterior, la siniestralidad total con baja (incluyendo las enfermedades profesionales) disminuyó un 6,1%, debido sobre todo al fuerte descenso de los accidentes en jornada laboral, que descendieron un 6,8% (2.301 accidentes menos). Los accidentes "in itinere" se redujeron en un 4,2% (188 accidentes menos), mientras que en 2025 el número de enfermedades profesionales creció en 58 (+3,7%).

**Accidente de trabajo:** toda lesión corporal que el trabajador/a sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena, incluidos los que sufra el trabajador/a 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 mayor número de accidentes de trabajo se produjo en los servicios, con 16.730 personas accidentadas, suponiendo los accidentes de este sector el 52,8% de todos los accidentes en jornada de trabajo. En segundo lugar, se situó la industria con 10.582 personas afectadas, el 33,4% del total.

**CUADRO 4.34**  
**ACCIDENTES DE TRABAJO (EN JORNADA E IN ITINERE) EN LA CAPV, TRAUMÁTICOS Y NO TRAUMÁTICOS, SEGÚN GRAVEDAD**

	ACCIDENTES TRAUMÁTICOS			
	Leves	Graves	Mortales	Total
2021	34.564	197	19	34.780
2022	36.251	240	18	36.509
2023	35.882	158	17	36.057
2024	38.237	182	20	38.439
2025	35.758	162	20	35.940
	ACCIDENTES NO TRAUMÁTICOS			
	Leves	Graves	Mortales	Total
2021	42	13	16	71
2022	40	12	12	64
2023	42	16	13	71
2024	35	19	7	61
2025	40	21	10	71
	TOTAL			
	Leves	Graves	Mortales	Total
2021	34.606	210	35	34.851
2022	36.291	252	30	36.573
2023	35.924	174	30	36.128
2024	38.272	201	27	38.500
2025	35.798	183	30	36.011

Por gravedad, con relación a 2024 disminuyeron los accidentes de trabajo (en jornada e “in itinere”) graves (-9%), así como los leves (-6,5%), mientras que los accidentes mortales pasaron de 27 en 2024 a 30 en 2025 (+11,1%).

**En 2025 fallecieron en la CAPV un total de 30 personas como consecuencia de un accidente laboral, tres más que en 2024**

**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.

#### **4.4.2 LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV: ANÁLISIS POR SECTORES Y TERRITORIO HISTÓRICO**

Los accidentes con baja en jornada laboral disminuyeron en todos los sectores, habiendo descendido igualmente respecto de 2024 la ratio de siniestralidad por cada mil personas ocupadas.

Respecto del año anterior el número de accidentes con baja cayó un 15,6% en el sector primario, un 7,5% en los servicios, un 6,3% en la construcción y un 5,3% en la industria.

##### *En 2025 los accidentes con baja en jornada laboral se redujeron en todos los sectores*

Al igual que en los años anteriores, el sector terciario concentró más de la mitad de las personas accidentadas con baja en jornada laboral (52,8% del total), seguido por el sector industrial (33,4%), la construcción (12,3%) y finalmente por el sector primario (1,5%).

En cuanto a la ratio de siniestralidad con baja en jornada laboral ((Accidentes/Ocupados) X 1.000) por sectores, se situó en 2025 en el 65,9 en la construcción, en el 52,5 en la industria, en el 51,7 en el sector primario y en el 22,8 en los servicios.

Por territorios, en 2025, la mitad de los accidentes con baja en jornada laboral de la CAPV sucedieron en Bizkaia (50,7% del total), el 31,1% en Gipuzkoa y el 18,2% restante en Álava, sin que estos porcentajes hayan sufrido una variación significativa respecto de los ejercicios precedentes.

##### *Álava es el territorio con mayor ratio de siniestralidad con baja en jornada laboral*

Respecto del año anterior, el mayor descenso lo encontramos en Álava, donde los accidentes en jornada de trabajo cayeron un 17,3%, situándose a continuación el territorio histórico de Gipuzkoa, donde cayeron un 4,4%, y Bizkaia con un descenso respecto del 2024 del 3,8%.

La mayor ratio de siniestralidad con baja en jornada laboral por cada 1.000 personas ocupadas correspondió a Álava (37,4), seguida por Bizkaia (31,2) y Gipuzkoa (29,4).

**CUADRO 4.35  
EMPLEO Y SINIESTRALIDAD EN LA CAPV**

		TOTAL	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
<b>Accidentes en jornada de trabajo con baja</b>						
2023	<b>CAPV</b>	<b>32.099</b>	<b>497</b>	<b>10.523</b>	<b>4.076</b>	<b>17.003</b>
	Álava	4.763	63	1.707	431	2.562
	Bizkaia	17.137	286	4.925	2.487	9.439
	Gipuzkoa	10.199	148	3.891	1.158	5.002
2024	<b>CAPV</b>	<b>34.013</b>	<b>576</b>	<b>11.175</b>	<b>4.175</b>	<b>18.087</b>
	Álava	6.987	133	2.594	668	3.592
	Bizkaia	16.703	295	4.813	2.343	9.252
	Gipuzkoa	10.323	148	3.768	1.164	5.243
2025	<b>CAPV</b>	<b>31.712</b>	<b>486</b>	<b>10.582</b>	<b>3.914</b>	<b>16.730</b>
	Álava	5.781	108	2.151	563	2.959
	Bizkaia	16.065	231	4.803	2.296	8.735
	Gipuzkoa	9.866	147	3.628	1.055	5.036
<b>Personal ocupado (miles) (1)*</b>						
2023	<b>CAPV</b>	<b>973,5</b>	<b>8,4</b>	<b>195,2</b>	<b>56,2</b>	<b>713,6</b>
	Álava	147,2	1,5	37,0	8,1	100,6
	Bizkaia	501,8	4,0	79,4	32,1	386,3
	Gipuzkoa	324,5	2,9	78,8	16,1	226,8
2024	<b>CAPV</b>	<b>992,7</b>	<b>9,2</b>	<b>199,4</b>	<b>55,8</b>	<b>728,3</b>
	Álava	150,8	1,9	40,2	6,3	102,3
	Bizkaia	507,4	3,8	82,7	30,7	390,1
	Gipuzkoa	334,5	3,5	76,5	18,7	235,9
2025**	<b>CAPV</b>	<b>1.005,2</b>	<b>9,4</b>	<b>201,7</b>	<b>59,4</b>	<b>734,7</b>
	Álava	154,4	2,5	42,7	7,9	101,3
	Bizkaia	514,8	3,1	84,0	31,7	395,9
	Gipuzkoa	336,0	3,8	75,0	19,9	237,4
<b>(Accidentes/Ocupados) X 1000</b>						
2023	<b>CAPV</b>	<b>33,0</b>	<b>59,2</b>	<b>53,9</b>	<b>72,5</b>	<b>23,8</b>
	Álava	32,4	42,0	46,1	53,2	25,5
	Bizkaia	34,2	71,5	62,0	77,5	24,4
	Gipuzkoa	31,4	51,0	49,4	71,9	22,1
2024	<b>CAPV</b>	<b>34,3</b>	<b>62,6</b>	<b>56,0</b>	<b>74,8</b>	<b>24,8</b>
	Álava	46,3	70,0	64,5	106,0	35,1
	Bizkaia	32,9	77,6	58,2	76,3	23,7
	Gipuzkoa	30,9	42,3	49,3	62,2	22,2
2025**	<b>CAPV</b>	<b>31,5</b>	<b>51,7</b>	<b>52,5</b>	<b>65,9</b>	<b>22,8</b>
	Álava	37,4	43,2	50,4	71,3	29,2
	Bizkaia	31,2	74,5	57,2	72,4	22,1
	Gipuzkoa	29,4	38,7	48,4	53,0	21,2

(1) PRA (Eustat).

\* Datos publicados en enero de 2026.

\*\* Datos provisionales.

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

**CUADRO 4.36**  
**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	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios			
2014	<b>CAPV</b>	<b>24.816</b>	<b>24.651</b>	<b>137</b>	<b>28</b>	<b>639</b>	<b>8.792</b>	<b>2.527</b>	<b>12.858</b>	<b>3.279</b>	<b>895</b>	<b>28.990</b>
	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	<b>CAPV</b>	<b>26.641</b>	<b>26.460</b>	<b>153</b>	<b>28</b>	<b>659</b>	<b>9.094</b>	<b>2.555</b>	<b>14.333</b>	<b>3.580</b>	<b>999</b>	<b>31.220</b>
	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	<b>CAPV</b>	<b>28.090</b>	<b>27.918</b>	<b>138</b>	<b>34</b>	<b>673</b>	<b>9.861</b>	<b>2.640</b>	<b>14.916</b>	<b>3.512</b>	<b>1.145</b>	<b>32.747</b>
	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	<b>CAPV</b>	<b>29.629</b>	<b>29.443</b>	<b>161</b>	<b>25</b>	<b>664</b>	<b>10.281</b>	<b>2.898</b>	<b>15.786</b>	<b>3.935</b>	<b>1.445</b>	<b>35.009</b>
	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	<b>CAPV</b>	<b>30.115</b>	<b>29.912</b>	<b>169</b>	<b>34</b>	<b>641</b>	<b>10.524</b>	<b>2.998</b>	<b>15.952</b>	<b>3.857</b>	<b>1.511</b>	<b>35.483</b>
	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	<b>CAPV</b>	<b>33.007</b>	<b>32.819</b>	<b>162</b>	<b>26</b>	<b>679</b>	<b>11.794</b>	<b>3.766</b>	<b>16.768</b>	<b>4.099</b>	<b>1.520</b>	<b>38.626</b>
	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	<b>CAPV</b>	<b>26.958</b>	<b>26.768</b>	<b>169</b>	<b>21</b>	<b>562</b>	<b>9.133</b>	<b>3.426</b>	<b>13.837</b>	<b>3.244</b>	<b>1.242</b>	<b>31.444</b>
	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
2021	<b>CAPV</b>	<b>31.232</b>	<b>31.017</b>	<b>184</b>	<b>31</b>	<b>578</b>	<b>9.867</b>	<b>3.749</b>	<b>17.038</b>	<b>3.619</b>	<b>1.347</b>	<b>36.198</b>
	Álava	5.791	5.745	37	9	116	1.947	515	3.213	771	198	6.760
	Bizkaia	15.640	15.543	86	11	302	4.306	2.085	8.947	1.693	619	17.952
	Gipuzkoa	9.801	9.729	61	11	160	3.614	1.149	4.878	1.155	530	11.486
2022	<b>CAPV</b>	<b>32.651</b>	<b>32.410</b>	<b>216</b>	<b>25</b>	<b>573</b>	<b>10.253</b>	<b>4.093</b>	<b>17.732</b>	<b>3.922</b>	<b>1.360</b>	<b>37.933</b>
	Álava	5.680	5.635	41	4	90	2.039	572	2.979	810	162	6.652
	Bizkaia	16.891	16.778	106	7	322	4.540	2.286	9.743	1.901	727	19.519
	Gipuzkoa	10.080	9.997	69	14	161	3.674	1.235	5.010	1.211	471	11.762
2023	<b>CAPV</b>	<b>32.099</b>	<b>31.925</b>	<b>148</b>	<b>26</b>	<b>497</b>	<b>10.523</b>	<b>4.076</b>	<b>17.003</b>	<b>4.029</b>	<b>1.520</b>	<b>37.648</b>
	Álava	4.763	4.741	17	5	63	1.707	431	2.562	747	182	5.629
	Bizkaia	17.137	17.048	78	11	286	4.925	2.487	9.439	1.975	844	19.956
	Gipuzkoa	10.199	10.136	53	10	148	3.891	1.158	5.002	1.307	494	12.000
2024	<b>CAPV</b>	<b>34.013</b>	<b>33.826</b>	<b>165</b>	<b>22</b>	<b>576</b>	<b>11.175</b>	<b>4.175</b>	<b>18.087</b>	<b>4.487</b>	<b>1.558</b>	<b>40.058</b>
	Álava	6.987	6.945	39	3	133	2.594	668	3.592	992	210	8.189
	Bizkaia	16.703	16.620	77	6	295	4.813	2.343	9.252	2.070	839	19.612
	Gipuzkoa	10.323	10.261	49	13	148	3.768	1.164	5.243	1.425	509	12.257
2025	<b>CAPV</b>	<b>31.712</b>	<b>31.532</b>	<b>156</b>	<b>24</b>	<b>486</b>	<b>10.582</b>	<b>3.914</b>	<b>16.730</b>	<b>4.299</b>	<b>1.616</b>	<b>37.627</b>
	Álava	5.781	5.749	26	6	108	2.151	563	2.959	963	229	6.973
	Bizkaia	16.065	15.976	78	11	231	4.803	2.296	8.735	1.973	881	18.919
	Gipuzkoa	9.866	9.807	52	7	147	3.628	1.055	5.036	1.363	506	11.735

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

#### 4.4.3 LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV: ANÁLISIS POR SEXO

*De las 30 personas fallecidas en accidentes laborales, tanto en jornada como "in itinere", 28 fueron hombres y 2 mujeres*

La distribución por sexo de los accidentes de trabajo en jornada laboral arroja los siguientes resultados:

-Las mujeres sufrieron en 26,2% de los accidentes y los hombres el 73,8%.

-De los 156 accidentes graves contabilizados en 2025, el 12,8% (20 accidentes) fueron de mujeres y el 87,2% (136 accidentes) fueron de hombres.

-Respecto a la mortandad por accidentes de trabajo en jornada laboral, señalar que fallecieron 23 hombres y una mujer.

**CUADRO 4.37**

#### **DISTRIBUCION DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DE LOS HOMBRES**

	En jornada laboral				In Itinere			
	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales	Total
2025	23.247	136	23	23.406	1.898	18	5	1.921

Fuente: Osalan.

**CUADRO 4.38**

#### **DISTRIBUCION DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DE LAS MUJERES**

	En jornada laboral				In Itinere			
	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales	Total
2025	8.285	20	1	8.306	2.368	9	1	2.378

Fuente: Osalan.

**CUADRO 4.39**

#### **DISTRIBUCION DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO (HOMBRES+MUJERES)**

	En jornada laboral				In Itinere			
	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales	Total
2025	31.532	156	24	31.712	4.266	27	6	4.299

Fuente: Osalan.

Por lo que se refiere a los accidentes "in itinere", señalar lo siguiente:

-Las mujeres estuvieron implicadas en el 55,3% de los accidentes y los hombres en el 44,7% restante.

-Las mujeres sufrieron 9 accidentes graves y los hombres el doble, 18.

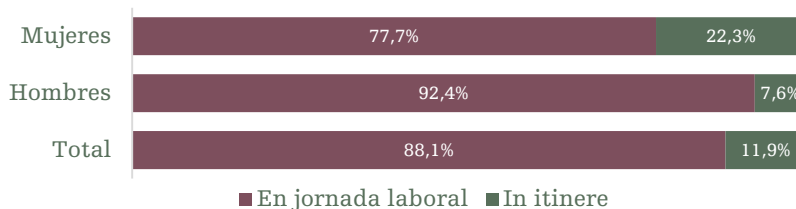
-Como consecuencia de accidentes "in itinere" fallecieron una mujer y cinco hombres.

Por tanto, la siniestralidad es muy superior en el caso de los hombres, sobre todo en lo que se refiere a los accidentes en jornada laboral, los accidentes graves y los accidentes mortales.

La mayor presencia de mujeres en el sector servicios, que tal y como se ha visto anteriormente presenta una menor siniestralidad, así como la masculinización de determinadas ocupaciones como la construcción, son factores que pueden explicar estas diferencias.

Asimismo, señalar que de los 10.684 accidentes sufridos por mujeres en 2025, el 77,7% fue en jornada laboral y el 22,3% "in itinere", mientras que los hombres padecieron un total de 25.327 accidentes, de los cuales el 92,4% fue en jornada laboral y el 7,6% restante "in itinere", sin que estos porcentajes hayan sufrido una variación significativa respecto del año anterior.

**GRÁFICO 4.27**  
**DISTRIBUCIÓN EN CADA SEXO DE LOS ACCIDENTES CON BAJA SEGÚN EL MOMENTO EN EL QUE SE PRODUJERON. CAPV 2025**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Osalan.

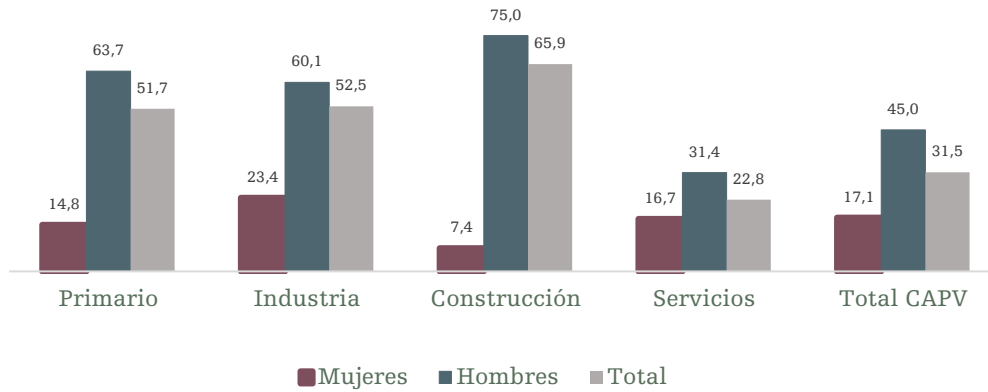
***En 2025, la siniestralidad con baja en jornada laboral afectó a 17,1 de cada 1.000 trabajadoras y a 31,5 de cada 1.000 trabajadores***

Por lo que se refiere a la siniestralidad en términos relativos, es decir, teniendo en cuenta el número de trabajadores y trabajadoras, señalar que en 2025 la siniestralidad con baja en jornada laboral afectó a 17,1 de cada 1.000 trabajadoras, y a 31,5 de cada 1.000 trabajadores.

Aunque la incidencia sigue siendo muy superior en el caso de los hombres, si comparamos estas cifras con las del año anterior, en el que la siniestralidad en jornada laboral afectó a 18,5 de cada 1.000 trabajadoras, y a 48,8 de cada 1.000 trabajadores, el descenso respecto de 2024 ha sido mucho más intenso en el caso de los hombres que en el de las mujeres.

A pesar de ello, el índice de siniestralidad sigue mostrando una mayor incidencia de la siniestralidad entre los hombres en todos los sectores.

GRÁFICO 4.28

**INCIDENCIA\* DE LA SINIESTRALIDAD CON BAJA EN JORNADA LABORAL EN LA CAPV POR SECTOR Y SEXO EN 2025**

\* Los Índices de Incidencia se calculan en base a los datos sobre población ocupada de la CAPV publicados por Eustat.  
Fuente: Elaboración propia en base a datos de Osalan y Eustat.

## 4.5. ELECCIONES SINDICALES

De acuerdo con 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/as de personal, miembros de los comités y de las juntas de personal en el caso del personal funcionario. De esta forma, el último proceso concentrado se produjo entre finales de 2022 y principios de 2023.

La importancia de elegir a las personas que ejerzan de representantes del personal reside, entre otras causas, en que a través de los resultados por ámbitos de negociación de las elecciones sindicales 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 delegadas 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.

Los resultados de las elecciones celebradas hasta el 31 de diciembre de 2025 revelan que han sido 20.249 las personas elegidas, de ellas 18.652 corresponden a delegados o delegadas elegidas por el personal laboral y 1.597 a personas elegidas entre el personal funcionario de las administraciones públicas en Euskadi.

Al finalizar 2024 las personas elegidas como delegados y delegadas habían sido 19.671. De ellas 18.065 eran personal laboral y 1.606 habían sido elegidas entre los funcionarios de las administraciones públicas en Euskadi. Por tanto, en el ámbito privado el número de delegados y delegadas aumentó en 587 personas, mientras que las y los representantes elegidos entre el personal funcionario descendieron en 9 personas.

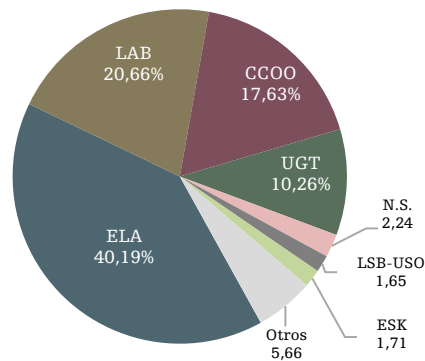
***ELA continúa siendo el sindicato mayoritario con el 40,19% de las y los representantes, seguido por LAB (20,66%), CCOO de Euskadi (17,63%) y UGT-Euskadi (10,26%)***

Los resultados de las elecciones al 31 de diciembre de 2025 sitúan al sindicato ELA con el 40,19% de las y los representantes elegidos, seguido por LAB con un 20,66%. En el tercer lugar se encuentra CCOO de Euskadi con un 17,63% y en cuarto UGT-Euskadi con un 10,26%. Si comparamos estos datos con los obtenidos en los últimos años comprobamos que las variaciones son mínimas.

Los resultados al 31 de diciembre de 2024 situaban también a ELA en primer lugar con el 40,48% de los y las representantes elegidos, seguido por LAB (20,41%), CCOO de Euskadi (17,70%) y UGT-Euskadi con un 10,51%. Por ello, vemos que la estabilidad es una característica de la representación sindical en nuestros centros de trabajo.

El análisis por territorios históricos muestra una situación similar a la observada en el conjunto de la Comunidad Autónoma, aunque con ciertas particularidades.

**GRÁFICO 4.29**  
**RESULTADOS ACUMULADOS DE LOS PROCESOS DE ELECCIONES SINDICALES AL 31/12/2025**  
**(CAPV). DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL**



N.S.: No Sindicados

Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

ELA obtiene el mayor número de representantes en los tres territorios, seguido por CCOO en Álava y en Bizkaia, y por LAB en Gipuzkoa.

Hay que señalar que, aunque ELA se sitúa en primer lugar tanto en el ámbito laboral como entre el personal funcionario, se observan algunas diferencias con el orden general descrito en función del ámbito y territorio analizado.

En el ámbito laboral, en Álava, al igual que en Bizkaia, LAB obtiene el tercer puesto de representatividad, CCOO de Euskadi obtiene el segundo puesto y UGT-Euskadi el cuarto.

En Gipuzkoa se repite el mismo orden que para el conjunto de la CAPV donde el primer lugar lo ocupa ELA, el segundo LAB, mientras que CCOO de Euskadi y UGT-Euskadi ocupan el tercer y cuarto puesto, respectivamente.

En el ámbito del personal funcionario, el colectivo de "Otros" continúa manteniendo una significativa representatividad (24,05%), con un porcentaje muy similar al del año anterior (23,47%).

En ese colectivo de "Otros" sindicatos destacan el Sindicato de enfermería SATSE, STEE/EILAS en la enseñanza, CSIF en funcionarios/as y los sindicatos de la policía autonómica vasca ERNE y ESAN.

**CUADRO 4.40**  
**RESULTADOS ACUMULADOS DE LOS PROCESOS DE ELECCIONES SINDICALES AL**  
**31-12-2025: CAPV Y TERRITORIOS HISTÓRICOS**

		TOTAL		FUNCIONARIOS		LABORALES	
		DELEGADOS	% S. TOTAL	DELEGADOS	% S. TOTAL	DELEGADOS	% S. TOTAL
CAPV	TOTAL	20.249	100,00%	1.597	100,00%	18.652	100,00%
	ELA	8.138	40,19%	525	32,87%	7.613	40,82%
	LAB.	4.184	20,66%	362	22,67%	3.822	20,49%
	CCOO	3.570	17,63%	185	11,58%	3.385	18,15%
	UGT	2.077	10,26%	84	5,26%	1.993	10,69%
	N.S.	453	2,24%	11	0,69%	442	2,37%
	ESK	346	1,71%	39	2,44%	307	1,65%
	LSB-USO	334	1,65%	7	0,44%	327	1,75%
	OTROS	1.147	5,66%	384	24,05%	763	4,09%
ÁLAVA	TOTAL	3.778	100,00%	374	100,00%	3.404	100,00%
	ELA	1.420	37,59%	102	27,27%	1.318	38,72%
	LAB	594	15,72%	77	20,59%	517	15,19%
	CCOO	746	19,75%	64	17,11%	682	20,04%
	UGT	523	13,84%	27	7,22%	496	14,57%
	N.S.	52	1,38%	6	1,60%	46	1,35%
	ESK	78	2,06%	14	3,74%	64	1,88%
	LSB-USO	122	3,23%	4	1,07%	118	3,47%
	OTROS	243	6,43%	80	21,39%	163	4,79%
BIZKAIA	TOTAL	9.971	100,00%	697	100,00%	9.274	100,00%
	ELA	3.858	38,69%	237	34,00%	3.621	39,04%
	LAB	1.684	16,89%	122	17,50%	1.562	16,84%
	CCOO	2.017	20,23%	86	12,34%	1.931	20,82%
	UGT	1.219	12,23%	48	6,89%	1.171	12,63%
	N.S.	234	2,35%	2	0,29%	232	2,50%
	ESK	190	1,91%	22	3,16%	168	1,81%
	LSB-USO	186	1,87%	3	0,43%	183	1,97%
	OTROS	583	5,85%	177	25,39%	406	4,38%
GIPUZKOA	TOTAL	6.500	100,00%	526	100,00%	5.974	100,00%
	ELA	2.860	44,00%	186	35,36%	2.674	44,76%
	LAB	1.906	29,32%	163	30,99%	1.743	29,18%
	CCOO	807	12,42%	35	6,65%	772	12,92%
	UGT	335	5,15%	9	1,71%	326	5,46%
	N.S.	167	2,57%	3	0,57%	164	2,75%
	ESK	78	1,20%	3	0,57%	75	1,26%
	LSB-USO	26	0,40%	0	0,00%	26	0,44%
	OTROS	321	4,94%	127	24,14%	194	3,25%

N.S.: No Sindicados

Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

## 4.6. PLANES DE IGUALDAD

Por imperativo legal, la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral es, desde el año 2007, contenido mínimo de todo convenio colectivo estatutario al haberlo establecido así la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de febrero, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), que exigió en su momento la elaboración de planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras.

Ese umbral fue reducido con la reforma operada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades que estableció la aplicación paulatina del artículo 45 de la LOI en función del tamaño de las empresas hasta llegar al día 8 de marzo de 2022, fecha a partir de la cual la obligatoriedad de los planes de igualdad se impone en todas las empresas a partir de 50 personas trabajadoras.

El desarrollo reglamentario de dicha previsión normativa ha culminado con la aprobación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 14 de octubre de 2020) que establece, en su artículo 2.1, lo siguiente:

*“Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.”*

Este mismo Real Decreto señala en el artículo 2.2 que en las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, obligación que se puede ampliar en el caso de que se haya pactado su implantación en un convenio colectivo o en el caso de que la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la implantación de un plan de igualdad (art. 2.3).

El citado Real Decreto define los planes de igualdad como un conjunto ordenado e integral de medidas que, después de la realización del oportuno diagnóstico, han de contribuir a la consecución de los objetivos marcados. También determina el método de cálculo de las plantillas, el procedimiento de negociación, su contenido mínimo, el seguimiento, evaluación, revisión y registro. A los planes de igualdad se les otorga el mismo tratamiento que a un convenio colectivo, debiendo ser objeto de registro, depósito y publicación *“cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes”* (art. 11.1 Real Decreto 901/2020).

Aunque todos los planes de igualdad deben ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, pueden existir planes adoptados por imperativo legal donde, habiendo sido objeto de negociación,

esta no ha concluido con un acuerdo final. Asimismo, pueden existir planes de igualdad adoptados por imposición del convenio colectivo aplicable en la empresa; por sustitución de una sanción administrativa impuesta por la Inspección de Trabajo y, finalmente, otros adoptados voluntariamente.

De acuerdo con nuestro Estudio de la Estructura de la Negociación Colectiva de la CAPV, elaborado con datos facilitados por la Seguridad Social a fecha 31/03/2023, en nuestra Comunidad existirían dentro del sector privado unas 1.887 empresas con 50 o más personas trabajadoras, con una población asalariada que superaría las 322.000 personas.

El análisis de los datos disponibles del Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, nos muestra que a fecha de 31 de diciembre de 2025 en la Comunidad Autónoma de Euskadi se habían registrado un total de 975 planes de igualdad vigentes en dicha fecha, lo que supone 78 planes más que el año anterior, ya que a 31 de diciembre de 2024 se habían registrado en nuestra Comunidad 897 planes.

Hay que señalar que en estas cifras no están incluidos los planes de igualdad de ámbito estatal presentados por empresas con centros de trabajo en nuestra Comunidad, sino únicamente los planes presentados ante la Autoridad Laboral de la CAPV.

En el cuadro 4.38 se desglosan los planes de igualdad vigentes desglosados por territorio e indicando cuántos han sido depositados con acuerdo de la Comisión Negociadora.

#### CUADRO 4.41

#### PLANES DE IGUALDAD VIGENTES A 31/12/2025 PRESENTADOS ANTE LA AUTORIDAD LABORAL DE LA CAPV

	Total	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	Interterritorial
Planes presentados con acuerdo de la Comisión Negociadora	884	131	390	285	78
Planes presentados sin acuerdo de la Comisión Negociadora	91	17	34	34	6
<b>TOTAL</b>	<b>975</b>	<b>148</b>	<b>424</b>	<b>319</b>	<b>84</b>

Fuente: REGCON. Elaboración Propia.

Por territorios históricos, cabe destacar que 148 fueron presentados ante la Autoridad Laboral de Álava; 424 ante la de Bizkaia, 319 en el territorio histórico de Gipuzkoa y 84 por empresas con centros de trabajo en varios territorios.

La mayoría de los planes de igualdad depositados, en concreto, el 90,7%, han sido negociados y acordados con la parte social, habiendo sido remitidos únicamente un 9,3% sin acuerdo. Respecto del año anterior aumentan en 2025 los planes presentados sin acuerdo, ya que éstos en 2024 suponían el 6,8% de todos los planes de igualdad presentados.

## CONCLUSIONES

- La negociación colectiva en la CAPV incide sobre algo más de 651.000<sup>23</sup> personas, de las que el 55,5% son hombres y el 44,5% mujeres.
- Las actividades no reguladas por convenio engloban a unas 48.000 personas, la mayoría mujeres, siendo el colectivo mayoritario el de las personas trabajadoras al servicio del hogar, que suponen casi el 60% del total.
- En nuestra Comunidad, el 71,1% de la población trabajadora sujeta a acuerdos de negociación colectiva negocia sus convenios dentro del ámbito de la propia CAPV.
- El 74,4% de la población trabajadora depende de la negociación sectorial para la determinación de sus condiciones de trabajo, mientras que el 25,6% restante negocia sus convenios a nivel de empresa.
- A pesar de que al cierre del ejercicio el porcentaje de personas con sus convenios actualizados fue inferior al del año anterior, la situación al finalizar 2025 es una de las mejores de los últimos años, con el 63,8% de la población asalariada con sus convenios en vigor y una población asalariada con sus convenios decaídos que se redujo al 4,5%.
- Es en el ámbito sectorial de la CAPV donde se concentra la mayoría de la población trabajadora con su convenio decaído y sin cobertura, entre los que cabe destacar, por el empleo afectado, los Convenios de Oficinas y Despachos de Bizkaia y Gipuzkoa.
- La práctica totalidad de la población asalariada (96,6%) negocia sus convenios para tres o más años.
- La duración media de los procesos negociadores de los convenios sectoriales negociados en la CAPV vigentes en 2025 aumentó hasta situarse en 778 días.
- El incremento salarial medio pactado en los convenios vigentes en la CAPV para 2025 fue del 3,32%.
- ELA continúa siendo el sindicato mayoritario con el 40,19% de las y los representantes, seguido por LAB (20,66%), CCOO de Euskadi (17,63%) y UGT-Euskadi (10,26%).
- CCOO de Euskadi y UGT-Euskadi continúan siendo los sindicatos que, en relación con su presencia en las mesas de negociación, más convenios firman.

<sup>23</sup> Datos a 31/12/2025 en base al Estudio de Estructura de la Negociación Colectiva de 2023.

- El número de huelgas descendió en 2025 un 20% respecto del año anterior. Sin embargo, la población trabajadora afectada aumentó un 21,3% y el número de jornadas no trabajadas se incrementó un 57,4%. La mayor parte de las personas que tomaron parte en las diferentes convocatorias de huelga trabajaban en la administración.
- A lo largo de 2025, se presentaron en la CAPV 298 expedientes de regulación de empleo con 6.679 personas afectadas, cifras que suponen un aumento interanual del 15,5% en el número de expedientes y un descenso del 29,7% en el número de personas.
- En 2025 disminuyeron las personas afectadas por EREs un 29,7%, aunque aumentó el empleo afectado por EREs de extinción un 29,2% y un 125,1% el número de personas afectadas por un expediente de fuerza de mayor.
- Las personas afectadas por expedientes de regulación de empleo que trabajaban en el sector industrial supusieron el 75,7% del total.
- Con relación al ejercicio previo, en 2024 la siniestralidad laboral total con baja en la CAPV descendió un 6,1%. Los accidentes en jornada laboral se redujeron un 6,8%, los accidentes "in itinere" un 4,2%, mientras que las enfermedades profesionales con baja aumentaron un 3,7%.
- Con relación a 2024 disminuyeron los accidentes de trabajo (en jornada e "in itinere") graves (-9%), así como los leves (-6,5%), mientras que los accidentes mortales pasaron de 27 en 2024 a 30 en 2025 (+11,1%).
- De las 30 personas que fallecieron por accidente laboral, 28 fueron hombres y 2 mujeres.
- Los planes de igualdad en vigor presentados ante la Autoridad Laboral de la CAPV al finalizar 2025 ascendían a 975, de los cuales el 90,7% habían sido depositados con acuerdo de la comisión negociadora.

**ANEXO I****RELACIÓN DE CONVENIOS SECTORIALES DE LA CAPV Y SITUACIÓN EN LA QUE SE ENCUENTRAN A 31/12/2025<sup>24</sup>****ÁLAVA**

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Industria y Comercio de Panaderías	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Convenio de Industrias de la Madera	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Comercio Textil	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Construcción y Obras Públicas	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Derivados del Cemento	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Actividades Deportivas para Terceros	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Ocio Educativo y Animación Sociocultural	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Industria y Comercio del Vino	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Industria Siderometalúrgica	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Limpieza Edificios y Locales	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Comercio de Alimentación	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Intervención Social	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Comercio del Calzado	Convenio colectivo	31/12/2023	Prorrogado
Comercio del Mueble	Convenio colectivo	31/12/2021	Prorrogado
Hostelería	Convenio colectivo	31/12/2020	Prorrogado
Servicio de Ayuda a Domicilio	Convenio colectivo	31/12/2020	Prorrogado
Transporte de Mercancías por Carretera	Convenio colectivo	31/12/2019	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
Industrias de Confeitería, Pastelería, Bombones y Caramelos	Convenio colectivo	31/12/2018	Decaído
Comercio del Metal	Convenio colectivo	31/12/2008	Decaído
Exhibición Cinematográfica	Convenio colectivo	31/12/2007	Decaído

<sup>24</sup> En esta relación se han incluido también los convenios sectoriales decaídos cuyos trabajadores se encuentran amparados por un convenio de ámbito superior. Datos a 31/12/2025. Alguno de los convenios en situación de ultraactividad o decaídos pueden haberse renovado a inicios de 2026.

## BIZKAIA

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Locales y Campos Deportivos	Convenio colectivo	31/12/2028	Vigente
Ayuda a Domicilio (Sector Público)	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Construcción	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Estibadores del Puerto de Bilbao	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Hostelería	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Estibadoras del Puerto de Bilbao (Personal no Estibador)	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Confitería y Pastelería Artesana	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Estaciones de Servicio	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Comercio en General	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Comercio Textil	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Transportes de Viajeros por Carretera	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Comercio Alimentación	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Intervención Social	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Centros de la Tercera Edad	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Industria Siderometalúrgica	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Transportes de Mercancías por Carretera	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Limpieza de Edificios y Locales	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Almacenistas Frutas, Verduras y Plátanos	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Autoescuelas	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Oficinas de Farmacia	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Conservas y Salazones de Pescado	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Distribuidores de Butano	Convenio colectivo	31/12/2023	Prorrogado
Reparto a Domicilio en el Sector de Comercio de Alimentación	Convenio colectivo	31/12/2023	Prorrogado
Fabricación de Licores, Embotelladores y Almacenistas de Vinos	Convenio colectivo	31/12/2020	Prorrogado
Comercio del Metal	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Comercio del Mueble	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Panaderías	Convenio colectivo	31/12/2014	Prorrogado
Pesca de Arrastre al Fresco	Convenio colectivo	31/12/2013	Prorrogado
Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales	Convenio Colectivo	31/12/2011	Prorrogado
Piedra y Mármol	Convenio Colectivo	31/12/2020	Decaído
Oficinas y Despachos	Convenio colectivo	31/12/2012	Decaído
Asentadores Mayoristas Pescados de Mercabilbao	Convenio colectivo	31/12/2011	Decaído
Hormigones y Canteras	Convenio colectivo	31/12/2011	Decaído
Torrefactores de Café	Convenio colectivo	31/12/2010	Decaído
Consignatarias, Estibadores y Transitarios	Convenio colectivo	31/12/2009	Decaído
Bingos	Convenio colectivo	31/12/2008	Decaído
Instalación de Calefacción Ventilación y A. Acondicionado	Convenio colectivo	31/12/2008	Decaído
Personal Redero de Pesca en Mar de Ondarroa	Convenio colectivo	31/12/2007	Decaído
Comercio de la Piel y Calzado	Convenio colectivo	30/04/2007	Decaído
Industria de la Marroquinería	Convenio colectivo	31/12/2006	Decaído
Tintorerías y Lavanderías	Convenio colectivo	31/12/2006	Decaído
Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización	Convenio colectivo	31/12/2005	Decaído
Distribución Cinematográfica	Convenio colectivo	31/12/2004	Decaído
Industria de la Madera	Convenio colectivo	31/12/2003	Decaído
Peluquerías y Salones de Belleza	Convenio colectivo	31/12/2001	Decaído
Grupo de Garajes (Aparcamiento de Vehículos)	Convenio colectivo	31/12/2001	Decaído
Manufacturas del Vidrio Plano	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Materiales y Prefabricados para la Construcción	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Despachos de Abogados, Procuradores y G. Sociales	Convenio colectivo	31/12/1997	Decaído
Despachos de Asesores Fiscales y Contables	Convenio colectivo	31/12/1994	Decaído

GIPUZKOA

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Construcción y Obras Públicas	Convenio colectivo	31/12/2028	Vigente
Alojamientos	Convenio colectivo	31/12/2028	Vigente
Salvamento y Socorrismo en Espacios Naturales	Convenio colectivo	31/12/2028	Vigente
Instalaciones Polideportivas de Titularidad Pública	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Aparcamiento y Ordenación de Tráfico	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Comercio del Metal	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Industria de la Madera	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Industria Siderometalúrgica	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Limpieza de Edificios y Locales	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Limpieza Pública Viaria y Recogida de R.S.U.	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Hostelería	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Gestoras de la Información y Documentación (Archivos y Bibliotecas)	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Artes Gráficas	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Comercio Textil	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Industria y Comercio de Alimentación	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Panaderías	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Fabricación de Pasta, Papel y Cartón	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Intervención Social	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Mayoristas de Pescados y Mariscos Frescos y Congelados	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Empresas Transitorias	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Transporte de Viajeros por Carretera	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Estaciones de Servicio de Gipuzkoa	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Industria y Comercio de Confitería	Convenio colectivo	31/12/2023	Prorrogado
Peluquerías de Señoras, Mixtas y Gimnasios	Convenio colectivo	31/12/2016	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
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 Juguetería	Convenio colectivo	31/12/2006	Decaído
Salas de Bingo	Convenio colectivo	31/12/2004	Decaído
Prótesis Dental	Convenio colectivo	31/12/2004	Decaído
Exhibición Cinematográfica de Donostia	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
Industrias Derivadas del Cemento	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Industria del Mueble y Auxiliar	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Industria/Comercio de la Vid, Cervezas y Bebidas Refrescantes	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Hospitalización y Clínicas	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Parejas Bacaladeras	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Tintorerías	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Comercio del Mueble	Convenio colectivo	31/12/1999	Decaído

**INTERTERRITORIAL**

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Concesionarias de Limpieza de Osakidetza	Convenio colectivo	31/12/2028	Vigente
Transporte Sanitario por Carretera en Ambulancia	Convenio colectivo	31/12/2028	Vigente
Artes Escénicas	Convenio colectivo	30/06/2025	Prorrogado
Monitores de Transporte Escolar y Cuidadores de Patio	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Contratas de Limpieza de Departamento de Educación del Gobierno Vasco y de la UPV	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Colectividades de Comedores Escolares de Centros del Gobierno Vasco	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Ikastolas	Convenio colectivo	31/12/2021	Prorrogado
Centros de Enseñanza Reglada de Iniciativa Social	Convenio colectivo	31/12/2021	Prorrogado
Centros de Educación Medioambiental-Granjas Escuela	Convenio colectivo	31/12/2007	Prorrogado

ESTATALES

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Registradores de la Propiedad y Mercantiles	Convenio colectivo	31/12/2032	Vigente
Comercio de Flores y Plantas	Convenio colectivo	31/12/2028	Vigente
Limpieza Pública Viaria	Convenio colectivo	31/12/2028	Vigente
Enseñanza y Formación No Reglada	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Ciclo Integral del Agua	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Centros Asistencia y Educación Infantil	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Consultoría y Estudios de Mercado	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Auto-Taxis	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Centros de Educación Universitaria e Investigación (Sin ánimo de lucro)	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Empresas Organizadoras de Eventos	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Industria Química Estado	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Industrias del Frío Industrial	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Sociedades Cooperativas de Crédito	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Banca Privada	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Cajas y Entidades Financieras de Ahorro	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Construcción Estado (Comercio)	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Industria Textil y Confección	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales, Droguería, Perfumería y Anexos	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Contact Center (Telemarketing)	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Prensa No Diaria	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Industria de Producción Audiovisual (Técnicos)	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Gestión y Mediación Inmobiliaria	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Grandes Almacenes	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Mediación de Seguros Privados del Estado	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Desinfección, Desinsectación y Desratización	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Gestorías Administrativas del Estado	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Vigilancia y Seguridad Privada	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Notarías	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Radiodifusión Comercial Sonora	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Comercio Mayorista de Especialidades y Productos Farmacéuticos	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Información, Recepción, Control de Accesos	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Fútbol Profesional	Convenio colectivo	30/06/2026	Vigente
Futbolistas Femeninas que Prestan sus Servicios en Clubes de la Primera División	Convenio colectivo	30/06/2026	Vigente
Fútbol Profesional 3ª Categoría de Fútbol Nacional	Convenio colectivo	30/06/2026	Vigente
Industria Fotográfica	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Instalaciones Deportivas y Gimnasios	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Centros Jardinería	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Harinas Panificables y Sémolas	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Industria Calzado	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Perfumería y Afines	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Enseñanza de Peluquería, Música y Artes Aplicadas	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Artes Gráficas Manipulado Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Comercio Minorista de Droguerías y Perfumerías	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Industrias Cárnicas	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Pasta, Papel y Cartón	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Contratas Ferroviarias	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Servicios Atención Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Prensa Diaria y Agencias Noticias	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Estacionamiento Limitado de Vehículos Vía Pública	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Aparcamientos y Garajes	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Empresas de Publicidad	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Agencias de Viajes	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling)	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Sector del Corcho	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Buceo Profesional y Medios Hiperbáricos	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Espectáculos Taurinos	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Acuicultura Marina Nacional	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Universidades Privadas y Centros de Formación de Postgraduados (Con ánimo de lucro)	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Mataderos de Aves y Conejos	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Reforma Juvenil y Protección de Menores	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Conservas Vegetales	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Curtidos, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Elaboración de Productos del Mar con Procesos de Congelación o Refrigeración	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Salas de fiesta, Baile y Discotecas	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Productores y Actores de obras audiovisuales	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Centros y Servicios Veterinarios	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Convenio Colectivo Sectorial de Marcas de Restauración Moderna	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Balonmano Profesional	Convenio colectivo	30/06/2025	Prorrogado
Cadenas de Tiendas de Conveniencia	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Jardinería Estado	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Servicios Externos Ferroviarios	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado y Marisco	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Estaciones de Servicio	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Colegios Mayores Universitarios Privados	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Industrias Extractivas, del vidrio, de la Cerámica y su Comercio	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Empresas Organizadoras Juegos de Bingo	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Granjas Avícolas y Otros Animales	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Servicios de Prevención Ajenos	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Oficinas de Farmacia	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Establecimientos Financieros de Crédito	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Industrias Lácteas y sus Derivados	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Industria de la Ferralla	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Fabricación de Cemento	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Productores de Obras Audiovisuales y los Figurantes	Convenio colectivo	31/12/2024	Prorrogado
Jugadoras de 1ª Categoría Nacional de Baloncesto Femenino	Convenio colectivo	30/06/2024	Prorrogado
Servicios de Campo para Actividades de Reposición	Convenio colectivo	31/12/2023	Prorrogado
Comercio del Papel y Artes Gráficas del Estado	Convenio colectivo	31/12/2023	Prorrogado
Ocio Educativo y Animación Sociocultural	Convenio colectivo	31/12/2023	Prorrogado
Autoescuelas del Estado	Convenio colectivo	31/12/2023	Prorrogado

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Baloncesto Profesional ACB	Convenio colectivo	30/06/2022	Prorrogado
Actividades Forestales	Convenio colectivo	31/12/2021	Prorrogado
Empresas de Trabajo Temporal	Convenio colectivo	31/12/2020	Prorrogado
Administraciones de Loterías del Estado	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Naturopatía y Profesionales Naturópatas	Convenio colectivo	31/12/2018	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
Entrega Domiciliaria	Convenio colectivo	31/12/2014	Prorrogado
Madera	Convenio colectivo	31/12/2013	Prorrogado
Reparto sin Direccionar	Convenio colectivo	31/12/2012	Prorrogado
Ciclismo Profesional	Convenio colectivo	31/12/2012	Prorrogado
Distribución Cinematográfica	Convenio colectivo	31/12/2008	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
Industria Salinera	Convenio colectivo	31/12/2019	Decaído
Fabricación de Helados	Convenio colectivo	31/12/2010	Decaído
Mensajería	Convenio Colectivo	31/12/2007	Decaído

**ANEXO II****REUNIONES CELEBRADAS EN LAS SEDES DEL CONSEJO DE RELACIONES  
LABORALES EN 2025**

	Alava	Bizkaia	Gipuzkoa	Total
Comisiones Negociadoras	83	158	51	292
Comisiones Paritarias	13	36	50	99
Preco	205	200	210	615
Otras	7	5	0	12
<b>Total</b>	<b>308</b>	<b>399</b>	<b>311</b>	<b>1.018</b>

