

# **PLAN DE INFORMACIÓN SOCIOLABORAL**

## **INFORME ANUAL 2002**



**PLAN DE  
INFORMACIÓN  
SOCIOLABORAL**

**INFORME ANUAL  
2002**

Depósito Legal: BI-2337-03

Fotocomposición e impresión: Estudios Gráficos Zure, S.A.  
Ctra. Lutxana-Asua, 24A - 48950 Erandio Goikoa (Bizkaia)

# Índice

	Página
PRESENTACIÓN .....	9
INTRODUCCIÓN .....	15
1. CARACTERÍSTICAS GENERALES .....	19
2. ENTORNO SOCIOECONÓMICO Y LABORAL .....	31
2.1. Economía internacional .....	33
2.2. Economía española .....	38
2.3. El entorno económico de la CAPV .....	42
2.3.1. Evolución histórica (1980-2001) .....	42
2.3.2. Convergencia económica con el Estado y la UE-15 .....	43
2.4. Principales acontecimientos sociolaborales en la Unión Europea .....	46
2.4.1. Características generales .....	46
2.4.2. Retribuciones .....	47
2.4.3. Jornada laboral .....	49
2.4.4. Empleo estable .....	51
2.4.5. Igualdad de oportunidades y problemas de desigualdades .....	52
2.4.6. La organización y el papel de los agentes sociales .....	53
2.4.7. Conflictividad laboral .....	54
2.4.8. La participación de los trabajadores .....	55
2.4.9. Teletrabajo .....	57
2.4.10. Formación .....	57
2.4.11. Nuevas formas de trabajo .....	59
2.4.12. Los costes laborales en Europa. ....	60
2.5. La política de empleo en la Unión Europea .....	64
2.6. Las relaciones laborales en el Estado español .....	66



3. LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA Y LABORAL EN LA CAPV EN EL AÑO 2002	69
3.1. Actividad productiva	71
3.1.1. Industria	72
3.1.2. Construcción y servicios	75
3.2. Demanda	76
3.2.1. Demanda interna	76
3.2.2. Sector exterior	77
3.3. Renta	78
3.4. Precios, costes y productividad	79
3.4.1. Precios	79
3.4.1.1. Evolución de los precios en 2002	79
3.4.2. Costes Laborales	81
3.4.3. Productividad	82
3.5. Panorama general del empleo y la contratación	84
3.5.1. Nota metodológica	84
3.5.2. Rasgos básicos (1994-2002)	84
3.5.3. Evolución de la población activa, ocupada y desempleada (2002)	86
3.5.3.1. Población potencialmente activa y población activa	86
3.5.3.2. Población ocupada	88
3.5.3.3. Población parada	92
3.5.3.4. Situación del colectivo femenino	97
3.5.3.5. Análisis por territorios históricos	99
3.5.4. Evolución de la contratación laboral registrada en el INEM (CAPV)	101
3.5.4.1. Evolución general (1991-2002)	101
3.5.4.2. Contratos registrados en el INEM: por tipo de contrato, sexo, edad y territorio histórico (2002)	104
3.5.5. Afiliaciones a la Seguridad Social	106
3.5.6. Políticas activas de empleo	109
3.5.6.1. Políticas activas de fomento de la contratación	110
3.5.6.2. Servicios de empleo	111
3.5.6.3. Formación	113
3.5.7. Políticas pasivas de empleo	116
3.5.7.1. Las prestaciones por desempleo	116
3.5.7.2. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)	119
3.5.7.3. Pensiones contributivas y salario mínimo interprofesional	120
3.5.7.4. Pensiones no contributivas	124
3.6. Planes de pensiones de Empleo	124
3.6.1. El sistema público de pensiones en la Unión Europea	124
3.6.2. Los planes de pensiones de empleo como complemento del sistema público de pensiones	126
3.6.3. Los planes de pensiones de empleo en el Estado	127
3.6.4. Los planes de pensiones de empleo en la CAPV: EPSV	130



3.7. Negociación colectiva .....	135
3.7.1. Estructura de la negociación colectiva .....	135
3.7.1.1. Convenios vigentes en 2002 .....	135
3.7.1.2. Convenios pendientes .....	137
3.7.1.3. Vigencia de los convenios .....	139
3.7.2. Los procesos de negociación .....	141
3.7.2.1. Orientaciones de las organizaciones sobre la negociación colectiva de 2002 .....	141
3.7.2.2. Duración de los procesos de negociación .....	142
3.7.3. Agentes negociadores .....	144
3.7.4. Resultados de la negociación colectiva vigente en el año 2002 ..	147
3.7.4.1. Incremento salarial .....	147
3.7.4.2. Jornada laboral .....	150
3.7.5. Otros contenidos de la negociación colectiva .....	154
3.7.5.1. Contratación y empleo .....	154
3.7.5.2. Los planes de previsión social .....	156
3.7.5.3. La formación profesional continua .....	156
3.7.5.4. Seguridad y salud laboral .....	157
3.7.5.5. La distribución irregular de la jornada laboral y las horas extraordinarias .....	159
3.7.5.6. La antigüedad .....	159
3.7.5.7. Otros contenidos .....	159
3.7.6. Acuerdos sobre procedimientos de resolución de conflictos .....	160
3.7.7. La negociación colectiva en el sector público .....	163
3.8. Conflictividad laboral en la CAPV .....	164
3.8.1. Principales aspectos .....	164
3.8.2. Huelgas laborales en la CAPV .....	165
3.8.3. Conflictos colectivos en la CAPV .....	173
3.9. Expedientes de regulación de empleo .....	176
3.9.1. Principales aspectos (expedientes autorizados por la Administración Vasca) .....	176
3.9.2. Análisis por Territorios Históricos (expedientes autorizados por la Administración Vasca) .....	178
3.9.3. Análisis sectorial (expedientes autorizados por la Administración Vasca) .....	180
3.9.4. Causas alegadas (expedientes autorizados por la Administración Vasca) .....	182
3.9.5. Expedientes de regulación de empleo no autorizados y desistidos (Administración Vasca) y expedientes de regulación tramitados por la Administración Central .....	183
3.9.6. Total de expedientes de regulación de empleo en la CAPV .....	184
3.10. Siniestralidad laboral .....	186
3.10.1. Evolución histórica de la siniestralidad laboral (CAPV-Estado) ...	186
3.10.2. La siniestralidad laboral en la CAPV en 2002: principales aspectos .....	187
3.10.3. La siniestralidad laboral en la CAPV: Análisis por territorios históricos .....	191
3.11. Elecciones sindicales .....	192



4. PERSPECTIVAS .....	195
4.1. Perspectivas económicas y sociolaborales al nivel internacional, europeo y estatal .....	197
4.1.1. Perspectivas sobre el entorno económico .....	197
4.1.2. Perspectivas sobre el entorno laboral .....	201
4.2. Perspectivas económicas y sociolaborales en la CAPV .....	204
4.2.1. Perspectivas sobre el entorno económico .....	204
4.2.2. Perspectivas sobre el entorno laboral .....	205
4.2.3. Perspectivas sobre la negociación colectiva .....	208



# **Presentación**



## **PRESENTACIÓN**

La información que se proporciona en el presente Informe nos permite acercarnos con la mayor fidelidad posible a la situación sociolaboral de la Comunidad Autónoma Vasca en el año 2002. El conocimiento de la realidad nos debe servir para el análisis e identificación de los problemas en orden a la adopción de las medidas que contribuyan a la mejora de la situación. Esta es la finalidad de los análisis y consideraciones que se incorporan a este informe.

De la evolución de la situación económica en el año 2002 destaca el hecho de que, a pesar de coincidir con una nueva etapa de desaceleración, la economía vasca un año más ha continuado generando empleo de forma importante, con un incremento de 38.800 empleos en el conjunto de la CAPV. Este incremento de la ocupación supuso que nuestra tasa de paro se situara en una tasa similar a la media de la Unión Europea. No obstante, a pesar de los datos positivos, la tasa de paro del 8,3% con la que contaba la CAPV en el 2002 significa que eran 80.600 las personas que se encontraban en desempleo.

Por sectores, la evolución del empleo ha sido desigual. Así, como consecuencia de la desaceleración económica, el sector industrial tuvo una pérdida de unos 5.300 puestos de trabajo. Dicha pérdida fue compensada por el comportamiento de los sectores de la construcción y servicios que han tenido una importancia decisiva en el crecimiento del empleo.

Con relación al sector de servicios, resulta llamativo que con un incremento de la actividad del 1,1% haya registrado unos incrementos de empleo del 7,2%. El hecho de que el crecimiento del empleo haya sido comparativamente muy superior pudiera tener su explicación en los menores requerimientos que se necesitan para la creación de nuevas empresas, menor inversión y el bajo coste que en términos comparativos suponen, en general, las contrataciones. Lo cierto es que actividades como la hostelería, el comercio, oficinas y despachos y las relacionadas con la asistencia social acaparan las nuevas



incorporaciones del 2002 consolidando a este sector como el mayor generador de empleo de nuestra economía, al dar trabajo a más del 60% de la población ocupada. Dentro de la tendencia general de las economías a una mayor terciarización, factores como el crecimiento de las actividades de ocio y turismo, la generalización de las nuevas tecnologías y la evolución demográfica tienen que ver con la referida evolución.

En cuanto a la modalidad de contratos, se observa que los contratos temporales han aumentado con relación a 2001. Su evolución nos sitúa en unas tasas de temporalidad que afectan aproximadamente a un tercio de la población asalariada, cifra similar a la del Estado y comparativamente muy superior a la del conjunto de la Unión Europea. Esta realidad, con especial incidencia en las mujeres y jóvenes, ha llevado al Consejo de Empleo y Asuntos Sociales de la UE a pedir al Estado español un mayor esfuerzo para contribuir a su reducción.

La situación descrita nos acerca a uno de los temas de reflexión. Se trata de la calidad del empleo en algunos ámbitos y la problemática asociada a una parte de las nuevas contrataciones. La contratación temporal se suele asociar en ocasiones con la precariedad y la baja calidad de los empleos y esta apreciación no siempre se corresponde con la realidad. No obstante, también es cierto que podemos estar, por un lado, en presencia de contrataciones y prolongaciones de situaciones de temporalidad que no se adecuan siempre a la causalidad establecida en el Derecho laboral y, de otro, ante condiciones de empleo deficientes en algunos ámbitos. Es por lo tanto necesario analizar las causas que están en el origen de estas situaciones en orden a adoptar las medidas oportunas para su corrección.

Otra de las preocupaciones que resulta del análisis del 2002 surge con relación a la negociación colectiva. Aun con algunos matices, la negociación tanto en el sector privado como el público presentó importantes dificultades que se han traducido en que el número de acuerdos haya sido reducido, en un aumento de los convenios extraestatutarios de ámbito sectorial y en un importante nivel de conflictividad.

Como datos significativos cabe destacar que durante el año pasado correspondía negociar en principio convenios colectivos que se aplican aproximadamente al 36% del total de personas sujetas a convenio colectivo. Pues bien, al final del año quedaban pendientes de alcanzar acuerdos en los convenios colectivos que inciden en el 24% de la población afectada por convenios. Por lo tanto, a lo largo del año solo se alcanzaron convenios que afectan al 12% del personal con convenios pendientes de negociar y pactar. Y de los pactos alcanzados en el ámbito sectorial, el 12% fueron de eficacia limitada. Estos datos vienen a poner de manifiesto los problemas de la negociación colectiva en la CAPV.

En cuanto a los principales contenidos, el incremento salarial pactado se sitúa ligeramente por encima de la inflación. A este respecto, la desviación producida entre la inflación prevista y la real ha tenido incidencia en los incrementos salariales finales en aproximadamente un 40% de convenios colectivos de aplicación en la CAPV que habían incorporado cláusulas de revisión salarial. Con relación a la jornada laboral, en línea con la tendencia observada a partir de 1999, de las jornadas laborales pactadas para 2002 resulta una disminución media global equivalente a un día a jornada completa.

Como se puede observar en la información facilitada por este informe las condiciones laborales de la CAPV en materias como las retribuciones y jornada laboral mejoran a la media del conjunto del Estado. Sin embargo, si nos comparamos con la media de la Unión Europea, la situación se invierte.



Junto al alto nivel de conflictividad ya reseñado, hay que constatar también un incremento de la utilización de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales. No obstante, resulta altamente significativo que tales procedimientos se hayan referido fundamentalmente a conflictos de interpretación de los convenios o pactos y de decisión o práctica de empresa, y en mucha menor medida a los conflictos de negociación colectiva.

Por su parte, en cuanto a la representación sindical, aun cuando no existe un periodo definido de cómputo, a finales del 2002 se han celebrado elecciones sindicales en la mayoría de los centros de trabajo. Los resultados, aun con ligeras variaciones en la representación de cada organización, no han deparado cambios sustanciales con relación a la situación anterior. Así, ELA, CCOO, LAB y UGT siguen siendo las que ostentan la condición de representativas en la CAPV, habiendo obtenido entre las cuatro organizaciones el 90,8 % de representantes, 2 puntos más que en el año 1998.

Tampoco se debe omitir una reflexión sobre la siniestralidad. Al respecto, parecía que 2001 iba a ser el año de inflexión al producirse un cambio de tendencia, ya que por primera vez desde mediados de los noventa se redujeron todos los índices de siniestralidad. Sin embargo, un año más tarde, la situación vuelve a empeorar al incrementarse tanto los accidentes graves como los mortales.

Siendo cierto el aumento de la sensibilización respecto de los problemas de seguridad y salud laboral, los datos de la realidad nos señalan que es necesario que las administraciones responsables en la materia junto con las organizaciones sindicales y empresariales redoblen los esfuerzos para mejorar la seguridad en el trabajo. Con todo, lo principal para hacer frente a la siniestralidad es asumir la cultura de la prevención. Es necesario que instituciones, empresarios y trabajadores lleguen a la convicción de que la mejor política contra la siniestralidad consiste en poner los medios para evitar los accidentes de trabajo.

La evolución de los primeros meses del año y las previsiones para el segundo semestre del 2003 nos presentan una situación con incertidumbres y desafíos económicos. Las dificultades en la marcha de la negociación colectiva en nuestro entorno, los temas relacionados con el desempleo, la estabilidad y la calidad del empleo, la formación continua, el sistema de pensiones y previsión social sobre el que el debate sigue estando abierto, la seguridad y salud laboral, la discriminación de la mujer, la conciliación del trabajo y la vida familiar, los problemas que se pueden derivar de la ampliación de la Unión Europea, etc. son cuestiones que nos preocupan a todos y que, por lo tanto, deberían ser objeto de diálogo y reflexión conjunta.

Respecto del empleo resulta llamativo que, como consecuencia de la inadecuación de la formación a las necesidades del mercado de trabajo, falten personas de determinadas profesiones. Además, según las previsiones de la evolución demográfica, en caso de que la economía evolucione positivamente, incluso sin alcanzar los ritmos de los años noventa, podría acentuarse la escasez de personas de determinadas profesiones y para ocupar puestos de trabajo de menor cualificación. A la vista de esta situación es necesario trabajar para una mejor adecuación de la formación a las necesidades del mercado de trabajo e incrementar las tasas de población activa, animando a sectores como el de las mujeres a formarse para puestos que están siendo demandados y acogiendo a personas procedentes de la inmigración.

Aunque resulte un tanto recurrente, es preciso volver a incidir sobre los problemas relativos a la gestión de las políticas de empleo y formación. La CAPV sigue sin contar con un servicio de empleo que integre y coordine todos los recursos públicos destinados a la ges-



tión de las políticas de empleo. Un servicio que resuelva el problema de las duplicidades, racionalice y optimice los recursos definiendo asimismo un marco de colaboración con los sectores que intervienen en el ámbito del empleo y la formación. Para ello, es necesario que se proceda cuanto antes al traspaso de los servicios y funciones asociados a dichas políticas, definiendo un modelo de gestión que responda a las necesidades de los trabajadores y las empresas.

Asimismo, en materia de formación continua, la Entidad creada en la CAPV para la dirección y gestión de la totalidad de la formación continua de los trabajadores ocupados (HOBETUZ) ha venido coexistiendo con el FORCEM y su actividad ha estado atravesada, entre otros problemas, por la incertidumbre derivada de la falta de un acuerdo permanente para su financiación. El Tribunal Constitucional ha declarado que la gestión del subsistema de formación continua es competencia de las Comunidades Autónomas, lo que abre la vía para que, contando con el necesario acuerdo para el traspaso de los servicios de formación profesional y la ejecución de las sentencias del TC, dicha gestión pudiera desarrollarse en la CAPV de manera pacífica. En el caso de que no mediaran los referidos acuerdos, estaríamos abocados a continuar con la situación actual que perjudica a trabajadores y empresas.

En las consideraciones realizadas respecto del 2002 se han identificado algunos de los problemas que se plantean en el ámbito sociolaboral vasco y se apuntan algunas sugerencias sobre la conveniencia de afrontarlos. En todo caso, corresponde a las instituciones competentes en las diferentes materias y a las organizaciones empresariales y sindicales plantear las medidas que contribuyan a dar respuesta a dichos problemas en la convicción de que sólo desde el esfuerzo compartido cabe dar respuestas eficaces a algunos de los que se han enunciado. Por ello, y a pesar de las dificultades que se están presentando, los agentes sociales y las instituciones tenemos un papel de primer orden en acordar medidas que contribuyan a la resolución de los problemas sociolaborales y para lograr que los objetivos de la competitividad y cohesión social con más empleos y de mejor calidad proclamados por la Agenda Social Europea sean una realidad.

Martin Auzmendi Aierbe

PRESIDENTE

# **Introducción**





## INTRODUCCIÓN

El Consejo de Relaciones Laborales (Lan Harremanen Kontseilua), comenzó en el año 1994 el diseño y la elaboración de un “Plan de Información Sociolaboral” con el propósito de llevar a cabo un exhaustivo análisis de la realidad económica y laboral en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV). Básicamente el citado Plan de Información, lo constituyen: una Base de Datos (Access) y tres tipos de informes (mensuales, trimestrales e informe Anual). Asimismo, el CRL pone a disposición de la ciudadanía todo este conjunto de información en su página web.

En la Base de Datos se recogen de forma actualizada las principales variables e indicadores del panorama socioeconómico y laboral (tanto a nivel vasco como a nivel estatal). Para ello se utilizan las fuentes estadísticas en temas económicos y laborales. Esta información de partida constituye el soporte sobre el cual se elaboran a lo largo del año tres tipos de informes: informes mensuales (11), informes trimestrales (3) y un Informe Anual. Los informes mensuales y trimestrales pretenden tener como principal virtud la de seleccionar de una manera ordenada, sistemática y sintética numerosa información permanentemente actualizada, mientras que en el informe Anual se lleva a cabo ya un análisis cualitativo y más exhaustivo de los acontecimientos sociolaborales más relevantes ocurridos a lo largo del año.

En este contexto, la presente edición del “Informe Sociolaboral Anual 2002” constituye el noveno informe anual y se mantiene por lo tanto un año más el compromiso del Consejo de Relaciones Laborales de aportar una información que facilite el conocimiento de la realidad sociolaboral vasca. Este informe se estructura en cuatro capítulos con los siguientes contenidos cada uno de ellos: tras este apartado introductorio, en el primer capítulo “Características generales” se detallan las conclusiones más relevantes del informe. En segundo lugar, en el capítulo “Entorno socioeconómico y laboral” se realiza una breve descripción del entorno económico a lo largo del año 2002, tanto al nivel internacional



como al nivel estatal, así como un repaso de los principales acontecimientos sociolaborales y de la política de empleo en la Unión Europea y en el conjunto del Estado.

En el capítulo tercero “La situación socioeconómica y laboral en la CAPV en el año 2002” se aborda la realidad socioeconómica y laboral vasca en el conjunto del ejercicio, para ello se analizan los siguientes aspectos: la Actividad Productiva en sus tres vertientes (producción, demanda y renta); los Precios, Costes Laborales y Productividad; el Empleo y la Contratación, los Planes de Pensiones de Empleo, la Negociación Colectiva, la Conflictividad Laboral, los Expedientes de Regulación de Empleo, la Siniestralidad Laboral y las Elecciones Sindicales. Finalmente en el capítulo cuarto “Perspectivas” se analizan las expectativas que se ciernen sobre el entorno económico y laboral de nuestra comunidad autónoma en los próximos años.

Con el propósito de mantener un camino de continua mejora, el “Plan de Información Sociolaboral” en su conjunto, ha venido siendo modificado durante todos estos años, en este sentido se deben mencionar una serie de nuevas aportaciones entre las que destacan: el capítulo segundo se ha ido ampliando mediante la incorporación de información sobre los principales acontecimientos de las relaciones laborales en Europa, el diálogo social al nivel europeo y estatal, y los resultados de la negociación colectiva en los diferentes Estados miembros; en el capítulo tercero se ha incluido progresivamente una serie de temas como la distribución del producto interior bruto (PIB) desde el punto de vista de la renta, el análisis de los costes laborales y de la productividad, la situación específica de la mujer en el mercado de trabajo, aspectos de las políticas de empleo, y específicamente este año se incluye un análisis de los planes de pensiones de empleo y los resultados de las elecciones sindicales; por último se ha ampliado y completado en la medida de lo posible el cuarto capítulo de perspectivas económicas y sociolaborales.

En la elaboración del Informe Sociolaboral 2002, se ha pretendido mantener un lenguaje neutro en términos de género, sin embargo, en ocasiones quizás no se haya conseguido en su totalidad, siendo nuestra intención seguir avanzando en esta línea.

El Informe Sociolaboral, aspira por lo tanto a seguir mejorado año a año, ya que el objetivo del mismo no es otro que el de convertirse en una visión de conjunto lo más objetiva posible de la realidad sociolaboral vasca, con el deseo de enriquecer el debate, los planteamientos y las propuestas para mejorar las condiciones laborales y por ende mejorar las condiciones y calidad de vida en nuestra comunidad autónoma.

Finalmente, se quiere aprovechar este apartado para agradecer a diversas instituciones por su colaboración en la aportación de información sin la cual nos sería imposible la realización de este plan de información sociolaboral, entre estas se debe citar principalmente al: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social (Gobierno Vasco), Osalan, Egailan, Eustat y Consejo Económico y Social Vasco. También al Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales, al Instituto Nacional de Empleo (INEM), al Instituto Nacional de Estadística (INE), al EIRO y a Eurostat.

**Capítulo 1**  
**Características generales**



## **1. CARACTERÍSTICAS GENERALES**

- La economía internacional ha vivido un año 2002 plagado de incertidumbres y en el que la ralentización económica ha sido la nota característica predominante en la evolución económica en la mayoría de los países. Precisamente, una de las zonas más afectadas por esta desaceleración de la actividad económica ha sido la Unión Europea, hecho que repercute de forma directa en el comportamiento de una economía como la vasca con un elevado grado de apertura al exterior y cuyo principal mercado de exportación es precisamente el mercado europeo. En este marco, la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) ha cerrado el año 2002 con un crecimiento del PIB del 1,8%, dos décimas por debajo del registrado en el conjunto del Estado. De esta forma, se ha roto la prolongada tendencia que nuestra economía mantenía por encima de la media española durante los últimos años.



Cuadro 1.1. Cuadro resumen (CAPV)

	2000	2001	2002
<b>Producción y demanda (*)</b>			
• PIB real	5,3	3,0	1,8
• Índice de Producción Industrial	5,5	-0,1	-0,8
• Demanda interna	4,7	3,2	1,9
<b>Precios y productividad (*)</b>			
• IPC (Índice de Precios al Consumo) (media)	3,5	3,9	3,3
• IPC (Índice de Precios al Consumo) (dic/dic)	3,8	3,4	3,9
• IPRI (Índice de Precios Industriales)	6,0	0,7	0,2
• Productividad aparente	4,1	-0,2	--
<b>Mercado de trabajo</b>			
• Ocupados (*)	1,2	3,2	4,6
• Parados (*)	-12,7	-18,3	-24,3
• Tasa de paro (% población activa)	13,7	11,1	8,3
• Contratación Laboral (*)	5,9	1,8	2,1
<b>Negociación colectiva <sup>(1)</sup></b>			
• Incremento salarial (*)	3,84	4,24	4,11
• Jornadas (horas/año)	1.720	1.714	1.723
<b>Conflictividad laboral (Valores absolutos)</b>			
• Participantes por huelga	259	492	3.163
• Jornadas no trabajadas por huelga	1.100	1.542	3.449
• Horas no trabajadas por trabaj. en huelga	34,0	25,1	8,7
• Horas no trabajadas por huelga por asalariado	2,245	3,467	7,399
<b>Expedientes de regulación de empleo <sup>(2)</sup> (*)</b>			
• Nº expedientes	-11,8	26,3	-6,6
• Trabajadores afectados	-10,9	-7,7	-2,5
<b>Siniestralidad Laboral (*)</b>			
• Trabajadores afectados	10,2	3,1	0,3

(\*) Tasa de variación interanual.

(1): Incluye los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV. Valores a fecha 31/12/ de cada año.

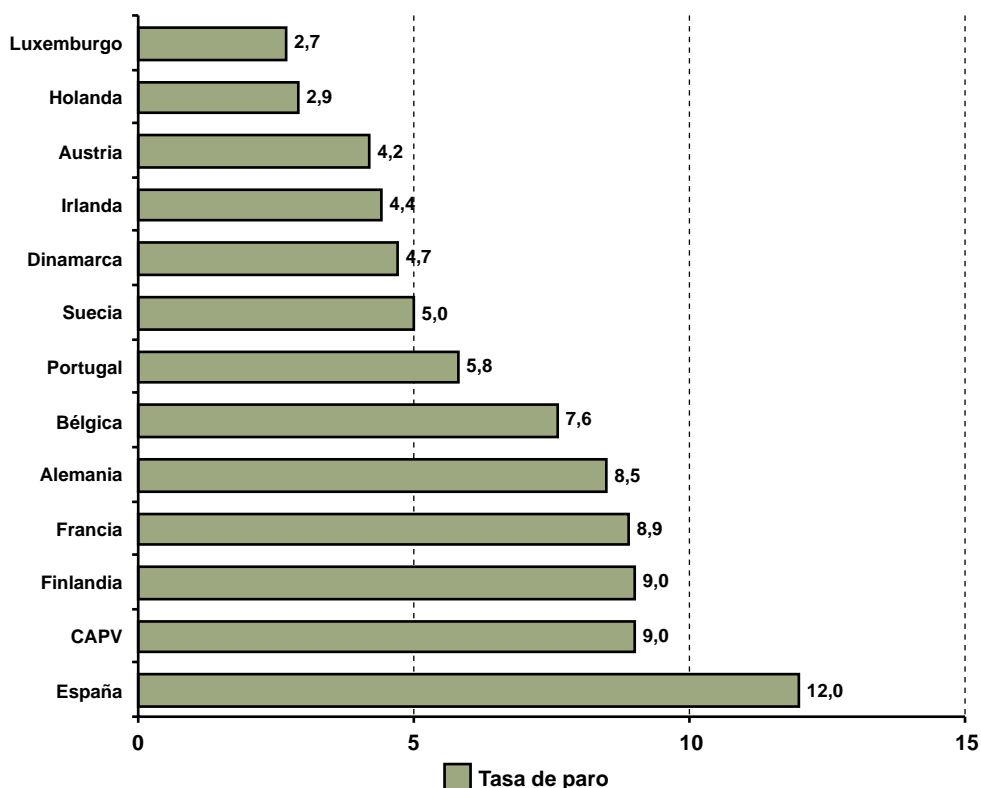
(2): Expedientes de regulación de empleo autorizados por la Administración Autónoma Vasca.

Fuente: Elaboración propia en base a diversas fuentes.

- Desde el punto de vista productivo, el sector de la construcción ha sido el sector más expansivo en la CAPV, con un crecimiento del 4,8%, lejos del 7,4% de 2001. Los sectores de servicios e industria, también presentan menores valores que los registrados en el ejercicio precedente al haber alcanzado crecimientos del 1,9% y 1,1% respectivamente. El consumo privado sigue la tendencia descendente comenzada en 2001 al registrar el crecimiento más débil de los últimos cuatro años (1,6% en 2002 frente al 2,3% de 2001, 3,1% de 2000 y 4,1% de 1999). Pero aún así, la evolución que la economía vasca ha seguido en este año 2002, se podría calificar como moderadamente positiva, ya que ha conseguido situarse lejos de los niveles medios de crecimiento del Producto Interior Bruto de la Unión Europea, que en 2002 ha sido de tan solo el 0,9%, y en especial de algunos países como Alemania (0,4%) o Italia (0,3%).



Gráfico 1.1. Tasa de paro (Diciembre 2002)



Fuente: Eurostat, Eustat, Egailan

- Se han dejado sentir los primeros síntomas de la recesión económica también en el mercado laboral de la CAPV. La evolución se ha tornado bastante negativa el último trimestre de 2002 al destruirse un número importante de empleos tanto en el sector de la industria como en el de la construcción, a pesar de ello, se ha conseguido cerrar el año con un nuevo máximo histórico en la población ocupada (888.200 personas). En lo que respecta al desempleo, las cifras son bastante positivas, de hecho un año más continúa la senda descendente de esta variable en nuestra comunidad autónoma, a pesar de ello, la CAPV mantiene niveles de desempleo superiores a los de la economía de nuestro entorno europeo (con una tasa de paro del 8,3% frente a la tasa del 8% de la UE que se agudiza en los colectivos de jóvenes y de mujeres). Así como unos índices de temporalidad sensiblemente superiores a la media europea.



Cuadro 1.2. Indicadores del mercado de trabajo: CAPV y UE

	Unión Europea			País Vasco		
	1996	2001	Δ 01/96	1996	2002	Δ 02/96
<b>Población en edad de trabajar</b> (15-64) (miles)	245.689	248.125	1,0	1.452	1.416	-2,5
<b>Total empleo</b> (miles)	155.862	167.599	7,5	724	888	22,7
<b>Población empleada</b> (15-64) (miles)	147.600	158.653	7,5	719	886	23,2
<b>Tasa de empleo</b> (% poblac. en edad de trabajar 15-64)	60,1	63,9	6,3	49,5	62,5	26,3
<b>Tasa de empleo</b> (% poblac. en edad de trabajar 15-24)	36,5	40,7	11,5	21,7	32,5	49,8
<b>Tasa de empleo</b> (% poblac. en edad de trabajar 25-54)	73,5	77,1	4,9	63,8	72,7	13,9
<b>Tasa de empleo</b> (% poblac. en edad de trabajar 55-64)	36,2	38,5	6,4	29,7	39,7	33,7
<b>Empleos por cuenta propia</b> (%)	16	14,8	-7,5	19,1	17,4	-8,9
<b>Empleos con contratos:</b> Duración determinada (%)	12,2	13,4	9,8	28,6	29,2	2,1
<b>Empleo en agricultura</b> (%)	5	4,2	-16,0	3,4	2	-41,2
<b>Empleo en industria</b> (%)	28	26,4	-5,7	37	36,9	-0,3
<b>Empleo en servicios</b> (%)	67	69,4	3,6	59,6	61,1	2,5
<b>Tasa de actividad</b> (% poblac. en edad de trabajar 15-64)	67,4	69,2	2,7	64	68,2	6,6
<b>Total desempleo</b> (miles)	17.234	12.919	-25,0	209,1	80,6	-61,5
<b>Tasa de desempleo</b> (%)	10,3	7,4	-28,2	22,4	8,3	-62,9
<b>Desempleo joven</b> (% población 16-24)	20,8	14,9	-28,4	47,6	19,1	-59,9
<b>Tasa desempleo larga duración</b> (% población activa)	5,2	3,3	-36,5	13,9	3,1	-77,7

Fuente: Eurostat, Eustat, Egailan





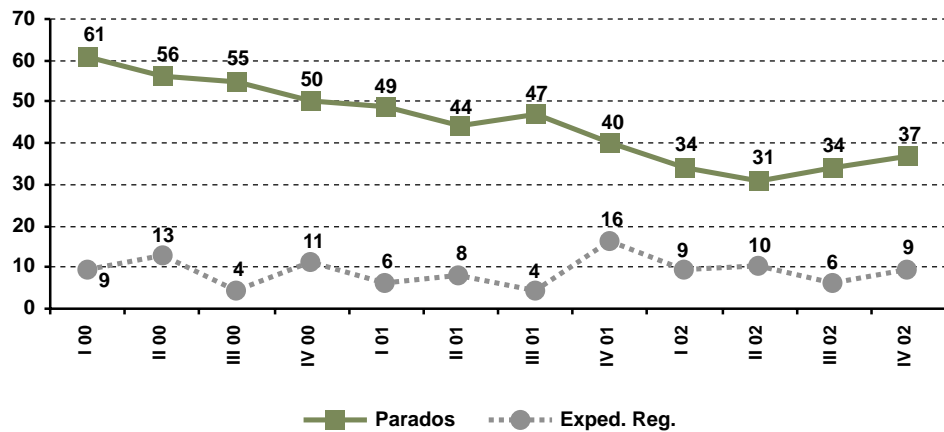
- El número de contratos registrados en el INEM en 2002 mantiene la senda ascendente de los últimos años, con un crecimiento del 2,4% respecto al año anterior, mientras que el paro registrado en el INEM rompe la tendencia descendente de los últimos años para crecer a lo largo de 2002 un 0,7%. Desde el punto de vista territorial y por lo que se refiere a esta información del INEM (paro registrado y contratos registrados), destaca favorablemente el comportamiento del mercado laboral en Bizkaia, ya que en este territorio se registra un descenso del paro y un incremento de la contratación, frente al descenso de la contratación y el aumento del paro en el caso de Alava y Gipuzkoa.
- Desde el punto de vista económico, uno de los acontecimientos relevantes en el año 2002 ha sido la entrada en circulación del euro. Precisamente, este hecho, junto con el encarecimiento continuado de los precios de la energía, fundamentados en el incremento del precio del petróleo, han sido dos de los elementos principales que provocaron que el año 2002 fuera un año especialmente inflacionista. Concretamente, se alcanza una inflación del 3,9% en la Comunidad Autónoma Vasca, valor elevado aunque ligeramente inferior al registrado en el conjunto del Estado (4,0%). Dato éste que ha duplicado la previsión inicial realizada por el Gobierno (2%).
- Por lo que respecta a la negociación colectiva, debido a la plurianualidad de los convenios colectivos el ejercicio 2002 no ha sido un año de especial concentración de convenios a negociar, ya que en principio tenían que haberse negociado convenios que incidieran aproximadamente sobre el 36% del total de personas afectadas por la negociación colectiva. Se observa que en 2002 se han mantenido pautas de negociación similares a las observadas en 2001, apreciándose una mayor profundización en las diferencias entre los agentes sociales sobre los objetivos a conseguir a través de la negociación colectiva y sobre el entorno socioeconómico y laboral (situación económica, reparto de la riqueza, situación del mercado de trabajo, poder adquisitivo, etc.) lo que ha generado, por un lado, una importante conflictividad laboral (dado el escaso número de convenios a negociar en el año 2002) y, por otro lado, que se alarguen los procesos de negociación y se pacten más convenios extraestatutarios que en otros años.



## Gráfico 1.2. Evolución de las principales magnitudes sociolaborales

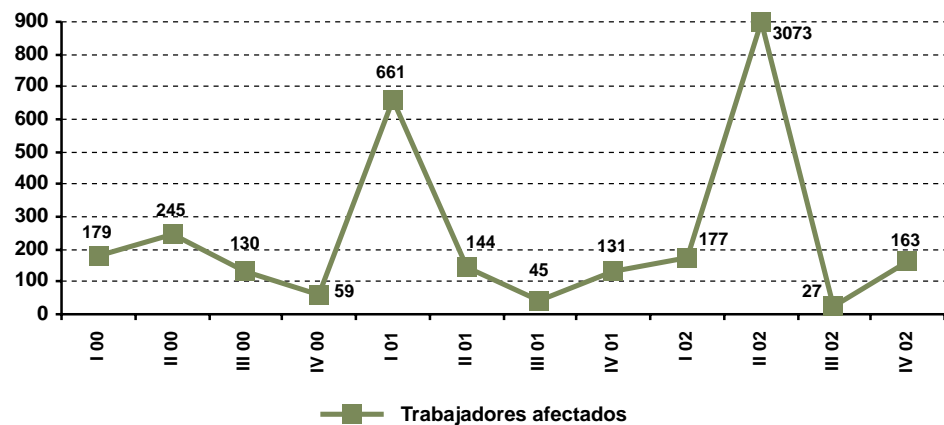
Parados y trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo

(Base I trimestre 1994 = 100)



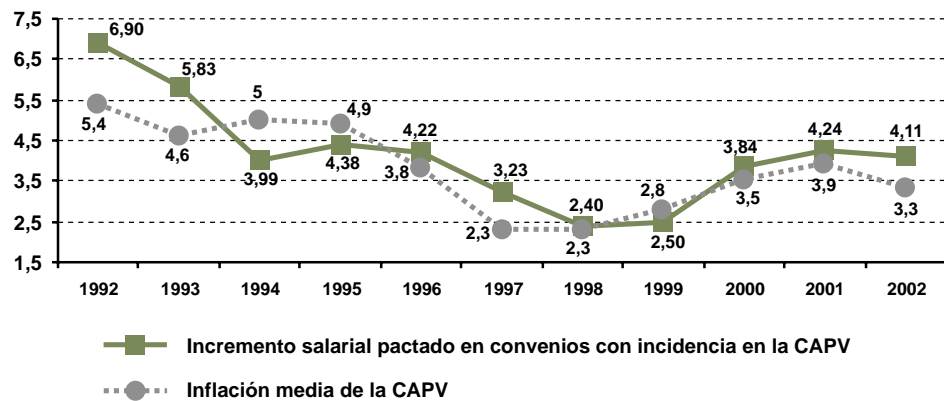
Conflictividad. Medida en Nº de trabajadores afectados por huelgas y conflictos

(Base I trimestre 1994 = 100)



Evolución del IPC y de los salarios pactados en convenio

(tasa de variación interanual)



Fuente: Elaboración propia en base a diferentes fuentes estadísticas.



- Por otro lado, durante 2002 han tenido lugar los procesos de elecciones sindicales. En las elecciones han resultado ELA el sindicato con mayor número de delegados en los tres territorios, logrando el 41% de cuota, seguido de CCOO con el 19,1%, LAB con un 16,3% y UGT con un 14,4%, entre otros.
- La CEOE y los sindicatos UGT y CC.OO. suscribieron un acuerdo a nivel del Estado por el cual establecían una horquilla de incremento salarial entre el 2% y el 3% en función de la productividad, acuerdo éste que según los sindicatos ELA y LAB no debía ser considerado como referencia en la CAPV. Por su parte, Confebask aconsejó moderación salarial, pero haciendo hincapié en no perder de vista la evolución de los costes laborales unitarios y en todo caso la situación real de cada empresa o sector. Sin embargo, algunos sindicatos presentaron unas peticiones mayores (en ocasiones superiores al 5%), en función, a su juicio, de los incrementos experimentados en productividad, en los beneficios, y para poder mantener el poder adquisitivo de los salarios. Respecto a la jornada, los sindicatos siguieron solicitando la jornada laboral de 35 horas, mientras que Confebask recomendó no disminuirla.
- En este entorno se ha producido la negociación colectiva de 2002 (un 64% de la negociación colectiva para 2002, en términos de trabajadores afectados por convenios, se realizó con anterioridad a este año), que, después de los procesos de negociación llevados a cabo hasta el 31 de diciembre de 2002, tiene un porcentaje estimado del 24% de los trabajadores con sus convenios pendientes de negociar para 2002, de forma que en el año 2002 sólo se registraron convenios que afectaron al 12,4% de los trabajadores afectados por convenio. El número de convenios colectivos vigentes para 2002 y registrados hasta el 31 de diciembre asciende a 615, que afectan a 411.631 personas asalariadas y 38.991 empresas. La vigencia de los convenios ha estado marcada, una vez más, por la plurianualidad (93% de los convenios). En cuanto a la estructura de la negociación colectiva en 2002, se ha registrado por primera vez el convenio para el sector de contrata de limpieza en centros de Osakidetza en la CAPV y han surgido nuevos convenios de empresa (Bilbomática, Telebilbao, Acería y Forjas de Azkoitia, etc.). También se han publicado los laudos de sustitución de las ordenanzas laborales para los sectores de buques congeladores y de buques bacaladeros. Los procesos negociadores han sido de 189 días de media de duración en los convenios de sector registrados en 2002 y 174 días en el total de los convenios de sector vigentes para 2002.
- El incremento salarial pactado (media ponderada) en los convenios con incidencia en la CAPV para 2002 se estima en el 4,11%, incluyendo los efectos económicos de las cláusulas de garantía relacionadas con el IPC real de ese año (0,88%). La subida salarial es superior a la inflación pasada (2,7% en el Estado y 3,4% en la CAPV), y a la inflación de 2002 (4% en el Estado y 3,9% en la CAPV). Los incrementos salariales acordados en los convenios de empresa (3,93%) han sido inferiores a los pactados en los convenios de sector (4,16%). Los incrementos salariales de las empresas privadas (4,04%) han sido más elevados que los de las empresas públicas (2,76%). Los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, los de Álava y Bizkaia han acordado unos incrementos salariales por encima de la media, mientras que los de Gipuzkoa e interterritoriales de la CAPV han sido inferiores. A este respecto se debe tener en cuenta que en Gipuzkoa se utiliza, de forma más generalizada, el IPC pasado como referencia en la negociación de los convenios. Los incrementos pactados en la CAPV han sido superiores a los del conjunto del Estado (3,84% de media: 3,86% en sector y 3,67% en empresa). Si se analizan exclusivamente los convenios registrados en el año 2002, se aprecia que se han acordado unos incrementos salariales destacables en algunos convenios de sector de ámbito estatal (seguridad y telemarketing) que junto con los efectos de las cláusulas de revi-



sión salarial han influido decisivamente en la media de los incrementos salariales de esos convenios registrados en 2002 (4,69%). Es destacable que el 42% de los convenios colectivos cuenta con cláusula de revisión salarial en función del IPC de 2002. Estos convenios afectan al 45% de los trabajadores.

- La duración de la jornada pactada en los convenios colectivos analizados ha sido de 1.723 horas anuales para 2002. Para analizar la disminución de jornada se ha realizado un muestreo de los convenios colectivos. Fruto de este análisis se ha podido constatar una disminución media global de 8 horas y 4 minutos (9 horas y 13 minutos entre los convenios registrados en el CAPV) en el cómputo anual de las horas de trabajo, siendo en los convenios colectivos de los tres territorios históricos donde se ha experimentado la mayor reducción de jornada (entre 8 y 11 horas). Los convenios de sector han establecido una jornada superior (1.729 horas/año) a la pactada en los convenios de empresa (1.697 horas/año).
- Respecto a la negociación colectiva en el sector público, al margen de lo consignado para el funcionariado estatal en los Presupuestos Generales del Estado (2%), se logró un acuerdo salarial en la mesa general de la Administración Autonómica (3% de incremento salarial) con CC.OO., sin registrarse otros acuerdos reguladores de condiciones de trabajo, con la excepción del correspondiente al personal docente no universitario cuyo incremento salarial es el mismo que el de la mesa general de la Administración autonómica, y manteniendo la jornada laboral anterior. Un acuerdo de carácter político entre partidos políticos con representación en EUEDEL estableció un incremento similar en la Administración foral y local. Los resultados de lo anteriormente señalado arrojan un incremento salarial medio para el funcionariado del 2,93% y una jornada media de 1.567 horas anuales. Los convenios colectivos para entidades y empresas públicas arrojan los siguientes datos: 2,74% de incremento salarial y 1.636 horas de jornada laboral. En el conjunto del sector público los resultados son los siguientes: 2,92% y una jornada media de 1.571 horas anuales.
- Las huelgas generales del 19 y 20 de Junio motivadas por la reforma del desempleo se convirtieron en el principal acontecimiento de conflictividad laboral en el año 2002. Su elevado poder de convocatoria dio lugar a elevadas cifras de participantes y de jornadas no trabajadas lo que supuso notables incrementos de estas variables (540% y 122% respectivamente). Sin tener en cuenta estas dos huelgas generales, la conflictividad laboral de 2002 respecto de 2001 disminuye considerablemente con un descenso tanto del número de participantes como de las jornadas no trabajadas (-82% y -76% respectivamente). Un año más la principal causa que motiva las huelgas laborales en la CAPV es la negociación colectiva. Por otro lado, se registraron un total de 369 conflictos colectivos oficializados que llegaron a afectar a 114.929 trabajadores, cifras superiores a las de 2001, en parte debido a la mayor utilización de los procedimientos de resolución de conflictos laborales del Preco.
- Un año más los expedientes de regulación de empleo han seguido una evolución favorable, como venía ocurriendo en los últimos años. De hecho, en 2002 se han registrado 211 expedientes (-6,6% respecto a 2001) que han afectado al menor número de trabajadores de los últimos ocho años, concretamente 5.650 personas (-2,5% respecto a 2001). El sector industrial sigue siendo el que registra los mayores valores de incidencia de dichos expedientes, de hecho acapara el 57% de los expedientes y el 82% de los trabajadores afectados por los mismos, destacando especialmente este año el sector de los productos metálicos, el cual por sí solo recoge al 30% de los trabajadores afectados por expedientes en la CAPV.



- En el año 2001 se produjo un cambio de tendencia en materia de siniestralidad laboral. Por primera vez desde mediados de los noventa se redujeron todos los índices de siniestralidad. Un año más tarde, la evolución sigue siendo algo preocupante, aunque se ha registrado tan solo un incremento de esta variable del 0,3% respecto al año anterior. Los siniestros con baja en jornada laboral disminuyen (-0,7%), pero este hecho se ve contrarrestado por el aumento que registran las enfermedades profesionales (25,7%) y los accidentes in itinere (1,2%). Sin embargo ha empeorado la situación desde el punto de vista de la gravedad de los siniestros, ya que se incrementan tanto los accidentes graves (4,2%) como los accidentes mortales (8,8%).
- Las previsiones de crecimiento económico al nivel internacional auguran una cierta recuperación de la economía a lo largo del año 2003. En el caso de la CAPV, en el escenario macroeconómico elaborado por el Gobierno Vasco (marzo 2003), se apunta un crecimiento del PIB en nuestra comunidad autónoma del 2,2%, cuatro décimas superior al de 2002 pero lejos de los crecimientos alcanzados en los años finales de la década de los noventa. La previsión es bastante positiva, dado el entorno, aunque es cierto que el clima de incertidumbre vivido en los primeros meses de 2003 fundamentalmente como consecuencia de la guerra en Irak, hace muy previsible que haya que esperar al segundo semestre del año y posiblemente al año 2004, para que la economía recupere el tono de ejercicios precedentes.
- Al nivel europeo, parece que el año 2003 va a ser un año de desafíos económicos aunque también constituirá un reto en materia laboral. Por ejemplo, en lo referente a negociación colectiva, se van a producir nuevos acuerdos nacionales en la mayoría de los países comunitarios. Además, el mercado laboral va a representar uno de los puntos clave, convirtiéndose en un desafío especialmente importante en Alemania, debido al elevado desempleo que este país ha venido registrando en los últimos meses. Por otro lado, se esperan los primeros pasos en la reforma del sistema de pensiones, a lo que hay que añadir en el caso de países como Suecia y Noruega, la necesidad de encontrar una solución al elevado absentismo por enfermedad. Finalmente destacar que en el Reino Unido, tendrán lugar las elecciones de las secretarías de dos de los sindicatos más importantes del país, lo cual puede influir en las relaciones gobierno-sindicatos.
- Se ha realizado una previsión de la negociación colectiva para el año 2003, en la cual destaca que más de un tercio de la negociación se ha realizado con anterioridad, concretamente en 332 convenios colectivos, los cuales afectan a 205.514 trabajadores y 18.566 empresas. Según los convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2002, el 38% de la negociación colectiva para el año 2003 está realizada. La negociación colectiva pendiente para este año está bastante dispersa (enseñanza de la CAPV, comercio de Bizkaia, hostelería de Álava, siderometalurgia de Gipuzkoa, banca del Estado, etc.), oscilando entre un 43% y un 69% en los ámbitos territoriales, con la excepción del ámbito territorial de la CAPV (87%), debido a la negociación pendiente en la enseñanza (enseñanza privada e ikastolas privadas).
- La CEOE y los sindicatos UGT y CC.OO. han suscrito un acuerdo al nivel estatal por el cual establecen unos criterios en materia salarial para el 2003. Básicamente, los firmantes consideran necesario reiterar los mismos elementos del acuerdo anterior para el año 2002, por ello, afirman que la negociación salarial debe tomar como primera referencia la inflación oficial prevista para el año 2003 (2%), en segundo lugar que pudieran haber incrementos superiores en función de la evolución de la productividad, y que los convenios así negociados incorporarán una cláusula de revisión salarial en función del IPC. También Confebask ha aconsejado la moderación salarial. Sin embargo, los sindicatos ELA, LAB y ESK han alcanzado un acuerdo de uni-



dad sindical que, entre otros objetivos y respecto a la negociación colectiva, apuesta por un modelo alternativo al actual, ya que lo consideran de escasa confrontación para la mejora de los salarios reales, la lucha contra la precariedad y la discriminación de género, la reducción de la jornada laboral hacia las 35 horas semanales, para luchar contra la siniestralidad laboral y la normalización del euskera en el mundo laboral. Por ello, han presentado sus propias orientaciones que contemplan unas peticiones de incrementos salariales mayores (entorno al 6%), a su juicio, en función de los incrementos experimentados en productividad y beneficios, y para poder mantener el poder adquisitivo de los salarios. Los incrementos pactados en los convenios vigentes para 2003 registrados hasta el 31-12-2002—a expensas de las cláusulas de revisión- son del 3,40% de media.

**Capítulo 2**  
**Entorno socioeconómico y**  
**laboral**





## **2. ENTORNO SOCIOECONÓMICO Y LABORAL**

### **2.1 Economía internacional**

El año 2002 se ha caracterizado por no haber cumplido con las expectativas de crecimiento apuntadas con anterioridad. Los organismos internacionales más importantes consideraban al pasado ejercicio como un punto de inflexión de la economía mundial y confiaban en que el mismo supusiera el comienzo de la recuperación económica internacional.



Cuadro 2.1. Previsiones macroeconómicas internacionales

(Tasa de variación interanual)

Países	PIB (real)		Empleo	
	2001	2002	2001	2002
Estados Unidos	0,3	2,3	-0,1	-0,5
Japón	-0,3	-0,7	-0,5	-1,4
Alemania	0,6	0,4	0,4	-0,5
Francia	1,8	1,0	1,6	-0,1
Italia	1,8	0,3	2,0	1,7
Reino Unido	2,0	1,5	0,8	0,5
Canadá	1,5	3,3	1,1	1,9
Países OCDE	<b>0,7</b>	<b>1,5</b>	<b>0,4</b>	<b>0,1</b>
Unión Europea	1,6	0,9	1,4	0,4
CAPV	<b>3,0</b>	<b>1,8</b>	<b>3,2</b>	<b>4,6</b>
Países	IPC (1)		Tasa de paro (2)	
	2001	2002	2001	2002
Estados Unidos	2,0	1,4	4,8	5,8
Japón	-1,5	-1,5	5,0	5,5
Alemania	1,9	1,6	7,3	7,8
Francia	1,4	1,6	8,7	9,0
Italia	2,9	2,6	9,6	9,2
Reino Unido	0,4	1,1	5,1	5,2
Canadá	1,9	2,0	7,2	7,6
Países OCDE	<b>2,8</b>	<b>2,1</b>	<b>6,4</b>	<b>6,8</b>
Unión Europea	2,1	2,0	7,3	7,6
CAPV	<b>3,9</b>	<b>3,3</b>	<b>11,1</b>	<b>8,3</b>
Países	Déficit público (% PIB)		Saldo balanza por cuenta corriente (% PIB)	
	2001	2002	2001	2002
Estados Unidos	-0,5	3,1	-3,9	-4,9
Japón	-7,2	-7,9	2,1	3,2
Alemania	-2,8	-3,7	0,1	2,0
Francia	-1,4	-2,7	1,6	1,8
Italia	-2,2	-2,3	0,0	-0,8
Reino Unido	0,7	-1,4	-2,1	-1,7
Canadá	1,8	0,6	2,8	1,9
Países OCDE	-1,4	-2,9	-1,1	-1,2
Unión Europea	-1,0	-2,0	-0,2	0,5

(1) Deflactor del consumo privado

(2) Porcentaje sobre población activa

Fuente: OCDE (Abril 2003), Eustat



Sin embargo, la reactivación de la economía se ha hecho esperar y únicamente se ha registrado una moderada expansión de la economía a lo largo del año, obligando a las autoridades a retocar las previsiones demasiado optimistas realizadas para este ejercicio. Este retraso es el resultado del ambiente de incertidumbre existente en el ámbito internacional debido sobre todo a las tensiones prebélicas entre Estados Unidos e Irak, al conflicto de Oriente Próximo, a la delicada situación de los mercados bursátiles y también al descenso del índice de confianza de los consumidores y empresarios que influyen directamente en el consumo y en la inversión, dos de los elementos más importantes de la demanda agregada.

En este panorama internacional, durante el año 2002, se ha registrado una ligera recuperación de la economía en los países de la OCDE, con un crecimiento del Producto Interior Bruto (PIB) del 1,5%, por encima del nivel registrado en el ejercicio anterior (0,7%). Como se puede apreciar, EE.UU. sigue siendo el principal protagonista del crecimiento económico en los países desarrollados, de forma que frente al debilitamiento de la economía americana registrado a lo largo del año 2001, EE.UU. ha registrado en 2002 un crecimiento del PIB del 2,3% (0,3% en 2001). Esta mejora en el comportamiento de la economía es el resultado en gran medida de la política expansiva llevada a cabo por las autoridades. La Reserva Federal disminuyó los tipos de interés hasta el 1,25% además de hacer uso de incentivos fiscales para impulsar el consumo privado y el gasto público. Sin embargo, la falta de confianza por parte de los empresarios debido a la alta incertidumbre no ayuda a fomentar la inversión, por lo que el crecimiento de la economía no alcanza todavía los niveles registrados en años anteriores.

**Cuadro 2.2. Evolución internacional del PIB**

(Tasa de variación interanual)

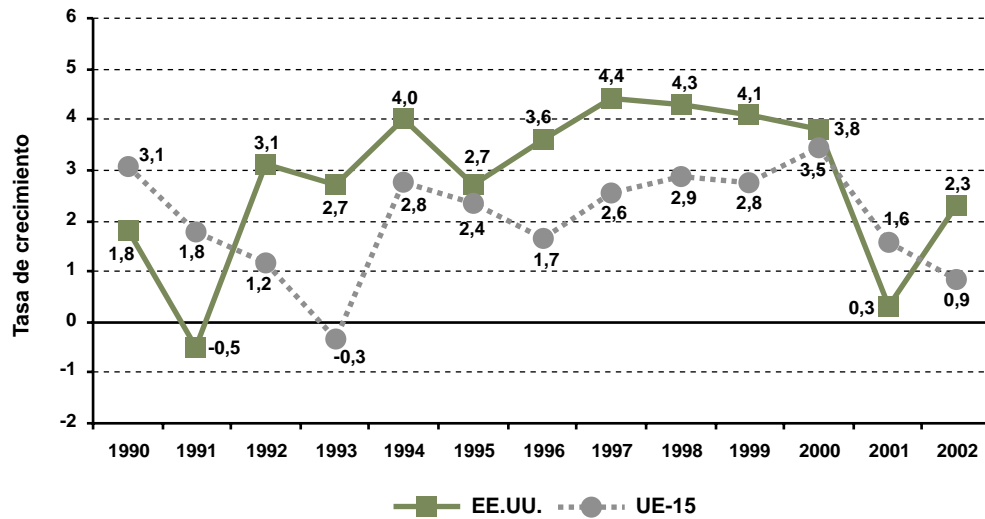
	1999	2000	2001	2002
<b>PIB</b>				
Estados Unidos	4,1	3,8	0,3	2,3
Japón	0,7	2,6	-0,3	-0,7
UE-11	2,8	3,6	1,5	0,8
UE-15	2,8	3,5	1,6	0,9
OCDE	3,2	3,8	0,7	1,5
<b>CAPV</b>	<b>5,2</b>	<b>5,3</b>	<b>3,0</b>	<b>1,8</b>

Fuente: OCDE (Diciembre 2002), Eustat

La economía japonesa por su parte, continúa inmersa en una situación crítica registrando crecimientos del PIB negativos (-0,7% en 2002). Así, a pesar de haber indicios a lo largo del año de una cierta recuperación, los malos resultados registrados en los últimos meses, han ensombrecido el panorama de la economía nipona. Esta delicada situación es fruto del debilitamiento de la demanda tanto externa como interna además de la situación deflacionaria.



Gráfico 2.1. Evolución internacional del PIB (1990-2002)



Fuente: OCDE (Diciembre 2002).

Por su parte, la Unión Europea ha registrado un débil ritmo de crecimiento del PIB situado en 0,9% (datos OCDE), inferior al año precedente en el que se obtuvo una cifra del 1,6%, prolongándose la tendencia bajista que comenzó al principio de la década. La UE no encuentra el modo de reactivar la economía de la zona euro, debido sobre todo al estancamiento de la economía alemana que no acaba de despegar. La mínima confianza de los consumidores, debido sobretodo al alto grado de incertidumbre que se extiende por los mercados internacionales y la baja demanda interna del mercado europeo, ha empujado a la Comisión Europea a rebajar los tipos de interés hasta el 2,75% a finales de este año, con intención de reactivar la inversión y el consumo y facilitar así la recuperación económica.

En cuanto a los tipos de interés, como se ha comentado anteriormente, el Banco Central Europeo (BCE) ha rebajado el precio del dinero en medio punto (del 3,25% al 2,75%), con el objetivo de apoyar la reactivación de la economía. De esta manera, el BCE responde a las múltiples exigencias de reducción de tipos situándolos en el 2,75%, situándose un año más por encima de los tipos de la Reserva Federal al final del ejercicio. Las autoridades europeas entienden este recorte como suficiente para poder ayudar al despegue del consumo y de la inversión en la comunidad, sin embargo no se descartan nuevas reducciones a corto plazo. En cuanto al mercado de divisas, el euro ha tenido una evolución favorable respecto al dólar, debido sobre todo a la inestabilidad producida por las expectativas de guerra en la que se puede ver inmersa EE.UU. (1,03 \$/euro cambio máximo alcanzado en el 2002).


**Cuadro 2.3. Principales indicadores económicos (Unión Europea, UE-15)**

(Tasa de variación interanual)

	2001	2002
<b>Crecimiento</b>		
PIB	1,7	1,0
<b>Precios y salarios</b>		
Salario nominal unitario	3,3	3,2
Salario real unitario	1,0	1,3
CLU reales	0,3	-0,1
Deflactor consumo privado	2,3	1,8
Índice de Precios al consumo armonizado	2,0	2,2
<b>Mercado de trabajo</b>		
Empleo	1,1	0,2
Tasa de actividad	69,4	69,6
Tasa de paro	7,7	8,0

Fuente: European Economy, Eurostat.

**Cuadro 2.4. IPC armonizado (UE-15)**

(diciembre sobre diciembre)

	2000	2001	2002
Alemania	2,3	1,5	1,1
Austria	1,8	1,8	1,7
Bélgica	3,0	2,0	1,3
<b>España</b>	<b>4,0</b>	<b>2,9</b>	<b>4,0</b>
Finlandia	2,9	2,3	1,7
Francia	1,7	1,4	2,2
Holanda	2,9	5,1	3,5
Irlanda	4,6	4,4	4,6
Italia	2,8	2,3	3,0
Luxemburgo	4,3	0,9	2,8
Portugal	3,8	3,9	4,0
Dinamarca	2,3	2,1	2,6
Grecia	3,7	3,5	3,5
Reino Unido	0,9	1,0	1,7
Suecia	1,3	3,2	1,7
<b>CAPV</b>	<b>3,8</b>	<b>3,4</b>	<b>3,9</b>
<b>TOTAL UE</b>	<b>2,3</b>	<b>2,0</b>	<b>2,2</b>

Fuente: Eurostat, INE

Por lo que respecta a la evolución de los precios en la Unión Europea, se ha registrado un crecimiento interanual del 2,2% del Índice de Precios al Consumo Armonizado. Aunque se ha dado un crecimiento moderado de la economía europea, los precios han seguido una leve tendencia alcista debido sobre todo a las tensiones inflacionistas que



conlleva la situación del precio del crudo en los mercados internacionales. La guerra en Irak, así como la huelga general de Venezuela, pueden suponer un recorte de la producción de petróleo lo que ha llevado a que aumente considerablemente el precio de los hidrocarburos, que repercute notablemente en la evolución de los precios.

Cuadro 2.5. PIB per cápita (Media UE-15 = 100)

Año 2002	
Luxemburgo	203,7
Irlanda	122,5
Dinamarca	119,9
Países Bajos	116,1
Bélgica	110,3
Austria	108,0
Reino Unido	104,9
Alemania	103,3
Italia	101,7
Finlandia	101,4
Suecia	101,2
Francia	98,8
<b>España</b>	<b>82,2</b>
Portugal	74,6
Grecia	71,4
<b>CAPV<sup>(1)</sup></b>	<b>104,1</b>
<b>TOTAL UE</b>	<b>100,0</b>

Fuente: European Economy (2002). Eurostat.

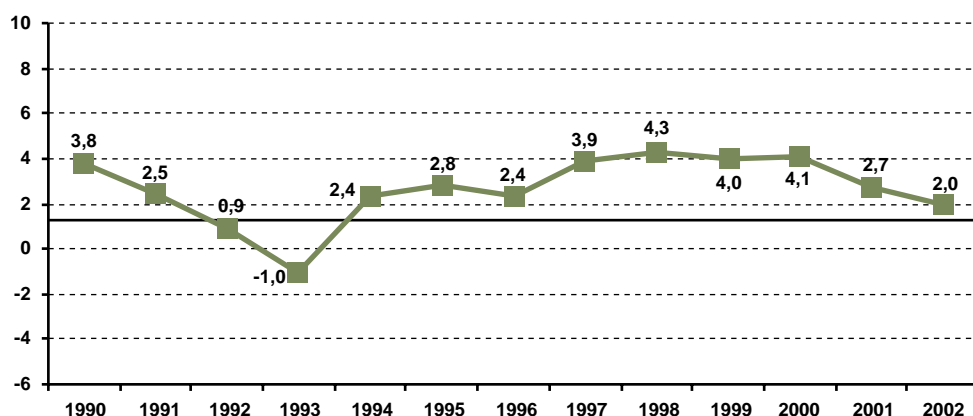
Finalmente se observa, que pese a los esfuerzos de los países europeos para lograr avanzar en el proceso de convergencia en la Unión Europea, todavía hoy se siguen dando grandes diferencias. De este modo, el PIB per cápita de los países miembros oscila entre el menor valor para Grecia (71,4), hasta el mayor que muestra Luxemburgo (203,7, casi tres veces superior al del país heleno), siempre en comparación con la media europea =100. El estado español se sitúa 17,8 puntos por debajo de la media comunitaria mientras que la CAPV supera en 4,1 puntos esta media.

## 2.2. Economía española

La sombra de incertidumbre que acecha los mercados internacionales y a la economía mundial también se ha extendido a la economía española. En el año 2002 se ha registrado un crecimiento del PIB siete décimas inferior al del ejercicio precedente, alcanzando un incremento de la producción del 2% y continuando así la tendencia a la baja iniciada en el año 2000. Estos resultados, se sitúan muy por debajo de las previsiones realizadas por el Gobierno, que esperaba en un principio un crecimiento del 2,9%. A pesar de la desaceleración en el crecimiento de la economía española, registrando la tasa más baja desde 1993 motivado sobre todo por el debilitamiento de la economía internacional, esta economía continúa su proceso de convergencia con respecto al resto de los países miembros de la UE, dado que su crecimiento supera en más del doble el promedio europeo (0,9%).



Gráfico 2.2. Economía española: Crecimiento anual del PIB (1990-2002)



Fuente: INE

Analizando los motivos de la desaceleración de la economía en el año 2002, y comenzando desde la vertiente de la demanda, se ha moderado el crecimiento tanto del consumo como de la inversión con respecto al año anterior. De esta manera, el debilitamiento de la demanda interna explica gran parte de la ralentización de la economía española ya que ha registrado un crecimiento del 2,3% en el año 2002, cinco décimas inferior al año 2001. El consumo en los hogares ha mostrado una clara ralentización (1,9% en 2002 frente al 2,5% de 2001), así como el consumo de las Instituciones Sociales Sin Fines de Lucro al Servicio de los Hogares (ISFLSH) que han registrado un crecimiento nulo durante este ejercicio (1,2% en el 2001). Otro de los factores contribuyentes al moderado crecimiento de la economía ha sido el descenso en la inversión en bienes de equipo, que se ha reducido en un 4,1% a lo largo del ejercicio. Asimismo, el mal comportamiento de la demanda externa, ha influenciado también de forma negativa la marcha de la economía española, reduciendo en tres décimas el crecimiento del PIB y situándolo en el 2%.

Desde el punto de vista de la oferta, es destacable la evolución desfavorable que ha registrado el sector industrial, ya que su actividad ha tenido un crecimiento negativo del 0,5%. Asimismo, el sector primario ha sufrido una reducción en su actividad del 2,1%, prolongando el mal comportamiento registrado el año anterior. El sector de la construcción por su parte, ha registrado un crecimiento de su actividad del 4,9%, cinco décimas por debajo del registro de 2001, situándose sin embargo, muy por encima de la tasa de crecimiento del PIB, siendo un ejercicio más el sector más dinámico de la economía española.

Cuadro 2.6. **Economía española: Evolución trimestral del PIB por componentes**

(Tasa de variación interanual)

	2001	2002	2002			
			I	II	III	IV
Gasto en consumo final	2,6	2,3	2,7	2,2	2,0	2,3
• De los hogares	2,5	1,9	2,5	1,8	1,6	1,8
• De los ISFLSH	1,2	0,0	-0,9	-0,2	0,4	0,7
• De las AA. PP.	3,1	3,8	3,8	3,8	3,7	4,0
Formación bruta de capital fijo	3,2	1,4	0,7	1,0	1,6	2,5
• bienes de equipo	-1,2	-4,1	-5,7	-5,4	-4,4	-0,8
• construcción	5,8	4,5	4,0	4,5	5,0	4,6
Variación de existencias <sup>(1)</sup>	0,0	0,1	0,3	0,0	0,0	0,3
Demanda interna <sup>(1)</sup>	2,8	2,3	2,6	2,0	1,9	2,7
Exportación de bienes y servicios	3,4	1,4	-2,9	-1,6	4,2	6,0
Importación de bienes y servicios	3,5	2,2	-1,1	-1,7	4,2	7,4
<b>PIB a precios de mercado</b>	<b>2,7</b>	<b>2,0</b>	<b>2,2</b>	<b>2,0</b>	<b>1,8</b>	<b>2,1</b>
Rama agraria y pesquera	-3,1	-2,1	1,7	-0,9	-3,3	-5,7
Ramas energéticas	2,8	8,3	7,8	8,9	8,4	8,0
Ramas industriales	1,2	-0,5	-2,2	-1,7	0,7	1,2
Construcción	5,4	4,9	4,5	4,8	5,6	4,8
Ramas de servicios	3,2	2,2	2,4	2,4	1,9	2,2
• servicios de mercado	3,3	1,9	2,2	2,1	1,5	1,7
• servicios de no mercado	2,9	3,5	3,3	3,3	3,5	3,9

(1) Aportación al crecimiento del PIB

Fuente: INE

Por el contrario, hay que destacar la evolución del sector de servicios que siendo la rama de actividad de mayor peso sobre el total de la producción (aproximadamente el 60%), ha mostrado un incremento del 2,2%, un punto porcentual por debajo de 2001. Concretamente, el mal comportamiento de los servicios de mercado con un crecimiento inferior al del PIB y más de un punto por debajo del año anterior (1,9% en el 2002 frente a 3,2% el 2003), ha sido una de las principales causas del ligero crecimiento del PIB en el presente ejercicio, dado que el resto de los servicios han mostrado una evolución positiva del 3,5%.

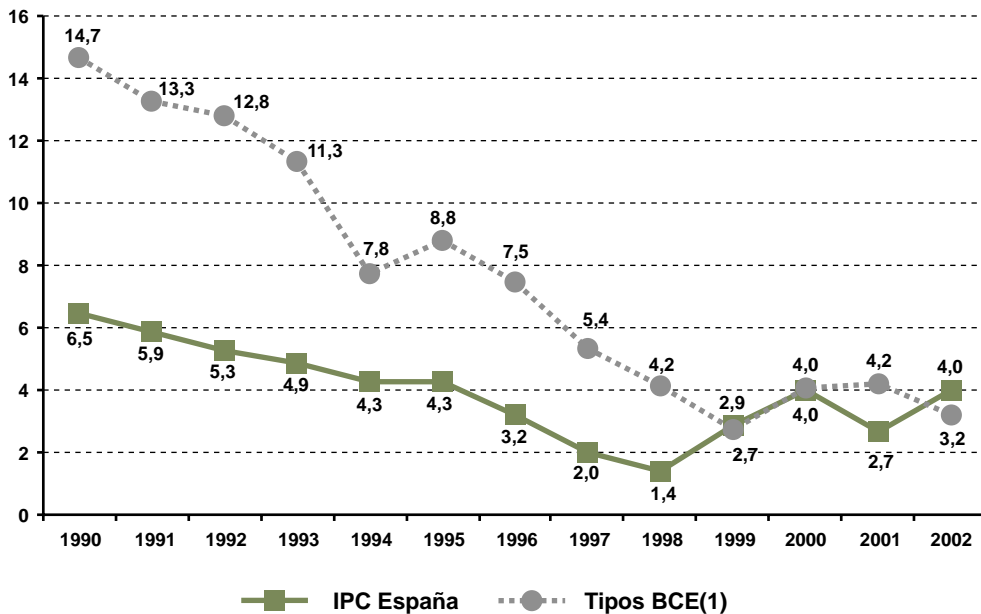
Respecto al mercado de trabajo, el crecimiento anual del empleo en el Estado ha sido del 10,1% multiplicando por cinco el incremento registrado el año anterior. De hecho, el empleo se ha incrementado en 1.489.200 personas cifra que supera ampliamente los 294.600 puestos de trabajo creados en el 2001. Asimismo, el número de parados se ha reducido en un 5,8%, lo que supone 130.200 parados menos que el año anterior<sup>1</sup>. De esta manera, la tasa de paro se sitúa en el 11,4% de la población activa, cifra sensiblemente inferior a la del año 2001 (13% de la población activa).

<sup>1</sup> No obstante se deben tener en cuenta los cambios metodológicos introducidos en la EPA en el año 2002, y que afectan al cálculo tanto del empleo como del desempleo, de forma que los resultados de este ejercicio en esta materia no son directamente comparables con los de ejercicios precedentes.





Gráfico 2.3. Evolución del tipo de interés y de la inflación



(1) Tipo de interés de la subasta semanal de las operaciones principales de financiación del BCE  
Fuente: INE.

Por lo que se refiere al comportamiento de los precios, a pesar del ligero crecimiento de la economía y la apreciación del euro frente a la divisa americana, el Índice de Precios al Consumo (IPC) ha registrado un crecimiento del 4%. De esta manera el año 2002 supone un repunte en los precios después de que el año 2001 la tasa de inflación interanual se situara al nivel del 2,7%. Este considerable aumento de los precios, se debe sobre todo a las tensiones inflacionistas derivadas de la incorporación del euro y del encarecimiento del precio del crudo, sin embargo, el comportamiento de los precios en el conjunto de la UE, ha sido menos negativo que en el Estado, duplicándose de esta forma el diferencial de inflación entre España y sus socios comunitarios (1,8% en el 2002 frente al 0,9% del 2001). Por grupos de productos, los alimentos y bebidas no alcohólicas (4,6%), las bebidas alcohólicas y el tabaco (4,6%), el transporte (5,0%), la enseñanza (4,7%) y sobre todo la hostelería (5,8%), son los grupos de bienes que han registrado un crecimiento en sus precios superior a la media.

En materia de cuentas públicas, es de destacar que en el año 2002 se ha aprobado por parte de la UE el plan de Estabilidad para el Estado. La Comisión Europea estima que España ya ha saneado sus finanzas públicas, de forma que continúa cumpliendo las disposiciones del pacto de estabilidad que tiene el objetivo de lograr el equilibrio presupuestario o incluso llegar a tener un superávit de las finanzas públicas.



## 2.3. El entorno económico de la CAPV

### 2.3.1. Evolución histórica (1980-2001)

Atendiendo a la información de las Cuentas Económicas del Eustat, el Producto Interior Bruto (PIB) de la CAPV en el año 2001<sup>2</sup> se sitúa en los 35.180,70 millones de euros (5.853.576 millones de pesetas), esta cifra representa un crecimiento del 76,6% (en términos corrientes) respecto a la registrada en el año 1980.

Cuadro 2.7. Evolución del PIB vasco a precios de mercado.

(precios constantes de 1995)

Año	Millones Euros	Millones PTS.	1980=100
1980	19.919,20	3.314.277	100,0
1985	19.669,31	3.272.697	98,7
1990	24.830,97	4.131.526	124,7
1995	27.184,11	4.523.056	136,5
2000	34.107,76	5.675.054	171,2
2001*	35.180,70	5.853.576	176,6

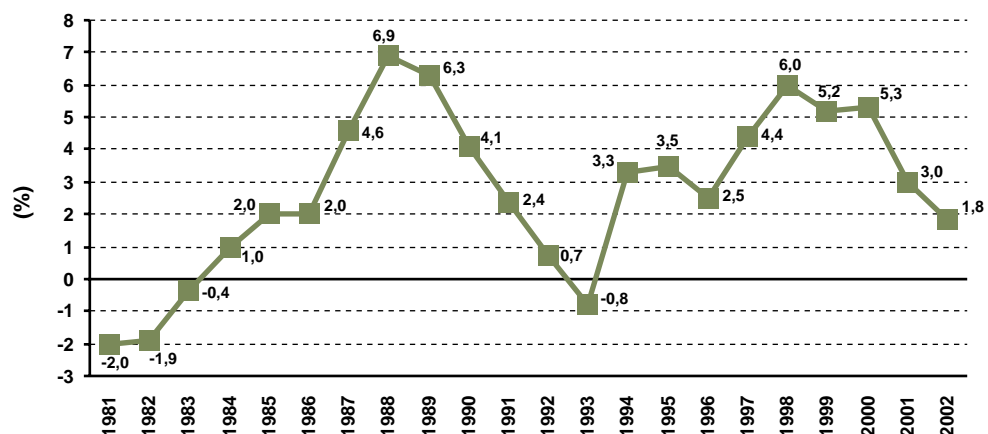
\*Datos provisionales

Fuente: Eustat (cuentas económicas), Caja Laboral (Informe Economía Vasca)

La evolución de la actividad económica vasca presenta una acusada evolución cíclica a lo largo de los últimos años. En este sentido, la década de los ochenta se inicia con resultados negativos del PIB debido fundamentalmente a la crisis industrial derivada del acusado proceso de reconversión acometido en esos años en la CAPV. El año 1984 supone un año de inflexión para nuestra economía, iniciándose una notable recuperación de la actividad económica que perdura hasta finales de la década, alcanzando el mayor dinamismo en el bienio 1988-89 (donde se registran tasas de crecimiento importantes: 6,9% y 6,3% respectivamente).

Gráfico 2.4. Evolución de PIB en la CAPV

Tasa de variación interanual real



Fuente: Eustat (cuentas económicas), Caja Laboral (Informe Economía Vasca)

<sup>2</sup> Último año disponible en el momento de la elaboración de este informe.

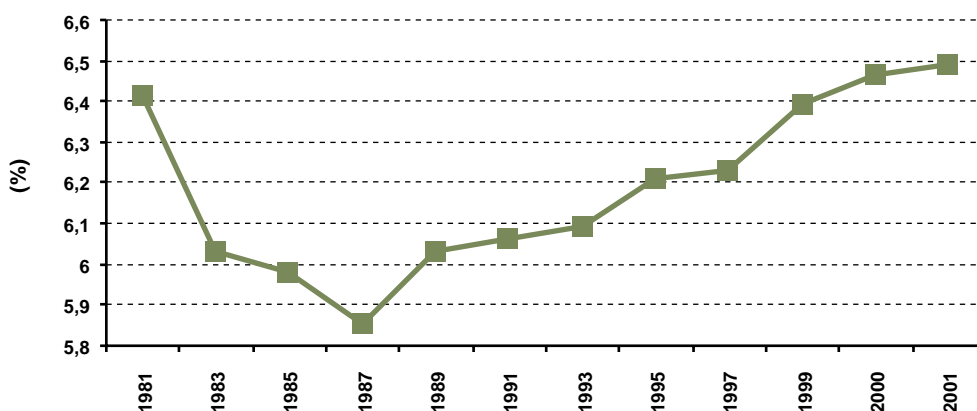


Esta fase expansiva del ciclo económico, se ve truncada los primeros años de la década de los noventa, de forma que la economía vasca al igual que ocurre con las economías de nuestro entorno cercano, entra en un período de recesión cuyo máximo exponente es el año 1993, ejercicio en el que se registra una tasa de crecimiento negativo del PIB (-0,8%). Es a partir de 1994 cuando la economía vasca inicia un nuevo período de expansión económica que se mantiene hasta finales de la década, concatenando ocho años consecutivos importantes crecimientos de la actividad económica (en el período 1994-2001 se registra un crecimiento medio anual del 4,2%). Como resultado de todo ello, la economía vasca ha podido reducir considerablemente sus niveles de desempleo y avanzar favorablemente en el proceso de convergencia real con respecto a las economías de nuestro entorno europeo.

2.3.2. *Convergencia económica con el Estado y la UE-15*

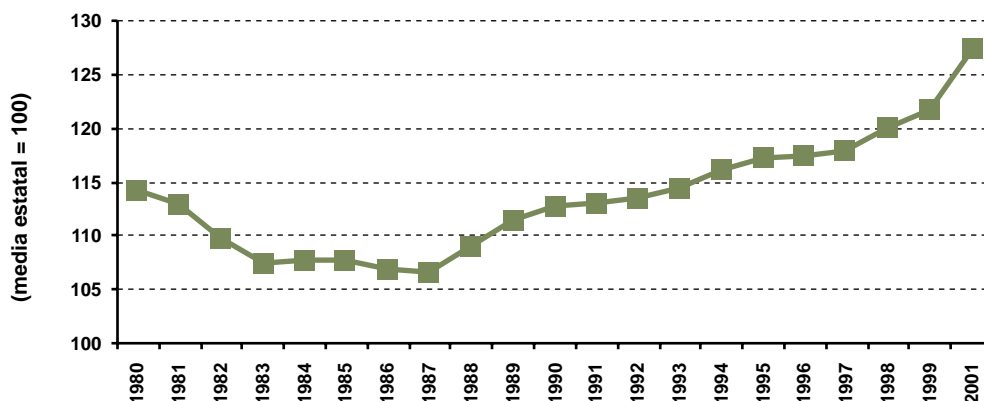
Atendiendo a la información proporcionada por Eustat, la contribución de la CAPV al PIB total del Estado en el año 2001 asciende a 6,49%. Refiriéndonos al PIB per cápita, la posición de la CAPV es sensiblemente superior a la media estatal, de hecho, en el año 2001 la CAPV ofrece un PIB per capita un 27,3% superior.

Gráfico 2.5. Participación de la CAPV en el PIB estatal



Fuente: Eustat, INE, Caja Laboral (Informe Economía Vasca).

Gráfico 2.6. Evolución del PIB per cápita de la CAPV, media estatal =100



Fuente: Eustat, INE.



Refiriéndonos a la convergencia económica de la CAPV con la Unión Europea, de acuerdo a la información proporcionada por Eurostat correspondiente al año 2000, se puede confirmar que la CAPV registra un PIB per cápita muy próximo a la media europea. De hecho, para la media del trienio 1998-2000 el PIB per cápita de la CAPV supone el 99% de la media comunitaria, situándose ya por encima en el año 2000 (101%). Asimismo, al nivel estatal, sigue siendo una de las comunidades autónomas con mayor PIB per cápita, únicamente por detrás de Madrid (110% de la media de la Unión Europea) y Navarra (105%), ligeramente por encima de Cataluña (99%) y Baleares (98%), y bastante por encima de la media estatal (82% de la media comunitaria).

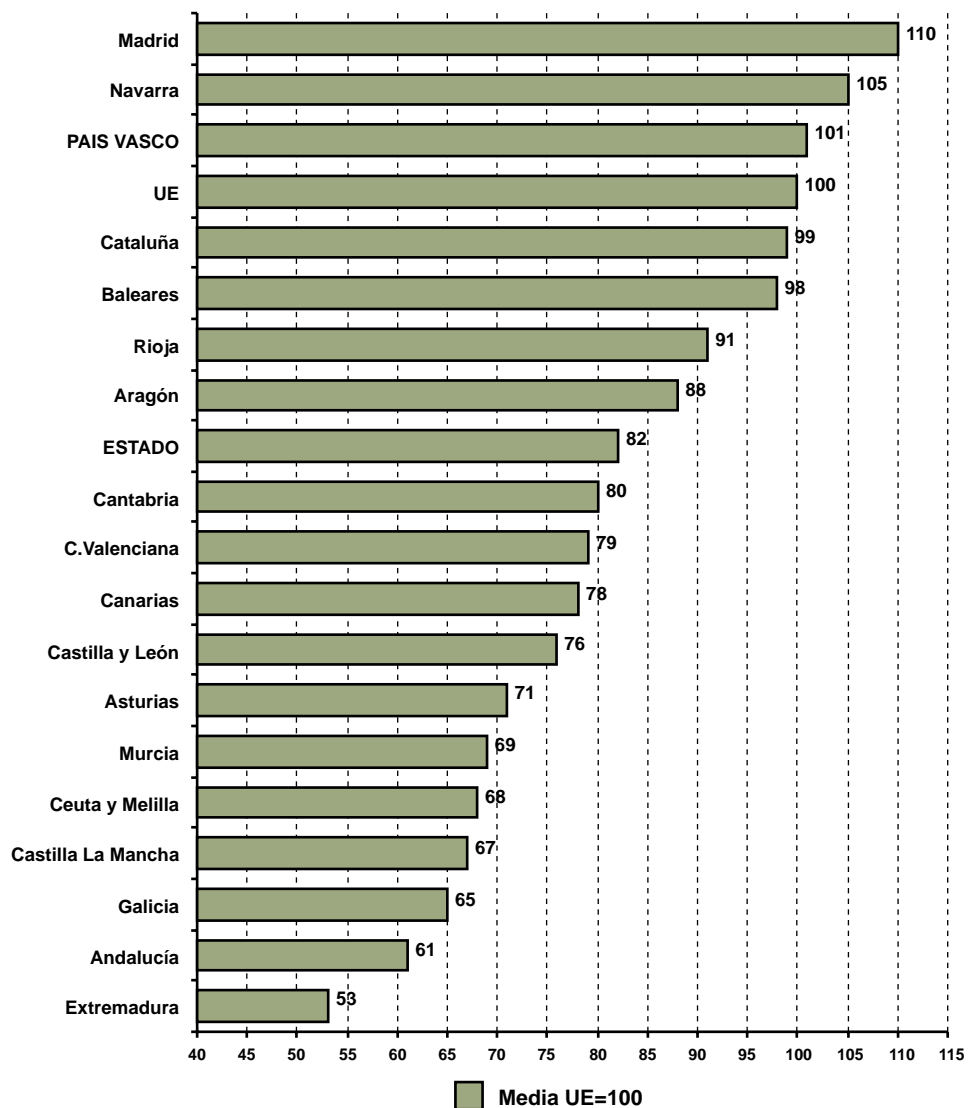
Cuadro 2.8. **Convergencia real de la CAPV y el resto de las comunidades autónomas con la UE. PIB per cápita.**

Comunidades autónomas	Media UE = 100	
	2000	Media 1998-2000
Andalucía	61	60
Aragón	88	87
Asturias	71	70
Baleares	98	98
Canarias	78	78
Cantabria	80	77
Castilla y León	76	75
Castilla La Mancha	67	66
Cataluña	99	98
C. Valenciana	79	78
Extremadura	53	52
Galicia	65	64
Madrid	110	109
Murcia	69	68
Navarra	105	103
PAÍS VASCO	101	99
Rioja	91	91
Ceuta y Melilla	68	69
ESTADO	82	81
UE	100	100

Fuente: Eurostat.



Gráfico 2.7. PIB per cápita por comunidades autónomas en 2000.



Fuente: Eurostat.



## 2.4. Principales acontecimientos sociolaborales en la Unión Europea<sup>3</sup>

### 2.4.1. Características generales

La importancia de la negociación colectiva en las relaciones laborales en Europa se confirma según un estudio realizado por El Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (EIRO). El estudio observó que la cobertura de la negociación en los 16 países analizados (15 países de la Unión Europea y Noruega) se mantiene a un alto nivel. Así, de doce países con información comparable, nueve tienen un amplio nivel de cobertura (por encima del 70% de los empleados), dos tienen un nivel medio de cobertura (entre el 40 y el 70%) y un país posee una baja cobertura (menos del 40%). Y también se observa que se han producido pequeños cambios en cuanto a los ratios de cobertura en la pasada década. En dos países (Alemania y Reino Unido) la cobertura de la negociación colectiva ha descendido en estos años y en uno (Dinamarca) ha aumentado.

En la negociación colectiva durante 2002 destacan una serie de acuerdos al nivel nacional que se alcanzaron en ese año:

- En Bélgica, la negociación colectiva se lleva a cabo cada dos años, los agentes sociales alcanzaron un nuevo acuerdo para 2003-2004 en diciembre de 2002. Este acuerdo que fue formalmente aprobado en enero de 2003 proporciona un sistema de retribución para 2003 y 2004, así como da cobertura a una gama de otros temas como jubilación anticipada, permisos y formación.
- En Finlandia, se alcanzó un nuevo acuerdo sobre política de rentas en noviembre de 2002, después de varias semanas de duras negociaciones. El acuerdo establece un sistema de retribución para 2003 y 2004, junto con una gama de medidas cualitativas, más recorte de impuestos prometidos por el gobierno.
- En Grecia, se firmó un nuevo acuerdo para dos años en el sector privado en abril de 2002, después de dos meses de negociaciones. El acuerdo proporciona un incremento salarial mínimo, junto a una serie de nuevas disposiciones sobre las condiciones de trabajo y otros temas sociales. La negociación de la reducción de la jornada laboral se remitió a una comisión específica.
- En Irlanda, después de unas largas y difíciles negociaciones el Gobierno y los agentes sociales finalmente lograron un acuerdo nacional, que contiene un periodo de vigencia de 18 meses sobre retribuciones y disposiciones sobre el reconocimiento de los sindicatos e incrementos en el subsidio de desempleo.

En aquellos países donde predomina la negociación colectiva sectorial, el año 2002 fue un año de especial actividad en algunos casos. En Alemania se alcanzaron varios acuerdos en importantes sectores, metal, química, construcción, artes gráficas y en contraste con este dinamismo, al nivel nacional las conversaciones entre la alianza tripartita para el empleo fracasaron durante 2002 en su realización.

En Noruega los acuerdos existentes para dos años fueron negociados en 2002. La negociación fue liderada como de costumbre por el sector de la industria de la maquinaria, que

<sup>3</sup> La Información que se presenta en este apartado procede de una serie de informes elaborados por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (EIRO). En la misma es de destacar que se incluye información de Noruega, país no integrante de la UE-15.



fue seguido por acuerdos en sectores públicos y privados. Los acuerdos de 2002 generaron en algunos sectores unos incrementos salariales más elevados que los que se preveían en un principio, sin embargo la negociación colectiva se llevó a cabo mayoritariamente sin conflictividad.

En Dinamarca hubo poca actividad negociadora en el sector privado, ya que la mayoría de los sectores estaban todavía afectados por los acuerdos realizados para cuatro años en el 2000. Sin embargo, en el sector público, se alcanzaron acuerdos en los ámbitos municipales/regionales y en la administración central. De similar manera en Suecia muchos sectores estaban todavía vigentes los acuerdos negociados en 2001 para un periodo de tres años, aunque en 2002 se alcanzaron acuerdos en la Administración y en el sector de las telecomunicaciones.

En Francia, se espera que en 2002 se haya producido una reducción en la actividad negociadora (aunque las estadísticas definitivas no se publicarán antes de julio de 2003). La negociación en Francia se mantiene dominada por la introducción de las 35 horas a la semana de jornada laboral, a pesar de que el Gobierno ha realizado algunos ajustes en la aplicación de la reducción de jornada establecida por ley, en el sentido de suavizar el impacto de la reducción de la jornada, principalmente incrementando la cuota de horas extraordinarias.

Respecto a la aplicación y cobertura de la negociación colectiva en Portugal, en 2002 se produjo una reducción del 4,5% en el número de acuerdos alcanzados en comparación al 2001.

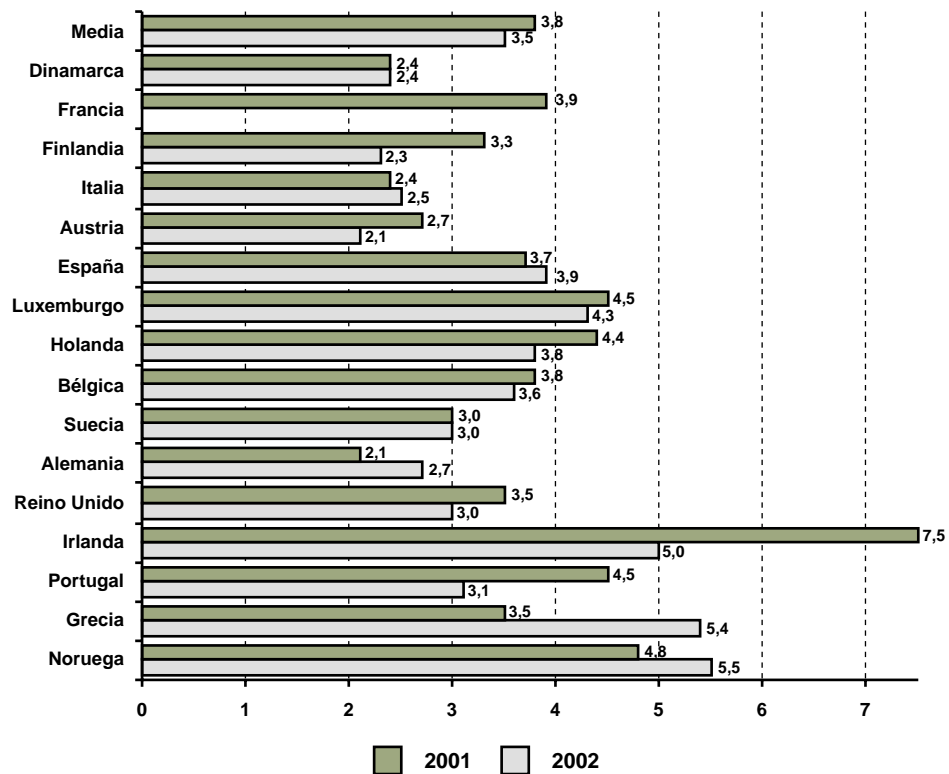
Por otro lado, en 2002 se alcanzaron acuerdos colectivos en nuevas áreas. Por ejemplo en enero se produjo en Austria la firma del primer acuerdo colectivo para las agencias de trabajo temporal, estableciendo un salario mínimo para casi 27.000 trabajadores que son principalmente contratados en el sector del metal.

#### 2.4.2. *Retribuciones*

La media de los incrementos salariales en Europa y Noruega ha descendido desde el 3,8% en 2001 al 3,5% en 2002. Estos resultados rompen con la tendencia alcista registrada desde 1999. En el análisis por países se observan grandes diferencias, así en 2001 en Irlanda se produjo un incremento del 7,5% mientras que en Alemania fue del 2,1%, y en 2002 en Noruega se alcanzó un incremento salarial del 5,5% y del 2,1% en Austria.



Gráfico 2.8. Incrementos salariales acordados a través de negociación colectiva para 2001 y 2002 en la Unión Europea



Fuente: EIRO

La tendencia hacia una moderación de los incrementos salariales ha sido relativamente extendida en 2002, con unos incrementos salariales nominales inferiores en países como Austria, Bélgica, Finlandia, Irlanda, Luxemburgo, Holanda, Portugal y el Reino Unido. Sin embargo el porcentaje de incremento salarial aumentó en Alemania, Grecia, Italia, Noruega y España, y se mantiene estable en Dinamarca y Suecia. Y si se ajustan los incrementos salariales nominales con la inflación, los incrementos reales de los salarios aumentan ligeramente desde el 0,8% en 2001 al 1% en 2002, debido principalmente al fuerte aumento experimentado en Noruega, ya que si no se tiene en cuenta a ese país en la Unión Europea la media de los incrementos reales de los salarios ha sido del 0,7% en 2002. La tasa de variación real de los salarios aumentó en nueve de los quince países de los que se dispone de información y disminuyó solo en cinco.

En aquellos países donde la moderación salarial continuó o se reforzó, fue en gran parte como resultado de los pobres resultados económicos, y en algunos casos también debido a los esfuerzos de los gobiernos o de los agentes sociales. En Austria, por ejemplo, hubo una limitada libertad de acción para establecer los incrementos salariales, debido a la posición económica menos robusta, junto con un exceso de mano de obra. El acuerdo del sector del metal, el cual tradicionalmente establece el ritmo en Austria, determina unos incrementos salariales mínimos del 2,2%-2,3%, más una opción de los empresarios para distribuir una proporción de retribución flexiblemente. Otros acuerdos que se alcanzaron después del acuerdo del metal proporcionaron incrementos salariales entre el 2,1% y el 2,3%.





La moderación salarial fue un tema presente en la negociación colectiva en Holanda en 2002. Al final, la media de los incrementos salariales acordados fue el 3,8% (4,4% en 2001), con diferentes niveles por sectores, desde el 2,9% en la industria y el transporte hasta el 4,5% en la agricultura. En noviembre de 2002 el Gobierno holandés y los agentes sociales alcanzaron un acuerdo social para 2003, que incluía un límite del 2,5% para los incrementos salariales. Es la primera vez en la última década que se establecía un límite acordado.

La relativa moderación salarial en Bélgica, Finlandia e Irlanda fue también auspiciada por acuerdos nacionales intersectoriales firmados en años anteriores. En el Reino Unido, donde predomina la negociación al nivel empresarial, las retribuciones básicas acordadas se incrementaron un 3% en el 2002 (3,5% en 2001, aunque la media de las ganancias se incrementaron un 4,2%). La mayoría de los trabajadores del sector público tuvieron unos incrementos salariales por encima de la inflación.

En otros países, sin embargo la moderación salarial titubeó en 2002. Este fue el caso de Alemania, donde el sindicato IG Metall consiguió obtener importantes incrementos salariales en el sector, después de varios años de restricciones salariales. El sindicato alcanzó un acuerdo de un incremento salarial para el sector del metal del 4% para 2002, aunque una parte del incremento esta unida a la introducción de un nuevo sistema retributivo. En su conjunto, los incrementos salariales acordados en 2002 fueron del 2,7% de media, algo más altos que en los dos años anteriores (2,4% en 2000 y 2,1% en 2001). Aún así, cuando se tiene en cuenta la variación de los precios de consumo y las contribuciones a la seguridad social, se produjo una variación negativa de los salarios reales.

En Francia, donde el crecimiento de las retribuciones ha estado enfriado desde 1998 por la introducción de la jornada laboral de 35 horas a la semana, en 2002 se produjeron algunos síntomas de que empieza a incrementarse de nuevo. Esto fue debido en parte al hecho de que muchas congelaciones salariales y acuerdos sobre moderación salarial introducidos en los últimos años se habían realizado de forma paralela con la reducción de la jornada, y ahora están finalizando.

Finalmente, además de los incrementos salariales, la retribución flexible fue un tema tratado en la negociación colectiva de algunos países. Especialmente en Dinamarca, los negociadores del sector industrial alcanzaron un acuerdo sobre la introducción de un nuevo sistema retributivo, conocido como "Más-retribución" (Pluslon), consiste en un sistema relacionado con los resultados, con una estrecha conexión entre un elemento retributivo y los resultados individuales de los trabajadores y de la empresa. Además, en julio, la organización empresarial de comercio y servicios emitió un informe por el que promocionaba un sistema de retribución flexible, mediante el cual los empleados podrían formar su propio paquete retributivo y otros beneficios.

#### 2.4.3. *Jornada laboral*

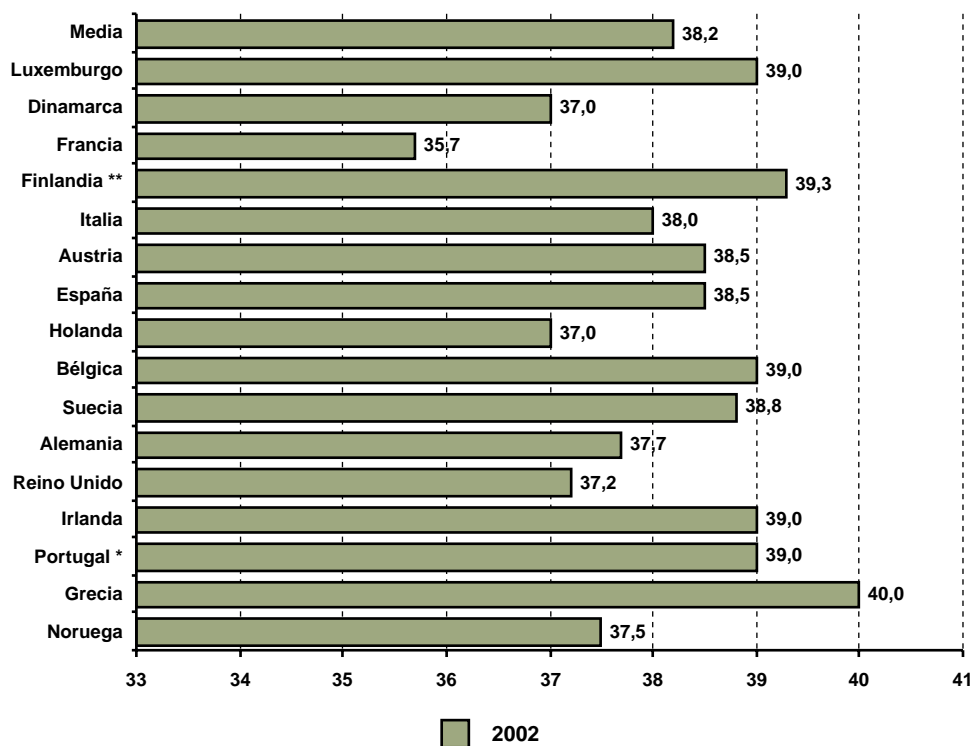
La jornada laboral acordada en la Unión Europea y Noruega se ha mantenido prácticamente estable entre 2001 y 2002 en una media de 38,2 horas semanales. Al igual que en los últimos años, no se observaron acuerdos significativos de reducción de la jornada en la mayoría de los países en 2002. A pesar de la estabilidad general observada sobre la jornada semanal acordada, el tiempo de trabajo se mantiene como uno de los principales temas a tratar por los negociadores.

En términos de reducción de la jornada laboral Francia es el país destacado en los últimos cuatro años, de acuerdo con la implantación de la normativa sobre las 35 horas

semanales. 2002 no fue una excepción, la jornada de trabajo fue una materia que dominó la negociación colectiva y la media de la jornada semanal normal disminuyó desde las 36,1 horas en 2001 a las 35,7 en 2002. Sin embargo se han apreciado algunas señales de que su influencia ha empezado a disminuir ligeramente, con mayor atención prestada a la retribución que en años anteriores.

En Bélgica, el acuerdo intersectorial nacional 2001-2002 contenía una reducción de una hora semanal desde las 39 a las 38 horas, que entrará en vigor en enero de 2003. Al nivel de sector y de empresa, en 2002 se observaron algunos acuerdos sobre reducción de la jornada. Como en Grecia, donde la media de la jornada laboral acordada es 40 horas a la semana, la más alta de la Unión Europea (y la jornada laboral efectiva de los trabajadores a tiempo completo está aumentando), los sindicatos demandan reducciones de la jornada hacia las 35 horas sin disminuciones de los salarios que no han sido hasta el momento satisfechas, sin embargo si se han producido algunas reducciones de jornada a nivel sectorial, especialmente en la banca donde la jornada se ha reducido desde las 38 horas y 20 minutos a las 37 horas a la semana. En Luxemburgo algunos nuevos acuerdos introducen ligeras reducciones en la normativa sobre la jornada laboral de 40 horas semanales.

Gráfico 2.9. Jornada semanal normal media acordada a través de la negociación colectiva, 2002.



\*Corresponde a 2000; \*\*corresponde a 2001  
Fuente EIRO.

Asimismo, la reducción de la jornada se ha producido en algunos casos mediante disminuciones en el número anual de horas de trabajo como en Italia en el sector químico en el que un nuevo acuerdo ha proporcionado una reducción de ocho horas anuales. Y también en alguna ocasión la reducción de la jornada laboral se produce por el aumento de



mayores días libres, como en Dinamarca en el sector público donde en el contexto de la renovación del convenio colectivo en 2002 se concedieron dos días extras de vacaciones. Por otro lado muchas de las negociaciones sobre la reducción de la jornada laboral están unidas a una mayor flexibilidad en el tiempo de trabajo, aunque al parecer no se han producido acuerdos notables sobre esta materia en 2002.

En el Reino Unido existe un debate sobre lo que se entiende por “cultura de muchas horas de trabajo”. El Gobierno Inglés se ha aprovechado de una cláusula de la Directiva sobre la jornada laboral en la Unión Europea, que permite a los empleados no optar por la restricción de las 48 horas semanales máximas de jornada. Los sindicatos han estado solicitando que se elimine esta posibilidad, cuando el 16% del empleo del Reino Unido trabaja más de 48 horas semanales.

#### 2.4.4. Empleo estable

Continúa siendo una fuerte preocupación la estabilidad del empleo en muchos países en 2002, ya que se están produciendo importantes reestructuraciones y recortes de plantillas en muchas empresas a lo largo de Europa.

En Grecia se ha alcanzado un nuevo acuerdo para los periodistas que contiene una serie de cláusulas relativas a la estabilidad del empleo, que compromete a los empresarios a no realizar despidos colectivos y prolonga una existente disposición que confirma que los cambios producidos en la propiedad de los periódicos no afectará a los derechos laborales de los periodistas, y que, en tales casos, su relación contractual no será considerada que se ha interrumpido. Al nivel de empresa, en Grecia se alcanzó un novedoso acuerdo colectivo en el Hotel Hilton de Atenas, en relación con los cierres temporales del hotel. El acuerdo proporciona una continuidad en la relación contractual con un grado de compensación salarial para muchos de los empleados del hotel, y compromete a la compañía a no hacer uso de una cláusula que le permite despedir el 2% de la plantilla un mes, hasta que el hotel comience su actividad de nuevo.

Muchas compañías en Italia se vieron afectadas fuertemente por la recesión económica a lo largo del año. Por ejemplo Alitalia ha pasado considerables dificultades debidas a la crisis internacional del sector de la aviación. Sin embargo, se firmó un acuerdo en esa compañía en marzo de 2002 que hace posible que se eviten algunos de los 2.500 despidos previstos inicialmente, mediante el uso de medidas como jubilaciones, una congelación salarial en un periodo de dos años y la utilización de “contratos solidarios”, por medio de los cuales el impacto de reducir costes laborales se distribuye entre un número elevado de empleados a través de reducir la jornada laboral. También se han producido reestructuraciones en una serie de empresas de la nueva economía. Sin embargo, la más importante reconversión industrial en Italia es la reorganización de Fiat Auto. Después de algunos meses de negociaciones entre la dirección de Fiat y los sindicatos, movilizaciones, la preparación de planes de reestructuración y de medidas, se alcanzó un acuerdo entre el Gobierno italiano y la dirección de Fiat en Diciembre de 2002, que sin embargo ha sido rechazado por los sindicatos.

Otro ejemplo se produjo en el Reino Unido donde el cierre de la planta de Ford en Dagenham y la de Vauxhall de Luton, con unos 3.000 empleos perdidos, se llevaron a cabo sin despidos forzados. En Finlandia uno de los objetivos de los sindicatos en la negociación del nuevo acuerdo central de política de rentas para 2003-2004 fue intentar conseguir una mayor indemnización para los empleados que se quedan sin empleo. No consiguieron tal propósito, pero en su lugar se acordó la realización de un programa para trabajadores amenazados por despido preparado en cooperación entre empresarios,



empleados y autoridades públicas. El objetivo del programa consiste en asegurar que los empleados despedidos puedan encontrar un empleo rápidamente, en la misma empresa o en otra. Además, el periodo durante el que se indemniza a los desempleados se ampliará a los trabajadores con veinte años de trabajo.

#### 2.4.5. *Igualdad de oportunidades y problemas de desigualdades*

La eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres en las condiciones laborales aunque se mantiene como uno de los temas a tratar en las negociaciones colectivas, sin embargo el grado de atención varía entre países, y en general no se puede decir que el mismo sea uno de los temas principales de la agenda negociadora.

Sin embargo, en muchas regiones preocupa la inaceptable diferencia de retribuciones existentes entre hombres y mujeres, que se ha estimado en una media del 20% en los países miembros de la Unión Europea y Noruega). Por ejemplo:

- En Bélgica el acuerdo intersectorial de 2001-2002 compromete a los agentes sociales a mantener esfuerzos en alcanzar una mayor igualdad entre hombres y mujeres. Este compromiso incluye revisar las clasificaciones profesionales con el objetivo de hacerlas neutrales al género.
- El acuerdo finlandés de política de rentas para 2003 y 2004 incluye un incremento de igualdad (del 0,3% en 2003) para ser usado en disminuir los salarios entre géneros.
- En Holanda la Fundación Laboral bipartita elaboró un catálogo sobre igualdad de retribuciones para ser usado por la partes negociadoras a nivel sectorial y de empresa.
- En el Reino Unido, la Comisión por la Igualdad de Oportunidades empezó en Diciembre de 2002 las consultas sobre un texto refundido de su código de prácticas sobre igualdad retributiva.

En un contexto más amplio de igualdad de género, Italia proporciona varios ejemplos de acuerdos innovadores en 2002. En el ámbito regional y local, los asuntos sobre igualdad de oportunidades y de igualdad de género se trataron en un nuevo acuerdo por el empleo y el crecimiento, firmado en Milán por las autoridades municipales, sindicatos y organizaciones empresariales, y en un "Pacto por el desarrollo de la economía, el trabajo, calidad y cohesión social" en Lombardia. Las medidas acordadas en Lombardia incluyen iniciativas para apoyar el empleo femenino, como medidas específicas de formación, asesoramiento y adopción de incentivos para el apoyo de la creación de empresas, facilidades para el cuidado de niños y la introducción de una jornada laboral más flexible. Al nivel de empresa, un acuerdo firmado en la compañía Ferrero en Octubre introduce, en un periodo de experimentación de dos años, la posibilidad de planes de empleo compartido, por el que dos trabajadores comparten el mismo puesto, especialmente diseñado para satisfacer las necesidades de madres trabajadoras que han finalizado su permiso de maternidad y cuyos hijos tienen menos de tres años, y de trabajadores con problemas de salud.

La corriente de género es un tema que está ganado terreno en algunos países. Por ejemplo en Austria, el Sindicato de los Asalariados aprobó en noviembre de 2002 un plan de género que obliga al sindicato a examinar todos sus convenios colectivos en cuanto a cláusulas discriminatorias contra la mujer en términos de retribuciones y requisitos.

Respecto a otros temas relacionados con los trabajadores de cierta edad, discapacitados y trabajadores de etnias minoritarias, no parece que se hayan producido hechos signifi-



cativos en la negociación colectiva de 2002, con alguna excepción sobre los trabajadores de cierta edad en algunos países. Una iniciativa relevante en este sentido se ha producido en Bélgica en donde se alcanzó un acuerdo colectivo por los agentes sociales en el Consejo Nacional de Trabajo, que asienta las reglas de un derecho de ayuda a aquellos trabajadores de más de 45 años que se hayan quedado sin trabajo. En Dinamarca los nuevos acuerdos colectivos para tres años en la Administración Central y Local contienen reforzadas medidas para los trabajadores de mayor edad.

En Noruega Gobierno y los agentes sociales firmaron un acuerdo sobre una vida laboral completa, que incluye una disposición por la que las empresas pactan acuerdos con las autoridades responsables de la seguridad social, comprometiéndose a supervisar estrechamente a los empleados con relación a las bajas por enfermedad y a realizar ajustes en el lugar de trabajo para personas mayores y discapacitadas. Al final del 2002 estos acuerdos cubrían alrededor de un cuarto de los empleados noruegos. Por último, al nivel europeo, una interesante iniciativa se ha desarrollado en 2002, que consiste en una serie de recomendaciones sobre la promoción de la diversidad de edades en el lugar de trabajo acordadas por los agentes sociales en el sector del comercio. Las recomendaciones se centran en áreas tales como la no discriminación, igual acceso a la formación, y adaptación de la ordenación de la jornada laboral para permitir a los trabajadores de mayor edad continuar participando activamente en el empleo.

#### *2.4.6. La organización y el papel de los agentes sociales*

Durante 2002 se produjeron cambios en la estructura de las organizaciones de los agentes sociales en Europa. En el lado de los sindicatos, muchas fusiones fueron tratadas o llevadas a cabo. Esto se debe a la propia naturaleza cambiante de los afiliados y del trabajo en general y a una forma de reducir costes en el contexto de menor afiliación en muchos, aunque no en todos los países.

La representatividad de los sindicatos fue una materia importante en algunos países. En Francia, la condición de representatividad de los sindicatos fue objeto de grandes discusiones con el Gobierno debido a la presentación de negociaciones sobre las reglas de juego de la negociación colectiva previo al 2003. Las elecciones a los tribunales industriales (consejos de hombres prudentes), una importante prueba de la representatividad de los sindicatos en el sector privado, tuvieron lugar en diciembre de 2002. Las posiciones de los sindicatos se mantuvieron estables, siendo la confederación General del Trabajo (CGT) la que obtuvo una mayor proporción de los votos. Similares circunstancias se produjeron en Luxemburgo, sobre el concepto de representatividad de los sindicatos. Las propuestas presentadas por el Gobierno han tenido buena acogida entre los sindicatos a excepción de la asociación de empleados de Banca y Seguros.

Como ya se ha mencionado, los antecedentes de muchas de las reestructuraciones de las organizaciones sindicales son debidas a la continua disminución en el número de afiliados en varios países. Por ejemplo, los afiliados a la Federación de sindicatos alemanes disminuyeron un 2,5% en 2002 siendo unos 7,7 millones de personas afiliadas. Sin embargo, aunque la afiliación tiende a disminuir en los últimos diez años, el ritmo ha disminuido en 2002, al haber cambiado algunos sindicatos sus estrategias de nuevas afiliaciones.

Por el lado patronal, se han producido hechos significativos en la organización de las asociaciones empresariales. Francia en un país atípico, y cada cinco años tiene lugar una importante forma de medir la representatividad las organizaciones empresariales a través de las elecciones que se producen para los tribunales industriales (comités de hombres



prudentes) donde forman parte junto con los representantes de los trabajadores. En diciembre de 2002 tuvieron lugar esas elecciones y las organizaciones MEDEF; CGPME, FNSEA, UPA, y UNAPL presentaron como de costumbre una lista de candidatos conjunta que obtuvo más del 80% de los votos. Sin embargo otras organizaciones que representan a la economía social (Mutuas de seguros, cooperativas, y organizaciones sin ánimo de lucro) que presentaron su propia lista conjunta obtuvieron un resultado más sorprendente al ganar más del 11% de los votos.

Otros acontecimientos en las organizaciones empresariales han sido, en Austria la Cámara de Economía que continúa realizando reformas, debido a que los miembros se han reducido y la organización pretende reducir la plantilla para reducir costes. En Dinamarca, en julio tres de las más importantes organizaciones empresariales del sector de servicios se fusionaron creando la organización del Comercio, Transporte y servicios con más de 10.000 empresas afiliadas y 90 organizaciones sectoriales, etc.

#### 2.4.7. *Conflictividad laboral*

Aunque todavía no se disponen de estadísticas, parece que 2002 fue, como 2001, un año con diferencias entre países en términos de conflictividad laboral, con algunos países con pequeñas manifestaciones conflictivas como Dinamarca, Finlandia, Luxemburgo, y Suecia, pero otros experimentaron importante conflictividad, a menudo mediante acciones realizadas por los sindicatos contra las políticas gubernamentales referidas al mercado laboral, normativa de empleo y reestructuraciones en el sector público. Este fue el caso de España y de Italia, donde los sindicatos organizaron protestas contra propuesta de reforma del mercado laboral por parte del Gobierno. En ambos países los gobiernos se han visto obligados a modificar en algún contenido sus propuestas iniciales.

En Italia, la protesta contra el Gobierno fue debida a la modificación de un artículo del Estatuto de los Trabajadores por el que los empleados que han sido despedidos de forma injusta deben ser readmitidos. La huelga general fue de un día el 16 de abril que contabilizó más del 50% de las jornadas no trabajadas por huelga a lo largo del año. En febrero de 2003 ha pasado al Parlamento Italiano el nuevo proyecto fruto del acuerdo con los principales sindicatos (con la excepción de la tercera fuerza sindical) que incluía una concesión respecto al artículo mencionado. En Italia la conflictividad también tuvo su incidencia en el sector del metal, donde se organizó una huelga del sector el 15 de noviembre, especialmente debida a las negociaciones de reestructuración de la empresa Fiat y para presionar al Gobierno a que elabore un plan nacional de política industrial.

En Portugal también se produjo una huelga general el día 10 de diciembre en protesta a la propuesta del Gobierno de introducir un Código laboral que incorpora importantes cambios en la normativa laboral, en temas como el reclutamiento de gente joven, inmigración, seguridad laboral. En Austria, país poco conflictivo en general, asistió en 2002 a cómo se producían una variedad de protestas contra los planes de reestructuración del Gobierno en sectores como los ferrocarriles, educación, etc. De forma similar ha ocurrido en Bélgica, contra planes de reestructuración de los ferrocarriles y del sector portuario.

El sector público ha sido el escenario de mucha conflictividad en 2002. En el Reino Unido, tuvo lugar un incremento significativo de la conflictividad en los primeros 10 meses del año, donde a pesar de que el número de huelgas fue inferior, el número de trabajadores implicados fue muy superior que en los años anteriores, debido a las disputas en el sector público o en servicios públicos. Entre las principales huelgas está incluida la del sector del ferrocarril en enero, la de la Administración Local en julio y la de los bomberos que desde noviembre reclamaban una subida salarial del 40%. En Grecia sin embargo, hubo



una relativa baja conflictividad en 2002 en comparación a otros años, los funcionarios públicos realizaron una huelga el 5 de diciembre en protesta de los incrementos salariales. Otros ejemplos de huelgas en sectores públicos tuvieron lugar en Francia (funcionarios, empleados de aduanas y de transportes públicos), En Irlanda (sectores de salud y educación), Italia, y Portugal

En Holanda, el nivel de conflictividad es normalmente reducido, en parte debido al tratamiento judicial sobre la legalidad de las huelgas. Sin embargo, algunas acciones tuvieron lugar en 2002, como la fuerte huelga que se produjo en la empresa de aerolíneas KLM, realizada por los ingenieros por el salario, además, se produjo la primera huelga en el sector holandés de las telecomunicaciones en la empresa Getronics en el verano también por las retribuciones.

En algunos países la conflictividad estuvo relacionada con la negociación colectiva, así fue en Alemania, donde a lo largo del año se renovaron importantes convenios. La conflictividad más importante se produjo en el sector del metal, con diez días de huelga antes de alcanzar el acuerdo. En la banca y en la construcción donde se produjo la primera huelga nacional en los últimos cincuenta años. En Noruega los empleados de enfermería mantuvieron una huelga de cinco semanas en protesta por sus reclamaciones de negociar un nuevo acuerdo colectivo, que finalizó mediante un arbitraje obligatorio. También se produjeron otras huelgas en Noruega relacionadas con la negociación colectiva, pero en su conjunto la incidencia de la conflictividad en 2002 se cree fue inferior a la producida por las negociaciones del 2000.

En Francia, un número de huelgas a nivel de empresa se produjeron como respuesta a las propuestas de reestructuraciones, cierres y pérdidas de empleo, como en Lustucru, Daewwoo y Biscuiterie Nantaise.

En términos de regulación de la conflictividad, tuvo lugar un importante acuerdo en Bélgica entre los agentes sociales sobre la forma de resolver las desavenencias en las relaciones laborales y otros temas, en el que las partes asumieron priorizar el dialogo social antes de acudir a la vía judicial en cualquier desarrollo de huelga. En marzo el Gobierno noruego realizó unas propuestas para modificar la legislación relativa a las huelgas. Sin embargo, éstas eran unas modificaciones menores y no se recomendaba cambio alguno de la presente estructura legal en áreas como la negociación colectiva, mediación y la votación sobre las propuestas de mediación, que habían sido objeto de importantes debates en los últimos años.

En el año 2002 se esperaba que la Comisión Europea inicie consultas con los agentes sociales sobre la posibilidad de establecer un servicio voluntario de conciliación, mediación y arbitraje a nivel europeo. Sin embargo al finalizar 2002 no se habían producido tales contactos.

#### *2.4.8. La participación de los trabajadores*

Un importante acontecimiento en el desarrollo de la estructura legal de la Unión Europea sobre la participación de los empleados, tuvo lugar en marzo de 2002, con la adopción de la Directiva sobre las reglas de información y consulta. La nueva Directiva principalmente obliga a los estados miembros a asegurar que existen acuerdos en vigor sobre la información y consulta a los empleados en una variedad de temas. En la práctica, esta Directiva tendrá su mayor impacto en Irlanda Y Reino Unido, los dos estados miembros que no tienen un sistema legal y permanente de representación de los trabajadores en el centro de trabajo. En correspondencia, el Gobierno inglés empezó el proceso de consul-



tas sobre la transposición de la Directiva en ley nacional, en julio de 2002. Los agentes sociales realizaron sus respuestas a finales del año. En Irlanda de igual manera los sindicatos se han manifestado a favor de la medida, mientras que los empresarios se han opuesto en la creencia de que es una carga sobre los negocios.

En Noruega, que se debe realizar la transposición de la Directiva debido al Tratado del Área Económica Europea, los agentes sociales han manifestado que prefieren implementarla a través de la negociación colectiva. El tema se ha remitido a un comité público que deberá hacer las propuestas de implementación para finales del 2003. Esta Directiva seguramente tendrá mucho mayor impacto en los países candidatos, que todavía están desarrollando sus sistemas de participación y de representación en los centros de trabajo.

La legislación alemana sobre los comités de trabajo ha sido reformada en 2001 y entre marzo y mayo de 2002 se han producido las primeras elecciones con las nuevas reglas. El objetivo de la reforma legislativa era ampliar y mejorar la representación de los trabajadores en el centro de trabajo y al parecer se ha conseguido. Los resultados provisionales muestran que la tendencia de decline en el número de comités de trabajo ha cambiado, y se ha producido una gran estabilidad y un incremento en el número de delegados de un 11% en comparación con los resultados de 1998. Las mujeres elegidas aumentaron en un 5%.

Sin embargo en Holanda la legislación que regula el funcionamiento de los comités de trabajo va a ser evaluada en un futuro cercano. Recientes informes han destacado una preocupación por la falta de interés en los comités de trabajo entre los empleados y sobre la capacidad de los delegados para llevar a delante sus obligaciones.

Volviendo al nivel europeo y respecto a la participación de los trabajadores, La Comisión Europea tiene intención realizar una consulta a los agentes sociales a nivel de la Unión Europea sobre la posible revisión de la Directiva sobre los Comités de Trabajo Europeos de 1994 en el otoño de 2003. A este respecto los sindicatos durante 2002 demandan un fortalecimiento de estos comités en las posibles correcciones de la Directiva.

Otro acontecimiento importante a nivel europeo sobre la participación de los trabajadores es la Regulación sobre el Estatuto de Empresa Europea y la Directiva que acompaña sobre la participación de los empleados en Compañías Europeas (aquella con centros de trabajo en más de un país de la UE), adoptada en 2001 y que debe ser implementada en los estados miembros para octubre de 2004. Aunque al parecer hasta el momento sólo se han producido unos pocos movimientos con respecto a la transposición de estas normas.

En julio de 2002, la dirección y los representantes de los empleados de DaimlerChrysler, el productor de coches alemán, acordaron establecer un Comité de representantes mundial, un órgano formal de representación de los empleados y de los sindicatos sobre el funcionamiento global de la compañía que pretende mejorar le intercambio de información entre los representantes de los trabajadores en los diferentes países y entre éstos y la dirección de la empresa.





#### 2.4.9. *Teletrabajo*

El teletrabajo es una forma de trabajar que ha crecido en importancia en la Unión Europea en la última década (aunque todavía no haya adquirido una aplicación importante en ningún país), debido a la evolución de las nuevas tecnologías que permiten a los trabajadores realizar sus tareas de manera alejada de sus centros de trabajo. La Comisión Europea estima que existen actualmente 4,5 millones de empleados en esa forma de trabajar sobre un total de 10 millones de teletrabajadores en total en la UE.

En julio de 2002, los agentes sociales alcanzaron un acuerdo al nivel de la UE sobre teletrabajo. Aunque otros acuerdos a nivel europeo se han implementado a través de Directivas, el acuerdo sobre teletrabajo se introducirá en los países miembros por los agentes sociales para julio de 2005, siendo la primera vez que se utiliza este procedimiento para la aplicación de un acuerdo en la U.E. Hasta el momento no se han producido importantes avances en esta implementación aunque si se han dado los primeros pasos en países como España, Finlandia, Alemania, Suecia y Reino Unido.

Además de estas iniciativas de implementación del acuerdo comunitario, en algunos países como Austria, Alemania, Portugal y Noruega se han tratado temas específicos sobre el teletrabajo sobre todo a nivel sectorial, tales como salud y seguridad, igual tratamiento que los empleados en el centro de trabajo, su representación, promoción y formación.

En Italia, se ha producido varios ejemplos de acuerdos sobre el uso de teletrabajo para determinados propósitos. El nuevo pacto para el desarrollo de la economía, el empleo, la calidad y la cohesión social en Lombardia incluye medidas que estimulan llegar a acuerdos sobre el teletrabajo en sentido de potenciar el empleo femenino y eliminar factores estructurales que impiden la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares. En mayo de 2002 se alcanzó un acuerdo en el plan de Telecom Italia 2002-4 que incluye disposiciones sobre el uso del teletrabajo como una forma de reducir los obstáculos sobre los trabajadores que han sido reorganizados dentro del proceso de reestructuración. Además, el acuerdo estipula que las consultas pueden realizarse a nivel de compañías individuales y unidades de negocio con la intención de introducir, fortalecer y desarrollar el uso del teletrabajo.

#### 2.4.10. *Formación*

La formación profesional y continua son asuntos que han ido ganando importancia en los últimos años dentro los temas tratados por los gobiernos y agentes sociales como sujetos partícipes de las políticas de empleo. Estas políticas intentan asegurarse que los trabajadores aprendan y mantengan al día determinadas habilidades y capacidades que son relevantes para los rápidos cambios que se están produciendo en el mercado laboral. Al nivel de la UE los agentes sociales acordaron un marco de acciones para el desarrollo de capacidades y cualificaciones durante toda la vida del trabajador en marzo de 2002, estableciendo cuatro prioritarias áreas de acción: Identificación y anticipación de las capacidades y cualificaciones que se necesitan; reconocimiento y validación de capacidades y cualificaciones; información, apoyo y orientación; y recursos. Mientras que este acuerdo marco no consiste en un texto de obligado cumplimiento, las partes signatarias esperan hacer una efectiva y específica contribución para la realización de la formación continua dentro del contexto de los objetivos marcados por la UE. Las organizaciones firmantes promocionarán el texto a los niveles apropiados en los países miembros.



Hasta el momento, parece haber habido poco en el sentido de respuestas específicas para el nuevo marco acordado en los países miembros. Con la excepción del Reino Unido, donde se ha producido un encuentro entre representantes de CBI y TUC en 2002 en donde trataron la preparación de un informe del Reino Unido en respuesta al marco. Además de estas iniciativas la formación es desde hace tiempo un importante asunto para los agentes sociales en muchos países. Por ejemplo, ha sido tratado en negociación colectiva intersectorial en un número de casos en los últimos años:

- En Bélgica, en el acuerdo intersectorial para 2001-2002 se incluye la formación como uno de sus objetivos. Éste compromete a las partes a incrementar la proporción media del gasto destinada a formación hasta un 1,6% para finales de 2002, con un objetivo ambicioso a medio plazo del 1,9% para 2004.
- En Finlandia el acuerdo central de 2003-2004 proporciona recursos para organizar un programa que aumente el nivel de capacidad entre empleados de cierta edad. Además, la cantidad básica para formación de adultos será incrementada, la formación del personal se hará más eficaz y la formación en el trabajo se desarrollará en base tripartita.
- En Francia, las negociaciones sobre una reforma de la formación profesional fracasaron en octubre de 2001. Sin embargo, en enero de 2003 se reiniciaron los contactos.

La formación se ha tratado en negociaciones a niveles inferiores. Por ejemplo en Italia, en el sector químico se alcanzó un acuerdo firmado en 2002 que contiene novedades en el sentido de permitir a los trabajadores individualmente firmar con el empresario un acuerdo de formación, por el cual la compañía permite al trabajador participar en formación profesional continua y el accede a modificar su jornada laboral u otras condiciones para poder participar. En Austria, algunos sectores han introducido un acuerdo colectivo que da derecho a una semana de permiso para formación (en el sector del petróleo y de las telecomunicaciones). En septiembre de 2002 se anunció el establecimiento de un instituto de formación para la industria de la construcción en Luxemburgo, como así lo establecía un acuerdo colectivo firmado en 2000. El instituto, que ofrecerá formación a cuatro niveles, se financiará de la aportación del 0,65% del total de gasto en las empresas del sector. En Holanda, medidas para la formación se han incluido en la mayoría de los acuerdos colectivos, según un informe publicado en 2002 por la Fundación laboral.

Asimismo, en 2002 tuvieron lugar diversas iniciativas gubernamentales. Así en Suecia, el parlamento ha aprobado una normativa sobre formación en junio de 2002, esta reforma que entrará en vigor en julio de 2003 ofrece incentivos a los empleados para formarse y a los empresarios para contribuir a su financiación. En Austria, una serie de medidas se introdujeron con el objetivo de mejorar las oportunidades de empleo de la gente joven con edad inferior a los 25 años. En Agosto, en el Reino Unido se inició el desarrollo de una red de consejos técnicos sectoriales liderados por los empresarios con el propósito de mejorar la capacidad técnica, productividad y la competitividad. En Alemania, la reforma de la formación profesional es uno de sus objetivos para el Gobierno en su legislatura de cuatro años.



#### 2.4.11. Nuevas formas de trabajo

El trabajo a tiempo parcial de duración determinada está actualmente establecido en el mercado laboral de la mayoría de los países europeos entorno al 18%. En 2002, tuvieron lugar debates y acciones sobre formas atípicas de trabajo tendentes a centrarse más en asuntos como el trabajo temporal a través de agencias y otras formas flexibles de trabajo.

Hubo, sin embargo, alguna actividad legislativa sobre contratos de duración determinada y trabajo a tiempo parcial en 2002, como en Suecia y Holanda para implementar las directivas de la UE sobre estos temas. En Dinamarca se adoptó una nueva norma que facilita el acceso al trabajo a tiempo parcial y en Portugal el trabajo de duración determinada ha centrado los debates sobre una reforma del Código laboral.

Las agencias de trabajo temporal han sido las que mayor atención han recibido en 2002, ya que en marzo la Comisión Europea emitió una propuesta de directiva que establece un principio general de no discriminación contra los trabajadores de las agencias temporales. Esto produjo debate en varios países. Especialmente en el Reino Unido, donde el sector de agencias de trabajo temporal se encuentra bastante desregulado. Los empresarios mostraron su preocupación sobre la propuesta de Directiva, mientras que los sindicatos apoyaban la iniciativa. Similares debates se mantuvieron en Holanda.

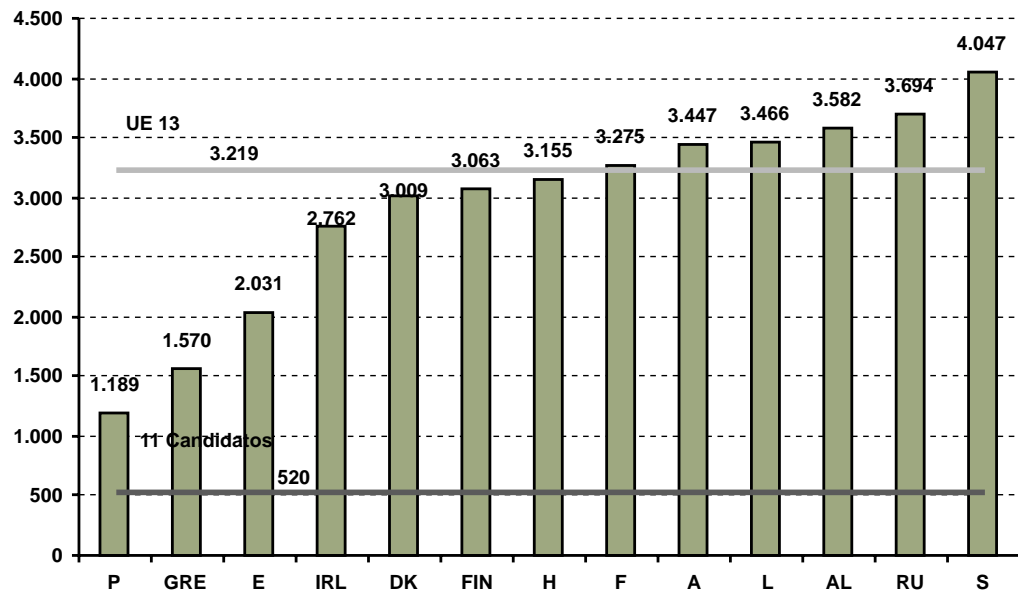
En Alemania la regulación de las agencias de trabajo temporal ha sido centro de atención en 2002, ya que formó parte central de las propuestas de la Comisión Hartz sobre la reforma del mercado laboral. Esta comisión recomienda establecer agencias especiales de servicios de personal, adjuntas a las oficinas locales de empleo, que emplearan desempleados y les contrate sobre las bases de un periodo a corto plazo. La nueva normativa adoptada en noviembre ampara a los empleados de estas nuevas agencias, en adición a los empleados de las agencias del sector privado. La nueva norma rebaja alguna de las restricciones contenidas anteriormente. También determina que los trabajadores de las agencias deben ganar el mismo sueldo que los trabajadores permanentes y que sólo a través de la negociación colectiva se podrían producir diferencias en la igualdad de retribuciones. Al final del año los agentes sociales se encontraban negociando un acuerdo colectivo que regule los términos y condiciones de los trabajadores de las agencias de trabajo temporal.

En Italia, se ha facultado al Gobierno la autoridad de reformar el mercado laboral que incluye nuevos tipos de contratos, entre los que se encuentra el trabajo a solicitud que contiene una paga de disponibilidad para los trabajadores como contraprestación a su compromiso de trabajar de forma intermitente. Además el Parlamento aprobó una norma que introduce permisos maternales para mujeres implicadas en trabajos por cuenta propia pero coordinados por un empresario. En esta forma atípica de trabajo trabajan alrededor de un millón de personas en Italia

#### 2.4.12. Los costes laborales en Europa<sup>4</sup>.

El gráfico y la tabla siguientes, presentan los costes laborales mensuales por empleados en euros en los distintos países de la Unión Europea.

Gráfico 2.10. Coste laboral mensual por empleado en la industria y el sector servicios, 2000.



Fuente:Eurostat.

El coste laboral total puede desglosarse en distintos componentes entre los que destacan tres partidas principalmente: “sueldos y salarios”, “contribuciones sociales de las empresas” y “otros costes laborales”. El análisis geográfico de la estructura de los costes laborales totales resulta más interesante que el análisis según las diferentes actividades, ya que en este último suele existir muy poca variación. Las diferencias estructurales de los costes laborales en los países miembros de la Unión Europea dejan ver las distintas políticas nacionales (ej. los porcentajes de contribuciones a la seguridad social) aplicadas en cada país.

<sup>4</sup> A lo largo de este apartado se habla de la Unión Europea 13 al carecer de información relativa a los costes laborales de Bélgica e Italia.

Cuadro 2.9. **Costes laborales mensuales por trabajador (industria y servicios)**

Euros

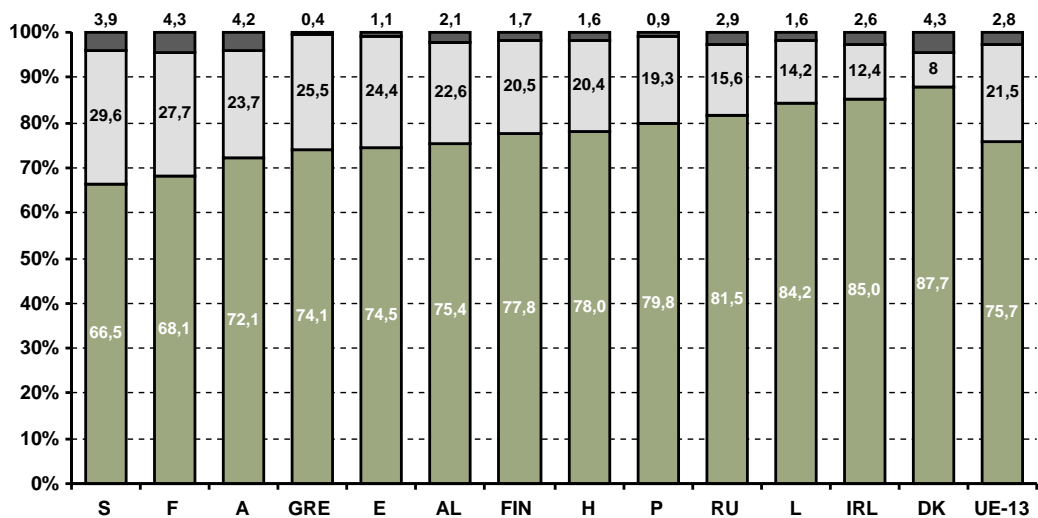
	Total	Industria	Servicios
Dinamarca	3.009	3.028	2.994
Alemania	3.582	3.681	3.389
Grecia	1.570	1.526	1.611
España	2.031	2.064	2.001
Francia	3.275	3.103	3.456
Irlanda	2.762	2.818	2.719
Luxemburgo	3.466	2.872	3.813
Holanda	3.155	3.272	3.088
Austria	3.447	3.547	3.358
Portugal	1.189	1.025	1.396
Finlandia	3.063	2.973	3.163
Suecia	4.047	3.960	4.130
Reino Unido	3.694	3.770	3.655
<b>UE-13</b>	<b>3.219</b>	<b>3.219</b>	<b>3.219</b>
<b>Países candidatos</b>	<b>520</b>	<b>482</b>	<b>580</b>

Fuente: Eurostat.

El gráfico siguiente representa el coste laboral total desglosado en tres componentes “sueldos y salarios”, “contribuciones sociales de las empresas” y “otros costes laborales”. Como se puede observar existen grandes diferencias en la estructura de los costes laborales de los distintos países.



Gráfico.2.11. Estructura porcentual del coste laboral total en la industria y el sector servicios. 2000.



Fuente: Eurostat.

Los sueldos y salarios suponen la mayor parte de los costes laborales en todos los países. El mayor porcentaje se puede encontrar en Dinamarca (87,7%) e Irlanda (85,0%), mientras que el menor lo registran Suecia (66,5%) y Francia (68,1%). Suecia, sin embargo registra los mayores niveles de contribuciones sociales por parte de las empresas (29,6%) junto con Francia (27,7%), mientras que en este caso Dinamarca (8%) e Irlanda (12,4%) presentan las menores. El componente "otros costes laborales" como se puede observar en el gráfico supone en la mayoría de los casos un porcentaje muy pequeño del coste laboral total.

En la tabla siguiente se representa el desglose total de los costes laborales para el agregado industria y servicios. Si observamos los componentes de "sueldos y salarios" como cabría esperar, la remuneración directa es por diferencia el componente principal, aunque los pluses y los pagos por días no trabajados destacan también en algunos países. Dentro de las contribuciones sociales de las empresas, las contribuciones obligatorias a la seguridad social constituyen la principal partida.



Cuadro.2.10. Estructura del coste laboral total. 2000.

Industria y servicios	DK	AL	GRE	E	F	IRL	L	H	A	P	FIN	S	RU
<b>Costes laborales totales</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Remuneración de los empleados (excluido el personal en prácticas)</b>	<b>95,7</b>	<b>97,9</b>	<b>99,6</b>	<b>98,9</b>	<b>95,7</b>	<b>97,4</b>	<b>98,4</b>	<b>98,4</b>	<b>95,8</b>	<b>99,1</b>	<b>98,3</b>	<b>96,1</b>	<b>97,1</b>
<b>Sueldos y salarios</b>	<b>87,7</b>	<b>75,4</b>	<b>74,1</b>	<b>74,5</b>	<b>68,1</b>	<b>85,0</b>	<b>84,2</b>	<b>78,0</b>	<b>72,1</b>	<b>79,8</b>	<b>77,8</b>	<b>66,5</b>	<b>81,5</b>
Remuneración directa y pluses	71,8	63,9	66,9	64,7	58,4	74,2	71,3	67,5	63,4	71,3	66,4	57,5	68,6
Remuneración directa	69,6	56,6	64,8	55,4	51,4	70,1	61,8	58,4	52,2	58,2	61,2	56,1	63,4
Pluses	2,2	7,3	2,1	9,3	7,1	4,1	9,4	9,1	11,2	13,1	5,2	1,3	5,2
Planes de ahorro	0,0	0,5	0,3	0,0	2,3	--	0,0	0,3	0,0	0,0	0,2	0,1	0,8
Pagos por días no trabajados	14,9	10,5	5,9	9,3	6,9	8,7	11,3	8,9	8,1	6,8	9,3	7,7	9,9
Sueldos y salarios en especie	0,9	0,5	1,1	0,5	0,4	2,0	1,6	1,3	0,6	1,6	1,9	1,2	2,1
<b>Contribuciones sociales de las empresas</b>	<b>8,0</b>	<b>22,6</b>	<b>25,5</b>	<b>24,4</b>	<b>27,7</b>	<b>12,4</b>	<b>14,2</b>	<b>20,4</b>	<b>23,7</b>	<b>19,3</b>	<b>20,5</b>	<b>29,6</b>	<b>15,6</b>
<b>Contribuciones sociales reales</b>	<b>7,7</b>	<b>19,3</b>	<b>24,0</b>	<b>21,7</b>	<b>25,4</b>	<b>11,8</b>	<b>13,1</b>	<b>15,6</b>	<b>18,8</b>	<b>19,0</b>	<b>18,8</b>	<b>28,3</b>	<b>14,2</b>
Contribuciones obligatorias a la Seg. Soc.	1,0	15,7	22,4	20,9	19,9	7,9	10,7	10,9	18,1	17,4	18,3	22,0	8,1
Contribuciones contractuales y voluntarias a la seguridad social pactadas en convenio.	6,7	3,6	1,5	0,8	5,5	4,0	2,3	4,7	0,7	1,5	0,5	6,3	6,1
<b>Contribuciones sociales imputadas</b>	<b>0,3</b>	<b>3,2</b>	<b>1,6</b>	<b>2,7</b>	<b>2,2</b>	<b>0,6</b>	<b>1,1</b>	<b>4,8</b>	<b>4,9</b>	<b>0,4</b>	<b>1,7</b>	<b>1,3</b>	<b>1,4</b>
Remuneración garantizada en caso de enfermedad	0,0	2,2	0,0	0,6	0,4	--	0,9	3,5	1,5	0,1	1,4	0,8	0,5
Remuneración garantizada del trabajo a tiempo parcial	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	--	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Indemnizaciones a trabajadores	0,2	0,8	1,2	1,4	1,2	0,6	0,2	0,5	2,1	0,0	0,1	0,2	0,9
Beneficios sociales imputados de las empresas	0,1	0,2	0,3	0,8	0,6	0,0	0,0	0,8	1,2	0,2	0,2	0,3	0,0
<b>Otros costes laborales (incluido personal en prácticas)</b>	<b>4,3</b>	<b>2,1</b>	<b>0,4</b>	<b>1,1</b>	<b>4,3</b>	<b>2,6</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>	<b>4,2</b>	<b>0,9</b>	<b>1,7</b>	<b>3,9</b>	<b>2,9</b>

Fuente: Eurostat.



## 2.5. La política de empleo en la Unión Europea

Debido al elevado coste económico y social que tiene el desempleo, en la Cumbre de Luxemburgo de 1997 se propuso hacer realidad la idea de empleo como asunto de interés común para Europa. De esta manera, la Comisión Europea anualmente elabora las "Directrices para las Políticas de Empleo de los Estados Miembros" que suponen la base en la que se cimientan los Planes Nacionales de Empleo de cada uno de los Estados. Estos planes están enfocados dentro la Estrategia Europea de Empleo que trata de lograr un alto nivel de empleo mediante el desarrollo de una estrategia coordinada, especialmente en lo que se refiere a la creación de mano de obra cualificada, formada y adaptable, y de mercados de trabajo que respondan al cambio económico. De esta manera dentro de esta estrategia se plantearon los siguientes objetivos:

- Lograr un alto nivel de empleo en la economía en general y en todos los colectivos de la sociedad.
- Fomentar la empleabilidad y la creación de empleo (políticas activas de empleo) en lugar de impulsar políticas pasivas contra el desempleo.
- Modernizar la organización del trabajo, de manera que las empresas puedan afrontar los cambios económicos con seguridad y adaptabilidad, y permitiendo que los trabajadores participen en acciones formativas a lo largo de su vida.
- Desarrollar un nuevo marco laboral en el que todos dispongan de las mismas oportunidades y todos puedan acceder al mercado de trabajo o lograr un empleo.

Además de estas prioridades estratégicas, se plantearon algunos objetivos en términos cuantitativos. En el Consejo Europeo de Lisboa celebrado en el año 2000, se estableció el pleno empleo para el año 2010 como objetivo principal. Asimismo, se propuso lograr un tasa de actividad global para ese mismo año del 70% (60% en el caso de las mujeres). Este objetivo fue completado en el Consejo Europeo de Estocolmo en el 2001 con objetivos intermedios de una tasa de actividad global del 67% y una tasa femenina del 57% propuestos con horizonte el año 2005.





Cuadro 2.11. Mercado laboral en la UE-15 (por países) (2002)

	Crecimiento empleo	Tasa de actividad <sup>(1)</sup>	Tasa de paro <sup>(2)</sup>	Coste laboral real unitario (CLRU) Base 1991 = 100
Bélgica	0,4	63,4	7,0	0,2
Dinamarca	0,2	79,7	4,7	0,4
Alemania	-0,3	73,7	8,2	-0,1
Grecia	0,6	62,6	10,1	-0,7
<b>España</b>	<b>1,0</b>	<b>67,3</b>	<b>13,0</b>	<b>-0,3</b>
Francia	0,4	69,5	9,2	-0,1
Irlanda	0,8	68,3	4,5	0,6
Italia	0,4	65,1	9,6	0,0
Luxemburgo	2,2	69,6	2,4	0,1
Holanda	0,6	78,6	3,2	0,1
Austria	-0,3	76,1	4,3	-0,7
Portugal	0,7	74,6	4,3	0,7
Finlandia	0,0	74,8	9,4	0,8
Suecia	0,1	78,1	5,6	0,1
Reino Unido	0,0	74,9	5,4	-0,4
<b>CAPV<sup>(3)</sup></b>	<b>4,6</b>	<b>68,2</b>	<b>8,3</b>	<b>--</b>
<b>UE-15</b>	<b>0,2</b>	<b>69,6</b>	<b>8,0</b>	<b>-0,1</b>

(1): % sobre población en edad de trabajar (15 a 64 años)

(2): % sobre población activa

(3): en el caso de la CAPV la fuente es la PRA (Eustat)

Fuente: European Economy (2002)(Comisión Europea). Datos homogeneizados por países

Estos objetivos han sido ratificados en la Cumbre de Barcelona celebrada en Marzo del 2002, a pesar de la débil situación económica actual. Esto significa la creación de 20 millones de empleos, lo que supone un crecimiento anual del 4,0% hasta el año 2010, lo que resulta bastante complicado de lograr. En la reunión se acordaron diferentes medidas que pueden facilitar la consecución de dichos objetivos:

- Se acordó elevar la edad media de jubilación en cinco años, hasta los 63 años.
- Creación de la tarjeta sanitaria europea que posibilitará la asistencia médica en el resto de países miembros, fomentando la movilidad laboral.
- Facilitar la incorporación de la mujer al mercado laboral aumentando los servicios de guarderías infantiles (Se espera poder ofrecer servicio al 90% de los niños entre los 3 años y la edad de escolarización y al 33% de los niños menores de 3 años).
- Activación del empleo a través de reformas fiscales y prestaciones de desempleo que no desincentive la búsqueda de un puesto de trabajo.
- Creación de una base de datos que disponga de información sobre la movilidad laboral en Europa.
- Formación continua para los trabajadores.
- Se decidió que las rebajas fiscales fueran dirigidas en primer lugar a los trabajadores con salarios más bajos.



De esta manera, el próximo Consejo Europeo de Luxemburgo, deberá incidir en el nuevo reto de mejorar la movilidad profesional y aprovechar las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías, además de promover una formación continua de los trabajadores a lo largo de toda su vida laboral. Deberá seguir prestando especial atención a las continuas adaptaciones del mercado de trabajo, así como hacer frente al desafío del progresivo envejecimiento de la población, promoviendo políticas que incentiven al trabajo y que transformen directamente el crecimiento económico en nuevos y mejores empleos.

## **2.6. Las relaciones laborales en el Estado español**

La aprobación por parte de las autoridades europeas de la Estrategia Europea de Empleo, ha influido positivamente en la evolución del mercado laboral en estos últimos años. En el caso del Estado español, desde 1997 hasta finales del año 2001 se han generado 1.952.000 empleos y la tasa de paro ha descendido al 13,0% de la población activa<sup>5</sup>. La situación laboral ha mejorado notablemente en el caso de las mujeres, así como en los desempleados de larga duración. Desde 1995, la tasa de temporalidad de los asalariados del sector privado ha disminuido de forma destacada, aunque todavía no se puede hablar de haber logrado una tasa de temporalidad adecuada.

A pesar de todo ello, el Estado se encuentra aún en una débil situación, con una tasa de empleo baja y una tasa de paro elevada (sobre todo en el caso de las mujeres y de los jóvenes) y todavía continúa su proceso de convergencia con los países europeos más avanzados. De esta manera el Estado debe seguir mostrando una gran capacidad de creación de empleo dirigido sobre todo a los colectivos más desfavorecidos y a crear empleo de carácter indefinido. En este contexto, se ha elaborado El Plan Nacional de Acción para el Empleo 2002 que se constituye sobre la base de la Estrategia Europea de Empleo. Las prioridades de este plan anual, se concentran en torno a los siguientes objetivos generales:

- Mejorar las posibilidades de empleo para avanzar hacia el Pleno Empleo.
- Mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y la calidad de los puestos de trabajo.
- Elaborar y aplicar estrategias que fomenten el aprendizaje permanente.
- Alentar a los Agentes Sociales en el desarrollo de la estrategia.
- Enfocar de forma integrada y equilibrada los cuatro pilares: empleabilidad, espíritu de empresa, adaptabilidad e igualdad de oportunidades.
- Establecer indicadores comunes junto con el resto de países de la UE.

Así, en el ámbito del mercado laboral, en el año 2002 el Estado ha seguido avanzando en el proceso de reforma:

- Real Decreto Ley 5/2002, del 24 de Mayo, de Medidas Urgentes para la Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad, que según sus promotores tenía el objetivo de modernizar los sistemas de protección social, estimulando la participación y el empleo.

<sup>5</sup> Según la nueva metodología de Eurostat el 10,5%.



- Ley 35/2002, de 12 de Julio, de Medidas para el Establecimiento de un Sistema de Jubilación Gradual y Flexible, que persigue fomentar la permanencia en el mercado de trabajo de los trabajadores mayores y a desincentivar la jubilación anticipada.
- Ley de Reforma del IRPF, que entró en vigor el 1 de Enero del 2003, orientada a aumentar la oferta de trabajo, la movilidad y la participación, especialmente de mujeres y trabajadores mayores.

Entre estas reformas, destaca el Real Decreto-Ley 5/2002, que sindicalmente fue bautizado como “el Decretazo”. Este decreto crispó el clima favorable al diálogo social existente, regido por los tres Acuerdos para el Empleo firmados por los interlocutores sociales en años anteriores, los cuales habían constituido parte del marco de las relaciones laborales y del mercado de trabajo desde mediados de 1996. Así este decreto dio lugar en la CAPV a las convocatorias de huelgas generales de los días 19 y 20 de Junio. Entre las principales medidas que fueron cuestionadas por los sindicatos, se distinguen:

- Eliminación de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes en los que no se produzca la readmisión del trabajador.
- Pérdida por parte de los desempleados de los llamados subsidios de paro si rechazan ofertas de trabajo que las autoridades consideran "aceptables".
- Exclusión de los fijos discontinuos de llamada en fecha cierta, de la cobertura por desempleo en los períodos en los que no se realiza actividad.
- Reducción de beneficios para los jornaleros rurales a través de la reordenación del subsidio agrario.

**REFORMA DE LA PROTECCIÓN DE DESEMPLEO Y DE LA LEY BÁSICA DE EMPLEO (2002)**

- Compromiso de actividad, por el que los receptores de la prestación de desempleo firmarán un documento en el que acrediten su disponibilidad a aceptar un trabajo adecuado (se establecen las características de lo que constituye un empleo adecuado en términos de profesión, salario, contrato y lugar de ubicación del empleo).
- Régimen de infracciones y sanciones por el que se tipifican las actuaciones que, además del rechazo expreso del empleo adecuado, darán pie a la imposición de la sanción prevista al respecto.
- Ley Básica de Empleo: reforma motivada, entre otras, por la ruptura del monopolio del INEM y las transferencias a las CC.AA., la dimensión europea de las políticas de empleo y su financiación. La nueva normativa regulará las competencias en materia de empleo, redefinirá el ámbito de la protección por desempleo y regulará las materias anteriormente citadas de empleo adecuado, régimen de infracciones y sanciones correspondientes.
- Sistema contributivo para eventuales agrarios, estableciendo la cotización obligatoria para los trabajadores del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en todo el Estado y reordenación del subsidio agrario.
- Modificación de la capitalización de prestaciones y establecimiento de la automaticidad en el pago de las prestaciones.
- Bonificación del 100% de los costes de la Seguridad Social durante un año a la contratación de mujeres inscritas en el INEM que se reincorporen al empleo de forma indefinida durante los 24 meses siguientes al parto.
- Incorporación al Programa de la Renta Activa de Inserción de aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo, preferentemente parados de larga duración, mayores de 45 años y discapacitados.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



Como consecuencia de la contestación producida, el Gobierno tuvo que modificar el decreto que tenía como objetivos la reforma del sistema de protección por desempleo y la mejora de la ocupabilidad. Así, el 12 de Diciembre se aprobó el texto definitivo de la Ley 45/2002 en el que se modificaron algunas materias. Entre ellas, destacan:

- Salarios de tramitación: el empresario puede consignar la indemnización en un plazo de 48 horas tras el despido y no tendrá que hacerse cargo de los salarios de tramitación. En el caso de que no lo haga, y el trabajador no esté de acuerdo con el despido y reclame, el empresario tiene un plazo de 15 días para depositar la indemnización y los salarios de tramitación sólo serían hasta la fecha del depósito. Si el empresario no lo hace y el despido es declarado improcedente, entonces sí deberá pagar la indemnización correspondiente y los salarios de tramitación.
- Colocación adecuada: se redefine el concepto de colocación adecuada como la profesión habitual pero también se incluye cualquier empleo que se ajuste a las aptitudes físicas y formativas del desempleado. A partir de un año de ser beneficiario ininterrumpidamente de las prestaciones, se incluyen además las colocaciones que el Servicio Público de Empleo crea adecuadas.
- Los trabajadores fijos discontinuos: nuevamente se considera trabajador fijo discontinuo aquel que trabaja en fechas ciertas a lo largo del año, por lo que vuelve a tener derecho a la prestación por desempleo.
- Protección por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios: únicamente pueden optar al subsidio agrario los trabajadores que lo estuvieran percibiendo los tres años anteriores a la reforma. Además se cotizará al régimen especial agrario de la Seguridad Social por jornadas reales de trabajo. Para acceder a la prestación por desempleo se deberá cotizar durante 360 días lo que daría derecho a tres meses de prestaciones.

**Capítulo 3**  
**La situación socioeconómica  
y laboral en la CAPV en el año  
2002**

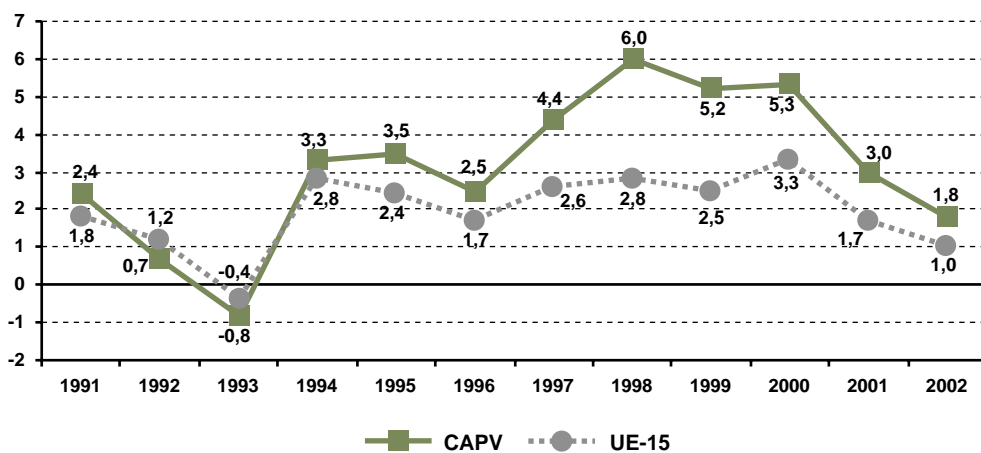


### 3. LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA Y LABORAL EN LA CAPV EN EL AÑO 2002

#### 3.1. Actividad productiva

Por primera vez en los últimos años, la evolución de la economía vasca ha concluido el año por debajo de los niveles de crecimiento registrados en el conjunto del Estado. La importancia que los bienes de equipo tienen en la industria vasca es, según los expertos, la razón principal de que el crecimiento vasco se sitúe dos décimas por debajo del español. En épocas alcistas de la economía, que coincide con períodos de elevadas inversiones en bienes de equipo, el País Vasco suele alcanzar mayores crecimientos, que se reducen cuando se invierte la tendencia. En concreto, en 2002 se ha registrado un crecimiento del Producto Interior Bruto del 1,8%.

Gráfico 3.1. Crecimiento anual del PIB (1991-2002): CAPV y UE-15



Fuente: Gobierno Vasco, European Economy (2002). Eurostat



Aún así, y como observamos en el gráfico, la economía vasca continúa alcanzando valores superiores a los de la Unión Europea, lo cual supone un gran avance en el proceso de convergencia. Este año, de hecho se ha conseguido casi doblar el crecimiento medio de Europa, registrándose incluso valores muy superiores a los de las principales economías europeas como Alemania, Francia y Reino Unido. Esto ha hecho que pese a los ligeros crecimientos alcanzados, el Ejecutivo Vasco haya calificado este año como “moderadamente positivo”.

Cuadro 3.1. **Producto interior bruto (Oferta)**

(Tasa de variación interanual)

Concepto	1999	2000	2001	2002 (e)
<b>OFERTA</b>				
• Primario	-5,4	-17,1	13,1	--
• Industria	6,6	7,2	3,0	1,1
• Construcción	5,1	7,4	7,4	4,8
• Servicios	4,6	3,8	2,6	1,9
<b>PIB</b>	<b>5,2</b>	<b>5,3</b>	<b>3,0</b>	<b>1,8</b>

(e) Estimación

Fuente: Gobierno Vasco (Abril 2003)

En cuanto al análisis sectorial, resulta evidente que la crisis económica ha hecho mella en la economía vasca al registrarse valores bastante inferiores a los de los últimos tres años. El sector de la construcción se constituye como el sector más dinámico de 2002, al alcanzar un crecimiento del 4,8%, algo superior al 1,1% del sector industrial y del 1,9% del sector terciario. Sin embargo, las cifras muestran que el sector industrial ha sido el más perjudicado los últimos años, al reducir su crecimiento del 7,2% en 2000 hasta los valores cerca del 1% de este pasado año.

### 3.1.1 *Industria*

El 11 de Septiembre de 2001 marcó un antes y un después en la evolución de la economía internacional. Este hecho, junto al elevado nivel de incertidumbre motivado por la falta de impulso del consumo familiar e industrial estadounidense ha podido retrasar la consolidación de la recuperación de la economía estadounidense, y consecuentemente de la economía internacional. En este marco, la evolución de la economía vasca y en concreto su sector industrial se ha visto perjudicado ya que como muestra el cuadro siguiente el crecimiento del Producto Interior Bruto Industrial alcanza el valor del 1,1% en 2002 lejos del 7,2% de 2000.



Cuadro 3.2. **Indicadores del sector Industrial**

(Tasa de variación sobre año anterior)

CAPV	2000	2001	2002
<b>PIB Industrial</b>	<b>7,2</b>	<b>3,0</b>	<b>1,1</b>
<b>Índice Producción Industrial</b>			
General	5,5	-0,1	-0,8
Bienes de Consumo	7,3	-1,6	0,2
Bienes de Equipo	3,3	-0,7	-1,9
Bienes Intermedios	6,8	0,6	0,9
<b>Índice Precios Industriales <sup>(1)</sup></b>			
General	6,0	0,7	0,2
Bienes de Consumo	2,1	4,3	2,8
Bienes de Equipo	1,3	0,9	0,8
Bienes Intermedios	9,2	-1,0	-1,0
<b>Otros indicadores</b>			
Empleo Industrial	1,2	6,1	-2,0
% Utilización Capacidad Productiva	80,3	78,8	82,1
Exportación Manufacturas	15,5	-2,0	2,1
Importación Manufacturas	22,1	1,2	-0,5

(1): Se analizan en el capítulo de Precios y productividad  
Fuente: Eustat, Gobierno Vasco.

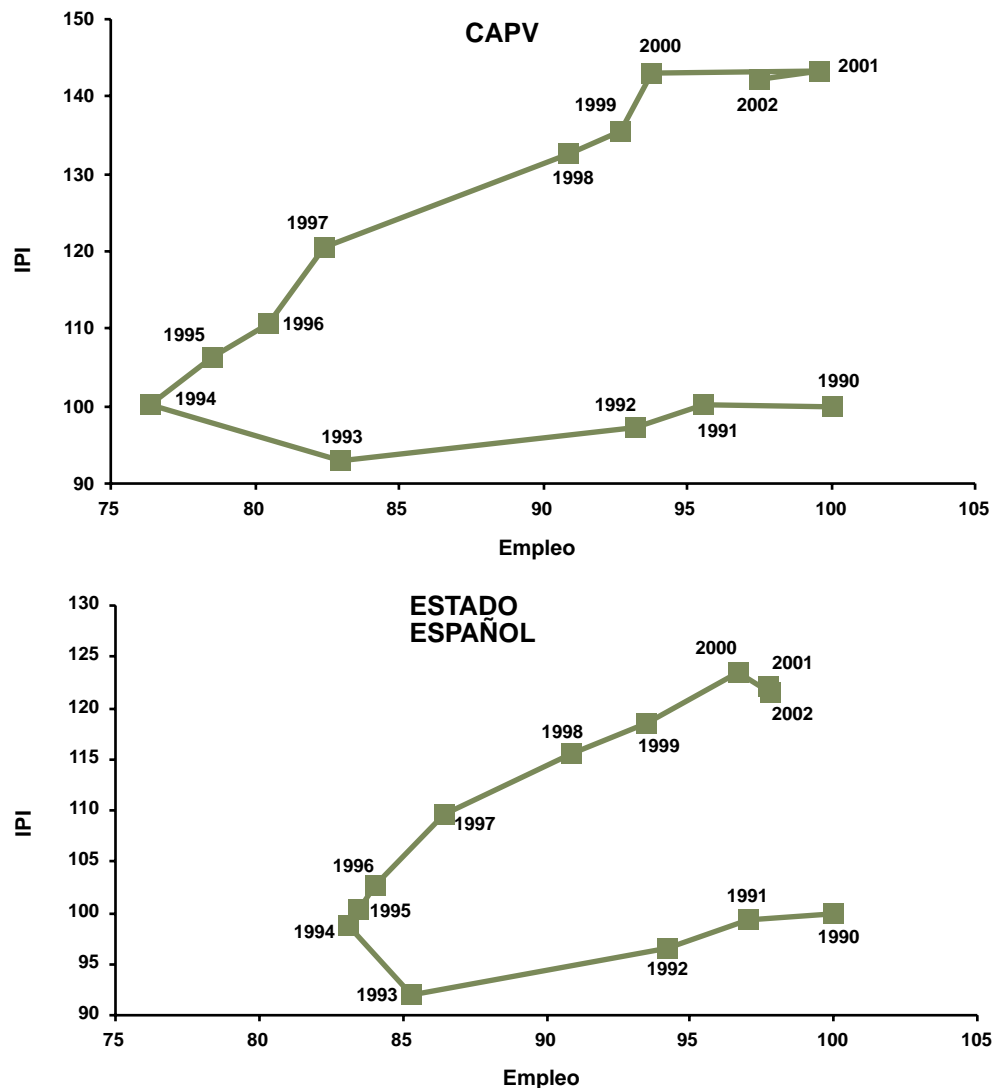
A pesar de que la ralentización ha sido notable en todos los tipos de bienes, el grupo de los bienes de equipo es el que ha sufrido la única disminución (del 1,8%) respecto a 2001. La producción de bienes de consumo e intermedios aumentan ligeramente (0,1% y 1,1%), pero aún así el índice de producción industrial general finaliza el año 2002 con un decremento de la tasa acumulada del 0,7%, 0,8% una vez corregidos los efectos del calendario laboral. El comportamiento territorial también ha sido de signo diferente. Mientras que Alava y Bizkaia crecen ligeramente (0,5% y 0,1% respectivamente), Gipuzkoa experimenta un descenso del 2,2% con respecto a 2001.

Los sectores que han sufrido las mayores desaceleraciones han sido el refino de petróleo (-14,0%), el textil y confección (-4,0%), la metalurgia y artículos metálicos (-2,9%) y la maquinaria (-2,7%). Por el contrario, los que han incrementado en mayor medida su producción han sido el material de transporte (5,8%), la industria de la madera (4,5%), la industria de la alimentación (3,4%) y la industria química (3,1%).

La evolución del empleo industrial ha sido negativa también en este año 2002, pese a que el empleo total, como comentaremos posteriormente, haya aumentado un 4,6%. El sector industrial ha pasado de tener 257.500 personas ocupadas en 2001 a 252.200 personas en 2002. Esta destrucción de 5.300 puestos de trabajo se ha traducido en una disminución del empleo industrial del 2,0% frente al ejercicio anterior. El porcentaje de utilización de la capacidad productiva, sin embargo, es del 82,1%, ligeramente superior al del pasado año.



Gráfico 3.2. Evolución del IPI y empleo industrial (1990-2002)



Fuente: EUSTAT e INE.

El empleo industrial y el Índice de Producción Industrial (IPI) son dos variables primordiales y determinantes en la evolución del sector industrial. Por ello, al igual que se venía realizando en años anteriores, se va a proceder al estudio del comportamiento conjunto de ambas variables en la CAPV en el año 2002. Se toman para ello como base=100 los valores que ambas variables presentaban en 1990. De este modo, es posible distinguir las siguientes fases:

- **1990-1993:** etapa recesiva en la que se produce un notable descenso tanto del empleo (-17%) como de la producción industrial (-7,1%).



- **1993-1994:** a pesar de la recuperación de la producción en esta etapa (7,4%), el empleo continúa con su tendencia descendente (-6,6%), destruyéndose de este modo, en tan solo cuatro años, 40.000 puestos de trabajo en el sector.
- **1994-2000:** parece consolidarse el período de recuperación de la economía vasca y comienza así un nuevo período expansivo y positivo para el sector. Se produce una clara recuperación de ambas variables en estos seis años (42,8% en la producción, 17,4% en el empleo).
- **2001-2002:** etapa de inestabilidad en el sector. Por primera vez desde 1994 se registra una disminución del empleo industrial en 2002 (-2,0%). Además cae también la producción industrial (-0,7%) después del estancamiento que sufre desde 2001.

Destaca que en estos últimos doce años se ha contabilizado un notable crecimiento de la producción industrial en nuestro territorio (42,1%) solo truncado por las disminuciones en 1992, 1993 y 2002. En el caso del empleo industrial, comienza una tendencia descendente en 1991 que toca fondo en 1994 para a partir de ahí comenzar a recuperar los niveles ocupación perdidos, sin embargo en 2002 se registra nuevamente un ligero retroceso en esta variable. La tendencia evolutiva es muy similar a la registrada en el conjunto del Estado.

### 3.1.2. *Construcción y servicios*

Como ya se ha comentado anteriormente el sector de la construcción ha sido nuevamente el sector más dinámico en la economía vasca en 2002. Pese a que se registra un crecimiento del PIB algo inferior al de los últimos dos años, éste se sitúa muy próximo al 5%. El IPI de material de construcción aumenta ligeramente tras el retroceso de 2001, al mismo tiempo que el empleo sigue una evolución bastante positiva.

La evolución del sector terciario es algo más modesta. Tanto el crecimiento del Producto Interior Bruto como del empleo en este sector es inferior que en el sector de la construcción. Por otro lado, por primera vez en los últimos tres años se produce un incremento en el número de pernoctaciones hoteleras, pero sin embargo, al igual que ocurría en 2001 el número de pasajeros en tráfico aéreo disminuye.

**Cuadro 3.3. Indicadores: Construcción y servicios**

(Tasa de variación sobre año anterior)

CAPV	2000	2001	2002
<b>Construcción</b>			
PIB	7,4	7,4	4,8
Empleo	3,8	6,5	9,1
Viviendas iniciadas de Protección Oficial	-30,0	87,8	7,0
Viviendas terminadas de Protección Oficial	5,1	30,1	32,0
IPI Material de construcción	2,8	-6,2	0,6
Valor de la Producción	15,5	14,7	6,0
• Edificación	15,7	8,3	5,4
• obra civil	14,7	33,2	7,4
Licitación Oficial	37,4	-3,1	10,6
<b>Servicios</b>			
PIB	3,8	2,6	1,9
Empleo	1,0	2,2	7,2
Pasajeros en tráfico aéreo	12,2	-1,8	-1,9
Pernotaciones hoteleras	-1,7	-4,1	4,7
Índice de ventas comercio minorista(pts constant)	1,4	0,4	0,8
Índice de ventas comercio mayorista (pts constant)	3,5	0,4	3,4
Ventas en medianas y grandes superficies	2,8	2,3	2,4

Fuente: Eustat, Gobierno Vasco.

**3.2. Demanda****3.2.1. Demanda interna**

En cuanto a la evolución de la demanda y centrándonos ahora en la demanda interna, se puede observar que todas las partidas muestran crecimientos moderados y muy parejos, sin que ninguna de ellas sobresalga especialmente. El consumo privado disminuye un año más su tasa de crecimiento respecto al ejercicio precedente y la sitúa en el 1,6%. El consumo público por su parte, consigue mantener el crecimiento del 2,0% alcanzado en 2001 mientras que la inversión registra crecimientos bastante por debajo a los dados un año antes. Con todo esto, el conjunto de la demanda interna consigue crecer un 1,9%, inferior a los valores registrados en ejercicios precedentes.

**Cuadro 3.4. Producto interior bruto (Demanda)**

(Tasa de variación interanual)

Concepto	1999	2000	2001	2002(e)
<b>DEMANDA</b>				
• Consumo privado	4,1	3,1	2,3	1,6
• Consumo público	3,7	0,2	2,0	2,0
• FBCF	9,6	10,3	5,7	2,3
• Demanda interna	5,5	4,7	3,2	1,9
• Sector exterior <sup>(1)</sup>	-0,3	0,6	-0,2	-0,1
<b>PIB</b>	<b>5,2</b>	<b>5,3</b>	<b>3,0</b>	<b>1,8</b>

(1) Aportación al crecimiento del PIB

(e) Estimación

Fuente: Gobierno Vasco (Abril 2003)



Los indicadores de demanda siguen también una evolución negativa tanto en su vertiente de consumo como en su vertiente de inversión. Así, es notable el descenso que se produce en la matriculación de automóviles y de vehículos de carga (ambas en torno al 10%, respecto a 2001), y en el IPI de bienes de equipo. Estos valores se enmarcan dentro del clima de desaceleración de la actividad y de incremento de la incertidumbre existente en el panorama internacional, que incide directamente en el notable retraso que experimenta la tan ansiada recuperación.

Cuadro 3.5. **Indicadores de demanda**

(Tasa de variación sobre año anterior)

CAPV	2000	2001	2002
<b>Consumo privado</b>			
IAI <sup>(1)</sup> Bienes de consumo	18,0	-8,4	0,6
IPI Bienes de consumo	7,3	-1,6	0,2
Matriculación de automóviles	-7,2	2,4	-10,2
<b>Inversión</b>			
IAI Bienes de inversión	11,6	2,1	-1,4
IPI Bienes de equipo	3,3	-0,7	-1,9
Importación bienes de equipo	18,5	-4,6	2,3
Matriculación de vehículos de carga	-5,1	-5,4	-9,6

(1) Índice de Actividad Industrial  
Fuente: Eustat, Gobierno Vasco.

### 3.2.2. Sector exterior

Aunque el sector exterior presenta una ligera mejoría en comparación de los valores registrados en 2001, sigue mostrando todavía una cierta debilidad. De hecho, la contribución del sector exterior al crecimiento económico de la CAPV en 2002 ha sido prácticamente nula (concretamente del -0,1). La recesión económica internacional que todavía sigue afectándonos podría ser una de las causas, si bien parece haber comenzado una tendencia más positiva el tercer trimestre del año que se ha visto reforzada por los valores registrados durante el último trimestre.

Cuadro 3.6. **Sector exterior**

(Tasa de variación real sobre año anterior)

	2000	2001	2002
Importaciones no energéticas	21,0	1,5	1,9
Importaciones TOTALES	37,1	-3,0	1,9
Exportaciones no energéticas	15,4	-1,8	0,3
Exportaciones TOTALES	17,7	-2,3	0,3

Fuente: Eustat, Gobierno Vasco y Estadísticas de Comercio Exterior.

Así, se acaba 2002 con un incremento del 0,3% en el caso de las exportaciones alcanzando los 11.603.061 miles de euros, mientras que las importaciones con el crecimiento del 1,9% se sitúan en los 10.017.209 miles de euros. Como consecuencia de esta evolución la balanza comercial de nuestro territorio presenta un saldo positivo de 1.585.852 miles de euros de manera que la tasa de cobertura de las exportaciones sobre las importaciones pasa del 114,9% de 2001 al 115,8% del año 2002.



### 3.3. Renta<sup>6</sup>

El análisis del Producto Interior Bruto desde el punto de vista de la renta, muestra cómo se distribuye la producción entre los factores productivos, (trabajo y capital fundamentalmente), o lo que es lo mismo en terminología de contabilidad nacional cómo se distribuye la producción entre la remuneración de asalariados, el capital y el resto de los factores productivos que intervienen en la generación de la misma.

La distribución porcentual entre los distintos factores productivos en la CAPV apenas ha variado en los últimos años. En el caso de la remuneración de los asalariados, representaba en 2000 el 49,2% de la producción y un 49,8% en 2001. Por otro lado, el excedente bruto de explotación, formado por el excedente neto de explotación más el consumo de capital fijo, suponían el 41,0% y el 40,6% respectivamente. Como se observa, el resto de participación correspondería a los impuestos ligados a la producción y a las subvenciones a la explotación.

Cuadro 3.7. **Producto interior bruto (Renta) (CAPV)**

	Precios corrientes (Base 1995) Millones de euros		Distribución porcentual	
	2000	2001	2000	2001
Remuneración asalariados (1)	19.441	20.720	49,2	49,8
Excedente neto explotación (2)	12.713	13.170	32,2	31,6
Consumo capital fijo (3)	3.489	3.730	8,8	9,0
Impuestos ligados a producc. e import. (4)	4.565	4.773	11,6	11,5
Subvenciones a la explotación (5)	747	792	1,8	1,9
<b>PIB pm (1)+(2)+(3)+(4)-(5)</b>	<b>39.462</b>	<b>41.601</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: EUSTAT.

La distribución es muy similar en el caso del Estado. La participación porcentual de la remuneración de los asalariados y del excedente bruto de explotación, casi no difiere de la comentada en el caso de la CAPV, habiendo sido su evolución a través de los últimos años muy pareja a ésta.

Cuadro 3.8. **Producto interior bruto (Renta) (Estado)**

	Precios corrientes (Base 1995) Millones de euros		Distribución porcentual	
	2001	2002	2001	2002
Remuneración asalariados (1)	326.646	346.313	50,1	49,9
Excedente bruto explotación (2)	260.130	277.245	39,9	40,0
Impuestos ligados a producc. e import. (3)	64.865	70.367	10,0	10,1
<b>PIB pm (1)+(2)+(3)+(4)-(5)</b>	<b>651.641</b>	<b>693.925</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INE

<sup>6</sup> En el caso de la CAPV los últimos datos disponibles sobre la distribución del PIB desde la óptica de la Renta corresponden al año 2001.



### 3.4. Precios, costes y productividad

#### 3.4.1. Precios

##### 3.4.1.1. EVOLUCIÓN DE LOS PRECIOS EN 2002

Debido a los diferentes tipos de tensiones inflacionistas existentes, en el año 2002 se percibe un crecimiento continuado del Índice de Precios al Consumo (IPC). El encarecimiento de la energía debido a la subida del precio del petróleo, fruto de las tensiones prebélicas y la escasez del crudo en los mercados internacionales (en el año 2002 el precio del barril tipo brent crece un 2,1%), así como el redondeo al alza de los precios (sobre todo de bienes de consumo básico, concretamente en hostelería, vestido y calzado) como consecuencia de la puesta en circulación del euro, han contribuido a elevar los precios a lo largo del ejercicio.

**Cuadro 3.9. Índice de precios al consumo (IPC) (2002)**

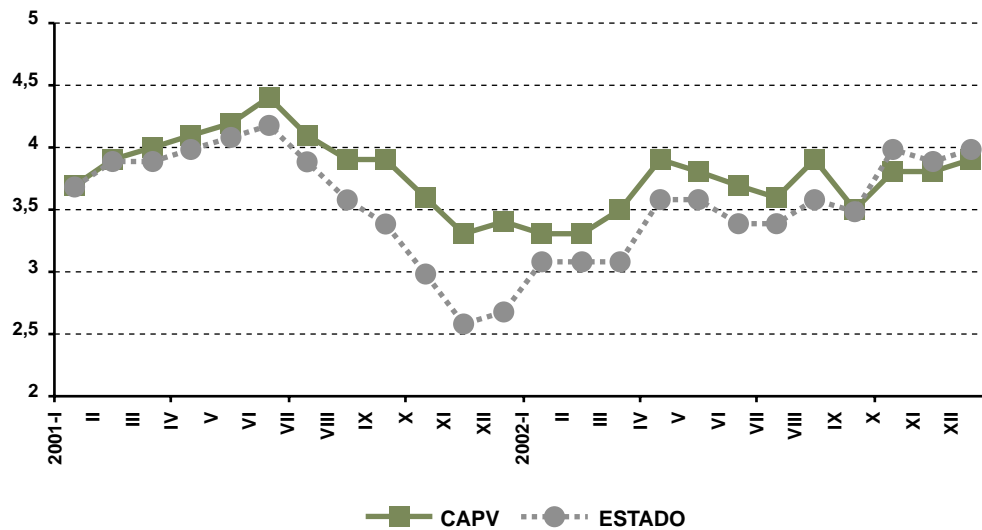
(Tasa de variación Diciembre sobre Diciembre)

	CAPV	Estado
Índice general	3,9	4,0
Índice general (media) <sup>(1)</sup>	3,3	3,7
Índice alimentación	4,4	4,6
Índice no alimentación	3,5	3,8
• Alimentos y bebidas no alcohólicas	3,7	4,6
• Bebidas alcohólicas y tabaco	4,1	4,6
• Vestido y calzado	4,9	5,3
• Vivienda	3,4	2,9
• Menaje	2,4	2,4
• Medicina	3,3	2,6
• Transporte	4,8	5,0
• Comunicaciones	-5,1	-5,1
• Ocio y cultura	2,3	1,8
• Enseñanza	4,9	4,7
• Hoteles, cafés, restaurantes	5,3	5,8
• Otros	4,5	3,9

(1) Media anual.  
Fuente: INE



Gráfico 3.3. Evolución del IPC (CAPV y Estado)



Fuente: INE

En el año 2002, la evolución de los precios ha sido desfavorable, y la inflación (diciembre sobre diciembre) se situó en el 3,9% en el caso de la CAPV (0,5 puntos por encima del IPC del año anterior). En términos de inflación media interanual el crecimiento de los precios en la CAPV en el año 2002 se sitúa en el 3,3%. Asimismo en España se dio en el año 2002 una inflación (diciembre sobre diciembre) del 4% (el doble de lo previsto por el Gobierno y el BCE), lo que supone un crecimiento de 1,3 puntos. Así, el Estado lleva ya cuatro años seguidos con tasas de variación superiores a las impuestas por el BCE. La tasa media interanual se sitúa en el 3,7%.

Atendiendo a la evolución de precios por productos, es el grupo de hoteles, restaurantes y cafés (4,9% en la CAPV) el que muestra una mayor inflación, seguido por la enseñanza (4,9%) y el grupo de vestido y calzado (4,9%) así como por el de transporte (4,8%). En términos más generales, el índice de alimentación ha registrado en la CAPV una variación del 4,4% mientras que el índice de no alimentación sufre una variación del 3,5%.

Cuadro 3.10. Índice de precios industriales (IPRI)

(Tasa de variación sobre año anterior)

	CAPV			Estado
	2000	2001	2002	2002
<b>Índice general</b>	6,0	0,7	0,2	0,8
<b>Bienes de consumo</b>	2,1	4,3	2,8	2,4
<b>Bienes de equipo</b>	1,3	0,9	0,8	1,5
<b>Bienes intermedios</b>	9,2	-1,0	-1,0	-0,8

Fuente: Eustat e INE.

En lo que se refiere a la evolución de los precios industriales, el año 2001 (0,6%) supuso una desaceleración del crecimiento medio acontecido en el año 2000 (6,0%). Esta evolución favorable se ha prolongado durante este último año, con una variación media de precios casi nula (0,2%). Atendiendo a la tipología de productos, los bienes de consumo





registran una variación al alza del 3,2% registrando una cierta desaceleración con respecto al año anterior. La variación de los precios de los bienes de equipo es mas moderada alcanzando el 0,8%. Por el contrario, los bienes intermedios han tenido una evolución favorable, y han decrecido un 0,8%, lo que ha originado que la variación de los precios industriales sea prácticamente inexistente en la CAPV para el año 2002.

Por otro lado, continúa la evolución a la baja de los tipos de interés a lo largo de 2002, llegando a niveles inferiores al 4%. El BCE, por su parte ha reducido los tipos de interés del 3,25% de principios de año al 2,75% con el que se cerró el ejercicio, mientras la Reserva Federal también rebajaba los tipos en medio punto, del 1,75% al 1,25%.

Cuadro 3.11. Tipos de interés a corto plazo

	Interbancario			Letras del Tesoro 1 año	Intervención BCE (1)
	3 meses	6 meses	1 año		
1990	15,1	15,3	15,4	14,2	--
1991	13,2	13,1	13,1	12,4	--
1992	13,3	13,3	13,3	12,5	--
1993	11,7	11,3	10,9	10,6	11,3
1994	8,0	8,1	8,4	8,1	7,8
1995	9,3	9,6	10,0	9,9	8,8
1996	7,5	7,4	7,3	7,2	7,6
1997	5,4	5,2	5,4	5,0	5,4
1998	4,3	4,1	4,0	3,8	4,2
1999	2,9	3,0	3,1	3,0	2,7
2000	4,4	4,5	4,8	4,6	4,0
2001	4,2	4,2	4,1	3,9	4,2
2002	3,3	3,4	3,5	3,4	3,2

(1) Tipo de interés de la subasta semanal de las operaciones principales de financiación del BCE.  
Fuente: Ministerio de Economía y Hacienda.

### 3.4.2. Costes laborales<sup>7</sup>

El Índice de Costes Laborales, trata de medir el coste total en el que incurre el empleador por la utilización del factor trabajo. Dentro de éste se engloban tanto el coste salarial (incluyendo el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y atrasados) así como aquellas prestaciones no salariales y cotizaciones a la Seguridad Social.

De media en 2002, dicho coste se ha situado en 1.911,28 euros en el Estado, un 4,4% superior a la cuantía media de 2001, siendo aproximadamente la distribución entre coste salarial propiamente dicho y otros costes del 75% para el primero y del 25% para el segundo. El sector industrial ha sido el que mayor coste laboral medio ha presentado este pasado año con 2.166,52 euros, seguido por el sector terciario con 1.848,03 euros y finalmente el sector de la construcción con 1.790,31 euros.

<sup>7</sup> Una referencia más detallada de la metodología de esta encuesta puede encontrarse en la publicación "Índice de Costes Laborales" (INE).

Cuadro 3.12. **Coste Laboral por trabajador y mes por comunidad autónoma**

(euros)

	COSTE LABORAL TOTAL		
	2000	2001	2002
<b>TOTAL</b>	<b>1.758,09</b>	<b>1.830,93</b>	<b>1.911,28</b>
Andalucía	1.604,41	1.666,30	1.754,95
Aragón	1.730,39	1.820,33	1.892,16
Asturias	1.755,65	1.826,10	1.909,02
Baleares	1.566,66	1.633,23	1.711,28
Canarias	1.504,28	1.530,24	1.610,50
Cantabria	1.655,79	1.710,86	1.765,86
Castilla-Mancha	1.524,38	1.564,76	1.612,75
Castilla-León	1.664,22	1.726,80	1.789,97
Cataluña	1.842,24	1.926,39	2.029,89
C. Valenciana	1.585,94	1.668,10	1.712,84
Extremadura	1.443,98	1.503,90	1.556,26
Galicia	1.533,60	1.610,95	1.673,69
Madrid	2.080,94	2.166,18	2.256,86
Murcia	1.452,43	1.498,86	1.573,98
Navarra	1.934,90	1.999,38	2.101,22
<b>País Vasco</b>	<b>2.055,98</b>	<b>2.128,79</b>	<b>2.221,22</b>
Rioja	1.660,87	1.715,05	1.761,00

Fuente: Índice de Coste Laboral (INE)

Como se puede observar en el cuadro, es notable la diferencia existente entre las distintas comunidades autónomas. Los últimos tres años, ha sido la Comunidad de Madrid la que ha registrado el mayor coste laboral por trabajador (2.256,86 euros en 2002), seguida muy de cerca siempre por el País Vasco (2.221,22 euros) y posteriormente por la Comunidad Foral de Navarra (2.101,22 euros). En el polo opuesto de la tabla han sido la Comunidad Murciana (1.573,98 euros en 2002) y Extremadura (1.556,26 euros) los principales protagonistas en este período, de forma que la diferencia entre la comunidad con un mayor coste laboral medio y la que presenta el menor valor (Madrid vs. Extremadura) asciende a más de 700 euros.

### 3.4.3. Productividad

Un aspecto interesante desde el punto de vista laboral es analizar el comportamiento de la productividad aparente<sup>8</sup> de la economía vasca. Para ello se tiene en cuenta el comportamiento de la actividad productiva y del empleo. Los datos del ejercicio 2001 reflejan un débil incremento de la productividad en nuestra comunidad autónoma (0,9%), aunque es cierto que el mismo supera el registrado en el conjunto del Estado (0,3%).

<sup>8</sup> Se hace referencia a la productividad aparente del factor trabajo, es decir, incrementos de la actividad que no son imputables a crecimientos de empleo. Para su cálculo, el crecimiento del empleo utilizado es el que proporcionan las Cuentas Económicas del Eustat. Los últimos datos disponibles en el caso de la CAPV son del año 2001.



Cuadro 3.13. PIB, empleo y productividad

(Tasa de variación sobre año anterior)

CAPV	2000	2001	2002
PIB real	5,3	3,0	1,8
Ocupación <sup>(1)</sup>	3,8	2,1	--
Productividad aparente	1,5	0,9	--
ESTADO	2000	2001	2002
PIB real	4,1	2,7	2,0
Ocupación <sup>(2)</sup>	3,3	2,4	1,1
Productividad aparente	0,8	0,3	0,9

(1) Cuentas Económicas (Eustat).

(2) Contabilidad Nacional. Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo

Fuente: Eustat, Gobierno Vasco e INE

Pero los valores anteriores no nos permiten realizar comparaciones con otros países europeos. Por ello, se analiza la productividad desde el punto de vista del nivel y se obtienen los valores de productividad media (PIB/empleo) que registran las economías de nuestro entorno europeo en el período 1999-2002. De este modo podemos observar que España se sitúa 6,4 puntos por debajo del nivel de UE-15 en términos de productividad (PIB/empleo), con un valor de 93,6 (tomando como valor = 100 la media de productividad de la UE-15).

Cuadro 3.14. Nivel de productividad en la UE-15 (1)

	Media (1999-2002)
Bélgica	117,3
Dinamarca	98,7
Alemania	98,7
Grecia	77,6
<b>España</b>	<b>93,6</b>
Francia	107,3
Irlanda	113,0
Italia	116,8
Luxemburgo	199,2
Países Bajos	97,9
Austria	100,3
Portugal	63,3
<b>CAPV</b>	<b>103,6</b>
Finlandia	92,9
Suecia	92,3
Reino Unido	94,3
<b>UE-15 = 100</b>	<b>100,0</b>

(1) PIB (Mrd pps)/empleo

Fuente: Comisión Europea, Eurostat, INE, Eustat y elaboración propia



La economía vasca sin embargo, supera la productividad media de la UE-15, de forma que alcanza el valor de 103,6, cifra que se sitúa 10 puntos por encima de la productividad media española. Para calcular esta cifra se tiene en cuenta que la productividad media de la economía vasca en los últimos cuatro años supera en 10 puntos a la productividad media de la economía española en ese mismo período, cifras estimadas a partir de los datos del PIB español (INE), del PIB de la CAPV (Eustat), y del empleo en ambos ámbitos geográficos (INE y Eustat respectivamente).

### **3.5. Panorama general del empleo y la contratación**

#### *3.5.1. Nota metodológica*

En Enero de 2002 se produjo un cambio en la metodología de elaboración de la Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA, Eustat) y en la Encuesta de Población Activa (EPA, INE). La novedad principal que pasamos a detallar a continuación es la nueva definición de parado que a partir de esta fecha se ajusta a la definición armonizada del Reglamento de la Comisión Europea 1897/2000. De hecho, hasta ahora se consideraban parados, tal y como los define la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a aquellas personas que no habiendo trabajado en la semana de referencia por no tener un empleo, buscaban trabajo y además estaban disponibles para trabajar. Desde comienzos de año, sin embargo, se intenta hacer más operativa esta definición de la OIT.

De este modo, actualmente se considerarán paradas solamente aquellas personas que hayan realizado gestiones de búsqueda de empleo de tipo activo en las cuatro semanas anteriores a la realización de la encuesta. Son gestiones activas las que están relacionadas con la búsqueda de empleo, como registrarse por primera vez, actualizar los datos de la demanda, informarse sobre las ofertas, etc., quedando fuera de este grupo las actividades meramente administrativas como sellar la cartilla o las relacionadas con los cursos de formación. Por ello, debido a los cambios necesarios que se han llevado a cabo par ajustarse a esta nueva definición, es necesario resaltar que los valores de 2002 y anteriores no son directamente comparables. Por ello, habrá que ser muy cauto a la hora de valorar los diferentes crecimientos alcanzados por las distintas variables del contexto laboral analizadas en este apartado, sobre todo aquellas relacionadas con el número de desempleados

#### *3.5.2. Rasgos básicos (1994-2002)*

La ralentización económica que se ha estado viviendo en todo el mundo a raíz de los acontecimientos del 11 de Septiembre de 2001, como se ha comentado anteriormente, ha influido de alguna forma también en la economía vasca. El mercado laboral vasco, de hecho, ha tenido un comportamiento un tanto negativo en el último trimestre del año 2002, con la destrucción de 3.300 empleos y el aumento de 7.700 parados. Sin embargo, el conjunto del ejercicio arroja unas cifras positivas lo que supone que continúa la tendencia favorable que desde 1994 vive la CAPV.

- La población potencialmente activa (de 16 y más años) en el año 2002 en la CAPV es de 1.794.800 personas y se incrementa en 35.500 personas en el período 1994-2002. Aumenta igualmente la población activa (pasa de 924.400 a 968.800) debido fundamentalmente al gran número de mujeres que se han ido incorporando durante el período al mercado laboral. El año 2002 además, se caracteriza por suponer un máximo histórico en la población ocupada de Euskadi (888.300 personas) con un incremento del 28% en el período.



- Desde el punto de vista sectorial, uno de los aspectos más destacados es el comportamiento del empleo industrial, de forma que pese al intenso proceso de generación de empleo acontecido en este sector en la última década, en el año 2002 se destruyen 5.200 puestos de trabajo en la industria, sector que se había convertido en uno de los motores del crecimiento económico durante la última década.
- El número de personas desempleadas continúa con su senda descendente, arrojando en el balance de los últimos ocho años la cifra de 150.000 parados menos, para situarse en el año 2002 en los 80.600 parados. Los grupos que tradicionalmente se han visto más perjudicados por el paro, es decir mujeres y jóvenes menores de 25 años, van evolucionando favorablemente desde 1994 hasta llegar a alcanzar las cifras de 48.000 mujeres paradas y 18.500 jóvenes respectivamente (frente a las 172.900 mujeres y 72.400 jóvenes de 1994).
- Por lo que respecta a la población ocupada asalariada, al lo largo del año 2002 se registra un retroceso en el ámbito de la temporalidad de los contratos, debido a que los contratos temporales aumentan un 9,2% respecto a 2001 frente al 0,6% que crecen los contratos indefinidos a pesar de la tendencia contraria que se había seguido en este sentido en los últimos años.
- En el caso de la información proveniente de las oficinas del INEM, en el caso de los contratos registrados los mismos crecen aproximadamente un 150% desde el año 1994 hasta el año 2002, hasta superar los 700.000 contratos al final del período. En el caso del paro registrado, en el año 2002 se rompe la tendencia descendente de esta variable, con un incremento del número de parados del 2,5%.



### 3.5.3. Evolución de la población activa, ocupada y desempleada (2002)<sup>9</sup>

#### 3.5.3.1. POBLACIÓN POTENCIALMENTE ACTIVA Y POBLACIÓN ACTIVA

Como se puede observar, la población potencialmente activa en la Comunidad Autónoma Vasca ha aumentado en los últimos cuatro años en 6.700 personas hasta alcanzar la cifra de 1.794.800 personas en 2002, lo que supuso un crecimiento del 0,2% respecto al nivel alcanzado en el año 2001.

Cuadro 3.15. Mercado de trabajo en la CAPV

	Valor absoluto (miles)				Tasa var. Interanual		
	1999	2000	2001	2002 <sup>(1)</sup>	2000	2001	2002 <sup>(1)</sup>
<b>Población &gt; 16 años</b>	<b>1.788,1</b>	<b>1.788,0</b>	<b>1.790,8</b>	<b>1.794,8</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>
<b>Población activa</b>	962,8	953,7	955,9	968,8	-0,9	0,2	1,3
Hombres	571,3	571,4	569,1	572,9	0,0	-0,4	0,7
Mujeres	391,5	382,3	386,9	396,8	-2,3	1,2	2,6
16-24 años	117,5	112,8	97,0	94,6	-4,0	-14,0	-2,5
25-54 años	760,8	755,1	768,4	777,7	-0,7	1,8	1,2
55 y más	84,5	85,7	90,5	96,6	1,4	5,6	6,8
<b>Población ocupada</b>	813,4	823,3	849,4	888,2	1,2	3,2	4,6
Hombres	510,6	517,1	526,3	540,3	1,3	1,8	2,7
Mujeres	302,8	306,3	323,2	347,9	1,2	5,5	7,6
16-24 años	79,2	79,5	72,3	76,1	0,4	-9,1	5,3
25-54 años	654,8	663,5	691,5	719,1	1,3	4,2	4,0
55 y más	79,4	80,4	85,6	93,0	1,3	6,5	8,6
<b>Población parada</b>	149,4	130,4	106,5	80,6	-12,7	-18,3	-24,3
Hombres	60,8	54,4	42,8	32,6	-10,5	-21,3	-23,8
Mujeres	88,6	76,0	63,7	48,0	-14,2	-16,2	-24,6
16-24 años	38,3	33,4	24,7	18,5	-12,8	-26,0	-26,0
25-54 años	106,1	91,6	76,9	58,5	-13,7	-16,0	-23,9
55 y más	5,2	5,4	4,9	3,6	3,8	-9,3	-26,5

(1) Debido a los cambios metodológicos incluidos en la PRA en el año 2002, los datos de desempleo de este ejercicio no son directamente comparables con los de ejercicios precedentes (Ver nota metodológica).  
Fuente: Eustat.

En el caso de la población activa, es decir, aquella que accede al mercado de trabajo como población empleada o parada, crece hasta alcanzar la cifra de 968.800 personas. Esto supone un incremento del 1,3% respecto a 2001, aumento debido fundamentalmente al crecimiento que sufre el colectivo de las mujeres (2,6%) casi cuatro veces mayor que el alcanzado por los hombres (0,7%).

La distribución porcentual de la población activa por edad y sexo en la CAPV muestra como una vez más los hombres acaparan más del 59% de la misma frente al 40,9% de las mujeres. El colectivo de edad intermedia sigue siendo claramente el más importante abarcando al 80,3% de los efectivos laborales, mientras que el grupo de personas menores de 25 años y mayores de 55 suponen un 9,7% y un 10% de la población activa respectivamente.

<sup>9</sup> Ver nota metodológica



Cuadro 3.16. Mercado de trabajo en el Estado

	Valor absoluto (miles)				Tasa var. Interanual	
	1999	2000	2001	2002 <sup>(1)</sup>	2000	2001
<b>Población &gt; 16 años</b>	<b>32.695,9</b>	<b>32.830,9</b>	<b>32.938,8</b>	<b>32.964,9</b>	<b>0,4</b>	<b>0,3</b>
<b>Población activa</b>	16.423,0	16.844,2	16.981,5	18.340,5	2,6	0,8
Hombres	9.892,9	10.067,4	10.139,8	11.034,6	1,8	0,7
Mujeres	6.530,1	6.776,8	6.840,7	7.305,9	3,8	0,9
16-24 años	2.538,6	2.522,4	2.470,7	2.308,5	-0,6	-2,0
25-54 años	12.166,2	12.490,7	12.600,2	14.180,4	2,7	0,9
55 y más	1.718,2	1.831,1	1.910,6	1.851,6	6,6	4,3
<b>Población ocupada</b>	13.817,5	14.473,8	14.768,4	16.257,6	4,7	2,0
Hombres	8.790,9	9.086,6	9.213,6	10.146,6	3,4	1,4
Mujeres	5.026,6	5.387,1	5.554,8	6.111,0	7,2	3,1
16-24 años	1.787,0	1.863,7	1.860,3	1.795,0	4,3	-0,2
25-54 años	10.472,5	10.945,8	11.150,8	12.735,3	4,5	1,9
55 y más	1.558,0	1.664,3	1.757,3	1.727,3	6,8	5,6
Agropesquero	1.014,9	989,0	980,3	961,3	-2,6	-0,9
Industria	2.784,0	2.878,9	2.913,5	3.183,8	3,4	1,2
Construcción	1.463,6	1.591,8	1.689,4	1.913,2	8,8	6,1
Servicios	8.555,0	9.014,0	9.185,2	10.229,3	5,4	1,9
Asalariada	10.836,6	11.508,9	11.780,5	13.141,7	6,2	2,4
No asalariada	2.962,2	2.949,9	2.970,9	3.115,9	-0,4	0,7
<b>Población parada</b>	2.605,5	2.370,4	2.213,1	2.082,90	-9,0	-6,6
Hombres	1.102,0	980,7	926,1	887,9	-11,0	-5,6
Mujeres	1.503,5	1.389,7	1.287,0	1.195,0	-7,6	-7,4
16-24 años	751,5	658,7	610,5	513,5	-12,3	-7,3
25-54 años	1.693,8	1.544,9	1.449,1	1.445,10	-8,8	-6,2
55 y más	160,2	166,8	153,5	124,3	4,1	-8,0

(1) Debido a los cambios metodológicos incluidos en la EPA en el año 2002, los datos de empleo y desempleo de este ejercicio no son directamente comparables con los de ejercicios precedentes (Ver nota metodológica).  
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

De este modo, la tasa de actividad de la CAPV se sitúa en 2002 en el 54%, registro algo superior al de los últimos años. Por sexo, las diferencias siguen siendo apreciables con un 65,8% para los hombres frente al 42,9% de las mujeres, a pesar de que la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral haya permitido una ligera mejora en el valor de la tasa de actividad de este último grupo. En el año 2002, debemos destacar que la tasa de actividad vasca iguala a la del Estado (54%) aunque la tasa de actividad de los hombres registre al nivel estatal un valor del 66,9% y del 41,8% para las mujeres. Sin embargo, todavía nos encontramos en ambos ámbitos lejos de los niveles medios del conjunto de la Unión Europea registra para el colectivo femenino (en el año 2001, la tasa de actividad en la Unión Europea registraba un valor de 56,1%, siendo del 65,7% para los hombres y del 47% para las mujeres).



Cuadro 3.17. Tasa de actividad (CAPV)

	1999	2000	2001	2002
<b>Tasa de actividad</b>	53,9	53,4	53,4	54,0
Hombres	65,9	66,0	65,5	65,8
Mujeres	42,5	41,5	41,9	42,9
16-24 años	43,8	44,1	40,0	40,5
25-54 años	80,8	80,1	81,0	81,5
55 y más	14,6	14,4	15,1	15,9

Fuente: Eustat.

Cuadro 3.18. Tasa de actividad (Estado)

	1999	2000	2001	2002
<b>Tasa de actividad</b>	50,2	51,3	51,6	54,0
Hombres	63,1	63,8	64,0	66,9
Mujeres	38,4	39,8	40,0	41,8
16-24 años	46,4	47,1	47,2	47,3
25-54 años	76,1	76,8	76,8	79,4
55 y más	16,5	16,6	16,7	16,8

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

## 3.5.3.2. POBLACIÓN OCUPADA

Cabe mencionar que el año 2002 se caracteriza por constituir nuevamente un máximo histórico en la población ocupada en Euskadi. Las 888.200 personas ocupadas en 2002, suponen un incremento del 4,6% respecto a los valores alcanzados en 2001. De esta forma, el período de crecimiento ininterrumpido comenzado por esta variable en 1994 se hace extensible hasta 2002, produciéndose en estos nueve años un incremento en torno al 27% en la ocupación.

El crecimiento del empleo este año, afecta a ambos sexos, aunque lo hace en mayor medida en el grupo femenino, el cual registra un incremento del 7,6% en comparación con el moderado 2,7% del empleo masculino. En contraste con lo que ocurría en 2001, en este caso el colectivo juvenil registra un aumento del 5,3% mientras que el grupo de edad intermedia lo hace en un 4,0% y el de mayor edad en un 8,6%.

Cuadro 3.19. Empleo en la CAPV

	Valor absoluto (miles)				Tasa var. Interanual		
	1999	2000	2001	2002	2000	2001	2002
<b>Población ocupada</b>	813,4	823,3	849,4	888,2	1,2	3,2	4,6
Agropesquero	18,8	18,8	14,7	15,7	0,0	-21,8	6,8
Industria	239,8	242,6	257,5	252,2	1,2	6,1	-2,0
Construcción	67,8	70,4	75,0	81,8	3,8	6,5	9,1
Servicios	487,0	491,6	502,4	538,6	1,0	2,2	7,2
Asalariada	649,7	662,3	683,4	712,3	1,9	3,2	4,2
No asalariada	163,7	161,0	166,0	175,9	-1,6	3,1	6,0

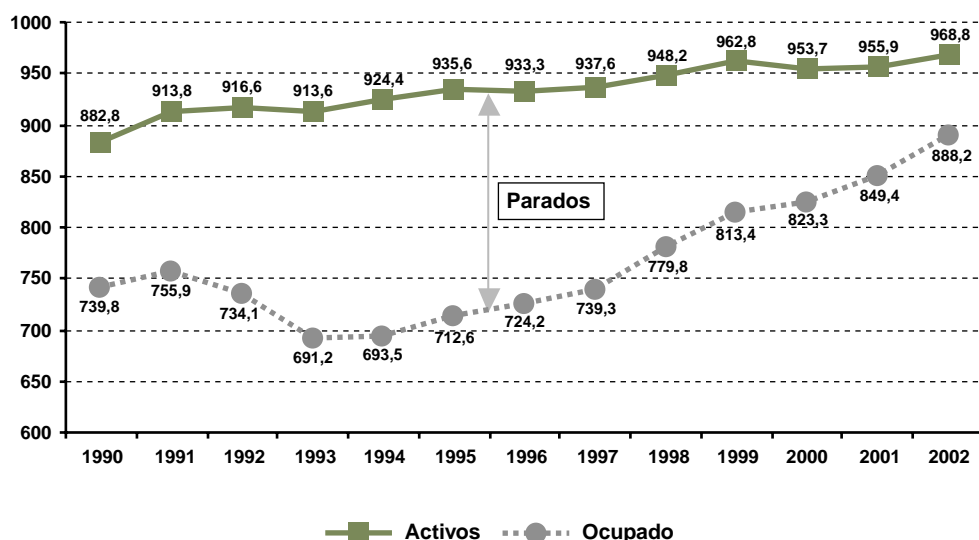
Fuente: Eustat.





Gráfico 3.4. Evolución de la población activa, ocupada y parada (CAPV)

(miles de personas)



Fuente: Eustat

Desde el punto de vista sectorial, el empleo aumenta en todos los sectores excepto en la industria, como se ha comentado anteriormente, sector en el que se produce un ligero descenso del 2%. Concretamente, la construcción y los servicios son los sectores que alcanzan mayores incrementos, 9,1% y 7,2% respectivamente, en comparación del 6,8% que aumenta el sector agropesquero.

Teniendo en cuenta la situación profesional, se produce un aumento tanto en la ocupación asalariada (4,3%) como en la no asalariada (5,8%). En el año 2002, la población asalariada representa un 80,2% del empleo, destacando dentro de ella el grupo de asalariados privados que representan el 82% del empleo asalariado. Dentro del colectivo de población ocupada no asalariada, despunta el grupo de los autónomos por ser el más numeroso, con un peso del 66,5%, y por ser junto con el grupo de los empleadores, los dos únicos colectivos que aumentan respecto a 2001.

Cuadro 3.20. Población ocupada por situación profesional (CAPV)

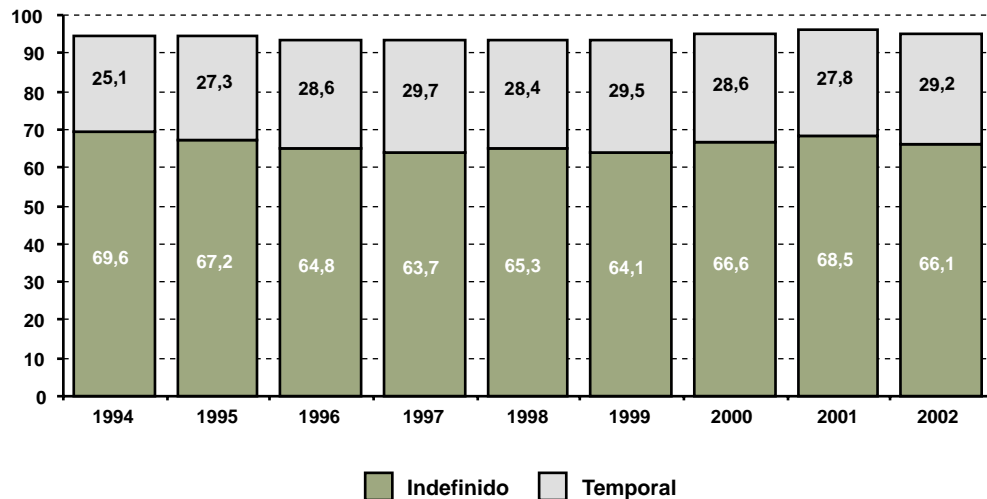
Miles de personas

	1999	2000	2001	2002	Distribución porcentual 2002
Empleador	22,1	25,1	27,9	30,1	3,4
Autónomo	116,0	112,8	108,4	116,9	13,2
Ayuda familiar	7,7	5,5	6,0	5,3	0,6
Cooperativista	17,9	17,6	23,6	23,3	2,6
Asalariados	649,7	662,3	683,2	712,3	80,2
• Asalariados (público)	106,9	110,8	120,3	123,7	13,9
• Asalariados (privado)	542,8	551,5	562,9	588,6	66,3
<b>TOTAL</b>	<b>813,4</b>	<b>823,3</b>	<b>849,4</b>	<b>888,2</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Eustat.

La población asalariada en la Comunidad Autónoma Vasca representa el 80,2% del empleo. Por ello, y dada la importancia que presenta este tipo de situación profesional en nuestro mercado laboral, se analiza a continuación más detalladamente este colectivo. El pasado año 2002, en Euskadi había 712.300 personas asalariadas, que representaban el 80,2% del empleo vasco. El 59,4% de los asalariados son hombres frente al 40,6% de las mujeres.

Gráfico 3.5. **Población ocupada asalariada (CAPV). Distribución porcentual por tipo de contrato (1994-2002)**



Fuente: Eustat

Como se puede observar, atendiendo al tipo de contrato, este último año se ha producido una reducción de los contratos indefinidos lo que ha supuesto que el porcentaje de la población asalariada con dicho contrato pasara de representar un 68,5% en 2001 a un 66,1% en 2002. De este modo, parece perderse parte del terreno que los contratos indefinidos habían ganado a los temporales durante el período 1998-2001.

Cuadro 3.21. **Ocupados asalariados en la CAPV**

	Ocupados asalariados (miles)				Tasa var. Interanual		
	1999	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Contrato temporal	191,5	189,7	190,3	207,9	-0,9	0,3	9,2
Contrato indefinido	416,7	441,0	468,2	471,0	5,8	6,2	0,6
<b>TOTAL (1)</b>	<b>649,7</b>	<b>662,3</b>	<b>683,2</b>	<b>712,3</b>	<b>1,9</b>	<b>3,2</b>	<b>4,3</b>

(1) Incluye no clasificables además de temporales e indefinidos  
Fuente: Eustat



**Cuadro 3.22. Población ocupada asalariada (excepto cooperativistas) por tipo de contrato (CAPV) (2002)**

(Valores absolutos en miles)

	Total	Varones	Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>712,3</b>	<b>423,0</b>	<b>289,3</b>
Indefinido	471,0	304,4	166,6
Temporal	207,9	115,4	92,5
Sin contratos y otros	33,4	3,1	30,2

Fuente: Eustat

La distribución por tipo de contrato varía según analicemos el colectivo de los hombres o de las mujeres. Mientras que los hombres presentan un 72% de contratos indefinidos y un 27,2% de temporales, en el caso de las mujeres el porcentaje de contratos indefinidos se reduce hasta el 57,6%, representando los contratos temporales un 32% de la población femenina asalariada.

**Cuadro 3.23. Población ocupada asalariada (excepto cooperativistas) por territorios históricos (2002)**

(Valores absolutos en miles)

	Álava			Bizkaia			Gipuzkoa		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
<b>Total</b>	<b>110,5</b>	<b>65,3</b>	<b>45,2</b>	<b>377,6</b>	<b>227,7</b>	<b>150,0</b>	<b>224,2</b>	<b>130,0</b>	<b>94,2</b>
Indefinido	77,6	50,3	27,3	246,3	161,3	85,0	147,0	92,7	54,3
Temporal	29,6	14,7	14,8	113,2	64,6	48,6	65,2	36,1	29,0
Sin contrato y otros	3,3	0,2	3,1	18,1	1,8	16,3	12,0	1,1	10,9

Fuente: Eustat.

Por territorios históricos destaca Bizkaia como la zona donde se registra el mayor porcentaje del empleo asalariado de la CAPV (53%), seguida de Gipuzkoa (31,5%) y por último Alava (15,5%). Finalmente, al analizar el empleo asalariado según la variable de la edad, destaca el importante peso que presenta el grupo de jóvenes menores de 25 años en los contratos temporales (22,3% del total de contratos temporales) frente a la poca importancia que este colectivo tiene en el empleo indefinido. Justamente en la situación opuesta se encontraría el grupo de personas mayores de 55 años que representa un 9,6% de la contratación temporal frente al 40% que supone del total de contratos indefinidos.



Cuadro 3.24. Población ocupada asalariada en la CAPV por edades y tipo de contrato

(Distribución porcentual)

	Indefinido				Temporal			
	Total	16-24	25-44	45 y más	Total	16-24	25-44	45 y más
1994	100,0	2,4	61,4	36,3	100,0	26,2	63,8	10,0
1995	100,0	2,2	59,9	38,0	100,0	27,4	63,7	8,9
1996	100,0	2,3	58,7	39,0	100,0	25,2	64,7	10,1
1997	100,0	2,1	57,3	40,6	100,0	24,2	65,8	9,9
1998	100,0	3,3	57,8	38,9	100,0	25,9	66,7	7,3
1999	100,0	3,7	58,0	38,3	100,0	25,6	65,8	8,5
2000	100,0	4,3	57,8	38,0	100,0	25,1	66,2	8,6
2001	100,0	3,6	58,6	37,8	100,0	23,5	68,5	8,0
2002	100,0	3,9	56,1	40,0	100,0	22,3	68,1	9,6

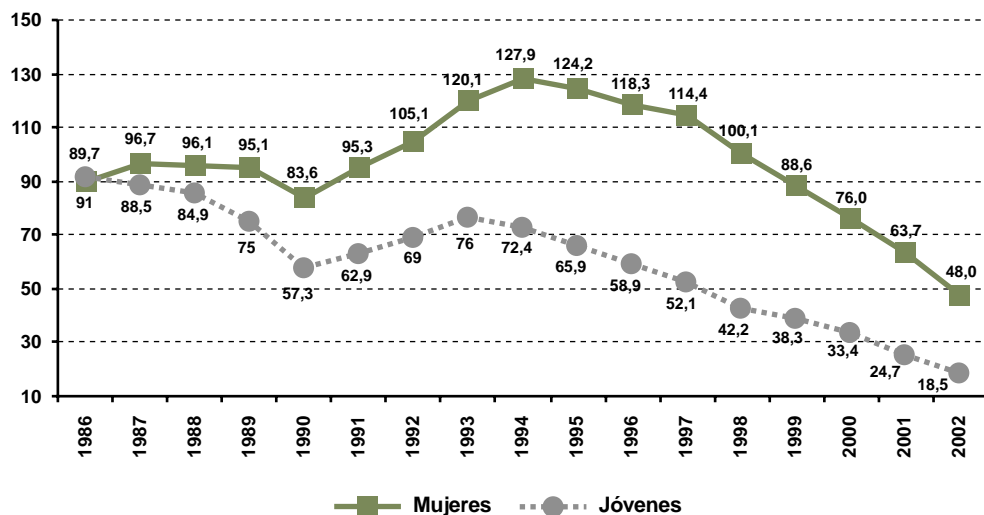
Fuente: Eustat.

3.5.3.3. POBLACIÓN PARADA<sup>10</sup>

Otro año más, además del aumento de la ocupación habría que destacar el descenso que se registra en el número de personas desempleadas, de forma que en el año 2002 el número de parados es de 80.600 personas, casi 26.000 parados menos que en 2001. Destaca el descenso del desempleo en el caso de las mujeres y en el caso de los jóvenes menores de veinticinco años parados, hasta alcanzar las cifras de 48.000 mujeres desempleadas y 18.500 jóvenes parados en el año 2002, de hecho ambos colectivos mantienen la tendencia descendente comenzada a mediados de la década de los noventa.

Gráfico 3.6. Evolución del paro femenino y del paro juvenil (CAPV, 1986-2002)

(miles de personas)



Fuente: Eustat

10 Como se ha comentado con anterioridad, debido a los cambios metodológico introducidos en la PRA en el año 2002, deben tomarse con mucha cautela las comparaciones de los datos de desempleo de 2002 con respecto a ejercicios precedentes.



Una vez analizada la población activa, ocupada y parada se analiza a continuación la tasa de paro. En el año 2002 dicha tasa alcanza un valor del 8,3% de la población activa en la Comunidad Autónoma Vasca frente al 11,4% del Estado. Esta cifra otro año consecutivo más constituye un mínimo histórico en Euskadi. Aunque una asignatura pendiente sea la gran diferencia existente todavía entre sexos (5,7% en el caso de los hombres y un 12,1% en el caso de las mujeres), a pesar de la importante reducción que la tasa de paro femenina ha registrado desde el año 1994 cuando suponía un 35% de la población activa. Al nivel estatal, la diferencia entre sexos sigue siendo también notable, y en el año 2002 todavía la tasa de paro femenina dobla la masculina.

Cuadro 3.25. **Tasa de paro (CAPV) (2002)**

	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre	MEDIA 2002
<b>Tasa de paro</b>	<b>8,4</b>	<b>7,6</b>	<b>8,2</b>	<b>9,0</b>	<b>8,3</b>
Hombres	5,7	4,9	5,5	6,6	5,7
Mujeres	12,4	11,5	12,2	11,8	12,1
16-24 años	21,3	17,0	18,7	21,0	19,5
25-54 años	7,3	7,0	7,5	8,3	7,5
55 y más	4,5	3,6	3,9	2,7	3,7

Fuente: Eustat

Si bien hay que destacar que la evolución del desempleo en la CAPV sigue siendo muy positiva en términos generales, para hacernos una idea, la tasa de paro en 1994 rondaba el 25% de la población activa, mientras que los valores registrados en 2002 son mucho más reducidos, aunque es cierto que siguen siendo superiores a los registrados por término medio en el conjunto de la UE-15 que en el año 2002 presenta una tasa de paro del 8%.

Cuadro 3.26. **Tasa de paro (Estado)**

	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre	MEDIA 2002
<b>Tasa de paro</b>	<b>11,5</b>	<b>11,1</b>	<b>11,4</b>	<b>11,5</b>	<b>11,4</b>
Hombres	8,2	7,7	8,1	8,3	8,1
Mujeres	16,5	16,3	16,5	16,2	16,4
16-24 años	22,1	21,5	22,1	23,2	22,2
25-54 años	10,3	10,0	10,2	10,2	10,2
55 y más	6,8	6,5	6,8	6,7	6,7

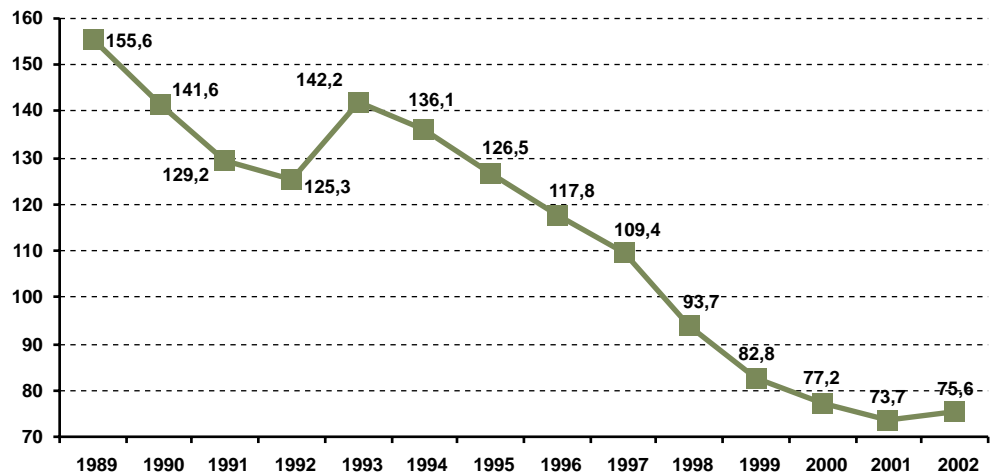
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

El Instituto Nacional de Empleo (INEM), nos proporciona otra variable muy significativa en el estudio de la evolución del desempleo en la CAPV. Dicha variable, es el paro registrado, que contemplaría las demandas de empleo pendientes de satisfacer el último día del mes en las oficinas del INEM, excluyéndose sólo una serie de situaciones que la Ley contempla. El año 2002 cierra con una cifra de 73.818 personas desempleadas, valor ligeramente mayor (0,7%) al registrado en 2001. Para datos de Diciembre de cada año, las 75.598 personas de 2002 contrastan respecto a las 142.200 personas de 1993, quedando reflejada la buena evolución que el desempleo ha seguido en la última década.



Gráfico 3.7. Evolución del paro registrado (CAPV) (Diciembre)

(en miles)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 3.27. Paro registrado en el INEM (CAPV)

	1999	2000	2001	2002
Enero	95.799	85.787	80.669	77.826
Febrero	95.399	85.876	79.398	78.669
Marzo	91.858	82.704	76.340	78.341
Abril	87.821	77.995	73.023	74.234
Mayo	84.004	74.943	69.827	70.872
Junio	81.808	73.629	68.929	69.051
Julio	80.044	72.684	69.411	69.876
Agosto	81.974	74.977	71.281	71.560
Septiembre	82.672	74.647	71.230	71.914
Octubre	83.048	75.989	72.675	73.319
Noviembre	83.642	76.549	73.496	74.554
Diciembre	82.779	77.153	73.727	75.598
Media anual	85.904	77.744	73.334	73.818
Tasa de variación	-11,9	-9,5	-5,7	0,7

Fuente: INEM.

Sin embargo, en el mes de Diciembre de 2001, se registraban 1.871 personas desempleadas menos que en el 2002, reflejo de la bastante preocupante evolución del empleo en el último trimestre del año. De este modo, se rompe la tendencia descendente que desde 1993 se mantenía en materia de paro registrado.

Cuadro 3.28. **Paro registrado por sexo y edad (Diciembre 2002)**

	CAPV	(1)	Estado	(1)
<b>Hombres</b>	31.591	17,5	712.562	10,7
< de 25 años	4.268	60,3	120.647	18,6
Resto	27.323	12,8	591.915	9,2
<b>Mujeres</b>	44.007	-6,0	975.506	4,8
< de 25 años	4.677	-15,0	146.918	-5,1
Resto	39.330	-4,8	828.588	6,8
<b>Total</b>	<b>75.598</b>	<b>2,5</b>	<b>1.688.068</b>	<b>7,2</b>

(1) Variación respecto a Diciembre del año anterior  
Fuente: INEM.

En el análisis por sexo, observamos que el desempleo femenino sigue siendo superior al masculino (58% frente a 42%), aunque estos valores se han visto corregidos en el último año ya que en 2001 el desempleo femenino suponía casi dos tercios del total (alrededor del 64%). Según la edad, es apreciable el hecho de que el 82% del paro afecta a las personas mayores de 25 años. De este modo, el País Vasco se sitúa como la comunidad con superior proporción de parados mayores de 25 años en el ámbito del conjunto del Estado.

Cuadro 3.29. **Paro registrado por sectores de actividad (Diciembre 2002)**

	CAPV	(1)	Estado	(1)
Agricultura	585	-1,5	38.212	1,2
Industria	16.475	7,6	269.789	4,1
Construcción	6.267	25,0	199.440	16,1
Servicios	42.831	2,8	945.340	8,1
Sin empleo anterior	9.440	-15,4	235.287	1,7
<b>Total</b>	<b>75.598</b>	<b>2,5</b>	<b>1.688.068</b>	<b>7,2</b>

(1) Variación respecto a Diciembre del año anterior  
Fuente: INEM.

Desde el punto de vista sectorial, se observa que los sectores industriales y de servicios son los que concentran las mayores cifras de desempleo. En contraposición a lo que ocurría en 2001 (en Diciembre de ese año disminuía el paro en todos los sectores), el Diciembre pasado se registraba un aumento del paro en todos los sectores de actividad de la CAPV, a excepción de la agricultura y del grupo sin empleo anterior. En el caso del Estado aumenta el desempleo en todos los sectores.

Por territorios históricos, y por lo que respecta al volumen, Bizkaia es el territorio que presenta un mayor número de parados (43.329 en Diciembre de 2002, 57,2% del total) seguida de Gipuzkoa (con un 29,1%) y Alava (13,7%), aunque es cierto que desde el punto de vista coyuntural es Bizkaia el territorio que evoluciona mejor, ya que es el único territorio donde disminuye el paro registrado.

En el análisis de la incidencia del paro registrado en el conjunto de la población activa, a través del cálculo de la tasa de paro<sup>11</sup>, observamos que en el año 2002 se vuelve alcanzar la cifra del 7,7% registrada en 2001. Como se comentaba en el informe de 2001, este

<sup>11</sup> En este caso, la tasa de paro se calcula tomando como desempleo el paro registrado en las oficinas del INEM.



valor supone un mínimo histórico en la CAPV y resalta por ser prácticamente la mitad de la tasa de paro registrada en 1993 (15,5%). En el conjunto del Estado la tasa de paro registrada se sitúa en el 9,1% valor notablemente inferior también a los que se alcanzaban en la primera mitad de la década de los noventa.

Cuadro 3.30. Paro registrado/activos (por territorios históricos)

Paro registrado (mes de diciembre)					
Año	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
1991	2.329.258	129.232	16.709	71.997	40.526
1992	2.360.309	125.370	16.633	69.566	39.171
1993	2.705.842	142.187	18.994	79.371	43.822
1994	2.556.829	136.125	18.287	75.606	42.232
1995	2.376.951	126.495	17.540	70.944	38.011
1996	2.216.092	117.783	15.633	66.597	35.553
1997	2.075.659	109.443	14.755	62.282	32.406
1998	1.785.692	93.686	12.450	53.979	27.257
1999	1.613.750	82.779	10.815	48.183	23.781
2000	1.556.382	77.153	10.075	45.539	21.539
2001	1.574.844	73.727	9.752	43.906	20.069
2002	1.688.068	75.598	10.348	43.239	22.011
Activos (IV trimestre)					
Año	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
1991	15.125.100	918.100	122.200	493.600	302.300
1992	15.193.100	918.900	125.200	498.900	294.800
1993	15.405.800	920.300	126.600	501.600	292.100
1994	15.468.400	938.100	130.200	500.200	307.700
1995	15.722.000	932.500	132.700	499.100	300.700
1996	16.035.400	933.200	135.500	491.900	305.800
1997	16.207.500	945.900	138.100	499.000	308.700
1998	16.305.600	954.200	140.800	499.800	313.500
1999	16.603.500	971.700	143.500	509.100	319.100
2000	16.912.600	952.400	142.200	498.500	311.700
2001	17.080.300	959.600	143.700	502.000	313.900
2002	18.495.400	979.200	149.200	507.300	322.800
(Paro registrado / activos) * 100 (Tasa de paro INEM)					
Año	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
1991	15,4	14,1	13,7	14,6	13,4
1992	15,5	13,6	13,3	13,9	13,3
1993	17,6	15,5	15,0	15,8	15,0
1994	16,5	14,5	14,0	15,1	13,7
1995	15,1	13,6	13,2	14,2	12,6
1996	13,8	12,6	11,5	13,5	11,6
1997	12,8	11,6	10,7	12,5	10,5
1998	11,0	9,8	8,8	10,8	8,7
1999	9,7	8,5	7,5	9,5	7,5
2000	9,2	8,1	7,1	9,1	6,9
2001	9,2	7,7	6,8	8,7	6,4
2002	9,1	7,7	6,9	8,5	6,8

Fuente: INEM, EPA y Eustat.





## 3.5.3.4 SITUACIÓN DEL COLECTIVO FEMENINO

Como se ha mencionado en informes precedentes, a lo largo de las últimas décadas uno de los aspectos más destacables en la evolución sociolaboral de la CAPV (y del Estado) ha sido la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, lo que está dando lugar a un cambio en la estructura de nuestro mercado laboral. La disminución de los niveles de fecundidad, el elevado nivel educativo, y la continuidad laboral de la mujer tras el matrimonio y tras la maternidad, son algunos de los factores determinantes de este comportamiento. En este apartado se trata de reflejar de forma esquemática y resumida los rasgos más destacables de lo acontecido en el mercado laboral vasco desde el año 1985 hasta el año 2002 desde la perspectiva del género, en este sentido se pueden destacar los siguientes aspectos:

- **Población activa:** esta variable ha pasado de las 831.500 personas de 1985 a las 968.800 personas en 2002, lo que supone un incremento del 16,5%. Mientras la población activa masculina crece aproximadamente un 1,5%, la femenina lo hace en un 48,6% en estos diecisiete años. De este modo, el colectivo femenino pasa a representar el 40,9% de la población activa frente al 32,1% que suponía en el año 1985.
- **Tasa de actividad:** este considerable aumento de la población activa se ha traducido en el consecuente incremento de la tasa de actividad femenina. Si en 1985 registraba un valor del 32% casi veinte años más tarde alcanza el 42,9%, en detrimento de la evolución de la tasa de actividad masculina (del 70,5% al 65,8%). Aún así, nuestra tasa de actividad femenina todavía no alcanza los valores medios europeos que se sitúan en torno al 50%, aunque mejora los niveles del Estado.

Cuadro 3.31. **La mujer vasca: actividad, ocupación y paro (1985-2002)**

	1985	1990	1995	2002
<b>Población activa</b> (distr. Porcentual)				
• Hombres	67,9	63,4	59,8	59,1
• Mujeres	32,1	36,6	40,2	40,9
<b>Población ocupada</b> (distr. Porcentual)				
• Hombres	72,0	68,0	64,7	60,8
• Mujeres	28,0	32,0	35,3	39,2
<b>Población parada</b> (distr. Porcentual)				
• Hombres	52,9	41,6	44,3	40,4
• Mujeres	47,1	58,4	55,7	59,6
<b>Población inactiva</b> (distr. Porcentual)				
• Hombres	29,5	33,0	36,4	36,3
• Mujeres	70,5	77,0	63,6	63,7
<b>Tasa de actividad</b> (Pob. activa/Pob. en edad de trabajar)				
• Hombres	70,5	67,6	64,7	65,8
• Mujeres	32,0	36,9	41,3	42,9
<b>Tasa de paro</b> (% pob. Activa)				
• Hombres	16,3	10,5	16,0	5,7
• Mujeres	31,0	26,2	33,1	12,1

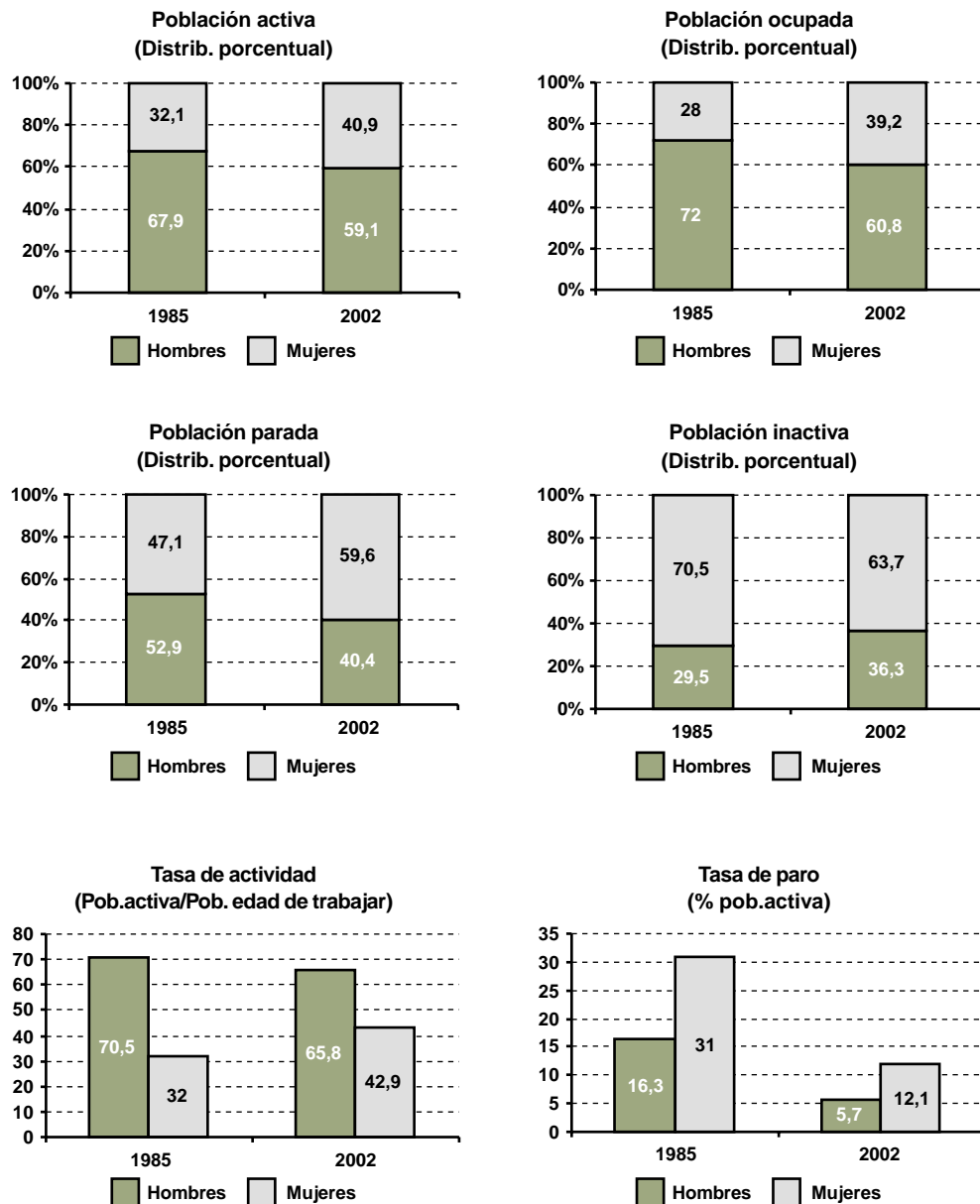
Fuente: Eustat.

- **Población ocupada:** el empleo en la CAPV pasa de las 656.400 personas en 1985 a las 888.200 personas en el año 2002, lo que supone un incremento del 35% aproximadamente. Mientras el empleo masculino crece un 14%, el femenino lo hace en casi un 90%, lo que repercute en que el colectivo femenino pase de representar el 28% del empleo vasco en 1985 a un 39% en 2002.



- Población parada: la cifra de parados ha disminuido considerablemente en las últimas décadas (-54% entre 1985 y 2002) pasando de las 175.200 personas en 1985 a las 80.600 en el año 2002. El número de parados disminuye un 64,8% frente al descenso del 41,8% que sufren el número de desempleadas.

Gráfico 3.8. La mujer vasca: actividad, ocupación y paro (1985-2002)



Fuente: Eustat.

- Tasa de paro: la buena marcha tanto de la población activa como de la parada, ha supuesto una reducción espectacular de la tasa de paro en la CAPV. De este modo el valor actual del 8,3% destaca frente al 21% de hace diecisiete años. Esta reducción es extensible tanto al colectivo masculino (del 16,3% de 1985 al 5,7% de 2002) como al femenino (del 31% de 1985 al 12,1% de 2002). En estos últimos años, influenciada por la tendencia decreciente de la tasa de paro, la tasa femenina ha disminuido considerablemente aunque todavía a día de hoy duplique el valor de la masculina.



- Temporalidad: un aspecto destacable es la mayor temporalidad que presenta las mujeres frente a los hombres desde el punto de vista del tipo de contrato, así en el año 2002 y con relación a los contratos registrado en el INEM, las mujeres representan el 73% de los contratos a tiempo parcial y el 67% de los contratos de interinidad. Atendiendo a la población ocupada salariada, las mujeres representan el 44% de los contratos temporales y sólo el 35% de los indefinidos, además de la categoría de sin contrato, que en la CAPV en el año 2002 hay 33.400 personas, 30.200 son mujeres, (casi todas dedicadas a tareas domésticas).

### 3.5.3.5. ANÁLISIS POR TERRITORIOS HISTÓRICOS

Analizando la evolución de la ocupación y el desempleo desde el punto de vista territorial, y comparándola en términos generales con la situación del año 2001, se puede concluir que la misma no presenta ningún hecho característico que lo diferencie de lo que ha sido la evolución para el conjunto de la Comunidad Autónoma Vasca. De este modo, se puede concluir que en los tres territorios se ha registrado un aumento de la población activa y ocupada y un descenso de la población parada. Este apartado pretende resaltar sin embargo, los diferentes valores y ritmos de crecimiento que registran dichas variables en los distintos territorios históricos.

- Población ocupada: el empleo en 2002 muestra una trayectoria muy favorable en los tres territorios con un crecimiento del 5,1% en Bizkaia, del 4,3% en Alava y del 4,0% en Gipuzkoa. Desde el punto de vista sectorial sólo mencionar el hecho de que el sector industrial disminuye en todos los territorios, frente al crecimiento generalizado del resto de los sectores productivos tan solo truncado por el descenso del sector agropecuario en Alava.
- Población parada y tasas de paro: en los tres territorios siguiendo la tendencia descendente del desempleo del conjunto de la CAPV. En cuanto a las tasas de paro, hay que destacar que la tasa de paro de Bizkaia se sitúa en el 9,6%, mientras que Gipuzkoa y Alava registran valores inferiores 8,5% y 7,8% respectivamente.
- Bizkaia sigue siendo el territorio de la CAPV que presenta una situación menos favorable en términos de empleo, ya que mantiene una menor tasa de actividad y una tasa de paro mayor que Alava y Gipuzkoa. Aunque hay que destacar la reducción notable que sufre su tasa de desempleo respecto a 2001.



Cuadro 3.32. Mercado de trabajo por territorios históricos

(Valores absolutos en miles)

	1999	2000	2001	2002
<b>ÁLAVA</b>				
Población activa	142,2	142,0	144,0	146,8
Población ocupada	122,7	125,5	130,9	136,5
• Agropesquero	5,8	6,0	5,1	4,5
• Industria	43,8	43,4	47,1	45,9
• Construcción	6,2	8,2	8,1	8,7
• Servicios	66,9	68,0	70,6	77,4
Población parada	19,5	16,5	13,1	10,3
Población inactiva	98,4	100,6	101,6	102,1
Tasa de actividad	59,1	58,5	58,6	67,7
Tasa de paro	13,8	11,6	9,2	7,8
<b>BIZKAIA</b>				
Población activa	505,4	501,0	500,5	503,6
Población ocupada	414,3	416,7	433,0	454,9
• Agropesquero	6,7	7,3	4,9	5,9
• Industria	101,0	101,7	114,1	110,8
• Construcción	40,9	41,5	43,4	48,1
• Servicios	265,7	266,3	270,6	290,1
Población parada	91,1	84,4	67,5	48,7
Población inactiva	467,6	469,4	469,6	467,3
Tasa de actividad	51,9	51,7	51,6	60,2
Tasa de paro	18,0	16,8	13,5	9,6
<b>GIPUZKOA</b>				
Población activa	315,2	310,6	311,4	318,5
Población ocupada	276,4	281,1	285,6	296,9
• Agropesquero	6,3	5,6	4,6	5,4
• Industria	95,2	97,5	96,3	95,5
• Construcción	20,7	20,8	23,4	24,9
• Servicios	154,3	157,3	161,3	171,2
Población parada	38,8	29,4	25,8	21,6
Población inactiva	259,3	264,4	263,7	256,7
Tasa de actividad	54,9	54,0	54,1	65,1
Tasa de paro	12,3	9,5	8,3	8,5

Fuente: Eustat.



### 3.5.4. Evolución de la contratación laboral registrada en el INEM (CAPV)

#### 3.5.4.1. EVOLUCIÓN GENERAL (1991-2002)

Un año más aumenta el número de contratos registrados en las oficinas del INEM tanto en la CAPV como en el Estado. La buena evolución que la economía ha mostrado desde 1993 se ha dejado sentir en el ámbito de la contratación laboral estos últimos años. De esta forma, de los 284.210 contratos realizados en 1994 pasamos a los 708.087 del año 2002, con un incremento del 149% en el período 1994-2002. En el conjunto del Estado sigue una evolución similar, aunque en este caso el aumento que se produce en esta variable desde 1994 se sitúa en el 139%.

Cuadro 3.33. Contratos registrados en el INEM: Evolución (1991-2002)

Valores absolutos	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
1991	5.522.518	240.535	38.884	136.474	65.176
1992	5.156.795	227.131	37.415	128.545	61.171
1993	4.654.787	207.938	35.419	116.172	56.346
1994	5.944.472	284.210	48.295	148.452	87.463
1995	7.311.835	353.503	61.181	186.768	105.554
1996	8.627.547	410.698	74.195	216.041	120.462
1997	10.093.565	506.150	89.134	257.340	159.676
1998	11.663.230	562.558	98.418	299.450	164.690
1999	13.245.327	641.175	107.194	337.212	196.769
2000	13.828.919	678.831	106.792	367.554	204.485
2001	14.056.484	691.366	111.891	372.970	206.505
2002	14.179.245	708.087	106.126	398.908	203.053
Var. Interanual	Estado	CAPV	Alava	Bizkaia	Gipuzkoa
1992	-6,6	-5,6	-3,8	-5,8	-6,1
1993	-9,7	-8,5	-5,3	-9,6	-7,9
1994	27,7	36,7	36,4	27,8	55,2
1995	23	24,4	26,7	25,8	20,7
1996	17,9	16,2	21,3	15,7	14,1
1997	16,9	23,2	20,1	19,1	32,5
1998	15,6	11,1	10,4	16,4	3,1
1999	13,6	14,0	8,9	12,6	19,5
2000	4,4	5,9	-0,4	9,0	3,9
2001	1,6	1,8	4,8	1,5	1,0
2002	0,9	2,4	-5,2	7,0	-1,7
Porcentaje	CAPV/Estado		Alava/CAPV	Bizkaia/CAPV	Gipuzkoa/CAPV
1991	4,4		16,2	56,7	27,1
1992	4,4		16,5	56,6	26,9
1993	4,5		17,0	55,9	27,1
1994	4,8		17,0	52,2	30,8
1995	4,8		17,3	52,8	29,9
1996	4,8		18,1	52,6	29,3
1997	5,0		17,6	50,9	31,5
1998	4,8		17,5	53,2	29,3
1999	4,8		13,7	52,5	30,7
2000	4,9		15,7	54,2	30,1
2001	4,9		16,2	53,9	29,9
2002	5,0		15,0	56,3	28,7

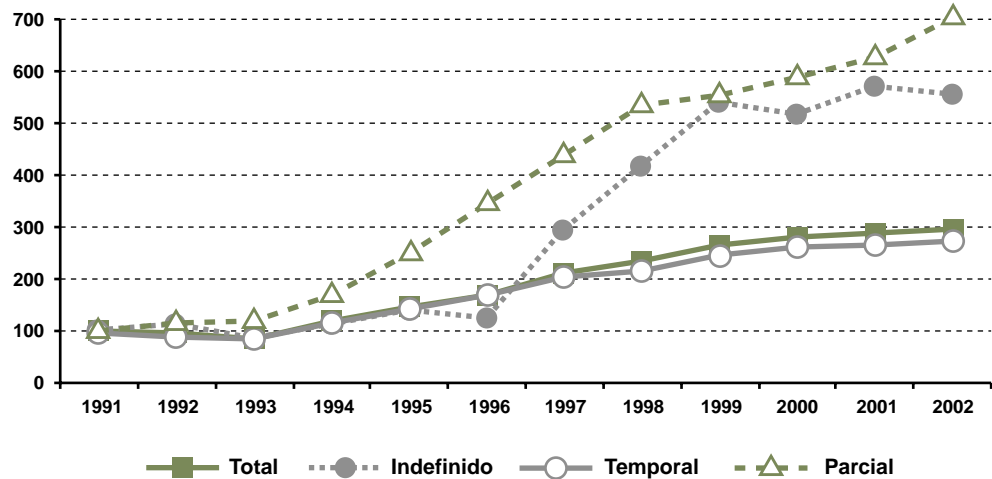
Fuente: INEM.



Pero si pasamos a analizar el crecimiento de la contratación laboral por territorios históricos, podemos observar, que en este pasado año 2002 tanto Alava como Gipuzkoa han visto reducir el número de contrataciones respecto al año anterior. De esta forma, podríamos concluir, que el aumento del número de contratos en 2002 en la Comunidad Autónoma Vasca ha sido el resultado, única y exclusivamente, de la buena evolución de esta variable en el territorio de Bizkaia.

Gráfico 3.9. Evolución de la contratación laboral en la CAPV

(Número de contratos registrados, Base 1991 = 100)



Fuente: INEM

Desde comienzos de la década de los noventa se ha producido un crecimiento considerable en la contratación a tiempo parcial y en la contratación indefinida. Esto se ha debido fundamentalmente, a las reformas laborales llevadas a cabo en los últimos años que han tratado de incentivar ambos tipos de contratos. Es apreciable también, el hecho de que la contratación temporal ha seguido una evolución muy pareja a la contratación total desde 1991, debido a que ésta ha constituido la principal vía de contratación de los últimos tiempos.



**Cuadro 3.34. Contratos registrados en el INEM en la CAPV (Por tipo de contrato) (1998-2002)**

	TOTAL	INDEFINIDO			TEMPORAL			FORMA-TIVOS
		TOTAL	Tiempo completo	Tiempo parcial	TOTAL	Tiempo completo	Tiempo parcial	
<b>CAPV 98</b>	<b>562.558</b>	<b>42.177</b>	<b>37.183</b>	<b>4.994</b>	<b>507.952</b>	<b>377.778</b>	<b>130.174</b>	<b>12.429</b>
Alava	98.418	7.501	6.764	737	88.646	68.060	20.586	2.271
Bizkaia	299.450	22.949	19.904	3.045	270.569	200.518	70.051	5.932
Gipuzkoa	164.690	11.727	10.515	1.212	178.737	109.200	39.537	4.226
<b>CAPV 99</b>	<b>641.175</b>	<b>54.533</b>	<b>46.613</b>	<b>7.920</b>	<b>573.621</b>	<b>441.376</b>	<b>132.245</b>	<b>13.021</b>
Alava	107.194	10.174	8.878	1.296	95.016	73.953	21.063	2.004
Bizkaia	337.212	28.025	23.388	4.637	302.897	233.382	69.515	6.290
Gipuzkoa	196.769	16.334	14.347	1.987	175.708	134.041	41.667	4.727
<b>CAPV 00</b>	<b>678.831</b>	<b>52.466</b>	<b>42.550</b>	<b>9.916</b>	<b>614.186</b>	<b>475.287</b>	<b>138.899</b>	<b>12.179</b>
Alava	106.792	8.976	7.226	1.750	95.907	76.325	19.582	1.909
Bizkaia	367.554	28.134	22.445	5.689	333.315	255.549	77.766	6.105
Gipuzkoa	204.485	15.356	12.879	2.477	184.964	143.413	41.551	4.165
<b>CAPV 01</b>	<b>691.366</b>	<b>58.204</b>	<b>46.345</b>	<b>11.859</b>	<b>621.993</b>	<b>463.929</b>	<b>158.064</b>	<b>11.168</b>
Alava	111.891	10.580	8.317	2.263	99.450	76.470	22.980	1.860
Bizkaia	372.970	30.380	23.692	6.688	336.636	250.077	86.559	5.954
Gipuzkoa	206.505	17.244	14.336	2.908	185.907	137.382	48.525	3.354
<b>CAPV 02</b>	<b>708.087</b>	<b>56.380</b>	<b>42.652</b>	<b>13.727</b>	<b>641.272</b>	<b>463.930</b>	<b>177.342</b>	<b>10.435</b>
Alava	106.126	10.666	7.641	3.025	93.967	70.257	23.710	1.493
Bizkaia	398.908	29.502	22.388	7.113	363.813	262.543	101.270	5.593
Gipuzkoa	203.053	16.212	12.623	3.589	183.492	131.130	52.362	3.349

Fuente: INEM

En lo que respecta a los contratos indefinidos y temporales, las dos categorías más importantes en cuanto a número de contratos, es destacable el abrumador dominio que presentan estos últimos. El peso de la contratación temporal sigue la tónica de los últimos años y se sitúa en el 90% del total de la contratación registrada, lejos del 95% que suponía durante la primera mitad de la década de los noventa. De este modo se puede constatar la mayor presencia que la contratación indefinida ha tenido en los últimos años, aunque es cierto que en el año 2002 se incrementa la temporalidad.



### 3.5.4.2. CONTRATOS REGISTRADOS EN EL INEM: POR TIPO DE CONTRATO, SEXO, EDAD Y TERRITORIO HISTÓRICO (2002)

Durante el año 2002, las oficinas del INEM en la Comunidad Autónoma Vasca registraron un total de 708.087 contratos, lo que supuso un incremento del 2,4% respecto al año 2001. Desde el punto de vista del sexo, el 50,8% de los contratos realizados corresponden a hombres por un 49,2% para las mujeres, valores estos muy similares. En cuanto a los grupos de edad, observamos como el mayor porcentaje de contratos corresponde al estrato de edad menor de 25 años (32,5%), lo cual, junto con el hecho de que casi el 82% de la contratación corresponde a personas menores de 40 años, deja entrever la incidencia que dicha variable está teniendo en el colectivo más joven. Desde el punto de vista territorial Bizkaia acapara el 56,3% de los contratos, Gipuzkoa el 28,7% y Alava el 15%.

Cuadro 3.35. Evolución trimestral de los contratos registrados en el INEM en la CAPV por sexo y edad (2002)

	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre	TOTAL 2002	TOTAL (%) 2002
Hombres	86.367	88.930	93.275	90.850	359.422	50,8
Mujeres	80.631	83.161	89.233	95.640	348.665	49,2
17-24 años	50.903	54.934	64.563	59.438	229.838	32,5
25-29 años	42.289	41.894	41.642	45.155	170.980	24,1
30-39 años	43.631	43.939	43.675	47.377	178.622	25,2
40-44 años	12.998	13.123	13.478	14.317	53.916	7,6
45 más años	17.178	18.201	19.150	20.203	74.732	10,6
<b>TOTAL</b>	<b>166.998</b>	<b>172.091</b>	<b>182.508</b>	<b>186.490</b>	<b>708.087</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INEM

Cuadro 3.36. Contratos registrados en el INEM en la CAPV por sexo, edad y territorio histórico (2002)

	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	TOTAL
Hombres	54.983	209.987	94.452	359.422
Mujeres	51.143	188.921	108.601	348.665
17-24 años	37.859	127.171	64.808	229.838
25-29 años	25.245	96.827	48.908	170.980
30-39 años	25.743	102.148	50.731	178.622
40-44 años	7.544	30.748	15.624	53.916
45 más años	9.735	42.014	22.983	74.732
<b>TOTAL</b>	<b>106.126</b>	<b>398.908</b>	<b>203.053</b>	<b>708.087</b>

Fuente: INEM





**Cuadro 3.37. Principales contratos temporales registrados en el INEM en la CAPV por sexo y edad (2002)(Valores absolutos)**

	TIEMPO COMPLETO			TIEMPO PARCIAL (1)
	Obra y servicio	Eventual	Interinidad	
Hombres	134.574	111.026	22.829	47.632
Mujeres	52.529	86.580	48.644	129.484
17-24 años	54.916	71.302	16.560	65.517
25-29 años	44.991	49.928	16.560	39.332
30-39 años	50.219	47.064	21.587	40.782
40-44 años	14.559	13.134	7.822	13.414
45 más años	22.417	16.179	8.944	18.070
<b>TOTAL</b>	<b>187.103</b>	<b>197.606</b>	<b>71.473</b>	<b>177.342</b>

(1) No incluye las contrataciones de relevo a tiempo parcial.  
Fuente: INEM

Dentro de los contratos temporales, los contratos eventuales son los más numerosos con un valor de 197.606, seguidos por los contratos de obra y servicio (187.103 contratos), los contratos a tiempo parcial (177.342) y los contratos de interinidad (71.473). Estos cuatro tipos de contratos representan ellos solos el 98,8% de la contratación temporal registrada en el INEM en la CAPV y el 89,5% del total de la contratación registrada en nuestra comunidad autónoma durante el 2002. Otro año más se puede observar como en la contratación de obra y servicio y en la eventual destacan sobre todo los hombres, mientras que la contratación de mujeres es más numerosa en lo que a contratos de interinidad y a tiempo parcial se refiere.

**Cuadro 3.38. Principales contratos temporales registrados en el INEM en la CAPV por sexo y edad (2002) (Distribución porcentual)**

	TIEMPO COMPLETO			TIEMPO PARCIAL
	Obra y servicio	Eventual	Interinidad	
Hombres	71,9	56,2	31,9	26,9
Mujeres	28,1	43,8	68,1	73,0
17-24 años	29,4	36,1	23,2	36,9
25-29 años	24,0	25,3	23,2	22,2
30-39 años	26,8	23,8	30,2	23,0
40-44 años	7,8	6,6	10,9	7,6
45 más años	12,0	8,2	12,5	10,2
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INEM

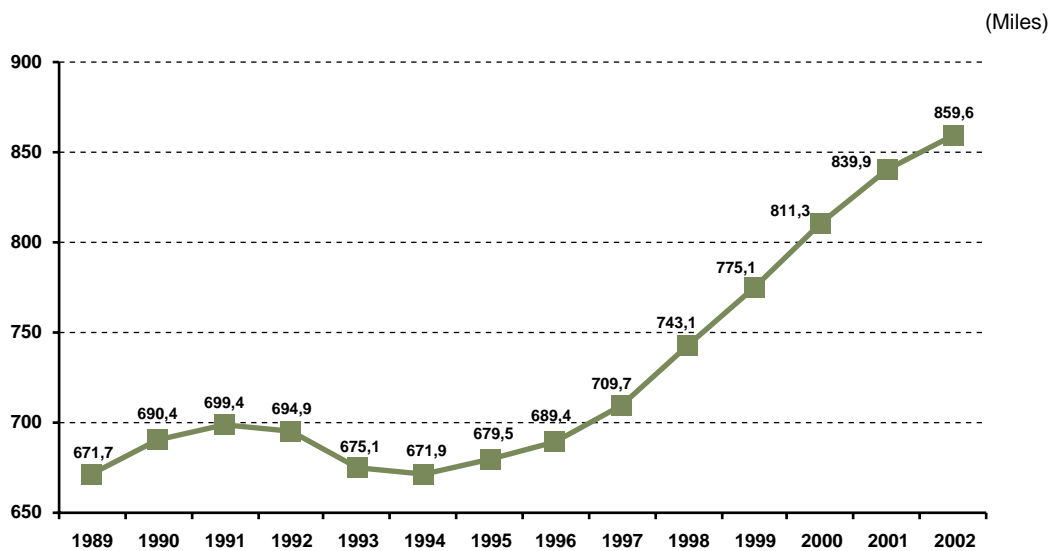


### 3.5.5. Afiliaciones a la seguridad social

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales proporciona otra variable relevante a tener en cuenta a la hora de analizar el dinamismo del mercado laboral. La afiliación a la Seguridad Social es obligatoria para todas las personas incluidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social y única para toda la vida del trabajador, independientemente de las bajas, altas y demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación. Las estadísticas de afiliación hacen referencia a los trabajadores en alta laboral y situaciones asimiladas, como la incapacidad laboral transitoria y el desempleo parcial en la modalidad de pago delegado.

El año 1994 fue el ejercicio en el que se registró el mínimo número de afiliaciones a la Seguridad Social de toda la década de los noventa. A partir de entonces, sin embargo, la evolución de esta variable ha sido muy positiva, produciéndose un incremento del número de trabajadores afiliados de cerca del 25% en la CAPV y 30% en el Estado hasta el año 2001. El año 2002 supone una continuación de esta tendencia alcista (2,3% este último año en la CAPV, 3% en el Estado) hasta llegar a alcanzar los 16.126.300 afiliados en alta laboral en el Estado y 859.600 en la Comunidad Autónoma Vasca.

Gráfico 3.10. Trabajadores afiliados a la Seguridad Social (CAPV)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales



Cuadro 3.39. Trabajadores afiliados en alta laboral

Años	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
Miles de trabajadores					
1989	12.128,1	671,7	99,0	344,9	227,8
1990	12.513,9	690,4	102,4	354,3	233,7
1991	12.648,3	699,4	104,0	359,3	236,1
1992	12.535,5	694,9	105,0	356,6	233,3
1993	12.099,4	675,1	102,8	345,6	226,7
1994	12.045,5	671,9	103,7	342,4	225,8
1995	12.307,6	679,5	106,1	344,4	229,0
1996	12.506,0	689,4	109,7	347,5	232,2
1997	12.932,1	709,7	113,9	356,0	239,8
1998	13.591,0	743,1	119,4	373,0	250,7
1999	14.344,9	775,1	124,0	390,0	261,1
2000	15.062,9	811,3	130,0	408,0	273,3
2001	15.649,9	839,9	135,1	423,9	280,8
2002	16.126,3	859,6	138,7	435,2	285,7
Números índices (Base 1989=100)					
1989	100	100	100	100	100
1990	103	103	103	103	103
1991	104	104	105	104	104
1992	103	103	106	103	102
1993	100	101	104	100	100
1994	99	100	105	99	99
1995	101	101	107	100	101
1996	103	103	111	101	102
1997	107	106	115	103	105
1998	112	111	121	108	110
1999	118	115	125	113	115
2000	124	121	131	118	120
2001	129	125	136	123	123
2002	133	128	140	126	125

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Nuestro territorio supone un 5,3% del total de afiliaciones del Estado. Dentro de la CAPV, es Bizkaia el territorio donde se registra el mayor número de afiliaciones (435.200) seguida de Gipuzkoa (285.700) y posteriormente Álava (138.700). En todos los territorios ha sido notable el crecimiento de los últimos años que se ha ratificado en 2002 (2,4% de incremento en Álava, 2,7% en Bizkaia y 1,7% en Gipuzkoa respecto a 2001).

Cuadro 3.40. **Trabajadores afiliados en alta laboral por regímenes 2002 (estructura porcentual)**

	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
General	74,9	77,4	83,2	78,5	73,0
Autónomos	16,5	19,7	13,6	18,7	24,3
Agrario	7,0	1,1	2,5	0,7	0,9
Trabaj. Mar	0,5	0,7	0,0	0,9	0,6
Empleados Hogar	1,1	1,1	0,7	1,2	1,2
Minería	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

En cuanto a las seis categorías diferentes que la Seguridad Social contempla:

- Régimen General.
- Régimen Especial de la Minería y el Carbón.
- Régimen Especial Agrario.
- Régimen Especial de Empleados de Hogar.
- Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

Cuadro 3.41. **Empresas inscritas en la Seguridad Social**

Años	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
Número de empresas					
1994	895.470	46.035	7.017	24.296	16.155
1995	919.467	47.601	7.492	24.876	16.729
1996	944.611	48.850	7.751	25.508	17.131
1997	977.840	50.846	8.169	26.408	17.850
1998	1.023.089	52.613	8.442	27.420	18.381
1999	1.071.674	54.804	8.781	28.605	19.111
2000	1.114.378	56.629	9.034	29.729	19.651
2001	1.152.678	58.194	9.342	30.664	20.076
2002	1.190.467	59.192	9.416	31.249	20.468
Números índices (Base 1994=100)					
1994	100	100	100	100	100
1995	103	103	107	102	104
1996	105	106	110	105	106
1997	109	110	116	109	110
1998	114	114	120	113	114
1999	120	119	125	118	118
2000	124	123	129	122	122
2001	128	126	133	126	125
2002	133	129	134	129	127

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales



En la CAPV destaca especialmente el régimen general con el 77,4% de los trabajadores afiliados, otro 19,7% de los trabajadores corresponde a los trabajadores autónomos, un 1,1% al régimen agrario, un 0,7% a los trabajadores del mar y el 1,1% restante a los empleados del hogar.

Respecto al número de empresas inscritas en la Seguridad Social en la CAPV, en 2002 se alcanza una cifra de 59.192 empresas (un 1,7% más que 2001, el crecimiento ha sido extensible a todos los territorios históricos). En el Estado esta cifra se eleva hasta 1.190.467 empresas, un 3,3% más que el ejercicio precedente.

### 3.5.6. Políticas activas de empleo<sup>12</sup>

En el Plan Interinstitucional para el Fomento del Empleo y la Formación en Euskadi (PIE), elaborado por el Gobierno Vasco, se recogen a grandes rasgos las estrategias básicas en torno a las cuales gira el desarrollo de la política de empleo a llevar a cabo en el corto y medio plazo en la CAPV. Estas estrategias propuestas, persiguen los objetivos prioritarios en materia de empleo en nuestro territorio, entre los que destacan:

- Introducción de la perspectiva de género en todos los ámbitos de actividad y aplicación del principio de igualdad de oportunidades.
- Atención especial a los colectivos más desfavorecidos.
- Profundización en el diálogo entre los agentes sociales.
- Fomento de la modernización de la organización del trabajo con fórmulas flexibles que posibiliten la conciliación de la vida laboral y personal.
- Mejora de la coordinación entre las diferentes Administraciones competentes en materia de empleo (Gobierno Vasco, Diputaciones Forales, Ayuntamientos y Agencias de Desarrollo Comarcal).

Este Plan Interinstitucional para el Empleo, supone por lo tanto el diseño de una estrategia sobre el empleo, estrategia que ha sido además consensuada entre las diferentes administraciones competentes en esta materia en la CAPV, y que adaptada a las peculiaridades intrínsecas del mercado laboral vasco es además coherente con la estrategia europea para el empleo. No se debe olvidar además que dadas las dificultades históricas por las que ha atravesado nuestro mercado de trabajo en las últimas décadas, la política de empleo ocupa permanentemente un primer plano en el debate económico de la CAPV.

Tradicionalmente y desde un punto de vista muy amplio, las políticas de empleo se han clasificado atendiendo al objetivo que persiguen en: políticas activas de empleo y políticas pasivas de empleo. Las políticas activas de empleo buscan *“facilitar las condiciones para que el desempleado tenga acceso a un puesto de trabajo a través de un conjunto heterogéneo de medidas básicamente de ajuste entre oferta y demanda”*. Estas políticas de empleo se desarrollan principalmente por el Ministerio de Trabajo a través del INEM, aunque la mayoría de las comunidades autónomas las ejercen al tener transferida la gestión de las políticas activas (formación ocupacional, subvenciones e intermediación laboral). No es este el caso de la CAPV, donde está todavía sin transferir, a pesar de ello en

<sup>12</sup> La política de empleo de la CAPV durante los años 2000-2003 se detalla exhaustivamente en el Documento: “Plan Interinstitucional para el Fomento del Empleo y la Formación en Euskadi 2000-2003”. Este Plan fue firmado en Mayo de 2000 por el Gobierno Vasco, las Diputaciones Forales y la Asociación Vasca de Municipios (EUDEL).



nuestra comunidad autónoma se viene aplicando políticas activas de empleo que son llevadas a cabo principalmente a través del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social (Gobierno Vasco), colaborando con Diputaciones Forales, Ayuntamientos, Agencias de Desarrollo Comarcal, Escuelas Taller, Casas de Oficio y otra serie de Instituciones en las que participan todos los agentes e interlocutores sociales implicados.

En este sentido se establecen en la CAPV medidas de orientación laboral, se fomentan actividades formativas y se desarrollan programas de empleo específicos para colectivos especialmente afectados por el desempleo (parados de larga duración, jóvenes, mujeres etc.). Precisamente uno de los aspectos a destacar en materia de política de empleo no ya sólo en la CAPV sino en el conjunto de la UE de cara a futuro, es la priorización de las políticas activas de empleo frente a las políticas pasivas de empleo, de forma que estas políticas activas son consideradas como uno de los instrumentos más importantes de actuación en el mercado laboral. Como se viene llevando a cabo en informes precedentes, a continuación se analizan tres de los grupos más relevantes en el desarrollo de las políticas activas de empleo en nuestra comunidad autónoma: las políticas activas de fomento de la contratación, la actividad de los servicios de empleo que actúan como intermediarios del mercado de trabajo y la política de formación.

#### 3.5.6.1 POLÍTICAS ACTIVAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN

El Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco también durante el año 2002 ha llevado a cabo una serie de programas para el fomento del empleo. En un inicio, estos programas tenían como objetivo principal la incorporación al trabajo de personas desempleadas con problemas especiales de integración laboral, aunque poco a poco en los últimos años se han ido añadiendo nuevos programas que engloban a un mayor número de personas: en 2001 se introduce el programa de ayuda a la cooperativa y al socio cooperativista y en 2002 el programa para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Cuadro 3.42. Programas para el fomento del empleo

	2002	
	Nº Trabajadores	Subvención Media (euros)
Paro de larga duración	597	8.156
Actividades empresariales de jóvenes	251	8.769
Contratación indefinida	282	3.159
Reparto de trabajo (Empresas)	401	2.095
Reparto de trabajo (Trabajadores)	509	1.763
Autoempleo	72	3.606
Inserción laboral <sup>1</sup>	479	2.357
Apoyo al empleo	755	4.972
Ayuda a la cooperativa y socios	372	6.843
Conciliación vida fam-prof (Empresas)	290	2.244
Conciliación vida fam-prof (Trabajador)	6.401	2.461
<b>TOTAL</b>	<b>6.609</b>	<b>3.698</b>

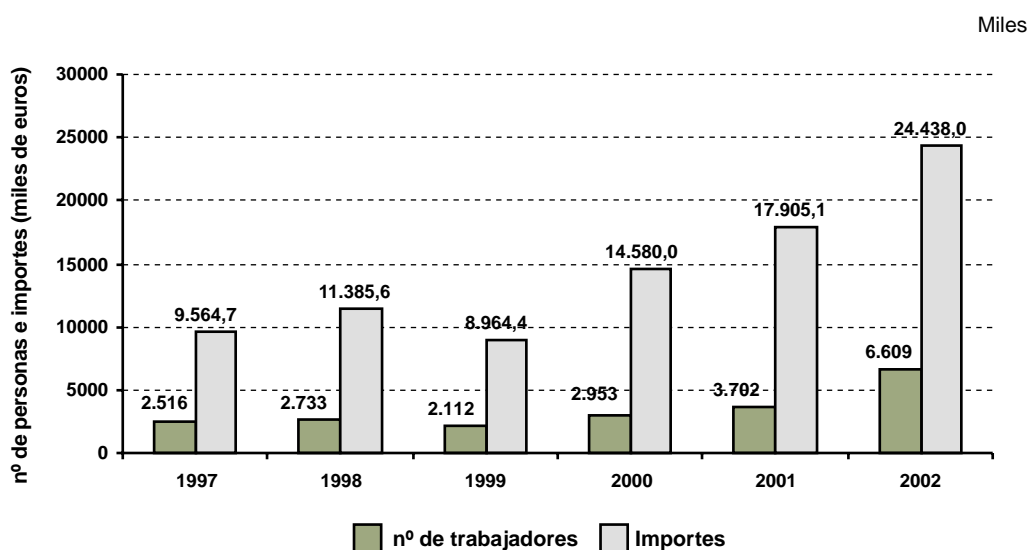
(1) Minusválidos, ex-reclusos, ex-toxicómanos.

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. Gobierno Vasco.



De este modo durante el ejercicio 2002 se han concedido subvenciones por un total de 24,4 millones de euros, que han afectado a 6.609 trabajadores con una subvención media de 3.698 euros. Así, el conjunto de las subvenciones concedidas se incrementa un 36,5% mientras que el aumento del número de personas beneficiadas se elevaría hasta el 78,5%. Sin embargo la subvención media se ha reducido un 23,5% al pasar de los 4.836 euros de 2001 a los 3.698 euros de 2002. Con todo ello, podemos decir que si el conjunto de acciones de fomento del empleo alcanzaba al 4% de las personas paradas en 2001, en este último año dicho porcentaje se ha llegado a doblar hasta alcanzar al 8,2% de ellas.

Gráfico 3.11. **Evolución de importes y trabajadores beneficiados en los programas de empleo del Gobierno Vasco**



Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. Gobierno Vasco.

### 3.5.6.2. SERVICIOS DE EMPLEO

#### a) INEM

Como es sabido, el INEM tiene atribuida la función de intermediación en el mercado de trabajo y además se ocupa tanto de políticas activas como de políticas pasivas (reconocimiento y abono de las situaciones de desempleo y el registro de nuevos demandantes de empleo). Entre las políticas activas se deben mencionar la información y orientación profesional, la gestión de los programas de promoción de empleo (registro de las contrataciones y reconocimiento del derecho a subvenciones y bonificaciones) y la programación de los cursos de formación profesional ocupacional de los desempleados.

A lo largo del año 2002 el INEM registró 686.583 contrataciones, con un ligero aumento (0,3%) respecto al año anterior. En su labor como intermediario del mercado laboral, el INEM gestionó un 15,2% del total de las contrataciones, mientras que actuó como comunicante en el resto de las mismas (84,5%).



Cuadro 3.43. Colocaciones registradas por el INEM (CAPV)

Años	Total	Comunicación	Gestión
1997	495.100	417.648	77.452
1998	560.890	468.726	92.164
1999	637.365	511.883	125.482
2000	688.008	569.184	118.824
2001	684.825	577.785	107.040
2002	686.583	581.842	104.741

Fuente: INEM

### b) Agencias de colocación sin fines de lucro y servicios integrales de empleo

Junto al INEM, la intermediación en el mercado de trabajo en la CAPV es llevada a cabo por las agencias de colocación sin fines lucrativos, las cuales tratan de ayudar tanto a los trabajadores (para encontrar un empleo) como a los empleadores (para satisfacer sus necesidades de mano de obra). Estas agencias pueden recibir una remuneración del empresario y/o del trabajador para satisfacer los gastos ocasionados por los servicios prestados, viéndose obligadas a remitir al INEM las demandas y ofertas de empleo que reciban.

En la CAPV, entre las agencias que prestan estos servicios destaca el Servicio Vasco de Colocación (LANGAI). Este servicio está dirigido a aquellas empresas que quieren cubrir puestos de trabajo, así como a demandantes de empleo ya sean personas desocupadas o trabajadores con expectativas de mejorar su situación laboral. El objetivo de LANGAI es ofrecer a las empresas candidatos adecuados para cubrir sus necesidades de personal de forma ágil, así como poner a disposición de los demandantes de empleo una forma de ofrecer sus currículos a las empresas usuarias que garantiza el principio de igualdad de oportunidades, transparencia y actualización permanente.

Cuadro 3.44. Actividad de LANGAI (1996-2002)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	1996-2002(1)
Direccionamientos (2)	26.894	52.333	28.396	28.368	25.008	34.493	32.852	217.129
Demandantes	26.576	58.170	31.535	30.729	28.005	35.000	34.213	243.191
Ofertas	98	5.100	10.341	11.670	16.441	23.928	26.109	93.637
Puestos gestionados	184	8.586	15.605	15.954	21.700	29.920	30.789	122.695

(1): Incluye las bajas en el período.

(2): Citas asignadas para entrevista que no han sido posteriormente canceladas.

Fuente: LANGAI

Como se viene reflejando a lo largo de los últimos informes, la actividad de LANGAI durante estos últimos años muestra un elevado dinamismo, reflejo del favorable comportamiento del mercado de trabajo, de esta forma, en el período 1996-2002 tanto los direccionamientos, el número de demandantes de empleo, las ofertas de puestos de trabajo, como los puestos gestionados, muestran un importante crecimiento.





Cuadro 3.45. Demandantes y empresas usuarias (LANGAI)

	Demandantes 1997-2002	Empresas usuarias 1997-2002
Álava	35.803	2.969
Bizkaia	133.522	8.988
Gipuzkoa	71.107	6.546
Otras provincias	2.759	1.315
CAPV	240.432	18.503

Fuente: LANGAI

### 3.5.6.3. FORMACIÓN

El Plan Vasco de Formación Profesional es el referente básico en la CAPV en materia de formación profesional. Este Plan aprobado por el Gobierno Vasco en 1997 se define como *“el instrumento básico para conseguir identificar y satisfacer las necesidades y demandas de cualificación del sistema productivo y del mercado de trabajo, concibiéndose con una perspectiva global e integrada de las cualificaciones y la Formación Profesional, esto significa que la planificación debe conjugar todas las necesidades, demandas y medidas de cualificación y formación, comprendiendo tanto la formación inicial como la formación continua, y estando dirigidas las medidas y acciones formativas a toda la población, bien sean jóvenes escolares, jóvenes sin titulación que buscan su primer empleo, trabajadores desempleados, trabajadores ocupados etc..”*.

El objetivo de este apartado, es analizar a grandes rasgos algunas de las acciones formativas más relevantes llevadas a cabo en la CAPV durante el año 2002 y protagonizadas por el INEM, el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, HOBETUZ y FORCEM.

#### a) INEM

De acuerdo con las necesidades de formación detectadas por el Observatorio Ocupacional en cada una de las CC.AA el INEM lleva a cabo la programación de los cursos de formación, cuyas acciones formativas se incluyen dentro de Plan Nacional de Formación Ocupacional. Estos cursos van dirigidos fundamentalmente a trabajadores desempleados, con preferencia para aquellos trabajadores incluidos en colectivos con especiales dificultades de reinserción laboral.



Cuadro 3.46. Cursos de formación gestionados por el INEM en la CAPV (2002)

	Total	Duración (horas)						
		< 100	100 a 199	200 a 299	300 a 399	400 a 599	600 a 799	> 799
<b>Cursos terminados</b>								
Álava	156	18	53	21	34	17	9	4
Bizkaia	719	181	132	112	98	123	44	29
Gipuzkoa	316	81	36	34	102	36	24	3
CAPV	1.191	280	221	167	234	176	77	36
<b>Alumnos formados</b>								
Álava	1.885	234	641	255	416	201	93	45
Bizkaia	9.827	2.760	1.944	1.438	1.320	1.517	501	347
Gipuzkoa	4.079	1.141	487	404	1.312	437	265	33
CAPV	15.791	4.135	3.072	2.097	3.048	2.155	859	425

Fuente: INEM.

Cuadro 3.47. Alumnos en los cursos de formación gestionados por el INEM en la CAPV (2002)

	Total	Parados						
		Total	< de 25 años			> de 25 años		
			Corta duración	Larga duración	Mujeres	Corta duración	Larga duración	Mujeres
Álava	1.885	1.801	428	21	1	1.050	293	8
Bizkaia	4.079	4.008	576	23	253	1.885	452	819
Gipuzkoa	9.827	9.668	2.296	242	1	5.225	1.798	106
CAPV	15.791	15.477	3.300	286	255	8.160	2.543	933

Fuente: INEM.

A lo largo del año 2002, el INEM ha gestionado en la CAPV 1.191 cursos (cursos terminados), con 15.791 alumnos implicados. De este total de alumnos, el 98% de los mismos son parados, en su tres cuartas partes parados mayores de 25 años, con una amplia mayoría de varones (un 92% del total de los parados formados).

#### b) Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

El Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco además de desarrollar programas para el fomento del empleo, subvenciona un abanico muy amplio de programas de formación. Básicamente están dirigidas a colectivos de personas desempleadas con especiales problemas de inserción laboral y a estudiantes (de formación profesional o con vocación empresarial) que tratan de tener una primera experiencia laboral.



**Cuadro 3.48. Actividades formativas del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

	2002			
	Nº cursos	Horas	Participantes	Subvención (miles euros)
Mejora formación desempleados con problemas de inserción	174	66.072	2.082	3.924
Cualificación desempleados en profesiones con demanda	420	241.632	7.591	10.278
Promoción empresarial	176	29.799	8.352	1.689
Primera experiencia laboral	0	691.707	2.510	587
Form. continua Miembros organizaciones sindic. y empresar.	107	9.153	14.484	1.200
Planes interinstitucionales	6	2.064	151	210
Servicios de orientación para el empleo	0	0	4.985	2.017
<b>TOTAL</b>	<b>883</b>	<b>1.040.427</b>	<b>40.155</b>	<b>19.904</b>

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social (Gobierno Vasco).

En el año 2002, la Dirección de Empleo y Formación ha invertido un total de 19,9 millones de euros, lo que supone un 29% menos que el año anterior. Sin embargo, habría que puntualizar que en el ejercicio 2001 se produjo un considerable incremento de las subvenciones dadas, como consecuencia de la incorporación de los programas Equal, Hobetuz, Auzolan y aprendizaje a lo largo de toda la vida, que fueron excluidos en 2002. Eliminando estos programas de la comparación, se observa un incremento de las subvenciones 12,4%.

En cuanto al número de personas participantes en estas acciones formativas, hay que resaltar que se mantiene prácticamente estable en torno a las 40.000 personas, de las cuales aproximadamente un 30% son personas con problemas de inserción laboral, otro 30% recibe formación continua como miembros de las Organizaciones Empresariales y Sindicales, un 25% son jóvenes en busca de una primera experiencia laboral, englobando el 15% restante a los participantes del resto de programas.

### c) HOBETUZ y FORCEM

No se dispone de información para el año 2002 ni en el caso de HOBETUZ ni en el caso del FORCEM. La información del año 2001 se recogió en el Informe Sociolaboral del año 2001.



### 3.5.7. Políticas pasivas de empleo

#### 3.5.7.1. LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO<sup>13</sup>

Las prestaciones por desempleo son las ayudas que la Administración dirige al colectivo de parados con el fin de proporcionar una serie de ingresos a aquellas personas, que por las causas que fueran pierdan su puesto de trabajo bien temporalmente bien de manera definitiva, o incluso aquellas que aún trabajando vean reducida su jornada y con ello su salario. Se pueden distinguir dos tipos de prestaciones por desempleo:

- Prestaciones de nivel contributivo (por desempleo total o parcial): orientadas a personas desempleadas. Este tipo de prestaciones requiere la cotización previa del trabajador a la Seguridad Social por este motivo, durante el período legal establecido. Estas prestaciones son financiadas con las cuotas de trabajadores, de los empresarios y de la aportación al Estado. Suponen aproximadamente el 60-70% del salario real.
- Prestaciones de nivel asistencial: engloba el subsidio de desempleo y el subsidio para los trabajadores del Régimen Especial Agrario. Consta de una prestación económica (por debajo de la cuantía de la prestación contributiva) y el abono a la Seguridad Social de la cotización correspondiente. Tienen derecho a ellas las personas que hayan agotado las prestaciones por desempleo y se encuentren en determinadas situaciones de necesidad. Se contemplan además otras situaciones como las minusvalías mejoradas, los liberados penados y los emigrantes retornados. Estas prestaciones se financian vía presupuestos generales.

Como se ha comentado anteriormente, los últimos años se han caracterizado por las buenas cifras registradas en materia de paro. Consecuentemente, una tónica general ha sido también el descenso del número de beneficiarios de las prestaciones por desempleo. De hecho, de los 69.700 beneficiarios de 1994 se ha pasado a casi la mitad en apenas siete años. Sin embargo, el año 2002 se produce un aumento del número de beneficiarios del 8,1% respecto a datos de 2001. Aún así, la CAPV al igual que en 2001 sigue representando el 3,3% del total de los beneficiarios del conjunto del Estado.

<sup>13</sup> La definición de las prestaciones por desempleo y su finalidad, en la medida en que no se han producido cambios en los últimos años, coincide con lo comentado en este apartado en anteriores informes.



Cuadro 3.49. Beneficiarios de prestaciones por desempleo en la CAPV

CAPV	Beneficiarios	Paro registrado (INEM)	Tasa de cobertura (1)	Paro (PRA)	Tasa de cobertura (2)
1994	69.700	140.290	49,7	230.800	30,2
1995	56.100	130.897	42,9	223.000	25,2
1996	50.500	119.353	42,3	209.100	24,2
1997	46.500	112.052	41,5	198.300	23,4
1998	41.700	97.496	42,8	168.400	24,8
1999	38.700	85.904	45,1	149.400	25,9
2000	36.600	77.744	47,1	130.400	28,1
2001	37.000	73.334	50,5	106.500	34,7
2002	40.000	73.818	54,2	80.600	49,6
Base 1994=100					
1994	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1995	80,5	93,3	86,3	96,6	83,3
1996	72,5	85,1	85,2	90,6	80,0
1997	66,7	79,9	83,5	85,9	77,6
1998	59,8	69,5	86,1	73,0	82,0
1999	55,5	61,2	90,7	64,7	85,8
2000	52,5	55,4	94,8	56,5	92,9
2001	53,1	52,3	101,6	46,1	115,0
2002	57,4	52,6	109,0	34,9	164,2

(1) Con el paro registrado en el INEM.

(2) Con el paro de la EPA.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 3.50. Beneficiarios de prestaciones por desempleo en el Estado

ESTADO	Beneficiarios	Paro registrado (INEM)	Tasa de cobertura (1)	Paro (EPA)	Tasa de cobertura (2)
1994	1.759.400	2.647.022	66,5	3.738.100	47,1
1995	1.458.800	2.448.961	59,6	3.583.500	40,7
1996	1.342.300	2.275.402	59,0	3.540.000	37,9
1997	1.240.800	2.118.733	58,6	3.356.500	37,0
1998	1.130.100	1.889.500	59,8	3.060.400	36,9
1999	1.051.800	1.651.617	63,7	2.605.500	40,4
2000	1.042.700	1.557.567	66,9	2.370.400	44,0
2001	1.099.600	1.529.900	71,9	2.213.100	49,7
2002	1.195.400	1.621.517	73,7	2.082.900	57,4
Base 1994=100					
1994	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1995	82,9	92,5	89,6	95,9	86,5
1996	76,3	86,0	88,8	94,7	80,6
1997	70,5	80,0	88,1	89,8	78,5
1998	64,2	71,4	90,0	81,9	78,5
1999	59,8	62,4	95,8	69,7	85,8
2000	59,3	58,8	100,7	63,4	93,5
2001	62,5	57,8	108,1	59,2	105,6
2002	67,9	61,3	110,8	55,7	121,9

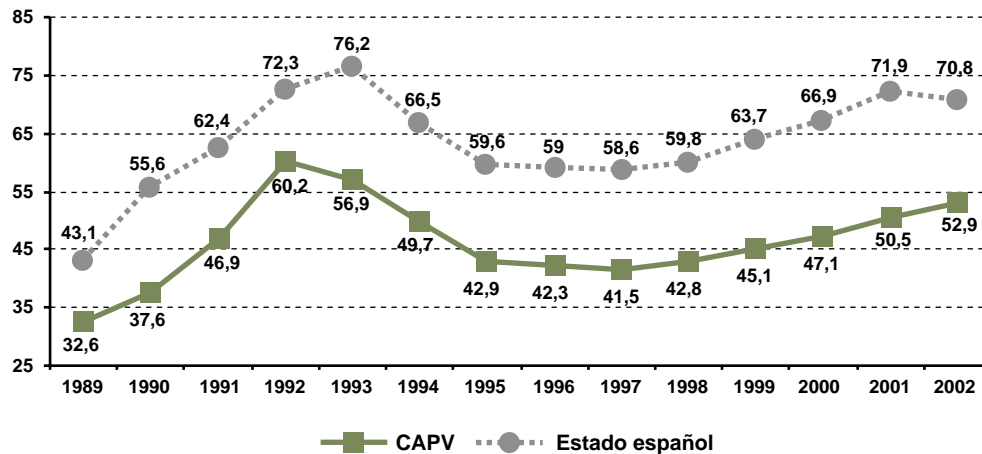
(1) Con el paro registrado en el INEM.

(2) Con el paro de la PRA (Eustat).

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La tasa de cobertura es una buena medida del número de parados que logran beneficiarse de algún tipo de prestación por desempleo. Su estudio muestra que en el año 2002 alcanzaba el 54,2% según datos de paro registrado del INEM y el 49,6% según datos de desempleo del Eustat. En ambos casos se mejoran las coberturas alcanzadas en el año 2001.

Gráfico 3.12. Evolución de la tasa de cobertura<sup>(1)</sup> por desempleo



(1): Con el paro registrado del INEM.  
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

De esta manera, continúa el crecimiento ininterrumpido de la tasa de cobertura iniciado en 1997 en la CAPV. En el ámbito estatal, la evolución es similar, aunque como se puede apreciar en el gráfico, la tasa de cobertura siempre ha registrado valores superiores a los de nuestro territorio, diferencia que en este año 2002 alcanza los 18 puntos porcentuales.

Cuadro 3.51. Cuantía media diaria bruta reconocida a beneficiarios de prestaciones de desempleo, según su edad.

	Euros				
	Total	16-19	20-24	25-54	55 y más
1996	17,93	12,64	14,67	17,96	20,82
1997	18,44	13,34	15,12	18,35	21,39
1998	19,23	14,24	15,89	19,07	22,19
1999	19,86	15,20	16,75	19,54	23,20
2000	20,31	16,32	17,51	19,95	23,70
2001	20,97	17,66	18,77	20,70	24,00
2002	21,57	18,30	19,42	21,35	24,51

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Respecto a la cuantía media diaria bruta reconocida a los beneficiarios de prestaciones por desempleo, ésta se ha situado en 2002 en 21,57 euros, unas 3.590 de las antiguas pesetas, incrementándose un 2,9% respecto al año anterior. Pero esta prestación, varía en la cantidad según la edad de los beneficiarios. Así, a mayor edad, mayor prestación se recibe, oscilando las cantidades entre los 18,30 euros de los menores de veinte años hasta los 24,51 euros de los beneficiarios mayores de 55 años.



### 3.5.7.2. EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)<sup>14</sup>

Bajo la dependencia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se encuentra este Organismo Autónomo de carácter administrativo cuyo objetivo no es más que la gestión de las prestaciones de garantía salarial contempladas en el Estatuto de los Trabajadores. Los objetivos de dichas prestaciones son:

- Por un lado, garantizar a los trabajadores por cuenta ajena la percepción de las prestaciones por “insolvencia”, que están formadas por los salarios y las indemnizaciones pendientes de pago como consecuencia de los desequilibrios patrimoniales de las empresas, insolvencia, suspensión de pagos, quiebra, fuerza mayor u otros aspectos que puedan ocurrir en el devenir de una actividad empresarial. Aproximadamente el 75% del total de las prestaciones concedidas por el FOGASA.
- Por otro lado, abonar de igual forma las prestaciones por “regulación” que constituyen las indemnizaciones legales correspondientes a los trabajadores derivadas de despidos colectivos o causas objetivas fundadas como lo son las causas económicas, técnicas, tecnológicas, organizativas o de producción.

En el año 2002, eran 1.745 las empresas atendidas por FOGASA en nuestra comunidad autónoma, lo que supone un aumento del 3,4% respecto a 2001. El número de trabajadores sin embargo disminuye un 1,4% al pasar de 4.758 a 4.691, mientras que las prestaciones otorgadas caen casi un 20% hasta situarse en los 11.802.300 euros. La prestación media por ocupado asalariado se sitúa en apenas 16,57 euros, lejos de los 135,64 euros de 1994. El valor de 2002 disminuye algo más de un 23% respecto al ejercicio precedente motivado en parte por la disminución de la cuantía total de prestaciones ofrecidas por el Fondo, así como por el aumento que este último año ha sufrido la población ocupada asalariada (4,23% en la CAPV).

Cuadro 3.52. Evolución del FOGASA en la CAPV

Años	Empresas	Trabajadores	Prestación (miles euros)	Prestación media (euros)	Prest. media por ocup. asalar (euros)
1989	1.499	14.512	30.230,91	2.083,17	53,89
1990	1.645	10.613	28.391,81	2.675,19	48,62
1991	1.262	9.447	34.852,70	3.689,29	58,55
1992	1.462	10.626	33.988,40	3.198,61	58,21
1993	2.595	18.457	65.892,40	3.570,05	120,15
1994	2.843	19.201	72.948,90	3.799,22	135,64
1995	2.316	13.392	52.263,50	3.902,59	95,86
1996	2.377	14.668	53.728,30	3.662,96	97,40
1997	3.426	13.947	40.642,10	2.914,04	71,88
1998	3.317	12.243	42.331,00	3.457,57	68,75
1999	2.239	7.956	25.264,80	3.175,57	38,89
2000	1.748	5.126	15.373,70	2.999,16	23,21
2001	1.688	4.758	14.744,60	3.098,91	21,58
2002	1.745	4.691	11.802,30	2.515,95	16,57

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<sup>14</sup> La definición del FOGASA y su finalidad, en la medida de que no se han producido cambios relevantes durante los últimos años, coincide con lo comentado en este apartado en anteriores informes.



En el conjunto del Estado la evolución ha sido algo más negativa, al haberse producido crecimientos tanto en el número de empresas y trabajadores atendidos, así como en el montante de las prestaciones. Aún así el crecimiento de las prestaciones totales ha sido inferior al de los trabajadores atendidos y al de la población ocupada asalariada, lo que se ha traducido en una disminución de la prestación media y de la prestación media por ocupado asalariado.

Cuadro 3.53. Evolución del FOGASA en el Estado

Años	Empresas	Trabajadores	Prestación (miles euros)	Prestación media (euros)	Prest. media por ocup. asalar (euros)
1989	17.184	140.563	262.221,58	1.865,51	29,53
1990	20.350	112.148	239.479,28	2.135,39	25,82
1991	18.470	98.752	258.212,83	2.614,76	27,55
1992	19.751	108.384	305.374,40	2.817,52	33,65
1993	28.388	155.463	444.219,40	2.857,40	51,14
1994	31.878	158.805	489.318,20	3.081,25	56,72
1995	32.852	144.201	464.354,20	3.220,19	51,93
1996	31.484	133.061	464.300,50	3.489,38	50,01
1997	43.153	155.495	479.743,00	3.085,26	49,41
1998	47.662	153.767	479.792,40	3.120,26	47,24
1999	33.271	102.403	331.239,00	3.234,66	30,57
2000	27.472	76.827	228.822,30	2.978,41	19,88
2001	24.915	70.237	214.843,50	3.058,84	18,24
2002	26.769	72.926	218.964,50	3.002,56	16,66

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

### 3.5.7.3. PENSIONES CONTRIBUTIVAS Y SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Actualmente, el sistema de Seguridad Social en el Estado español proporciona 7.745.800 pensiones con una cuantía media de 515,97 euros (85.850 pesetas). Un año más, el País Vasco es la comunidad autónoma con las pensiones contributivas más elevadas del Estado con una media mensual de 651,98 euros (108.480 pesetas) según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La razón principal de este hecho es que el nivel salarial medio en nuestro territorio, se encuentra también por encima del resto de comunidades.





Cuadro 3.54. Pensiones según clase en el Estado (miles de pensiones)

	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad y favor familiar	Total
1993	1.638,4	3.058,3	1.710,6	198,4	6.605,6
1994	1.658,2	3.176,4	1.777,8	210,1	6.822,4
1995	1.672,3	3.265,2	1.817,5	211,0	6.966,1
1996	1.684,0	3.350,3	1.856,9	218,8	7.110,2
1997	1.626,6	3.502,5	1.897,5	252,6	7.279,3
1998	804,5	4.400,9	1.936,7	268,5	7.410,7
1999	798,0	4.450,2	1.973,3	287,8	7.509,3
2000	792,6	4.493,4	2.009,6	303,3	7.598,9
2001	788,6	4.545,6	2.042,4	301,2	7.677,9
2002	787,4	4.575,3	2.073,3	309,8	7.745,8

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 3.55. Importe medio de las pensiones según clase en el Estado

(euros por mes)

	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad y favor familiar	Favor familiar	Total
1993	356,43	385,15	243,07	188,68	213,39	335,45
1994	377,19	411,31	256,78	196,38	192,71	356,11
1995	400,10	439,02	271,34	205,15	202,56	378,82
1996	424,78	467,51	286,74	206,22	212,05	402,17
1997	444,29	487,18	296,52	180,50	215,94	417,47
1998	487,52	492,63	305,67	185,58	223,63	432,32
1999	508,77	509,77	314,81	189,99	231,99	446,43
2000	536,42	535,33	331,52	199,10	245,55	468,39
2001	571,20	564,98	348,84	210,57	262,18	494,51
2002	599,48	588,35	367,61	219,65	277,26	515,97

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En Euskadi se proporcionaron en el año 2002 un total de 432.900 pensiones. Esta cifra supone un incremento del 0,8% respecto a 2001. Como se puede observar, tanto en el Estado como en la CAPV es la pensión de jubilación la que representa el mayor porcentaje. Concretamente, las pensiones de jubilación en la comunidad autónoma vasca suponen un 59,2% del total de pensiones contributivas, seguidas de las pensiones por viudedad (27,4%), las de incapacidad permanente (9,3%) y finalmente las de orfandad y favor familiar (4,0%).



Cuadro 3.56. Pensiones según clase en la CAPV (miles de pensiones)

	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad y favor familiar	Total
1993	74,5	176,6	98,9	12,1	362,0
1994	75,9	185,1	102,9	13,3	377,2
1995	76,9	191,7	105,0	13,2	386,8
1996	78,4	197,8	107,1	13,5	396,9
1997	76,1	205,7	109,1	15,1	406,0
1998	42,7	243,3	111,0	16,0	413,0
1999	42,4	246,5	112,9	16,8	418,7
2000	41,5	249,9	114,9	17,5	423,8
2001	40,9	254,3	116,9	17,2	429,3
2002	40,4	256,3	118,7	17,5	432,9

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La CAPV encabeza todas las listas de tipos de pensiones distintos, en cuanto a cuantía, excepto la de orfandad y favor familiar, en la que es levemente superada por Asturias. De este modo la cuantía media de los distintos tipos de pensiones son: 783,34 euros para la incapacidad permanente (599,48 euros de media en el Estado), 761,01 para la jubilación (588,35 euros en el Estado), 427,22 euros para las de viudedad (367,61 euros para el Estado), y 275,20 euros para la orfandad y favor familiar (219,65 euros y 277,26 euros en el Estado respectivamente).

Cuadro 3.57. Importe medio de las pensiones según clase en la CAPV

(euros por mes)

	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad y favor familiar	Total
1993	471,86	472,28	271,44	219,72	408,91
1994	499,89	506,99	288,73	216,55	435,77
1995	531,88	545,36	306,33	226,96	466,90
1996	567,21	585,02	325,12	233,02	499,35
1997	594,67	514,21	338,98	219,11	521,88
1998	650,93	631,59	350,93	227,43	542,48
1999	674,29	656,36	362,51	235,20	561,96
2000	706,60	690,14	381,54	246,21	589,77
2001	748,53	730,96	402,91	261,81	624,49
2002	783,34	761,01	427,22	275,20	651,98

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Madrid y Asturias son las otras dos comunidades que mantienen unas pensiones medias cercanas a las del País Vasco. Según datos publicados en el Boletín de Estadísticas Laborales, el Principado de Asturias tiene unas pensiones con una cuantía media mensual de 625,94 euros, mientras que la prestación media en Madrid es de 613,47 euros.



Cuadro 3.58. Evolución comparada de la pensión media (CAPV y Estado)

	Pensión media (1993 base=100)	
	CAPV	Estado
1993	100,00	100,00
1994	106,57	106,16
1995	114,18	112,93
1996	122,12	119,89
1997	127,63	124,45
1998	132,66	128,88
1999	137,43	133,08
2000	144,23	139,63
2001	152,72	147,42
2002	159,44	153,81

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 3.59. Salario mínimo interprofesional (SMI)

(euros por mes)

	SMI
1993	351,77
1994	364,03
1995	376,83
1996	390,18
1997	400,45
1998	408,93
1999	416,32
2000	424,80
2001	433,45
2002	442,20

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En cuanto a la evolución del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), en el año 2002 ha alcanzado los 442,20 euros (73.576 de las antiguas pesetas), lo que supone un incremento del 2% respecto al año 2001. Desde 1993 se ha producido un aumento del 25,7% del SMI, cifra que representa un crecimiento medio anual de aproximadamente el 2,9%.

#### 3.5.7.4. PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS

Junto a las prestaciones contributivas, conviven también las prestaciones no contributivas que son aquellas que se transfieren a personas que no han realizado nunca ningún tipo de cotización (o no lo han hecho durante el tiempo suficiente) y se encuentran en situación de necesidad por carecer de medios de subsistencia. Estas prestaciones, concedidas por las diputaciones forales de la CAPV, pueden ser de tres tipos:

- Pensiones no contributivas de la Seguridad Social: orientadas a personas que carecen de ingresos suficientes.
- Pensiones asistenciales del Fondo de Bienestar Social: ayudas económicas individualizadas de carácter periódico e indefinido a personas mayores de 65 años, a personas enfermas o personas o inválidas.
- Prestaciones de Integración Social del Minusválido: dirigidas a personas mayores de 18 años afectadas por una minusvalía de al menos el 65% que presenten unos recursos anules inferiores al 70% del salario mínimo interprofesional.

Además, estarían todos los planes de lucha contra la pobreza y la exclusión social, cuyos instrumentos más importantes son: el Ingreso Mínimo de Inserción (IMI) sustituido a partir de 2000 por la Renta Básica (RB), las ayudas de Emergencia Social (AES) y los Programas de Inserción, desarrollados a través de AUZOLAN.

Son todas ellas prestaciones muy importantes, con un marcado carácter social pero que escapan de algún modo del ámbito del mercado de trabajo (que es al que se refiere fundamentalmente este informe).

### 3.6. Planes de pensiones de empleo

#### 3.6.1. *El Sistema público de pensiones en la Unión Europea*

Los países europeos disponen de diferentes sistemas públicos de pensiones, aunque es cierto que salvando mínimas diferencias se caracterizan por una serie de elementos comunes. En primer lugar, son sistemas instaurados dentro del denominado Estado del Bienestar, y se conciben como mecanismos de previsión de carácter universal, ya que mediante el uso de prestaciones tratan de proporcionar apoyo económico a todos los ciudadanos. Estos sistemas incluyen dos tipos de pensiones:

- Pensiones contributivas: son las prestaciones a las que tienen derecho aquellas personas que han cotizado a la seguridad social. Los derechos a estas prestaciones (jubilación, orfandad, viudedad etc.) difieren entre países en lo referente al tiempo necesario de cotización, cantidad de las aportaciones, la cuantía de las prestaciones recibidas, etc.
- Pensiones no contributivas: son las prestaciones dirigidas a las personas que no disponen de ingresos, que no han cotizado a la seguridad social, o que no lo han hecho en la cuantía o tiempo suficiente. Estas prestaciones (inserción social, etc.) responden al principio de solidaridad social del Estado del Bienestar y los fondos para financiarlas se consiguen por vía impositiva.

La gran mayoría de estos sistemas públicos de pensiones contributivas se financian generalmente vía cotizaciones sociales realizadas por las empresas y los trabajadores,



aunque en algunos países existe además financiación pública del Estado. España en el año 2002 no es de los países que más recursos destina a las pensiones por jubilación. Según las previsiones realizadas por la Comisión Europea, este gasto (% PIB) irá creciendo hasta alcanzar el 10,2% del PIB en el 2020 y superará el 15% a partir del 2040.

De hecho en Europa, existen diferentes métodos para calcular la prestación. En Francia se toman los 25 años de mayor salario y se revalorizan según el IPC. Alemania tiene en cuenta todos los años de cotización, y el método utilizado incluye tanto los años cotizados como el importe. En Italia para los trabajadores que han cotizado más de 18 años y con anterioridad a 1996 se toma en cuenta el salario de los últimos 10 años cotizados, y para el colectivo que ha empezado a cotizar en 1996 se basan en las aportaciones realizadas y no en los años cotizados. Ante este panorama tan diverso, la Comisión Europea esta poniendo especial atención en este asunto para evitar problemas en un futuro cercano.

Cuadro.3.60. Previsión del gasto en pensiones en la UE (% del PIB)

	2005	2010	2020	2030	2040	2050
Alemania	9,8	9,5	10,6	13,2	14,4	14,6
Austria	14,4	14,8	15,7	17,6	17,0	15,1
Bélgica	8,7	9,0	10,4	12,5	13,0	12,6
Dinamarca	11,3	12,7	14,0	14,7	13,9	13,2
España	9,2	9,3	10,2	12,9	16,3	17,7
Finlandia	10,9	11,6	14,0	15,7	16,0	16,0
Francia	12,2	13,1	15,0	16,0	15,8	-
Holanda	8,3	9,1	11,1	13,1	14,1	13,6
Irlanda	4,5	5,0	6,7	7,6	8,3	9,0
Italia	14,1	14,3	14,9	15,9	15,7	13,9
Portugal	10,8	12,0	14,4	16,0	15,8	14,2
Reino Unido	4,9	4,7	4,4	4,7	4,4	3,9
Suecia	8,8	9,2	10,2	10,7	10,7	10,0

Fuente: Unión Europea

En cuanto al modo de administrarlas, se suele utilizar un sistema de reparto, lo que significa que los fondos recaudados mediante aportaciones en un periodo financian los pagos de las pensiones de ese mismo periodo. El sistema público de pensiones funciona de manera que el trabajador financia las pensiones de las personas jubiladas bajo el supuesto de que cuando él llegue a la edad de retirarse, la población ocupada le financie su jubilación.

Sin embargo, este sistema de reparto lleva implícito el desequilibrio que puede suponer la evolución demográfica. Este sistema no funciona si no hay una relación adecuada entre la población en edad de trabajar y la población en edad de jubilación, es decir sino existe un equilibrio entre las cotizaciones y las prestaciones. Este problema surge básicamente del fenómeno demográfico conocido como el baby-boom acontecido en los años de postguerra, y la continua baja de natalidad que se registra posteriormente, como consecuencia de ello, es previsible un desequilibrio entre la población en edad de trabajar y la población que ha alcanzado la edad de jubilación y consecuentemente entre el número de cotizantes y el número de beneficiarios, por lo que se estima que habrá menos recursos para financiar cada vez a más pensiones. Al mismo tiempo, se presume también una reducción de la capacidad de obtener fondos por otras razones:



- Alto nivel de desempleo, lo que resulta en menos cotizaciones.
- Se tiende a retrasarse la edad de incorporación al primer empleo, lo que reduce la vida laboral y consecuentemente el periodo de cotización.
- Existe cierta tendencia a la reducción de la edad de jubilación, bien por el atractivo de las pensiones actuales, o bien porque se toma como medida para la lucha contra el desempleo.

### 3.6.2. *Los planes de pensiones de empleo como complemento del Sistema público de pensiones*

Ante esta situación y manteniendo el sistema de reparto, cada vez un menor número de cotizantes, tendrían que financiar el sistema de pensiones que incluiría a un mayor número de beneficiarios. El previsible desequilibrio financiero en el sistema público de pensiones, ha sido un tema muy debatido y a la vez una materia de preocupación entre los agentes políticos, sociales y económicos. Fruto de este debate, surgen diferentes posibilidades y alternativas sobre el modo de aumentar y garantizar las fuentes de financiación, entre ellas destacan:

- El aumento de las cotizaciones sociales.
- El incremento de la aportación pública del Estado para el sustento del sistema público de pensiones.
- La intensificación de la presión fiscal global.

Sin embargo, aunque estas medidas parecen técnicamente correctas, ninguna de las mismas es considerada del todo adecuada por diferentes razones. El incremento de las cotizaciones sociales tendría que ser muy alto para compensar el desequilibrio entre aportaciones y prestaciones. Además las cotizaciones sociales suponen un coste laboral muy importante para las empresas por lo que el hecho de elevarlo podría suponer una reducción del nivel de contratación. La mayor aportación del Estado tampoco sería una vía muy adecuada, debido a que contribuiría a aumentar el déficit público, uno de los problemas más importantes de la economía. La opción de aumentar la presión fiscal, es como se sabe una medida muy impopular.

De esta manera, ante la imposibilidad de llevar a cabo muchas de las alternativas posibles, resulta complicado con vistas a futuro el mantenimiento del sistema público de pensiones y se proyectan sombras sobre la viabilidad del mismo en los próximos años. En este contexto surge la necesidad de reforma del sistema, cuya modificación básicamente gira en torno a tres ejes principales:

- La eliminación de los efectos negativos que tiene el actual sistema de pensiones: sistema de reparto, déficit público, etc.
- La importancia creciente de los sistemas de capitalización.
- La introducción de los planes privados.

La Comisión Europea elaboró un informe en materia de pensiones, que incluía una serie de objetivos y principios a conseguir por cada uno de los Estados miembros con el fin de lograr un correcto funcionamiento del sistema. Concretamente en el caso del Estado



español, el Pacto de Toledo inicia un proceso de reforma, basado en principio en el consenso social y en las negociaciones de los interlocutores sociales. Entre las recientes medidas tomadas destacan:

- Las que buscan el aumento de la edad efectiva de jubilación.
- Las que tratan de aumentar la relación entre cotización y prestación, alargando el periodo de cotización que sirve para realizar el cálculo de las pensiones.
- Las que tienen por objeto la aproximación progresiva de los regímenes especiales de Seguridad Social al Régimen General.
- Las que buscan crear y dotar progresivamente un Fondo de Reserva de Pensiones.
- Las que tratan de hacer frente al fraude dentro del sistema.
- Las que intentan fomentar la previsión social complementaria de empresa e individual.

Estas alternativas pasan por cambios normativos y por la convivencia de una sistema público de pensiones junto con un sistema privado. Últimamente está cobrando fuerza la posibilidad de ampliar el período de cotización para realizar el cálculo de la prestación. Actualmente este cálculo toma en cuenta los últimos 15 años de cotización, de forma que el ampliar dicho periodo puede suponer una reducción considerable de la prestación media de los pensionistas. Según un estudio realizado por la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea) *“el hecho de alargar el periodo de 15 a 30 años supondría una disminución del 10% del importe de la prestación media por jubilación y si el plazo se eleva a los últimos 45 años cotizados, la disminución se aproximaría al 25%”*.

Como se observa algunas de estas medidas van dirigidas a impulsar la Previsión Social Complementaria que se realiza a través de los Planes de Pensiones. Entre las diferentes modalidades de planes de pensiones se diferencian los planes individuales, los planes de empleo y los planes asociados. Los planes de empleo son planes de pensiones dotados por las empresas y que se enmarcan dentro de la negociación colectiva, estos planes están en el ámbito de la Comunidad Autónoma desarrollando a través de la forma jurídica de las entidades de previsión social voluntaria (EPSV).

Ante este escenario, son muy diversas las actitudes y posturas tomadas por los agentes sociales. Por un lado, los empresarios apuestan por reducir las cotizaciones y requieren de más incentivos para los planes de pensiones propios de las empresas, mientras que los sindicatos se oponen a cualquier propuesta que pueda significar la reducción del importe de las pensiones.

### 3.6.3. *Los planes de pensiones de empleo en el Estado*

Por lo que respecta a los Planes de Pensiones de Empleo, si una empresa de nuestra Comunidad se plantea realizar un Plan de Pensiones de Empleo para sus trabajadores, se le presentan a grandes rasgos tres posibilidades para llevarlo a cabo:

- A través de un Plan de pensiones de empleo
- A través de una compañía de Seguros



- A través de una Entidad de Previsión Social Voluntaria (EPSV). Modelo propio de la Comunidad Autónoma Vasca de previsión social voluntaria y complementario de la Seguridad Social. Sistema que ha tenido un alto grado de acogida entre la ciudadanía vasca.

A nivel del Estado, al cierre del año 2001, el número de planes de pensiones existentes en el Estado español era de 2.450, frente a los 2.123 planes existentes en el año 2000. La modalidad más numerosa son los planes de empleo (1.485) que representan un 61% del total de los planes de pensiones, siendo además la modalidad que experimenta un mayor crecimiento con respecto al año 2000.

**Cuadro.3.61. Planes de pensiones por modalidad (Estado)**

(inscritos en el registro administrativo)

	Empleo	Asociados	Individuales	Total
<b>TOTAL 2000</b>	1.268	213	642	2.123
<b>Inscripciones durante 2001</b>	239	18	101	358
<b>Bajas durante 2001</b>	22	3	6	31
<b>TOTAL 2001</b>	<b>1.485</b>	<b>228</b>	<b>737</b>	<b>2.450</b>

Fuente: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (Ministerio de Economía)

**Cuadro.3.62. Planes de pensiones: modalidad y promotores (Estado)**

(inscritos en el registro administrativo)

MODALIDAD y PROMOTORES	2000	2001
<b>PLANES DE EMPLEO</b>	<b>1.268</b>	<b>1.485</b>
Sector primario	17	17
Sector industrial	265	320
Sector servicios	986	1.148
<b>PLANES ASOCIADOS</b>	<b>213</b>	<b>228</b>
Asociaciones	106	115
Colegios profesionales	67	72
Mutualidades y montepíos	26	27
Sindicatos	10	10
Fundaciones laborales	4	4
<b>PLANES INDIVIDUALES</b>	<b>642</b>	<b>737</b>
Entidades aseguradoras	205	224
Bancos	175	192
Cajas de ahorro	168	208
Cooperativas de Crédito	8	10
Otros	86	103
<b>TOTAL</b>	<b>2.123</b>	<b>2.450</b>

Fuente: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (Ministerio de Economía)





Cuadro.3.63. Planes de pensiones en el ESTADO: Partícipes y patrimonio

	SISTEMA INDIVIDUAL	SISTEMA DE EMPLEO	SISTEMA ASOCIADO	TOTAL
<b>Partícipes</b>				
1991	710.677	110.315	21.309	842.301
1992	875.041	166.592	26.358	1.067.991
1993	1.066.872	212.668	62.791	1.342.331
1994	1.301.712	222.249	67.759	1.591.720
1995	1.490.255	234.674	71.155	1.796.084
1996	1.838.804	267.174	72.669	2.178.647
1997	2.352.239	292.090	76.459	2.720.788
1998	2.953.750	316.545	76.497	3.346.792
1999	3.623.507	371.648	76.448	4.071.603
2000	4.402.708	463.519	72.601	4.938.828
2001	5.168.114	566.885	92.941	5.827.940
<b>Patrimonio (miles euros)</b>				
1991	1.728.679	3.025.086	137.055	4.890.820
1992	2.560.696	3.863.564	180.003	6.604.263
1993	3.786.022	4.570.385	252.551	8.608.958
1994	4.740.501	5.362.524	304.485	10.407.510
1995	6.306.312	6.135.733	380.236	12.822.281
1996	9.091.426	7.842.974	506.912	17.441.312
1997	12.292.152	8.983.268	634.753	21.910.173
1998	16.310.224	10.083.835	766.982	27.161.041
1999	18.925.286	11.834.360	840.184	31.599.830
2000	21.494.220	15.553.271	812.290	37.859.781
2001	24.214.318	18.837.398	777.444	43.829.160

Fuente: Dirección de Trabajo y Seguridad Social (Gobierno Vasco)

La Ley de planes y fondos de pensiones otorga la categoría de sujetos constituyentes de un plan tanto a los partícipes como a los promotores del plan. De esta forma, tiene tal consideración cualquier entidad, sociedad, empresa, sindicato o colectivo de cualquier clase que insten a la creación o participen en su desenvolvimiento. En lo que respecta a los planes de empleo, el mayor número de promotores corresponden al sector servicios con el 78% del total de los planes.

La legislación de planes y fondos de pensiones establece como requisito imprescindible para la instrumentación de un plan de pensiones, que las contribuciones económicas de los promotores y los partícipes se integren en una cuenta de posición del plan en el fondo de pensiones. En el conjunto del Estado, y por lo que respecta a los partícipes, del total de los Planes de Pensiones, la gran mayoría (un 89%) corresponden a los planes de pensiones individuales, de forma que los planes de empleo ostentan el 10%, mientras que a los planes asociados les corresponden un 1% de los partícipes.



### 3.6.4. *Los planes de pensiones de empleo en la CAPV: EPSV*

El Estatuto de Autonomía del País Vasco de 1979 confiere a nuestra Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social.

Dentro del conjunto del Estado, es precisamente el País Vasco una de las comunidades autónomas donde más se han desarrollado los planes de previsión y especialmente los planes de empleo, la canalización de estos últimos en nuestra comunidad autónoma se realiza principalmente a través de las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV). Las EPSV, abarcan desde un punto de vista general, cuatro modalidades:

- EPSV de empleo: aquellas en las que los socios sean los empleados, sus socios promotores, o empresas que les dan cobertura laboral, bien sean instituciones o empresarios individuales.
- EPSV asociada: aquellas que incorpora un colectivo cuyo promotor fuera una asociación, sindicato, grupo, gremio etc. y los socios fueran los afiliados, colegiados, sindicados, etc., entonces se tratará de una EPSV de asociados.
- EPSV individuales: los planes individuales pueden ser promovidos por cualquier entidad financiera, o aseguradora, así como las sociedades de intermediación en el mercado de dinero, o cualquier empresa con estas características que quisiera poner a disposición de sus clientes una forma de previsión.
- EPSV de diversos (Otras): personas que han completado un Boletín de Incorporación y se encuentran asociados a una EPSV de decesos, defunciones, enterramientos, incendios etc.

La figura de las EPSV, es una modalidad específica vasca de previsión social complementaria. De hecho, en desarrollo de dicha competencia se aprobó por el Parlamento Vasco la Ley 25/1983, de 27 de octubre, sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria, de acuerdo con esta Ley, las EPSV pueden definirse como “aquellas instituciones sin ánimo de lucro dedicadas a desarrollar actividades de previsión social voluntaria con el objetivo de garantizar la protección de los mutualistas ante diferentes situaciones adversas”. Estas entidades de previsión social voluntaria constituyen un instrumento adecuado para complementar las prestaciones de seguridad social pública. Concretando se puede decir que los objetivos principales de las EPSV serían:

- Satisfacer las prestaciones económicas convenidas al colectivo afectado o incorporado.
- Fomentar el ahorro a través de la previsión social de todos los asociados, garantizando y protegiendo los derechos de los mismos.

Dada la finalidad de protección del mutualista ante diversas contingencias o situaciones adversas, el apoyo económico proporcionado por la entidad suele materializarse mediante el pago de las prestaciones correspondientes. El socio irá constituyendo con el transcurso del tiempo y con las aportaciones que vaya realizando unos derechos que forman parte del patrimonio de la entidad. Aplicando el método actuarial correspondiente se conocerá el valor actual de dichos derechos, que constituirá la base de la prestación en el momento que pueda recibirla.



Las prestaciones realizadas y las contingencias que generalmente suelen cubrir estas entidades se resumen en:

- Pensiones por causa de la vejez o invalidez que se realizan en término de capital o renta temporal o vitalicia.
- Pensiones en caso de defunción del asociado mediante el pago de un capital o una renta temporal o vitalicia.
- Ayudas únicas o periódicas al beneficiario por nacimiento o matrimonio, desempleo, vejez, incapacidad permanente o temporal, intervención quirúrgica y estancias en clínicas, enterramientos y funerales.
- Asistencia sanitaria.
- Aportaciones para reparación de daños en bienes del beneficiario (vivienda, cosecha, ganado, ajuar, etc.)

Los fondos necesarios para la financiación de la entidad y para afrontar el pago de estas prestaciones, son aportados por una parte por los promotores, con el fin de constituir el fondo mutual, y por otra parte por los socios que realizarán aportaciones de acuerdo a lo establecido en los estatutos de la entidad según las prestaciones y el sistema de financiación establecido. La contribución realizada por los promotores podrá ser recuperada sin interés siempre y cuando se garantice la solvencia de la entidad, ya que supone la primera garantía financiera de la entidad.

Este fondo mutual, puede tener una cuantía variable que dependerá de la recaudación anual de las cuotas anuales de los asociados. En cuanto a las aportaciones realizadas por parte de los socios, una característica diferenciadora de las EPSV es la de posibilitar la baja voluntaria de un asociado antes de que se produzca la contingencia prevista, siempre que haya permanecido 10 años y apareciera en los estatutos. De esta manera, el socio fruto de las contribuciones realizadas en el tiempo podrá:

- Seguir siendo socio a los efectos de cotización y recibir a la prestación en su momento.
- Seguir siendo socio y recibir las prestaciones reducidas de acuerdo a las cotizaciones realizadas.
- Trasladar los fondos a otra EPSV.
- Solicitar la devolución de un porcentaje de las reservas individuales acumuladas con sus contribuciones directas.

El crecimiento de las EPSV en la CAPV durante los últimos años, tanto desde el punto de vista del patrimonio como desde el punto de vista del número de asociados, ha sido espectacular, de forma que en el año 2001, el patrimonio de estas entidades representa un 23,2% del PIB de la CAPV, mientras que el número de personas asociadas representa el 39,1% del total de la población vasca, cuando hace una década estos porcentajes eran del 9,7% y del 10,9% respectivamente.

Cuadro.3.64. **EPSV CAPV: Patrimonio y PIB; Asociados y población**

	<b>PATRIMONIO EPSV/ PIB CAPV</b>	<b>ASOCIADOS EPSV POBLACIÓN CAPV</b>
1991	9,7	10,9
1992	10,5	11,7
1993	12,5	12,2
1994	14,3	13,8
1995	15,6	16,9
1996	16,7	18,9
1997	17,6	22,4
1998	20,0	27,9
1999	23,3	31,2
2000	23,1	35,8
2001	23,2	39,1

Fuente: Dirección de Trabajo y Seguridad Social (Gobierno Vasco) Federación de EPSV de Euskadi, Ekonomi Gerizan (Federación de Cajas de Ahorro Vasco Navarras)

Cuadro.3.65. **EPSV: evolución del patrimonio y de las personas asociadas**

	<b>EMPLEO Y ASOCIADAS</b>	<b>INDIVIDUALES</b>	<b>COMPENSACIÓN</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Patrimonio (millones euros)</b>				
1991	1.866,1	200,1	6,6	2.073,5
1992	2.087,9	310,7	7,8	2.405,9
1993	2.402,2	503,0	7,2	2.912,5
1994	2.823,0	673,1	9,0	3.505,1
1995	3.004,5	935,2	10,2	3.950,5
1996	3.216,0	1.385,3	11,4	4.612,8
1997	3.618,7	1.923,2	12,0	5.554,6
1998	4.208,9	2.533,9	11,4	6.754,2
1999	5.299,1	3.075,4	11,4	8.386,5
2000	5.186,1	3.501,5	9,0	8.696,6
2001	5.567,2	3.824,2	9,0	9.400,4
<b>Personas asociadas</b>				
1991	71.225	55.126	103.093	229.400
1992	72.476	75.932	100.000	248.400
1993	69.281	102.378	88.075	259.700
1994	69.118	137.430	87.034	293.600
1995	106.706	162.124	90.792	359.600
1996	108.002	208.851	100.023	396.800
1997	115.649	274.886	110.437	470.500
1998	134.627	341.678	113.430	589.700
1999	164.795	386.420	110.045	661.200
2000	191.549	444.002	116.955	752.500
2001	190.799	508.033	113.430	812.262

Fuente: Dirección de Trabajo y Seguridad Social (Gobierno Vasco) Federación de EPSV de Euskadi, Ekonomi Gerizan (Federación de Cajas de Ahorro Vasco Navarras)



La evolución histórica de las EPSV en la CAPV, muestra como desde el punto de vista del patrimonio, las más relevantes son las EPSV de empleo y asociadas, sin embargo desde el punto de vista de los asociados, las de mayor relevancia son las EPSV individuales. En el año 2001, en la CAPV hay 205 EPSV, con 812.262 asociados y con un patrimonio de 9.400 millones de euros (1,56 billones de pts).

Cuadro.3.66. **Datos EPSV (2001)**

	Número	Asociados	Cuota (Millones euros)	Patrimonio (Millones euros)
<b>EPSV EMPLEO</b>	42	190.799	346	5.567
<b>EPSV INDIVIDUALES</b>	57	508.033	601	3.824
Restantes	106	113.430	3	9
<b>Total EPSV</b>	205	812.262	950	9.400

Fuente: Dirección de Trabajo y Seguridad Social (Gobierno Vasco)

Por lo que respecta a las EPSV de empleo, de las 190.799 personas asociadas en el año 2001, un 79% de las mismas corresponden a Gipuzkoa, de forma que en este territorio más de la mitad de la población empleada a lo largo del ejercicio está asociada a una EPSV de empleo, porcentaje muy superior al que presentan Alava (20%) y especialmente Bizkaia (3%).

Cuadro.3.67. **Asociados a EPSV de empleo (2001)**

	Sector Privado	Sector Público	TOTAL	Total asociados/ Población ocupada
<b>Alava</b>	23.720	3.864	27.584	20%
<b>Bizkaia</b>	5.679	7.530	13.209	3%
<b>Gipuzkoa</b>	143.638	6.368	150.006	51%
<b>TOTAL</b>	<b>173.037</b>	<b>17.762</b>	<b>190.799</b>	<b>22%</b>

Fuente: Dirección de Trabajo y Seguridad Social (Gobierno Vasco)

El hecho de que sea la CAPV dónde han tenido una importante acogida estos planes de previsión de empleo está estrechamente relacionado con la creación de Geroa en Gipuzkoa (1996). Geroa es una entidad de previsión social voluntaria de carácter sectorial que nace en Gipuzkoa, fruto de las negociaciones entre sindicatos (ELA, LAB, CC.OO y UGT) y la patronal (ADEGI). Supone por lo tanto una alternativa a los planes individuales de pensiones y tiene como objetivo principal garantizar a trabajadores de distintos sectores de actividad unas pensiones complementarias a las de la Seguridad Social de jubilación, invalidez, orfandad, viudedad además de ofrecer también una cobertura adicional en caso de invalidez a causa de un accidente laboral. Más concretamente sus objetivos son:

- Complementar las pensiones públicas de la Seguridad Social: se entiende por complementar, percibir las prestaciones en forma de renta para acompañarlas con las de la Seguridad Social.
- Alcanzar un complemento del 20% del último salario (base de cotización) del trabajador, pagadero en forma de renta vitalicia: para ello se tendrían que alcanzar niveles de aportación conjunta entre el 6% y el 7% de la base de cotización.

Cuadro.3.68. **GEROA: patrimonio y trabajadores con aportaciones**

	Patrimonio (millones pts.)	Trabajadores con aportaciones
1996	1.577	--
1997	4.083	56.220
1998	8.120	64.403
1999	13.557	93.639
2000	21.500	111.592
2001	30.237	116.774
2002	39.460	119.693

Fuente: Geroa EPSV

Geroa se constituye en 1996, a través del convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa, cuyo sector ya contaba con un fondo participado por aportaciones de empresas y trabajadores. A principios de 2003 hay 17 sectores de actividad de la economía gipuzkoana que realizan aportaciones, a los que se deben añadir 9 empresas que carecen de convenio sectorial. El porcentaje de aportación más elevado en la actualidad es el 3,5% de la base de contingencias comunes del trabajador (a medias entre empresa y trabajador).

Cuadro.3.69. **GEROA EPSV**

	Composición de la cartera de inversión
Renta fija largo plazo	76,65
Activos a corto plazo	9,36
Renta variable	8,74
Inversión directa	3,64
Liquidez	1,61

Fuente: Geroa EPSV

A 31 de diciembre de 2002, esta entidad contaba con cerca de 120.000 socios y un patrimonio cercano a los 40.000 millones de pesetas (240 millones de euros). Del total de socios, el sector del metal acapara el 59%. Geroa EPSV se financia a partes iguales entre la empresa y el trabajador, y el 90% de lo aportado va destinado a constituir los derechos consolidados de cada trabajador y el 10% restante a cubrir las prestaciones de riesgo (incapacidad y fallecimiento). En cuanto a las cuotas de aportación, éstas varían en función del sector de actividad.

Todas estas aportaciones se invierten con el objetivo de rentabilizar los fondos. En este sentido, debido sobre todo a la incertidumbre económica en los mercados internacionales, estos fondos han sido invertidos en su mayor parte en renta fija, obteniendo una rentabilidad anual en 2002 del 3,3% (4,7% en 2001) lo que significa una tasa de revalorización compuesta del 6,84% (7,45% en 2001) desde la creación de la entidad.

Cuadro.3.70. **GEROA: beneficiarios y prestaciones**

	Total beneficiarios	Importe de prestaciones (millones pts.)
1996	132	3,25
1997	424	23,55
1998	586	71,40
1999	784	133,86
2000	882	225,31
2001	1.096	790,93
2002	1.175	1.080,99

Fuente: Geroa EPSV

### 3.7. Negociación colectiva

#### 3.7.1. Estructura de la negociación colectiva

##### 3.7.1.1. CONVENIOS VIGENTES EN 2002

El número de convenios colectivos vigentes para 2002 y registrados hasta el 31 de diciembre asciende a 615, que afectan a unas 411.631 personas asalariadas y 38.991 empresas. Se estima que el 24% de los trabajadores afectados por convenios con incidencia en la CAPV aún no los ha renovado para 2002. Del personal vinculado por los convenios colectivos vigentes para 2002, el 81% se encuentra afectado por convenios de sector. Entre los convenios vigentes en 2002 se pueden destacar los siguientes:

Álava cuenta con 17 convenios colectivos sectoriales vigentes, 5 registrados en 2002 entre los que destacan los de construcción, comercio de alimentación, y transporte de mercancías por carretera. Entre los registrados en años anteriores destacan los de la siderurgia (convenio de eficacia limitada), comercio del metal, hostelería, industria de la madera y limpieza. En la negociación colectiva de empresa pueden citarse por su importancia una serie de convenios colectivos que se han registrado en 2002 (FIASA, Silquímica, SK10, Moasa, Inauxa, Pferd Abrasivos, Ayala, Pepsico, Vinilika, ESISA, Cafinsa, Marqués de Riscal, Diocesanas, AAF, Estampaciones Rubi, etc.). Son nuevos los convenios de Cotos de caza de Álava, UAGA, Centro de Servicios Siderúrgicos, AGA, Técnicas Electrónicas Reunidas, y FUASA.

En Bizkaia hay 24 convenios colectivos sectoriales vigentes, 9 registrados en 2002 entre los que destaca el de artes gráficas, y piedra y mármol. Entre los registrados en años anteriores destacan los de la siderurgia, construcción, limpieza, y oficinas y despachos. Entre las empresas que han registrado sus convenios en 2002 destacan Smurfit Nervión, Tarabusi, Sefanitro, Cables y Alambres Especiales, Vicrila, Fuchosa, Bombardier, Sachs, Dow, Cementos Lemona, FCC, Cespa, Astilleros Zamakona, Bide Onera, Arteche, Cabot, Lantegi Batuak, Galletas Artiach, Autobar, y Bekaert. Son nuevos los convenios de Onduline, Tebilbailab, PEAP, Prefabricados Lemona, Azertia, Seragua, Pastguren, y Hotel Abba Parque.

Gipuzkoa tiene 29 convenios sectoriales con vigencia para 2002, de ellos 4 registrados en 2002, entre los que destacan los de la industria de la cerámica, y oficinas y despachos. Entre los registrados en años precedentes destacan los de la siderurgia, hostelería y ali-



mentación. Entre las empresas que han registrado sus convenios en 2002 destacan Catelsa, Aceralia Perfiles Bergara, OASA, Limpiezas Elurra, Lending, Kateak, Gureak, Aita Menni, Fernando Montes, Goiplastik, e Interat. Son nuevos los convenios de las empresas Sotelnor, Acerías y Forjas de Azkoitia, y Serbitzuak.

De ámbito interterritorial de la CAPV hay tres convenios sectoriales (ikastolas de la CAPV, contrata de limpieza de centros de Osakidetza –nuevo, registrado este año- y contrata de limpieza para los centros del Departamento de Educación del Gobierno Vasco). Entre las empresas que han registrado sus convenios en 2002 destacan Editorial Iparragirre, Aguas del Norte y Mendikoi. Es nuevo el convenio de la empresa Emankor.

Cuadro 3.71. Total de convenios con vigencia en 2002\*

ÁMBITO	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados
ALAVA	101	16.911	17	38.478	118	55.389
BIZKAIA	176	25.271	24	114.995	200	140.266
GIPUZKOA	52	9.047	29	109.554	81	118.601
INTERT. (**)	12	2.860	3	5.764	15	8.624
<b>CAPV</b>	<b>341</b>	<b>54.089</b>	<b>73</b>	<b>268.791</b>	<b>414</b>	<b>322.880</b>
ESTATAL	135	24.294	66	64.457	201	88.751
<b>TOTAL</b>	<b>476</b>	<b>78.383</b>	<b>139</b>	<b>333.248</b>	<b>615</b>	<b>411.631</b>

(\*) Hasta el 31.12.02

(\*\*) Ámbito interterritorial de la CAPV.

De ámbito estatal, con incidencia en la CAPV hay 66 convenios sectoriales con vigencia para 2002 (18 registrados este año entre los que destacan los de publicidad, seguridad, consultoras, y telemarketing). Entre los registrados en años precedentes destacan los de la banca privada, seguros, industria textil, grandes almacenes e industria química. De las empresas que han publicado sus convenios en este año se pueden citar algunas como Altadis, Izar, Babcock Borsig, Grupo Mapfre, Seguros Bilbao, Autopista Vascoaragonesa, Rodio, Vinsa, EAT, Ondeo Degremont, Kaefer, Grupo Axa, y AENA. Son nuevos los convenios de las empresas Bilbomática, Unedisa, Puntocash, Servicios Securitas, Grupo Cucart, Oerlikon Soldadura y Crosselling. También se han publicado los laudos de sustitución de las ordenanzas laborales para los sectores de los buques congeladores y buques bacaladeros.



Cuadro 3.72. **Convenios de sector vigentes en 2002\***

ÁMBITO	Registrados antes de 2002		Registrados en 2002		Total vigentes en 2002	
	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados
ALAVA	12	27.841	5	10.637	17	38.478
BIZKAIA	15	109.807	9	5.188	24	114.995
GIPUZKOA	20	99.117	9	10.437	29	109.554
INTERT. (**)	1	833	2	4.931	3	5.764
<b>CAPV</b>	<b>48</b>	<b>237.598</b>	<b>25</b>	<b>31.193</b>	<b>73</b>	<b>268.791</b>
ESTATAL	48	51.527	18	12.930	66	64.457
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>	<b>289.125</b>	<b>43</b>	<b>44.123</b>	<b>139</b>	<b>333.248</b>

(\*) Hasta el 31.12.02

(\*\*) Ámbito interterritorial de la CAPV.

Cuadro 3.73. **Convenios de empresa vigentes en 2002 \***

ÁMBITO	Registrados antes de 2002		Registrados en 2002		Total vigentes en 2002	
	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados
ALAVA	61	13.725	40	3.186	101	16.911
BIZKAIA	105	16.310	71	8.961	176	25.271
GIPUZKOA	23	4.187	29	4.860	52	9.047
INTERT. (**)	8	2.461	4	399	12	2.860
<b>CAPV</b>	<b>197</b>	<b>36.683</b>	<b>144</b>	<b>17.406</b>	<b>341</b>	<b>54.089</b>
ESTATAL	85	18.725	50	5.569	135	24.294
<b>TOTAL</b>	<b>282</b>	<b>55.408</b>	<b>194</b>	<b>22.975</b>	<b>476</b>	<b>78.383</b>

(\*) Hasta el 31.12.02

(\*\*) Ámbito interterritorial de la CAPV.

### 3.7.1.2. CONVENIOS PENDIENTES

Se puede observar que, debido a los períodos de vigencia de los convenios, gran parte de la negociación colectiva para 2002 se realizó en los años precedentes –sobre todo en 2001- ya que el porcentaje de trabajadores afectados por convenios anteriores, vigentes para 2002 y con incidencia en la CAPV, es el 64% del personal asalariado afectado por la negociación colectiva. Entre los convenios que están aún pendientes de registrar podemos mencionar los siguientes:

En la negociación sectorial de Álava queda pendiente el convenio del transporte de viajeros por carretera. También quedan pendientes los convenios de algunas empresas (Vidrala, TUVISA, Combisa, Shuton, EJIE, Faustino, AMVISA, etc.). Están a punto de cerrarse los convenios de Fibertecnic, y Centro de Cálculo de Álava. En total están pendientes convenios que afectan al 10% de los trabajadores.

En Bizkaia están pendientes convenios que afectan al 32% de los trabajadores, ya que faltan por registrar una veintena de convenios colectivos sectoriales (los correspondien-



tes al comercio, panaderías, hostelería, industria de la madera, etc.). Está a punto de cerrarse el convenio del comercio de alimentación. También están pendientes los convenios de diferentes empresas (Unilever, Inama, Formica, Miesa, Guinea, Inyectametal, Lantik, etc.). Está a punto de cerrarse el convenio de Gran Casino Nervión.

En Gipuzkoa, donde la negociación colectiva se concentró en el año 2001, quedan pendientes una docena de convenios (industrias del mueble; comercio textil y de la piel; hospitalización, etc.). También están pendientes los convenios de algunas empresas (Zahor, Sdad.Vascongada de Publicaciones, Enrique Keller, Cía. Del Tranvía de San Sebastián, etc.). Está a punto de cerrarse el convenio de Gureserbi. En total están pendientes convenios que afectan al 13% de los trabajadores.

Cuadro 3.74. **Trabajadores afectados por convenios vigentes en 2002 según periodo de registro y por ámbito territorial**

ÁMBITO	Convenios registrados antes de 2002		Convenios registrados en 2002		Convenios pendientes	
	Trabajadores afectados	% /Total	Trabajadores afectados	% /Total	Trabajadores afectados	% /Total
ALAVA	41.566	67,7	13.823	22,5	6.026	9,8
BIZKAIA	126.117	61,5	14.149	6,9	64.826	31,6
GIPUZKOA	103.304	76,0	15.297	11,3	17.329	12,7
INTERT. (**)	3.294	11,7	5.330	18,9	19.570	69,4
<b>CAPV</b>	<b>274.281</b>	<b>63,7</b>	<b>48.599</b>	<b>11,3</b>	<b>107.751</b>	<b>25,0</b>
ESTATAL	70.252	62,9	18.499	16,8	22.589	20,3
<b>TOTAL</b>	<b>344.533</b>	<b>63,6</b>	<b>67.098</b>	<b>12,4</b>	<b>130.340</b>	<b>24,0</b>

(\*) Hasta el 31.12.02

(\*\*) Ámbito interterritorial de la CAPV.

De los convenios de ámbito interterritorial de la CAPV queda pendiente el convenio sectorial de la enseñanza privada (a punto de registrarse). También están pendientes los convenios de algunas empresas (Irusoin, Egailan, etc.). Están a punto de cerrarse los convenios de las empresas Sociedad Financiera y Minera, y Europistas. En total faltan convenios colectivos que afectan al 69% de los trabajadores.

Del ámbito estatal, con incidencia en la CAPV, faltan por registrar más de treinta convenios sectoriales, algunos de ellos importantes (ingeniería, agencias de viaje, mensajería, artes gráficas, etc.). También quedan pendientes los convenios de algunas grandes empresas (Renfe, Repsol, Petronor, Iparlat, RTVE, FEVE, Cruzcampo, etc.). Está a punto de cerrarse el convenio del Fondo de Promoción de Empleo. En total faltan convenios colectivos que afectan al 20% de los trabajadores.

Cuadro 3.75. Trabajadores afectados por convenios registrados en la CAPV<sup>(1)</sup>

Año	Convenios registrados antes del año de referencia	Convenios registrados en el año de referencia	Convenios registrados en el año posterior	Convenios pendientes
	Trabajadores afectados %/Total	Trabajadores afectados %/Total	Trabajadores afectados %/Total	Trabajadores afectados %/Total
1992	23,8	69,2	1,8	5,2
1993	41,7	46,2	3,9	8,1
1994	14,0	50,9	23,5	11,7
1995	11,1	74,1	2,0	12,7
1996	53,8	25,1	11,3	9,8
1997	19,1	67,9	3,8	9,2
1998	55,1	32,1	6,0	6,8
1999	54,8	36,2	3,1	5,9
2000	46,2	33,1	10,4	10,3
2001	24,6	63,7	3,4	8,3
2002 <sup>(2)</sup>	63,7	11,3	--	25,0

(1) En este cuadro no están incluidos los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV.

(2) Convenios colectivos registrados hasta el 31.12.02

### 3.7.1.3. VIGENCIA DE LOS CONVENIOS

En la negociación colectiva de 2002 se observa que de nuevo se vuelven a negociar mayoritariamente convenios con vigencia plurianual. Se puede observar que el 93% de los convenios colectivos (98% de los trabajadores con convenio vigente en 2002) han sido por un tiempo superior al año, hecho que se reproduce en todos los ámbitos territoriales. Asimismo, entre los convenios colectivos plurianuales, predominan los convenios firmados por tres o más años (65% del total de convenios vigentes), salvo en Gipuzkoa donde domina la negociación bienal.

Por otra parte, hay nueve convenios colectivos sectoriales de vigencia indefinida, que son los de fabricación de papel, construcción, artes gráficas y hostelería de Gipuzkoa; y los de la industria del papel, harinas panificables, industrias cárnicas, conservas vegetales e industria fotográfica de ámbito estatal. Asimismo, son indefinidos los laudos de sustitución de la ordenanza laboral en los sectores de trabajo en el campo, buques bacaladeros, y buques congeladores, y el acuerdo marco para el sector de bebidas refrescantes.

A la negociación colectiva pendiente de cada año, habría que añadir una parte de negociación parcial fundamentalmente en el ámbito de empresa, ya que en algunos convenios con vigencia plurianual dejan sin concretar y pospone ciertas materias (básicamente salario y jornada) a las revisiones anuales. Por último, además de los convenios que establecen la prórroga automática, hay algunos convenios colectivos cuya prórroga lleva aparejada una subida salarial relacionada con el IPC (publicidad, Garbile, Gestingraf, Crosselling, etc.).



Cuadro 3.76. Vigencia de la negociación colectiva de 2002 \*

ÁMBITO	UN AÑO		DOS AÑOS		TRES Y MÁS AÑOS	
	(%) Convenios	% Trabajadores afectados	(%) Convenios	% Trabajadores afectados	(%) Convenios	% Trabajadores afectados
ALAVA	7,6	1,5	24,6	16,3	67,8	82,2
BIZKAIA	8,0	0,9	29,5	9,1	62,5	90,0
GIPUZKOA	7,4	0,4	38,3	64,0	54,3	35,6
INTERT. (**)	6,7	39,2	33,3	15,1	60,0	45,7
CAPV	<b>7,7</b>	<b>1,9</b>	<b>30,0</b>	<b>30,6</b>	<b>62,3</b>	<b>67,5</b>
ESTATAL	5,0	1,1	22,9	14,8	72,1	84,1
<b>TOTAL</b>	<b>6,8</b>	<b>1,7</b>	<b>27,6</b>	<b>27,2</b>	<b>65,6</b>	<b>71,1</b>

(\*) Hasta el 31.12.02

(\*\*) Ámbito interterritorial de la CAPV.

Gráfico 3.13. Vigencia de los convenios colectivos por ámbitos de aplicación (% según número de convenios)

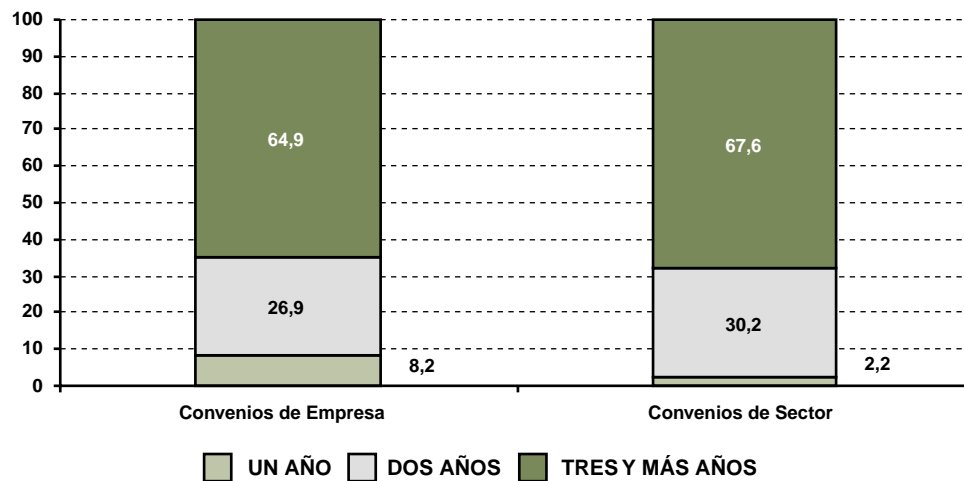
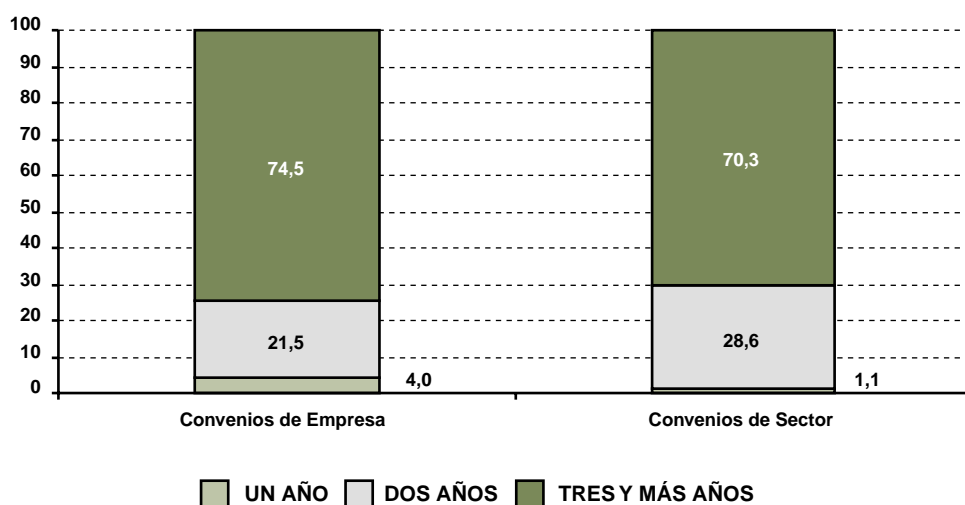




Gráfico 3.14. Vigencia de los convenios colectivos por ámbitos de aplicación (% según número de trabajadores)



### 3.7.2. Los procesos de negociación

#### 3.7.2.1. ORIENTACIONES DE LAS ORGANIZACIONES SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2002

##### (i) Organizaciones sindicales

Para la negociación colectiva de 2002 las organizaciones sindicales plantearon unas líneas reivindicativas que a continuación se resumen. En general los sindicatos abogaron por la reducción de la jornada laboral (hacia las 35 horas) como vía de creación de empleo, la eliminación de las horas extraordinarias habituales y la renovación y sustitución de plantillas, tal y como se acordó en el Acuerdo por el Empleo del Consejo de Relaciones Laborales. También apostaron por incrementar las garantías del personal contratado a través de las ETT o por subcontratación.

La CEOE y los sindicatos CC.OO. y UGT suscribieron un acuerdo por el cual establecieron una horquilla de incremento salarial entre el 2% y el 3% en función de la productividad. Este acuerdo tuvo el rechazo de ELA y LAB. Algunos sindicatos han presentado unas peticiones mayores en función de la productividad y beneficios.

Asimismo los sindicatos defendieron la estabilidad en el empleo, causalidad la contratación, limitar la eventualidad, evitar la precariedad y los abusos en la contratación, regular el trabajo fijo discontinuo y a tiempo parcial, regular la distribución irregular de la jornada, limitar la contratación de formación y en prácticas, fortalecer la prevención de riesgos laborales, evitar la discriminación de jóvenes y mujeres, conciliar la vida laboral y personal e incluir la subrogación. Por el contrario hubo diferencias entre los sindicatos en materia del marco territorial preferencial de relaciones laborales y en los instrumentos de presión.

Por último, además de las orientaciones comunes señaladas, cada sindicato expuso otras recomendaciones sobre diferentes cuestiones como la negociación sobre la externalización de los compromisos de pensiones, el establecimiento de ciertas fiestas nacionales, las previsiones sociales voluntarias, el control de las bajas y la elección de la mutua, la formación profesional continua, reducir el abanico salarial y evitar la doble escala salarial

y los contratos con jornada variable, control y delimitar la retribución del nuevo contrato de inserción, conseguir compromisos efectivos y cuantificables de conversiones de contratos temporales en indefinidos, evitar las consecuencias laborales para los represaliados políticos, planes específicos de euskaldunización en las empresas para la normalización del euskara en el mundo laboral, los procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales, la limitación de la videovigilancia, la inviolabilidad de las comunicaciones y el libre acceso a los tablones sindicales virtuales, las revisiones médicas gratuitas, el medio ambiente, la quinta semana de vacaciones, las cláusulas de revisión salarial, limitar el salario variable, evitar las extinciones traumáticas, el control de las nuevas empresas de servicios, limitar el porcentaje de eventuales, regular el acoso sexual y moral, el seguimiento en la sucesión de empresas, la jubilación forzosa, evitar convenios de larga duración, la ultraactividad y el ámbito propio de la negociación en el funcionamiento, y la estructura sindical-territorial para la homogeneización de la negociación.

## **(ii) Organizaciones empresariales**

Confebask prioriza la competencia y la flexibilidad para lograr una buena posición de competencia para las empresas, y que esos pilares se reflejen en la negociación colectiva, rebajando los costes laborales respecto a los de la competencia mediante un menor incremento o un aumento de la productividad. Para ello recomienda enriquecer la negociación colectiva incluyendo, junto a las cuestiones tradicionales, la negociación de medidas organizativas, flexibilizadoras y productivas que mejoren la productividad de la empresa y favorezcan su capacidad para generar empleo.

Para mantener la actividad empresarial y, por tanto, el empleo y la estabilidad del mismo, la confederación empresarial recomienda una moderación salarial, citando el acuerdo entre CEOE, CC.OO. y UGT, pero sin perder de vista los costes laborales unitarios, los deslizamientos (promociones, nuevas antigüedades, etc.) y, en todo caso, en atención a la realidad de cada sector o empresa.

Confebask considera que una reducción de jornada conlleva un incremento de costes y que solamente medidas compensatorias de organización pueden absorber ese incremento, atendiendo en todo caso al tiempo real.

Asimismo la organización empresarial recuerda el plazo para la externalización de los compromisos de pensiones, rechaza las demandas que conllevan rigidez en la contratación, subraya la corresponsabilidad en la prevención de los riesgos laborales y reitera las recomendaciones anteriores sobre otras materias (ultraactividad, Preco, vinculación a la totalidad, mujer trabajadora, incapacidad laboral transitoria, etc.).

### **3.7.2.2. DURACIÓN DE LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN**

Tras realizar un análisis de la información disponible sobre la duración de los procesos negociadores en los convenios de sector vigentes en 2002, se puede concluir que la media de duración del proceso negociador, es decir, la comprendida entre la fecha de constitución de la mesa negociadora y la fecha de firma del convenio colectivo sectorial registrado en 2002 ha sido de más de seis meses (189 días) en la CAPV y en la negociación colectiva acumulada (en el total de convenios sectoriales vigentes) para 2002, la duración media ha sido de 174 días.



Analizando los ámbitos territoriales, hay que advertir que no se ha podido disponer de la información de algunos procesos negociadores. No obstante se ha realizado un estudio sobre el 86% de los convenios sectoriales registrados en la CAPV.

En Álava la media de duración de los procesos negociadores de los convenios registrados en 2002 y con vigencia para este año, ha sido de 130 días. La negociación colectiva acumulada arroja una duración de 171 días. La negociación más dilatada se dio en el convenio sectorial de ayuda a domicilio, con una duración de un año y medio (583 días). En el otro extremo, destaca por su brevedad la negociación del sector de peluquerías de señoras (27 días).

En Bizkaia la media de duración de los procesos negociadores de los convenios registrados en 2002 y con vigencia para este año, ha sido de 140 días. La negociación colectiva acumulada arroja una duración de 178 días. La negociación más dilatada se dio en el convenio sectorial de estiba del puerto de Bilbao, con una duración de más de un año (443 días). En el otro extremo, destaca por su brevedad la negociación del sector de distribución cinematográfica (un solo día).

En Gipuzkoa la duración media de la negociación colectiva sectorial con vigencia para 2002 y registrada en este año ha sido de 246 días (175 días en la acumulada). El proceso negociador más dilatado es el correspondiente al convenio de estiba de Pasaia con una duración de casi dos años (704 días) y el más breve el de mayoristas de pescado (un solo día).

En los convenios de ámbito interterritorial la duración media de la negociación colectiva sectorial con vigencia para 2002 y registrada en este año ha sido de 224 días (149 días en la acumulada). Destaca el proceso negociador correspondiente al convenio de concesionarias de limpieza de Osakidetza (329 días).

Asimismo, ha habido un considerable retraso en la constitución de las mesas negociadoras de los convenios sectoriales, por lo que, si a la duración mencionada, se le sumara este retraso, entre la fecha de fin de vigencia o la acordada en el convenio precedente para la constitución de las mesas negociadoras, la demora sería aún mayor. Así, es muy ilustrativo el ejemplo del convenio de estiba del puerto de Bilbao que, a pesar de tener un proceso negociador de 443 días, tenía el convenio sin renovar desde 1997.

**Cuadro 3.77. Duración de los procesos negociadores de los convenios colectivos sectoriales registrados durante 2002 en la CAPV y vigentes en 2002.**

ÁMBITO	Nº Convenios analizados	Nº Trabajadores afectados	Media de días del proceso negociador
ÁLAVA	4	10.468	130
BIZKAIA	6	1.248	140
GIPUZKOA	8	10.084	246
INTERTERR.*	2	4.931	224
<b>CAPV</b>	<b>20</b>	<b>26.731</b>	<b>189</b>

(\*) Ámbito interterritorial de la CAPV

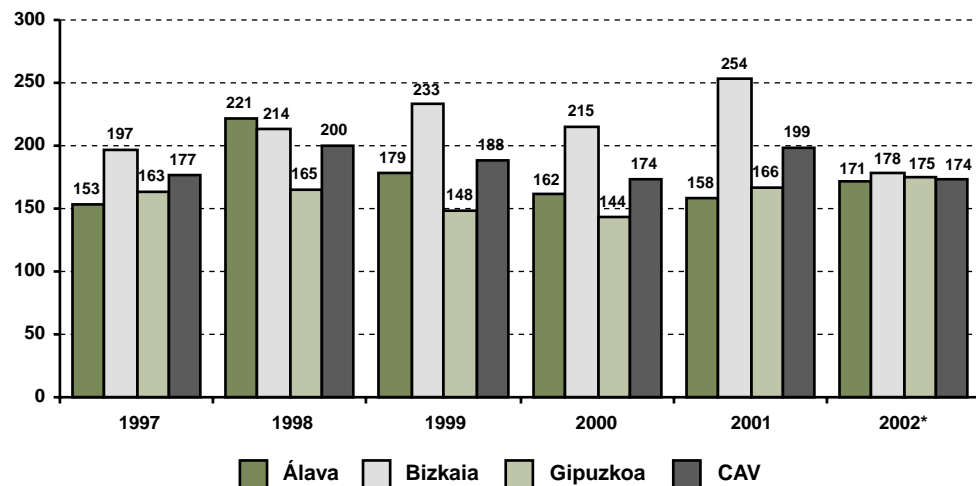


**Cuadro 3.78. Duración de los procesos negociadores de los convenios colectivos sectoriales registrados durante 2002 y años anteriores en la CAPV y vigentes en 2002 (negociación colectiva acumulada)**

ÁMBITO	Nº Convenios analizados	Nº Trabajadores afectados	Media de días del proceso negociador
ÁLAVA	16	38.309	171
BIZKAIA	18	105.396	178
GIPUZKOA	26	103.101	175
INTERTERR.*	3	5.764	149
<b>CAPV</b>	<b>63</b>	<b>252.570</b>	<b>174</b>

(\*) Ámbito interterritorial de la CAPV

**Gráfico 3.15. Evolución de la duración en días de los procesos negociadores de los convenios colectivos sectoriales (negociación colectiva acumulada)**



\* Hasta el 31.12.02

### 3.7.3. Agentes negociadores

La negociación colectiva registrada en el ámbito de la CAPV hasta finales de diciembre de 2002 ofrece estos datos sobre los agentes sociales negociadores de los convenios colectivos:

- En representación de los trabajadores:
  - ELA ha firmado 254 convenios (61,35%) que afectan a 78.429 trabajadores (24,29%) y ha participado en la negociación de 311 convenios (75,12%) que afectan a 314.596 trabajadores (97,43%).
  - CC.OO. ha firmado 199 convenios (48,06%) que afectan a 283.185 trabajadores (87,71%) y ha participado en la negociación de 206 convenios (49,76%) que afectan a 298.133 trabajadores (92,33%).





- LAB ha firmado 144 convenios (34,78%) que afectan a 212.073 trabajadores (65,68%) y ha participado en la negociación de 177 convenios (42,75%) que afectan a 278.580 trabajadores (86,28%).
- UGT ha firmado 203 convenios (49,03%) que afectan a 285.206 trabajadores (88,33%) y ha participado en la negociación de 207 convenios (50,00%) que afectan a 287.091 trabajadores (88,91%).
- ESK ha firmado 33 convenios (7,97%) que afectan a 16.981 trabajadores (5,26%) y ha participado en la negociación de 44 convenios (10,63%) que afectan a 23.985 trabajadores (7,43%).
- USO ha firmado 41 convenios (9,90%) que afectan a 13.501 trabajadores (4,18%) y ha participado en la negociación de 43 convenios (10,38%) que afectan a 16.753 trabajadores (5,19%).
- Otras organizaciones sindicales (STEE-EILAS, CGT, CSI-CSIF, SATSE, etc.) han firmado 24 convenios colectivos (5,78%) que afectan a 5.215 trabajadores (1,61%) y han participado en 27 convenios (6,52%) que afectan a 6.093 trabajadores (1,89%).
- Los representantes llamados "independientes" (no sindicados) han firmado 44 convenios colectivos de empresa (12,90% de ese ámbito) que afectan a 8.713 trabajadores (16,11% de ese ámbito) y han participado en 48 convenios de empresa (14,07%) que afectan a 9.525 trabajadores (17,61%).

Los porcentajes de presencia en las mesas negociadoras no tienen por qué coincidir con la representatividad de cada sindicato, dado que en muchos convenios sectoriales hay presencia de los sindicatos más representativos en virtud de lo establecido en la LOLS. Los porcentajes de firma difieren de los de presencia debido a las diferentes estrategias de cada sindicato que han propiciado un incremento de convenios sectoriales extraestatutarios.

Gráfico 3.16. **Número de convenios con presencia de las organizaciones sindicales más representativas y firmados por ellas**

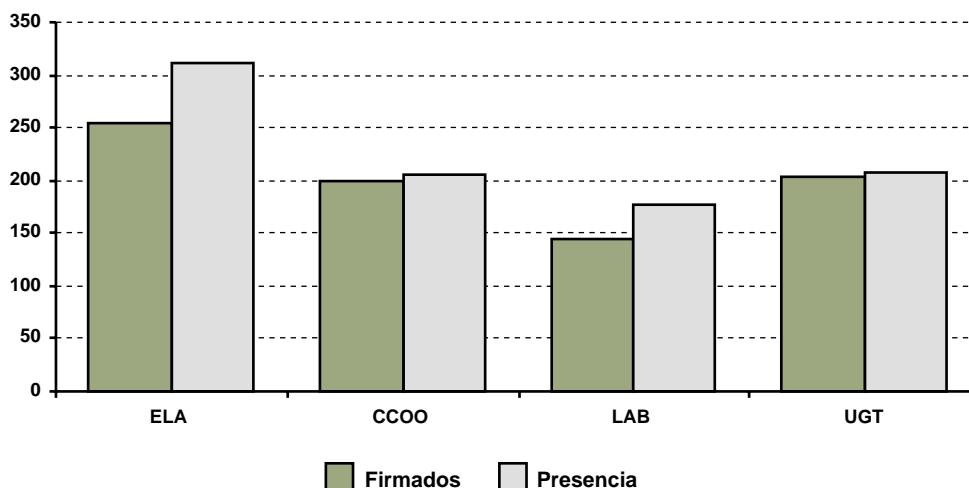
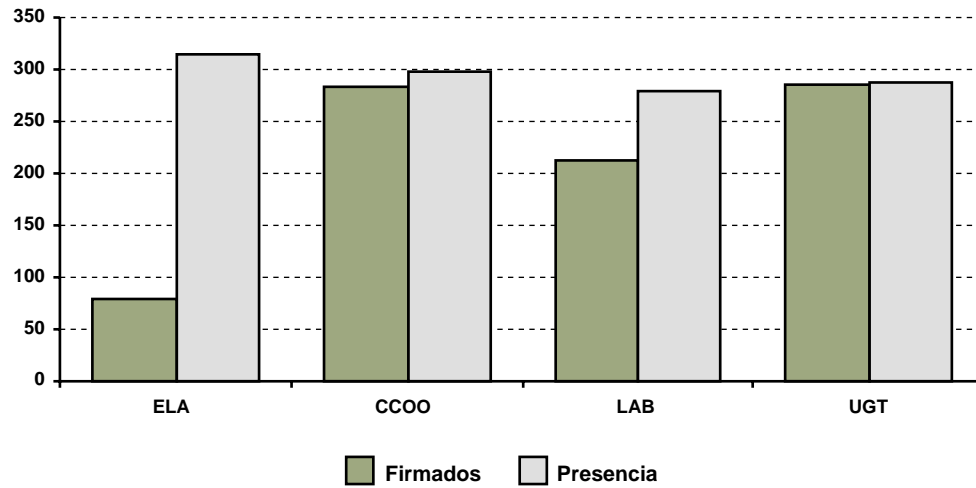




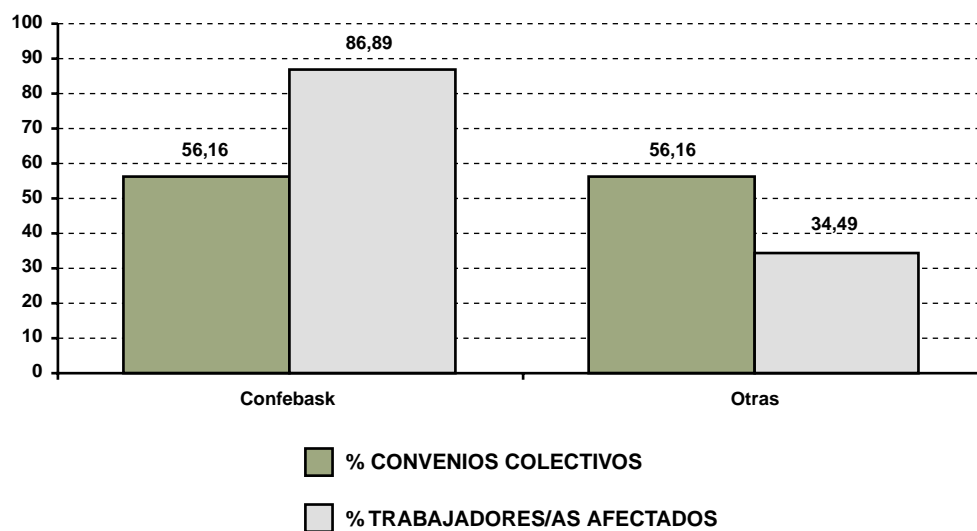
Gráfico 3.17. **Número de trabajadores afectados por convenios colectivos con presencia de las organizaciones sindicales más representativas y firmados por ellas (miles)**



• Por la parte empresarial:

- Adegí ha firmado 16 convenios sectoriales que afectan a 100.996 trabajadores.
- CEBEK ha firmado 16 convenios sectoriales que afectan a 104.512 trabajadores.
- SEA ha firmado 9 convenios sectoriales que afectan a 28.070 trabajadores.
- Otras organizaciones sindicales (Federación Mercantil, Asociación de Hostelería, etc.) en su conjunto han firmado 41 convenios sectoriales que afectan a 92.708 trabajadores.

Gráfico 3.18. **Organizaciones empresariales firmantes de convenios colectivos sectoriales (%)**





### 3.7.4. Resultados de la negociación colectiva vigente en el año 2002

#### 3.7.4.1. INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial pactado en los convenios con incidencia en la CAPV para 2002 se calcula en torno al 4,11%, incluyendo los efectos económicos (0,88%) de las cláusulas de garantía relacionadas con el IPC real de 2002. La subida salarial ha sido superior a la inflación interanual de la UE (2,2%), a la inflación pasada (2,7% en el Estado y 3,4% en la CAPV) y a la inflación interanual de 2002 del Estado (4%) y de la CAPV (3,9%).

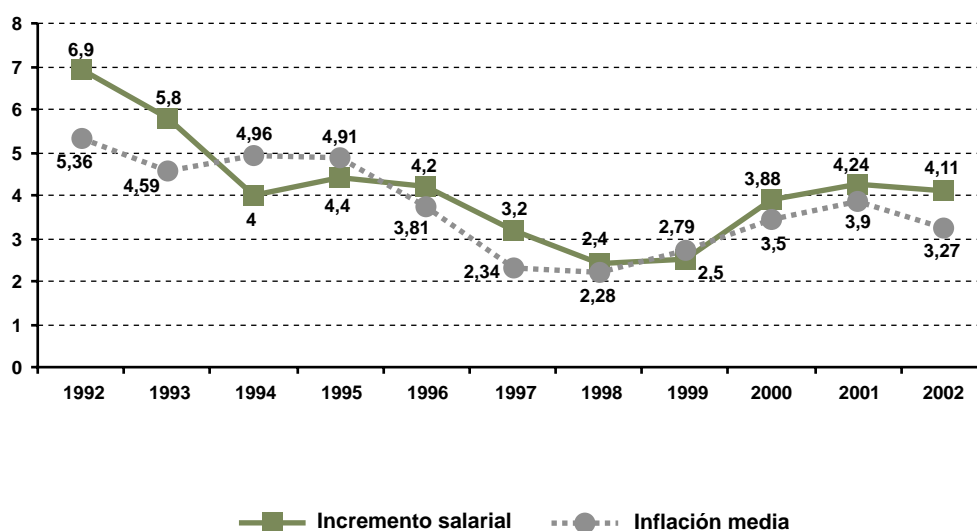
Los incrementos salariales acordados en los convenios de empresa (3,93%) han sido inferiores a los pactados en los convenios de sector (4,16%) en términos generales, cuestión que se produce en todos los ámbitos, salvo en Gipuzkoa y en el ámbito interterritorial de la CAPV. Por otra parte, los incrementos salariales de las empresas privadas (4,04%) han sido más elevados que los correspondientes a las empresas públicas (2,76%).

Los convenios colectivos de Álava, Bizkaia, y de ámbito estatal han experimentado unos incrementos salariales por encima de la media, mientras que los de Gipuzkoa y los del ámbito interterritorial de la CAPV han sido inferiores.

En relación al conjunto del Estado, según la información facilitada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, los incrementos pactados en la CAPV aparecen como superiores, tanto en la media total (3,84%) como en los convenios de sector (3,86%) y de empresa (3,67%).

Los incrementos salariales pactados para 2002 en convenios registrados en períodos anteriores a ese año fueron inferiores (4%) a los incrementos pactados en 2002 (4,69%). Entre los convenios registrados en 2002 destacan los incrementos acordados en los convenios de ámbito estatal de seguridad y telemarketing que junto con los efectos de las cláusulas de revisión salarial han influido decisivamente en ese incremento medio.

Gráfico 3.19. Evolución de los incrementos salariales pactados en convenios colectivos con incidencia en la CAPV y la inflación media de la CAPV





Por actividades, destaca el incremento salarial del sector de agricultura-pesca (4,23%) y de la industria (4,19%). Sin embargo, los sectores de la construcción (3,94%) y de los servicios (4,07%) han tenido una subida salarial inferior a la media. En general, los incrementos salariales se han acordado en un tanto por ciento fijo o en referencia al IPC del Estado. En pocos convenios colectivos se han pactado incrementos relacionados con el IPC de la CAPV; solamente en algunos sectores (asentadores mayoristas de pescado de Mercabilbao, distribución de butano de Bizkaia, etc.) y empresas (Interal, Pastguren, BBK, Transportes Pesa, Kutxa, Consorcio de Aguas, Cementos Lemona, OTA Bilbao, etc.) se ha dado tal cuestión. Aún menos comunes han sido las referencias a otros IPC (UE en Mercedes Benz y Guardian Llodio, eurozona en Tuboplast, IPC de Álava en Fundición Alcasting, etc.).

**Cuadro 3.79. Incrementos salariales en la CAPV y en el estado según el ámbito de aplicación**

	CAPV			ESTADO*		
	2000	2001	2002**	2000	2001	2002**
<b>SECTOR</b>	3,89	4,34	4,16	3,74	3,75	3,86
<b>EMPRESA</b>	3,82	3,79	3,93	3,43	3,14	3,67
<b>TOTAL</b>	<b>3,88</b>	<b>4,24</b>	<b>4,11</b>	<b>3,71</b>	<b>3,68</b>	<b>3,84</b>

\*: Fuente: Mº de Trabajo y Asuntos Sociales.

\*\* : Hasta el 31 de diciembre de 2002.

**Cuadro 3.80. Incrementos salariales para 2002 \* según ámbito territorial**

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	INTER.**	CAPV	ESTATAL	TOTAL
<b>SECTOR</b>	4,52	4,28	3,41	3,35	<b>3,94</b>	5,07	<b>4,16</b>
<b>EMPRESA</b>	3,86	4,05	3,84	3,93	<b>3,95</b>	3,87	<b>3,93</b>
<b>PRIVADA</b>	3,95	4,11	3,89	4,80	<b>4,04</b>	4,05	<b>4,04</b>
<b>PÚBLICA</b>	2,20	3,24	2,00	3,00	<b>2,95</b>	2,51	<b>2,76</b>
<b>TOTAL</b>	4,32	4,24	3,44	3,54	<b>3,94</b>	4,74	<b>4,11</b>

\*: Hasta el 31 de diciembre de 2002

\*\* : Ámbito interterritorial de la CAPV

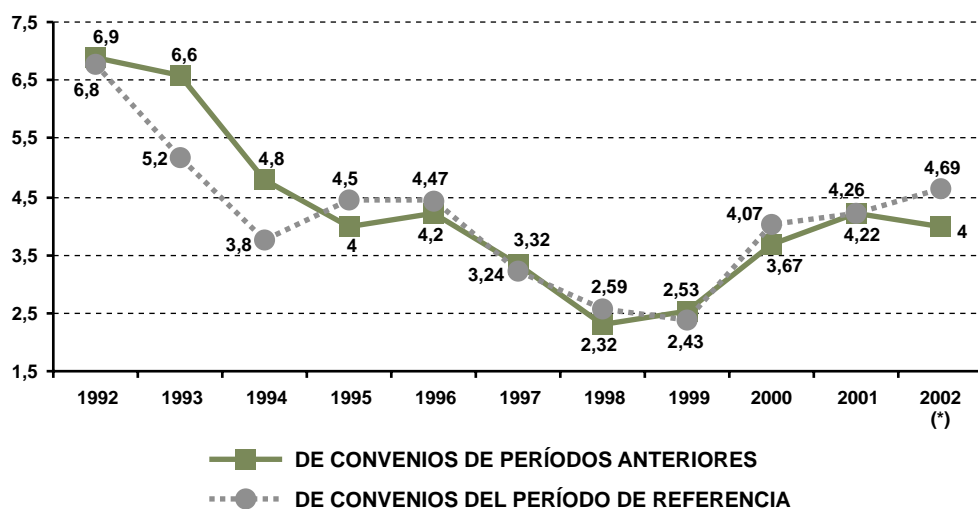


**Cuadro 3.81. Evolución de los incrementos salariales acordados en los convenios con incidencia en la CAPV**

AÑO	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 CONVENIOS VIGENTES
1992	6,9	6,8	6,9
1993	6,6	5,2	5,8
1994	4,8	3,8	4,0
1995	4,0	4,5	4,4
1996	4,2	4,47	4,22
1997	3,32	3,24	3,23
1998	2,32	2,59	2,40
1999	2,53	2,43	2,50
2000	3,67	4,07	3,88
2001	4,22	4,26	4,24
2002(1)	4,00	4,69	4,11

(1) Convenios colectivos registrados hasta el 31.12.02

**Gráfico 3.20. Evolución de los incrementos salariales acordados en los convenios con incidencia en la CAPV**



\* Hasta el 31 de diciembre de 2002

Aproximadamente el 42% de los convenios colectivos cuentan con cláusulas de revisión salarial en función de la evolución de los precios en 2002. Estos convenios afectan al 45% de los trabajadores. Estas cláusulas se acordaron principalmente en los convenios de ámbito estatal (64% de los convenios que afectan al 76% de los trabajadores, en este ámbito el efecto de las cláusulas ha sido del 1,44% punto porcentual), en Bizkaia (36% de los convenios y 51% de los trabajadores, en este ámbito el efecto de las cláusulas ha sido del 1,12% punto porcentual) y Álava (34% de los convenios y 68% de los trabajadores, en este ámbito el efecto de las cláusulas ha sido del 1,25% punto porcentual). Sin embargo, en Gipuzkoa se han dado muy poco (17% de los convenios y 5% de los trabajadores, en este ámbito el efecto de las cláusulas ha sido del 0,08% punto porcentual)



porque en este territorio histórico en especial se acostumbra a pactar en función del IPC pasado. Por último, han sido escasos los convenios que han pactado congelaciones salariales (Getronics, Lezuri, etc.).

#### 3.7.4.2. JORNADA LABORAL

La duración de la jornada pactada en los convenios colectivos para 2002 ha sido de 1.723 horas anuales. Los convenios de sector han establecido una jornada sensiblemente superior (1.729 horas/año) a la pactada en los convenios de empresa (1.697 horas/año). Entre los de empresa, la jornada negociada en la empresa privada (1.701 horas/año) es superior a la acordada en la empresa pública (1.650 horas/año). La media de la jornada laboral pactada se modificará debido a que todavía faltan algunos convenios colectivos por registrar o firmar (ej.: enseñanza privada).

Por ello, se ha realizado un muestreo para hallar una diferencia más rigurosa, siguiendo el análisis realizado en una muestra representativa de convenios (96% de los convenios y 99% de los trabajadores afectados) que facilitaban información sobre la duración del tiempo de trabajo establecido para 2001 y 2002. Así, se puede constatar una disminución media de 8 horas y 4 minutos en el cómputo global anual de las horas de trabajo (9 horas y 13 minutos entre los convenios registrados en la CAPV), siendo en los convenios de Álava (-8 horas), Bizkaia (-8 horas), Gipuzkoa (-11 horas) y órgano interterritorial de la CAPV (-6 horas) donde mayor ha sido la reducción de jornada. En términos generales, esta evolución de la jornada mantiene la disminución de jornada laboral en relación a la experimentada en el año anterior.

En muy pocos convenios se establece una jornada de 35 horas para 2002 (contratas ferroviarias, Aparcabis, Ramel, FCC Medio Ambiente de SS, El País, etc.). Otros la fijan para el futuro (2003 en Metrobilbao, OTA Bilbao, Cespa de Berango, Papresa y Ferroser de Basauri; 2004 en jornada efectiva en Tubos Reunidos, 2005 en Cespa de Mungia, etc.). No obstante, más de la mitad de los convenios recoge una disminución de jornada.

La jornada laboral de los convenios colectivos del conjunto del Estado, es mayor que la acordada en la CAPV (1.757 horas según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

Cuadro 3.82. Duración de la jornada en 2002 según ámbito de aplicación y por territorio

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	INTERT.**	CAPV	ÁMBITO ESTATAL	TOTAL
<b>SECTOR</b>	1.747	1.726	1.727	1.417	<b>1.723</b>	1.754	<b>1.729</b>
<b>EMPRESA</b>	1.717	1.680	1.706	1.646	<b>1.694</b>	1.702	<b>1.697</b>
<b>PRIVADA</b>	1.716	1.686	1.711	1.709	<b>1.700</b>	1.701	<b>1.701</b>
<b>PÚBLICA</b>	1.692	1.611	1.592	1.580	<b>1.609</b>	1.705	<b>1.650</b>
<b>TOTAL</b>	1.737	1.718	1.725	1.493	<b>1.718</b>	1.740	<b>1.723</b>

Datos provisionales al 31 de diciembre de 2002

\* Interterr.: Interterritoriales de la CAPV



Cuadro 3.83. Variación de la jornada pactada

ÁMBITO	% CONVENIOS COLECTIVOS CON REDUCCIÓN DE JORNADA 02-01	DISMINUCIÓN JORNADA 00-99 HORAS/AÑO	DISMINUCIÓN JORNADA 01-00 HORAS/AÑO	DISMINUCIÓN JORNADA 02-01 HORAS/AÑO*
ALAVA	80,50	5,17	8,83	8,21
BIZKAIA	62,50	4,68	10,84	8,14
GIPUZKOA	72,84	4,56	8,94	11,21
INTERT**	33,33	4,01	6,10	5,81
<b>CAV</b>	<b>68,68</b>	<b>4,67</b>	<b>9,69</b>	<b>9,22</b>
ESTATAL	31,84	6,27	3,84	3,84
<b>TOTAL</b>	<b>56,58</b>	<b>4,97</b>	<b>8,56</b>	<b>8,07</b>

\*: Datos provisionales al 31 de diciembre de 2002

\*\*: Interterritoriales de la CAPV

Cuadro 3.84. Duración de la jornada en la CAPV y en el Estado en 2002  
(Número de horas al año)

ÁMBITO	CAPV*	ESTADO**
SECTOR	1.729	1.763
EMPRESA	1.697	1.703
<b>TOTAL</b>	<b>1.723</b>	<b>1.757</b>

\* Datos provisionales al 31 de diciembre de 2002

\*\* Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales



Cuadro 3.85. Jornada efectiva (por trabajador y año)

	TOTAL			
	1998	1999	2000	2001
<b>TOTAL</b>	<b>1.672</b>	<b>1.674</b>	<b>1.675</b>	<b>1.670</b>
Andalucía	1.676	1.667	1.666	1.675
Aragón	1.668	1.648	1.661	1.656
Asturias	1.625	1.642	1.620	1.630
Baleares	1.712	1.716	1.717	1.712
Canarias	1.714	1.720	1.727	1.703
Cantabria	1.690	1.673	1.666	1.677
Castilla-Mancha	1.694	1.699	1.690	1.681
Castilla-León	1.650	1.656	1.660	1.649
Cataluña	1.666	1.663	1.669	1.664
C.Valenciana	1.683	1.685	1.681	1.678
Extremadura	1.648	1.689	1.685	1.672
Galicia	1.694	1.707	1.688	1.698
Madrid	1.679	1.685	1.693	1.679
Murcia	1.643	1.665	1.657	1.658
Navarra	1.658	1.668	1.650	1.649
<b>País Vasco</b>	<b>1.613</b>	<b>1.621</b>	<b>1.625</b>	<b>1.599</b>
Rioja	1.677	1.675	1.681	1.668

Fuente: ECL (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

Con relación a la jornada laboral, es interesante analizar la información procedente de la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), en este sentido, destacar que en el momento de la elaboración de este informe no se dispone de la información correspondiente al año 2002, de forma que siguen siendo válidos los comentarios que se realizaron en el Informe Sociolaboral del año 2001.





**Cuadro 3.86. Horas no trabajadas según causas (por trabajadores totales y año a tiempo completo y tiempo parcial)**

	TOTAL		VACACIONES Y FESTIVOS		CAUSAS OCASIONALES	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001
<b>TOTAL</b>	<b>237</b>	<b>233</b>	<b>192</b>	<b>186</b>	<b>45</b>	<b>47</b>
Andalucía	217	210	177	166	41	44
Aragón	234	235	189	187	45	48
Asturias	268	259	195	189	73	70
Baleares	197	193	158	148	39	45
Canarias	201	195	162	146	40	49
Cantabria	236	239	187	184	49	55
Castilla-Mancha	223	226	184	184	40	42
Castilla-León	244	227	198	184	46	43
Cataluña	253	251	207	201	46	50
C. Valenciana	238	234	197	192	42	42
Extremadura	215	207	180	173	34	34
Galicia	231	224	183	175	48	49
Madrid	234	235	195	194	40	41
Murcia	237	231	190	184	47	47
Navarra	261	245	207	188	54	57
<b>País Vasco</b>	<b>269</b>	<b>277</b>	<b>207</b>	<b>211</b>	<b>62</b>	<b>66</b>
Rioja	249	242	205	197	44	45

Fuente: ECL (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

**Cuadro 3.87. Evolución de las horas extraordinarias en la CAPV y el Estado (miles)**

	CAPV	ESTADO	CAPV/ESTADO
1990	3.565,8	57.979,0	6,2
1992	3.049,4	64.399,4	4,7
1993	2.681,0	49.966,9	5,4
1994	2.740,4	53.606,1	5,1
1995	3.568,7	57.720,0	6,2
1996	3.927,1	65.341,4	6,0
1997	4.739,7	71.740,3	6,6
1998	4.071,5	67.064,4	6,1
1999	3.083,9	57.214,4	5,4
2000	3.028,7	58.819,0	5,1
2001	2.697,5	55.278,4	4,3

Fuente: ECL (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).



Cuadro 3.88. Horas extraordinarias (por trabajadores totales y año)

	TOTAL			
	1998	1999	2000	2001
<b>TOTAL</b>	<b>7,5</b>	<b>6,0</b>	<b>5,8</b>	<b>5,2</b>
Andalucía	5,4	5,4	4,7	3,7
Aragón	9,8	7,9	9,3	7,2
Asturias	7,8	6,1	5,5	5,3
Baleares	3,9	3,4	3,1	2,9
Canarias	3,8	2,9	3,1	3,0
Cantabria	7,9	8,0	6,8	6,1
Castilla-Mancha	5,5	3,3	3,4	3,3
Castilla-León	6,4	4,5	4,3	4,8
Cataluña	10,7	8,1	7,8	6,6
C.Valenciana	5,1	4,6	5,2	5,5
Extremadura	3,7	3,2	2,0	3,0
Galicia	7,6	6,8	6,3	6,1
Madrid	9,3	6,8	6,6	5,8
Murcia	3,1	2,7	3,0	2,2
Navarra	7,6	8,3	6,8	7,7
<b>País Vasco</b>	<b>7,9</b>	<b>5,7</b>	<b>5,3</b>	<b>4,5</b>
Rioja	8,4	6,7	7,0	5,1

Fuente: ECL (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

### 3.7.5. Otros contenidos de la negociación colectiva

#### 3.7.5.1. CONTRATACIÓN Y EMPLEO

El porcentaje de desempleo ha aumentado durante 2002, y la tasa en el cuarto trimestre (9%) es algo superior a la media europea (8,5% en diciembre en la zona euro y 7,8% en la UE). El paro incide especialmente en la mujer y en la juventud. También son destacables las tasas de temporalidad y de rotación de la contratación temporal.

El Acuerdo sobre el Empleo, negociado en el Consejo de Relaciones Laborales ha quedado reflejado en algunos convenios registrados en este año (ej.: para renovación de plantillas y horas extras en la construcción de Álava).

Los convenios colectivos incorporan compromisos de mantenimiento del nivel de empleo (ikastolas, Diocesanas, Grupo Generali, Inauxa, Cespa, Unedisa, Autobar, etc.), aunque otros convenios acuerdan la creación de empleo (BBK Obras Sociales, Vital Kutxa, etc.). Asimismo, en algunos convenios se ha pactado la contratación indefinida o la conversión de contratos temporales en indefinidos (Lemona Industrial, FYTASA, Oerlikon, Prefabricados Lemona, Artech, FCC, Vinilika, Unisys, Catelsa, La Bacaladera, Hotel Abba Parque, etc.).

Por otra parte, hay compromisos para limitar la temporalidad en la contratación (máximo del 10% de eventuales en el Grupo Al Air Liquide, 15% en Sachs, 20% en Autobar, 25%



en Catelsa, 30% en piedra y mármol de Bizkaia, etc.) o se ha establecido un porcentaje de plantilla fija (85% en loterías, 90% en seguridad, etc.). Asimismo algunos textos señalan que la contratación eventual no debe realizarse como sistema principal (Eclair Prym, Lardeco, etc.).

En la negociación colectiva de 2002 se aprecian acuerdos relativos a la contratación eventual y más concretamente sobre su duración (9 meses en un período de 12 meses en el convenio de la industria de la marroquinería de Bizkaia, 12 meses en un período de 16 meses en el convenio de oficinas y despachos de Gipuzkoa, 12 meses en un período de 18 meses en el convenio del comercio de alimentación de Álava, etc.) principalmente en la negociación sectorial, aunque también en la de empresa (6 meses en un período de 12 meses en el convenio de Kaefer, 9 meses en un período de 12 meses en el convenio del Grupo Praxair, máximo de un año en el convenio del Grupo Aviva, etc.). Algunos convenios contemplan pluses de eventualidad (ej.: sanidad privada de Bizkaia) e indemnizaciones a la finalización del contrato (8 días por año en mayoristas de productos químicos industriales, 10 días por año en transportes de mercancías por carretera de Álava, 12 días por año en el comercio textil de Álava, etc.).

La negociación colectiva también ha tratado las modalidades de contratación relativas a la formación. Así respecto a los contratos de formación, se establece la edad (ej.: 16 a 21 años en la construcción de Álava), el tiempo dedicado a la formación (20% en publicidad, 25% en prensa no diaria, etc.), la duración (6 meses a 3 años en Sachs, 6 meses a 2 años en Avenir, etc.), las tutorías (ej.: prensa no diaria), el porcentaje de contratación (publicidad, Avenir, etc.) o excluyendo esta modalidad de contratación en algunas categorías (ej.: no para peón y chófer en la industria de la marroquinería de Bizkaia). También el contrato en prácticas ha sido contemplado en los convenios (prensa no diaria, piedra y mármol de Bizkaia, Altadis, Acerías y Forjas de Azkoitia, etc.) estableciendo algunas cuestiones como el porcentaje de contratación (ej.: máximo del 30% en publicidad).

Los contratos a tiempo parcial han sido objeto de compromisos (ej.: Altadis), tales como el máximo de jornada (1.400 horas en PEAP, 77% de la jornada en la Compañía Internacional de Coches Cama, etc.), el máximo de contratación (ej.: 6% de la plantilla y 12% por categoría en Kaefer), o el porcentaje de horas complementarias (20% en centros de educación infantil, 35% en peluquerías del Estado, 50% en mayoristas de productos químicos industriales, 60% en Pastguren, etc.).

Con respecto a los contratos de obra o servicio, la negociación colectiva se ha ocupado de los mismos (construcción de Álava, Arteche, etc.), estableciendo diferentes cuestiones, tales como la identificación de las tareas susceptibles para contratar (ej.: Astilleros Zamakona), la indemnización a la finalización del contrato (ej.: industria salinera), la utilización como instrumento para reducir la contratación a través de las ETT (ej.: comercio de productos farmacéuticos), o la exclusión de su contratación (ej.: loterías del Estado).

Los contratos de sustitución y de relevo también han sido citados en la negociación colectiva, mediante la adhesión a lo estipulado en el Acuerdo por el Empleo del CRL (transporte de mercancías de Álava, autoescuelas de Bizkaia, Industrias Ibaiondo, Bekaert, etc.) o mediante su inclusión en el articulado de los convenios (seguridad, Arcepafe, autoescuelas de Bizkaia, mayoristas de frutas de Gipuzkoa, Autopista Vascoaragonesa, BBK Obras Sociales, Catelsa, Autobar, FIASA, OTA Bilbao, AAF, Diocesanas, EISA, Estampaciones Rubi, Acerías y Forjas de Azkoitia, Cementos Lemona, FCC, Cespa, Eguisa, etc.), aunque en algunos simplemente se realiza una recomendación (Bilbomática, MOASA, etc.). En la Comunidad Autónoma Vasca se suscribieron en 2002 más de mil seiscientos contratos de relevo, casi la tercera parte de los contratos de relevo de todo el Estado.



Los convenios colectivos también han tratado otro tipo de contrataciones como la de interinidad (industria salinera, Milupa, etc.), la del personal fijo discontinuo (industria del calzado, La Bacaladera, etc.) o la indefinida (centros de educación infantil, transporte de mercancías de Álava, etc.).

La negociación colectiva ha continuado reflejando múltiples compromisos en relación con las ETT, algunos derivados de lo establecido en el Acuerdo por el Empleo del CRL (ej.: FUASA). Así los convenios han seguido estableciendo diferentes cuestiones como la equiparación salarial, aunque la normativa vigente ya la contempla (comercio textil de Álava, piedra y mármol de Bizkaia, industria de la cerámica de Gipuzkoa, Grupo Generali, Grupo Praxair, Compasa, FIASA, Bombardier, Lázaro Ituarte, etc. ), la información preceptiva a la representación del personal (Silquímica, Interal, Bodegas Marqués Del Puerto, Técnicas Electrónicas Reunidas, etc.), límites a este tipo de contratación (contrato de obra para minorar la contratación en el comercio de productos farmacéuticos, imposibilidad para puestos estructurales en Onduline, máximo del 12,5% en Cabot, 10% en perfumería, 5% en SK10 y un máximo de un mes, 2% en Mapfre, máximo de 7 días en Galletas Artiach, pase a la plantilla en una año en EAT, solamente en casos urgentes en Altadis, etc. ) o incluso su rechazo (loterías, ikastolas, Bilbomática, Lezuri, etc.).

Por último, algunos convenios reflejan otros compromisos relativos al empleo o a la contratación, como los principios y los requisitos de la contratación (Umano, Kaefer, etc.), las comisiones de contratación y sus funciones o competencias (ikastolas, El País, etc.), la prohibición del pluriempleo (ej.: estaciones de servicio del Estado), la reducción de jornada y salario a favor del empleo (ikastolas, Diocesanas, TTA, Catelsa, etc.), las bolsas de trabajo (ej.: AENA), la subcontratación (construcción de Álava, Acería y Forjas de Azkoitia, etc.), el trabajo a domicilio (ej.: industria del calzado), el teletrabajo (ej.: BP OIL), la preferencia a la contratación de nacionales (ej.: Unisys) o el período de prueba (DHL, Milupa, etc.).

### 3.7.5.2. LOS PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL

Los convenios recogen cada vez más cláusulas relativas a planes de pensiones, los cuales se suelen enmarcar en las EPSV. En la negociación colectiva para 2002 se pueden observar remisiones a Elkarkidetzta (Mercabilbao, Bilboko Aterpetxea, etc.), a Geroa (mayoristas de frutas e industria del vidrio y de la cerámica de Gipuzkoa, Kateak, Limpiezas Elurra, Serbitzuak, etc.) y a otras EPSV (Seguros Bilbao, Aceralia Perfiles Bergara, Grupo Generali, Silquímica, Cementos Leona, Cámara de Comercio de Bilbao, BBK Obra Social, Grupo Al Air Liquide, Cabot, etc.). Algunos convenios acuerdan la exteriorización de esos compromisos (Arteche, Kraft Jacobs, Unicefar, etc.) mientras que otros se limitan a comprometerse al estudio de los planes de pensiones (comercio de la vid y oficinas y despachos de Gipuzkoa, Onduline, etc.).

### 3.7.5.3. LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

En la negociación colectiva de 2002 se han dado remisiones a los acuerdos sobre formación de la CAPV (ej.: autoescuelas de Bizkaia, comercio de alimentación de Álava, Catelsa, Lezuri, etc.) y del Estado (telemarketing, publicidad, etc.), o a sus organismos gestores: Hobetuz (Aceralia Perfiles Bergara, Inauxa, Compasa, etc.) y FORCEM (mediación de seguros, Mapfre, etc.) en materia de formación profesional continua. Es creciente la formación a través de estas instituciones aunque Hobetuz continúa con dificultades presupuestarias para financiar planes de formación por la polémica sobre la financiación a recibir por parte del Estado. El presupuesto para la convocatoria de 2002 asciende a un monto de 25 millones de euros.



Por otra parte, dos sentencias del Tribunal Constitucional reconocen el derecho a las autonomías a participar en esta materia, por lo que supuestamente habrá cambios respecto a los agentes que participan en la gestión del FORCEM o con relación a la gestión de la formación continua en su conjunto.

Los convenios han incluido dentro de su articulado cuestiones más concretas como los planes de formación (Ej.: Vicrila), las bases para el mismo (ej.: previa auditoría en RM Permesa), criterios para organizarlo (ej.: Smurfit Nervión) o la constitución de comisiones específicas (peluquerías del Estado, piedra y mármol de Bizkaia, Seguros Bilbao, etc.).

La negociación colectiva ha establecido créditos horarios de formación (Cespa, Grupo Cucart, etc.), porcentajes de compensación para el tiempo (Bombardier, Ondeo-Degremont, Boccard, etc.), fondos de formación (Astilleros Zamakona, Galletas Artiach, etc.) y excedencias (Gudat, Sefanitro, etc.). Asimismo otras cuestiones como la formación para la promoción interna (Izar, Seguros Bilbao, Smurfit Nervión, etc.), la formación para la mejora continua (ej.: Aceralia Perfiles Bergara), la formación para la polivalencia (Pferd Abrasivos, Cafinsa, etc.), formaciones especiales (ej.: lenguaje de signos en Gudat) o los compromisos de permanencia correspondientes a formaciones especiales (ej.: Cabot) se han dado.

Los idiomas han sido objeto de atención en la negociación colectiva (inglés en Babcock, francés en Eguisa, alemán en Miele, etc.). El euskara ha sido otro punto tratado en la negociación (euskaldunización en el Consorcio de Aguas, clases en Bide Onera, etc.).

#### 3.7.5.4. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Durante 2002 ha disminuido (-0,75%) el número de trabajadores afectados por la siniestralidad laboral con baja, pero han aumentado los accidentes graves (4,4%) y los mortales (9%) en ese período. La siniestralidad ha aumentado en el sector de la construcción (5,1%), asimismo también ha habido un gran aumento de las enfermedades profesionales (25,7%).

En la negociación colectiva ha habido remisiones al acuerdo vasco sobre salud y prevención de riesgos laborales (ej.: panaderías de Gipuzkoa) o a OSALAN (construcción de Álava, Inauxa, Arteche, Técnicas Electrónicas Reunidas, etc.).

Además de los planes de prevención (Vicrila, Silquímica, etc.) y de medidas específicas para sectores concretos (vacunas en el sector de limpieza viaria, descansos para trabajos frente a pantallas en ingeniería, medidas para trabajos en cámaras frigoríficas en mayoristas de pescado, limpieza externa de tanques en estaciones de servicio, sustitución del colabenzol por látex en la industria de la marroquinería, etc.), otros contenidos han sido el establecer los principios de acción preventiva (perfumería, mayoristas de productos químicos industriales, UEE, Grupo Al Air Liquide, etc.), la ergonomía (ej.: Galletas Artiach), los comités específicos (ej.: construcción de Álava), los mapas de riesgos (ej.: Silquímica), las listas de enfermedades profesionales (ej.: estaciones de servicio del Estado) y los créditos horarios para los delegados de prevención (ej.: Vinilika).

Medidas más concretas, como los equipos de protección individual (ej.: MOASA) u otros elementos (gafas de seguridad en Ebaki, calzado de seguridad en la construcción de Bizkaia, guantes en Marqués de Riscal, etc.), también se han dado. En algunas ocasiones se establecen sanciones para los casos de no utilizar los equipos de protección individual (ej.: FUASA). Otras medidas que se han tomado son los premios de seguridad (Smurfit Nervión, UEE, Nortén PH, Estampaciones Rubi, etc.) o los pluses de peligrosi-



dad (ej.: Bombardier). La formación en materia de seguridad (piedra y mármol de Bizkaia, Astilleros Zamakona, PEAP, Artech, Altadis, Vinsa, Cabot, etc.) y las referencias a los servicios externos de prevención (Técnicas Electrónicas Reunidas, Kraft Jacobs, etc.) también han sido objeto de los convenios.

Por otra parte, los sindicatos se oponen a la gestión de las altas médicas por parte de las mutuas. Por ello, algunos convenios establecen la gestión de las bajas sobre los criterios de la sanidad pública (Onduline, Pastguren, OTA Bilbao, Emankor, Unisys, Astilleros Zamakona, Industrias Bazkidek, FIASA, etc.) o la elección de la mutua por acuerdo de las partes (Comercial Alberdi, Lázaro Ituarte, etc.).

La negociación colectiva está resaltando con mayor énfasis la gratuidad para los trabajadores de las revisiones médicas (construcción de Álava, Pferd Abrasivos, Getronics, Abrasivos Manhattan, etc.), aunque en algún caso solamente si la mutua se hace cargo del servicio (ej.: distribución cinematográfica de Bizkaia). Además de la revisiones generales, la negociación colectiva ha añadido otras medidas preventivas (revisión oftalmológica en Unicefar, sobre dermatosis en Cespa, audiometrías en Metrobilbao, etc.).

Por último, también el medio ambiente ha sido parte del contenido de los convenios colectivos (industria química, industria del papel, Telefónica, Firestone, etc.), estableciendo en ocasiones medidas de control (ecoauditoría cada dos años y recogida selectiva de residuos en Catelsa).

#### 3.7.5.5. LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA LABORAL Y LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

La negociación colectiva se ha ocupado abundantemente de la distribución de la jornada. Aunque la mayor parte de los convenios colectivos la distribución de la jornada acordada se realiza de una forma regular, atemperada por las jornadas continuas estivales, cada vez son más numerosos los convenios colectivos que contemplan la distribución irregular de la jornada. Ésta no sólo obedece a necesidades, estacionales (industria del vino, fabricación de helados, etc.) o puntuales, de producción (ej.: siderurgia) o de servicio, sino también a disminuir el número de las horas extraordinarias.

Así, se han acordado máximos de jornada (9 horas al día en el comercio textil de Álava, 9 horas diarias y 45 semanales en AR Sistemas, etc.), abanicos de jornada diaria (6 a 10 horas en Babcock, 7 a 9 horas en la industria de la cerámica de Gipuzkoa, etc.), bolsines de horas de disponibilidad (100 horas en PEAP, 80 horas en Boccard, 75 horas en Sefanitro, 64 horas en Acerías y Forjas de Azkoitia, 60 horas en Antec, 50 horas en Pferd Abrasivos, 48 horas en Tarabusi, 15 horas en el comercio de Alimentación de Álava, etc.).

Al Acuerdo del CRL sobre el Empleo, que también trata sobre la supresión de las horas extraordinarias, se han remitido varios convenios colectivos (autoescuelas de Bizkaia, industria de la cerámica de Gipuzkoa, Bombardier, Industrias Ibaiondo, Técnicas Electrónicas Reunidas, etc.). Aunque la eliminación de las horas extraordinarias persigue la creación de empleo pocos son los convenios que cuantifican la creación de empleo por esta vía (ej.: una nueva contratación por cada 1.900 horas extras en Bilbomática).

Asimismo, los convenios han establecido limitaciones de las horas extraordinarias (80 horas extras en Vascofar, 60 horas en publicidad, 54 horas en centros de educación infantil, 50 horas en Bilbomática, 40 horas en Lemona Industrial, máximo de 10 horas al mes en Hertz, máximo de tres días anuales en Ayala, etc.). Por otro lado, avanza terreno el descanso compensatorio con diferentes recargos (porcentajes del 200% en ESISA, 175% en el comercio de alimentación de Álava, etc.) aunque se aprecian algunos porcentajes



menores al recargo del 75% (150% en Ondeo-Degremont, 140% en Estampaciones Metálicas Egui, 133% en publicidad, 120% en Ros Casares, 100% en Inauxa, etc.).

Sin embargo sigue habiendo convenios que pactan su compensación monetaria a tanto alzado (seguridad, Thyssenkrup, Vinsa, Galletas Artiach, Pepsico, La Bacaladera, etc.) o con diversos recargos (ej.: 175% en AAF). En ocasiones se ha congelado la retribución de las horas extras (ej.: Crown). También se han pactado en la compensación de las horas extraordinarias opciones entre la retribución y el descanso compensatorio (200% en Astilleros Zamakona, 175% en el comercio textil de Álava, 165% en el Grupo Al Air Liquide, 150% en Aceralia Perfiles Bergara, 120% en Ros Casares, etc.), en algunas ocasiones mediante elección por parte del empresario (Cinematografía Kareaga, FCC, etc.), por el trabajador/a (AXA, SK10, etc.) o mediante acuerdo por ambas partes (NCR, Rodio, Ebaki, etc.). En algunos convenios se pactan compensaciones mixtas (ej.: una hora de descanso más 75% de retribución en Silquímica). También hay opciones desiguales (200% en tiempo o 150% en dinero en FCC Sollano, 150% en tiempo o 100% en dinero en AXA, etc.) que parecen estimular la opción al descanso.

#### 3.7.5.6. LA ANTIGÜEDAD

La antigüedad ha sido otra de las materias tratadas, estableciendo su modificación (transporte de mercancías de Álava, Alba Maquinaria para la Construcción, etc.), congelación (estaciones de servicio del Estado, comercio de alimentación de Álava, autoescuelas de Bizkaia, oficinas y despachos de Gipuzkoa, Aceralia Perfiles Bergara, Compasa, Plásticas Gateor, Langile Batuak, Cinematografía Basauri, etc.) o supresión (industria del vidrio y de la cerámica de Gipuzkoa, Oerlikon, Kaefer, Seragua, etc.).

Si la antigüedad ha sufrido recortes en cuanto a su consideración como complemento salarial, los convenios siguen manteniendo los tradicionales premios por años cumplidos en la empresa (10 años, 25 años, etc.). También cada día son más los convenios que priman con días extras de vacaciones por antigüedad (NCR, Miele, BP Oil, Getronics, Grupo Generali, etc.).

#### 3.7.5.7. OTROS CONTENIDOS

La negociación colectiva ha incluido cláusulas sobre la mujer trabajadora (igualdad de oportunidades en Metrobilbao, garantía de que al menos el 25% de las contrataciones sean para mujeres en Catelsa, comisión paritaria para la igualdad de género en el acuerdo para docentes no universitarios, comisión paritaria de igualdad de oportunidades en el Grupo Generali, etc.). Asimismo, se han acordado en los convenios mejoras tales como el aumento del tiempo a descansar por motivo de parto (112 días en Aita Menni, 17 semanas en Mendikoi, etc.) y por lactancia (ej.: una hora diaria durante 10 meses en VINSAs), la inclusión de pruebas específicas en las revisiones médicas (ej.: citologías y mamografías en Compasa), y las licencias para acudir a exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto (centros de educación infantil, Diocesanas, Museo de Bellas Artes de Bilbao, etc.). Menos comunes han sido las ayudas para la implantación de dispositivos intrauterinos (ej.: Albergue de Bilbao), las licencias por riesgo durante el embarazo (ej.: Arcepafe), los permisos por menstruaciones dolorosas (ej.: Milupa) o para acudir a consultas y a tratamientos con técnicas de fertilización (ej.: Zardoya).

También las uniones de hecho han tenido su reflejo en los convenios (ikastolas, transporte de mercancías de Álava, industria del vidrio de Gipuzkoa, AENA, BBO Obra Social, Onduline, Pasaia, Milupa, Fernando Montes, La Bacaladera, etc.), sobre todo a la hora de



abordar las licencias y permisos retribuidos. Asimismo, la negociación colectiva ha extendido la equiparación de las parejas de hecho, con independencia de su orientación sexual, a las uniones civiles o matrimoniales (industria de la cerámica de Gipuzkoa, Kateak, DHL, etc.).

La negociación colectiva se ha ocupado de otras cuestiones como la modificación de la clasificación profesional (comercio de productos farmacéuticos, Cables y Alambres Especiales, Prefabricados Lemona, etc.), la movilidad geográfica (ikastolas, Vascofar, etc.) y funcional (Estampaciones Rubi, Cafinsa, etc.), la polivalencia (FUASA, Bombardier, Dow, Moasa, etc.), la promoción interna (Smurfit Nervión, BBK Obra Social, Seguros Bilbao, etc.), la subrogación (sectores de seguridad, limpieza, etc.), la productividad (Tarabusi, Cables y Alambres Especiales, etc.) y la calidad (FUASA, Wincor Nixdorf, Cabot, etc.), los comités de valoración de puestos de trabajo (Bekaert, Autobar, Inauxa, etc.), de los expedientes de regulación de empleo (Sachs, Interal, etc.), los pluses de asistencia (Smurfit Nervión, Bocard, etc.) y puntualidad (ej.: Productos del Bricolage), absentismo (Acerías y Forjas de Azkoitia, Inovac Rima, Bide Onera, FIASA, etc.) y la retribución variable (Babcock, AENA, etc.).

Otros temas tratados han sido los principios de organización (ej.: Bombardier), el trabajo por objetivos (DHL, Moasa, etc.), el servicio 24 horas (ej.: Thyssenkrup), las inversiones (ej.: ESISA), las nuevas tecnologías (Bekaert, El País, etc.), los grupos profesionales (Alba, Sefanitro, etc.) y el desarrollo de las carreras profesionales (ej.: Industrias Azkuenaga), los procedimientos de reclamaciones (ej.: Alcoa), las extinciones contractuales (ej.: Kaefer) y los despidos objetivos (ej.: Limpiezas Elurra), los servicios mínimos en caso de huelga (ej.: Sefanitro), los desplazamientos (ej.: Ondeo-Degremont) y sus limitaciones (ej.: aerofobia en Unisys), los premios (ej.: VINSÁ) y los códigos de conducta laboral (ej.: Kateak), los derechos y deberes de los trabajadores (ej.: Umano), el acoso sexual y el abuso de autoridad, las detenciones (industria de la vid de Gipuzkoa) y las visitas a presos/as (ej.: ikastolas), la propiedad intelectual (ej.: NCR) y la no concurrencia (ej.: Tebilbao), la confidencialidad (ej.: V-2), el uso del correo electrónico e internet (Mapfre, Getronics, Unedisa, etc.), el organigrama (ej.: Bekaert), la exteriorización de los compromisos de previsión social (ej.: Arteché) y de las primas de jubilación (Unicefar, Kraft Foods, etc.), los sistemas de gestión por competencias (AENA, Bilbomática, etc.) o las stock options (ej.: Oerlikon).

### 3.7.6. *Acuerdos sobre procedimientos de resolución de conflictos*

En los convenios colectivos vigentes para 2002 que han sido analizados se aprecia que las remisiones para la resolución de conflictos colectivos a través de procedimientos extrajudiciales son abundantes, y éstas están orientadas a las vías establecidas en el Preco (para los convenios con ámbito en la CAPV) y en el ASEC (para los convenios de ámbito estatal).

En la negociación colectiva para 2002 la mitad de los convenios contenían acuerdos de acudir a procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos. Estos acuerdos afectaban al 86% de los trabajadores.

El Preco es el procedimiento más utilizado en la negociación colectiva registrada en la CAPV con un 44% de los convenios colectivos, afectando al 87% de los trabajadores/as y a más de treinta mil empresas. En ese ámbito, el Preco tiene mayor incidencia en Gipuzkoa y Bizkaia, y en los convenios de sector. Los diferentes procedimientos del Preco (conciliación, mediación y arbitraje) tienen como objeto final solucionar un conflicto, irresuelto por cauces internos, en el seno de un sector o de una empresa. Sin embargo, la fuerza vinculante de las remisiones al Preco es muy variada.





Así, se han negociado cláusulas que van desde las que mantienen el carácter voluntario de los procedimientos, a otras cláusulas que obligan a someter las discrepancias a los procedimientos del Preco con carácter previo a las vías jurisdiccionales y/o administrativas o, incluso las que remiten la solución definitiva del conflicto a un laudo arbitral que vincule a las partes. Asimismo, en ocasiones los convenios consideran la utilización de los profesionales del Preco para solucionar conflictos individuales.

Mediante el Acuerdo Interprofesional, de 16 de febrero del 2000, negociado y firmado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, por Confebask y los sindicatos ELA, CC.OO., LAB y UGT, el Preco asumió en exclusividad la conciliación requerida como requisito previo para acudir a la vía judicial en el caso de los conflictos colectivos de trabajo. Así, se suprimió la dualidad existente hasta entonces para acudir alternativamente a estos efectos a la Autoridad Laboral.

**Cuadro 3.89. Acuerdos de remisión al Preco según ámbito territorial para convenios registrados en la CAPV vigentes en 2002 \***

ÁMBITO	Nº DE CONVENIOS	%	Nº DE TRABAJADORES	%
ALAVA	34	28,81	33.717	60,87
BIZKAIA	87	43,50	126.220	89,98
GIPUZKOA	52	64,19	115.114	97,06
INTERT.(*)	9	60,00	5.624	65,21
<b>TOTAL CAPV</b>	<b>182</b>	<b>43,96</b>	<b>280.675</b>	<b>86,93</b>

\*:Datos provisionales al 31 de diciembre de 2002

\*\*:Interterritoriales de la CAPV

**Cuadro 3.90. Acuerdos de remisión al Preco según ámbito aplicación para convenios colectivos registrados en la CAPV vigentes en 2002 \***

ÁMBITO	Nº DE CONVENIOS	%	Nº DE TRABAJADORES	%
SECTOR	59	80,82	255.735	95,14
EMPRESA	123	36,07	24.940	46,11
<b>TOTAL</b>	<b>182</b>	<b>43,96</b>	<b>280.675</b>	<b>86,93</b>

\* Datos provisionales al 31 de diciembre de 2002

Esto representó un paso más para que las organizaciones empresariales y sindicales se autogobiernen en la solución de los conflictos. Asimismo, se agilizaron las reglas de los procedimientos, dotando a éstos de una mayor flexibilidad para su óptima acomodación a las circunstancias de cada conflicto y a los deseos de las partes. En cuanto al contenido más genérico de estas remisiones al Preco en los convenios analizados, podemos distinguir cuatro tipos:

- Cláusulas de remisión genéricas o de adhesión al Preco.
- Cláusulas para la solución de las discrepancias suscitadas por la aplicación de los desduesques salariales.

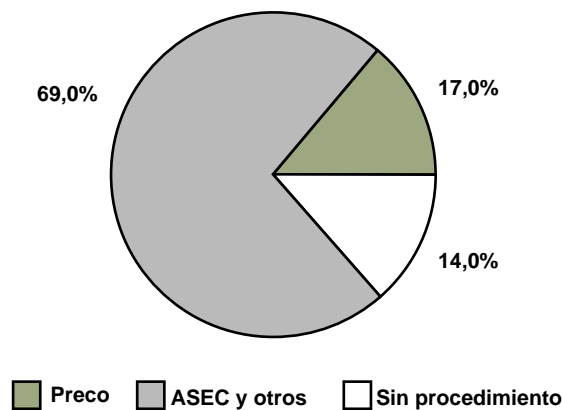


- Cláusulas relativas a la solución de conflictos colectivos, a los desacuerdos durante el proceso de negociación colectiva, y en general a las desavenencias en el seno de la comisión paritaria.
- Cláusulas relativas a desavenencias sobre otras materias, como las relativas a los trabajos susceptibles de realizar por personal contratado a través de las empresas de trabajo temporal, sobre el calendario laboral, la movilidad, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, vacaciones, cambios tecnológicos y de organización del trabajo, flexibilidad horaria, etc.

Por otro lado, se han observado cláusulas de remisión al Preco referidas a supuestos no contemplados en el propio Acuerdo, como los relativos a conflictos individuales, sobre conflictos atípicos y actuaciones ajenas a conflictos, sobre compromisos de arbitraje, plazos diferentes de las actuaciones o participación en el procedimiento de agentes distintos a las partes del conflicto. Esto refleja que la realidad de las relaciones laborales en el seno de las empresas es variada y compleja y por tal causa los agentes negociadores buscan respuestas que se adapten más a sus necesidades específicas.

Fruto de los procedimientos del Preco han sido algunos convenios colectivos (Emankor, Galant Garbitasuna, etc.). La remisión a otros procedimientos de resolución de conflictos se da en el 19% de los convenios colectivos, afectando al 17% de los trabajadores de la negociación colectiva. Entre ellos, cabe destacar el ASEC cuya presencia es patente en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal (industria química, industria textil, seguros, etc.) y en los convenios de grandes empresas nacionales (Altadis, Repsol, Sabeco, etc.).

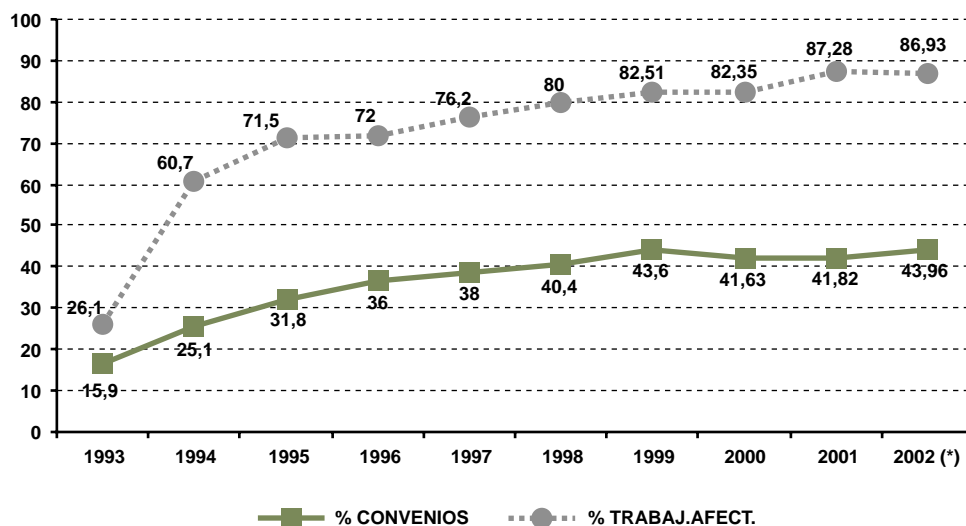
Gráfico 3.21. **Porcentaje de trabajadores afectados por los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos acordados en la negociación colectiva vigente en 2002**



\* Hasta el 31 de diciembre de 2002



Gráfico 3.22. Evolución de los convenios registrados en la CAPV con acuerdos de remisión al Preco (% sobre total de convenios vigentes, y % sobre total de trabajadores afectados por esos convenios)



\* Datos provisionales al 31 de diciembre de 2002

### 3.7.7. La negociación colectiva en el sector público

En el 2002 la negociación colectiva del sector público en su ámbito funcional, tuvo un desarrollo dispar. A continuación se van a exponer sus líneas generales.

Por una parte, los Presupuestos Generales del Estado establecieron un incremento salarial del 2% para los funcionarios, sin que hasta la fecha se haya logrado un acuerdo regulador que sustituya al correspondiente a los años 1995, 1996 y 1997, aunque se ha llegado a un acuerdo en materia salarial y de flexibilidad para 2003 y 2004.

En la Administración de la CAPV no se ha renovado el acuerdo regulador del funcionariado, pero ha habido un acuerdo salarial, entre la Administración y CC.OO., en la mesa general con un incremento salarial generalizado del 2% más otras partidas adicionales, lo que en conjunto supone un incremento total del 3%. Asimismo, en la Administración autonómica se acordó una jornada de 35 horas semanales (1.592 en su cómputo) para este año (salvo las sociedades públicas que lo aplicarán en el año 2003). Tampoco han sido aún renovados los acuerdos reguladores de la Ertzaintza, Osakidetza, funcionarios de Justicia, Universidad del País Vasco, personal del Tribunal Vasco de Cuentas, etc. Por el contrario, el personal docente no universitario ha contado con un acuerdo regulador de similar incremento salarial y manteniendo la jornada total anterior.

El ARCEPAFE (acuerdo regulador para el funcionariado y personal laboral al servicio de las Administraciones forales y locales) no ha sido renovado para 2002. Sin embargo se ha producido un acuerdo de naturaleza política por el cual los partidos políticos (EAJ-PNV, EA, PSE y PP) han acordado un incremento mixto del 3% (2% más un fondo adicional) y manteniendo la jornada anterior (1.592 horas anuales). En los ámbitos funcionariales citados podemos deducir que el incremento salarial medio ha sido del 2,93% y la jornada media se sitúa en 1.567 horas.



En los convenios colectivos vigentes para el personal laboral de instituciones y empresas públicas, el incremento salarial medio ha sido del 2,74% y la jornada media se sitúa en 1.636 horas.

De lo expuesto anteriormente en el sector público en su conjunto (ámbito funcional y convenios colectivos) se dan los siguientes resultados: 2,92% de incremento salarial y 1.571 horas de jornada laboral. Entre los contenidos a destacar pueden citarse los compromisos de estabilidad en el empleo y el establecimiento de una comisión paritaria para la igualdad de género en el acuerdo del personal docente no universitario.

### 3.8. Conflictividad laboral en la CAPV

#### 3.8.1. Principales aspectos

El análisis de la conflictividad laboral en la CAPV pasa por tener en cuenta las huelgas laborales llevadas a cabo en nuestra comunidad autónoma, los conflictos colectivos oficializados es decir los atendidos por la Autoridad Laboral y por el Preco, así como los cierres patronales.

Observando la evolución de la conflictividad en la última década, en su conjunto se puede apreciar que los años 2001 y 2002 se caracterizaron por ser los años en los que se produjeron el mayor número de conflictos laborales del período, concretamente 555 y 560 respectivamente. Concretamente en el año 2002 se registraron 191 huelgas laborales y 369 conflictos colectivos oficializados.

Cuadro.3.91. Conflictividad laboral en la CAPV

Años	Huelgas laborales		Conflictos colectivos oficializados		TOTAL	
	Nº Conflictos	Trabajadores afectados	Nº Conflictos	Trabajadores afectados	Nº Conflictos	Trabajadores afectados
1992	212	102.628	183	24.716	395	127.344
1993	210	71.599	176	68.799	386	140.398
1994	181	21.392	234	45.919	415	67.311
1995	177	52.206	222	90.334	399	142.540
1996	174	27.837	229	78.626	403	106.463
1997	132	91.834	266	155.551	398	247.385
1998	107	13.321	234	78.406	341	91.727
1999	160	663.628	250	49.217	410	712.845
2000	169	43.710	277	84.542	446	128.252
2001	192	94.373	363	110.921	555	205.294
2002	191	604.218	369	114.929	560	719.147

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco y CRL

Las huelgas laborales no aumentan respecto a 2001 (de hecho se registra una huelga menos), pero sí lo hace el número de trabajadores afectados por las mismas en un 540% así como las jornadas no trabajadas en un 122%. El motivo fundamental de que se registren estas elevadas cifras de conflictividad laboral, ha sido el importante seguimiento que tuvieron las convocatorias de las huelgas generales acontecidas en la CAPV durante el pasado mes de Junio, huelgas que llegan a representar un 97,2% del total de los trabajadores afectados por huelgas y un 89,1% de las jornadas no trabajadas por ellas en el transcurso del año.



Cuadro.3.92. Impacto de la huelga general en la CAPV

Huelgas	Nº huelgas	Trabajadores afectados	Jornadas no trabajadas
Huelgas generales	6 (*)	587.120	587.120
Resto de huelgas	185	17.098	71.708
<b>Total de huelgas</b>	<b>191</b>	<b>604.218</b>	<b>658.828</b>

(\*) Dos por territorio

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco y CRL

Además de éstas, en 2002 se produjeron importantes huelgas por la negociación de los respectivos convenios colectivos en sectores como el de hormigones y canteras en Bizkaia, en la enseñanza privada y en algunas empresas, Petronor, Telefónica, Quavitae, Perfiles Especiales Selak, Compañía de Servicios Sociales San Ingacio, Refractarios Arrillaga, Saveria Services de Elevation, etc. Asimismo, por problemas de subrogación se produjo una importante huelga en el grupo de empresas de contratas de Petronor, en la empresa Ericsson por reconversión, en HOFESA por regulación de empleo, en Osakidetza se produjeron diversas huelgas entre las que destacaron las realizadas por demandas de mejoras salariales de los colectivos de anestesistas y personal de enfermería, etc.

Con relación a los conflictos colectivos se observa que han aumentado en su conjunto en un 1,6% respecto a los de 2001. A este respecto destaca que los conflictos presentados para su solución a los procedimientos del Preco han aumentado en un 3,1%. Asimismo, a lo largo del 2002 no se ha registrado cierre patronal alguno.

Cuadro.3.93. Cuadro resumen de la conflictividad laboral en la CAPV en 2002

	Número huelgas		Plantilla		Trabajadores afectados		Jornadas no trabajadas	
	2002	(1)	2002	(1)	2002	(1)	2002	(1)
Huelgas laborales	191	-0,5	1.275.842	548,2	604.218	540,2	658.828	122,5
Cierres patronales	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conflictos oficializados	369	1,6	198.458	15,4	114.929	3,6	--	--
Conflictos Preco	333	3,1	189.231	16,9	107.050	6,2	--	--

(1) Variación 2002/2001.

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco y CRL

### 3.8.2. Huelgas laborales en la CAPV

A lo largo del año 2002 se han registrado un total de 191 huelgas laborales en la CAPV en las que han participado un total de 604.218 trabajadores con 658.828 jornadas no trabajadas. Estas cifras suponen un aumento del 540,2% en el número de trabajadores afectados y del 122,5% en las jornadas no trabajadas respecto a 2001 (como se ha comentado anteriormente, principalmente debido a las huelgas generales), pese a que en 2002 se produjo una huelga menos que en dicho año.



Cuadro.3.94. Huelgas laborales (CAPV)

Años	Huelgas	Trabajadores afectados	Jornadas no trabajadas	Trabajadores por cada huelga	Jornadas no trabajadas por cada huelga	Horas no trabajadas por cada trabajador en huelga
1996	174	27.837	54.708	160	314	15,7
1997	132	91.834	272.100	696	2.061	23,7
1998	107	13.321	26.540	124	248	16,0
1999	160	663.628	661.690	4.148	4.136	8,0
2000	169	43.710	185.840	259	1.100	34,0
2001	192	94.373	296.056	492	1.542	25,1
2002	191	604.218	658.828	3.163	3.449	8,72

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.

Cuadro.3.95. Huelgas laborales (Estado)<sup>(1)</sup>

Años	Huelgas	Trabajadores afectados	Jornadas no trabajadas	Trabajadores por cada huelga	Jornadas no trabajadas por cada huelga	Horas no trabajadas por cada trabajador en huelga
1996	807	1.078.000	1.552.900	1.336	1.924	11,5
1997	709	631.000	1.790.100	890	2.525	22,7
1998	618	671.900	1.263.500	1.087	2.044	15,0
1999	739	1.125.100	1.477.500	1.522	1.999	10,5
2000	727	2.061.300	3.577.300	2.835	4.921	13,9
2001	729	1.242.500	1.917.000	1.704	2.630	12,3
2002	570	4.447.200	4.691.800	7.802	8.231	8,4

(1) Los datos de 2001 y 2002 son provisionales. Se incluyen las huelgas estrictamente laborales.  
Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En cuanto al ámbito en el que se desarrollaron, se han registrado en el año 2002, 182 huelgas laborales de empresa que han convocado a 15.582 personas dando lugar a 47.240 jornadas no trabajadas. Desglosando esta información por territorios históricos, es Bizkaia el territorio que presenta mayor importancia en lo que a huelgas de empresa se refiere, al haberse producido en dicho territorio 89 del total de 182 huelgas.

En este ámbito (huelgas de empresa) sigue siendo mayor la participación de las empresas privadas frente a las públicas. De este modo, vemos como del total de 182 huelgas de empresa, 141 se dan en empresas privadas (77% del total de huelgas de empresa), frente a las 41 que se producen en empresas públicas. Sin embargo, en el año 2002, estas 41 huelgas de empresas públicas suponen el 23% del total, con lo cual podríamos decir que aumenta ligeramente su importancia al superar el 17,6% del pasado año 2001. Respecto a la incidencia de las huelgas en empresas públicas, no obstante, hay que destacar la tendencia descendente que siguen tanto el número de trabajadores como el de jornadas no trabajadas. Concretamente, en 2002 participaron a 2.312 trabajadores (14,8% del total participantes en huelgas de empresa, 19,3% en 2001) produciendo 4.573 jornadas no trabajadas (9,7% del total de jornadas no trabajadas por huelgas de empresa, 8,1% en 2001).



Igualmente hay que mencionar las tres huelgas que se producen en el ámbito de sector, que acaparan el 0,1% de los trabajadores y el 3,7% de las jornadas no trabajadas del año 2002. Las tres huelgas incluidas aquí, se han producido en los sectores de hormigones y canteras de Bizkaia, en las empresas de contratas de Petronor y en el de la enseñanza privada respectivamente. Finalmente, y como ya se ha mencionado destacan especialmente las huelgas generales realizadas los días 19 y 20 de Junio que llegaron a convocar a 587.120 personas generando el mismo número de jornadas no trabajadas.

Cuadro.3.96. Huelgas laborales por territorios históricos

	Huelgas	Trabajadores afectados	Jornadas no trabajadas	Trabajadores por cada huelga	Jornadas no trabajadas por cada huelga	Horas no trabajadas por cada trabajador en huelga	Duración media por huelga (días)
<b>1996</b>							
Alava	37	6.537	8.555	177	231	10,5	4,0
Bizkaia	85	13.959	32.170	164	378	18,4	5,8
Gipuzkoa	52	7.341	13.983	141	269	15,2	4,3
CAPV	174	27.837	54.708	160	314	15,7	4,9
<b>1997</b>							
Alava	22	10.196	15.836	463	720	12,4	4,8
Bizkaia	68	32.840	93.763	483	1.379	22,8	5,8
Gipuzkoa	42	48.798	162.501	1.162	3.869	26,6	8,2
CAPV	132	91.834	272.100	696	2.061	23,7	6,4
<b>1998</b>							
Alava	33	2.978	6.850	90	208	18,4	2,7
Bizkaia	47	6.848	13.871	146	295	16,2	4,2
Gipuzkoa	27	3.495	5.819	129	216	13,3	2,2
CAPV	107	13.321	26.540	124	248	16,0	3,3
<b>1999</b>							
Alava	43	127.302	108.402	2.961	2.521	6,8	6,2
Bizkaia	60	308.181	320.015	5.136	5.334	8,3	3,8
Gipuzkoa	57	228.145	233.273	4.003	4.093	8,2	9,0
CAPV	160	663.628	661.690	4.148	4.136	8,0	6,3
<b>2000</b>							
Alava	61	16.682	38.176	273	626	18,3	8,5
Bizkaia	65	18.322	120.383	282	1.852	52,6	10,7
Gipuzkoa	43	8.706	27.281	202	634	25,1	5,6
CAPV	169	43.710	185.840	259	1.100	34,0	8,6
<b>2001</b>							
Alava	41	13.584	55.323	331	1.349	32,6	8,7
Bizkaia	80	41.031	96.529	513	1.207	18,8	5,4
Gipuzkoa	71	39.758	144.204	560	2.031	29,0	7,8
CAPV	192	94.373	296.056	492	1.542	25,1	7,0
<b>2001</b>							
Alava	41	173.779	182.358	4.239	4.448	8,4	8,0
Bizkaia	94	260.813	182.344	2.775	1.940	5,6	6,7
Gipuzkoa	56	169.626	294.126	3.029	5.252	13,9	8,8
CAPV	191	604.218	658.828	3.163	3.449	8,7	7,6

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.



Centrándonos en la dimensión de las huelgas laborales de nuestra comunidad autónoma, vemos que el número de trabajadores afectados por huelga (por término medio) se sitúa en 3.163 personas, mientras que el número de jornadas no trabajadas por huelga alcanza la cifra de 3.449. En ambos casos y por las causas comentadas anteriormente, las cifras son muy superiores a las del año 2001. En el caso de la intensidad, medida como las jornadas no trabajadas por cada trabajador en huelga, suponiendo jornadas laborales de ocho horas de trabajo, son 8,7 horas las no trabajadas por cada persona en huelga, registro muy inferior a los valores de los dos años anteriores (34 horas en 2000 y 25,1 horas en 2001), este hecho está lógicamente condicionado por las huelgas generales en el mes de Junio en el año 2002, en el que hay muchos participantes en las huelgas y también muchas jornadas no trabajadas, de forma que la intensidad se mitiga.

Cuadro.3.97. **Conflictividad laboral en la CAPV**

	Asalariados	Valores más altos indican menor conflictividad		Horas no trabajadas por huelga por asalariado
		Asalariados por cada trabajador en huelga	Asalariados por cada jornada no trabajada	
<b>1996</b>				
Alava	79.975	12	9	0,856
Bizkaia	299.500	21	9	0,859
Gipuzkoa	172.125	23	12	0,650
CAPV	551.600	20	10	0,793
<b>1997</b>				
Alava	85.602	8	5	1,480
Bizkaia	290.220	9	3	2,585
Gipuzkoa	189.579	4	1	6,857
CAPV	565.400	6	2	3,850
<b>1998</b>				
Alava	93.217	31	14	0,588
Bizkaia	316.039	90	54	0,147
Gipuzkoa	206.444	30	15	0,538
CAPV	615.700	46	23	0,345
<b>1999</b>				
Alava	101.353	0,8	0,9	8,556
Bizkaia	342.392	1,5	1,5	5,450
Gipuzkoa	205.955	0,7	0,6	12,430
CAPV	649.700	1,0	1,0	8,100
<b>2000</b>				
Alava	102.539	6,1	2,7	2,978
Bizkaia	349.088	19,1	2,9	2,759
Gipuzkoa	210.673	24,2	7,7	1,036
CAPV	662.300	15,2	3,6	2,245
<b>2001</b>				
Alava	104.900	7,7	1,9	4,219
Bizkaia	359.100	8,8	3,7	2,150
Gipuzkoa	219.200	5,5	1,5	5,263
CAPV	683.200	7,2	2,3	3,467
<b>2002</b>				
Alava	110.504	0,6	0,6	13,202
Bizkaia	377.620	1,4	2,1	3,863
Gipuzkoa	224.175	1,3	0,8	10,496
CAPV	712.299	1,2	1,1	7,399

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.





De hecho, la duración media de las huelgas en 2002 ha sido ligeramente superior a la de 2001, 7,6 días concretamente en comparación a los 7 días exactos que suponía un año antes. Bizkaia ha sido el territorio que se ha destacado frente al resto con la menor duración y la única por debajo de la media de la CAPV, 6,7 días, frente a los 8 y 8,8 días de Alava y Gipuzkoa respectivamente.

En cuanto a los sectores de actividad, este año 2002 destaca por el número elevado de huelgas que se registran en el sector terciario o de servicios. Así por ejemplo, se dan 19 huelgas en el sector transporte, 27 en correos y telecomunicaciones, 18 en actividades sanitarias y 22 en actividades recreativas y culturales.

**Cuadro.3.98. Huelgas laborales por sector de actividad en la CAPV (2002)**

Actividad	Huelgas	Trabajadores afectados	Jornadas no trabajadas	Horas no trabajadas por cada trabajador en huelga
Agricultura, ganadería y caza	1	12	96	64
Extracción de petróleo crudo y gas natural	4	1.108	3.344	24
Explotación de minas y canteras	1	380	7.860	165
Industria de productos alimenticios	2	621	444	6
Fabricación de textiles y ptos. textiles	1	27	81	24
Industria de madera y corcho	1	34	1.164	274
Industria del papel	4	241	896	30
Edición e impresión	2	130	1.331	82
Fabricación de coque, ptos de la refinación del petróleo y combustible nuclear	1	9	76	68
Industria química	3	140	290	17
Productos minerales no metálicos	3	47	1.327	226
Siderometalurgia	8	599	7.545	101
Fabricación de muebles	3	404	1.239	25
Electricidad, gas, vapor y agua caliente	4	12	86	57
Distribución de agua	1	31	155	40
Construcción	2	401	14.408	287
Venta y reparación de vehículos	1	10	7	6
Comercio al por mayor	2	22	22	8
Comercio al por menor	4	388	1.139	23
Hostelería	3	1.233	2.427	16
Transporte terrestre	19	303	719	19
Actividades anexas al transporte	1	9	14	12
Correos y telecomunicaciones	27	3.154	2.498	6
Seguros y pensiones	2	185	50	2
Actividades informáticas	1	7	9	10
Otras actividades empresariales	8	198	458	19
Administración pública	3	175	148	7
Educación	2	779	2.221	23
Actividades sanitarias	18	1.767	6.885	31
Actividades de saneamiento público	6	303	1.659	44
Actividades recreativas y culturales	22	22	17	6
Otros sectores	25	4.347	13.093	24
<b>Huelga general</b>	<b>6</b>	<b>587.120</b>	<b>587.120</b>	<b>8</b>
<b>Total</b>	<b>191</b>	<b>604.218</b>	<b>658.828</b>	<b>9</b>

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.



Desde el punto de vista de las causas que originan las huelgas, el motivo principal que suscita las mismas sigue siendo la negociación colectiva (47% del total de las huelgas), y dentro de este grupo la presión durante la negociación del convenio. Sin embargo, este hecho no queda patente en el número de trabajadores afectados y jornadas no trabajadas debido a que las huelgas generales han acaparado la mayor parte del protagonismo en la referente a la conflictividad laboral.

Cuadro.3.99. Huelgas laborales según motivos (2002)

Huelgas	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	CAPV	CAPV (%)
Negociación colectiva	18	38	34	90	47,1
Regulación empleo (excl. Reconversión Industrial)	2	1	1	4	2,1
Organización/sistemas de trabajo	6	3	0	9	4,7
Accidente laboral. Seguridad e higiene	0	3	1	4	2,1
Despidos, sanciones, medidas disciplinarias	4	9	1	14	7,3
Incumplimiento de acuerdos o normas legales	0	11	4	15	7,9
Impago de salarios	3	12	1	16	8,4
Mejoras salariales	0	6	0	6	3,1
Otras causas laborales	3	1	12	16	8,4
Conflictos de solidaridad	2	0	0	2	1,0
Otros conflictos por medidas de política económica <sup>(1)</sup>	3	10	2	15	7,9
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>94</b>	<b>56</b>	<b>191</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.

(1) Incluye las huelgas generales

Cuadro.3.100. Trabajadores afectados por huelga según motivos (2002)

Huelgas	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	CAPV	CAPV (%)
Negociación colectiva	696	5.574	2.115	8.385	1,4
Regulación empleo (excl. Reconversión Industrial)	194	24	4	222	0,0
Organización/sistemas de trabajo	57	22	0	79	0,0
Accidente laboral. Seguridad e higiene	0	371	33	404	0,1
Despidos, sanciones, medidas disciplinarias	857	1.058	16	1.931	0,3
Incumplimiento de acuerdos o normas legales	0	868	101	969	0,2
Impago de salarios	86	640	15	741	0,1
Mejoras salariales	0	383	0	383	0,1
Otras causas laborales	186	507	722	1.415	0,2
Conflictos de solidaridad	53	0	0	53	0,0
Otros conflictos por medidas de política económica <sup>(1)</sup>	171.650	251.366	166.620	589.636	97,6
<b>TOTAL</b>	<b>173.779</b>	<b>260.813</b>	<b>169.626</b>	<b>604.218</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.

(1) Incluye las huelgas generales

Cuadro.3.101. **Jornadas no trabajadas por huelga según motivos (2002)**

Huelgas	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	CAPV	CAPV (%)
Negociación colectiva	5.439	21.378	14.240	41.057	6,2
Regulación empleo (excl. Reconversión Industrial)	2.664	24	4	2.692	0,4
Organización/sistemas de trabajo	167	87	0	254	0,0
Accidente laboral. Seguridad e higiene	0	46	8	54	0,0
Despidos, sanciones, medidas disciplinarias	218	15.486	18	15.722	2,4
Incumplimiento de acuerdos o normas legales	0	1.863	329	2.192	0,3
Impago de salarios	2.152	1.458	26	3.636	0,6
Mejoras salariales	0	847	0	847	0,1
Otras causas laborales	186	507	1.099	1.792	0,3
Conflictos de solidaridad	13	0	0	13	0,0
Otros conflictos por medidas de política económica <sup>(1)</sup>	171.519	252.430	166.620	590.569	89,6
<b>TOTAL</b>	<b>182.358</b>	<b>294.126</b>	<b>182.344</b>	<b>658.828</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.

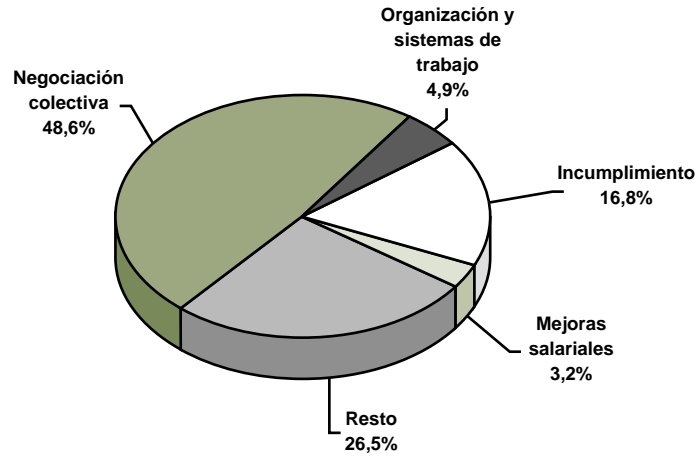
(1) Incluye las huelgas generales

Ya para finalizar el apartado, se va a realizar un análisis comparativo de la evolución de las huelgas laborales en los últimos siete años (1996-2002) en nuestra comunidad autónoma. En este sentido se pueden destacar a grandes rasgos las siguientes conclusiones:

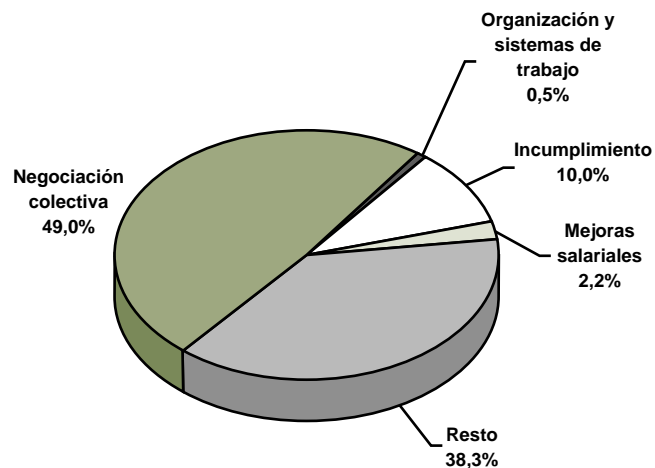
- El año 2002, junto con el año 2001, ha sido uno de los años más conflictivos del período analizado desde el punto de vista del número de huelgas registradas. En lo referente al número de personas implicadas y a las jornadas no trabajadas se vuelven a alcanzar cifras tan elevadas como las de 1999.
- Al igual que ocurría en 1999, la trascendencia de las huelgas generales ha dado lugar al aumento de los índices de conflictividad laboral en 2002. Ambos años comparten los valores más elevados en cuanto a horas no trabajadas por asalariado.
- También se registran en 2002 valores elevados desde el punto de vista de la intensidad de las huelgas. La duración media por huelga ha sido de 7,6 días, el segundo valor más elevado del período, después del que se alcanzaba en 2000 que llegó hasta las 8,6 horas. En el desglose por territorios vemos que las duraciones más elevadas se registran en Álava y Gipuzkoa.
- El año menos conflictivo del período analizado ha sido 1998, ya que es en este año cuando se registra el menor número de huelgas así como el menor número de participantes y de jornadas no trabajadas. También el índice de horas no trabajadas por huelga por asalariado alcanza el menor valor de los últimos siete años.

**Gráfico.3.23. Huelgas, trabajadores y jornadas según motivos (CAPV) (\*)**

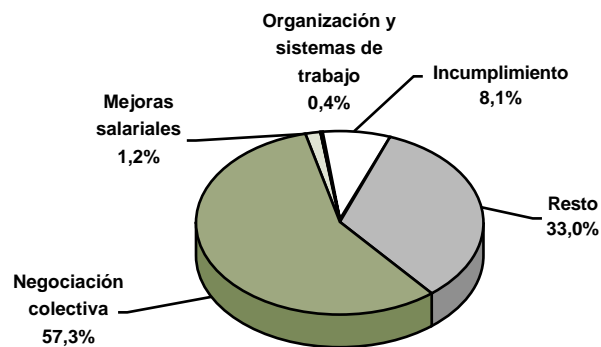
Distribución de las huelgas según motivos (2002)



Distribución de los participantes en huelga según motivos (2002)



Distribución de las jornadas no trabajadas por huelga según motivos (2001)



Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.  
(\*) En este gráfico no se han incluido las huelgas generales



- Se podría decir finalmente que el año 2002 se ha caracterizado por una cierta igualdad en la conflictividad en todos los territorios históricos debido a la incidencia que en todos ellos han tenido las huelgas generales (el principal conflicto laboral del año). Sin embargo, hay que destacar a Gipuzkoa como el territorio donde se registra el mayor número de horas no trabajadas por cada trabajador en huelga (13,9) aunque todos ellos sean bastante inferiores a los del año 2001.

### 3.8.3. Conflictos colectivos en la CAPV

En el análisis de la conflictividad laboral, no se debe olvidar el estudio de los conflictos colectivos oficializados. En este año 2002, se han registrado un total de 369 conflictos colectivos, afectando a 114.929 trabajadores. De este modo se ha contabilizado un incremento del 1,7% en el número de conflictos y del 3,6% en el número de trabajadores respecto a los valores alcanzados en el año 2001.

La dimensión media del conflicto alcanza este año el valor de 311 trabajadores, cifra ligeramente superior a los 305 trabajadores por conflicto que se registraban de media tanto en el año 2001 como en el 2000. Aún así, el valor de 2002 queda lejos del que se alcanzaba en 1997 que llegó hasta los 585 trabajadores de media por conflicto.

Cuadro.3.102. Conflictos colectivos oficializados: evolución 1992-2002

Año	Álava		Bizkaia		Gipuzkoa		CAPV (1)	
	Número confl.	Trabaj. afectados	Número confl.	Trabaj. afectados	Número confl.	Trabaj. afectados	Número confl.	Trabaj. afectados
1992	40	15.804	95	2.520	48	6.466	183	24.790
1993	37	14.001	88	36.109	51	18.689	176	68.799
1994	55	8.487	122	30.928	49	5.239	234	45.919
1995	54	8.418	117	59.223	52	16.167	226	90.308
1996	42	23.883	111	26.088	73	15.897	229	78.626
1997	45	6.644	140	87.644	72	18.991	266	155.551
1998	43	9.297	126	58.054	59	7.863	234	78.406
1999	53	8.298	129	30.412	68	10.507	250	49.217
2000	63	14.646	132	50.201	82	19.695	277	84.542
2001	64	10.369	197	88.458	102	12.094	363	110.921
2002	80	15.368	205	78.539	84	21.022	369	114.929

(1) En 1994 se han producido ocho conflictos interterritoriales afectando a 1.265 trabajadores.

En 1995 se han producido tres conflictos interterritoriales que afectan a 6.500 trabajadores.

En 1996 se han producido tres conflictos interterritoriales que afectan a 12.758 trabajadores.

En 1997 se han producido 9 conflictos interterritoriales que afectan a 42.271 trabajadores.

En 1998 se han producido 6 conflictos interterritoriales que afectan a 3.192 trabajadores.

Entre 1999 y 2002 los conflictos interterritoriales se han integrado en aquel territorio en el que se ha presentado el mismo para su resolución.

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco y CRL

En Bizkaia, se registran el 55% de los conflictos oficializados. Gipuzkoa por su parte registra el 23% y Alava el 22% restante. En cuanto a los trabajadores afectados Bizkaia acapara nuevamente el mayor porcentaje ya que los 205 conflictos colectivos han afectado a 78.539 personas (el 68% del total), mientras que en Gipuzkoa son 21.022 trabajadores los afectados (18% del total) y en Alava 15.368 personas (un 13% del total).

La materia principal que produce los conflictos colectivos de 2002 ha sido el tiempo de trabajo (33,6% del total de conflictos), asimismo destacan los salarios (22%), mientras que la negociación colectiva sólo produjo el 7% de los conflictos.



Cuadro.3.103. Conflictos colectivos oficializados: evolución CAPV (2002)

	Autoridad Laboral		PRECO		TOTAL	
	Número confli.	Trabaj. afectados	Número confli.	Trabaj. afectados	Número confli.	Trabaj. afectados
<b>2002</b>	<b>36</b>	<b>7.879</b>	<b>333</b>	<b>107.050</b>	<b>369</b>	<b>114.929</b>
Enero	3	947	50	18.240	53	19.187
Febrero	8	3.896	44	4.947	52	8.843
Marzo	5	238	25	3.881	30	4.119
Abril	3	387	31	39.352	34	39.739
Mayo	5	785	34	2.899	39	3.684
Junio	2	57	29	3.144	31	3.201
Julio	1	21	19	2.340	20	2.361
Agosto	0	0	2	336	2	336
Septiembre	3	172	14	1.816	17	1.988
Octubre	1	21	29	10.935	30	10.956
Noviembre	4	855	23	11.006	27	11.861
Diciembre	1	500	33	8.154	34	8.654

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco y CRL

Cuadro.3.104. Conflictos colectivos (PRECO)

Año	Álava		Bizkaia		Gipuzkoa		CAPV	
	Número confl.	Trabaj. afectados	Número confl.	Trabaj. afectados	Número confl.	Trabaj. afectados	Número confl.	Trabaj. afectados
1992	5	199	23	2.520	16	3.291	44	6.010
1993	6	6.047	10	14.004	21	10.651	37	30.702
1994	8	856	19	8.986	22	2.593	49	12.435
1995	11	3.249	38	48.143	25	12.369	74	63.761
1996	19	21.330	32	14.653	34	11.675	85	47.658
1997	12	1.340	37	57.542	39	4.467	88	63.349
1998	12	3.549	53	43.664	32	6.147	97	53.360
1999	24	4.672	47	14.484	42	8.344	113	27.500
2000	47	9.477	102	36.652	73	18.559	222	64.688
2001	64	10.369	159	78.586	100	11.874	323	100.829
2002	80	15.368	172	71.076	81	20.606	333	107.050

Fuente: CRL

Por lo que respecta al Preco, este ejercicio 2002 ha supuesto un asentamiento del mismo después del crecimiento experimentado en 2001 que fue el primer año completo en que el se aplicaba el nuevo Preco. En este nuevo Preco recaba en exclusiva la conciliación que exige la Ley de procedimiento laboral antes de presentar una demanda ante la Jurisdicción social. Las solicitudes han ascendido a 333, un 3% más de las de 2001, y han representado un 90% del total de procedimientos oficializados de conflicto colectivo.



El número de trabajadores afectados, 107.050, ha crecido a su vez en un 6% respecto de 2001. En suma, un año de continuidad, y también de estabilidad.

En 2002 ha variado significativamente la distribución territorial de las solicitudes de procedimientos. Los procedimientos solicitados en Álava han crecido un 25%, los de Bizkaia han crecido en 2002 acompasadamente con el total de los del Preco, aunque un poco más 8%. Sin embargo, las de Gipuzkoa, en cambio, han disminuido en un 18%. La utilización de procedimientos de conflictos colectivos del Preco sigue siendo abrumadoramente superior en conflictos de empresa, el 98% del total de solicitudes. Se puede afirmar que las organizaciones sindicales y empresariales son poco propensas a solicitar estos procedimientos cuando el conflicto afecta a un sector, lo que suele guardar relación con la negociación de convenios colectivos sectoriales. En 2002, se presentaron seis solicitudes de conflictos de sector, cinco se relacionaron con la negociación de convenios. En promedio, cada conflicto de sector afectó a 6.863 trabajadores.

Los procedimientos por conflictos de empresa se repartieron entre empresas privadas y empresas y entidades públicas en porcentajes casi idénticos a los de 2001: 88% y 11% respectivamente. Los últimos afectaron unitariamente a muchos más trabajadores que los primeros: 897 trabajadores por cada conflicto de empresa pública y 109 de las privadas. Por tamaño de empresa, las solicitudes de aquellas de menos de 50 trabajadores representaron el 31% del total. Las de más de 50 empleados y menos de 250 representaron el 40% del total y las de más de 250 el 28%. Por sectores económicos, el industrial y el de servicios suman el 96% de las solicitudes y un 99% de los trabajadores afectados. En el industrial destaca el siderometalúrgico (62% de sus solicitudes) y el químico (16% de estas solicitudes). En el sector servicios, sobresalen las relacionadas con las empresas y entidades públicas: transportes (34% de las solicitudes de este sector) y el sanitario (24%); les siguen comercio (14%) y limpieza (11%).

Los tipos de conflictos se distribuyen en tres categorías en que se clasifican usualmente: de negociación de convenios o acuerdos (9%), de interpretación o aplicación de normas o convenios (23%) y los de decisión o práctica de empresa (67%). Con relación a 2001 destaca el menor peso de los de negociación y el aumento de los de decisión o práctica de empresa, relacionados básicamente con la utilización de las facultades empresariales de reorganización del trabajo liberalizadas en buena medida por la reforma laboral de 1994, y que pudieran estar relacionadas con los avatares de la coyuntura económica de 2002 y su repercusión en las empresas de nuestra comunidad autónoma.

En 2002 se ha agudizado la prevalencia, ya registrada en años anteriores, de los conflictos relacionados con el tiempo de trabajo (36% de las solicitudes), seguidos de los que versan sobre los salarios (23%).

Los procedimientos que se solicitan pueden ser: procedimientos de conciliación-mediación o de arbitraje y durante su práctica pueden variar de signo por deseo de ambas partes; el tipo se conoce a ciencia cierta a su finalización. Las solicitudes de conciliación-mediación han supuesto en 2002 un 93% del total y las de arbitraje el 7% restante. De las 333 solicitudes de procedimiento en 2002 en 116 ocasiones finalizó el procedimiento en acuerdo o laudo (34,8%).



### 3.9. Expedientes de regulación de empleo<sup>15</sup>

#### 3.9.1. Principales aspectos (expedientes autorizados por la Administración Vasca)

Entendemos por expedientes de regulación de empleo, aquellos procedimientos de carácter administrativo que permiten modificar las relaciones laborales garantizando los derechos de los trabajadores. Pueden producir tres efectos distintos, como la reducción de la jornada, la suspensión temporal de la relación laboral o la rescisión definitiva de ésta.

Cuadro 3.105. Expedientes de regulación de empleo autorizados (CAPV)

	Nº Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
1995	588	20.599	2.852	12.407	5.340
1996	419	11.832	30	7.712	4.090
1997	391	17.480	3.424	11.155	2.901
1998	195	7.846	2.172	3.052	2.622
1999	203	7.043	2.129	3.441	1.473
2000	179	6.278	1.064	3.442	1.772
2001	226	5.792	32	4.252	1.508
2002	211	5.650	21	3.331	2.298

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.

La favorable coyuntura económica y la positiva evolución que en la última década ha seguido el mercado laboral en la CAPV han producido un efecto muy positivo en lo que a expedientes de regulación de empleo se refiere. Así, se han observado disminuciones tanto en el número de expedientes registrados como en el número de trabajadores afectados desde 1995 hasta hoy en día. Concretamente estaríamos hablando de una reducción del 64% en el número de expedientes y de en torno al 72% en los trabajadores afectados.

Hay que mencionar también que el año 2001, supuso un ligero repunte en el número de expedientes registrados debido principalmente al menor ritmo de crecimiento de la actividad económica. Este hecho, sin embargo, no afectó de igual modo a los trabajadores afectados ya que estos disminuyeron respecto al año precedente. En el año 2002, se han registrado 211 expedientes (15 menos que en 2001) que han afectado a 5.650 personas (142 menos que el año anterior), el menor valor de los últimos ocho años en ambas variables. El número de expedientes queda todavía un poco lejos del mínimo del período, 179 expedientes, registrado en el año 2000. Cabe resaltar el elevado crecimiento que se registra en el número de trabajadores afectados por expedientes de extinción a lo largo de 2002 con respecto al año 2001 (52,4%)

<sup>15</sup> En este capítulo, se analizan principalmente los expedientes de regulación de empleo autorizados por la Administración Vasca (los más numerosos tanto en cuanto a número de expedientes como en cuanto a número de trabajadores afectados), aunque también a lo largo del capítulo se tiene en cuenta la evolución durante 2002 de los expedientes de regulación de empleo no autorizados, de los desistidos y de los expedientes tramitados por la Administración Central.





Cuadro 3.106. Expediente de regulación de empleo autorizados (Estado)

	Nº Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
1995	6.851	179.756	3.918	117.773	58.065
1996	5.611	149.945	1.151	107.868	40.926
1997	4.991	158.562	4.320	122.115	32.127
1998	4.019	79.722	2.479	41.527	35.716
1999	4.086	77.667	2.552	49.464	25.651
2000	4.088	60.325	1.282	29.326	29.717
2001	4.581	122.344	771	83.795	37.778
2002	4.402	71.004	1.265	30.029	39.710

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En el ámbito estatal y desde una perspectiva temporal amplia, tanto el número de expedientes como el número de trabajadores afectados presenta una trayectoria descendente similar a la comentada en el caso de la CAPV. Por lo que respecta al año 2002, se registra una disminución tanto en el número de expedientes como en el número de trabajadores afectados respecto al ejercicio anterior, así se registran un total de 4.402 expedientes (casi un 4% menos que en 2001) que afectan a 71.004 trabajadores (un 42% menos que en 2001). Es muy notable especialmente la disminución que registran el número de trabajadores afectados por expedientes de suspensión (un 64,2% menos que el año anterior).

En cuanto a la dimensión de los expedientes, ha sido de 27 trabajadores de media en nuestra comunidad (16 en el caso del Estado), valor muy parecido a los 26 que se registraban un año antes. Aunque haya aumentado ligeramente este último año, desde mediados de los años noventa se ha registrado una disminución constante de dicha variable, ya que para hacernos una idea en 1997, por ejemplo, se rondaban los 45 trabajadores de media.

Cuadro 3.107. Expedientes de regulación de empleo autorizados por tipo de acuerdo (CAPV, 2002)

	Nº Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Acuerdo	193	5.214	21	3.281	1.912
No Acuerdo	18	436	0	50	386
Total	211	5.650	21	3.331	2.298
% Acuerdo	91,5	92,3	100,0	98,5	83,2
% No Acuerdo	8,5	7,7	0,0	1,5	16,8
% Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.

Por tipo de acuerdo, vemos como de los 211 expedientes autorizados en la CAPV se ha alcanzado un acuerdo en 193 de ellos lo que supone un 91,5%. Este porcentaje aumenta ligeramente hasta situarse en el 92,3% al analizar los trabajadores afectados.



### 3.9.2. Análisis por territorios históricos (expedientes autorizados por la Administración Vasca)

Al analizar la evolución de los expedientes de regulación de empleo en los tres territorios históricos durante los últimos años, se puede observar cómo la tendencia de disminución que se daba en el conjunto de la CAPV, en cuanto al número de expedientes y trabajadores afectados, es extensible de forma general a los tres territorios, lo que no impide que en ejercicios puntuales se observen comportamiento heterogéneos. En este sentido se puede apreciar el aumento que el año 2001 supuso en cuanto a número de expedientes y trabajadores afectados en los tres territorios, estos valores sin embargo, se han visto corregidos en Alava y Bizkaia en el año 2002 al alcanzarse nuevamente cifras similares a las registradas en el año 2000 en ambas variable. No obstante, Gipuzkoa mantiene un comportamiento diferente al aumentar el número de expedientes y también los trabajadores afectados.

Así, en Alava se han registrado 22 expedientes, en Bizkaia 100 y en Gipuzkoa 82. El número de trabajadores afectados son 559, 3.294 y 1.797 respectivamente. Excepto en Alava, territorio en el que los expedientes de extinción han afectado al mayor número de trabajadores, en Bizkaia y Gipuzkoa han sido los de suspensión los que han afectado al mayor colectivo de personas.

Cuadro 3.108. Expedientes de regulación de empleo autorizados (Alava)

	Nº Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
1995	48	3.986	0	3.289	697
1996	42	2.006	0	1.561	445
1997	46	4.709	0	3.811	898
1998	27	1.536	2	1.149	385
1999	34	1.039	0	645	394
2000	26	1.215	3	875	337
2001	34	1.909	0	1.525	384
2002	22	559	0	264	295

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.

Cuadro 3.109. Expedientes de regulación de empleo autorizados (Bizkaia)

	Nº Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
1995	296	9.380	2.273	4.832	2.275
1996	241	7.700	20	4.960	2.720
1997	231	8.889	3.419	4.125	1.345
1998	117	4.710	2.170	839	1.701
1999	101	4.319	2.129	1.699	491
2000	98	4.006	1.052	1.984	970
2001	128	2.484	31	1.696	757
2002	100	3.294	13	2.124	1.132

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.



Cuadro 3.110. Expedientes de regulación de empleo autorizados (Gipuzkoa)

	Nº Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
1995	244	7.233	579	4.286	2.368
1996	136	2.126	10	1.191	925
1997	114	3.882	5	3.219	658
1998	51	1.600	0	1.064	536
1999	68	1.685	0	1.097	588
2000	55	1.057	9	583	465
2001	64	1.399	1	1.031	367
2002	82	1.797	8	943	846

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.

En cuanto a la dimensión de los expedientes, la trayectoria histórica de esta variable muestra una acusada tendencia descendente en los tres territorios. Por lo que respecta al año 2002, es Gipuzkoa el territorio en el que se registran menos trabajadores de media por cada expediente (22 concretamente). Alava alcanza un valor similar (25 trabajadores) siendo Bizkaia el territorio que destaca con un total de 33 trabajadores de media por expediente.

Desde el punto de vista de la incidencia, y teniendo en cuenta tanto el número de trabajadores afectados como el número de ocupados en la CAPV en 2002, disminuye un año más esta variable hasta alcanzar los 6,4 trabajadores afectados por expediente por cada mil ocupados. Esta cifra ha ido disminuyendo progresivamente en los últimos años y queda ya muy lejos de los 23,6 trabajadores de 1997.

**Cuadro 3.111. Ocupados/expedientes de regulación de empleo autorizados**

	Trabajadores afectados por expedientes (1)	Personal ocupado (Miles) (2)	{{(1)/(2)} *1000
<b>CAPV</b>			
1996	11.832	724,2	16,3
1997	17.480	739,3	23,6
1998	7.846	779,8	10,1
1999	7.043	813,4	8,7
2000	6.278	823,3	7,6
2001	5.792	849,4	6,8
2002	5.650	888,2	6,4
<b>ALAVA</b>			
1996	2.006	108,1	18,6
1997	4.709	112,8	41,7
1998	1.536	120,2	12,8
1999	1.039	122,7	8,5
2000	1.215	125,5	9,7
2001	1.909	130,9	14,6
2002	559	136,5	4,1
<b>BIZKAIA</b>			
1996	7.700	373,2	20,6
1997	8.889	376,0	23,6
1998	4.710	395,2	11,9
1999	4.319	414,3	10,4
2000	4.006	416,7	9,6
2001	2.484	433,0	5,7
2002	3.294	454,9	7,2
<b>GIPUZKOA</b>			
1996	2.126	242,7	8,8
1997	3.882	250,5	15,5
1998	1.600	264,4	6,1
1999	1.685	276,5	6,1
2000	1.057	281,1	3,8
2001	1.399	285,6	4,9
2002	1.797	296,9	6,1

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco. Eustat

Por territorios históricos, la mayor incidencia corresponde a Bizkaia con 7,2 trabajadores afectados por expediente por cada mil ocupados, en Gipuzkoa y Alava se alcanzan los 6,1 y 4,1 trabajadores respectivamente. Destaca el notable descenso de la incidencia en este último territorio ya que en 2001 se llegaban a registrar en Alava 14,6 trabajadores afectados por expediente por cada mil ocupados. En Gipuzkoa y Bizkaia, sin embargo, la incidencia ha aumentado, al contrario de lo ocurrido en Alava este último año.

### 3.9.3. Análisis sectorial (expedientes autorizados por la Administración Vasca)

Otro punto de vista a tener en cuenta en lo referido a expedientes de regulación de empleo es su análisis sectorial. En la distribución de los expedientes en los cuatro grandes sectores de actividad, vemos que el sector industrial es el que presenta el mayor número de expedientes (121, 57% del total) así como el mayor número de trabajadores afectados (4.652, 82% del total). Después se encontraría el sector terciario con 72 expe-



dientes que afectan a 872 personas, el sector primario con 10 expedientes y 76 trabajadores afectados y finalmente el sector construcción con 8 expedientes que afectan a 50 personas.

**Cuadro 3.112. Expedientes de regulación de empleo autorizados por subsector de actividad (CAPV, 2002)**

Actividad	Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Pesca y acuicultura	10	76	0	42	34
Minerales no metálicos	1	9	0	9	0
Industria alimentaria y bebidas	7	129	0	84	45
Industria textil	8	257	0	21	236
Industria de confección y peletería	3	25	0	20	5
Industria de la madera y corcho	4	30	0	12	18
Fabricación de papel y otros ptos	1	5	0	5	0
Edición y artes gráficas	7	74	0	7	67
Industria química	3	77	0	8	69
Caucho y materias plásticas	10	228	0	107	121
Productos minerales no metálicos	1	109	0	0	109
Metalurgia	11	286	0	158	128
Productos metálicos (1)	33	1.656	0	1.489	167
Maquinaria y equipo mecánico	14	805	0	399	406
Maquinaria y equipo informático	1	52	0	52	0
Material eléctrico	2	88	0	34	54
Material electrónico	1	17	0	0	17
Fabricación de instrumentos médicos	1	9	2	7	0
Fabricación de vehículos de motor	5	554	0	508	46
Otro material de transporte	4	130	0	48	82
Muebles y otras industrias manuf.	4	112	0	90	22
Construcción	8	50	0	3	47
Reparaciones	2	25	0	0	25
Comercio al por mayor	5	33	0	8	25
Comercio al por menor	13	61	0	17	44
Hostelería	14	83	0	47	36
Transporte terrestre	5	31	0	6	25
Actividades anexas al transporte	2	23	0	8	15
Servicios informáticos	1	21	0	0	21
Otras actividades empresariales	8	68	10	28	30
Administración pública	2	17	0	0	17
Educación	7	213	8	4	201
Actividades sanitarias	2	77	1	76	0
Servicios de asociaciones	1	1	0	1	0
Actividades recreativas y culturales	3	48	0	6	42
Servicios personales	2	17	0	10	7
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	1	10	0	10	0
Otros sectores	4	144	0	7	137
<b>TOTAL</b>	<b>211</b>	<b>5.650</b>	<b>21</b>	<b>3.331</b>	<b>2.298</b>

(1) Excepto maquinaria y equipo.

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.



Hay que destacar que el sector industrial supone tan solo el 28% de los trabajadores ocupados de la CAPV, lo que junto al elevado número de expedientes y de trabajadores afectados que registra, lo sitúan como el sector donde se produce la mayor incidencia de dichos expedientes de regulación de empleo.

En un nivel más desagregado de la información se puede observar cómo el sector de los productos metálicos destaca frente al resto con sus 33 expedientes que han afectado a 1.656 trabajadores. De igual modo, el sector de maquinaria y equipo mecánico presenta 14 expedientes y 805 trabajadores afectados. Hay que resaltar también el sector de fabricación de motor (5 expedientes y 554 trabajadores afectados), la metalurgia (11 expedientes y 286 trabajadores), el caucho y las materias plásticas (10 expedientes y 228 trabajadores). Estos cinco sectores de actividad por sí solos acaparan el 34,6% del total de los expedientes y más del 60% de los trabajadores afectados.

Los sectores que destacan en lo referente a la dimensión de los expedientes son el de fabricación de vehículos de motor con 111 trabajadores por expediente, el de productos minerales no metálicos con 109 trabajadores por expediente y ya a mayor distancia los de maquinaria y equipo mecánico y maquinaria y equipo informático con 58 y 52 trabajadores por expedientes respectivamente.

#### *3.9.4. Causas alegadas (expedientes autorizados por la Administración Vasca)*

Las causas alegadas que dan lugar a la tramitación de los expedientes de regulación de empleo se han agrupado en tres categorías. Por un lado, las causas financieras que incluyen las deudas, las quiebras, la suspensión de pagos, y los problemas de tesorería y financiación. Por otro lado, las causas de demanda incluyen la rescisión de contratos y restricción de demanda. Y finalmente, la categoría otras causas, que engloba la reconversión, modernización, ruina, obras, falta de productividad, fuerza mayor, etc.

Teniendo en cuenta esta clasificación, vemos que en el año 2002 de los 211 expedientes tramitados 84 se deben a causas financieras, 50 a causas de demanda y 77 a otras causas. En cuanto al número de trabajadores afectados, 2.316 lo son por causas financieras, 2.028 por causas de demanda y 1.306 por otras causas. De este modo, destacan las causas financieras como las que han afectado a un mayor número de trabajadores, hecho que se ha venido produciendo desde 1997 a excepción de 2001, cuando la categoría otras causas englobó al mayor número de trabajadores. En el número de expedientes hay que resaltar el notable descenso respecto a 2001 de los expedientes por otras causas (32%, de 114 a 77) y el aumento de los expedientes por causas financieras (23%, de 68 en 2001 a 84 en 2002).



Cuadro 3.113. Expedientes de regulación de empleo autorizados por causas alegadas (CAPV)

	Número de expedientes				Trabajadores afectados			
	Total	Financieras	Demanda	Otras	Total	Financieras	Demanda	Otras
<b>1996</b>	419	205	147	67	11.832	5.139	4.396	2.297
<b>1997</b>	391	117	91	183	17.480	3.040	3.812	10.628
<b>1998</b>	195	79	52	64	7.846	1.934	3.568	2.344
<b>1999</b>	203	51	55	97	7.043	1.492	3.836	1.715
<b>2000</b>	179	66	44	69	6.278	2.385	2.461	1.432
<b>2001</b>	226	68	44	114	5.792	2.382	769	2.641
<b>2002</b>	211	84	50	77	5.650	2.316	2.028	1.306
Enero	15	4	6	5	595	100	480	15
Febrero	15	5	4	6	435	174	204	57
Marzo	17	8	4	5	447	369	64	14
Abril	14	5	3	6	748	265	66	417
Mayo	16	5	4	7	591	94	344	153
Junio	18	2	7	9	334	33	174	127
Julio	24	10	5	9	417	246	97	74
Agosto	12	6	3	3	306	225	31	50
Setiembre	16	4	3	9	339	217	58	64
Octubre	15	8	3	4	213	109	61	43
Noviembre	15	8	3	4	425	166	239	20
Diciembre	34	19	5	10	800	318	210	272

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.

### 3.9.5. Expedientes de regulación de empleo no autorizados y desistidos (Administración Vasca) y expedientes de regulación tramitados por la Administración Central

Hasta ahora se ha tenido en cuenta tan solo los expedientes de regulación de empleo autorizados por la Administración Vasca. Sin embargo se han producido 4 expedientes no autorizados que han afectado a 23 trabajadores y 27 expedientes desistidos con 815 trabajadores afectados.

Cuadro 3.114. Expedientes de regulación de empleo NO autorizados y Desistidos (CAPV) 2002

	Nº Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
<b>Desistidos</b>	<b>27</b>	<b>815</b>	<b>3</b>	<b>509</b>	<b>303</b>
No acuerdo	21	714	0	430	284
Acuerdo	6	101	3	79	19
<b>No autorizados</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>21</b>
No acuerdo	3	15	0	2	13
Acuerdo	1	8	0	0	8

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.



Asimismo en el año 2002 se registran 135 expedientes de regulación de empleo tramitados por la Administración Central en la CAPV que han afectado a 1.261 trabajadores. La extinción ha afectado al mayor número de trabajadores al representar un 71,3% del total de los trabajadores afectados, con un considerable crecimiento de este grupo a lo largo del ejercicio (38%).

Cuadro 3.115. **Expedientes de regulación de empleo (CAPV) tramitados por la Administración Central**

	Nº Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
1996	103	2.915	0	2.055	860
1997	105	3.971	0	2.654	1.317
1998	106	1.714	0	1.004	710
1999	109	2.260	0	1.376	884
2000	110	1.923	1	1.046	876
2001	116	1.496	0	844	652
2002	135	1.261	0	362	899

Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.

Dentro de los expedientes de suspensión destacan dos empresas, ya que solamente ellas representan casi el 83% de los trabajadores afectados por expedientes de suspensión. Por un lado estaría Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, S.A. (103 trabajadores) y por otro, Bilore, S.A. (197 trabajadores). En el caso de los expedientes de extinción destacan Opening (85 trabajadores), Ericsson España S.A. (65 trabajadores) y Grupo Ericsson España (61 trabajadores).

### 3.9.6. *Total de expedientes de regulación de empleo en la CAPV*

De este modo y con el objeto de realizar un balance del total de expedientes de regulación de empleo (autorizados, no autorizados y desistidos) que han tenido lugar en la Comunidad Autónoma Vasca, tramitados tanto por la Administración Autónoma Vasca como por la Administración Central, se observa que durante el año 2002, se han producido un total de 377 expedientes que han afectado a un total de 7.749 trabajadores. De este modo, se observa un incremento del 6,5% en el número de expedientes y del 2,8% en el número de trabajadores afectados respecto al año 2001, destacando el elevado crecimiento en el número de trabajadores afectados por expedientes de extinción.





Cuadro 3.116. Total expedientes de regulación de empleo (CAPV)

	Expedientes	Nº Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Tramitados por la Admón. Vasca	491	22.276	43.433	15.355	3.488
Tramitados por la Admón. Central	105	3.971	0	2.654	1.317
<b>Total 1997</b>	<b>596</b>	<b>26.247</b>	<b>43.433</b>	<b>18.009</b>	<b>4.805</b>
Tramitados por la Admón. Vasca	233	8.652	2.174	3.566	2.912
Tramitados por la Admón. Central	106	1.714	0	1.004	710
<b>Total 1998</b>	<b>339</b>	<b>10.366</b>	<b>2.174</b>	<b>4.570</b>	<b>3.622</b>
Tramitados por la Admón. Vasca	241	8.529	2.147	4.188	2.194
Tramitados por la Admón. Central	109	2.260	0	1.376	884
<b>Total 1999</b>	<b>350</b>	<b>10.789</b>	<b>2.147</b>	<b>5.564</b>	<b>3.078</b>
Tramitados por la Admón. Vasca	199	6.948	1.071	3.813	2.064
Tramitados por la Admón. Central	110	1.923	1	1.046	876
<b>Total 2000</b>	<b>309</b>	<b>8.871</b>	<b>1.072</b>	<b>4.859</b>	<b>2.940</b>
Tramitados por la Admón. Vasca	238	6.042	54	4.339	1.649
Tramitados por la Admón. Central	116	1.496	0	844	652
<b>Total 2001</b>	<b>354</b>	<b>7.538</b>	<b>54</b>	<b>5.183</b>	<b>2.301</b>
Tramitados por la Admón. Vasca	242	6.488	2.319	2.539	1.630
Tramitados por la Admón. Central	135	1.261	0	362	899
<b>Total 2002</b>	<b>377</b>	<b>7.749</b>	<b>2.319</b>	<b>2.901</b>	<b>2.529</b>

Fuente: Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y SS, Gobierno Vasco.



### 3.10. Siniestralidad laboral

#### 3.10.1. Evolución histórica de la siniestralidad laboral (CAPV-Estado)

Durante la segunda mitad de la década de los noventa la siniestralidad laboral en la CAPV, al igual que en el ámbito estatal, ha seguido una evolución bastante negativa. Es curioso observar como a pesar de que los objetivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1996) eran precisamente reducir el impacto de la siniestralidad laboral, sin embargo es a partir de ese año cuando los datos de siniestralidad laboral muestran una tendencia creciente.

Cuadro 3.117. Evolución histórica de la siniestralidad laboral (CAPV, Estado): Accidentes en jornada de trabajo con baja

Indicadores	1996	1997	1998	1999	2000	2001
<b>Índice de incidencia</b>						
• CAPV	71,2	72,2	76,4	77,2	80,1	78,1
• Estado	61,9	64,9	68,3	74,4	75,6	73,5
<b>Índice de frecuencia</b>						
• CAPV	43,0	43,7	46,9	47,3	49,0	48,5
• Estado	35,5	37,3	39,3	42,9	43,7	42,8
<b>Índice de gravedad</b>						
• CAPV	1,14	1,09	1,16	1,24	1,21	1,19
• Estado	0,89	0,85	0,87	0,98	0,97	0,97
<b>Duración media de la baja</b>						
• CAPV	26,6	24,9	24,7	26,2	24,6	24,6
• Estado	25,1	22,9	22,1	22,8	22,2	22,8
<b>Índice de incidencia (acci mortales)</b>						
• CAPV	15,9	12,6	15,5	13,8	13,2	9,7
• Estado	9,8	10,1	9,8	9,4	9,2	8,0
<b>Índice de frecuencia (acci.mortales)</b>						
• CAPV	9,6	7,6	9,5	8,4	8,1	6,0
• Estado	5,6	5,8	5,6	5,4	5,3	4,7

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales proporciona información homogénea y comparable, entre la CAPV y el Estado, de los distintos indicadores de siniestralidad laboral<sup>16</sup> sobre el período 1996-2001. En ella se puede observar la tendencia creciente que dichos

<sup>16</sup> En este apartado se incorporan una serie de indicadores elaborados, como ya se ha comentado, por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, cuyos últimos datos en el momento de elaboración del presente informe corresponden al año 2001. Todos estos indicadores tienen como base el número de trabajadores accidentados que se registra:

Índice de Incidencia: número de accidentes con baja acaecidos durante la jornada de trabajo por cada mil trabajadores expuestos al riesgo.

Índice de Frecuencia: número de accidentes con baja acaecidos durante la jornada de trabajo por cada millón de horas trabajadas por los trabajadores expuestos al riesgo.

Índice de Gravedad: número de días no trabajados por accidentes ocurridos durante la jornada de trabajo por cada mil horas trabajadas por los trabajadores expuestos al riesgo.

Duración media de las bajas: número de días trabajados por cada accidente ocurrido durante la jornada de trabajo.

Índice de Incidencia de accidentes mortales: número de accidentes mortales acaecidos durante la jornada de trabajo por cada cien mil trabajadores expuestos al riesgo.

Índice de Frecuencia de accidentes mortales: número de accidentes mortales acaecidos durante la jornada de trabajo por cada cien millones de horas trabajadas por los trabajadores expuestos al riesgo. En este capítulo, se analizan principalmente los expedientes de regulación de empleo autorizados por la Administración Vasca (los más numerosos tanto en cuanto a número de expedientes como en cuanto a número de trabajadores afectados), aunque también a lo largo del capítulo se tiene en cuenta la evolución durante 2002 de los expedientes de regulación de empleo no autorizados, de los desistidos y de los expedientes tramitados por la Administración Central.



índices han sufrido desde comienzos del período de manera ininterrumpida. A partir de 2000 comienzan a registrarse mejores valores en la duración media de la baja y en el índice de gravedad en comparación con los de los años anteriores. Sin embargo, el índice de incidencia y de frecuencia aumenta respecto a 1999. El año 2001 se ha caracterizado por una disminución, por primera vez en todo el período, de todos los índices de siniestralidad laboral analizados respecto al año precedente.

Es necesario destacar, el hecho de que en estos seis años, a pesar de la evolución paralela y no demasiado positiva de la siniestralidad laboral de la Comunidad Autónoma Vasca y el Estado, siempre nuestro territorio ha registrado peores valores que éste último.

### 3.10.2. La siniestralidad laboral en la CAPV en 2002: principales aspectos

El número de trabajadores siniestrados con baja en la CAPV aumenta considerablemente en la última década. Concretamente, y desde 1993 (año en el que se registra el mínimo de trabajadores afectados del período 1992-2002) hasta 2002, se produce un incremento del 61,1% lo que supone un crecimiento medio anual en torno al 6,8%.

Cuadro 3.118. Siniestralidad laboral en la CAPV (trabajadores afectados con baja)

Años	Accidentes con baja en jornada laboral								In Itinere	Enf. Prof.	Total
	Total	Por gravedad			Por sector						
		Leves	Graves	Mortales	Agricul	Indust	Constr	Servi			
1992	38.978	38.236	648	94	1.532	20.805	6.096	10.545	2.397	330	41.705
1993	33.800	32.968	762	70	1.411	17.249	5.289	9.851	2.203	376	36.379
1994	34.019	33.289	660	70	1.488	17.064	5.285	10.182	2.145	493	36.657
1995	36.334	35.582	679	73	1.365	18.183	5.758	11.028	2.379	558	39.271
1996	37.799	37.025	687	87	1.268	18.241	6.182	12.108	2.591	758	41.148
1997	39.376	38.760	547	69	1.337	18.587	6.703	12.749	2.666	889	42.931
1998	43.920	43.306	527	87	1.300	20.807	7.511	14.302	3.357	1.043	48.320
1999	46.252	45.579	583	90	1.308	21.084	8.457	15.403	3.869	1.341	51.462
2000	50.585	50.029	471	85	1.212	22.302	9.690	17.381	4.492	1.657	56.734
2001	51.652	51.112	472	68	1.099	21.999	10.550	18.004	4.940	1.874	58.466
2002	51.266	50.700	492	74	1.120	21.210	11.090	17.846	4.999	2.356	58.621

Fuente: Osalan (Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco).

Este porcentaje se ha visto mejorado durante los dos últimos años, ya que en ellos el ritmo de crecimiento de la siniestralidad laboral ha sido menor al de los últimos tiempos. De hecho, el crecimiento medio anual entre 1993 y 2000 se situaba en el 8%, pero los incrementos del 3,1% y 0,3% registrados en 2001 y 2002 respectivamente, han llevado a corregir dicho ritmo hasta situarlo por debajo del 7%.

Este último ejercicio arroja un total de 58.621 trabajadores siniestrados de los cuales un 87,5% corresponden a accidentados con baja en jornada laboral (51.266 personas), un 8,5% a accidentados in itinere (4.999) y el 4% restante a enfermedades profesionales (2.356 personas). Hay que destacar que el colectivo de accidentados con baja en jornada laboral disminuye frente a 2001 (-0,7%), mientras que el total de siniestrados en la CAPV aumenta respecto al ejercicio precedente (0,3%), este hecho se debe a que los accidentados in itinere, y especialmente las enfermedades profesionales, aumentan en ambos casos (un 1,2 y un 25,7% respectivamente).

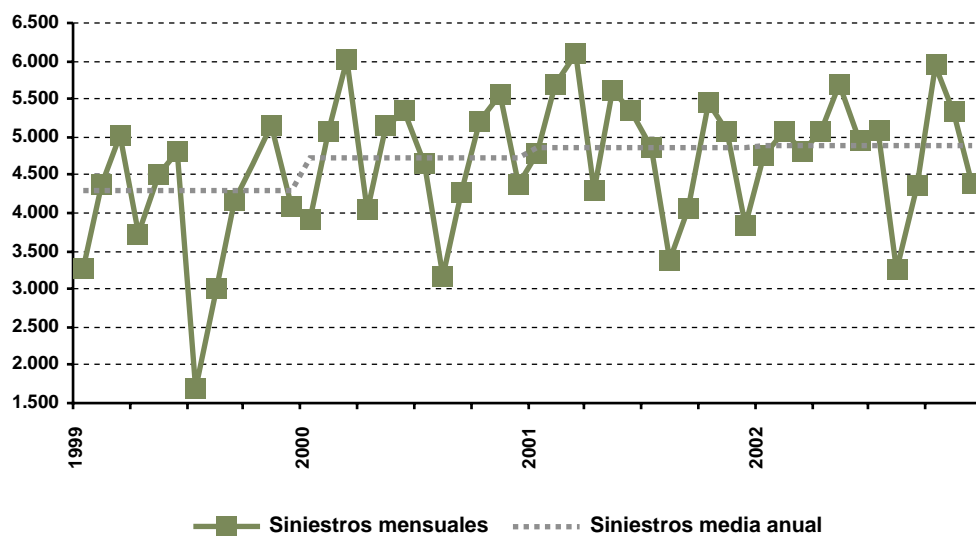


Cuadro 3.119. Siniestralidad laboral en el Estado (trabajadores afectados con baja)

Años	Accidentes con baja en jornada laboral								In Itinere	Enf. Prof.	Total
	Total	Por gravedad			Por sector						
		Leves	Graves	Mortales	Agricul	Indust	Constr	Servi			
1992	635.213	622.229	11.759	1.225	34.476	261.543	127.201	211.993	39.757	4.465	679.435
1993	537.848	525.793	10.939	1.116	31.885	209.071	99.124	197.768	34.458	4.849	577.155
1994	537.625	526.237	10.362	1.026	35.578	199.464	102.250	200.333	34.201	4.804	576.630
1995	589.661	578.110	10.543	1.008	38.491	215.333	117.490	218.147	36.607	5.838	632.106
1998	616.237	604.570	10.685	982	40.057	214.216	123.447	238.517	39.338	7.069	662.644
1997	676.644	665.179	10.395	1.070	44.575	226.142	137.068	268.859	43.659	8.440	728.743
1998	752.702	740.986	10.645	1.071	47.049	240.968	165.450	299.235	51.938	10.427	815.067
1999	867.772	854.923	11.739	1.110	47.152	265.054	207.673	347.893	62.344	14.119	944.235
2000	935.274	922.785	11.359	1.130	44.055	273.760	232.092	385.367	69.180	17.261	1.021.715
2001	958.493	945.480	11.992	1.021	41.084	268.537	243.841	405.031	73.785	20.379	1.052.657
2002	948.896	936.071	11.721	1.104	38.769	253.204	245.176	411.747	75.506	22.292	1.046.797

Fuente: Osalan (Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco).

Gráfico 3.24. Evolución de la siniestralidad laboral en la CAPV



Fuente: Osalan (Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco).

Atendiendo a la gravedad de los accidentes ocurridos, 50.700 trabajadores se han visto afectados por accidentes leves, 492 por graves y 74 por accidentes mortales. Los accidentes leves disminuyen ligeramente, un 0,8%, mientras que los graves aumentan un 4,2% y los mortales se ven incrementados en un 8,8%. Respecto a la distribución sectorial, 1.120 accidentados corresponden al sector de la agricultura, 21.210 al industrial, 11.090 al de la construcción y 17.846 al sector servicios.



Cuadro 3.120. Empleo y siniestralidad en la CAPV

	Accidentados en jornada de trabajo con baja				
	Total	Primario	Industria	Construcción	Servicios
<b>2000</b>					
CAPV	50.585	1.212	22.302	9.690	17.381
Alava	9.146	113	4.635	1.426	2.972
Bizkaia	25.782	775	9.439	5.950	9.618
Gipuzkoa	15.657	324	8.228	2.314	4.791
<b>2001</b>					
CAPV	51.652	1.099	21.999	10.550	18.004
Alava	9.909	112	4.946	1.552	3.299
Bizkaia	26.630	700	9.460	6.568	9.902
Gipuzkoa	15.113	287	7.593	2.430	4.803
<b>2002</b>					
CAPV	51.266	1.120	21.210	11.090	17.846
Alava	9.862	99	4.959	1.466	3.338
Bizkaia	26.451	721	9.093	7.011	9.626
Gipuzkoa	14.953	300	7.158	2.613	4.882
	Personal ocupado (miles)				
	Total	Primario	Industria	Construcción	Servicios
<b>2000</b>					
CAPV	823,3	18,8	242,6	70,4	491,6
Alava	125,5	6,0	43,4	8,2	68,0
Bizkaia	416,7	7,3	101,7	41,5	266,3
Gipuzkoa	281,1	5,6	97,5	20,8	157,3
<b>2001</b>					
CAPV	849,4	14,7	257,5	75,0	502,4
Alava	130,9	5,1	47,1	8,1	70,6
Bizkaia	433,0	4,9	114,1	43,4	270,6
Gipuzkoa	285,6	4,6	96,3	23,4	161,3
<b>2002</b>					
CAPV	888,2	15,7	252,2	81,8	538,6
Alava	136,5	4,5	45,9	8,7	77,4
Bizkaia	454,9	5,9	110,8	48,1	290,1
Gipuzkoa	296,9	5,4	95,5	24,9	171,2
	Personal ocupado / Accidentados				
	Total	Primario	Industria	Construcción	Servicios
<b>2000</b>					
CAPV	61,4	64,5	91,9	137,6	35,4
Alava	72,9	18,8	106,8	173,9	43,7
Bizkaia	61,9	106,2	92,8	143,4	36,1
Gipuzkoa	55,7	57,9	84,4	111,3	30,5
<b>2001</b>					
CAPV	60,8	74,8	85,4	140,7	35,8
Alava	75,7	22,0	105,0	191,6	46,7
Bizkaia	61,5	142,9	82,9	151,3	36,6
Gipuzkoa	52,9	62,4	78,8	103,8	29,8
<b>2002</b>					
CAPV	57,7	71,3	84,0	135,6	33,1
Alava	72,2	22,0	108,0	168,5	43,1
Bizkaia	58,1	122,2	82,1	145,8	33,2
Gipuzkoa	50,4	55,6	75,0	104,9	28,5

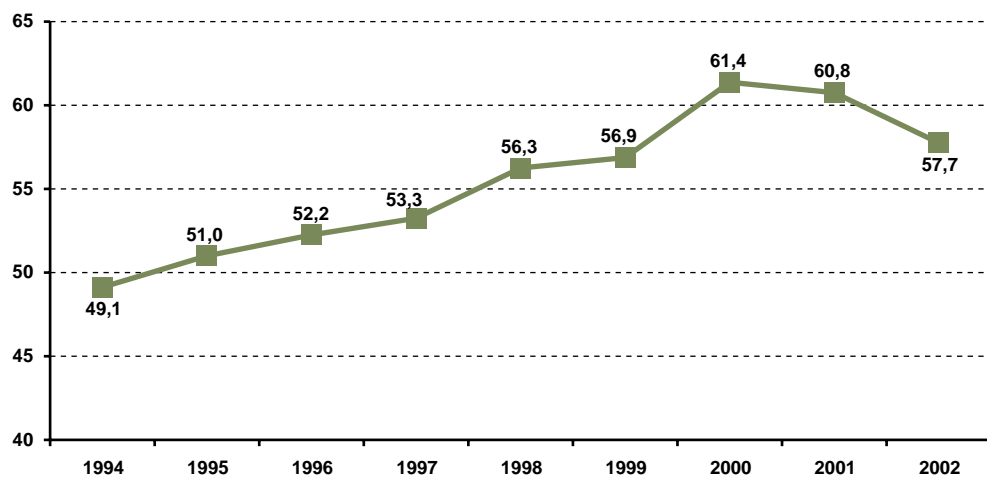
Fuente: Osalan (Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco).



De este modo, en este año 2002 aumenta el número de accidentados tanto en el sector primario como en la construcción respecto al año 2001. Pese a que el peso del sector industrial en materia de siniestralidad laboral disminuye en 2002 (41,4% en 2002 frente al 42,6% del total en 2001), este sector sigue siendo el que registra el mayor número de accidentados. Sin embargo, deberíamos hacer una matización a este comentario y tener en cuenta el número de ocupados de cada sector para así también analizar la siniestralidad en términos relativos. Así, el sector construcción es el que registra un mayor número de accidentados por cada mil ocupados, 135,6 concretamente, seguido de la industria con 84,0 accidentados, luego el sector primario con 71,3 trabajadores y finalmente los servicios con 33,1 trabajadores siniestrados por cada mil ocupados. En el conjunto de la CAPV en 2002, la incidencia de la siniestralidad laboral alcanzaría los 57,7 trabajadores siniestrados por cada mil ocupados, valor algo inferior a los 60,8 que se registraba un año antes.

Gráfico 3.25. **Evolución de la incidencia de la siniestralidad laboral (CAPV)**

(Trabajadores siniestrados/trabajadores ocupados)\*1.000



Fuente: Osalan (Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco).

Habría que mencionar igualmente, que entre Enero y Noviembre de 2002<sup>17</sup> el número de accidentes laborales mortales en las empresas acogidas al plan contra Siniestralidad del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (OSALAN) se redujeron un 60%. En el resto de las empresas, sin embargo y según el departamento de empleo del Gobierno Vasco, se produjo un incremento de más del 12%. Una correlación similar se puede apreciar en los siniestros graves, si bien los accidentes leves disminuyeron tanto en el caso de las empresas tuteladas como no tuteladas aunque en estas primeras la mejora fue más acusada (disminución del 16% frente al 2%).

17 La información disponible a cerca de la siniestralidad laboral de las empresas acogidas al plan contra la siniestralidad del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (OSALAN) va de Enero a Noviembre de 2002.



### 3.10.3. La siniestralidad laboral en la CAPV: Análisis por territorios históricos

El análisis de la siniestralidad laboral por territorios históricos deja ver, como se comentaba anteriormente, un incremento notable de esta variable desde mediados de la década pasada.

**Cuadro 3.121. Siniestralidad laboral por territorios históricos (trabajadores afectados con baja)**

	Accidentes con baja en jornada laboral								In Itinere	Enf. Prof.	Total
	Total	Por gravedad			Por sector						
		Leves	Graves	Mortales	Agricul	Indust	Constr	Servi			
<b>1996</b>											
CAPV	37.799	37.025	687	87	1.268	18.241	6.182	12.108	2.591	758	41.148
Alava	5.787	5.688	92	7	125	3.354	836	1.472	317	28	6.132
Bizkaia	19.947	19.568	332	47	709	8.610	3.563	7.065	1.383	246	21.576
Gipuzkoa	12.065	11.769	263	33	434	6.277	1.783	3.571	891	484	13.440
<b>1997</b>											
CAPV	39.376	38.760	547	69	1.337	18.587	6.703	12.749	2.666	889	42.931
Alava	6.332	6.231	97	4	150	3.727	900	1.555	408	49	6.789
Bizkaia	21.047	20.742	259	46	788	8.671	4.175	7.408	1.341	300	22.688
Gipuzkoa	11.997	11.787	191	19	399	6.189	1.628	3.786	917	540	13.454
<b>1998</b>											
CAPV	43.920	43.306	527	87	1.300	20.807	7.511	14.302	3.357	1.043	48.320
Alava	7.430	7.341	81	8	140	4.402	1.021	1.867	543	68	8.041
Bizkaia	22.841	22.539	259	43	787	9.318	4.590	8.146	1.656	347	24.844
Gipuzkoa	13.649	13.426	187	36	373	7.087	1.900	4.289	1.158	628	15.435
<b>1999</b>											
CAPV	46.252	45.579	583	90	1.308	21.084	8.457	15.403	3.869	1.341	51.462
Alava	7.774	7.674	90	10	127	4.296	1.097	2.254	576	79	8.429
Bizkaia	24.100	23.756	301	43	817	9.365	5.269	8.649	2.059	505	26.664
Gipuzkoa	14.378	14.149	192	37	364	7.423	2.091	4.500	1.234	757	16.369
<b>2000</b>											
CAPV	50.585	50.029	471	85	1.212	22.302	9.690	17.381	4.492	1.657	56.734
Alava	9.146	9.053	74	19	113	4.635	1.426	2.972	667	92	9.905
Bizkaia	25.782	25.512	235	35	775	9.439	5.950	9.618	2.442	638	28.862
Gipuzkoa	15.657	15.464	162	31	324	8.228	2.314	4.791	1.383	927	17.967
<b>2001</b>											
CAPV	51.652	51.112	472	68	1.099	21.999	10.550	18.004	4.940	1.874	58.466
Alava	9.909	9.824	78	7	112	4.946	1.552	3.299	807	127	10.843
Bizkaia	26.630	26.362	226	42	700	9.460	6.568	9.902	2.732	625	29.987
Gipuzkoa	15.113	14.926	168	19	287	7.593	2.430	4.803	1.401	1.122	17.636
<b>2002</b>											
CAPV	51.266	50.700	492	74	1.120	21.210	11.090	17.846	4.999	2.356	58.621
Alava	9.862	9.757	95	10	99	4.959	1.466	3.338	810	192	10.864
Bizkaia	26.451	26.183	234	34	721	9.093	7.011	9.626	2.740	742	29.933
Gipuzkoa	14.953	14.760	163	30	300	7.158	2.613	4.882	1.449	1.422	17.824

Fuente: Osalan (Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco).

Los datos de 2002, muestran que se registra un total de 10.864 accidentes laborales en Alava, 29.933 en Bizkaia y 17.824 en Gipuzkoa. Respecto al año 2001, la siniestralidad laboral en los tres territorios se mantiene prácticamente constante. En Alava por ejemplo,

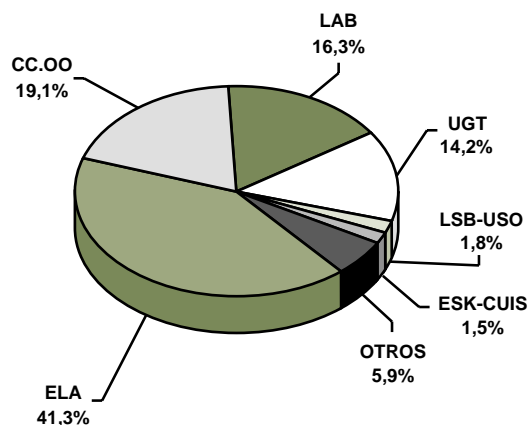
se registra un incremento del 0,2%, en Bizkaia una disminución de la misma proporción mientras que en Gipuzkoa el incremento es algo superior, pero aún así bajo (1,1%). Desde el punto de vista de la incidencia, sigue siendo un año más el territorio alavés el más afectado. Sus 72,2 trabajadores siniestrados por cada mil ocupados destacan frente a los 58,1 trabajadores de Bizkaia y los 50,4 trabajadores de Gipuzkoa.

Finalmente mencionar que al igual que ocurría en el conjunto de la CAPV, es el sector de la construcción el que presenta los mayores índices de incidencia en los tres territorios históricos. Este, es especialmente elevado en Alava (168,5 trabajadores por cada mil ocupados, cuando la media en la CAPV se encuentra en los 135,6 trabajadores). Destaca, de igual manera, el índice de incidencia del sector primario en Bizkaia (122,2 trabajadores por cada mil ocupados frente a los 22 de Alava y los 55,6 de Gipuzkoa).

### 3.11. Elecciones sindicales

De acuerdo con la normativa (reforma laboral de 1994), el sistema de elecciones sindicales es un proceso continuo no supeditado a un período electoral determinado. No obstante, de hecho se sigue registrando una concentración de los procesos de elección sindical cada cuatro años. Durante los tres últimos meses de 2002 han tenido lugar el grueso de las últimas elecciones sindicales vascas, a partir de las cuales, ha quedado fijada la representatividad de cada sindicato que posteriormente se utilizará para la composición de las mesas de negociación de los convenios colectivos, la representación institucional, la percepción de subvenciones públicas, etc. Estos últimos procesos se han desarrollado después de unos años de expansión en materia de empleo, lo que se ha traducido en un aumento muy importante del número de delegados sindicales. De los 15.046 que existían en 1998 se ha pasado a 17.768, lo que supone un incremento del 18%.

Gráfico 3.26. Resultados elecciones sindicales (CAPV)  
Distribución porcentual (2002)



Fuente: Eustat.

Los resultados de las elecciones han determinado que ELA ha sido el más votado en los tres territorios, logrando el 41% de cuota (40% en 1998), seguido de CC.OO con el 19,1% de (17,4% en 1998), LAB con un 16,3% (15,4% en 1998) y UGT con un 14,4% (15,9% en 1998), entre otros.





Cuadro 3.122. Resultados elecciones sindicales 2002: CAPV y territorios históricos

	RESULTADOS (CAPV)			
	Total	S. Público	S. Privado	% Sobre Total
<b>TOTAL</b>	<b>17.768</b>	<b>945</b>	<b>16.823</b>	<b>100,0</b>
ELA	7.347	344	7.003	41,3
CC.OO	3.387	185	3.202	19,1
LAB	2.893	167	2.726	16,3
UGT	2.518	78	2.440	14,2
LSB-USO	319	10	309	1,8
ESK-CUIS	262	12	250	1,5
OTROS	1.042	149	893	5,9
	RESULTADOS (ALAVA)			
	Total	S. Público	S. Privado	% Sobre Total
<b>TOTAL</b>	<b>3.074</b>	<b>210</b>	<b>2.864</b>	<b>100,0</b>
ELA	1.039	67	972	33,8
CC.OO	599	52	547	19,5
LAB	338	31	307	11,0
UGT	699	19	680	22,7
LSB-USO	94	2	92	3,1
ESK-CUIS	75	4	71	2,4
OTROS	230	35	195	7,5
	RESULTADOS (BIZKAIA)			
	Total	S. Público	S. Privado	% Sobre Total
<b>TOTAL</b>	<b>8.663</b>	<b>416</b>	<b>8.247</b>	<b>100,0</b>
ELA	3.625	146	3.479	41,8
CC.OO	1.819	75	1.744	21,0
LAB	1.027	57	970	11,9
UGT	1.310	49	1.261	15,1
LSB-USO	202	5	197	2,3
ESK-CUIS	113	3	110	1,3
OTROS	567	81	486	6,5
	RESULTADOS (GIPUZKOA)			
	Total	S. Público	S. Privado	% Sobre Total
<b>TOTAL</b>	<b>6.031</b>	<b>319</b>	<b>5.712</b>	<b>100,0</b>
ELA	2.683	131	2.552	44,5
CC.OO	969	58	911	16,1
LAB	1.528	79	1.449	25,3
UGT	509	10	499	8,4
LSB-USO	23	3	20	0,4
ESK-CUIS	74	5	69	1,2
OTROS	245	33	212	4,1

Fuente: Eustat



En el análisis por territorios históricos resaltar el importante peso entre ELA y LAB en Gipuzkoa que registran conjuntamente una cuota muy próxima al 70% del total. Por otro lado, mencionar que pese a la reducción de representación que UGT sufre en el conjunto de Euskadi, sigue siendo el segundo sindicato con más cuota en Alava (un 22,7%). Y finalmente en Bizkaia, territorio donde se encuentran casi la mitad de los delegados sindicales vascos, 8.663 de un total de 17.768, la representatividad de CC.OO y UGT es mayor que la media que obtienen en el conjunto de la CAPV y un peso menor en el caso de LAB.

**Capítulo 4**  
**Perspectivas**



## **4. PERSPECTIVAS**

### **4.1. Perspectivas económicas y sociolaborales al nivel internacional, europeo y estatal**

#### *4.1.1. Perspectivas sobre el entorno económico*

Con respecto a las expectativas para el ejercicio 2003, las previsiones realizadas por los diferentes organismos internacionales retrasan el inicio de la recuperación de la economía mundial hasta finales de año. La actual coyuntura económica internacional, marcada claramente por el elevado grado de incertidumbre existente no facilita la reactivación de la economía por lo que las previsiones realizadas por la Organización la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Comisión Europea se han ido recortando progresivamente a la baja y han aplazado la recuperación hasta muy avanzado el año 2003, debido a la actual falta de empuje de la economía internacional. Incluso las perspectivas menos halagüeñas sitúan la recuperación ya en el año 2004.

Por lo que respecta a EE.UU., la OCDE prevé un crecimiento del 2,6% para el conjunto del año 2003. Los posibles recortes de tipos así como los incentivos fiscales son dos de los instrumentos utilizados por el Gobierno americano para estimular la economía. Sin embargo, en torno a este plan de reactivación existen ciertas discrepancias entre el Gobierno americano y la Reserva Federal, ya que según este último, los incentivos fiscales suponen un claro recorte de impuestos, lo que puede hacer que el aumento del déficit presupuestario sea insostenible. En cambio para la UE, según las previsiones realizadas por la OCDE, se espera un crecimiento del 1,9%, favorecido por el posible recorte de tipos que puede realizar el BCE en un futuro próximo<sup>18</sup>. Con este posible recorte, que

<sup>18</sup> La Guerra de Irak ha reajustado fuertemente a la baja las previsiones de crecimiento económico para el año 2003. En el caso de la Unión Europea, la Comisión Europea en el mes de abril estima un crecimiento económico para la zona del 1,3%, frente al 2% adelantado a principios del ejercicio.

responde a la fortaleza de la moneda única y a la debilidad económica de la zona euro, se pretende reactivar el crecimiento económico y hacer frente al estancamiento de la economía alemana. Sin embargo, en el caso de los países europeos no es muy probable el uso de reformas fiscales con el fin de estimular la economía, debido a la mala situación presupuestaria de muchos de ellos.

No obstante, según el BCE, la gran incertidumbre que impregna los mercados mundiales dificulta la mejora del panorama económico internacional, dado que hace disminuir tanto la confianza de los consumidores sobre la evolución económica y sobre el empleo, como la de los empresarios. De esta manera, el freno en el gasto de los ciudadanos europeos complica la actuación de las autoridades y retrasa la previsión de recuperación de la economía.

**Cuadro 4.1. Previsiones económicas internacionales (2003-2004)**

(Tasa de variación interanual)

Países	PIB (volumen)		Empleo	
	2003	2004	2003	2004
Estados Unidos	2,6	3,6	0,8	1,5
Japón	0,8	0,9	-0,4	-0,2
Alemania	1,5	2,5	-0,1	1,0
Francia	1,9	2,9	0,1	1,0
Italia	1,5	2,5	1,0	1,3
Reino Unido	2,2	2,5	0,3	0,6
Canadá	3,1	3,5	1,9	1,7
Países industriales	2,2	3,0	0,6	1,2
Unión Europea	1,9	2,7	0,4	1,1
<b>CAPV</b>	<b>2,2</b>	<b>--</b>	<b>1,6</b>	<b>--</b>
Países	IPC (1)		Tasa de Paro (2)	
	2003	2004	2003	2004
Estados Unidos	1,4	1,2	6,0	5,7
Japón	-1,6	-1,6	5,6	5,6
Alemania	1,4	1,1	8,1	7,7
Francia	1,6	1,6	9,4	9,1
Italia	2,5	2,0	9,2	9,1
Reino Unido	1,8	2,1	5,2	4,9
Canadá	2,7	2,4	7,3	6,9
Países industriales	1,9	1,5	6,9	6,7
Unión Europea	2,0	1,8	7,8	7,5
<b>CAPV</b>	<b>2,9</b>	<b>--</b>	<b>8,0</b>	<b>--</b>
Países	Déficit público (% PIB)		Saldo balanza por cuenta corriente (% PIB)	
	2003	2004	2003	2004
Estados Unidos	-3,0	-2,7	-5,1	-5,3
Japón	-7,7	-7,8	3,8	4,2
Alemania	-3,3	-2,6	2,3	2,8
Francia	-2,9	-2,5	1,4	1,4
Italia	-2,1	-2,8	-0,5	-0,2
Reino Unido	-1,4	-1,3	-2,3	-3,0
Canadá	0,5	0,6	2,2	2,4
Países industriales	-2,9	-2,7	-1,2	-1,2
Unión Europea	<b>-1,9</b>	<b>-1,6</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>

(1) Deflactor del consumo privado. En el caso de la CAPV deflactor del PIB.

(2) Porcentaje sobre población activa

Fuente: OCDE (Abril 2003), Eustat.



De hecho, los datos del primer trimestre de 2003 no muestran ningún signo de recuperación. La economía de la zona euro no ha crecido en estos tres primeros meses del año, respecto al trimestre anterior, debido principalmente a que sus principales potencias se encuentran en plena recesión (como es el caso de Alemania, que ha registrado a comienzos de 2003 un crecimiento negativo del 0,2% respecto al trimestre anterior) o al borde de ella como es el caso de Francia, Italia y Holanda (el PIB francés se contrajo un 0,1% el último trimestre de 2002, que es el último dato disponible, el italiano ha disminuido un 0,1% entre enero y marzo y Holanda un 0,3%). Respecto al mismo período de 2002, el PIB de la zona euro aumenta un 0,8%, valor que se incrementa hasta el 1% para el conjunto de la Unión Europea.

Cuadro 4.2. Previsiones económicas Unión Europea (2003)

	PIB <sup>(1)</sup>		Inflación (1)	Empleo (1)	Tasa paro (2)
	Enero	Abril			
Bélgica	2,0	1,2	1,4	-0,1	6,9
Dinamarca	2,1	1,5	2,4	-0,3	4,6
Alemania	1,4	0,4	1,3	-0,8	7,8
Grecia	3,9	3,6	3,8	0,3	9,6
España	<b>2,6</b>	<b>2,0</b>	<b>3,2</b>	<b>1,0</b>	<b>12,1</b>
Francia	2,0	1,1	1,9	0,1	8,7
Irlanda	4,2	3,3	4,2	0,4	1,8
Italia	1,8	1,0	2,4	0,4	8,9
Luxemburgo	2,0	1,1	2,1	1,1	2,2
Holanda	0,9	0,5	2,7	-0,4	3,5
Austria	1,8	1,2	1,8	0,0	4,2
Portugal	1,2	0,5	3,2	-0,2	4,7
Finlandia	2,8	2,2	1,7	-0,2	9,3
Suecia	2,2	1,4	2,5	-0,3	5,4
Reino Unido	2,5	2,2	1,9	0,5	5,4
<b>UE-15</b>	<b>2,0</b>	<b>1,3</b>	<b>2,1</b>	<b>0,0</b>	<b>7,6</b>
<b>UE-12</b>	<b>1,8</b>	<b>1,0</b>	<b>2,1</b>	<b>-0,1</b>	<b>8,2</b>

(1) Variación interanual

(2) % sobre población activa.

Fuente: Comisión Europea (Abril 2003)

El Gobierno español, dentro de este marco de incertidumbre, realiza una previsión del crecimiento del PIB bastante optimista, concretamente del 3%, un punto por encima del valor alcanzado a finales de 2002 (en el primer trimestre de 2003 según estimaciones del Banco de España, el PIB real registró un incremento interanual del 2%). Este crecimiento se apoya principalmente en las previsiones de incremento del consumo final de los hogares (2,9%), y de las inversiones en bienes de equipo y construcción (3,2% y 4,3% respectivamente). Otras instituciones como el FMI, la Comisión Europea, la OCDE y el BCE son algo más pesimistas y de este modo prevén un crecimiento económico por debajo de las previsiones oficiales del Ejecutivo español. De tal manera según estas instituciones, se espera un crecimiento del PIB en torno al 2,5% para el año 2003 (2% en la última estimación de la Comisión Europea, Abril 2003).

Las expectativas suponen que la economía española siga creciendo por encima de la media europea en los próximos meses, aunque el FMI se muestra cauto a la hora de evaluar una serie de "factores riesgo" que podrían limitar de alguna manera dicho crecimiento. Por ejemplo, el tan temido estallido de la burbuja inmobiliaria que daría lugar a una



corrección a la baja de los precios de la vivienda, o incluso el empeoramiento de la situación de algunas economías latinoamericanas en las que importantes empresas españolas tienen depositados gran parte de sus intereses.

#### Cuadro 4.3. Escenario macroeconómico para el Estado español (2003)

(variación en % real sobre el mismo período del año anterior, salvo indicación)

	2003
<b>AGREGADOS DE DEMANDA</b>	
<b>Gasto en consumo final nacional</b>	<b>2,9</b>
• Gasto en consumo final de los hogares	2,9
• Gasto en consumo final de las Administra. Públicas	3,0
<b>Formación bruta de capital</b>	<b>3,8</b>
• Bienes de equipo	3,2
• Construcción	4,3
<b>Demanda interna</b>	<b>3,1</b>
Exportación de bienes y servicios	4,0
Importación de bienes y servicios	4,4
Saldo exterior (contribución al crecimiento del PIB)	-0,2
<b>PIB</b>	<b>3,0</b>
<b>PRECIOS Y COSTES</b>	
Deflactor del PIB	2,8
Deflactor del gasto en consumo final de los hogares	3,1
Remuneración por asalariado (PTETC)	3,5
Coste laboral unitario (PTETC)	2,3
<b>MERCADO DE TRABAJO (PTETC)</b>	
Empleo: variación en %	1,8
Empleo: variación en miles	282,4
<b>OTRAS VARIABLES</b>	
Cap (+) o nec (-) financiación frente al resto del mundo	-1,7
Tasa de paro (%sobre población activa)	11,0

PTETC: puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo.  
Fuente: Ministerio de Economía (Enero 2003)

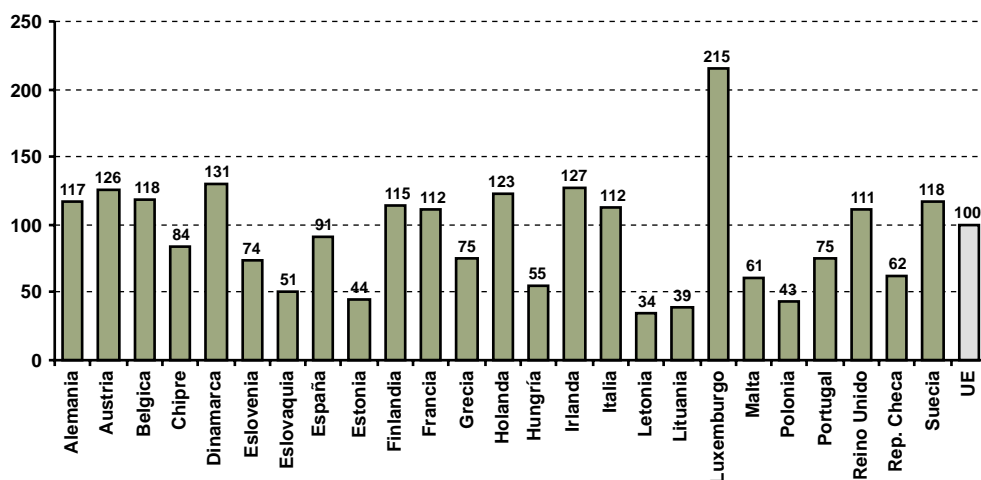
Además se espera poder disminuir el gran diferencial de inflación que mantiene con el resto de los países europeos, que en caso de perdurar en el tiempo podría traducirse en una pérdida de competitividad frente al exterior. El mercado laboral crecerá ligeramente (en torno al 2%) mientras algunas instituciones europeas apuestan por nuevas reformas como la eliminación de las cláusulas de revisión salarial o por elevar la edad media de jubilación.

Por otra parte, la futura incorporación de diez nuevos países en la Unión Europea, afecta directamente a España, ya que perderá las percepciones del Fondo de Cohesión entre el 2007 y 2010, así como buena parte de los recursos correspondientes a los Fondos Estructurales. Las nuevas incorporaciones hacen disminuir la renta media comunitaria, por lo que el Estado estará por encima del 90% de la renta media europea, límite para poder acceder a los beneficios del fondo. De esta manera, salvo que en el caso que la Comisión Europea realice un cambio para suavizar el efecto de la entrada de estos nuevos países, España no será receptora de estos fondos.





Gráfico 4.1. PIB per cápita de la UE ampliada, 2000



Fuente: Eurostat.

#### 4.1.2. Perspectivas sobre el entorno laboral

El año 2003 parece que va a ser un año de desafíos en términos de relaciones industriales, negociación colectiva y salarios. En un contexto de incertidumbre económica existen muchos defensores de la moderación salarial, como ocurría en el año 2002. Sin embargo, la moderación salarial parece que se va a conseguir en distinto grado en los diferentes países europeos.

En términos políticos, la presidencia de la Unión Europea va a recaer sobre el gobierno griego durante el primer semestre de 2003, y en el gobierno italiano durante el segundo semestre del año. En lo que a los países individualmente se refiere, este año va a suponer la formación de nuevos gobiernos en Austria y Holanda, tras un proceso de elecciones. Las implicaciones de las relaciones industriales dependerán en gran medida de la composición de los nuevos gobiernos en coalición. Además se celebrarán elecciones generales en Bélgica en junio y en la primavera de 2003 en Finlandia.

En términos de negociación colectiva, se producirán nuevos acuerdos nacionales en 2003 en muchos países. En Bélgica, los agentes sociales han cerrado ya un acuerdo bianual, que cubrirá los años 2003 y 2004, que irá acompañado de negociaciones al nivel sectorial. En Finlandia en Noviembre de 2002 se cerraba un acuerdo nacional para el período 2003-2004. En Irlanda, el acuerdo borrador que se trazó a comienzos de 2003, espera ratificación por parte de los agentes sociales. Sin embargo, a parte de esto, parece ser que el tema de los salarios en el sector público va a dominar las relaciones laborales irlandesas en los próximos meses.

En Alemania, se espera que el año 2003 genere mucho debate sobre la alianza tripartita nacional sobre el empleo, que parecía estar moribunda en 2002, pero que el gobierno espera resucitar a lo largo de este año (a pesar de que las expectativas no son muy alentadoras). Este tema va a ser protagonista este año debido a que se van a producir negociaciones colectivas en los sectores pequeños: la mayor parte de los grandes sectores terminaron sus negociaciones en 2002, las cuales estarán en vigor durante 2003 y años posteriores.



La negociación colectiva dominará en Italia durante el año 2003, ya que los agentes sociales en muchas industrias, incluida la del metal, pretenden renovar sus convenios colectivos. El sistema de negociación colectiva de dos ámbitos paralelos (sector y empresa) que se puso en marcha a partir del acuerdo tripartito de julio de 1993 se ha venido cuestionando durante algún tiempo, de forma que este año 2003 constituirá una prueba de este sistema. En Suecia, los últimos meses del año se invertirán en los preparativos para la ronda de negociaciones colectivas que tendrán lugar en 2004, en las que se renovarán muchos acuerdos sectoriales trienales. Se espera que las discusiones se centren en los salarios. En este año 2003, se van a producir negociaciones colectivas sectoriales en el sector financiero y la industria cárnica en Dinamarca, al vencer los acuerdos cerrados en 2001 (la mayoría de los sectores se rigen por acuerdos de cuatro años que se firmaron en 2000). El mercado laboral va a representar uno de los retos más importantes del año 2003 en muchos países. En Alemania, este tema va a ser el protagonista ya que el gobierno está intentando disminuir el preocupante desempleo.

La reforma del sistema de pensiones se está convirtiendo en un verdadero quebradero de cabeza para muchos gobiernos. El gobierno francés espera revisar este tema durante el año, dándole prioridad en la agenda nacional de relaciones industriales. El sistema de la Seguridad Social, será otro de los temas protagonistas del año. Además, el absentismo por enfermedad ha constituido un problema importante en varios países. Por ejemplo, en Noruega, se espera que en el otoño de 2003 salga a relucir el tema de la reducción del absentismo por enfermedad, ya que es entonces cuando se va a revisar un acuerdo anterior sobre este tema. Del mismo modo, los agentes sociales suecos seguirán hablando largo y tendido sobre la reducción de los niveles de absentismo por enfermedad tan elevados del país. En lo que a nueva legislación se refiere, se espera que en Grecia se prepare un acuerdo borrador en 2003. Además, el gobierno griego va a preparar un marco legislativo para el trabajo de duración determinada. En Luxemburgo, la nueva ley sobre relaciones colectivas industriales y la regulación de los conflictos industriales emitidos en Noviembre de 2002, se hará camino en el proceso parlamentario durante el curso 2003. En Portugal, se pretende finalizar el nuevo Código Laboral durante el año.

La incorporación al ordenamiento jurídico de las recientes directivas europeas será un importante tema en muchos países – por ejemplo, la manera en que el gobierno aplicará la Directiva europea “employee consultation” constituirá el principal foco de atención en el Reino Unido.

Las relaciones de los agentes sociales se pondrán en cuestión en algunos países. En Italia, la cooperación entre las principales asociaciones sindicales se encontraba bajo presión en el año 2002. Las continuas divisiones entre ellas, podrían obstaculizar las discusiones para dar soluciones a temas importantes como la renovación en 2003 del acuerdo colectivo sectorial de la industria del metal. Finalmente, en el Reino Unido, tendrán lugar durante este año elecciones para las nuevas secretarías generales de dos de los más influyentes sindicatos – La Unión General de Trabajadores y Transporte (the Transport and General Workers’ Union TGWU) y la unión general GMB. Los resultados de estas elecciones tendrán importantes consecuencias en las relaciones del gobierno con los sindicatos.



En lo que respecta al Estado español, por segundo año se iniciarán los procesos de negociación con un acuerdo marco sobre la negociación colectiva, en el que destacan los siguientes aspectos:

#### Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva

- Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva El acuerdo encauza la negociación colectiva hacia la moderación salarial y el trabajo estable, la calidad de los contratos, la incorporación del teletrabajo, la igualdad de oportunidades, y la salud y seguridad en el trabajo.
- El ANC 2003 no establece ninguna banda salarial, pero sí establece la necesidad de tomar la inflación prevista por el gobierno como punto de referencia, pudiendo haber incrementos superiores a ésta en función del incremento de la productividad, de forma que los convenios podrán incorporar una cláusula de revisión salarial.
- Así, en materia de empleo se establece que se debe mantener el nivel de empleo o incluso incrementarlo, fomentar la estabilidad, impulsar la cualificación de los trabajadores y promover la igualdad entre hombres y mujeres. Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Junto a ello, destaca también el acuerdo alcanzado en los primeros meses de 2003 en materia de prevención de riesgos laborales:

#### Acuerdo sobre prevención de riesgos laborales

- Acuerdo sobre prevención de riesgos laborales Se contemplan en el acuerdo diferentes ámbitos de la prevención de riesgos laborales: seguridad social, inspección de trabajo, legislación e información.
- Seguridad Social: nueva tarifa cotización por accidentes de trabajo, para adecuar la cotización empresarial a la siniestralidad de la empresa y del sector.
- Implantación de un sistema "bonus/malus" que subirá o reducirá la cotización a la Seguridad Social en función de la evolución de siniestralidad que presente la empresa.
- Incorporación de 700 nuevas personas para la inspección del trabajo cumpliendo con las funciones de control y vigilancia.
- Se establece la continuidad en el diálogo entre el Gobierno y los agentes sociales en el área de coordinación de las actividades empresariales en temas de siniestralidad laboral, así como con las Comunidades autónomas para hacer un diagnóstico sobre la adecuación de la normativa de prevención de riesgos laborales. Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



## 4.2. Perspectivas económicas y sociolaborales en la CAPV

### 4.2.1. Perspectivas sobre el entorno económico

La situación internacional no deja hueco para previsiones económicas demasiado positivas en nuestro territorio, lo que pospone la recuperación económica hasta casi bien entrado el año 2004. De este modo, el Ejecutivo Vasco espera un crecimiento del Producto Interior Bruto en torno al 2,2% para 2003, fundamentado en un repunte de la inversión y una aportación positiva del saldo exterior, gracias a la recuperación de las exportaciones, que compensarán los descensos de la demanda interna y del consumo privado. El Gobierno Vasco también espera poder seguir creando empleo (aproximadamente unos 14.000 puestos nuevos de trabajo, lo que supone un crecimiento del 1,6%) y así reducir la tasa de paro hasta un 8%, a la vez que se intenta dar solución al problema en el que se está convirtiendo el gran diferencial existente en materia de precios respecto al resto de los países europeos, antes de que éste suponga una pérdida de competitividad.

Estas previsiones sin ser especialmente optimistas, sitúan el crecimiento económico vasco nueve décimas por encima del crecimiento del PIB para la Unión Europea estimado en abril por la Comisión Europea, pero ocho décimas por debajo del crecimiento estatal. Aunque, hay que tener en cuenta, que las previsiones del Gobierno Central se han considerado en muchos ámbitos como demasiado optimistas debido a la situación económica y política que vive todo el mundo en la actualidad.

Cuadro 4.4. Escenario macroeconómico previsto (CAPV)

Concepto	2003
<b>Demanda</b>	
• Consumo privado	1,1
• Consumo público	1,7
• Inversión	2,8
• Demanda interna	1,7
• Aportación saldo exterior	0,5
<b>Oferta</b>	
• Industria	2,5
• Construcción	3,4
• Servicios	1,8
<b>PIB</b>	<b>2,2</b>
<b>Empleo</b>	<b>1,6</b>

Fuente: Gobierno Vasco (Marzo 2003)

De hecho, los primeros resultados de 2003 muestran que el conflicto en Oriente Medio no ha permitido una reactivación económica durante el primer trimestre del año. Así, el Índice de Producción Industrial registra un incremento del 2,9% respecto al mismo período de 2002, debido en gran medida a la buena marcha de la industria durante el pasado mes de marzo, lo que ha mejorado los pobres resultados alcanzados durante los primeros meses del año (disminución del 0,6% hasta el mes de febrero). Por otro lado, continúa la senda descendente del empleo iniciada el último trimestre de 2002, registrando la cifra de ocupación este primer trimestre una disminución de aproximadamente 3.700 personas. De este modo el número de ocupados alcanza las 887.500 personas, cifra un 1,0% superior a la del primer trimestre de 2002. La población parada por su parte aumenta un 9,4% hasta las 88.500 personas.

Cuadro 4.5. **Convergencia de la CAPV con la UE-15**

(Tasa de variación interanual)

Concepto	2001	2002	2003
<b>Crecimiento PIB</b>			
CAPV	3,1	1,8	2,2
UE-15	1,6	0,9	1,9
<b>INDICE PIB / cápita UE-15 = 100</b>	<b>102,5</b>	<b>103,4</b>	<b>103,7</b>

Fuente: Gobierno Vasco (Enero 2002)

Como se comentaba anteriormente, han sido muchos los avances que en los últimos años ha realizado la Comunidad Autónoma Vasca en referencia a la convergencia con la Unión Europea. Las perspectivas para 2003 de un crecimiento económico superior al de la Unión Europea, nos sigue permitiendo avanzar aún más en este terreno, hasta que el Índice UE-15 del PIB per cápita alcance este año en la CAPV el valor de 103,7, ligeramente superior al valor de 2002 que se situaba en 103,4. De este modo, el PIB per cápita de la CAPV seguiría con valores superiores a los de la media europea y muy por encima de la media registrada en el Estado.

#### 4.2.2. *Perspectivas sobre el entorno laboral*

En el informe elaborado por Eurostat *“La evolución reciente y las perspectivas futuras de la población activa (mano de obra) para cada uno de los países de la UE-15”*, se analiza la evolución de la mano de obra en la Unión Europea entre el año 1995 y el año 2025. En este sentido, se observa como la mano de obra en la UE crecerá hasta el año 2010, para a partir de entonces iniciar una senda descendente, como consecuencia de que las primeras generaciones del baby-boom alcanzarán los 65 años, esta situación marcará el comienzo de un descenso de la población en edad de trabajar, declive que será compensado por el aumento de las tasas de actividad de jóvenes y adultos, de mujeres y de personas entre 55 y 64 años.



Cuadro 4.6. Perspectivas de evolución de la mano de obra (UE)

	Variación de la mano de obra (por periodos)				Ratio de dependencia <sup>(1)</sup>		
	De 1995 a 2010	De 1995 a 2000	De 2000 a 2010	De 2010 a 2025	1995	2010	2025
Bélgica	6,9	3,9	2,9	-5,4	1,419	1,343	1,533
Dinamarca	4,3	2,8	1,5	-0,5	0,858	0,862	0,914
Alemania	7,2	2,4	4,6	-6,6	1,050	0,990	1,114
Grecia	10,7	6,1	4,3	-1,0	1,371	1,273	1,341
España	10,3	5,9	4,1	-6,6	1,406	1,248	1,384
Francia	12,5	6,0	6,2	-3,2	1,263	1,128	1,267
Irlanda	21,3	9,1	11,2	0,1	1,491	1,157	1,263
Italia	4,7	3,3	1,4	-7,5	1,508	1,411	1,519
Luxemburgo	18,7	8,3	9,6	4,6	1,430	1,372	1,484
Países Bajos	11,4	5,4	5,7	-1,3	1,097	1,034	1,160
Austria	8,1	2,2	5,8	-3,0	1,052	0,965	1,065
Portugal	9,2	4,4	4,6	1,0	1,092	0,989	1,027
Finlandia	1,8	0,9	1,0	-5,6	1,060	1,099	1,254
Suecia	-0,3	-1,2	1,0	1,3	0,964	1,050	1,126
Reino Unido	7,9	3,2	4,6	-2,5	1,033	0,937	1,030
<b>Unión Europea</b>	<b>8,2</b>	<b>3,8</b>	<b>4,3</b>	<b>-4,4</b>	<b>1,195</b>	<b>1,103</b>	<b>1,216</b>
<b>CAPV</b>	<b>-1,7</b>	<b>2,7</b>	<b>-4,3</b>	<b>-21,4</b>	<b>1,280</b>	<b>1,194</b>	<b>1,486</b>

(1) Relación entre el número de personas activa e inactivas  
Fuente: Eurostat

Por países, salvo en el caso de Suecia, el incremento de la población activa entre 1995 y 2010 es generalizado al conjunto de países europeos. Sin embargo en el período 2010-2025 se observa un comportamiento antagónico con un descenso generalizado de la población activa en la UE, con la excepción de Irlanda, Portugal, Luxemburgo y Suecia. En el caso del Estado español, se prevé un incremento de la población activa superior al que se registra en términos comunitarios en el período 1995-2010 (10,3%), sin embargo también es cierto que el descenso en el período 2010-2025 es de los más elevados (-6,6%).

Desde el punto de vista regional, de las más de 220 regiones que componen la UE, solamente 17 regiones registrarán un ligero descenso de la población activa en el período 1995-2010, entre ellas la CAPV (-1,7%), siendo además la única comunidad autónoma del Estado con este comportamiento. En el período 2010-2025 en 155 regiones disminuirá la población activa, los descensos más significativos se esperan en cuatro regiones: CAPV (-21,4%), La Rioja (-18,3%), Mecklemburg-Vorpommern (-21%) y Magdeburg (-19,4%), estas dos últimas regiones alemanas.



Cuadro 4.7. Perspectivas de evolución de la mano de obra por CC.AA.

	Variación de la mano de obra (por periodos)				Ratio de dependencia <sup>(1)</sup>		
	De 1995 a 2010	De 1995 a 2000	De 2000 a 2010	De 2010 a 2025	1995	2010	2025
Andalucía	18,0	8,1	9,1	0,2	1,588	1,380	1,464
Aragón	3,3	3,3	0,0	-12,7	1,408	1,264	1,431
Asturias	3,8	4,1	-0,3	-16,7	1,592	1,367	1,602
Baleares	16,0	7,6	7,8	-0,5	1,245	1,107	1,229
Canarias	23,3	10,6	11,5	1,5	1,379	1,177	1,287
Cantabria	8,5	5,7	2,6	-14,6	1,507	1,271	1,501
Castilla-Mancha	15,0	6,3	8,2	-0,5	1,679	1,460	1,518
Castilla-León	2,8	3,2	-0,4	-14,8	1,534	1,341	1,535
Cataluña	4,3	4,1	0,2	-10,2	1,209	1,126	1,277
C.Valenciana	10,9	6,2	4,5	-5,5	1,335	1,199	1,329
Extremadura	13,3	6,0	6,8	-2,9	1,632	1,404	1,483
Galicia	11,1	6,1	4,7	-7,3	1,408	1,165	1,284
Madrid	10,4	6,3	3,9	-6,7	1,313	1,181	1,320
Murcia	19,4	8,6	9,9	2,9	1,470	1,307	1,378
Navarra	8,5	5,9	2,5	-12,1	1,385	1,253	1,487
Rioja	1,8	3,0	-1,2	-18,3	1,497	1,330	1,576
<b>España</b>	<b>10,3</b>	<b>5,9</b>	<b>4,1</b>	<b>-6,6</b>	<b>1,406</b>	<b>1,248</b>	<b>1,384</b>
<b>CAPV</b>	<b>-1,7</b>	<b>2,7</b>	<b>-4,3</b>	<b>-21,4</b>	<b>1,280</b>	<b>1,194</b>	<b>1,486</b>

(1) Relación entre el número de personas activa e inactivas  
Fuente: Eurostat

Teniendo en cuenta los resultados de este estudio, y como se viene realizando en informes precedentes, el objetivo que se pretende en este apartado es realizar unas estimaciones sobre la evolución en la CAPV en los próximos años (período 2002-2010) de dos variables relevantes como son la actividad económica y el empleo, más concretamente el ejercicio consiste en determinar cuáles deben ser las exigencias que sobre el nivel de crecimiento de ambas variables se deben imponer con el objetivo de conseguir determinados niveles de desempleo (a pesar de los riesgos que lleva consigo toda proyección basada en una excesiva simplificación, como es el ejercicio que nos ocupa).

Se debe tener en cuenta que la tasa de paro en nuestra comunidad autónoma en el año 2002 (8,3% de la población activa) es todavía más elevada que la media europea, sobre todo en determinados colectivos, es por ello que la evolución del desempleo es una variable de especial relevancia en la CAPV. La evolución de la tasa de paro en los años venideros, depende básicamente del comportamiento de dos variables: de la evolución de la población activa y de la evolución del empleo. Por tanto si se desea determinar el número de empleos que se necesitan para reducir los niveles de desempleo hasta un determinado nivel en el año 2010, se deberán en primer lugar realizar estimaciones sobre la población activa en dicho año. Tomando las previsiones de Eurostat comentadas con anterioridad que apuntan una caída de la población activa en la CAPV del 4,3% entre 2000 y 2010 (3,44% entre 2002 y 2010), la población activa en la CAPV en el año 2010 se situaría en las 935.473 personas (en estas estimaciones no se ha tenido en cuenta los previsibles movimientos migratorios que se pudieran producir en años venideros).

**Cuadro 4.8. Exigencias de crecimiento económico para reducir el nivel de desempleo en la CAPV (Período 2002-2010)**Población activa en el año 2010 = 935.473  
Empleo en el año 2002 = 888.200

Objetivo de Tasa de paro (% / pob activa)	Número de parados	Necesidad de empleos	Necesidad de crecimiento anual del empleo (valores absolutos)	Crecimiento anual medio del empleo (%)	Crecimiento anual medio del PIB en función del crecimiento de la productividad aparente del factor trabajo		
					1%	1,5%	2%
5,0	46.774	888.700	62	0,0	1,0	1,5	2,0
4,5	42.096	893.377	647	0,1	1,1	1,6	2,1
4,0	37.419	898.054	1.232	0,1	1,1	1,6	2,1
3,5	32.742	902.732	1.816	0,2	1,2	1,7	2,2

Fuente: Elaboración propia.

Dado este hecho, y empleando diferentes escenarios de consecución de objetivos de tasas de paro, se estiman las necesidades de crecimiento de empleo y de crecimiento de la actividad económica necesarias para satisfacer dichos objetivos. La conclusión es que con las perspectivas que se manejan actualmente en torno al crecimiento del PIB en la CAPV y con estas hipótesis demográficas, en el horizonte de los próximos diez años es plausible reducir los niveles de desempleo en nuestra comunidad autónoma hasta cerca de lo que se consideran los niveles de pleno empleo o tasa de paro estructural (4%).

#### 4.2.3. Perspectivas sobre la negociación colectiva

Se ha realizado una previsión de la negociación colectiva para el año 2003, en la cual destaca que una parte de la negociación ya se ha realizado con anterioridad, concretamente en 332 convenios colectivos, los cuales afectan a 205.514 trabajadores y 18.566 empresas. Según los convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2002, el 38% de la negociación colectiva para el año 2003 está realizada, aunque algunos de estos convenios tienen pendientes de negociar los incrementos salariales y la jornada laboral para el año 2003 (ej.: hostelería de Gipuzkoa). La negociación colectiva pendiente para este año está bastante dispersa (enseñanza de la CAPV, comercio de Bizkaia, hostelería de Álava, siderurgia de Gipuzkoa, banca privada del Estado, etc.).

Las previsiones de crecimiento económico auguran una cierta ralentización de la economía. Algunas recomendaciones apuntan a que los salarios no se sitúen por encima de la inflación (2% máximo para el Gobierno del Estado). En la misma línea, la CEOE y los sindicatos UGT y CC.OO. han suscrito un acuerdo por el cual establecen una horquilla de incremento salarial entre la inflación prevista (2 %) y los incrementos de productividad, con cláusula de revisión salarial. También Confebask ha aconsejado la moderación salarial. Sin embargo, los sindicatos ELA, LAB y ESK han alcanzado un acuerdo de unidad sindical que, entre otros objetivos y respecto a la negociación colectiva, apuesta por un modelo alternativo al actual, ya que lo consideran de escasa confrontación para la mejora de los salarios reales, la lucha contra la precariedad y la discriminación de género, la reducción de la jornada laboral hacia las 35 horas semanales, para luchar contra la siniestralidad laboral y la normalización del euskera en el mundo laboral. Por ello, han presentado sus propias orientaciones que contemplan unas peticiones de incrementos salaria-





les mayores (entorno al 6%), en función de los incrementos experimentados en productividad y beneficios, y para poder mantener el poder adquisitivo de los salarios.

En Álava hay registrados 9 convenios de sector con vigencia para 2003, entre los que destacan los de siderurgia, construcción, e industria de la madera. Quedan pendientes 9 convenios sectoriales, entre los que cabe señalar los de la hostelería, la limpieza, comercio del metal, y la industria del vino. Por empresas, hay 53 convenios firmados con vigencia para 2003, algunos correspondientes a importantes empresas (Vital Kutxa, Tubacex, Indesa, Guardian, Laminaciones Arregui, Tuboplast, FUASA, Vinilika, FIASA, Trelleborg, ESISA, Grupos Diferenciales, Pepsico, etc.); pero quedan pendientes de negociar otras importantes empresas (Mercedes Benz, SK10, Vidrala, Moasa, Shuton, Gamesa, EJIE, Fundix, AMVISA, TUVISA, etc.). El 43% de los trabajadores de Álava no tiene convenio con vigencia para el año 2003.

En Bizkaia hay registrados 9 convenios sectoriales con vigencia para 2003, entre los que destacan los correspondientes a la siderurgia, limpieza de oficinas y locales, y artes gráficas. Quedan pendientes para la negociación sectorial más de cuarenta convenios, entre los que cabe señalar los relativos al comercio, construcción, hostelería, industria de la madera, y panaderías. Por empresas, hay 96 convenios firmados con vigencia para 2003, algunos de importantes empresas (Sidenor, Bombardier, Alcoa, Mecaner, Metrobilbao, Olarra, Vicrila, Fuchosa, Galletas Artiach, Tarabusi, Cementos Lemona, Arteche, Sefanitro, Cablesa y Alambres Especiales, etc.); pero quedan pendientes de negociar otras importantes empresas (Tenneco, Unilever, Sachs, Formica, Miesa, Inyectametal, BBK, Nervacero, ITP, Aceralia, FAES, Theis, ACB, Productos Tubulares, TCSA, Laminados Velasco, etc.). El 63% de los trabajadores de Bizkaia no tiene convenio con vigencia para 2003.

En Gipuzkoa hay registrados 14 convenios de sector (entre ellos los indefinidos de la construcción y artes gráficas, que cuentan con el incremento salarial y la jornada negociados para 2003; y los indefinidos de la industria del papel y hostelería que tienen esos temas pendientes de negociar para 2003) con vigencia para 2003, entre los que destacan el de industria de la madera, el de panaderías, y el de alimentación. Quedan pendientes más de treinta convenios sectoriales, entre los que cabe señalar los correspondientes a la siderurgia, limpieza, industria del mueble, comercio, hospitalización, y oficinas y despachos. Por empresas, hay 29 convenios firmados con vigencia para el año 2003, algunos de importantes empresas (Michelín, Papresa, Fundiciones Gelma, Herramientas Eurotools, Legaia, Aceralia Perfiles Bergara, OASA, Lending, Gureak, Catelsa, Kateak, etc.); pero quedan pendientes de negociar otros importantes (Zahor, Sdad. Vascongada de Publicaciones, Policlínica de Gipuzkoa, Enrique Keller, Inquitex, Aita Menni, etc.). El 69% de los trabajadores de Gipuzkoa no tiene convenio con vigencia para 2003.

Respecto a los convenios interterritoriales de la CAPV, sólo están registrados para 2003 los dos convenios de contratos de limpieza (Departamento de Educación del Gobierno Vasco y Osakidetza), quedando pendientes los convenios de la enseñanza privada e ikastolas. Hay firmados 5 convenios de empresa con vigencia para 2003 entre los que podemos destacar los correspondientes a las siguientes empresas: Tubos Reunidos, Aguas del Norte y Editorial Iparragirre. Están pendientes de negociar los convenios correspondientes al personal laboral de la Administración Pública vasca y algunas empresas (Fundación Azti, Transportes Pesa Eusko Trenbideak, etc.). El 87% de los trabajadores del ámbito interterritorial de la CAPV no tiene convenio con vigencia para el año 2003.



Cuadro 4.9. Total de convenios con vigencia en el año 2003

ÁMBITO	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados
ALAVA	53	7.477	9	27.498	62	34.975
BIZKAIA	96	11.484	9	64.920	105	76.404
GIPUZKOA	29	6.998	14	34.849	43	41.847
INTERT. **	5	1.181	2	2.384	7	3.565
<b>CAPV</b>	<b>183</b>	<b>27.140</b>	<b>34</b>	<b>129.651</b>	<b>217</b>	<b>156.791</b>
ESTATAL	76	14.920	39	33.803	115	48.723
<b>TOTAL</b>	<b>259</b>	<b>42.060</b>	<b>73</b>	<b>163.454</b>	<b>332</b>	<b>205.514</b>

Hasta el 31.12.02

\*\* Ámbito interterritorial CAPV

Por último, hay registrados 39 convenios de sector de ámbito estatal con incidencia en la CAPV con vigencia para el año 2003, entre los que destacan los de la industria química, seguridad, grandes almacenes, y seguros; pero quedan pendientes otros tantos, algunos importantes (banca privada, industria textil, ingeniería, seguridad, mensajería, publicidad, agencias de viajes, artes gráficas, etc.). Aunque hay registrados 76 convenios de empresas, algunas importantes (Iberdrola, Sabeco, Viajes Ecuador, Champion, Firestone, AXA, Altadis, Seguros Bilbao, AENA, Autopista Vasco-Aragonesa, Mapfre, Babcock, etc.), quedan pendientes de negociar otras importantes empresas (Petronor, Renfe, FEVE, Telefónica, UEE, Zardoya, Izar, ONCE, Iberia, Kutxa, Bellota, Ibermática, Bilbomática, RTVE, Kaefer, Enagas, Iparlat, Repsol, CLH, Ondeo-Degremont, etc.). El 56% de los trabajadores de este ámbito no tiene aún convenio con vigencia para el año 2003.

Cuadro 4.10. Convenios colectivos vigentes en 2003

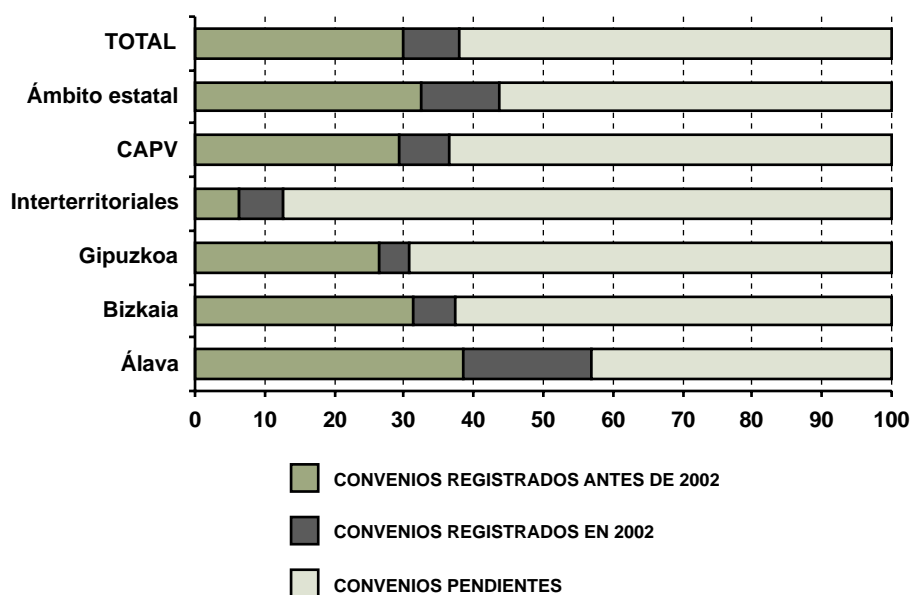
	Convenios registrados antes de 2002		Convenios registrados en 2002*		Convenios pendientes	
	Trabajadores afectados	% s/Total	Trabajadores afectados	% s/Total	Trabajadores afectados	% s/Total
ALAVA	23.714	38,61	11.261	18,34	26.440	43,05
BIZKAIA	63.995	31,20	12.409	6,05	128.688	62,75
GIPUZKOA	36.106	26,56	5.741	4,22	94.083	69,21
INTERT. **	1.784	6,33	1.781	6,32	24.629	87,35
<b>CAPV</b>	<b>125.599</b>	<b>29,17</b>	<b>31.192</b>	<b>7,24</b>	<b>273.840</b>	<b>63,59</b>
ESTATAL	36.282	32,59	12.441	11,17	62.617	56,24
<b>TOTAL</b>	<b>161.881</b>	<b>29,87</b>	<b>43.633</b>	<b>8,05</b>	<b>336.457</b>	<b>62,08</b>

Hasta el 31.12.02

\*\* Ámbito interterritorial CAPV



Gráfico 4.2. **Convenios registrados en la CAPV, en relación con la negociación colectiva del año 2003**



En cuanto a los principales resultados de la negociación colectiva para el año 2003, se ha calculado que el incremento salarial de los convenios vigentes para este año, y registrados hasta el 31 de diciembre de 2002, es del 3,40%, quedando pendientes de introducir, en su caso, los efectos de las cláusulas de revisión. Los convenios de empresa presentan unos incrementos salariales inferiores a los de sector (3,23% y 3,45% respectivamente). En los convenios de Álava, Gipuzkoa e interterritoriales de la CAPV se presentan unos incrementos salariales superiores al resto. La duración de la jornada laboral acordada para el año 2003 es de 1.723 horas anuales de media, si bien quedan muchos convenios pendientes que, previsiblemente, reducirán la media.

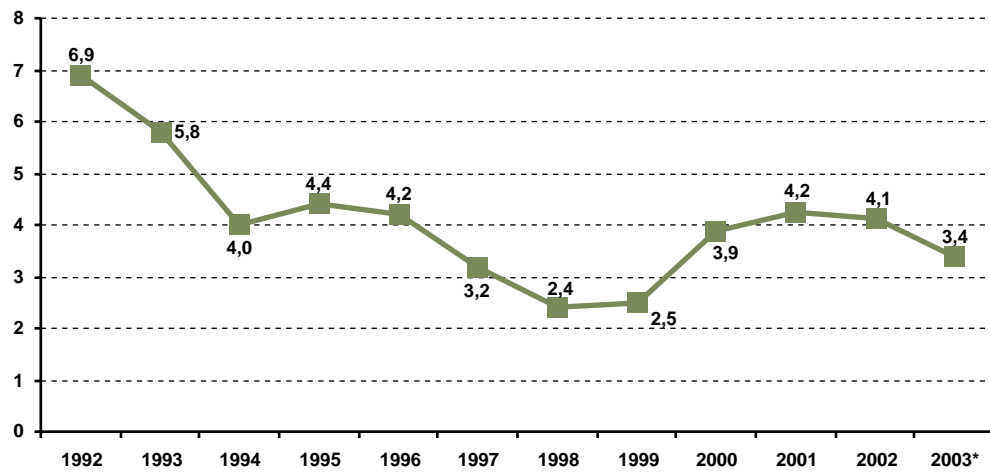
Cuadro 4.11. **Incrementos salariales para 2003 según ámbito territorial**

ÁMBITO	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	INTERTER.*	CAPV	ESTATAL	TOTAL
<b>SECTOR</b>	2,86	3,03	5,33	3,90	3,62	2,82	3,45
<b>EMPRESA</b>	3,57	3,37	3,84	3,84	3,56	2,62	3,23
<b>TOTAL</b>	3,50	3,08	5,03	3,87	3,61	2,76	3,40

Hasta el 31 de diciembre de 2002  
 \* Ámbito interterritorial de la CAPV



Gráfico 4.3. Evolución de los incrementos salariales pactados en convenios colectivos con incidencia en la CAPV



(\*) Según los convenios registrados hasta el 31/12/2002