
LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



SITUACIÓN SOCIOLABORAL EN EUSKADI

AVANCE RESULTADOS 2016

El objetivo del Consejo de Relaciones Laborales con la publicación de este Avance de Resultados 2016 es, como en ocasiones anteriores, ofrecer una primera panorámica de cuál ha sido la evolución de la negociación colectiva a lo largo del pasado año, junto con una proyección de su situación de partida a inicio de 2017, materias estas que, junto a otras cuestiones, serán tratadas de nuevo en profundidad en el informe anual.

Febrero de 2017

I. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....4

**II. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN,
AFILIACIÓN Y PARO29**

I. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

I.1. INTRODUCCIÓN

Antes de realizar cualquier análisis sobre la situación y evolución de la negociación colectiva, es necesario determinar con carácter previo cuál es la población asalariada sujeta a este tipo de acuerdos, y conocer el repertorio de convenios colectivos de aplicación, junto con el número de personas afectadas por ellos.

Desde hace años y con carácter bienal el Consejo de Relaciones Laborales realiza este trabajo, elaborando lo que hemos dado en llamar la estructura de la negociación colectiva de la CAPV. Para ello se toman como datos de partida las cuentas de cotización a la Seguridad Social en nuestra Comunidad, que se completa con información facilitada por las administraciones públicas.

Los datos correspondientes al año 2016 incluidos en este informe se han elaborado utilizando los resultados del estudio realizado en 2014, actualizándose mensualmente el universo de convenios, así como del número de trabajadores afectados por los mismos, a partir de la información obtenida de los convenios de empresa publicados (hojas estadísticas).

Para la proyección sobre la situación de partida al inicio de 2017 se ha tenido en cuenta el último estudio realizado en 2016 con idéntica metodología a los anteriores, utilizándose los datos de esta nueva estructura para los análisis que se realicen en 2017.

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

De este modo, a efectos estadísticos, a los trabajadores que tras considerar que ha decaído su convenio y no cuentan con uno nuevo que sustituya al anterior, ni tampoco con un convenio de ámbito superior que los ampare, les hemos denominado en los informes de seguimiento de la negociación colectiva personas asalariadas con sus convenios decaídos y sin cobertura.

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto, la

población asalariada sujeta a acuerdos de negociación colectiva sería a 31/12/2016 de 550.354 personas, pudiéndose distribuir este colectivo en diferentes ámbitos territoriales (CAPV o Estado) o funcionales (convenios sectoriales o de empresa).

Asimismo, como se ha señalado anteriormente, en función de la vigencia de su convenio y a efectos estadísticos, la población trabajadora se distribuye en tres categorías, trabajadores con convenios vigentes, aquellos cuyos convenios se encuentran dentro del período de vigencia ordinaria establecido en los mismos, trabajadores con convenios prorrogados, los que tienen sus convenios con vigencia prorrogada y pendientes de renovar o en régimen de ultractividad y trabajadores con convenios decaídos, aquellos que tienen sus convenios decaídos y pendientes de recuperar y no se encuentran amparados por ningún convenio.

No se han tenido en cuenta en este análisis los acuerdos de condiciones de trabajo para los funcionarios ni los pactos extraestatutarios.

1.2. LA DINÁMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2016

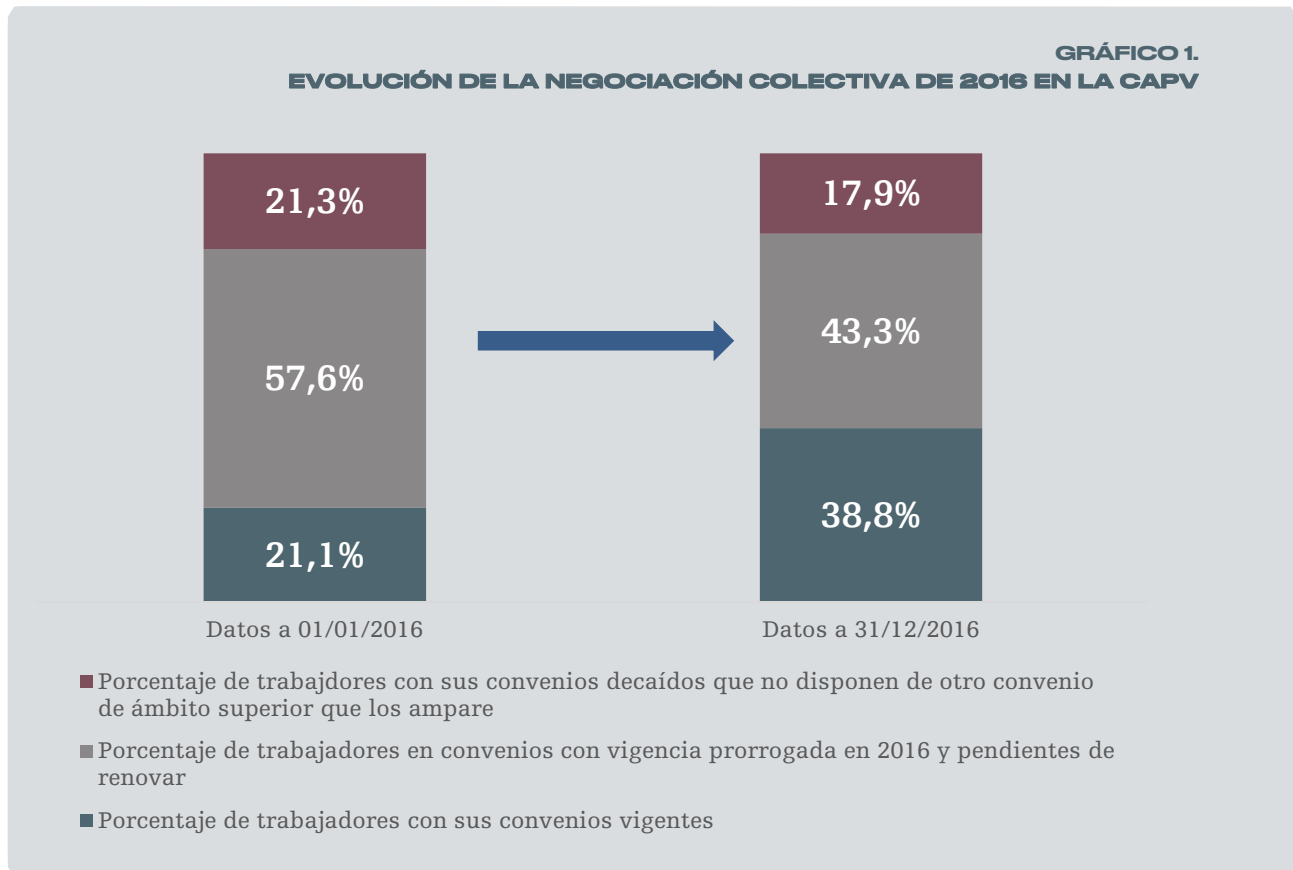
Al inicio de 2016 el 21,1% de los trabajadores de la CAPV se encontraban amparados por un convenio en vigor, el 57,6% tenían sus convenios en situación de prórroga, mientras que el 21,3% se encontraban con sus convenios decaídos y pendientes de recuperar.

Al finalizar el año, el porcentaje de personas con sus convenios vigentes era del 38,8%, habiendo procedido al registro de sus convenios el 17,7% de la población asalariada.

Aunque el grado de cobertura de la negociación colectiva al finalizar 2016 era bajo, el número de trabajadores que renovaron sus convenios fue mayor que los que lo hicieron el año anterior. Así, al finalizar 2016 el porcentaje de personas con sus convenios vigentes fue superior en 2,8 puntos al registrado en 2015, cuando al cierre del ejercicio el 36% de la población trabajadora tenía sus convenios vigentes, el 46% en situación de prórroga y el 18% decaídos.

No obstante, hay que señalar el importante porcentaje trabajadores (17,9%) que al finalizar en 2016 continuaba con sus convenios decaídos. La aplicación de lo dispuesto en la reforma laboral de 2012, unido a la falta de acuerdo en la renovación de los convenios, ha tenido como consecuencia que un número significativo de trabajadores continúe todavía

a la finalización de 2016 sin la cobertura de un convenio.



En el cuadro N° 1 se indica el número de convenios colectivos registrados a lo largo de 2016, así como el número de trabajadores afectados por los mismos. Durante 2016 se registraron 288 convenios, cifra superior a la de los registrados en 2015 (239 convenios), pero inferior a la registrada en 2014 (317 convenios), aunque afectando a un número superior de personas (98.728), tanto si las comparamos con la población asalariada cubierta en 2015 (72.153) como en 2014 (75.004).

Por ámbitos territoriales, en la CAPV en 2016 se registraron 21 convenios más que en 2015, incrementándose en 22.354 el número de personas cubiertas. Respecto de los convenios que se registraron en el Estado y tienen incidencia en la CAPV, éstos fueron 28 más que en 2015 con 4.221 trabajadores más afectados.

El elevado porcentaje de trabajadores en Álava y Gipuzkoa con sus convenios decaídos es en gran medida consecuencia en ambos casos del decaimiento de los convenios sectoriales de la industria siderometalúrgica. En el caso de Álava, a pesar de haberse firmado un pacto extraestatutario en este territorio, el convenio se considera a efectos estadísticos como decaído.

**CUADRO 1.
CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS
EN EL AÑO 2016 CON INCIDENCIA EN LA CAPV**

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº CONV.	Nº TRAB.	Nº CONV.	Nº TRAB.	Nº CONV.	Nº TRAB.
TOTAL (1+2)	239	30.715	49	68.013	288	98.728
1.-Registrados en la CAPV	184	25.464	15	34.084	199	59.548
Álava	39	3.853	4	2.281	43	6.134
Bizkaia	81	10.701	8	28.536	89	39.237
Gipuzkoa	61	10.458	3	3.267	64	13.725
Interterritorial	3	452	-	-	3	452
2.- Ámbito estatal	55	5.251	34	33.929	89	39.180

Por último, y a modo de resumen, se expone en el cuadro Nº 2 la situación de la negociación colectiva a 31/12/2016, indicando el número de convenios y trabajadores afectados por ámbitos territoriales, clasificados conforme a la situación en la que se encuentran (vigentes, prorrogados o decaídos).

**CUADRO 2.
CONVENIOS COLECTIVOS Y TRABAJADORES
AFECTADOS A 31/12/2016 SEGÚN SITUACION**

	VIGENTES		PRORROGADOS		DECAÍDOS*		TOTAL	
	CONV.	TRAB.	CONV.	TRAB.	CONV.	TRAB.	CONV.	TRAB.
TOTAL (1+2)	647	213.509	585	238.479	39	98.366	1.271	550.354
1.-Registrados en la CAPV	453	125.653	416	177.302	36	97.625	905	400.580
Álava	85	18.561	91	17.519	5	20.837	181	56.917
Bizkaia	199	68.527	199	88.765	17	24.996	415	182.288
Gipuzkoa	158	33.961	100	37.239	14	51.792	272	122.992
Interterritorial	11	4.604	26	33.779	-	-	37	38.383
2.- Ámbito estatal	194	87.856	169	61.177	3	741	366	149.774

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

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

En el gráfico Nº 2 podemos observar el diferente comportamiento que la negociación colectiva ha tenido en

cada territorio, habiendo sido en 2016 más dinámica la negociación en Bizkaia y sobre todo en los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, frente al ámbito interterritorial o a los negociados en el resto de los territorios, donde los avances han sido menores.

A lo largo de 2016 en Álava sólo un 10,2% de los trabajadores registraron sus convenios, llegando a estar al cierre del ejercicio el 32,6% de la población trabajadora bajo la cobertura de un convenio colectivo vigente, porcentaje este inferior al registrado en diciembre de 2015 (44%).

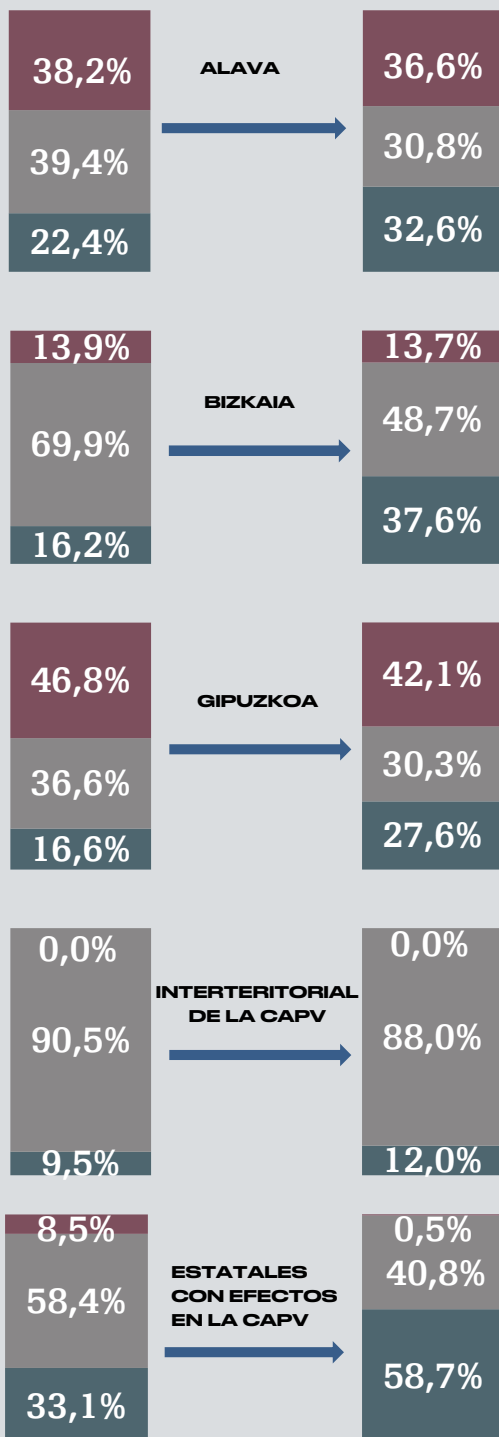
En lo que se refiere a Bizkaia el 21,4% de los trabajadores procedieron a la renovación de sus convenios, finalizando el año el 37,6% de la población trabajadora con sus convenios actualizados, porcentaje superior al registrado al cierre de 2015 (29,5%).

Por su parte en Gipuzkoa, se registraron en 2016 convenios que afectan al 11% de los trabajadores, finalizando el año con el 27,6% de los asalariados con sus convenios vigentes, tres puntos más que en 2015 (24,6%).

En cuanto a la negociación de carácter interterritorial, cabe señalar que en este ámbito es donde se partía de niveles más bajos a principios de año, siendo igualmente el menos dinámico, habiéndose renovado en 2016 convenios que afectan únicamente al 2,5% de la población trabajadora, aunque también hay que reseñar que no existe ningún trabajador con su convenio decaído.

Respecto a los convenios de ámbito estatal que tienen incidencia en la CAPV, habría que decir que, al igual que en el ejercicio anterior, acabaron el año 2016 con el mayor grado de cobertura, al alcanzar los convenios vigentes al 58,7% de los trabajadores afectados de este ámbito. Esto ha sido consecuencia tanto de una situación inicial mejor (33,1% ya renovado al inicio de 2016), como de la negociación realizada durante el año, que fue de un 25,6%, dentro de la que cabe destacar la renovación del Convenio de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, con importante incidencia en la CAPV, al estar decaídos los de Oficinas y Despachos de Bizkaia y Gipuzkoa.

GRÁFICO 2.
 EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2016 POR
 ÁMBITOS TERRITORIALES DE LA CAPV



Datos a 01/01/2016

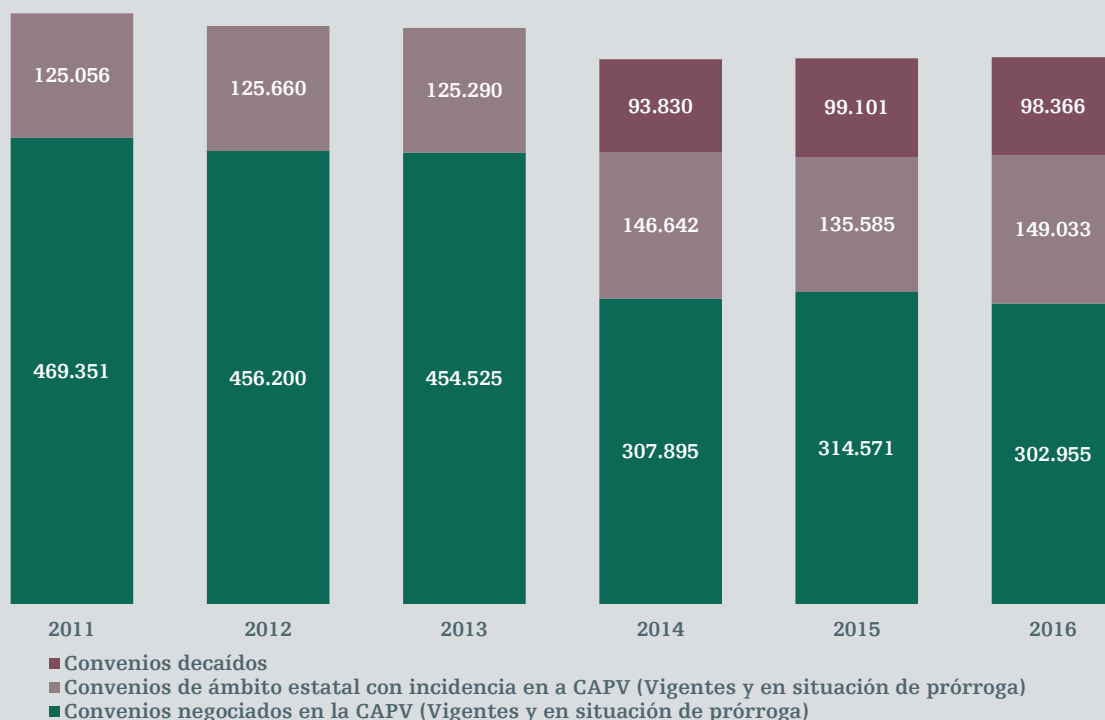
Datos a 31/12/2016

- Porcentaje de trabajadores con sus convenios decaídos y que no disponen de otro convenio de ámbito superior que los ampare
- Porcentaje de trabajadores con sus convenios prorrogados en 2016 y pendientes de renovar
- Porcentaje de trabajadores con sus convenios vigentes

En cuanto a los acuerdos logrados a nivel sectorial, cabe destacar por su relevancia, el registro en 2016 del convenio para el Comercio Textil de Álava, los de Estaciones de Servicio, Piedra y Mármol y Transportes de Viajeros por carretera de Bizkaia, así como el de Fabricación de pasta, papel y cartón de Gipuzkoa, entre otros.

Si analizamos la evolución de la negociación colectiva con una perspectiva más amplia y centrándonos en la evolución de los convenios negociados en la CAPV frente a los de ámbito estatal con incidencia en nuestra comunidad, comprobamos que desde la entrada en vigor de la reforma laboral los convenios de ámbito estatal van ganado terreno frente a los negociados en la CAPV.

GRAFICO 3.
PERSONAS CUBIERTAS POR CONVENIOS NEGOCIADOS EN LA CAPV / DE
ÁMBITO ESTATAL CON INCIDENCIA EN LA CAPV. (DATOS A 31 DE DICIEMBRE)



Así, tras la implantación de la reforma laboral, nos encontramos que tras la denuncia de un convenio y la falta de acuerdo en la renovación del mismo, los trabajadores que hasta entonces estaban bajo la cobertura de un convenio negociado en la CAPV, en muchos casos pasan a depender de un convenio de ámbito estatal, o a encontrarse sin la cobertura de ningún convenio.

Por tanto, el efecto de lo establecido en esta reforma, unido a la falta de acuerdo en la renovación de los convenios en nuestra comunidad, han tenido como consecuencia efectiva un aumento de la presencia de convenios de ámbito estatal. Así, a la finalización de 2016 se incrementan los trabajadores afectados por convenios estatales con incidencia en la CAPV hasta alcanzar el mayor número de los últimos años, a la par que las personas cubiertas por convenios negociados en nuestra comunidad registran sus menores cotas. El reciente acuerdo interprofesional firmado entre los sindicatos y CONFEBASK en enero de 2017 es un primer paso para tratar de revertir este proceso.

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

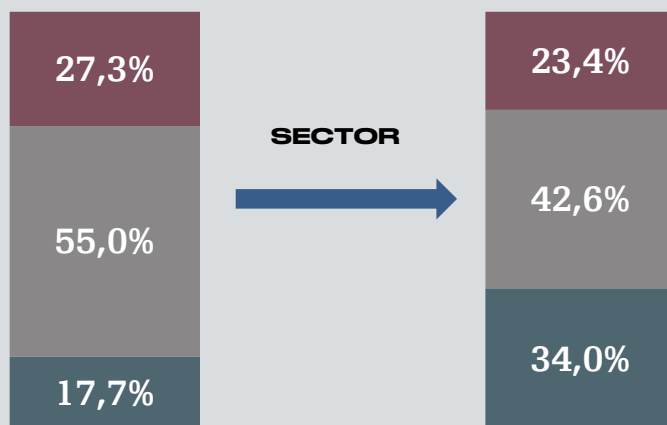
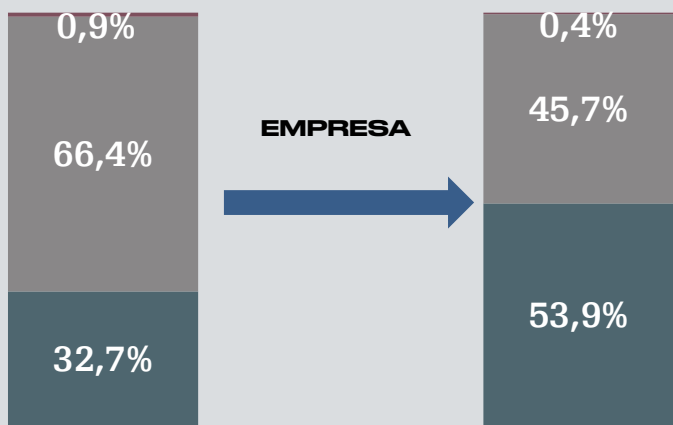
El análisis de la negociación colectiva por ámbitos funcionales nos muestra que en 2016, al igual que en el año anterior, el grado de avance de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa ha sido superior al sectorial (Gráfico N° 4). Durante 2016 un 21,2% de los trabajadores afectados por convenios de empresa han visto renovados sus convenios frente a sólo un 16,3% de los de sector.

A pesar de todo, en 2016 mejoró el grado de cobertura de los trabajadores sujetos a convenios sectoriales si comparamos la situación de éstos al cierre del ejercicio con la situación que se encontraban el año anterior. Así al finalizar 2016 el 34% de los trabajadores tenían su convenios vigentes mientras que al finalizar 2015 se encontraban en esta situación el 28,7% de la población trabajadora.

En lo que se refiere a las personas amparadas por un convenio de empresa, el número de trabajadores con sus convenios vigentes al finalizar 2016 era de 53,9%, porcentaje inferior al registrado al finalizar 2015, cuando la población trabajadora con su convenio de empresa vigente era del 59,6%.

Asimismo hay que señalar que sigue siendo en el ámbito sectorial donde se concentran la mayoría de los trabajadores con sus convenios decaídos. A comienzos de año el 27,3% de la población asalariada sujeta a convenios sectoriales tenía sus convenios decaídos, habiéndose reducido este porcentaje a lo largo de 2016 en 3,9 puntos, finalizando 2016 con el 23,4% de los trabajadores de este ámbito con sus convenios decaídos, porcentaje prácticamente idéntico al registrado en diciembre de 2015 (23,3%).

GRÁFICO 4.
 EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2016 POR
 ÁMBITOS FUNCIONALES



Datos a 01/01/2016

Datos a 31/12/2016

- Porcentaje de trabajadores con sus convenios decaídos que no disponen de otro convenio de ámbito superior que los ampare
- Porcentaje de trabajadores en convenios con vigencia prorrogada en 2016 y pendientes de renovar
- Porcentaje de trabajadores con sus convenios vigentes

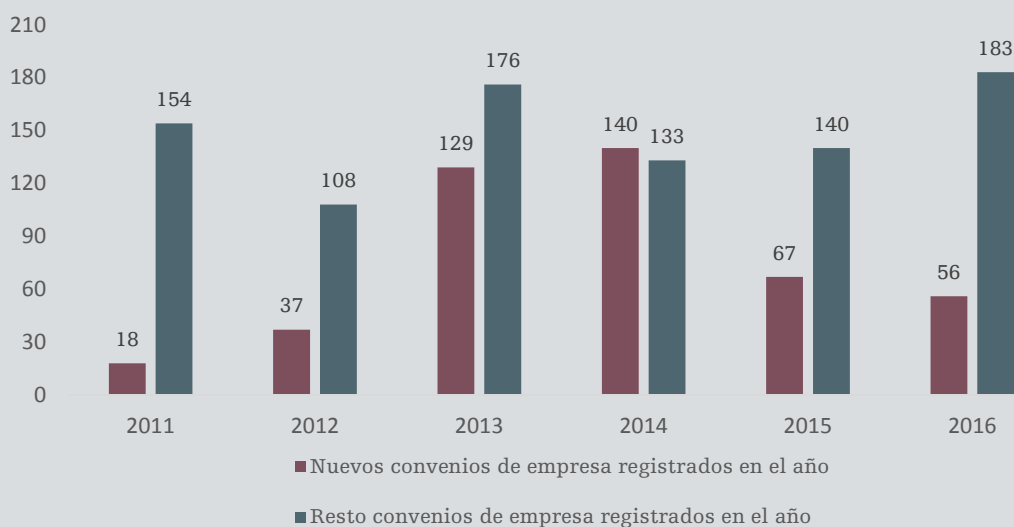
El bajo porcentaje de trabajadores con convenios decaídos dentro del ámbito funcional de la empresa, es consecuencia por un lado, de un mayor dinamismo en la negociación de los convenios de empresa, y por otro, de la existencia en la mayoría de los casos de convenios sectoriales (provinciales o estatales) que darían cobertura a los trabajadores con convenios no renovados.

A pesar del mayor dinamismo de la negociación a nivel de empresa, su incidencia sobre el grado de cobertura es limitado, ya que los trabajadores cubiertos por convenios de empresa (vigentes y prorrogados) que representaban el 22,5% del total de la población asalariada sujeta a convenio a principios de año, pasa a suponer únicamente el 24% a finales de 2016, sólo 1,5 puntos más (Gráfico N° 6).

En cuanto a los nuevos convenios de empresa registrados en 2016, hay que señalar que a lo largo del año 56 empresas con un total de 3.825 trabajadores que antes no tenían convenio propio registraron su convenio de empresa.

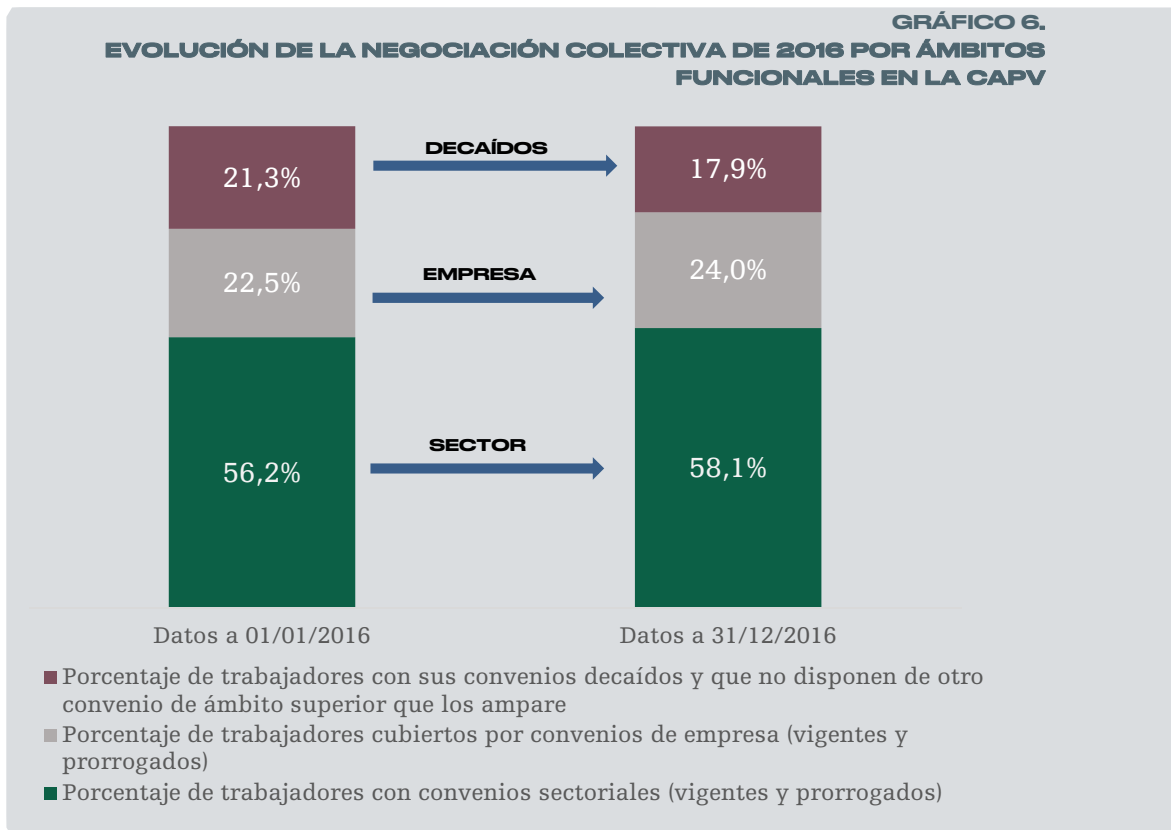
A lo largo de los últimos años se aprecia una paulatina disminución en el número de nuevos convenios de empresa registrados (Gráfico N° 5), aunque el número de trabajadores a los que estos nuevos convenios de empresa dan cobertura se ha incrementado en 2016 respecto de 2015 (3.825 vs. 3.311).

GRÁFICO 5.
NÚMERO DE CONVENIOS DE EMPRESA REGISTRADOS



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

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



Es más, el descenso en el número de nuevos convenios de empresa registrados en 2016 parece apuntar a un cierto agotamiento de esta fórmula, toda vez que, ante el decaimiento de los convenios de carácter sectorial, cada vez es menor el número de empresas con capacidad para suscribir convenios propios.

Con carácter general y a modo de conclusión se puede decir que la estructura de la negociación colectiva por ámbitos funcionales apenas sufre variación a lo largo de 2016, manteniéndose sustancialmente inalterados los trabajadores cubiertos por convenios de empresa, de sector y aquellos que tienen sus convenios decaídos y sin cobertura (Gráfico N° 6).

Respecto a los convenios decaídos, en su mayoría pertenecientes al ámbito sectorial, durante 2016 un 3,4% del total de los trabajadores con convenio decaído han vuelto a estar bajo la cobertura de un convenio, habiéndose registrado también escasos avances en este apartado, finalizando el año 2016 con un porcentaje de trabajadores con sus convenios decaídos (17,9%) similar al registrado a la finalización de 2015 (18%)

Como resultado final de estos procesos, de ese 3,4% de personas con convenios decaídos al inicio de año y que al finalizar el ejercicio habían suscrito un convenio, 1,5% correspondían a convenios de empresa, y un 1,9% a convenios de sector.

1.5. RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2016

INCREMENTOS SALARIALES

El incremento salarial medio pactado en los convenios vigentes en la CAPV para 2016, incluyendo a los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, fue del 1,01%, prácticamente idéntico a la subida salarial media pactada para los convenios colectivos en el conjunto del Estado, que en este caso se situó en el 1,06%¹.

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



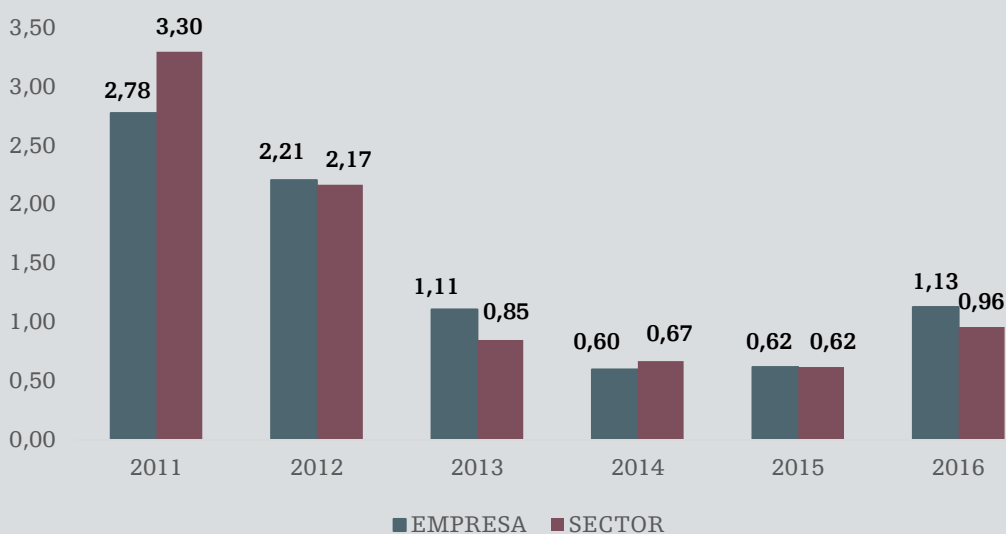
Fuente: CRL y Ministerio de Empleo y Seguridad Social

¹ Incremento salarial pactado para el conjunto del Estado según información facilitada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Aunque el incremento salarial medio en 2016 en el conjunto del Estado se situó ligeramente por encima del registrado en la CAPV, si observamos lo ocurrido en los tres últimos años, nos encontramos que las subidas son similares, circunstancia ésta que no se había dado en los años anteriores, cuando el incremento medio de los salarios fue superior en la CAPV (Gráfico N° 7).

Hay que señalar que el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 por CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT establece un incremento salarial de hasta el 1% para 2015, y de hasta el 1,5% para 2016, y se indica que los convenios “deberán de tener en cuenta que el sumatorio de los salarios de 2015 y 2016 será mayor a la suma de las inflaciones de ambos años, en función proporcional de los salarios inicialmente pactados” (sic).

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



Asimismo, la situación de bloqueo en la negociación colectiva que ha existido en nuestra Comunidad, tiene como consecuencia directa la inexistencia de acuerdo para las subidas salariales a aplicar, y aunque pueda haberse llegado en algunos casos a la firma de pactos extraestatutarios en los que se contempla incrementos salariales, estos acuerdos al no ser, en principio, de aplicación general, no son tenidos en cuenta para este cálculo.

Dentro de CAPV, la subida media de los convenios negociados en nuestra comunidad, excluyendo los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, se situó en el 1,04.

El análisis de la evolución de las subidas de los convenios vigentes en la CAPV en función de su ámbito funcional (empresa o sector) muestra que aunque en 2014 y 2015 las subidas fueron similares, en 2016 la subida media fue superior en el ámbito de la empresa (1,13% vs. 0,96%).

El incremento salarial medio acordado para 2016 en los convenios vigentes **negociados** en la CAPV, que como hemos señalado se sitúa en el 1,04%, es algo superior al registrado en los dos ejercicios anteriores, 2015 (0,62%) y 2014 (0,65%).

CUADRO 3.
INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS PARA 2015 y 2016

	INCREMENTO SALARIAL	
	2015	2016
TOTAL CAPV	0,62	1,01
- Registrados en la CAPV	0,58	1,04
Álava	0,45	0,91
Bizkaia	0,65	1,04
Gipuzkoa	0,54	1,08
Interterritorial	0,64	1,20
- Ámbito estatal*	0,68	0,98

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

A este aumento ha contribuido el efecto mínimo de las cláusulas de revisión o de garantía salarial para 2016, cuyo efecto ha sido de solo de 0,04 puntos. Sin tener en cuenta los efectos estas cláusulas, el incremento sería del 0,97%. Una explicación a esto es la cada vez mayor proliferación de cláusulas de revisión condicionadas al cumplimiento de objetivos empresariales, cuyos efectos no es posible conocer, y una cada vez menor cantidad de cláusulas de garantía salarial con referencia única y exclusiva a la evolución en el año del IPC.

A pesar de todo, y a los efectos de valorar la ganancia o pérdida de poder adquisitivo sufrida, señalar que el incremento medio acordado para 2016 se ha situado por encima de la inflación media registrada en la CAPV en 2016 (0,0%), aunque a diciembre de 2016 la inflación interanual se situó en nuestra comunidad en el 1,5% por el impacto que sobre el índice precios tuvo del aumento en el precio de la energía en los últimos meses del año.

JORNADA LABORAL

La jornada media pactada para el año 2016 en aquellos convenios que se encontraban vigentes y con sus condiciones actualizadas para ese año, fue para el conjunto de la CAPV de 1.716 horas, 1.696 horas en los convenios registrados en la CAPV y 1.745 horas en los registrados en el Estado con incidencia en la CAPV.

Dentro de los convenios que se renuevan, la proporción de aquellos que contemplan una reducción de la jornada para 2016 respecto del año anterior ha disminuido ligeramente. En este sentido, el porcentaje de convenios que reduce la jornada laboral en 2016 es de 3%, ligeramente inferior a la de 2015 (3,4%), año en que por primera vez en los últimos años este porcentaje había aumentado respecto del año anterior (2,9% en 2014).

Aun así, este 3% de 2016 sigue siendo claramente inferior a los de 2013 (5,9%) y 2012 (7,4%), porcentajes, a su vez, mucho menores a los registrados en los primeros años de la crisis, como por ejemplo 2009, año en el que el 22,9% de los convenios registrados contemplaban reducciones de jornada.

**CUADRO 4.
 CONVENIOS VIGENTES. JORNADA MEDIA PACTADA PARA 2016**

	Negociados en la CAPV (1)	Aplicables en la CAPV (2)	Aplicables en el conjunto del ESTADO (3)
- Total de Convenios	1.695,5	1.715,7	1.758,2
Primario		1.779,1	1.761,5
Industria	1.683,4	1.707,1	1.754,2
Construcción	1.714,4	1.715,8	1.739,8
Servicios	1.697,3	1.718,6	1.761,6

(1) Convenios vigentes negociados en la CAPV

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

(3) Convenios aplicables en el Conjunto del Estado

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social y CRL

La cuantía de esta reducción de jornada es similar a las de años anteriores. En concreto, en 2016 la reducción fue de 0,21 horas anuales de promedio, siendo de 0,34 horas si se toman en cuenta únicamente los convenios registrados en la CAPV y de 0,03 horas en los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV.

En el Cuadro nº. 4 se pueden ver las diferentes jornadas medias pactadas para 2016 en los diferentes sectores de actividad, y diferenciado tanto aquellos convenios que son de aplicación en nuestra comunidad como aquellos que se aplican en el conjunto del Estado.

Como podemos apreciar, lo mismo que con la cuantía de la reducción de jornada, las jornadas que se pactan en los convenios aplicables en la CAPV resultan inferiores a las pactadas para el conjunto del Estado.

Si analizamos estas jornadas por sectores de actividad también encontramos algunas diferencias. En el Estado las mayores jornadas se pactan en el sector servicios (1.761,6) y el sector primario (1.761,5), seguidos de la industria (1.754,2) y por último la Construcción (1.739,8).

Sin embargo en cuanto a los convenios vigentes que son de aplicación en la CAPV, la jornada más alta se encuentra en el sector Primario (1.779,1), donde la negociación que se desarrolla en la CAPV es prácticamente inexistente y por tanto fuertemente influenciada por la negociación estatal.

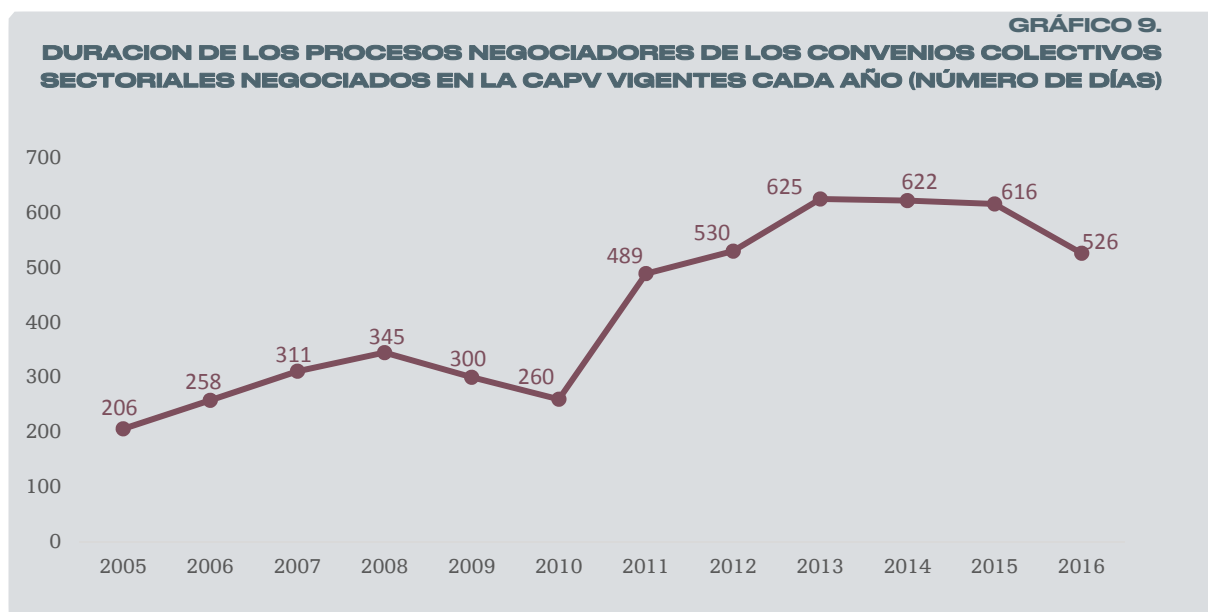
Le siguen con una jornada notablemente inferior el sector servicios (1.718,6) y la construcción (1.715,8), siendo el sector con menor jornada el de la industria (1.707,1), cuyo peso relativo en la economía de la CAPV es mayor del que tiene a nivel estatal. Hay que señalar que no han sido computados en el cálculo de la jornada del sector servicios varios convenios del sector de la enseñanza, por encontrarse éstos en 2016 en situación de prórroga, de haber estado éstos vigentes, la jornada media pactada del sector servicios habría sido inferior.

Por otra parte, realizado un estudio estadístico para cuantificar cuántos convenios colectivos de los 647 vigentes en la CAPV en 2016 implementan medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, hay que destacar que 301 de ellos lo hacen, suponiendo un 47% del total.

De los convenios de empresa vigentes, también un 47% implementan medidas de conciliación, mientras que en los de sector estos se reducen a un 42%. Por territorios, habría que señalar que de los negociados en la CAPV sólo un 41% regulan este tipo de medidas, mientras que de los negociados en el Estado con incidencia en la CAPV suponen un 59%, tratándose en este caso de convenios de empresas de gran tamaño o convenios sectoriales de ámbito estatal con una elevado número de trabajadores afectados en el conjunto del Estado.

DURACION MEDIA DE LOS PROCESOS NEGOCIADORES

La duración media de los procesos negociadores de los convenios colectivos sectoriales negociados en la CAPV vigentes en 2016 fue de 526 días, lo que supone un descenso de 90 días sobre la duración media de los procesos negociadores de los convenios vigentes en 2015. A pesar de este descenso, los procesos negociadores siguen siendo muy largos, y seguimos lejos de la media de 260 días que se produjo en el año 2010, o las de menos de 250 días de los años anteriores a la crisis.



I.6. SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL INICIO DE 2017

Con la información disponible de los convenios a la finalización de 2016, se va a efectuar una proyección para ver cuál es la situación de partida de negociación colectiva al inicio de 2017.

Como ya se ha señalado en la introducción, esta proyección se efectuado teniendo en cuenta los datos de la nueva estructura de la negociación colectiva, tras llevar a cabo en 2016 un nuevo estudio elaborado con idéntica metodología a la de los anteriores.

El año 2017 comienza con convenios ya renovados (vigencia plurianual) que inciden en 131.686 personas, el 23% de la población trabajadora amparada por acuerdos de negociación colectiva. El número de trabajadores que tendrían sus convenios prorrogados y pendientes de renovar sería de 321.688, el 56,2%, mientras que 119.011 personas, el 20,8%, tendría su convenio decaído.

Los datos muestran, en consecuencia, que aunque la situación de partida es muy similar a la del inicio de 2016, el número de trabajadores con sus convenios pendientes de renovar a comienzos de 2017 (56,2%) es algo inferior a la de hace un año (57,6%), mientras que el porcentaje de personas con sus convenios renovados a comienzos de 2017 (23%) se encuentra por encima del registrado a inicios del 2016 (21,1%).

Tal y como podemos apreciar en el gráfico N° 10, en el ámbito sectorial el 79,9% de las población trabajadora comienza el año 2017 con sus convenios pendientes de renovar o recuperar, mientras que en los convenios de empresa este porcentaje es del 66,9%.

En lo que se refiere específicamente a la negociación sectorial que se desarrolla exclusivamente en la CAPV, el porcentaje de trabajadores con convenios pendientes de renovar o recuperar se incrementa hasta el 86,9%.

Este porcentaje significativamente alto se explica en gran medida por el decaimiento de los convenios sectoriales de la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa y de Álava, así como los de Oficinas y Despachos de Bizkaia y Gipuzkoa que en conjunto afectan a más de 60.000 personas.

Por tanto, a comienzos de 2017 nos encontramos con que casi 3 de cada 4 trabajadores tienen sus convenios pendientes de renovar o recuperar, y con una negociación sectorial propia donde prácticamente sólo uno de cada diez trabajadores goza de un convenio actualizado.

No obstante, la reciente firma durante el mes de enero del Acuerdo Interprofesional de Estructura de la Negociación Colectiva de la CAPV, que pretende dar prioridad aplicativa a éste ámbito de negociación frente al estatal, así como la apertura de numerosas mesas de negociación sectoriales,

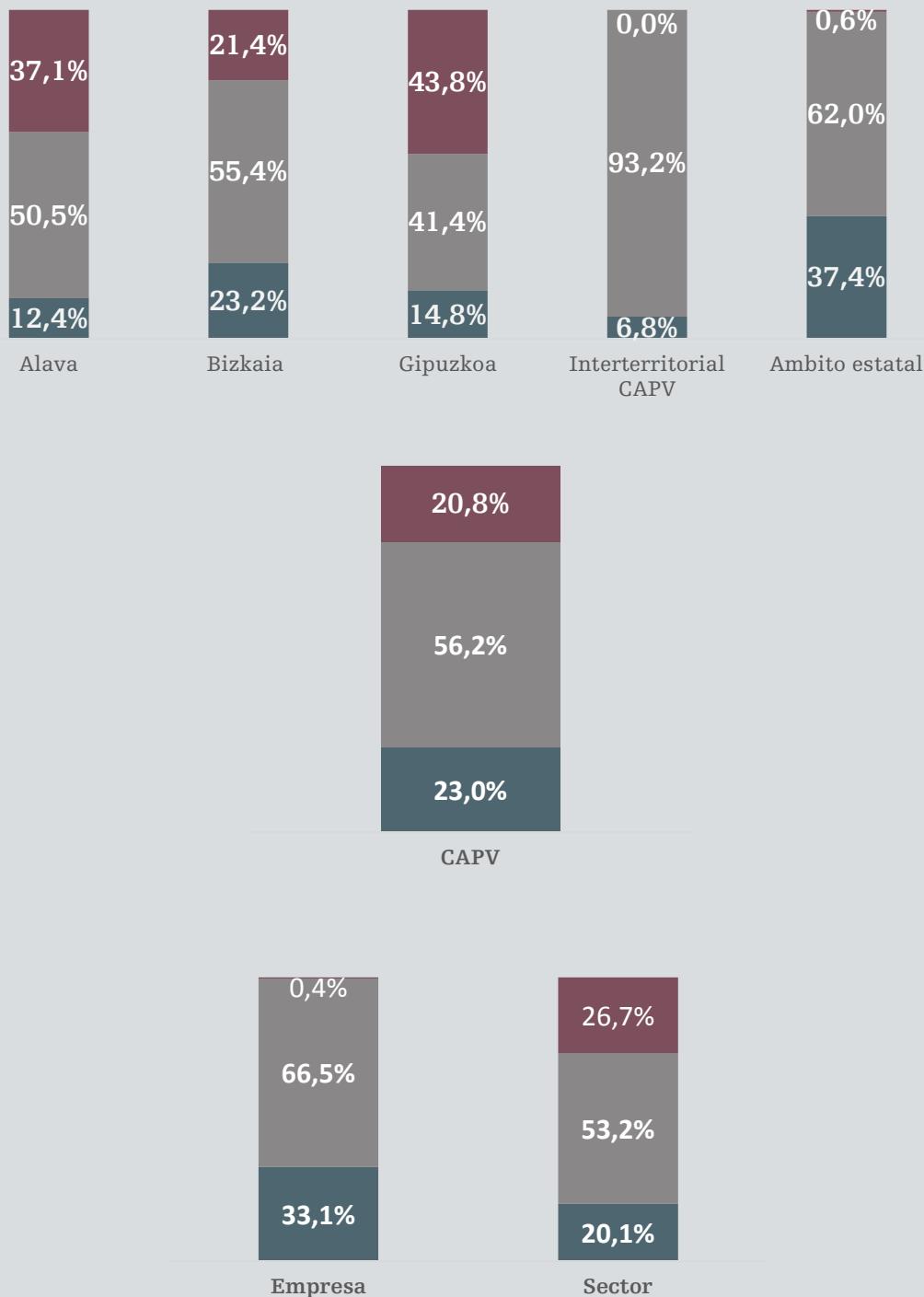
especialmente en el territorio de Gipuzkoa, parecen indicar que existe voluntad por parte de los agentes sociales de querer llegar a acuerdos que cristalicen en la firma de convenios colectivos, propiciando así un mayor dinamismo en la negociación en 2017.

Respecto a los ámbitos territoriales, se observa que el porcentaje de trabajadores con convenios prorrogados y pendientes de renovación se eleva hasta el 93,2% en el ámbito interterritorial, mientras que el porcentaje de población trabajadora con sus convenios pendientes de renovación o recuperación es del 87,6% en Álava, del 76,8% en Bizkaia y el 85,2% en Gipuzkoa, estando el 62,6% de los asalariados con convenio de ámbito estatal con incidencia en la CAPV con su convenio pendiente de renovación o recuperación por encontrarse éste en situación de prórroga o decaído.

En cuanto a la población trabajadora con sus convenios decaídos, señalar que en el ámbito interterritorial no se encuentra ningún trabajador en esta circunstancia, mientras que en los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV su presencia es muy baja (0,6%).

Finalmente, en los convenios vigentes para el año 2017, el incremento salarial medio ponderado se ha calculado en el 1,30% para ese año. El incremento pactado en los convenios registrados en la CAPV se sitúa en el 1,56%, mientras que el pactado en los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV es del 0,93%.

GRÁFICO 10.
SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL INICIO DE 2017



- Porcentaje de trabajadores con sus convenios decaídos en 2017 y que no disponen de otro convenio de ámbito superior que los ampare
- Porcentaje de trabajadores en convenios con vigencia prorrogada para 2017 y pendientes de renovar
- Porcentaje de trabajadores afectados por convenios registrados antes de 2017 y con vigencia ordinaria

I.7. LAS INAPLICACIONES ⁽²⁾ DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA CAPV

Según la información disponible en el *Registro de Convenios Colectivos*³, durante el año 2016 se depositaron 45 inaplicaciones de convenios colectivos en la CAPV, 18 más que las depositadas en el año anterior, aunque el número de personas afectadas sufrió por segundo año una importante reducción.

Así, mientras que el número de trabajadores afectados por los descuelgues en nuestra Comunidad en 2015 fue de 689, el número de personas afectadas por inaplicaciones en 2016 fue de 449, un 34,8% menos. En 2014 el número de personas afectadas fue de 1.226. Si dividimos el número de trabajadores afectados por inaplicaciones en 2016 entre el número de descuelgues de ese año, nos da una media de casi 10 trabajadores por cada inaplicación.

Del conjunto de inaplicaciones depositadas ante la Autoridad Laboral de la CAPV, 39 lo fueron con acuerdo de las partes en el período de consultas, en otras 4 este acuerdo se adoptó en la comisión paritaria del convenio, mientras que en dos descuelgues el acuerdo se obtuvo a través de los procedimientos establecidos en el PRECO, uno a través de una mediación, y en el otro mediante laudo del árbitro nombrado.

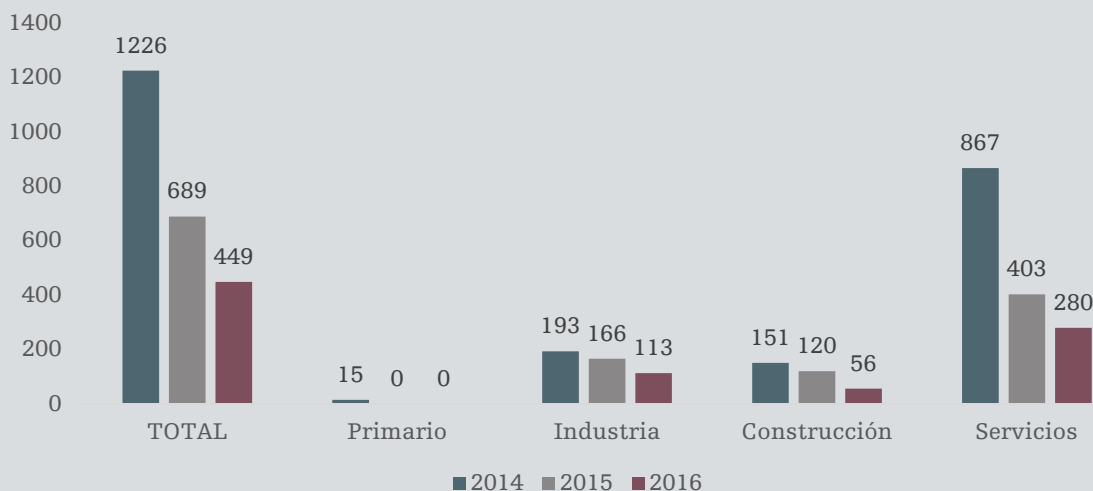
A lo largo de 2016 únicamente una solicitud de inaplicación llegó al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios, ORPRICCE, cuya sede se encuentra en el Consejo de Relaciones Laborales, siendo desestimada.

² La reforma laboral de 2012 posibilita a las empresas que, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se proceda a inaplicar en la empresa determinadas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable. En caso de desacuerdo, podría someterse la discrepancia a la comisión del convenio. Si no interviniera esta comisión o no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al PRECO. Si el PRECO no hubiera solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución al ORPRICCE cuya sede se encuentra en el CRL.

³ <http://explotacion.mtin.gob.es/regcon/pv/index.htm>

La distribución por sectores de actividad económica de esas inaplicaciones muestra, al igual que en años anteriores, un claro predominio del sector servicios con 33 inaplicaciones y 280 trabajadores afectados (73,3% y 62,3%, respectivamente respecto del total), seguido a distancia por la industria, con 7 inaplicaciones y 113 personas afectadas (15,6% y 25,2%), y por la construcción (5 inaplicaciones y 56 afectados; 11,1% y 12,5%).

GRÁFICO 11.
PAÍS VASCO. TRABAJADORES AFECTADOS POR INAPLICACIONES



En lo que al conjunto del Estado se refiere, en 2016 se depositaron 1.326 inaplicaciones que afectaron a 32.064 personas lo que supone una caída del 7,7% en el número de inaplicaciones respecto del año anterior, y una reducción del 25,7% en cuanto al empleo afectado. El sector servicios concentró el 74,2% de las inaplicaciones, seguido de la industria con el 12,3% de las inaplicaciones y la construcción con un 10% y el sector agrario con el 3,5%.

En cuanto a las materias objeto de inaplicación de los convenios en la CAPV, las relacionadas con la cuantía salarial o el sistema de remuneración fueron las más frecuentes, afectando en conjunto al 94,2% de la población trabajadora afectada por descuelgues. Las cuestiones relacionadas únicamente con el horario y la distribución del tiempo de trabajo fueron objeto de tres inaplicaciones que afectaron al 5,8% de los trabajadores.

En el caso del Estado⁴ las condiciones de trabajo objeto de inaplicación fueron mayoritariamente también las relacionadas con la cuantía salarial o el sistema de remuneración, las cuales afectaron en conjunto a casi el 68% de los trabajadores, mientras que cuestiones relacionadas con la jornada de trabajo fueron objeto de inaplicación para el 7% de los trabajadores, existiendo un 25% de la población trabajadora afectada por descuelgues en los que no se especifica la materia objeto de inaplicación.

Hay que señalar que del conjunto de inaplicaciones depositadas en la CAPV, sólo una fue depositada ante la autoridad laboral de Álava, siendo el resto depositadas en los territorios de Bizkaia y Gipuzkoa.

Por último hay que volver a destacar el reducido número de trabajadores afectados por inaplicaciones, teniendo en cuenta la población asalariada cubierta por acuerdos de negociación colectiva.

I.8. CONFLICTIVIDAD LABORAL

HUELGAS

Según la información publicada por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en 2016 se redujo el número de huelgas realizadas en la CAPV, si bien tanto los participantes, como especialmente las jornadas no trabajadas, crecieron de forma notable, aumentando por tanto la duración media de las huelgas. Asimismo, respecto del año anterior, se registró un importante aumento de las huelgas de sector.

Concretamente, en el transcurso de 2016 se registraron en Euskadi un total de 164 huelgas que contaron con 13.735 participantes y generaron un total de 58.152 jornadas no trabajadas. En relación al ejercicio previo, dichas cifras suponen unas variaciones porcentuales del -10,9%, 29,5% y 219,1% respectivamente. En términos medios, se ha visto afectado el 12,8% del total de las plantillas de las empresas en huelga, porcentaje inferior al registrado en 2015, cuando se vio afectado, en promedio, el 17,9% de las plantillas de las empresas en huelga.

⁴ Ministerio de Empleo y Seguridad Social *Estadística de convenios colectivos de trabajo* <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/CCT13DicAv/cc1/index.htm>

El sector terciario concentró el mayor número de huelgas (79 en 2016, el 48,2% del total), y de trabajadores afectados (8.485 en 2016, el 61,8% del total), así como el segundo mayor volumen de jornadas perdidas (21.519 en 2016, el 37% del total). La industria, por su parte, con 74 huelgas y 5.052 trabajadores afectados aglutinó la mayoría de las jornadas no trabajadas (29.770, el 51,2% del total). En la construcción se registraron nueve huelgas y en el sector primario únicamente dos.

La negociación colectiva se presenta como primer motivo de conflicto destacado en 2016 en lo referido tanto al número de huelgas (42,1% del total), como a los trabajadores afectados (45,1% del total), así como en lo relativo a las jornadas no trabajadas (63,9% del total).

**CUADRO 5.
HUELGAS LABORALES**

	NÚMERO DE HUELGAS			PARTICIPANTES			JORNADAS NO TRABAJADAS		
	2015	2016	%VAR.	2015	2016	%VAR.	2015	2.016	%VAR.
TOTAL CAPV	184	164	-10,9%	10.608	13.735	29,5%	18.222	58.152	219,1%

Nota: No se incluye en 2016 información del número de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas correspondientes a huelgas de los meses de noviembre y diciembre presentadas ante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social con efectos en la CAPV.

Fuente: Departamento de Trabajo y Justicia. Gobierno Vasco.

Por territorios, Bizkaia acaparó el mayor número de huelgas (73), participantes (8.205) y jornadas no trabajadas (26.982). En Álava se registraron 48 huelgas con 2.150 participantes y 5.380 jornadas no trabajadas, al tiempo que en Gipuzkoa fueron 43, con 3.380 participantes y 25.790 jornadas no trabajadas.

CONFLICTOS PRESENTADOS AL PRECO

Durante 2016 el Consejo de Relaciones Laborales ha seguido gestionando el acuerdo PRECO, Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales, suscrito por todas las confederaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

A lo largo de 2016 se presentaron 613 solicitudes de procedimiento de conflictos que afectaron a 200.511 personas, lo que supone un aumento respecto del año anterior de un 7% en el número de solicitudes presentadas y de un 7,4% en el número de trabajadores afectados.

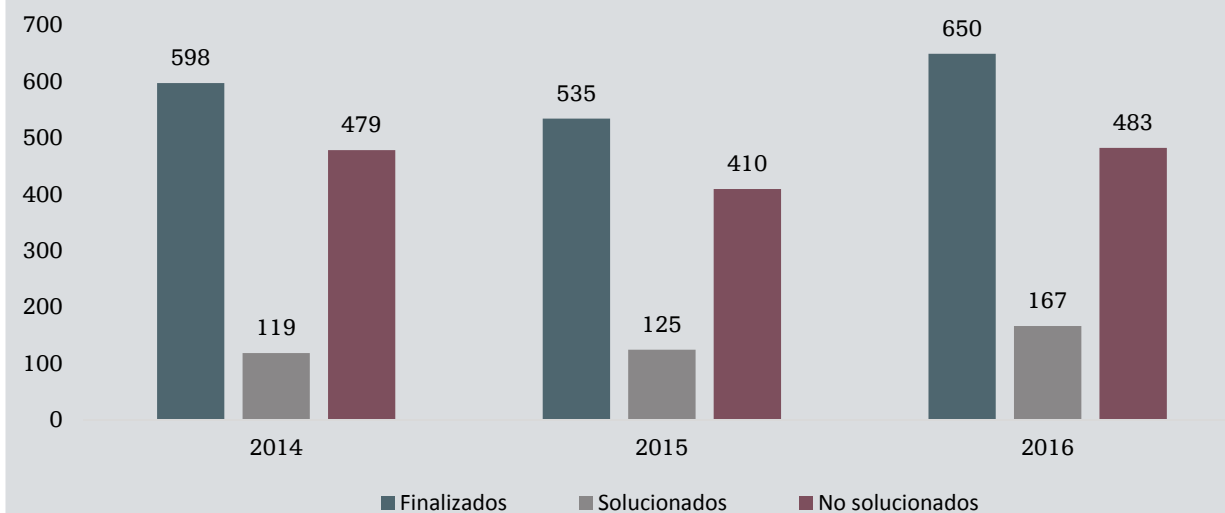
CUADRO 6.
PRECO. SOLICITUDES PRESENTADAS SEGÚN AÑO

	Álava		Bizkaia		Gipuzkoa		CAPV	
	Número Conflictos	Trabaj. Afectados	Número Conflictos	Trabaj. Afectados	Número Conflictos	Trabaj. Afectados	Número Conflictos	Trabaj. Afectados
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	38.898	319	143.871	161	17.742	613	200.511

Fuente: CRL

En cuanto a la solución de los conflictos en 2016 aumentó el número de conflictos solucionados, suponiendo éstos en 2016 el 25,7% del total de conflictos finalizados, mejorando los resultados obtenidos tanto en 2015 (23,4%) como en 2014 (19,9%) en lo que a conflictos solucionados se refiere.

GRÁFICO 12.
PRECO. CONFLICTOS FINALIZADOS SEGÚN AÑO



II. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN AFILIACIÓN Y PARO

Tras las importantes tasas de crecimiento registradas en 2014 (1,6%) y 2015 (2,9%), en 2016 la economía vasca volvió a crecer con fuerza por tercer año consecutivo, hasta alcanzar el 3,1% (tasa interanual), de acuerdo con las Cuentas Económicas de Eustat, acumulando doce trimestres consecutivos de avances interanuales.

No obstante, el crecimiento del cuarto trimestre (2,9%) parece anticipar una cierta moderación en el ritmo de crecimiento, después de los incrementos registrados en los tres primeros trimestres del año (3,3% en el primer trimestre, 3,2% en el segundo y 3% en el tercero).

En este contexto, el número trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo volvió a descender de nuevo en 2016, situándose por segundo año consecutivo por debajo de los registrados en el año 2008.

II.1 CONTRATACIÓN NOTIFICADA

El número de contratos notificados a los servicios públicos de empleo en la CAPV creció en 2016 un +6,8% en términos interanuales, siendo éste el tercer año consecutivo en el que la contratación notificada crece respecto del año anterior, aunque el aumento registrado en 2016 ha sido inferior a los de los dos anteriores, 2014 (+11,8%) y 2015 (14,2%).

Como nota positiva hay que destacar que en 2016 el crecimiento de los contratos indefinidos (+9,1%) fue mayor que el registrado para los contratos temporales (+6,7%), aunque al igual que en 2015, la gran mayoría de los contratos suscritos (92,9%), fueron de carácter temporal.

Asimismo la contratación a tiempo parcial creció por encima de la de tiempo completo (+8,6% frente a 5,9%), suponiendo los contratos a jornada parcial 4 de cada 10 contratos suscritos.

Respecto a su duración, señalar que la mayoría de los contratos continúan suscribiéndose para un corto período de tiempo. La mitad de los contratos suscritos en 2016 tuvieron una duración menor o igual a un mes (49,9% del total), un 14,1% de uno a seis meses, y únicamente un 3% es superior a seis meses, siendo el resto (33%) contratos temporales de duración indeterminada.

GRÁFICO 13.
CONTRATOS NOTIFICADOS SEGÚN SECTOR, TIPO DE JORNADA Y SEXO EN LA
CAPV (2016)



Fuente: SEPE.

II.2 AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

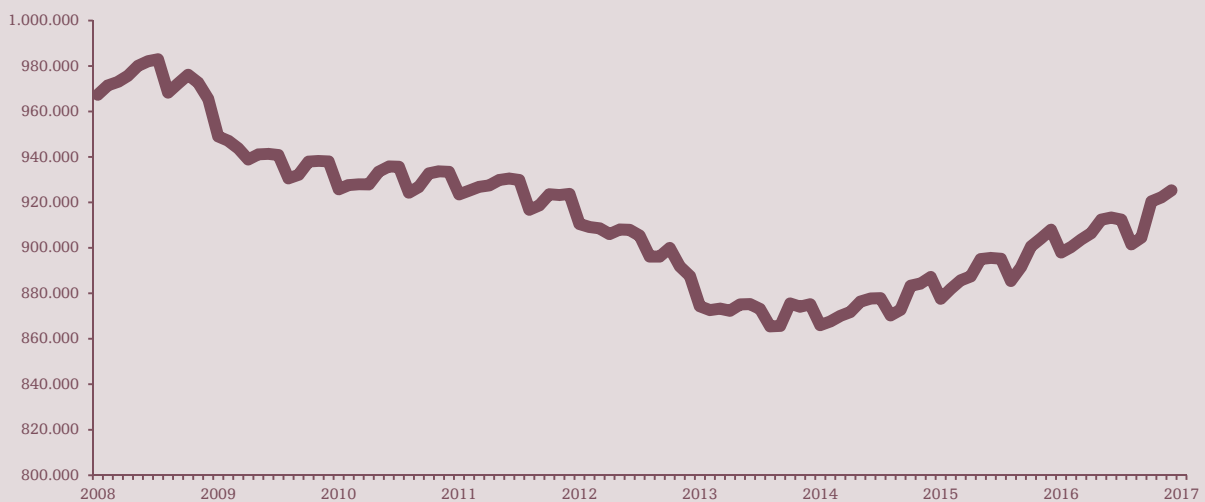
La afiliación total a la Seguridad Social en la CAPV en 2016 aumentó un 2%, habiendo crecido las afiliaciones al Régimen General (2,2%) y descendido las correspondientes al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (-0,2%), habiéndose alcanzado en diciembre las 925.291 personas afiliadas (media del mes).

Dentro del Régimen General, a diciembre de 2016 (datos al cierre del mes) los afiliados con contratos temporales se incrementaron en términos interanuales un 5,8%, mientras que los afiliados con contratos indefinidos se incrementaron un 1,3%.

Este menor aumento relativo del número de afiliados con contratos indefinidos ha hecho que su peso sobre el total haya disminuido ligeramente, pasando de suponer el 66% de toda la afiliación al Régimen General en diciembre de 2015 a representar el 65,1% a diciembre de 2016, un 0,9% menos.

Aunque la economía de la CAPV se sitúa ya por encima de los niveles anteriores a la crisis, siendo el PIB de la CAPV del IV trimestre de 2016 superior en términos constantes (índice de volumen encadenado) al registrado en 2008, el número de afiliados a la Seguridad Social en diciembre era inferior en 40.203 personas a las que se encontraban inscritas en diciembre de 2008.

GRÁFICO 14.
NÚMERO DE AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL
EN LA CAPV (MEDIA DE CADA MES)



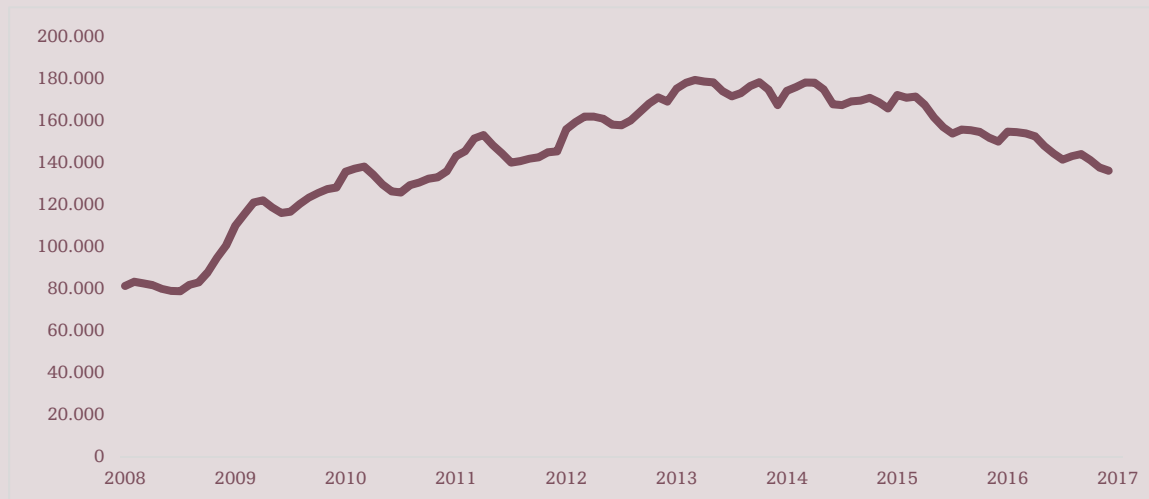
Fuente: Seguridad Social.

II.3 PARO REGISTRADO

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

Al finalizar el año 2016 el número de personas paradas inscritas en las oficinas de empleo era de 136.173 (62.353 hombres y 73.820 mujeres), lo que supone un descenso del 9,2% sobre el número de personas inscritas hace un año, teniéndonos que remontar hasta diciembre de 2010 para encontrar un registro mejor al cierre del año.

GRÁFICO 15.
PARO REGISTRADO EN LAS OFICINAS DE EMPLEO DE LA CAPV
(ÚLTIMO DÍA DEL MES)



Fuente: SEPE.

II.4 POBLACIÓN EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD (PRA).

Los datos de la Encuesta de Población en Relación con la Actividad de Eustat, muestran que la tasa de paro viene descendiendo de forma continua, trimestre tras trimestre desde el primero de 2015, cuando alcanzó su nivel máximo (16,7%), hasta situarse en el 12,5% en el cuarto trimestre de 2016.

De acuerdo con la PRA en el cuarto trimestre de 2016 el número de parados descendió en 25.500 personas respecto del mismo trimestre del año anterior, aunque sólo se crearon 8.100 nuevos empleos, siendo el resto de la caída del paro consecuencia del descenso de la población activa que disminuyó en 17.400 personas, en parte debido al proceso de envejecimiento de la población.

Esta caída de la población activa en los últimos trimestres, unida a un aumento del empleo ha contribuido a reducir la tasa de paro, hasta hacer que se sitúe, como se ha señalado anteriormente, en el 12,5%.