

---

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



---

# SITUACIÓN SOCIOLABORAL EN EUSKADI

I TRIMESTRE 2017

El presente informe correspondiente al I Trimestre de 2017 se inserta dentro del plan de información sociolaboral del Consejo de Relaciones Laborales.

A través de estos informes de periodicidad trimestral se pretende analizar la situación sociolaboral de la CAPV con más perspectiva y detalle, teniendo siempre como ejes fundamentales el empleo y la negociación colectiva.

En este informe, además de los apartados habituales, se incluye un análisis de la estructura de la negociación colectiva bajo la perspectiva de género.

Mayo de 2017

<b>1. EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA .....</b>	<b>4</b>
<b>2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>6</b>
<b>3. EL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>4. ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAPV BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO .....</b>	<b>22</b>

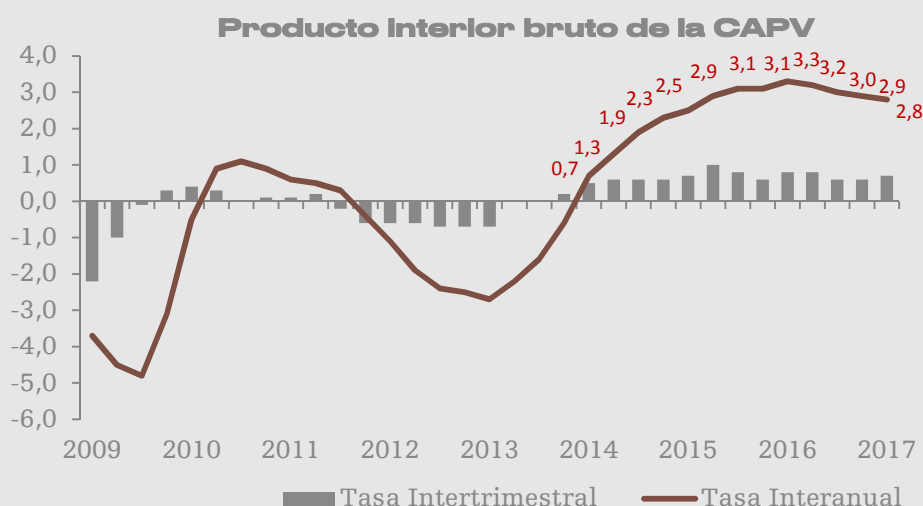
## 1. EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

De acuerdo con el avance de las cuentas trimestrales de Eustat, el PIB de la CAPV creció en el I trimestre de 2017 un 2,8% respecto del mismo período del año anterior, con lo que son ya trece trimestres consecutivos de crecimientos interanuales, los últimos en entornos cercanos al 3%.

El empleo medido en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, aumentó en el período enero-marzo un 2% interanual (1,9% en el último trimestre de 2016). La afiliación a la Seguridad Social (media del trimestre) creció también un 2% en el primer trimestre de 2017.

La actividad industrial (medida a través del índice de producción), aunque moderó su crecimiento en relación al trimestre previo, se incrementó un 1,9%. Atendiendo al destino económico de los bienes, creció la producción tanto de bienes intermedios como de consumo, un 4,5% y 2,2% interanual respectivamente, mientras que descendió la relativa a los bienes de equipo (-0,4%) y a la energía (-1,4%).

GRÁFICO 1.  
EVOLUCIÓN DEL PIB



Fuente: Eustat (Cuentas Económicas), Gobierno Vasco.

Por lo que se refiere a los precios, el IPC general correspondiente a nuestra Comunidad aumentó un 2,3% interanual en marzo. Si excluimos el efecto de los productos energéticos, la variación interanual de los precios en marzo se cifra en el 1,3%.

Así las cosas, en marzo de 2017 la Dirección de Economía y Planificación del Gobierno Vasco actualizó al alza su previsión de crecimiento del PIB para el ejercicio en curso, situándola en el 2,5% (dos décimas porcentuales más que en su anterior previsión), y en el 2,2% para 2018. Asimismo estima un crecimiento del empleo del 1,7% en 2017 y del 1,4% en 2018.

Para la economía española, cuyo crecimiento interanual en el primer trimestre fue del 3%, el Banco de España prevé una continuación de la expansión durante este año y los dos siguientes, si bien a unos ritmos más moderados que los observados durante los dos últimos años.

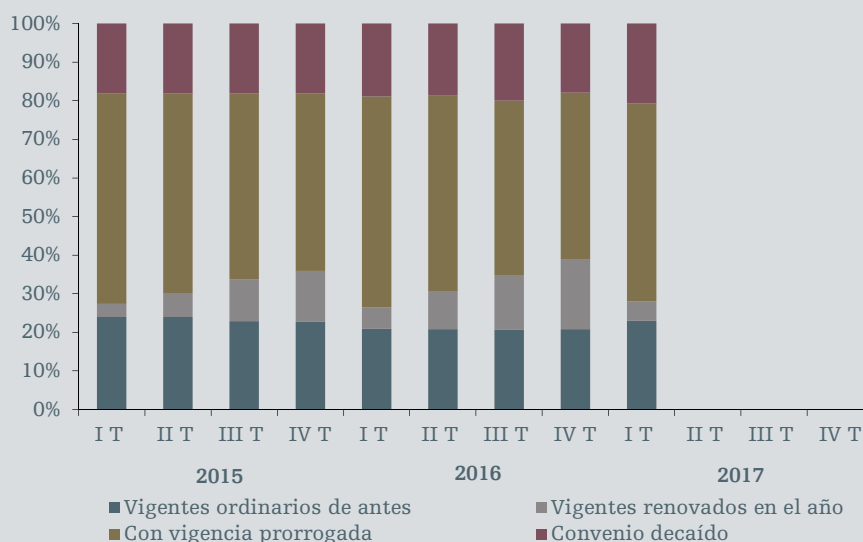
Por último, señalar que en su último informe de perspectivas de la economía mundial, el FMI apunta como riesgo a medio plazo para la economía global el giro de las políticas hacia el proteccionismo, alzas más rápidas de lo previsto de los tipos de interés de la Reserva Federal y el endurecimiento de las condiciones financieras en los mercados emergentes.

## 2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### 2.1- EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Al finalizar el primer trimestre de 2017, únicamente el 28% de la población trabajadora sujeta a acuerdos de negociación colectiva tenía sus convenios actualizados, estando el 72% de los trabajadores con sus convenios en situación de prórroga o pendientes de recuperar (decaídos).

GRÁFICO 2.  
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CAPV SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO<sup>1</sup>



Esta situación, similar a la registrada en el primer trimestre de 2016, habla a las claras del estancamiento que sufre la negociación colectiva en nuestra Comunidad desde hace años, y que hace que sólo una parte pequeña de la población trabajadora tenga plenamente actualizadas sus condiciones de trabajo.

<sup>1</sup> Año 2016: Datos actualizados con efectos retroactivos al 1 de enero tras el registro del Convenio Colectivo del Comercio en General de Bizkaia.

Convenios vigentes: Convenios que se encuentran dentro del periodo ordinario de aplicación acordado por sus negociadores.

Convenios con vigencia prorrogada: Aquellos que tras finalizar su periodo ordinario de aplicación, se encuentran en situación de prórroga o ultraactivos.

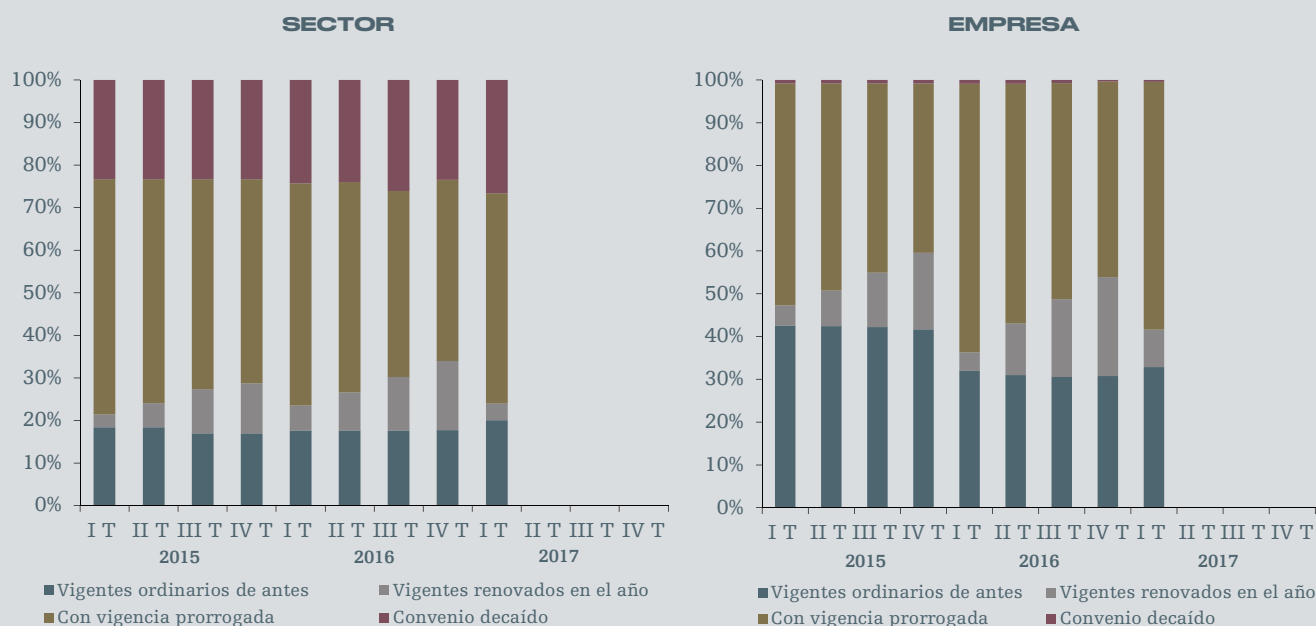
Convenios decaídos: Aquellos que tras su denuncia y tras el periodo de ultraactividad, legal o convencional, han perdido su vigencia, sin que exista un convenio de ámbito superior que dé cobertura a su ámbito.

Hay que señalar que esta situación de parálisis y de falta de acuerdo, principalmente en el ámbito sectorial, afecta sobre todo a los convenios negociados en nuestra Comunidad, ya que si analizamos la situación de los convenios estatales con incidencia en la CAPV la situación es diferente.

Así, de los trabajadores cuyos convenios se negocian en la CAPV, el 28,5% tiene sus convenios decaídos, mientras que de la población trabajadora afectada por convenios de ámbito estatal, únicamente el 0,6% se encuentra con sus convenios pendientes de recuperar (decaídos).

Igualmente, a la finalización del primer trimestre, el 41,7% de la población asalariada con un convenio estatal, tenía su convenio vigente (vigencia ordinaria), mientras que en esta situación se encontraban sólo el 22,8% de los trabajadores cubiertos por un convenio negociado en la CAPV.

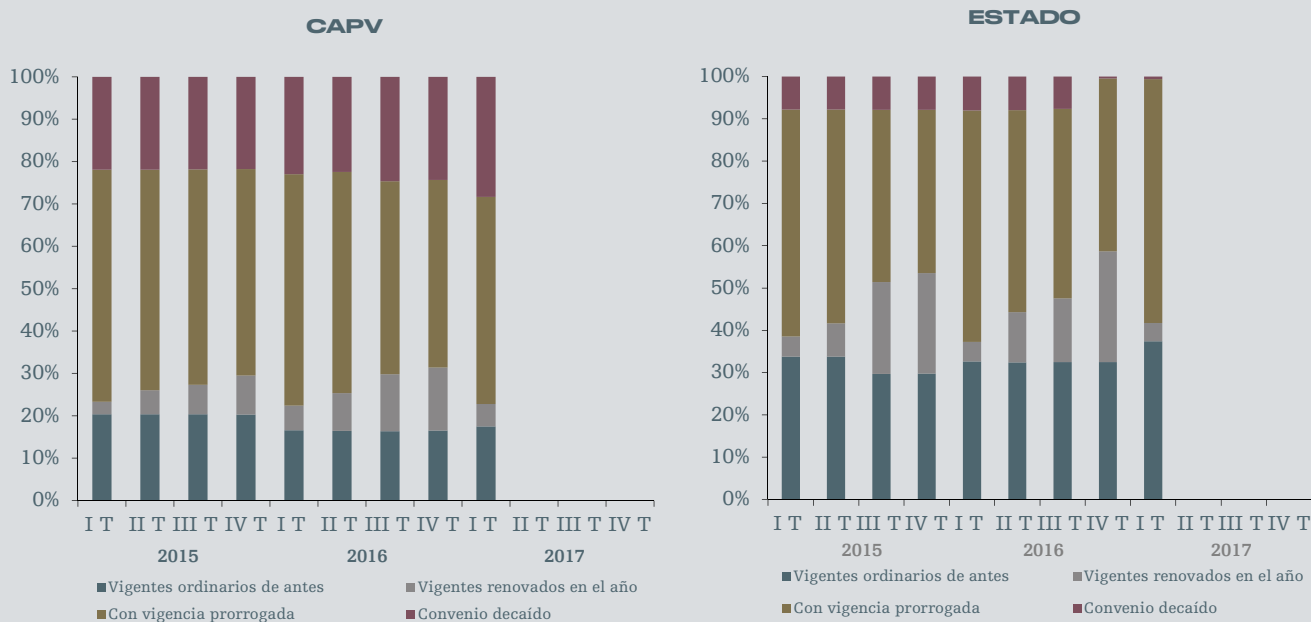
**GRÁFICO 3.**  
**DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CAPV SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO SECTOR/EMPRESA**



La firma el pasado mes de enero del Acuerdo Interprofesional en Relación con la Estructura de la Negociación Colectiva en el Ámbito de la CAPV, que garantiza la prioridad aplicativa de los convenios suscritos en Euskadi, trata de impulsar la negociación dentro de nuestra Comunidad. Aunque todavía es

pronto para evaluar sus efectos, y a pesar de estar abiertas bastantes mesas de negociación, hay que señalar los escasos avances de la negociación colectiva en la CAPV a lo largo de estos tres primeros meses.

GRÁFICO 4.  
DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CAPV SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO CAPV/ESTADO



Como ya se ha indicado es la negociación sectorial donde los avances son más escasos. Así mientras apenas un 0,4% de la población trabajadora cubierta por convenios de empresa tiene sus convenios decaídos, este porcentaje se eleva al 26,6% en el caso de los convenios sectoriales, aunque hay que señalar que, en el caso de los convenios de empresa, cuando alguno de ellos decae, existen en muchas ocasiones convenios de ámbito sectorial que dan cobertura a estos trabajadores.

Sin embargo, y a pesar del hecho positivo que supone la apertura de negociaciones en algunos convenios sectoriales, como el de Oficinas y Despachos de Bizkaia y Gipuzkoa, nunca antes dentro del ámbito sectorial el porcentaje de trabajadores con sus convenios decaídos había llegado a ser tan elevado (26,6%), siendo este porcentaje el resultado de la falta de acuerdo entre los agentes sociales para la renovación de los convenios.

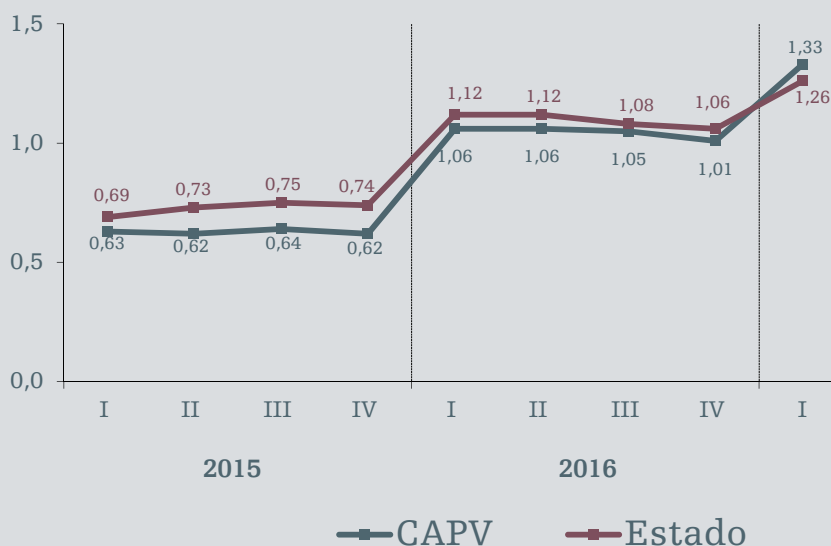
A lo largo de estos tres meses se han registrado convenios que afectan sólo al 5% de la población trabajadora.



Dentro de ellos, en el ámbito sectorial caben destacar, por el volumen de empleo afectado, el del Comercio de Alimentación de Bizkaia con más de 8.500 trabajadores, el de Artes Gráficas de Gipuzkoa con una población trabajadora de 1.226 personas, y el de intervención social de Gipuzkoa con casi mil personas; y dentro de los convenios de empresa hay que reseñar el de Mercedes Benz España con 4.600 trabajadores.

GRÁFICO 5.  
INCREMENTO SALARIAL CAPV/ESTADO EN CONVENIOS VIGENTES

% Incr. salarial acumulado a último mes de cada trimestre



Por lo que se refiere al incremento salarial pactado, éste se situó en el 1,33% para el conjunto de convenios vigentes en nuestra Comunidad, algo superior al pactado para los convenios vigentes en el Estado, superando por primera vez en los últimos trimestres la subida salarial de la CAPV a la registrada en el conjunto del Estado.

Se trata, en todo caso, como ya se ha señalado en anteriores informes, de incrementos que sólo afectan en la CAPV a un reducido número de personas, aquellas que tienen sus convenios actualizados, el 28% del total (160.298 trabajadores).

Por ámbitos funcionales, señalar que la subida salarial en el ámbito de empresa (1,44%) es algo superior a la registrada en los convenios de sector, que se sitúa en el 1,29%.

Los convenios de ámbito interterritorial presentan el mayor incremento salarial (1,89%), seguidos por los de Gipuzkoa (1,64%), Bizkaia (1,54%) y Álava (1,46%). En conjunto, la subida para los convenios negociados en la CAPV fue del 1,55%, mientras que el incremento de los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV fue del 0,97%.

## **2.2- LAS INAPLICACIONES<sup>2</sup> DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA CAPV**

De acuerdo con la información disponible en el *Registro de Convenios Colectivos*<sup>3</sup>, a lo largo del primer trimestre de 2017 se depositaron 10 inaplicaciones de convenios colectivos, siendo 121 el número total de trabajadores afectados.

Respecto del mismo período del año anterior, desciende en tres el número de inaplicaciones presentadas, mientras que el número de trabajadores afectados que en el primer trimestre de 2016 fue de 141, cae un -14,2%.

En el conjunto del Estado también se redujeron tanto el número de inaplicaciones como la población trabajadora afectada, pasando de las 477 contabilizadas a lo largo de los tres primeros meses de 2016 a las 376 del mismo período de 2017, reduciéndose igualmente el número de trabajadores afectados que pasaron de 8.870 a 7.305, un -17,6% menos.

Todas las inaplicaciones depositadas ante la Autoridad Laboral en la CAPV a lo largo de estos nueve meses lo fueron con el acuerdo de las partes. En 9 de ellas este acuerdo se obtuvo en el período de consultas, mientras que en una de ellas este acuerdo se produjo en la comisión paritaria del convenio.

En cuanto a la materia objeto de inaplicación, la cuantía salarial en exclusiva o junto con otras cuestiones estuvo presente en 9 de los descuelgues afectando a 94,2% de los trabajadores. La jornada de trabajo en exclusiva fue objeto de inaplicación en un descuelgue con 7 trabajadores afectados

Hay que señalar que lo largo de estos tres primeros meses ninguna solicitud de inaplicación llegó al Órgano para la

---

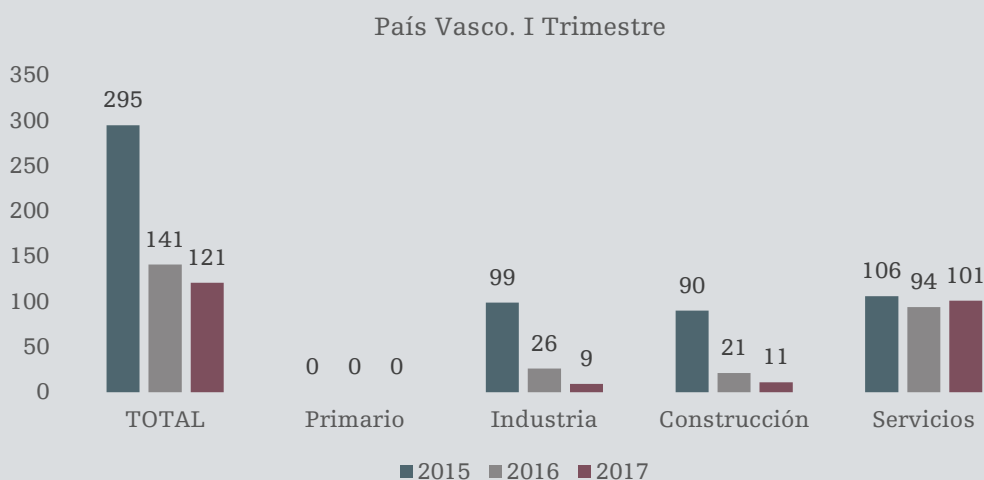
<sup>2</sup> La reforma laboral de 2012 posibilita a las empresas que, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se proceda a inaplicar en la empresa determinadas condiciones de trabajo previstas en 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.

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

## Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios, ORPRICCE.

En el conjunto del Estado, en el 88,3% de las inaplicaciones se llegó a un acuerdo entre las partes en el período de consultas, en el 6,4% de los descuelgues se llegó a un acuerdo en la comisión paritaria del convenio, mientras que en el 4,3% de las inaplicaciones este acuerdo se obtuvo mediante la mediación de un órgano bipartito, siendo únicamente 4 inaplicaciones (1,1% del total) consecuencia de la decisión tomada en el seno de un órgano tripartito.

GRÁFICO 6.  
TRABAJADORES AFECTADOS POR INAPLICACIONES



La cuantía salarial en solitario o unida a otros conceptos fue la materia objeto de descuelgue en el 86,2% de las inaplicaciones depositadas en el Estado, afectando al 76,2% de los trabajadores.

El sector servicios, con 7 descuelgues y 101 personas (83,5% del total de la población afectada), continua siendo el sector de la CAPV con más trabajadores afectados por inaplicaciones, seguido a continuación por la construcción, donde se registró una inaplicación que afectó a 11 trabajadores (9,1% del total) y la industria, donde se registraron otros 2 descuelgues que afectaron a 9 personas (7,4% del total).

Hay que señalar que a lo largo de los últimos años se observa una paulatina disminución en el número de trabajadores afectados por inaplicaciones, observándose esta caída en todos los sectores a excepción del sector servicios donde el número de trabajadores afectados se incrementó ligeramente en el primer trimestre de 2017 respecto del año anterior.

Esta misma caída se observa en el conjunto del Estado donde también descendieron respecto del año anterior tanto las inaplicaciones como los trabajadores afectados por las mismas.

### **3. EL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN**

En este apartado se analiza la evolución del empleo principalmente a través de la contratación notificada y la afiliación a la Seguridad Social.

Asimismo, también se analizan la evolución del paro registrado y los principales resultados de la PRA.

#### **3.1- EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN NOTIFICADA**

El número de contratos notificados a los servicios de empleo en la CAPV lleva creciendo en términos interanuales desde diciembre de 2013, a excepción hecha del mes de julio de 2016 en el que se registró una leve caída (-4,8%).

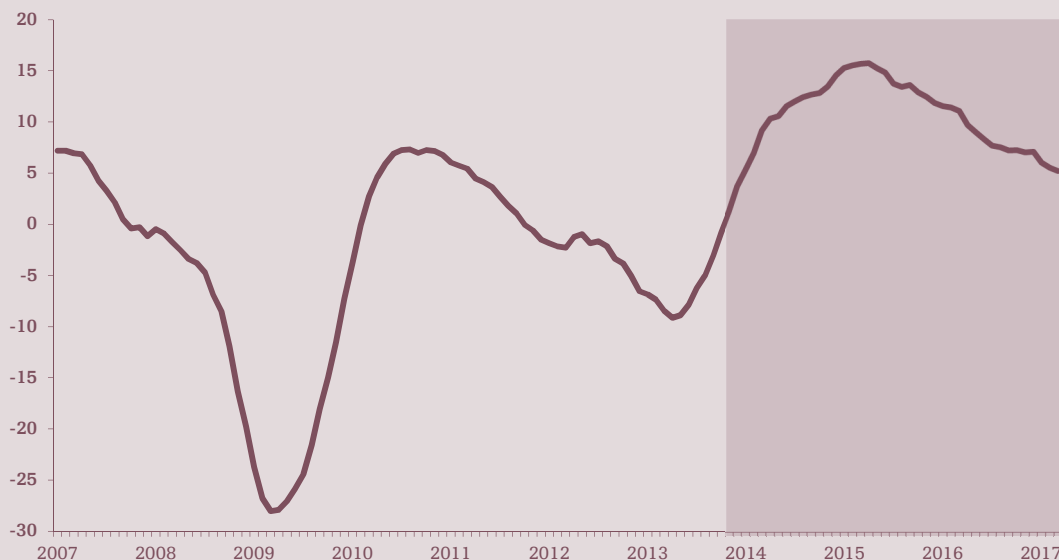
En los tres primeros meses de 2017 la contratación notificada en la CAPV creció un 7,9% respecto del primer trimestre de 2016.

La contratación indefinida creció más del doble que la temporal (16,6% interanual frente a 7,1% interanual, respectivamente), ganando así peso relativo los contratos indefinidos sobre el total notificado, aunque todavía suponen únicamente el 8,7% del total.

Por tipo de jornada, en el primer trimestre de 2017 crecieron con mayor intensidad los contratos a jornada parcial (9,9%) que los de jornada completa (6,7%). El mayor dinamismo correspondió a los contratos fijos discontinuos (19,9%), si bien conviene tener en cuenta que su peso sobre el total notificado es prácticamente marginal (0,2% del total).

Así las cosas, la contratación a jornada parcial copó cuatro de cada diez contratos suscritos en los tres primeros meses de 2017.

GRÁFICO 7.  
EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV. TASAS DE  
VARIACIÓN INTERANUAL SUAVIZADAS<sup>4</sup>



Fuente: SEPE.

Por sexos, el incremento de la contratación fue mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres (9,3% frente a 6,5%); siendo, al igual que en trimestres anteriores, las mujeres las destinatarias de la mayoría de los contratos a jornada parcial (67,4% del total a dicho modo de jornada), mientras que los hombres continúan acaparando la mayor parte de los contratos a jornada completa (61,6% del total a dicho modo de jornada).

CUADRO 1.  
NÚMERO DE CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV SEGÚN TIPO DE  
CONTRATO

	I TRIMESTRE 2016	DISTRIBUCIÓN I TRIM. 2016	I TRIMESTRE 2017	DISTRIBUCIÓN I TRIM. 2017	VARIACIÓN INTERANUAL
<b>CONTRATOS NOTIFICADOS</b>	<b>202.177</b>	<b>100,0%</b>	<b>218.133</b>	<b>100,0%</b>	<b>7,9%</b>
Indefinidos	16.204	8,0%	18.896	8,7%	16,6%
Temporales	185.973	92,0%	199.237	91,3%	7,1%

Fuente: SEPE.

<sup>4</sup> Al utilizar tasas suavizadas se eliminan parcialmente de las fluctuaciones aleatorias y se descartan los datos ajenos a la tendencia, de manera que se pueda determinar de manera más clara la dirección de la misma.

Por sectores de actividad, los mayores avances en términos relativos correspondieron al sector primario y los servicios (9,3% en ambos casos), seguidos por la construcción y el sector industrial (crecimientos respectivos del 4% y 2,7%).

Con todo, los servicios concentraron el 78,2% del total de contratos notificados en el primer trimestre de 2017, siendo el 49,1% de los mismos a jornada parcial.

**CUADRO 2.  
NÚMERO DE CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV POR TIPO DE JORNADA**

	I TRIMESTRE 2016	I TRIMESTRE 2017	VARIACIÓN INTERANUAL
<b>CONTRATOS NOTIFICADOS</b>	<b>202.177</b>	<b>218.133</b>	<b>7,9%</b>
Total Jornada Completa	120.508	128.617	6,7%
Total Jornada Parcial	79.597	87.497	9,9%
Total Fijos Discontinuos	402	482	19,9%
Prácticas y Formativos	1.670	1.537	-8,0%

Fuente: SEPE.

En cuanto a la duración de los contratos temporales, algo menos de la mitad de los mismos presentaron una duración menor o igual a un mes (47,6% del total), un 13,7% de uno a seis meses, y tan sólo un 3,1% superior a seis meses, correspondiendo al resto de contratos temporales una duración indeterminada.

En términos interanuales, disminuye ligeramente el peso relativo de los contratos temporales con un plazo de extinción igual o inferior a un mes, así como de aquellos con una caducidad superior a seis meses y aumenta la participación de aquellos con una duración comprendida entre uno y seis meses.

**CUADRO 3.  
CAPV. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS CONTRATOS TEMPORALES  
SEGÚN DURACIÓN**

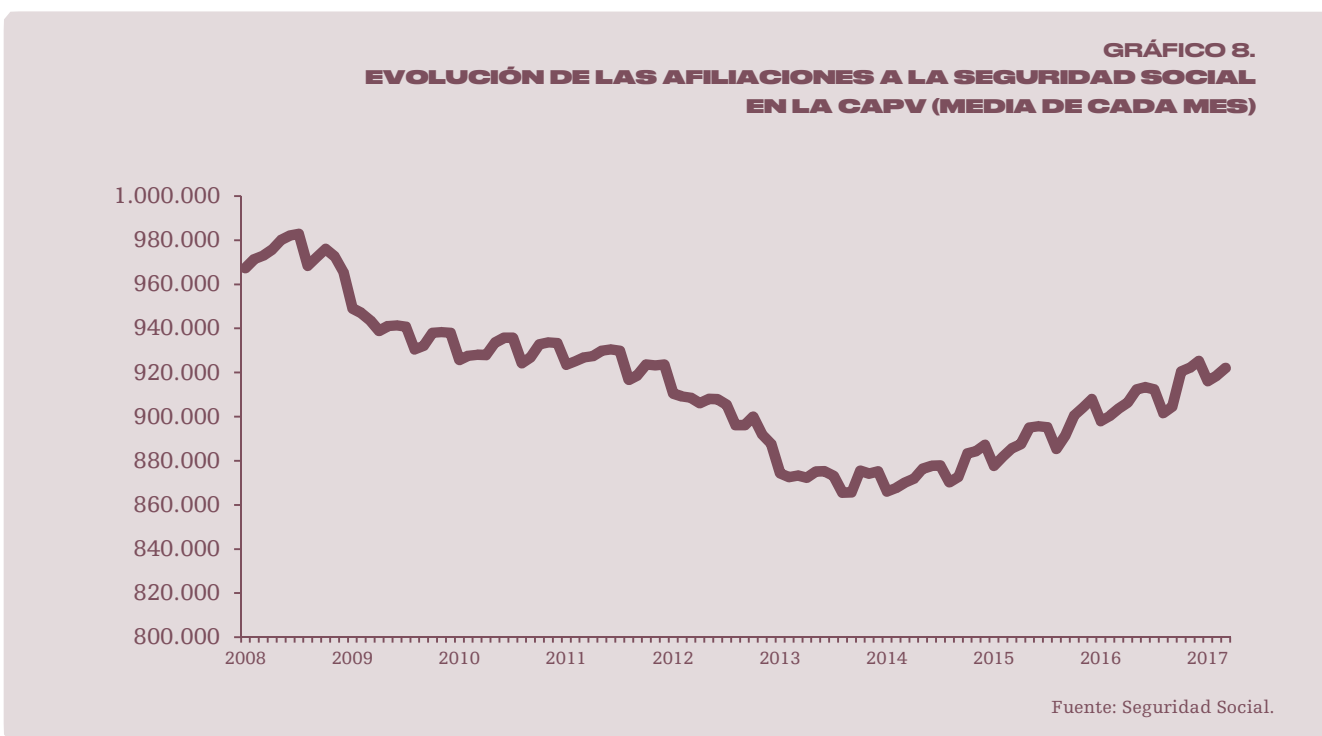
	MENOR O IGUAL A 1 MES	DE 1 A 6 MESES	MÁS DE 6 MESES	INDETERMINADO
I Trimestre de 2017	47,6%	13,7%	3,1%	35,5%
I Trimestre de 2016	48,5%	13,1%	3,3%	35,1%

Fuente: SEPE.

### 3.2- EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

La afiliación total a la Seguridad creció un 2% en términos interanuales en el primer trimestre de 2017 alcanzando las 922.032 personas afiliadas en marzo de 2017 (media del mes), acumulando así treinta y cinco meses consecutivos de crecimientos interanuales (desde mayo de 2014).

Por regímenes, las afiliaciones al Régimen General crecieron un 2,7% interanual en el primer trimestre, mientras que las relativas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos retrocedieron un -0,6% interanual.



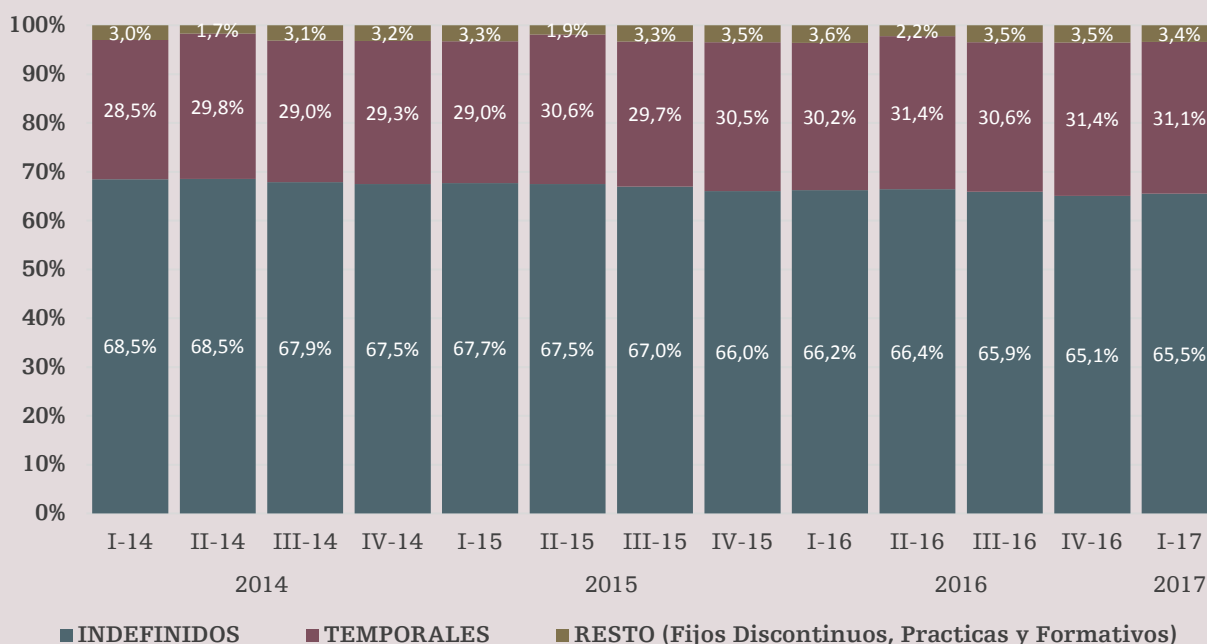
Tomando los datos a cierre del mes, los afiliados al Régimen General con contratos temporales se incrementaron un 5% interanual, mientras que los afiliados con contratos indefinidos crecieron un 0,9%.

Este menor crecimiento de los afiliados con contratos indefinidos que ya se viene observando desde hace varios trimestres, ha tenido como consecuencia que su peso haya disminuido dentro del conjunto de la afiliación, habiendo aumentado por el contrario el peso de los afiliados con contratos temporales.



Así en el I trimestre de 2014, al inicio de la recuperación, los afiliados con contratos temporales en la CAPV suponían el 28,5% del total. Tres años después suponen el 31,1%. Por el contrario, los afiliados con contratos indefinidos que suponían en el I trimestre de 2014 el 68,5% ahora suponen el 65,5%.

GRÁFICO 9.  
CAPV. DISTRIBUCIÓN DE LA AFILIACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL SEGÚN TIPO DE CONTRATO  
(DATOS A CIERRE DEL TRIMETRE)\*

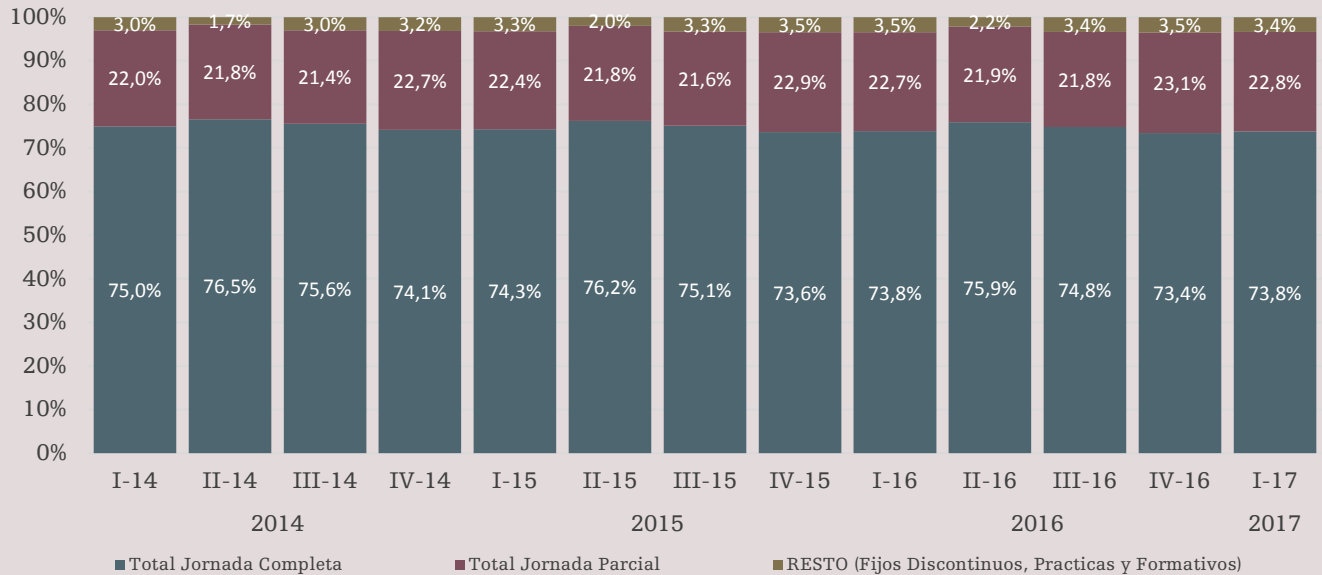


(\*) Excluidos afiliados al Sistema Especial Agrario, Sistema Especial de Empleados de Hogar y otros (funcionarios, cuidadores no profesionales y errores u omisiones)

Atendiendo a la evolución por tipo de jornada, el aumento interanual de los afiliados con contratos a tiempo parcial en el primer trimestre de 2017, ha sido ligeramente superior al de los afiliados con contratos a tiempo completo (2,7% frente a 2,1%, respectivamente).

Por último señalar que, dentro de la positiva evolución de la afiliación, el peso de afiliados con contratos a tiempo parcial a lo largo de estos tres años crece ligeramente, apenas 0,8 puntos, mientras que el de los afiliados con contratos a jornada completa desciende -1,2 puntos, manteniéndose el peso entre los diferentes tipos de jornada sin variaciones importantes en estos tres años.

GRÁFICO 10.  
CAPV. DISTRIBUCIÓN DE LA AFILIACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL SEGÚN TIPO DE JORNADA  
(DATOS A CIERRE DEL TRIMESTRE)\*

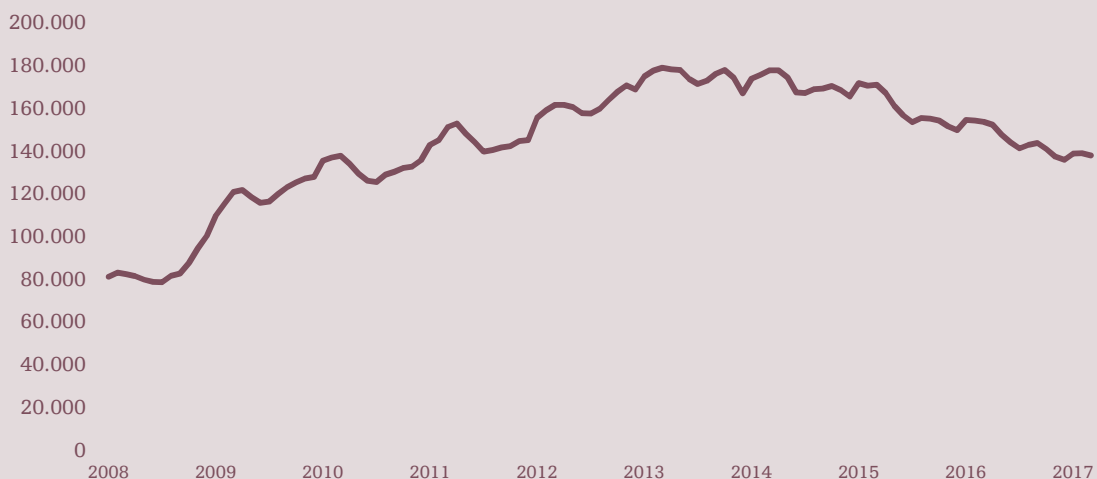


\*Excluidos afiliados al Sistema Especial Agrario, Sistema Especial de Empleados de Hogar y otros (funcionarios, cuidadores no profesionales y errores u omisiones)

### 3.3- PARO REGISTRADO

En el conjunto del primer trimestre de 2017 el paro registrado en la CAPV cayó un -10,1% interanual (media de los tres meses). Al finalizar el mes de marzo, el número de personas paradas inscritas en las oficinas de empleo se situó en 138.157 (61.536 hombres y 76.621 mujeres).

GRÁFICO 11.  
CAPV. PARO REGISTRADO EN LAS OFICINAS DE EMPLEO (ÚLTIMO DÍA DEL MES)



Fuente: SEPE.

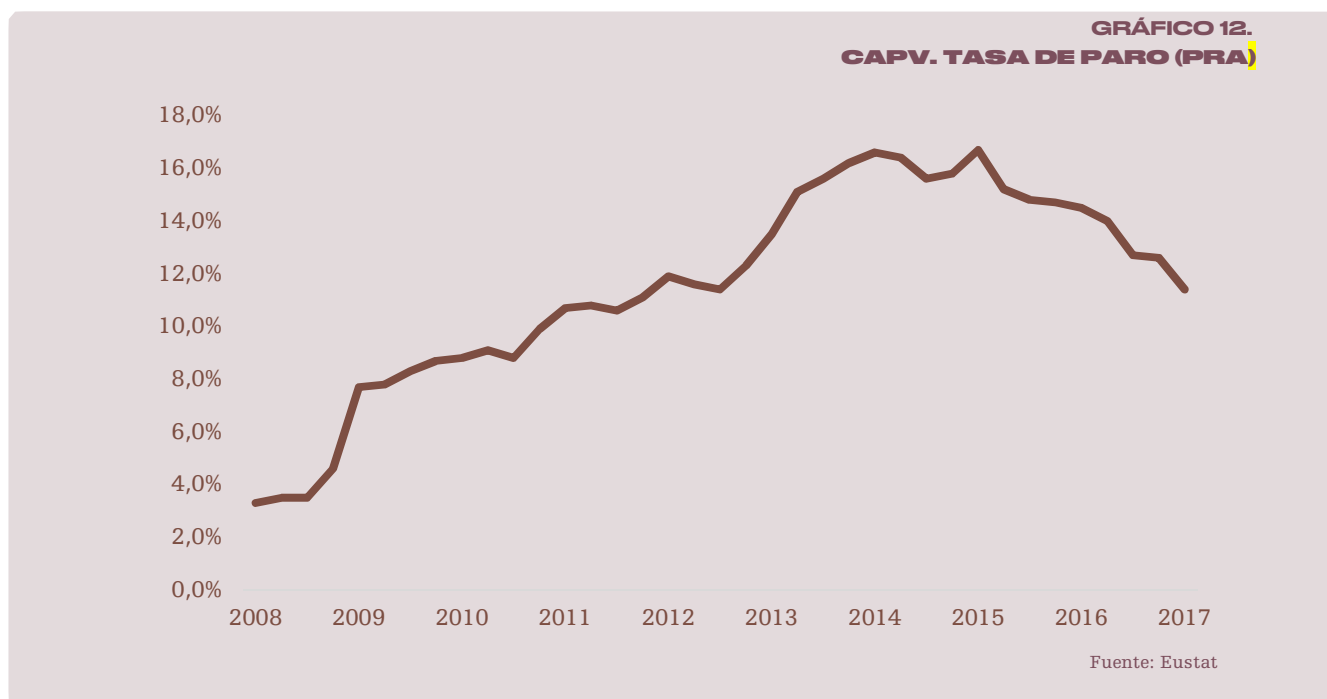
El paro registrado viene descendiendo en nuestra Comunidad de forma ininterrumpida desde diciembre de 2013, con lo que son ya cuarenta meses consecutivos (más de tres años) de descensos interanuales.

Por sexos, el paro registrado por los hombres en el primer trimestre de 2017 descendió un -12,8% interanual, mientras que las mujeres paradas inscritas retrocedieron un -7,8%.

Por sectores, la construcción anotó la mayor caída en términos relativos (-19,3%), seguida de cerca por el sector industrial (-14,7%), y ya a una mayor distancia por los servicios (-9,2%), el sector primario (-6,3%) y finalmente por el colectivo sin empleo anterior (-2,2%).

### 3.4- POBLACIÓN EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD (PRA).

De acuerdo con la Encuesta de Población en Relación con la Actividad de Eustat, la tasa de paro presenta una senda decreciente, trimestre tras trimestre, desde mediados de 2015, tras haber alcanzado su nivel máximo (16,7%) en el primer trimestre de dicho ejercicio. La tasa de desempleo acumula ocho trimestres consecutivos de descensos, situándose en el 11,4% en el primer trimestre de 2017.



Por sexos, tanto la tasa de paro masculina como la femenina descendieron hasta situarse en el 10,4% en el caso de los hombres y en el 12,5% en el caso de las mujeres.

GRÁFICO 13.  
CAPV. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA Y POBLACIÓN OCUPADA.

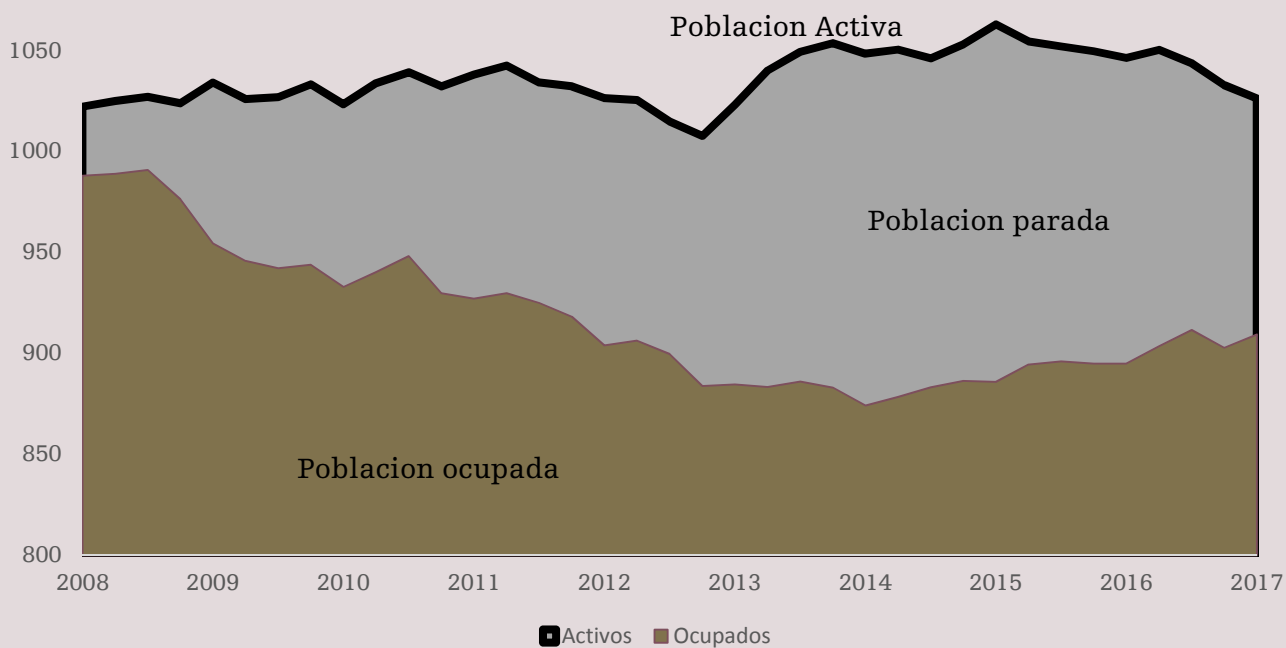
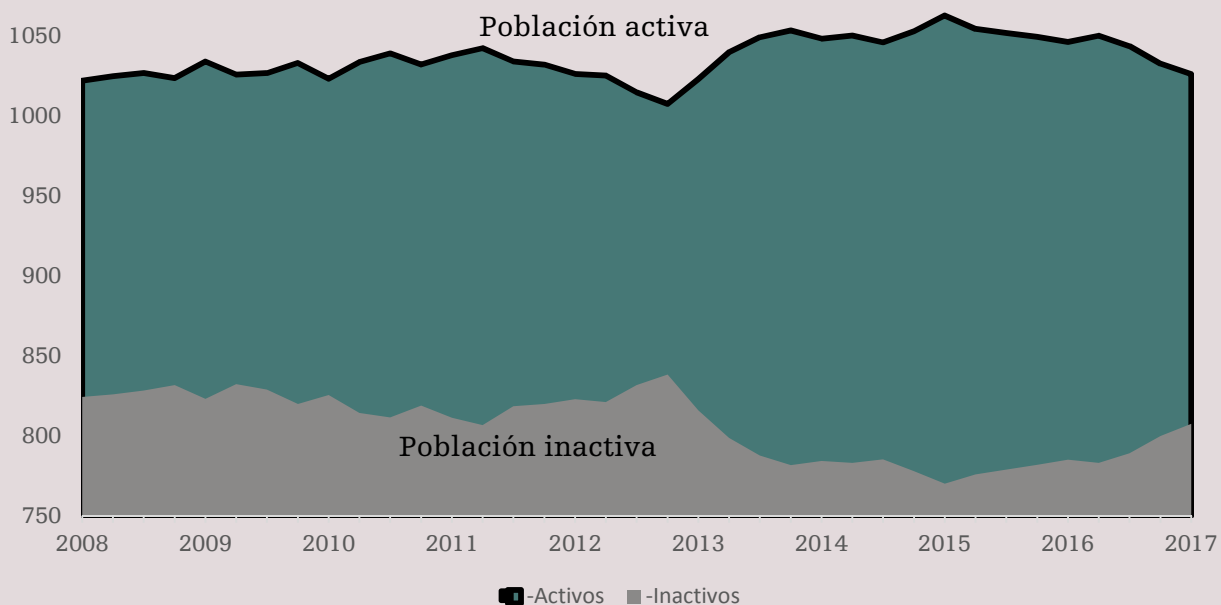


GRÁFICO 14.  
CAPV. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA E INACTIVA.



Sin embargo si observamos con detalle las cifras de parados comprobamos que el descenso de la población activa en la CAPV está contribuyendo de manera importante a la reducción de la tasa de paro. De hecho desde el primer trimestre de 2015, período en el que la población activa de la CAPV se situó en 1.063.000 personas asistimos a un paulatino descenso de la misma.

En los dos años transcurridos entre el I trimestre de 2015 y el I trimestre de 2017 la población activa descendió en 36.700 personas, aumentando la población inactiva en 37.600 personas.

Este descenso de la población activa unido a un aumento del número de ocupados en 23.500 personas ha hecho posible que la población parada haya disminuido en 60.100 personas en estos dos años, pasando de las 177.100 personas en el período enero-marzo de 2015 a las 117.000 en 2017.

**CUADRO 4.  
POBLACION ACTIVA, OCUPADA, PARADA E INACTIVA**

	Población Activa	Población Ocupada	Población Parada	Población Inactiva
I Trimestre 2015	1.063.000	885.900	177.100	770.000
I Trimestre 2017	1.026.300	909.400	117.000	807.600
Variación	-36.700	+23.500	-60.100	+37.600

A pesar de este aumento de la población inactiva, la tasa de empleo, esto es el porcentaje de personas ocupadas entre las personas comprendidas entre 16 y 64 años, ha crecido ligeramente en nuestra Comunidad, pasado de ser el 63,4% en el I trimestre de 2015 a situarse en el 65,8% en 2017, con lo que se sitúa próxima a la media de la UE 28 (66,6%) en 2016, y por encima de la que Eurostat señala para España (59,5%), pero alejada de países como Dinamarca (74,9%), Alemania (74,7%), Noruega (74,3%) u Holanda(74,8%), siendo uno de los objetivos de la UE en la denominada Estrategia Europea de Crecimiento Europa 2020 el llegar a una tasa de empleo del 75%.

## 4. ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAPV BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

### 4.1- INTRODUCCIÓN

Desde hace años el Consejo de Relaciones Laborales actualiza con carácter bienal la información correspondiente a la estructura de la negociación colectiva, que consiste en el repertorio de convenios colectivos que se aplican en la CAPV y el número de personas afectadas por ellos.

Para la realización de este trabajo, se toman como datos de partida las cuentas de cotización a la Seguridad Social, siempre a la misma fecha, 31 de marzo, junto con información facilitada por las administraciones públicas. La última actualización se ha llevado a cabo a lo largo de 2016, habiéndose realizado con la misma metodología que en ocasiones anteriores.

La principal novedad de esta actualización es la petición cursada, tanto a la Seguridad Social como a las diferentes administraciones, solicitando el desglose de los datos de la población trabajadora por sexo, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género a la estructura de la negociación colectiva.

### 4.2- DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ASALARIADA



Con la información recibida se va a realizar un primer análisis teniendo en cuenta la perspectiva de género.

De acuerdo con estos datos, a 31 de marzo de 2016 el número de asalariados en la CAPV ascendía a 732.896 personas, de los cuales 632.168, (el 86,3%), tenían el Estatuto de los Trabajadores como principal norma legal reguladora de sus condiciones de trabajo, mientras que 100.728 (13,7%) eran funcionarios o personal estatutario.

La proporción de hombres y mujeres es diferente según se trate de uno u otro colectivo. Así entre el personal funcionario y estatutario, la presencia de la mujer es mayoritaria, (63,3%), mientras que fuera de la función pública los hombres son mayoría (52,8%), aunque la presencia de ambos sexos es más equilibrada.

En conjunto, de la población asalariada un 50,6% eran hombres y un 49,4% mujeres.

#### **4.3- INCIDENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

Al igual que en el resto de los informes que sobre negociación colectiva elabora el CRL-LHK, para el análisis de su estructura bajo la perspectiva de género nos vamos a centrar en el conjunto de trabajadores a los que les sería de aplicación lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, es decir, los trabajadores asalariados con contrato laboral, quedando excluidos por tanto de este análisis el personal funcionario y estatutario.

De acuerdo con los datos de este estudio, del conjunto de asalariados susceptibles de suscribir acuerdos de negociación colectiva, 632.168 personas a la fecha señalada (31/03/2016), únicamente una parte de ellos han estado amparados en algún momento por este tipo de acuerdos, existiendo actividades en las que sus condiciones de trabajo no se encuentran reguladas mediante un convenio colectivo.

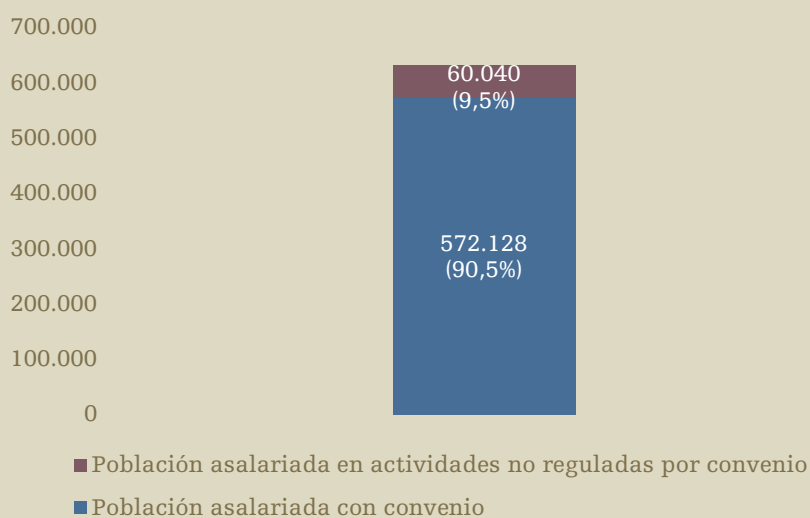
Así, del conjunto de la población trabajadora (excluidos funcionarios), el 90,5%<sup>5</sup> en algún momento ha estado cubierto por acuerdos fruto de la negociación colectiva, pudiendo estar en la actualidad su convenio vigente, en situación de prórroga o, en aplicación de lo dispuesto en la reforma laboral, decaído.

---

<sup>5</sup> Para la obtención de este porcentaje se ha tenido en cuenta dentro de la población trabajadora con contrato laboral a los empleados de hogar, los cuales a partir de 2012, tras la desaparición de Régimen Especial de los Trabajadores del Hogar, se encuentran incluidos dentro del Régimen General de la Seguridad Social.

Por tanto, el grado de cobertura en la CAPV, definido como el número de trabajadores que regulan (o en algún momento han regulado) sus relaciones laborales mediante acuerdos de negociación colectiva, es bastante elevado (90,5%), existiendo, por otro lado, como ya hemos señalado, asalariados que trabajan en actividades no reguladas por convenio y que suponen el 9,5% restante.

**GRÁFICO 16.**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ASALARIADA EXCLUIDO PERSONAL FUNCIONARIO Y ESTATUTARIO.**

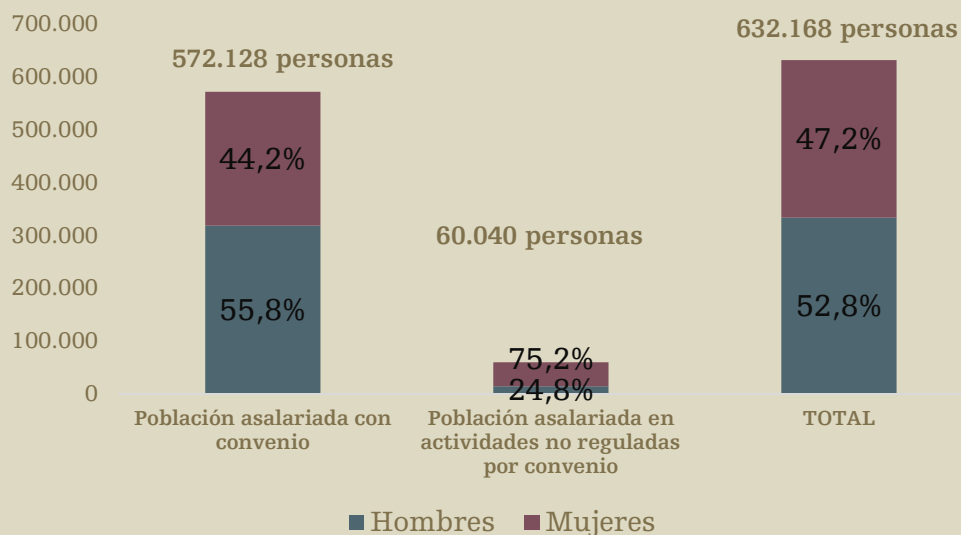


Si analizamos la composición por sexo de las actividades no reguladas, comprobamos que el número de mujeres que trabajan en estas actividades es muy superior al de los hombres. De hecho las mujeres suponen tres de cada cuatro personas (75,2%) que trabajan en actividades no reguladas por convenio, mientras que entre los asalariados sobre los que incide la negociación colectiva existe una mayor equilibrio entre ambos sexos, aunque los hombres son mayoritarios (55,8% vs. 44,2%).

Dentro de las ocupaciones no reguladas por convenio nos encontramos con un conjunto de actividades un tanto heterogéneo, ligadas en muchos casos al sector servicios. Entre ellas, el trabajo desempeñado por las empleadas de hogar es el que más empleo tiene, y resulta determinante para que las mujeres sean las mayoritarias, pero también encontramos ocupaciones dentro del sector sanitario, en consultas médicas o veterinarias, donde igualmente predominan las mujeres, en muchos casos en empresas de reducido tamaño, donde su actividad no está regulada por convenio.



**GRÁFICO 17.**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ASALARIADA POR SEXO EXCLUIDO PERSONAL FUNCIONARIO Y ESTATUTARIO.**



#### 4.4- ANÁLISIS DEL GRADO DE COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD.

Aunque como hemos señalado el grado de cobertura de la negociación colectiva es alto (90,5%), este varía notablemente si tenemos en cuenta el sexo y el sector económico.

Así mientras el 95,5% de los hombres se encuentra amparado por acuerdos de negociación colectiva, este porcentaje se reduce al 84,8% en el caso de las mujeres, 10,7 puntos menos, variando la cobertura entre uno y otro sexo dependiendo del sector de que se trate, siendo similar en el sector industrial y en la construcción, existiendo mayores diferencias en el sector primario y en el sector servicios.

**CUADRO 5.**  
**INCIDENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR SECTORES.**  
**(PERSONAS AMPARADAS POR CONVENIO / TOTAL ASALARIADOS DEL SECTOR)**

	Total	Hombres (1)	Mujeres (2)
Primario	28,6%	26,2%	51,5%
Industria	99,3%	99,4%	98,8%
Construcción	99,6%	99,8%	98,5%
Servicios	87,3%	93,4%	83,1%
TOTAL	90,5%	95,5%	84,8%

(1) Personal masculino amparado por convenios/ Total empleo masculino del sector.  
(2) Personal femenino amparado por convenios / Total empleo femenino del sector.

El único sector donde el grado de cobertura de las mujeres es superior al de los hombres es en el sector primario, sin que existan apenas diferencias entre hombres y mujeres en el sector secundario y la construcción, mientras que en el sector servicios volvemos a encontrar diferencias. Asimismo es en el sector primario donde el grado de cobertura es significativamente más reducido (28,6%).

La mayor tasa de cobertura que, frente a los hombres, presentan las mujeres en el sector primario, se explica por el elevado peso que tienen ciertas actividades no reguladas que son desempeñadas casi exclusivamente por hombres, como la actividad de pesca de altura y de bajura, así como por el reducido número de mujeres que trabajan por cuenta ajena en el sector primario (no llegan al 10% del empleo del conjunto del sector), trabajando además, en mayor medida que los hombres, en actividades donde existe convenio.

Sin embargo en el sector servicios nos encontramos con la circunstancia contraria, siendo en este sector donde se encuentran la mayoría de las mujeres que trabajan por cuenta ajena.

Aunque dentro de este sector existen trabajadores, como los del sector educativo, sanitario o administrativo, donde la proporción de mujeres es elevada, y se encuentran cubiertos por acuerdos de negociación colectiva, como ya se ha señalado anteriormente, también existe un número muy importante de mujeres que trabajan como empleadas de hogar donde no existe convenio.

Asimismo, en ciertas actividades sanitarias y de asistencia social donde son mayoría las mujeres, tampoco existe un convenio colectivo sectorial. Además el reducido tamaño de las empresas presentes en estos subsectores hace más difícil que la negociación de un convenio de empresa se pueda llevar a término.

Igualmente la inexistencia en Álava de un convenio para el sector de oficinas y despachos, donde las mujeres son mayoría, hace que su peso aumente dentro de las actividades no reguladas.

El resultado final es que en términos globales, la negociación colectiva incide en menor medida en las mujeres (84,8%) que en los hombres (95,5%), existiendo una diferencia de 10,7 puntos entre ambos.

## **ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

En el anexo situado en la parte final se detalla por cada ámbito territorial los cinco convenios colectivos donde, en términos relativos, la presencia de uno y otro sexo es mayor. En esta relación sólo se han tenido en cuenta los convenios con una población trabajadora cubierta superior a las 60 personas.

Así, si analizamos la distribución de los trabajadores cubiertos por los diversos convenios sectoriales comprobamos que las mujeres son mayoritarias en los convenios sectoriales de peluquería e institutos de belleza y en el de ayuda a domicilio de Gipuzkoa con porcentajes que superan el 90%, así como en los de residencias de la tercera edad y en los de oficinas de farmacia con porcentajes en estos casos próximos al 90%.

A continuación se situarían los diferentes convenios del comercio en los que el personal femenino también es mayoritario, oscilando su participación entre el 90% y el 55%, según el convenio de que se trate, teniendo también una presencia importante en los convenios de limpieza donde su peso se sitúa en entornos del 80%.

Por el contrario, en los convenios sectoriales de la pesca de arrastre al fresco, los de la industria siderometalúrgica, así como en los diferentes convenios de la construcción, papel, industria de la madera o estiba y desestiba de los Puertos de Bilbao y Pasaia, su presencia se reduce significativamente, situándose en entornos por debajo del 15%, siendo mayoritaria de presencia de los hombres con porcentajes que en la mayoría de los casos superan el 85%.

En lo que se refiere a los convenios interterritoriales el peso de la mujer es superior al de los hombres en todos ellos; se trata de convenios del sector educativo o de la limpieza donde, como hemos señalado anteriormente, existe una importante presencia de mujeres. En todos ellos la presencia de las trabajadoras femeninas oscila entre el 71% y el 91%.

Asimismo, en los convenios estatales con incidencia en la CAPV donde la mayoría de la población trabajadora está compuesta por mujeres, encontramos la misma tipología de actividades que las descritas en el caso de los convenios de la CAPV. Son los convenios de peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares, sastrería y modistería, servicio de atención a personas dependientes, comercio minorista de droguerías y asistencia y educación infantil, todos ellos con porcentajes entorno al 90%.

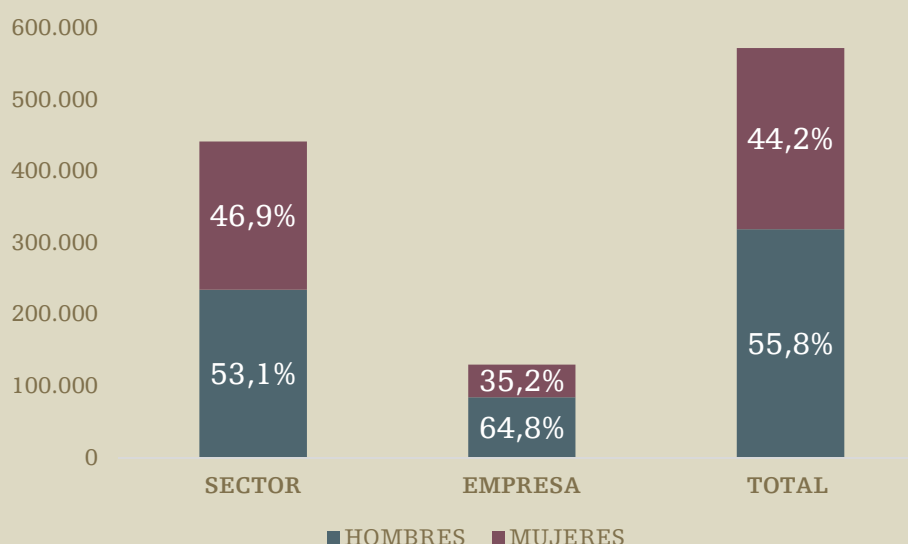
Respecto de los convenios estatales con incidencia en la CAPV donde hay un menor número de mujeres, se encuentran el de las empresas de grúas móviles autopropulsadas, el de las empresas concesionarias de cable de fibra óptica, el estatal de las empresas de seguridad, que es el que más empleo agrupa, el de jardinería y el estatal de la madera y del mueble, con porcentajes de presencia masculina que en todos ellos superan el 80%.

#### 4.5- INCIDENCIA POR ÁMBITO EMPRESA/SECTOR.

En el grafico 4 se puede observar el desglose de la población trabajadora por ámbitos funcionales (empresa/sector) y por sexo.

GRÁFICO 18.

#### INCIDENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR ÁMBITO EMPRESA/SECTOR Y SEXO.



Lo más destacable del análisis por sexo y ámbito funcional es que, frente a los convenios sectoriales donde, aunque los hombres siguen siendo mayoritarios, la presencia de ambos sexos es más equilibrada (53,1% vs. 46,9), en las empresas con convenio propio se incrementa el peso de los hombres, representando éstos el 64,8% de los trabajadores cubiertos por convenios de empresa frente a las mujeres que suponen el 35,2% restante.

Una explicación de este hecho es que la negociación colectiva en el ámbito de la empresa se ha venido produciendo en muchos casos en grandes empresas de carácter industrial donde la mayoría de los trabajadores son hombres, por lo que éstos acaban siendo mayoría en este tipo de convenios.

A modo de conclusión se puede decir que el grado de cobertura de la negociación colectiva en la CAPV es mayor sobre los hombres que sobre las mujeres. Así del conjunto de la población asalariada (excluidos funcionarios y personal estatutario), la negociación colectiva incidía sobre el 95,5% de los hombres empleados por cuenta ajena y sobre el 84,8% de las mujeres.

Esto es resultado de la mayor presencia de mujeres en el sector terciario y en actividades no reguladas, entre las que se encuentra la de los empleados de hogar, así como ciertas ocupaciones del sector sanitario y de asistencia social, en muchos casos en empresas de reducido tamaño, donde es más difícil que la negociación de un convenio se lleve a término.

**ANEXO: RELACION DE LOS PRINCIPALES CONVENIOS SEGÚN ÁMBITO TERRITORIAL CON MAYOR Y MENOR PRESENCIA DE MUJERES / HOMBRES<sup>6</sup>.**

**Álava**

CONVENIO COLECTIVO	% Mujeres	% Hombres
Empresas de servicio de ayuda a domicilio	96,4%	3,6%
Peluquerías, institutos y salones de belleza	93,2%	6,8%
Comercio textil	88,5%	11,5%
Comercio del calzado	87,5%	12,5%
Intervención social	74,6%	25,4%

CONVENIO COLECTIVO	% Mujeres	% Hombres
Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte	21,1%	78,9%
Industria siderometalúrgica	18,2%	81,8%
Industria de la madera	15,4%	84,6%
Construcción	13,2%	86,8%
Industrias de derivados del cemento	11,3%	88,7%

**Bizkala**

CONVENIO COLECTIVO	% Mujeres	% Hombres
Peluquerías y salones de belleza	93,9%	6,1%
Comercio de la piel y del calzado	89,9%	10,1%
Centros de la tercera edad	88,8%	11,2%
Ayuda a domicilio	88,0%	12,0%
Oficinas de farmacia	87,3%	12,7%

CONVENIO COLECTIVO	% Mujeres	% Hombres
Industria de la madera	13,8%	86,2%
Estibadores portuarios del Puerto de Bilbao	12,4%	87,6%
Hormigones y canteras	10,6%	89,4%
Materiales y prefabricados para la construcción	10,4%	89,6%
Pesca de arrastre al fresco	5,5%	94,5%

**Gipuzkoa**

CONVENIO COLECTIVO	% Mujeres	% Hombres
Peluquerías, institutos de belleza, instalaciones deportivas y gimnasios	91,3%	8,7%
Oficinas de farmacia	88,9%	11,1%
Residencias de personas mayores de Gipuzkoa	83,5%	16,5%
Tintorerías, lavando planchado y limpieza	81,1%	18,9%
Limpieza de edificios y locales	80,5%	19,5%

<sup>6</sup> Del universo de convenios cuya población trabajadora cubierta supera las 60 personas, se exponen por ámbito territorial los cinco convenios con mayor proporción de mujeres/hombres.

CONVENIO COLECTIVO	% Mujeres Hombres	
	Mujeres	Hombres
Industria siderometalúrgica	17,7%	82,3%
Limpieza pública viaria, riegos, recogida de basuras, vertederos de RSU y tratamiento de residuos	17,1%	82,9%
Construcción y obras públicas	14,9%	85,1%
Pasta, papel y cartón	13,5%	86,5%
Estiba y desestiba del Puerto de Pasaia	11,6%	88,4%

### Interterritorial

CONVENIO COLECTIVO	% Mujeres Hombres	
	Mujeres	Hombres
Colectividades en comedores escolares de gestión directa del Dpt. de Educación	91,0%	9,0%
Acompañamiento de transporte escolar y cuidadores de patio dependientes del Dpt. de Educación	90,0%	10,0%
Contratas de limpieza de Osakidetza	86,5%	13,5%
Contratas de limpieza del Dpto. de Educación del Gobierno Vasco (UPV)	83,3%	16,7%
Ikastolas de Alava, Bizkaia y Gipuzkoa	78,3%	21,7%

### Estatual con incidencia en la CAPV

CONVENIO COLECTIVO	% Mujeres Hombres	
	Mujeres	Hombres
Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios y similares	93,9%	6,1%
Sastrería, modistería y camisería y demás actividades afines a la medida	93,3%	6,7%
Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal	90,4%	9,6%
Centros de asistencia y educación infantil	89,9%	10,1%
Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías	87,0%	13,0%

CONVENIO COLECTIVO	% Mujeres Hombres	
	Mujeres	Hombres
Estatual de la madera y del mueble	17,5%	82,5%
Estatual de Jardinería	17,3%	82,7%
Estatual de las empresas de seguridad	15,8%	84,2%
Empresas concesionarias de cable de fibra óptica	9,0%	91,0%
Estatual para empresas de grúas móviles autopropulsadas	7,6%	92,4%