

INFORME
SOCIOLABORAL

ANUAL

2001

Lan Harremanen Kontseilua



Consejo de Relaciones Laborales

Depósito Legal: BI-1532-02

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

Índice

	Página
INTRODUCCIÓN	9
1. ENTORNO SOCIOECONÓMICO Y LABORAL	13
1.1. ECONOMÍA INTERNACIONAL	15
1.2. ECONOMÍA ESPAÑOLA	21
1.3. EL PROCESO DE CONVERGENCIA DE LA CAPV EN TERMINOS ECONÓMICOS	25
1.3.1. Evolución histórica en el ámbito estatal (1980-1999)	25
1.3.2. Convergencia con la UE-15	26
1.4. PRINCIPALES ACONTECIMIENTOS SOCIOLABORALES EN LA UNIÓN EUROPEA	27
1.4.1. Características generales	27
1.4.2. Retribuciones	28
1.4.2.1. Incrementos salariales	30
1.4.2.2. La utilización del “margen distributivo”	33
1.4.2.3. Las ganancias medias	35
1.4.2.4. Los salarios mínimos	36
1.4.2.5. Los costes laborales	38
1.4.3. Jornada laboral	40
1.4.3.1. La duración de la jornada laboral	41
1.4.3.2. Jornada laboral máxima legal	43
1.4.3.3. Horas semanales realmente trabajadas	44
1.4.3.4. Permisos anuales	45

1.4.4.	Otros temas de interés	46
1.4.4.1.	Esfuerzos en eliminar desigualdades	46
1.4.4.2.	Valoración de los agentes sociales sobre los planes de empleo	47
1.4.4.3.	Formación y desarrollo de cualificaciones	48
1.4.4.4.	La organización y el papel de los agentes sociales	48
1.4.4.5.	Conflictividad laboral	48
1.4.4.6.	La participación de los trabajadores	48
1.4.4.7.	Nuevas formas de trabajo	49
1.4.4.8.	Reestructuraciones	49
1.5.	LA POLÍTICA DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA	50
1.6.	LAS RELACIONES LABORALES EN EL ESTADO ESPAÑOL	52
2.	LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA Y LABORAL EN LA CAPV EN EL AÑO 2001	55
2.1.	CARACTERÍSTICAS GENERALES	57
2.2.	PRODUCCIÓN	62
2.2.1.	Industria	64
2.2.2.	Construcción y servicios	67
2.3.	DEMANDA	68
2.3.1.	Demanda interna	68
2.3.2.	Sector exterior	69
2.4.	RENTA	70
2.5.	PRECIOS, COSTES Y PRODUCTIVIDAD	71
2.5.1.	Precios	71
2.5.1.1.	Evolución de los precios en 2001	71
2.5.2.	Costes laborales	74
2.5.3.	Productividad	75
2.6.	MERCADO DE TRABAJO	77
2.6.1.	Rasgos básicos de la evolución del mercado laboral vasco en el período (1994-2001)	77
2.6.2.	El mercado de trabajo en 2001: actividad, ocupación y desempleo	77
2.6.3.	La mujer y el mercado laboral	84
2.6.4.	El mercado de trabajo por territorios históricos	87
2.6.5.	Estructura profesional del empleo y caracterización del tejido económico (CAPV)	89
2.6.6.	Evolución de la contratación laboral (CAPV)	91
2.6.6.1.	Contratos registrados en el INEM: Evolución general (1991-2001)	91
2.6.6.2.	Contratos registrados en el INEM: por tipo de contrato, sexo, edad y territorio histórico (2001)	93
2.6.7.	Población ocupada asalariada	95
2.6.8.	Afiliaciones a la Seguridad Social	97

2.6.9. Evolución del paro registrado (CAPV)	101
2.6.10. Algunos indicadores clave del mercado de trabajo: CAPV y UE-15	104
2.6.11. Políticas de empleo	105
2.6.11.1. Políticas activas de empleo	105
2.6.11.2. Políticas pasivas de empleo	113
2.7. NEGOCIACIÓN COLECTIVA	119
2.7.1. Estructura de la negociación colectiva	119
2.7.1.1. Convenios vigentes en 2001	119
2.7.1.2. Convenios pendientes	121
2.7.1.3. Vigencia de los convenios	123
2.7.2. Los procesos de negociación	124
2.7.2.1. Orientaciones de las organizaciones sobre la negociación colectiva de 2001	124
2.7.2.2. Duración de los procesos de negociación	127
2.7.3. Agentes negociadores	129
2.7.4. Resultados de la negociación colectiva vigente en el año 2001 ...	131
2.7.4.1. Incremento salarial	131
2.7.4.2. Jornada laboral	134
2.7.5. Otros contenidos de la negociación colectiva	139
2.7.5.1. Contratación y empleo	139
2.7.5.2. Los planes de previsión social	142
2.7.5.3. La formación profesional continua	142
2.7.5.4. Seguridad y salud laboral	143
2.7.5.5. La distribución irregular de la jornada laboral y las horas extraordinarias	144
2.7.5.6. La antigüedad	145
2.7.5.7. Otros contenidos	145
2.7.6. Acuerdos sobre procedimientos de resolución de conflictos	146
2.7.7. La negociación colectiva en el sector público	149
2.8. CONFLICTIVIDAD LABORAL EN LA CAPV	150
2.8.1. Principales aspectos	150
2.8.2. Huelgas laborales en la CAPV	151
2.8.3. Conflictos colectivos en la CAPV	160
2.9. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO	163
2.9.1. Principales aspectos (expedientes autorizados por la Administración vasca)	163
2.9.2. Análisis por territorios históricos (expedientes autorizados por la Administración vasca)	165
2.9.3. Análisis sectorial (expedientes autorizados por la Administración vasca)	168
2.9.4. Causas alegadas (expedientes autorizados por la Administración vasca)	169
2.9.5. Expedientes de regulación de empleo no autorizados y desistidos (Administración vasca) y expedientes de regulación tramitados por la Administración central	170
2.9.6. Total de expedientes de regulación de empleo en la CAPV	171

2.10. SINIESTRALIDAD LABORAL	172
2.10.1. Evolución histórica de la siniestralidad laboral (CAPV-Estado)	172
2.10.2. La siniestralidad laboral en la CAPV en 2001: Principales aspectos	174
2.10.3. La siniestralidad laboral en la CAPV: análisis por territorios históricos	178
3. PERSPECTIVAS	181
3.1. PERSPECTIVAS ECONÓMICAS Y SOCIOLABORALES AL NIVEL INTERNACIONAL, EUROPEO Y ESTATAL	183
3.1.1. Perspectivas sobre el entorno económico	183
3.1.2. Perspectivas sobre el entorno laboral	186
3.2. PERSPECTIVAS ECONÓMICAS Y SOCIOLABORALES EN LA CAPV	189
3.2.1. Perspectivas económicas	189
3.2.2. Perspectivas de convergencia en términos económicos	190
3.2.3. Perspectivas sobre el empleo	191
3.2.4. Previsión sobre la negociación colectiva	193

Introducción

En el año 1994, el Consejo de Relaciones Laborales (Lan Harremanen Kontseilua), comenzó 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, tres tipos de informes (mensuales, trimestrales e informe Anual) y una página web en la que el CRL pone a disposición del público en general todo este conjunto de información.

En la Base de Datos se recogen de forma actualizada las principales variables e indicadores del panorama socioeconómico y laboral (tanto al nivel vasco como al nivel estatal). Para ello se utilizan las principales 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 diversos acontecimientos sociolaborales más relevantes ocurridos a lo largo del año.

En este contexto, la presente edición del “Informe Sociolaboral Anual 2001” constituye el octavo 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 tres capítulos con los siguientes contenidos cada uno de ellos: a continuación tras este capítulo introductorio, en el primer capítulo se lleva a cabo una breve descripción del entorno económico a lo largo de 2001, 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 segundo se aborda la realidad socioeconómica y laboral en la CAPV, 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 Mercado de Trabajo, la Negociación Colectiva, la Conflictividad Laboral, los Expedientes de Regulación de Empleo y la Siniestralidad Laboral. Finalmente en el capítulo tercero se analizan las perspectivas 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 estos años, en este sentido se deben mencionar una serie de nuevas aportaciones entre las que destacan: el capítulo primero 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 segundo se ha incluido progresivamente 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 la política de empleo tanto de la política activa como de la política pasiva; finalmente se ha ampliado y completado en la medida de lo posible el tercer capítulo de perspectivas económicas y sociolaborales. Asimismo, se ha avanzado en las posibilidades de acceso a la Base de Datos a una serie de sectores amplios de la sociedad.

En la elaboración del Informe Sociolaboral Anual 2001, se ha pretendido mantener un lenguaje neutro en términos de género, sin embargo, en ocasiones quizás no se haya conseguido ya que para ello habría que haber incorporado elementos que harían más densa la lectura y por ello se ha optado por no utilizarlos.

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 de nuestro mercado laboral 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 puntual de información sin la cual nos sería imposible la realización de este plan de información sociolaboral, entre estas se debe citar al Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y sus organismos autónomos Osalan y Eustat, al Consejo Económico y Social Vasco, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y al Instituto Nacional de Empleo.

Capítulo 1
Entorno socioeconómico y
laboral

1.1. ECONOMÍA INTERNACIONAL

Durante el año 2001, la evolución de la actividad económica internacional ha experimentado un acusado proceso de desaceleración, así en el conjunto de los países industrializados de la OCDE el Producto Interior Bruto (PIB) creció un 1% en el conjunto del año, nivel muy por debajo del obtenido en el año 2000 (3,7%).

Sin duda el hecho más reseñable en el transcurso de 2001 por sus múltiples implicaciones ha sido el atentado terrorista del 11 de Septiembre, lo que hizo convulsionar los cimientos de la primera economía mundial, de forma que el frenazo económico que comenzó en Estados Unidos tras el período estival se ha ido agudizando progresivamente con posterioridad a largo del ejercicio. Este comportamiento de la economía norteamericana se fue extendiendo al conjunto de países industrializados traduciéndose en una acusada y prolongada desaceleración económica internacional a lo largo del año, como consecuencia de todo ello, numerosas economías emergentes del sudeste asiático y Latinoamérica se han contagiado también de esta ralentización a través de una serie de canales de transmisión: la contracción del comercio internacional, el ajuste en el sector de las tecnologías de la información y comunicación, la reducción de la confianza en los mercados financieros y la incertidumbre tanto en las empresas como en las economías domésticas.

Cuadro 1.1. Previsiones macroeconómicas internacionales

(Tasa de variación interanual)

Países	PIB (real)		Empleo	
	2000	2001	2000	2001
Estados Unidos	4,1	1,2	1,3	-0,1
Japón	1,5	-0,4	-0,2	-0,4
Alemania	3,0	0,7	1,6	0,0
Francia	3,4	2,0	2,3	1,8
Italia	2,9	1,8	1,9	1,6
Reino Unido	2,9	2,3	1,0	0,9
Canadá	4,4	1,3	2,6	1,1
Países OCDE	3,7	1,0	1,2	0,2
Unión Europea	3,3	1,7	1,9	1,1
CAPV	5,3	3,2	1,2	3,2
Países	IPC (1)		Tasa de Paro (2)	
	2000	2001	2000	2001
Estados Unidos	2,7	1,8	4,0	4,8
Japón	-1,1	-1,3	4,7	5,0
Alemania	1,4	1,9	7,5	7,5
Francia	1,2	1,7	9,5	8,9
Italia	2,9	2,8	10,7	10,0
Reino Unido	0,6	1,6	5,5	5,1
Canadá	2,0	2,2	6,8	7,3
Países OCDE	2,9	2,8	6,2	6,5
Unión Europea	1,9	2,4	8,1	7,8
CAPV	3,5	3,9	13,7	11,1
Países	Déficit Público (% PIB)		Saldo Balanza por cuenta Corriente (% PIB)	
	2000	2001	2000	2001
Estados Unidos	1,7	0,6	-4,5	-4,1
Japón	-6,6	-6,4	2,5	2,1
Alemania	1,2	-2,5	-1,0	-0,7
Francia	-1,4	-1,5	1,6	1,6
Italia	-0,3	-1,4	-0,4	0,1
Reino Unido	1,9	1,1	-1,9	-1,8
Canadá	3,2	2,8	2,5	3,7
Países OCDE	0,2	-0,7	-1,3	-1,2
Unión Europea	0,6	-0,7	-0,4	-0,2

(1) Deflactor del consumo privado (2) Porcentaje sobre población activa
Fuente: OCDE (Abril 2002), Eustat

Cuadro 1.2. **Evolución internacional del PIB**

(Tasa de variación interanual)

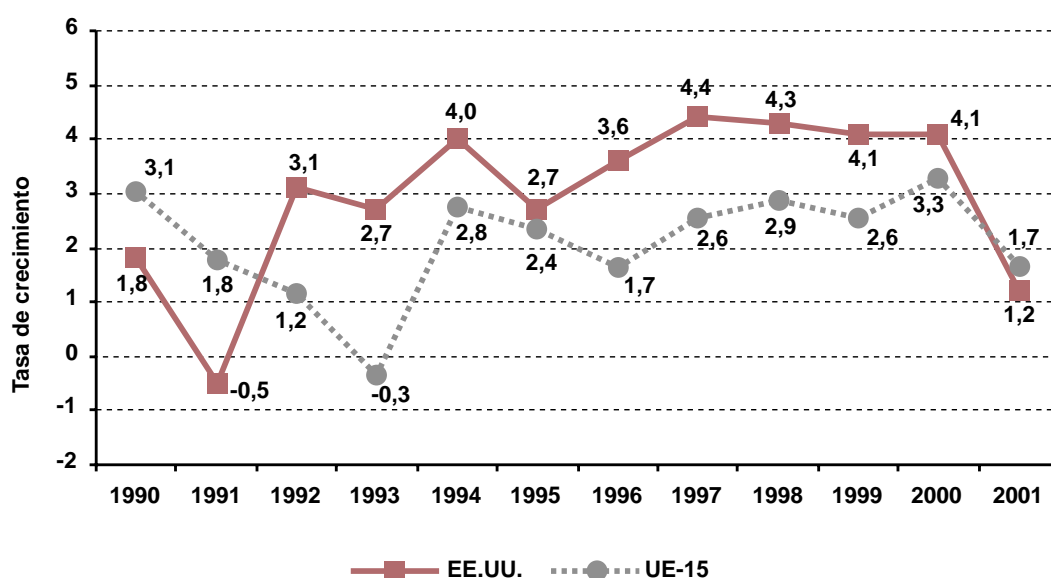
Concepto	1998	1999	2000	2001
PIB				
Estados Unidos	4,3	4,1	4,1	1,2
Japón	-1,1	0,8	1,5	-0,4
UE-11	2,9	2,7	3,5	1,6
UE-15	2,9	2,6	3,3	1,7
OCDE	2,7	3,1	3,7	1,0
CAPV	6,0	5,2	5,3	3,2

Fuente: OCDE (Abril 2002), Eustat

Por lo tanto, el panorama internacional en el año 2001 viene protagonizado por Estados Unidos, de manera que la economía estadounidense creció únicamente un 1,2% en el conjunto del año 2001 (4,1% en 2000), lo que supone la tasa de crecimiento más reducida en las dos últimas décadas. Con relación al perfil evolutivo a lo largo del ejercicio, el ritmo de crecimiento en Estados Unidos se ha ido debilitando a lo largo del mismo, con un incremento del PIB del 1,2% en el primer semestre de 2001 y un descenso del -0,6% en el segundo semestre, además, esta desaceleración ha sido más acusada y severa de lo inicialmente esperado, en un contexto de gran incertidumbre y aversión al riesgo. Sin embargo es cierto que las últimas estimaciones sobre el comportamiento del PIB norteamericano en el cuarto trimestre de 2001 sitúan el mismo en un crecimiento del 1,4%, alejándose por lo tanto el fantasma de la recesión, de manera que se están dejando notar los efectos de la política monetaria expansiva (con una importante reducción de los tipos de interés a lo largo del ejercicio pasando los mismos del 6,5% al 1,75%), el impulso del gasto público y la sensible recuperación de las expectativas de los consumidores y empresas en los meses finales del ejercicio, así que todo apunta hacia una recuperación de la economía estadounidense más firme y temprana de lo inicialmente esperado.

En el caso de la economía japonesa, la misma no termina de salir de la crisis económica en la que se halla sumida en los últimos años, en una espiral de deflación-recesión. Así, en 2001 ha visto agravarse su ya delicada situación, cerrando el ejercicio con un descenso de su PIB del -0,4% según las últimas estimaciones de la OCDE. Además, la economía nipona ha mostrado un perfil descendente a lo largo del año, presentando un estancamiento de su actividad en el primer semestre (0,1%) y un sensible descenso en el segundo (-2,3%), no observándose asimismo signos de recuperación en un futuro inmediato.

Gráfico 1.1. Evolución internacional del PIB (1990-2001)



Fuente: OCDE (Abril 2002)

Por lo que respecta a la Unión Europea (UE-15) el crecimiento de su economía también se ha debilitado considerablemente durante 2001, de forma que la crisis norteamericana ha afectado a esta economía de manera más intensa que lo apuntado inicialmente, concretamente, la OCDE en su informe de Diciembre de 2001 avanza un incremento del 1,7% en la UE-15 para el conjunto de 2001, con un perfil también descendente a lo largo del año (1,9% en el primer semestre y 0,7% en el segundo). Sí es cierto que durante el segundo semestre de 2001 los principales organismos económicos internacionales han realizado continuas revisiones a la baja en sus previsiones de crecimiento, en este sentido la Comisión Europea que en principio (Noviembre de 2001) apuntó un crecimiento del 2,8% para la UE-15 en el año 2001, revisó con posterioridad a la baja esta estimación y la sitúa también en el 1,7%, idéntico registro que el apuntado por la OCDE.

Cuadro 1.3. Principales indicadores económicos (Unión Europea, UE-15)

(Tasa de variación interanual)

	2000	2001
Crecimiento		
PIB	3,3	1,7
Precios y salarios		
Salario nominal unitario	2,9	--
Salario real unitario	0,9	--
CLU reales	-0,2	--
Deflactor consumo privado	1,9	2,1
Índice de Precios al consumo armonizado	2,3	2,0
Mercado de trabajo		
Empleo	1,8	1,3
Tasa de actividad(2)	69,0	69,6
Tasa de actividad(3)	56,0	57,0
Tasa de paro (4)	8,3	7,7

(1): Contribución al crecimiento del PIB

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

(3): % sobre población mayor de 16 años

(4): % sobre población activa

Fuente: European Economy, Eurostat.

Al hilo de la debilidad económica en la UE, a lo largo de 2001 se observa una moderación en la evolución de los precios, eliminándose en buena medida las tensiones inflacionistas registradas en la segunda mitad de 2000, en este comportamiento ha influido de manera determinante la sensible moderación del precio del crudo en los mercados internacionales. Concretamente, según la información facilitada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de inflación armonizada en el año 2001 en la UE-15 se sitúa en el 2%, siendo Holanda (5,1%), Irlanda (4,4%), Portugal (3,9%), Grecia (3,5%) y España (2,9%) los países con mayor incremento de precios a lo largo del ejercicio.

El Banco Central Europeo (BCE) ha rebajado sus tipos de interés 1,5 puntos a lo largo de 2001 (del 4,75% al 3,25%), a pesa de ello su nivel se sitúa claramente por encima de los tipos de la Reserva Federal, esta resistencia del BCE a la reducción de los tipos de interés se sustenta en que hasta mediados de 2001 se mantenían todavía importantes tensiones inflacionistas, aunque ante la coyuntura del segundo semestre (mejora de las expectativas inflacionistas y revisión a la baja de las perspectivas de crecimiento) optó ya por una cierta relajación de la política monetaria para favorecer la recuperación económica. En lo que respecta a la divisa europea, el euro ha continuado su depreciación frente al dólar en 2001, cotizando a 0,896 dólares como media del año (frente a los 0,924 dólares de 2000), tendencia que se mantiene desde 1995 coincidiendo con el aumento de productividad de Estados Unidos y la mayor rentabilidad de la economía estadounidense.

Cuadro 1.4. IPC armonizado (UE-15)

(diciembre sobre diciembre)

	1999	2000	2001
Alemania	1,4	2,3	1,5
Austria	1,7	1,8	1,8
Bélgica	2,1	3,0	2,0
España	2,8	4,0	2,9
Finlandia	2,2	2,9	2,3
Francia	1,4	1,7	1,4
Holanda	1,9	2,9	5,1
Irlanda	3,9	4,6	4,4
Italia	2,1	2,8	2,3
Luxemburgo	2,3	4,3	0,9
Portugal	1,7	3,8	3,9
Dinamarca	3,1	2,3	2,1
Grecia	2,4	3,7	3,5
Reino Unido	1,2	0,9	1,0
Suecia	1,2	1,3	3,2
CAPV	3,0	3,8	3,4
TOTAL UE	1,7	2,3	2,0

Fuente: Eurostat, INE

Durante estos últimos años, se viene registrando un vigoroso avance en el proceso de convergencia en la Unión Europea, a pesar de ello las diferencias en el PIB per cápita entre los diferentes países de la UE-15 son todavía ostensibles, así por ejemplo el PIB per cápita de Luxemburgo multiplica por 2,8 el PIB per cápita de Grecia, lo que no deja de ser un fiel reflejo del importante esfuerzo que queda por llevar a cabo todavía en materia de convergencia en el seno de la UE-15.

Cuadro 1.5. **PIB per cápita (Media UE-15 = 100)**

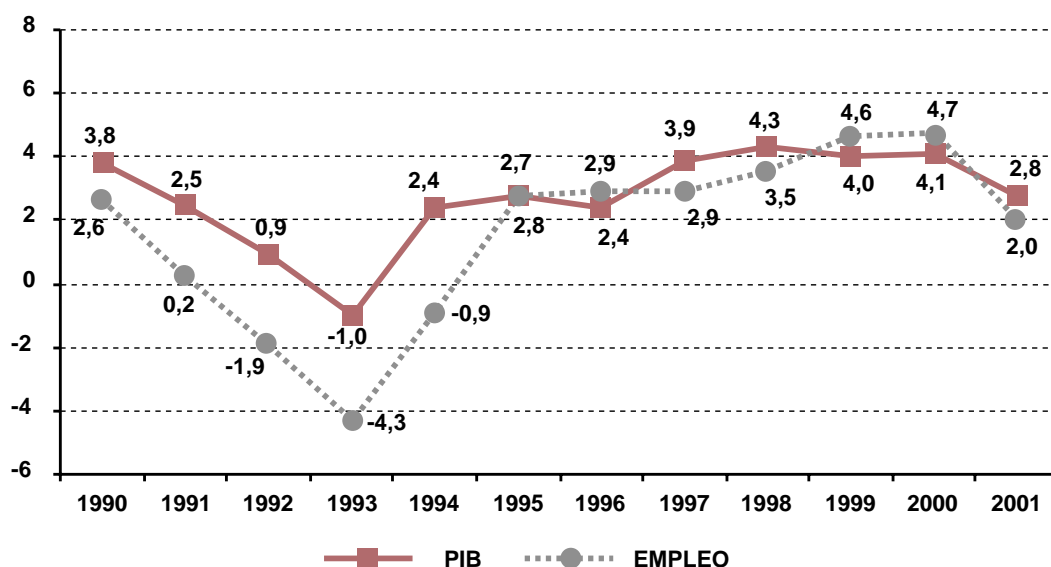
Año 2001	
Luxemburgo	196,3
Irlanda	123,3
Dinamarca	119,7
Países Bajos	117,8
Bélgica	111,6
Austria	109,6
Alemania	104,5
Finlandia	104,2
Reino Unido	103,5
Suecia	102,1
Italia	102,0
Francia	97,7
España	81,6
Portugal	74,3
Grecia	69,3
TOTAL UE	100,0

Fuente: European Economy (2001). Eurostat.

1.2. ECONOMÍA ESPAÑOLA

El Producto Interior Bruto (PIB) de la economía española ha registrado un crecimiento interanual del 2,8% a lo largo de 2001, lejos del 4,1% alcanzado en el año 2000, de forma que la economía española, como la mayoría de las economías industrializadas también se ha visto afectada por el importante debilitamiento de la economía internacional, a pesar de ello, es cierto que el crecimiento se ha situado claramente por encima del obtenido tanto en la UE-15 (1,7%) como en Estados Unidos (1,2%), lo que ha permitido a la economía española seguir avanzado en el proceso de convergencia real con respecto a la media de sus socios comunitarios.

Gráfico 1.2. Economía española: Crecimiento anual del PIB y empleo (1990-2001)



Fuente: INE

Desde la óptica de la demanda, el análisis de la composición del crecimiento refleja que la ralentización de la economía española se explica más por factores internos que externos, sustentándose principalmente en la sensible moderación del ritmo de crecimiento de la demanda interna y, ya en menor medida, en una demanda externa desfavorable. La demanda interna ha experimentado un incremento del 2,9% en el año 2001 (4,3% en 2000), los factores determinantes de este comportamiento han sido el menor dinamismo observado en el gasto en consumo final de los hogares, claramente desacelerado (2,7% en 2001 frente al 4% registrado en 2000), y, especialmente, el notable descenso de la inversión en bienes de equipo (-2,2% en 2001 frente al 4,8% de 2000). Por otra parte, como aspecto positivo cabe destacar el notable dinamismo que ha mantenido la inversión en construcción, presentando la misma un incremento del 5,7% en 2001 (6,2% en 2000).

Por lo que respecta al sector exterior, la desfavorable coyuntura cíclica internacional, que se ha ido deteriorando con el transcurso del año, ha determinado que la línea de mejora de la demanda externa que se registró en 2000 no haya tenido continuidad a lo largo de 2001, si bien, en términos globales, la aportación de la misma al crecimiento agregado ha sido una décima menos desfavorable que en 2000 (-0,1% en 2001 frente al -0,2% registrado en 2000).

Cuadro 1.6. Economía española: Evolución trimestral del PIB y sus componentes

(Tasa de variación interanual)

	2000	2001	2001			
			I	II	III	IV
Gasto en consumo final	4,0	2,8	2,9	2,8	2,7	2,8
De los hogares	4,0	2,7	2,9	2,8	2,7	2,6
De los ISFLSH	3,0	2,1	3,8	2,6	1,4	0,6
De las AA. PP.	4,0	3,1	3,1	3,0	3,1	3,4
Formación bruta de capital fijo	5,7	2,5	3,5	2,7	2,0	1,7
bienes de equipo	4,8	-2,2	0,1	-1,8	-3,3	-3,8
construcción	6,2	5,7	6,0	5,9	5,6	5,3
Variación de existencias (1)	-0,1	0,1	0,0	0,1	0,2	0,1
Demanda interna (1)	4,3	2,9	3,2	3,0	2,8	2,7
Exportación de bienes y servicios	9,6	3,4	6,8	4,0	1,8	1,3
Importación de bienes y servicios	9,8	3,7	6,4	4,1	2,2	2,1
PIB a precios de mercado	4,1	2,8	3,2	2,9	2,6	2,4
Rama agraria y pesquera	1,5	-0,3	0,1	-1,6	-1,2	1,5
Ramas energéticas	4,2	2,2	4,5	2,9	1,1	0,2
Ramas industriales	4,0	1,1	2,0	1,6	1,0	0,0
Construcción	6,3	5,5	5,8	5,5	5,4	5,4
Ramas de servicios	3,9	3,3	3,4	3,3	3,4	3,3
servicios de mercado	4,2	3,5	3,6	3,5	3,4	3,3
servicios de no mercado	2,7	2,9	2,5	2,8	3,1	3,3

 (1) Aportación al crecimiento del PIB
 Fuente: INE

Desde la perspectiva de la oferta, se aprecia una ralentización generalizada en las diferentes ramas de actividad, aunque con perfiles claramente diferenciados, destacando especialmente por su intensidad la observada en las ramas industriales, y por su signo negativo en el caso de la rama agraria y pesquera. En ese sentido, el sector primario ha registrado un ligero descenso de su actividad (-0,3%) en 2001, debido fundamentalmente al menor nivel de producción agraria en el ejercicio al hilo de una climatología no muy favorable. El sector industrial ha registrado un incremento de su actividad del 1,1% en 2001, casi tres puntos inferior al crecimiento del ejercicio anterior, en un tono de desaceleración a lo largo del año que se ha acentuado en el último trimestre, en el que ya presenta un estancamiento de su actividad. El sector energético también experimenta una notable ralentización de su actividad (con un crecimiento del 2,2% en 2001 frente al 4% de 2000), aunque de menor intensidad que la observada en el caso de la industria.

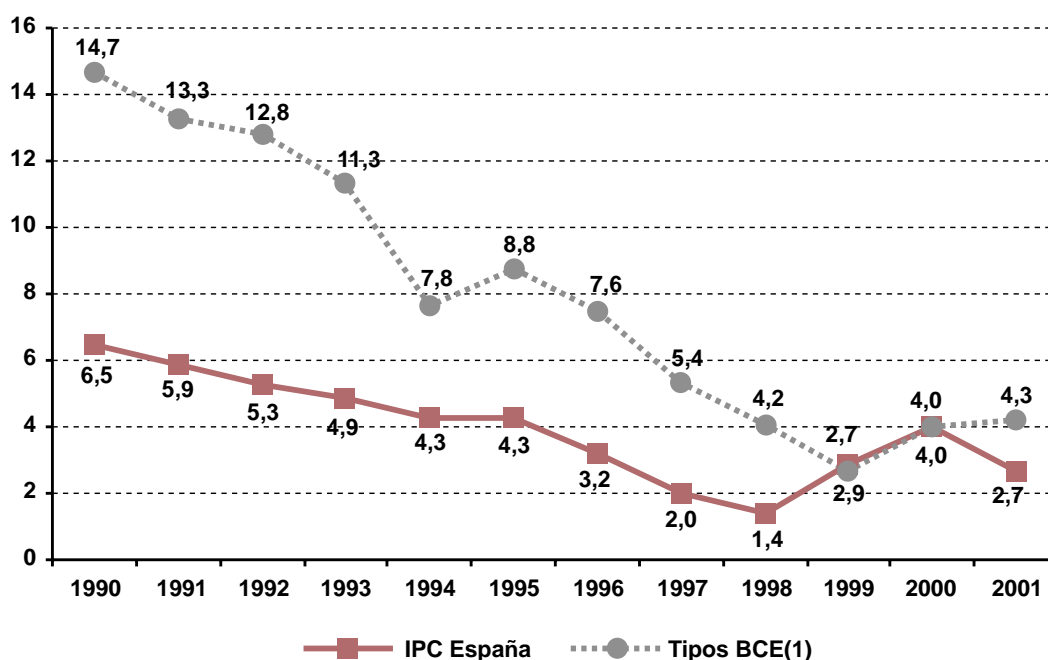
El sector de construcción ha vuelto de nuevo a ser el más dinámico en 2001 (acorde con el buen comportamiento de la demanda de inversión en construcción comentada con anterioridad), alcanzando un crecimiento del 5,5%, únicamente ocho décimas menos que en 2000 (6,3%), y con un comportamiento homogéneo a lo largo del año. En esta línea, también el sector servicios ha registrado una ligera moderación de su ritmo de crecimiento (3,3% en 2001 frente al 3,9% de 2000), observándose también un perfil interanual estable.

Este entorno de desaceleración de la economía se ha dejado sentir en el mercado de trabajo, impacto que se ha agudizado especialmente a finales del ejercicio. Así, el empleo

crece un 2% durante el año 2001, nivel sensiblemente más reducido que el observado en años anteriores (4,6% en 1999 y 4,7% en 2000). De este modo, en 2001 se ha incrementado el empleo en 294.600 personas, menos de la mitad que en 2000 (656.300), la cifra más reducida desde 1994, además, se observa un perfil de ralentización en la creación de empleo en el transcurso del ejercicio (2,8% en el primer trimestre y un 1,8% en el último trimestre). Por su parte el desempleo registra un descenso del 6,6% en 2001 (157.300 parados menos que en 2000), reducción ya más moderada que la observada en 2000 (-9%, 235.100 personas); evolución que ha situado la tasa de paro en el 13% de la población activa en 2001 (frente al 14,1% de 2000).

En el caso de los precios, el Índice de Precios al Consumo (IPC) registra un incremento interanual del 2,7% en 2001 (frente al 2% previsto como objetivo por el Gobierno), nivel inferior al alcanzado en el año 2000 (4%). Las principales causas de esta contención de la inflación en el año 2001 son: por un lado la ralentización de la actividad económica, y por otro lado la acusada reducción del precio del crudo y del precio de la energía. Aunque no se debe olvidar que esta tendencia de contención de los precios ha sido generalizada en toda la UE, de manera que España aún sigue manteniendo un importante diferencial de inflación con sus principales competidores (0,9 puntos con la media de la UE en 2001 frente a los 1,4 puntos en 2000). Por grupos de bienes, los más inflacionistas durante 2001 han sido el grupo de alimentos y bebidas no alcohólicas con un incremento del 5,9%, el grupo de hoteles, cafés y restaurantes (4,7%), y el grupo de ocio y cultura (4,3%).

Gráfico 1.3. 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.

Un aspecto muy favorable a lo largo del año ha sido sin duda la evolución de las cuentas del sector público, de forma que las mismas han continuado avanzando en el proceso de consolidación fiscal iniciado en la mitad de la pasada década, así se logra cerrar el ejercicio de 2001 con un equilibrio presupuestario, en línea con lo apuntado en la última Actualización del Programa de Estabilidad 2001-2005.

1.3. EL PROCESO DE CONVERGENCIA DE LA CAPV EN TÉRMINOS ECONÓMICOS

1.3.1. *Evolución histórica en el ámbito estatal (1980-1999)*

Según el INE el PIB per cápita de la CAPV se sitúa en el 121% de la media estatal en 1999 (es decir, un 21% superior a dicha media), este porcentaje se eleva hasta el 122,5% si se toma como fuente estadística para el PIB vasco los datos del Eustat y para el PIB español los datos del INE, mientras que se reduce hasta el 115,6% cuando se tiene en cuenta la información elaborada en este sentido por la Fundación BBVA.

Por lo que respecta a la evolución de esa posición relativa de la CAPV en términos de PIB per cápita a lo largo de las dos últimas décadas, según los datos del INE se observa un descenso continuado desde el máximo alcanzado en 1982 (136,5% de la media estatal) hasta el año 1988 (120,8%), repuntando ligeramente en el trienio 1989-1999 (por encima del 121%) y descendiendo nuevamente hasta el entorno del 118% en el período 1992-1997, para elevarse nuevamente hasta el 121% en 1999. Tomando como fuente los datos del Eustat para el caso del PIB vasco en vez de los del INE, las tendencias de su posición relativa en términos de PIB per cápita son más uniformes y siempre en un contexto de menor nivel, exceptuando el último trienio analizado (1997-1999). Así, este nivel se va reduciendo hasta el año 1987 (105,4% en 1987 frente al 112,4% de 1980), registrando ya un continuo incremento a partir de entonces hasta alcanzar el 122,5% de 1999.

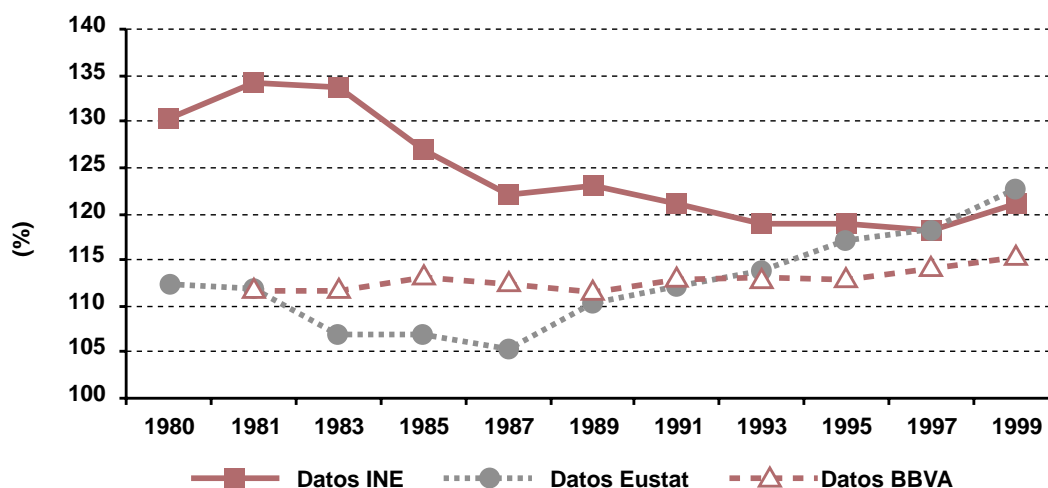
Cuadro 1.7. **Evolución del PIB per cápita vasco (Media estatal=100).**

Año	Media estatal=100 (INE)		Media estatal=100 (BBVA)
	CAPV Datos INE	CAPV Datos Eustat	CAPV y Estado Datos BBVA
1980	130,4	112,4	-
1981	134,3	111,9	111,9
1982	136,5	109,2	-
1983	133,6	106,8	111,9
1984	128,1	106,9	-
1985	127,0	106,8	113,4
1986	125,8	105,8	-
1987	122,0	105,4	112,5
1988	120,8	107,9	-
1989	123,1	110,3	111,8
1990	121,3	111,5	-
1991	121,2	112,2	113,1
1992	118,8	112,7	-
1993	118,8	113,7	113,3
1994	117,8	115,6	-
1995	118,9	116,9	113,1
1996	118,0	117,4	-
1997	118,2	118,3	114,3
1998	119,9	120,6	-
1999	121,0	122,5	115,6

Fuente: Eustat, INE, Fundación BBVA, Caja Laboral.

Si se utiliza la información que proporciona la Fundación BBVA, se parte en 1981 desde el mismo nivel que en el caso de tomar como fuente el Eustat para la CAPV (111,9% de la media estatal), nivel que sin embargo se mantiene relativamente estable a lo largo de la década de los ochenta (111,8% en 1989) y se incrementa, aunque de forma sensiblemente más moderada que en el caso anterior, a lo largo de la década de los noventa (hasta el 115,6% de la media estatal en 1999). Es destacable que las fuentes utilizadas en los últimos años tienden a proporcionar resultados similares.

Gráfico 1.4. Evolución del PIB per cápita de la CAPV, media estatal =100.

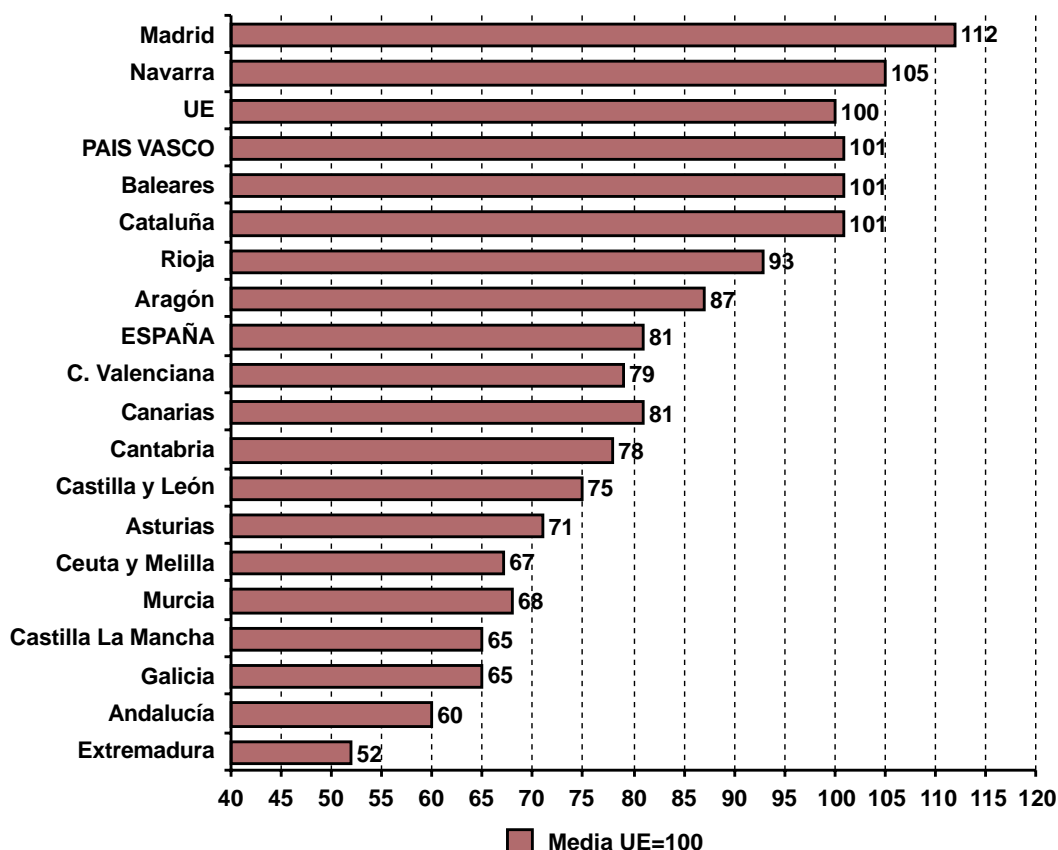


Fuente: Eustat, INE, Fundación BBVA, Caja Laboral.

1.3.2. Convergencia con la UE-15

Por lo que respecta a la convergencia real de la CAPV frente a la Unión Europea, la última información disponible facilitada por Eurostat refleja un proceso de clara aproximación a la media europea en términos de PIB per cápita en los últimos años. Concretamente, para la media del cuatrienio 1995-1998 el PIB per cápita vasco supone el 95% de la media comunitaria, elevándose ya al 101% en el año 1999, situándose de ese modo en la cabecera del ranking de las comunidades autónomas al nivel estatal, únicamente por detrás de Madrid (112% de la media de la Unión Europea) y Navarra (105%), al mismo nivel que Cataluña y Baleares (100%), y sensiblemente por encima de la media estatal (81% de la media comunitaria).

Gráfico 1.5. PIB per cápita en 1999, media UE=100.



Fuente: Eurostat.

1.4. PRINCIPALES ACONTECIMIENTOS SOCIOLABORALES EN LA UNIÓN EUROPEA¹

1.4.1. *Características generales*

El empeoramiento de la situación económica ha proyectado su sombra sobre las relaciones laborales en la Unión Europea, especialmente después de los acontecimientos del 11 de Septiembre, lo que ha hecho prestar mucha atención a la moderación salarial (que en general se ha mantenido) y a las consecuencias de las reestructuraciones de empresas. Al mismo tiempo otros asuntos como la igualdad, diversidad, la regulación de atípicas formas de trabajo y la participación de los trabajadores fueron temas destacados, especialmente al nivel de la Unión Europea y de las legislaciones nacionales.

Dentro del desarrollo de la negociación colectiva tuvieron lugar en 2001 una serie de importantes acontecimientos: así en Suecia el año 2001 fue importante para la negociación colectiva de ese país, muchos de los acuerdos sectoriales negociados para tres años en 1998 expiraban en la primavera de 2001, la negociación se llevó a cabo pacíficamen-

1. 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.

te en la mayoría de los sectores y concluyeron en nuevos acuerdos para otros tres años. En Dinamarca, la negociación colectiva tuvo lugar en el sector financiero y el sector agrícola. El acuerdo del sector financiero será vigente por dos años y permite una importante descentralización, permitiendo a los empleados y empresarios negociar al nivel de empresa. En el sector agrario y en el sector lácteo se alcanzaron acuerdos por cuatro años. Mientras que las negociaciones fueron más difíciles en el sector de la carne, donde finalmente se alcanzó un acuerdo por dos años.

En Francia, continúan las negociaciones sobre la reducción de la jornada laboral de 39 a 35 horas a la semana, como indica la norma, lo que todavía ha producido un efecto distorsionante sobre la negociación colectiva en 2001, haciendo muy difícil las comparaciones cuantitativas con los años previos. En Alemania, muchos sectores importantes entre ellos el metal y la industria química, estuvieron cubiertos en 2001 por las provisiones de los acuerdos para dos años negociados en 2000. La negociación colectiva en Alemania está todavía dominada por acuerdos sectoriales, aunque su ámbito de aplicación continúa en declive. En la última parte de 2001 se llevaron a cabo las preparaciones de la importante negociación colectiva de 2002 y el debate sobre si el foro tripartito nacional, la Alianza para el Empleo, debería jugar un papel a la hora de establecer un sistema para la negociación, como hizo en 2000. En Noruega, por primera vez en muchas décadas, no hubo negociaciones salariales en 2001 (los incrementos centrales para 2001 estuvieron incluidos en los acuerdos de 2000) aunque ha habido numerosas negociaciones a nivel de empresa. En algunos países la negociación es fragmentada como en España y en el Reino Unido, en este país especialmente al nivel de empresa, con pocos significativos acuerdos que afecten a diferentes empresas fuera del sector público. Una novedad se produjo en 2001 donde se alcanzaron acuerdos sobre procesos unificados nacionales sobre retribuciones en el sector de la educación superior que introducen una única tabla de negociación para todo el profesorado de los dos sistemas educativos de ese país.

Respecto al ámbito de aplicación y cobertura de la negociación colectiva, en Italia los intentos para idear nuevos acuerdos en sectores afectados por la liberación y privatización han continuado en 2001, así en el sector eléctrico se alcanzó un nuevo acuerdo. En el sector del transporte por ferrocarril y en el de distribución de agua y gas, las negociaciones todavía continuaban al final de 2001, aunque un acuerdo sobre algunos aspectos de la reorganización se firmó en el sector del ferrocarril en Noviembre 2001. También en Italia, por primera vez se firmó un acuerdo colectivo nacional en Julio para el millón de empleados que trabajan para profesionales (abogados, ingenieros, arquitectos, etc.). En Suecia, se produjo el primer acuerdo para los centros de aprendizaje de idiomas por ordenador y para los trabajadores de telemarketing firmado en Febrero. Asimismo, en Austria a lo largo de 2000 y 2001 se produjeron las primeras negociaciones en el sector de las tecnologías de la información.

1.4.2. *Retribuciones*

Los antecedentes de las negociaciones salariales en 2001 fueron las disminuciones de los crecimientos económicos de los países de la Europa occidental a medida que el año avanzaba, acrecentado con los ataques terroristas del 11 de Septiembre que introdujo a muchos sectores en crisis, tales como aviación civil, turismo e industrias relacionadas. Al mismo tiempo la inflación disminuyó a lo largo del año en la mayoría de los países, así como el desempleo, aunque bastante ligeramente, mientras que la escasez de determinadas cualificaciones y un rígido mercado de trabajo continuaba afectando a algunos países y sectores. La combinación de estos factores ha contribuido a plasmar un cuadro bastante confuso sobre los resultados de la negociación salarial de 2001.

El incremento salarial medio pactado en la negociación colectiva aumentó del 3,2% en 2000 al 3,6% en 2001 aunque hubo amplias diferencias entre los países. El porcentaje de incremento salarial ha ido aumentando desde 1999 de forma regular lo que sugiere que la moderación salarial está bajo una fuerte contestación en algunos países (este fue el caso en la euro zona en 2001, Irlanda, Bélgica, y Holanda). A su vez, los incrementos de los salarios reales (descontada la inflación) aumentaron ligeramente del 0,5% en 2000 al 0,7% en 2001, cambiando la tendencia a la baja que presentaba anteriormente. Aunque esa pequeña variación al alza en salarios reales esconde el hecho de que en siete países el incremento de salarios reales ha disminuido entre 2000 y 2001.

Si se tiene en cuenta el incremento de precios y productividad, parece que la moderación persiste en general, aunque está en disminución. Las directrices de la Unión Europea sobre retribuciones (que los incrementos nominales de salarios deberían ser consistentes con la estabilidad de precios y que los incrementos de los salarios reales deberían de no exceder del crecimiento de la productividad) son mantenidas en la mayoría de los Estados Miembros.

Los factores que han contribuido a una relativa moderación salarial en 2001 incluyen la aplicación de acuerdos nacionales de varios años de vigencia sobre incrementos salariales considerados como relativamente moderados, como en Bélgica, Finlandia, Grecia, Irlanda y Noruega. Otro factor fue que en países como Dinamarca y Alemania, muchos sectores estuvieron todavía afectados en 2001 por acuerdos plurianuales que concluyeron en 2000. La evolución de los salarios en Francia continúa afectada por los efectos de la introducción de las 35 horas semanales de jornada laboral, pero este efecto parece debilitarse cuando la escasez de determinada mano de obra contribuye a empujar hacia arriba los salarios en determinadas áreas. En Holanda en gran parte los sindicatos hicieron caso a las llamadas de moderación del Gobierno.

En general, mientras que en 2000 los incrementos salariales de los sectores metalúrgicos y del sector de financiero fueron superiores a los de la administración local, en el 2001 ocurrió lo contrario.

Con la introducción del euro en las anotaciones y en las monedas en la euro zona desde Enero de 2002, la Unión Económica y Monetaria (UEM) ha entrado en una nueva fase, en la cual la evolución de los salarios toma un mayor significado. La profundización en la integración económica en los últimos años ha tenido mayores implicaciones para la política salarial en los Estados Miembros, desde que los países de la euro zona no podrán utilizar en el futuro el tipo de cambio y los tipos de interés como medidas de ajuste de los desequilibrios en los resultados económicos, y las retribuciones pasan a tener una creciente importancia en el papel de compensar esos desequilibrios. Aún más, en la UEM la evolución de los niveles salariales es un factor clave en saber si la economía de la Unión Europea se está dirigiendo hacia un proceso inflacionario o deflacionario. La introducción del euro, además ha añadido un mayor grado de transparencia en la comparación de los diferentes niveles salariales.

Desde el principio de la segunda fase de la UEM en 1994, la Comisión Europea y el Consejo Europeo han aprobado las anuales directrices de política económica que incluyen recomendaciones sobre lo que se considera como apropiada evolución de salarios en la euro zona. Las recomendaciones correspondientes a Junio de 2001 establecieron que el mantenimiento de la moderación salarial ha contribuido a un clima favorable para la inversión y a una firme creación de empleo y llaman a que esta moderación salarial sea mantenida. Sin embargo es notorio que en algunos países la presión sobre los incrementos salariales ha aumentado, propiciado por los emergentes cuellos de botella del

mercado de trabajo y las demandas por compensar los recientes incrementos de la inflación y las moderaciones salariales del pasado reciente.

En general las directrices de política económica recomiendan que la evolución de los salarios en los Estados Miembros debería reflejar las diferentes situaciones económicas y de empleo, los gobiernos deberían promocionar las adecuadas condiciones estructurales para la negociación salarial de los agentes sociales. Para que la evolución de los salarios contribuya a una política de empleo, los agentes sociales deberían continuar comportándose con arreglo a una responsable trayectoria y alcanzar acuerdos en los Estados Miembros en línea con los principios establecidos en las directrices de política económica. En este sentido recomiendan que:

- Los incrementos salariales nominales sean consistentes con la estabilidad de precios
- El incremento real de los salarios no exceda del crecimiento de la productividad laboral teniendo en cuenta la necesidad de consolidar, donde sea necesario, y subsecuentemente mantener, lo beneficioso de la capacidad de crecer y de crear empleo de la inversión.
- Promover procesos de formación de los salarios que tengan en cuenta las diferentes productividades (habilidades, cualificaciones o áreas geográficas).

1.4.2.1. Incrementos salariales

La negociación colectiva juega un papel clave a la hora de establecer los salarios en todos los países considerados. Aunque la naturaleza de ese papel difiere ampliamente entre los mismos, con diferentes niveles de negociación (entre sectores, al nivel sectorial, al nivel de empresa, etc.), con diferentes partes en la negociación, y variando considerablemente la cobertura de la misma. Asimismo, la importancia de la negociación difiere considerablemente entre sectores de la economía y grupos de trabajadores.

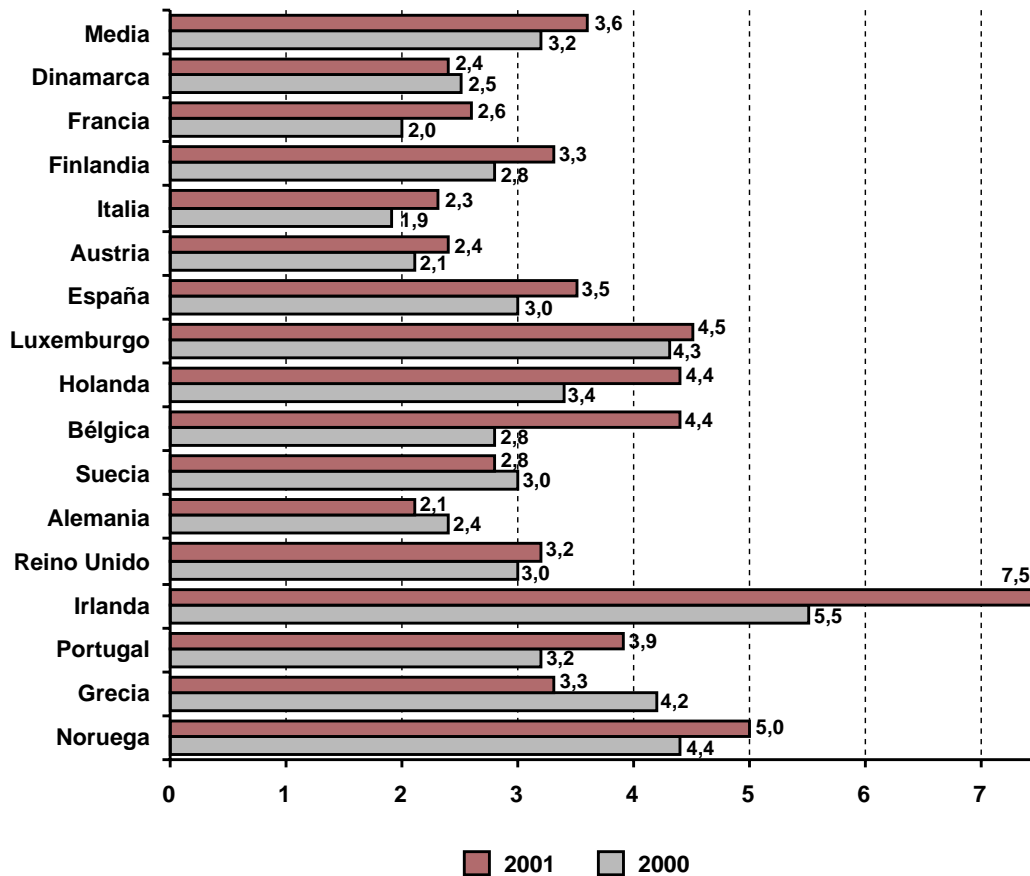
A su vez, las diferencias en los sistemas de retribución nacionales, relaciones laborales, impuestos y seguridad social, y la forma divergente en que se recogen y presentan las estadísticas, produce un formidable conjunto de elementos que dificultan su comparación. Por ello, los datos que se presentan a continuación tienen como objetivo mostrar indicadores de tendencias de los incrementos salariales acordados en los Estados miembros en 2000 y 2001, pero su comparación debe realizarse con precaución.

Las principales observaciones, teniendo en cuenta las advertencias realizadas, son las siguientes:

- En 2000 los incrementos salariales nominales variaron entre el 5,5% en Irlanda (límite establecido por un acuerdo nacional) y el 1,9% en Italia (aunque se refiere solamente al mínimo sectorial, construido sobre el nivel inferior). Incrementos del 4% y superiores fueron alcanzados en cuatro países, incrementos del 3%-4% en cinco países, incrementos del 2%-3% en seis países, e incrementos de 1%-2% en un país. La media fue del 3,2%.
- En 2001, los incrementos salariales nominales variaron entre el 7,5% en Irlanda (límite establecido por un acuerdo nacional que fue revisado al alza con un 2% en 2001 para compensar a los trabajadores por la inflación) y el 2,1% en Alemania. Incrementos del 4% y superiores se alcanzaron en cinco países, incrementos del 3%-4% en cuatro países, incrementos del 2%-3% en siete países, mientras que en ningún país se registraron incrementos del 1%-2%. La media fue del 3,6%.

- El incremento salarial medio se ha incrementado ligeramente en 0,4 puntos entre estos dos años. La media de los incrementos salariales disminuyeron desde el 3,1% en 1998 hasta el 2,9% en 1999, y desde entonces se mantiene una tendencia alcista tanto en 2000 (3,2%) como en 2001 (3,6%).
- Sin embargo, se observan diferencias importantes entre países en 2001. Haciendo una media en el periodo de los últimos cuatro años (1998-2001), los 16 países se pueden dividir en grupos: aquellos que tuvieron un inferior incremento salarial estimado entre el 2% y el 3% (Austria, Dinamarca, Finlandia, Alemania y Italia); Los que acordaron un incremento salarial medio estimado entre el 3% y el 4% (Bélgica, Holanda, Portugal, Suecia, Reino Unido y España²); y los que alcanzaron altos incrementos salariales por encima del 4% (Grecia, Irlanda, Luxemburgo, Noruega).

Gráfico 1.6. Incrementos salariales acordados a través de negociación colectiva para 2000 y 2001 en la Unión Europea



Fuente: EIRO

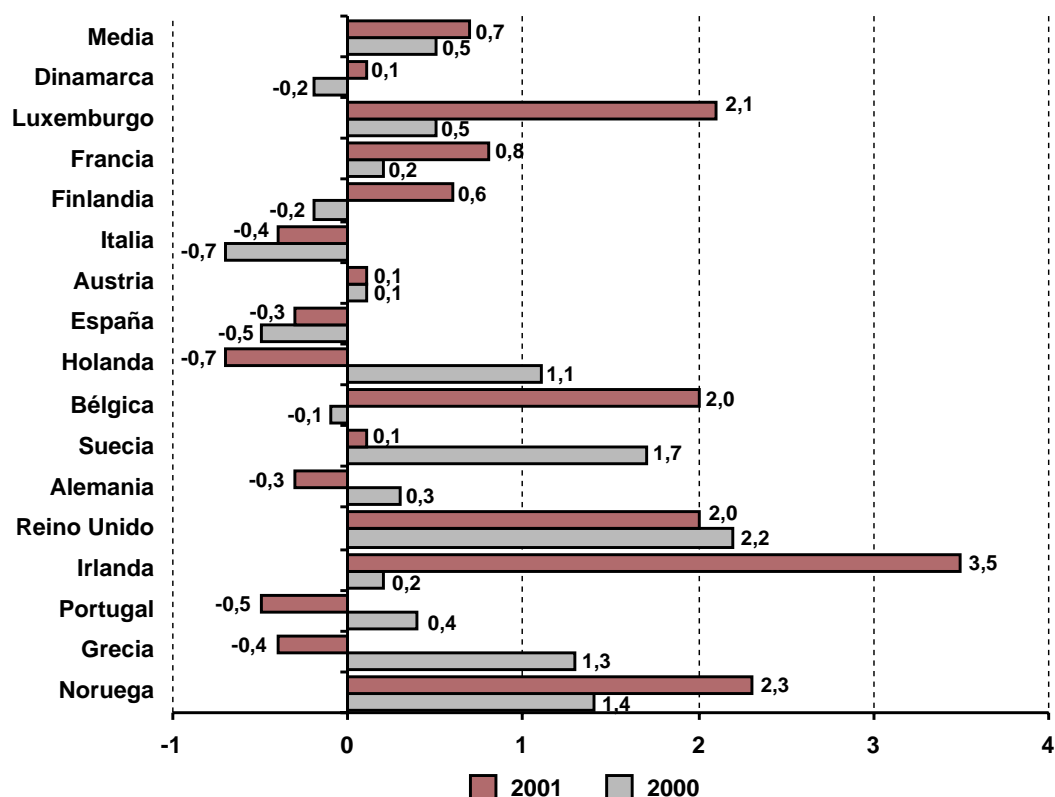
2. Los datos sobre España están tomados en Noviembre sin tener en cuenta las cláusulas de revisión salarial.

- Asimismo, se observan diferentes tendencias en varios países. Mientras que el incremento salarial se incrementa entre 2000 y 2001 en 12 países siguiendo con la tendencia media (en donde destacan las mayores presiones salariales de Irlanda, Bélgica y Holanda), el índice disminuye en cuatro países (apreciable en Grecia).
- Teniendo sólo en cuenta los doce países de la zona Euro, mientras en 2000 los incrementos salariales de la Euro-zona fueron inferiores que en la media de la Unión Europea, en 2001 fue a la inversa por la misma cantidad (0,1%). La media se situó en el 3,1% en 2000 y el 3,7% en 2001.

Teniendo en cuenta la evolución de los precios en estos dos años y ajustándose los incrementos nominales descontando la evolución de la inflación con el objeto de obtener el incremento salarial real (se ha utilizado la media de la inflación entre Diciembre de 1999/Diciembre de 2000 y de Diciembre de 2000/Diciembre de 2001 facilitada por el Eurostat y respectivamente armonizados), se observan las tendencias siguientes:

- En once países los trabajadores consiguieron incrementos reales de sus salarios en 2000, pero en cinco países (Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Italia, y España) sus incrementos salariales nominales fueron absorbidos por la inflación (aunque en algunos casos el dato de incremento salarial representa un mínimo, sobre el que se debería añadir lo negociado a niveles inferiores). En 2001, el número de países donde la inflación superó a los incrementos nominales de salarios aumentó a seis (Alemania, Grecia, Italia, Portugal, Holanda y España). Solamente en Italia y en España los trabajadores perdieron poder de compra en ambos años, pero considerando los dos años conjuntamente, los incrementos salariales nominales también fueron totalmente absorbidos por la inflación en Dinamarca, Alemania y Portugal.
- En 2000, los incrementos salariales reales se situaron entre el 2,2% del Reino Unido y el -0,7% de Italia (en donde mediante acuerdos sectoriales se establecen índices mínimos), lo que constituye un intervalo inferior que el presentado por los incrementos salariales nominales. Incrementos del 2% y superiores se obtuvieron en un país, incrementos de 1%-2% se dieron en cuatro países, incrementos inferiores al 1% en seis países y decrecimientos de hasta el -1% en cinco países. Lo que indica una mayor convergencia que lo presentado por los incrementos salariales nominales. La media se situó en el 0,5%.
- En 2001, el intervalo de los incrementos salariales reales se situó entre el 3,5% en Irlanda y el -0,7% en Holanda. En cinco países se produjeron incrementos reales por encima del 2%, mientras que incrementos reales entre el 1% y el 2% no se alcanzaron, incrementos entre el 0%-1% se dieron en cinco países, y disminuciones de hasta el 1% se produjeron en siete países. Lo que de nuevo viene a indicar una mayor convergencia que la presentada por los incrementos salariales nominales. La media se situó en el 0,7%.

Gráfico.1.7. **Media de los incrementos salariales reales en la Unión Europea en 2000 y 2001, ajustados con la inflación media de los dos años.**



Fuente: EIRO

– La media del incremento real ha aumentado un 0,2% entre 2001 y 2000, lo que indica que a pesar de la ligera tendencia al alza de los incrementos salariales nominales, la inflación ha conseguido que los incrementos salariales reales se mantenga prácticamente constantes. Destaca el hecho de que la evolución de los incrementos salariales reales haya caído en seis países. Si se observa el periodo de los últimos cuatro años (1998-2001) se aprecia que la tendencia ha variado en todos los países excepto en donde se ha producido una continuada caída.

1.4.2.2. La utilización del “margen distributivo”

En los últimos años, algunos sindicatos han tomado un creciente interés por extender como un resultado de la negociación colectiva el agotar el “margen distributivo” formado por la suma de la inflación y el crecimiento de la productividad. Así, por ejemplo “el Grupo de Doorn” de los sindicatos de Bélgica, Alemania, Luxemburgo, y Holanda ha acordado buscar acuerdos de negociación colectiva sobre incrementos salariales que se correspondan con el margen distributivo, y valorar cada año el alcance de dicho margen.

Cuadro.1.8. Resultados de la negociación colectiva en contraste con la fórmula de coordinación de Doorn. 2000-2001

País	Año	Inflación (A)	Productividad (B)	Margen distributivo (A+B=C)	Incremento salarial (D)	Utilización del margen (D-C)
Bélgica	2000	2,9	2,1	5,0	2,8	-2,2
	2001	2,4	1,7	4,1	4,4	0,3
	2000/2001	5,3	3,8	9,1	7,2	-1,9
Alemania	2000	2,1	3,0	5,1	2,4	-2,7
	2001	2,4	1,3	3,7	2,1	-1,6
	2000/2001	4,5	4,3	8,8	4,5	-4,3
Luxemburgo	2000	3,8	2,0	5,8	4,3	-1,5
	2001	2,4	0,3	2,7	4,5	1,8
	2000/2001	6,2	2,3	8,5	8,8	0,3
Holanda	2000	2,3	5,5	7,8	3,4	-4,4
	2001	5,1	Nd	-	4,4	-
	2000/2001	7,4	-	-	7,8	-
Austria	2000	2,0	2,2	4,2	2,1	-2,1
	2001	2,3	2,0	4,3	2,4	-1,9
	2000/2001	4,3	4,2	8,5	4,5	-4,0
Dinamarca	2000	2,7	4,2	6,9	2,5	-4,4
	2001	2,3	0,8	3,1	2,4	-0,7
	2000/2001	5,0	5,0	10,0	4,9	-5,1
Finlandia	2000	3,0	3,9	6,9	2,8	-4,1
	2001	2,7	Nd	-	3,3	-
	2000/2001	5,7	-	-	6,1	-
Francia	2000	1,8	2,1	3,9	2,0	-1,9
	2001	1,8	0,4	2,2	2,6	0,4
	2000/2001	3,6	2,5	6,1	4,6	-1,5
Grecia	2000	2,9	4,6	7,5	4,2	-3,3
	2001	3,7	3,3	7,0	3,3	-3,7
	2000/2001	6,6	7,9	14,5	7,5	-7,0
Irlanda	2000	5,3	Nd	-	5,5	-
	2001	4,0	Nd	Nd	7,5	-
	2000/2001	9,3	-	-	13,0	-
Italia	2000	2,6	1,3	3,9	1,9	-2,0
	2001	2,7	0,1	2,8	2,3	-0,5
	2000/2001	5,3	1,4	6,7	4,2	-2,5
Noruega	2000	3,0	2,5	5,5	4,4	-1,1
	2001	2,7	1,7	4,4	5,0	0,6
	2000/2001	5,7	4,2	9,9	9,5	-0,5
Portugal	2000	2,8	2,2	5,0	3,2	-0,8
	2001	4,4	Nd	-	3,9	-
	2000/2001	7,2	-	-	7,1	-
España	2000	3,5	2,5	6,0	3,0	-3,0
	2001	3,7	1,0	4,7	3,5	-1,2
	2000/2001	7,2	3,5	10,7	6,5	-4,2
Suecia	2000	1,3	4,0	5,3	3,0	-2,3
	2001	2,7	1,4	4,1	2,8	-1,3
	2000/2001	4,0	5,4	9,4	5,8	-3,6
Reino Unido	2000	0,8	2,4	3,2	3,0	-0,2
	2001	1,2	1,6	2,8	3,2	0,4
	2000/2001	2,0	4,0	6,0	6,2	0,2
Media (*)	2000	-	-	-	-	-2,4
	2001	-	-	-	-	-0,6
	2000/2001	-	-	-	-	-2,84

Fuente: EIRO. Media de 15 países en el año 2000 y de 12 países en el año 2001

A pesar de las dificultades metodológicas para comparar la evolución salarial en ese sentido, así como otros resultados de la negociación (no-salariales) en términos de coste, este índice reporta una información útil del resultado de las negociaciones al tener en cuenta productividad e inflación, por lo que las directrices de otros sindicatos en la coordinación de las negociaciones salariales en Europa apuntan parámetros similares, como la Confederación de Sindicatos Europea y la Federación Europea del Metal.

Sin embargo, los datos obtenidos indican que los sindicatos continúan encontrando serias dificultades en el intento de alcanzar acuerdos que agoten ese margen distributivo. Así, según la información disponible en 12 países sobre el periodo de los dos años 2000 y 2001, la media del "margen distributivo" en ellos muestra una caída del 2,84% entre los incrementos salariales y la suma los aumentos de precios y de la productividad. Entre 2000 y 2001 la utilización del margen distributivo ha pasado del -2,4 al -0,6 (aunque la información disponible ha sido sólo de 12 países). Para los países cuyos sindicatos utilizan la fórmula de Doorn Bélgica, Alemania y Luxemburgo (los datos de Holanda de 2001 no se encuentran disponibles) la caída del margen en el periodo conjunto de los 2000-2001 es menor que la media general (-2%), mientras que en 2001 fue ligeramente positivo (0,2%).

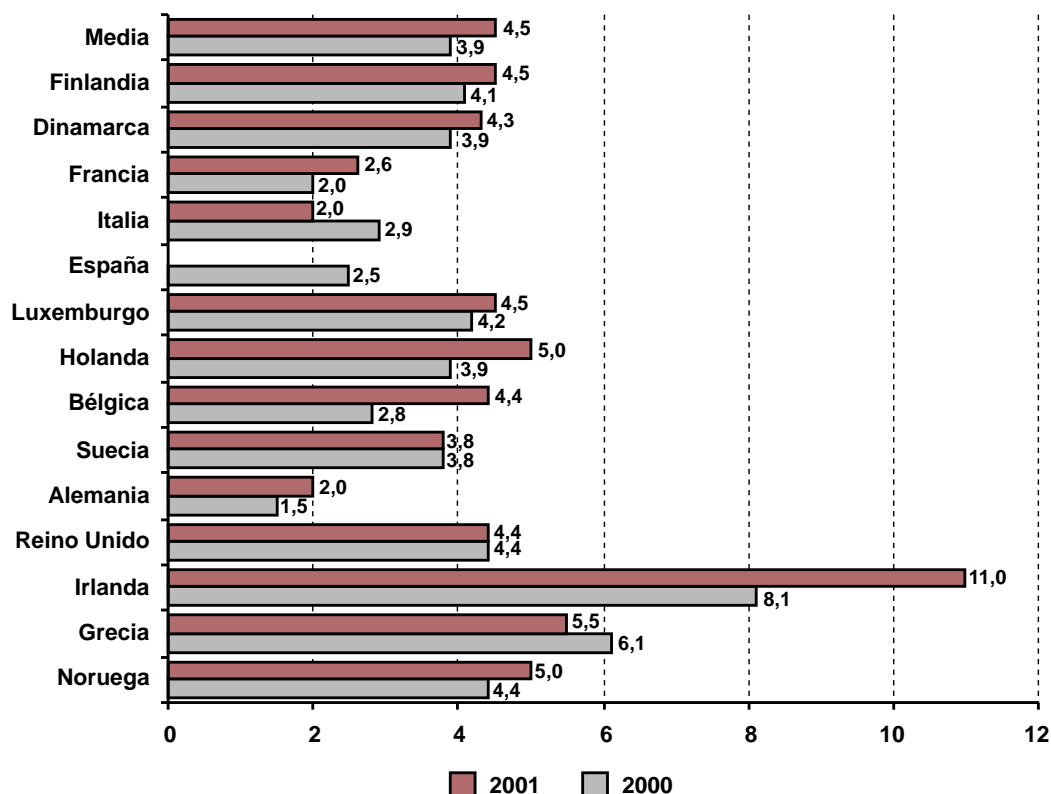
Los datos confirman que la moderación salarial continúa en 2001, si se tiene en cuenta productividad e inflación, pero esta moderación ha comenzado a disminuir. Estos datos también sugieren que las directrices de la Unión Europea (los incrementos salariales nominales deberían ser consistentes con la estabilidad de precios y que los incrementos en salarios reales no deberían exceder del crecimiento de la productividad laboral), son ampliamente observadas en la mayoría de los Estados miembros.

1.4.2.3. Las ganancias medias

Otra información sobre la evolución de los ingresos de los trabajadores, se obtiene a través de los datos sobre ganancias, generalmente basados en estudios sobre las ganancias individuales y que incluyen también elementos como bonos y el pago de las horas extraordinarias. Aunque de nuevo se advierte que se deben tomar con precaución los datos que se facilitan, ya que la esencia de las estadísticas y las definiciones de ganancias varían de país a país, y en algunos casos (como Bélgica y Dinamarca), la información corresponde a unos grupos determinados de trabajadores.

Los incrementos de las ganancias medias varían en 2000 desde el 8,1% en Irlanda y el 1,5% en Alemania, mientras que en 2001 los extremos fueron de nuevo Irlanda con el 11% y Alemania con el 2% (aunque falta más información en los datos nacionales para ese año). El incremento medio obtenido fue del 3,9% en 2000 y del 4,5% en 2001 (aunque este dato se ha obtenido con un significativo inferior número de países). Estos datos confirman la sostenida tendencia al alza ya apreciada en la negociación colectiva salarial.

Gráfico 1.8. Incremento de las ganancias salariales medias, 2000 y 2001.



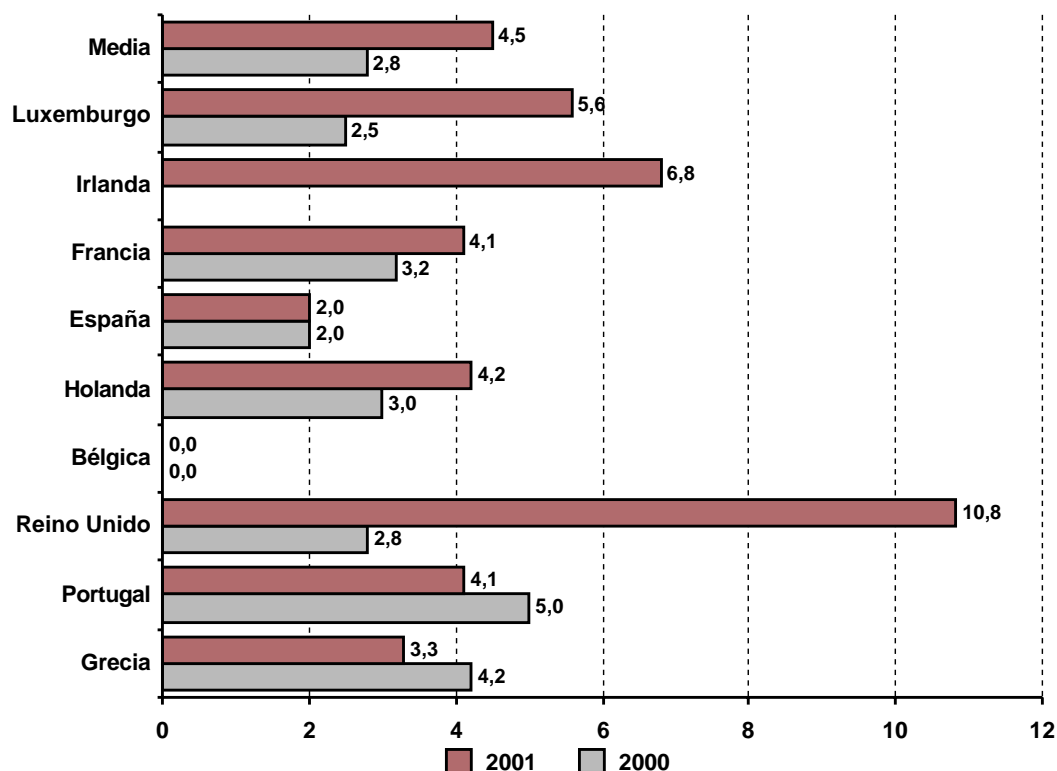
Fuente: EIRO

Al comparar los datos de la evolución de las ganancias con los obtenidos por la negociación colectiva, en los primeros se observa que se eliminan en cierto forma algunas distorsiones que se producen en los datos de negociación colectiva, así, por ejemplo con el hecho de que los acuerdos de negociación colectiva en algunos países indican incrementos mínimos. Por ello, los incrementos en las ganancias salariales son apreciablemente superiores que el incremento salarial acordado en países como Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Grecia, Holanda, Suecia y en el Reino Unido, aunque inferiores en países como Alemania y España. En la media total del conjunto de los países analizados es superior la evolución de las ganancias salariales que los incrementos acordados.

1.4.2.4. Los salarios mínimos

De los 16 países considerados en nueve existe un salario mínimo, establecido por ley o por acuerdos nacionales intersectoriales. Estos salarios mínimos generalmente se incrementan a través de algún tipo de mecanismo de indexación, además de, en algunos países, mediante decisiones políticas.

Gráfico 1.9. Incrementos de los salarios mínimos, en 2000 y 2001



Fuente: EIRO

El intervalo en que se incrementaron los salarios mínimos fue desde el 5% en Portugal al 0,02% en Bélgica en 2000 y desde el 10,8% (Reino Unido) al 0,02% en Bélgica en 2001. La media total creció apreciablemente desde el 2,8% en 2000 al 4,5% en 2001. El incremento del salario mínimo se mantuvo inferior al incremento salarial acordado en 2000, pero fue considerablemente mayor en 2001. Al nivel nacional, en 2000 los incrementos de los salarios mínimos fueron inferiores a los incrementos salariales con las excepciones de Francia, y Portugal (en Grecia ambos se incrementaron en el mismo importe). Sin embargo en 2001, el incremento de los salarios mínimos fue superior a la media de los incrementos salariales en cuatro países, siendo en el Reino Unido y Francia donde la diferencias fueron más apreciables, asimismo, en otros cuatro países los salarios mínimos evolucionaron por debajo de los salarios, siendo en Bélgica e Irlanda donde la diferencias fueron superiores (de nuevo en Grecia ambos se incrementaron en el mismo importe).

Al nivel internacional se aprecian diferencias significativas en el nivel de este salario, en este sentido, España, junto con Grecia y Portugal, presenta los niveles más reducidos dentro del conjunto de la UE y lejos todavía de países como Bélgica, Reino Unido o Francia.

Cuadro 1.9. **Salario Mínimo (Bruto) Internacional (2001)**

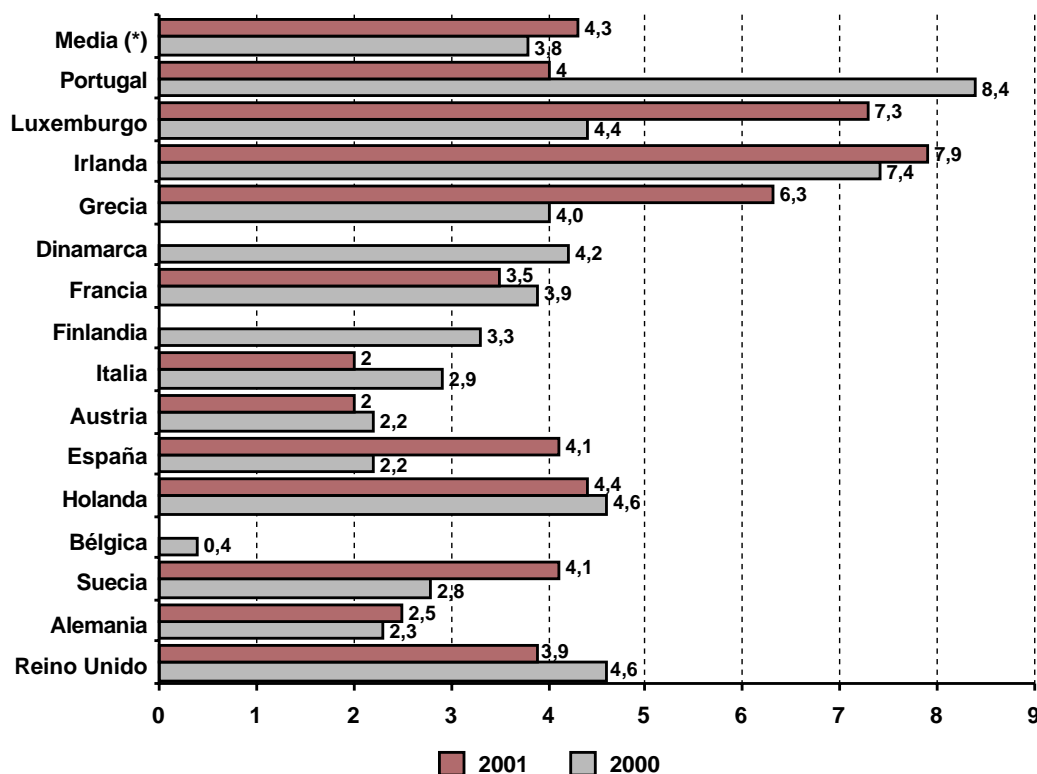
	Euros al mes
Bélgica	1.118
Grecia	473
España	516
Francia	1.127
Irlanda	1.050
Luxemburgo	1.329
Países Bajos	1.202
Portugal	406
Reino Unido	1.177

Fuente: Eurostat (datos homogeneizados).
Elaboración propia

1.4.2.5. Los costes laborales

La media del coste laboral por hora del conjunto de la economía varía fuertemente entre los países de Europa, siendo Austria, Bélgica, Dinamarca, Alemania, Noruega y Suecia los países con mayores coste laborales e Italia, España, Grecia y Portugal los inferiores. En los últimos años se observa una tendencia al alza del coste laboral por hora, así el incremento en 2001 fue 4,3% de media, en 2000 fue el 3,8% y en 1999 del 3,3%. Si se comparan los incrementos del coste laboral con los incrementos acordados en la negociación colectiva se observa que éstos han sido siempre inferiores lo que puede sugerir que otros costes no estrictamente retributivos estén incrementándose continuamente.

Gráfico 1.10. Incrementos de los costes laborales por hora (2000 y 2001)



Fuente: EIRO.

(*) Media de 15 países en 2000 y de 12 países en 2001.

Se presentan a continuación datos referentes a la evolución del coste laboral en términos absolutos facilitados por Eurostat y correspondientes al año 1999, estos datos hacen referencia a las ganancias brutas de los empleados (incluyen las contribuciones sociales, los impuestos, etc. correspondientes a los empleados) y las contribuciones sociales e impuestos relativos al empleo. Estos datos permiten contrastar las diferencias que se registran en los diferentes países de la UE en términos de estructura del coste laboral.

El coste laboral horario en la UE-15 en 1999 oscila entre los 7 euros en Portugal y los 27 euros en Dinamarca, de manera que las disparidades continúan siendo importantes. Los costes laborales más reducidos corresponden a los países del sur, ya que a Portugal se le suma Grecia (11,8 euros) y España (15,3 euros), con costes claramente por debajo de la media comunitaria (21,5 euros).

Por lo que respecta a los costes directos (principalmente sueldos y salarios), los mismos representan el 75% del total del coste laboral en la UE-15, mientras que la contribución a la Seguridad Social representa el 23%. La estructura de coste laboral varía fuertemente por países, reflejo de los diferentes sistemas impositivos existentes. En el caso de la remuneración directa, el porcentaje que representa el peso de esta variable en el coste total, varía desde el entorno del 60% en países como Bélgica, Francia, Suecia e Italia, hasta el 75% en países como Dinamarca, Reino Unido, España e Irlanda. Por lo que respecta al porcentaje que representa la Seguridad Social, el abanico se amplía todavía más, desde el 6,4% de Dinamarca hasta porcentajes en el entorno del 30% en países como Italia, Bélgica, Francia y Suecia.

Cuadro 1.10. Coste laboral horario en la industria y en los servicios

	Coste laboral horario (euros)	Costes Directos (%)	Costes Indirectos (%)	Remuneración Directa (%)	Seguridad Social (%)
Bélgica	26,2	68,3	31,7	57,5	29,9
Dinamarca	27,0	90,4	9,6	75,9	6,4
Alemania	26,8	74,7	25,3	63,2	23,1
Grecia	11,8	69,8	30,2	--	27,1
España	15,3	74,0	26,0	73,8	24,4
Francia	23,8	67,1	32,9	57,8	28,6
Irlanda	16,2	84,0	16,0	73,8	13,4
Italia	18,8	65,5	34,5	60,7	32,7
Luxemburgo	22,7	84,1	15,9	71,8	14,5
Holanda	21,7	75,6	24,4	65,9	22,1
Austria	27,2	70,4	29,6	61,2	25,3
Portugal	7,0	76,2	23,8	69,9	20,4
Finlandia	20,8	75,9	24,1	64,5	21,8
Suecia	25,8	67,4	32,6	60,4	29,8
Reino Unido	19,3	87,3	12,7	74,8	12,6
UE-15	21,5	75,0	25,0	65,7	23,0

Fuente: Eurostat (Marzo 2001, datos referentes a 1999)

En el caso de España, la composición del coste laboral se mantiene bastante en la línea del conjunto de la UE-15, con una ligera mayor aportación en el caso de la Seguridad Social y de los costes indirectos y una ligera menor aportación en el caso de los costes directos. La mayor discrepancia corresponde a la remuneración directa, mucho más elevada en el caso español que en la media comunitaria, reflejo de la escasa tradición en lo que respecta a remuneración indirecta.

1.4.3. Jornada laboral

A pesar de que el tiempo de trabajo es uno de los principales temas tratados en la negociación colectiva de los Estados Miembros, sin embargo no se han producido importantes reducciones de la jornada laboral en los últimos años con la excepción notable de Francia donde se promulgó una ley que establecía las 35 horas de trabajo a la semana. Por otro lado, si se han producido reducciones más pequeñas de la jornada laboral que han sido a menudo negociadas a cambio de formas de flexibilidad solicitadas por los empresarios.

Las Directrices de Empleo de la Unión Europea para 2002 invitan a los agentes sociales a negociar e implementar en los apropiados niveles acuerdos para modernizar la organización del trabajo, incluyendo acuerdos sobre flexibilidad en el trabajo, con la intención de conseguir compromisos sobre productividad, competitividad y adaptabilidad al cambio, obteniendo el requerido balance entre flexibilidad y seguridad, y mejorando la calidad del empleo. Entre los asuntos que estarían en las agendas a negociar se encontrarían la jornada de trabajo expresada en términos anuales, la reducción de las horas de trabajo, la reducción de las horas extraordinarias, el desarrollo del empleo a tiempo parcial, permi-

sos para el acceso a carreras profesionales, los relacionados con la seguridad en el empleo, etc.

La reducción de la jornada laboral se mantiene como una de las principales reivindicaciones en muchos países. Sin embargo, según se desprende de los datos disponibles en términos generales se mantiene estable el número de horas semanales como jornada normal para los trabajadores a tiempo completo (38,2 horas).

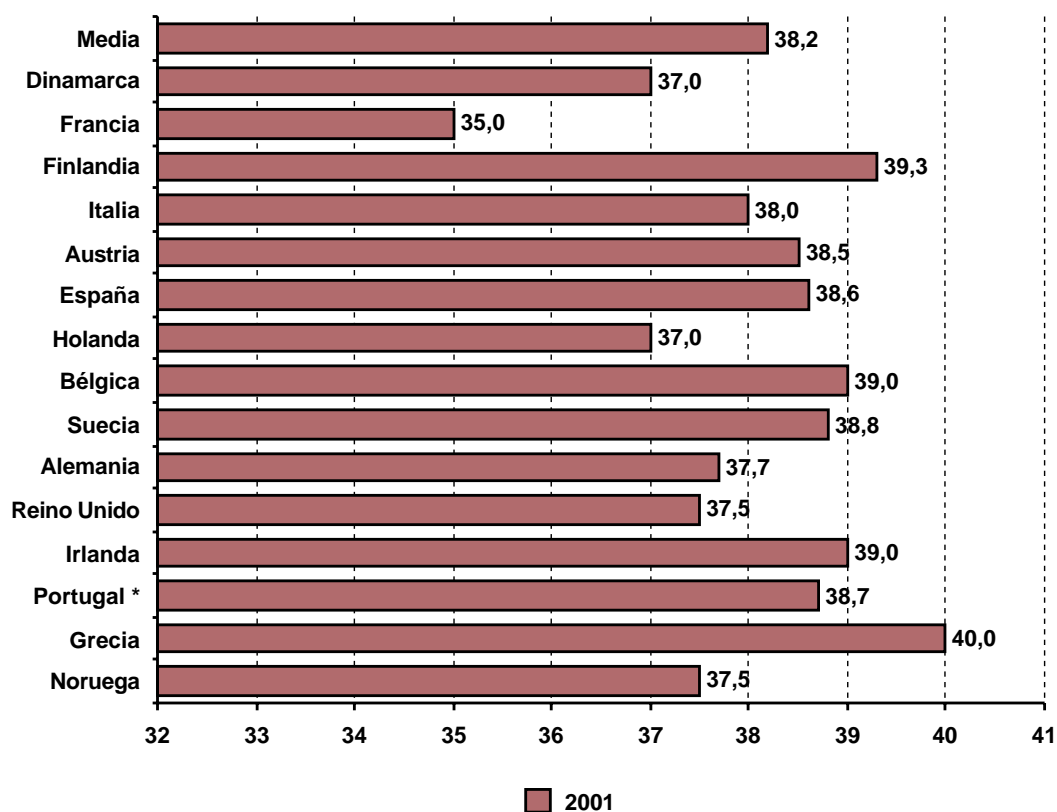
1.4.3.1. La duración de la jornada laboral

En 2001 como en los tres años anteriores, no se apreciaron reducciones significativas en la jornada laboral (con la excepción de Francia y en menor medida en Bélgica donde en 1999 se disminuyó la jornada laboral semanal a 39 horas de las 40 anteriores, mediante acuerdo colectivo intersectorial). Sin embargo, disminuciones en la jornada se han obtenido en algunos países en determinados sectores y compañías (como en Portugal y España). Asimismo, son comunes pequeñas reducciones de la jornada en la forma de permisos adicionales a menudo ligados a la introducción de mayor flexibilidad (como en Suecia). Durante 2001, Francia continúa con la implantación de las 35 horas de jornada semanal, especialmente en el sector público. Además, en Francia las 35 horas de trabajo semanales ha sido extendida a las empresas de menos de 20 trabajadores del sector privado desde Enero de 2002. En Bélgica el vigente acuerdo intersectorial establece la introducción de un máximo de 38 horas de jornada normal semanal desde Enero de 2003.

La reducción de jornada es una principal reivindicación para el movimiento sindical a lo largo de Europa, y lógicamente cuando el objetivo de la Confederación Europea de Sindicatos de las 35 horas se encuentra lejos de ser alcanzado en cualquiera de los países Miembro. Por ejemplo, en Grecia el sindicato GSEE en las demandas de negociación de un nuevo acuerdo colectivo general incluye una reducción de la jornada semanal a las 35 horas sin merma en retribuciones, así como los sindicatos en Portugal y España también reivindican las 35 horas semanales. Sin embargo, es interesante la reciente evolución que se ha apreciado en Alemania donde las recomendaciones del sindicato del metal hacen sugerir la existencia de una falta de entusiasmo por reivindicaciones de la jornada laboral más allá de las actuales 35 horas semanales (el objetivo oficial del sindicato son las 32 horas semanales o incluso las 30 horas).

Asimismo, la Federación Europea de la Metalurgia adoptó en 1998 una carta que establecía un objetivo de 35 horas a la semana sin disminución salarial; rechazo de cualquier solicitud de ampliación de la jornada de trabajo; y estableció una pauta mínima europea de 1.750 horas de máximo contractual de jornada laboral por año (que equipara a 38 horas a la semana). Asimismo, la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC) adoptó una resolución en su congreso de 1999 que incluía un compromiso de continuar trabajando por la semana de 35 horas y otras formas de reducción y reorganización del tiempo de trabajo a través de la negociación colectiva, "combinado, donde fuera necesario, una apropiada presión con iniciativas legislativas".

Gráfico 1.11. Jornada semanal normal media acordada a través de la negociación colectiva, 2001.



(*): Corresponde a 1999;
Fuente EIRO.

Analizando la negociación colectiva en los países de la Unión Europea, se observa que la jornada laboral media se mantuvo en las 38,2 horas semanales en 2001, con mínimas variaciones respecto a 2000 (38,1 horas, aunque esta variación ha sido debido a cambios metodológicos al incorporar en los datos de Alemania los correspondientes a la Alemania oriental).

En la mayoría de los países de la Unión Europea el objetivo de las 35 horas dista bastante de ser alcanzado, sin embargo éste se ha conseguido en algunos sectores como en el sector del metal alemán y ahora en Francia aunque éste haya sido conseguido a través de la fuerza legislativa.

Cuadro 1.11. **Jornada laboral acordada colectivamente en términos anuales**

PAÍS	2000	2001
Bélgica*	1.714	Nd
Dinamarca	1.695	1.695
Alemania	1.658	1.656
Italia	1.739	1.739
Holanda	1.740	1.738
España	1.762	1.758

Fuente: EIRO; * 1999

Es difícil observar una tendencia clara de jornada laboral con relación a grupos geográficos de países, sin embargo, es apreciable que los países miembros del sur Grecia, Portugal y España son los que tienen una semana laboral más larga, y que los nórdicos, Dinamarca, Noruega, Alemania, Holanda son los que tienen la semana laboral más corta. Si se utilizase información sobre acuerdos colectivos sobre la jornada anual ésta puede ser más representativa de la duración de la jornada laboral porque tiene en cuenta factores como los permisos, las vacaciones y los acuerdos de flexibilidad. Según la información disponible Alemania es el país que tiene una jornada más reducida y España la más duradera.

1.4.3.2. Jornada laboral máxima legal

La negociación colectiva sobre la duración de la jornada laboral se realiza en casi todos los países dentro del marco establecido por las normas sobre jornada máxima. Estas reglas deberían, al menos, respetar las disposiciones de la Directiva 1993 sobre determinados aspectos de la organización de la jornada laboral, que establece un máximo de 48 horas de jornada laboral semanal (como media en un periodo de cuatro meses), un descanso diario mínimo de 11 horas y un límite de 8 horas diarias para el trabajo nocturno. En Dinamarca, donde no existía un máximo legal de jornada laboral, con la Directiva de la Unión Europea se implementó a través de negociación colectiva (como es la norma en ese país), sin embargo tras una controversia sobre su aplicación por ese método, la Directiva fue trasladada por ley a finales de 2001. Esto significó que a los acuerdos colectivos sobre reglas relevantes de la jornada laboral se le dio fuerza legal, con la legislación suplementaria abarcando áreas no cubiertas por tales acuerdos.

Cuadro 1.12. **Jornada semanal y diaria máxima legal en 2001**

País	Horas semanales	Horas diarias
Francia	48	10
Dinamarca	48	13
Alemania	48	8
Grecia	48	8
Irlanda	48	13
Italia	48	13
Luxemburgo	48	10
Holanda	48	9
Reino Unido	48	13
Austria	40	10
Finlandia	40	8
Noruega	40	9
Portugal	40	10
España	40	9
Suecia	40	8
Bélgica	39	8

Fuente: EIRO

A continuación se presenta información sobre la jornada máxima legal de 16 países y se observa que los países pueden ser clasificados en dos grupos: aquellos que establecen el máximo de horas como dispone la Directiva Comunitaria, y los que disponen un máximo significativamente inferior (40 horas o 39 horas en Bélgica). En el primer grupo, el máximo legal difiere bastante de la jornada establecida a través de la negociación colectiva o de la que normalmente se realiza (según la información disponible de algunos países), por lo que al parecer opera esencialmente como un tope de seguridad. En el segundo grupo de países, el máximo legal establecido es más cercano a lo pactado o a la jornada normalmente realizada (en el caso de Bélgica coinciden), lo que indica un mayor papel de la ley en la regulación de la jornada de trabajo.

En todos los países considerados existe también una forma de jornada diaria máxima legal. En Dinamarca, Irlanda, Italia y el Reino Unido no existe de forma explícita una jornada máxima diaria (excepto para los trabajos nocturnos), pero las 13 horas máximas diarias se pueden deducir de la aplicación de la Directiva sobre jornada laboral que establece un descanso mínimo de 11 horas diarias.

Estas jornadas máximas legales pueden ser superadas en muchos países, en el contexto de una jornada laboral flexible permitiendo que la jornada semanal o diaria varíe alrededor de una media en un periodo de referencia (tal y como indica la Directiva Comunitaria).

1.4.3.3. Horas semanales realmente trabajadas

Algunos problemas con la información procedente de la negociación colectiva se evitan al utilizar estadísticas sobre las horas realmente trabajadas a la semana, típicamente utilizadas en los estudios sobre el mercado de trabajo. Esos datos ofrecen una información más rigurosa de cuantas horas se trabajan en una semana de referencia, ya que incluye factores como el absentismo y las jornadas extraordinarias.

Sin embargo, al intentar comparar los datos nacionales sobre la media de horas realmente trabajadas nos encontramos a menudo con dificultades, especialmente por la diferentes definiciones con las que se trabaja, en muchas ocasiones no se distingue entre trabajadores a jornada completa y a jornada parcial.

La información disponible es facilitada por el Eurostat y corresponde a las horas normalmente trabajadas obtenidas en su informe de 2000 sobre mano de obra. Este concepto comprende al número de horas que las personas a tiempo completo trabajan, incluyendo horas extraordinarias normalmente realizadas (pagadas o no) y sin incluir el tiempo necesario para llegar al trabajo y el descanso para las comidas principales.

Cuadro 1.13. **Horas semanales trabajadas en jornada completa 2000**

País	2000
Reino Unido	43,6
Austria	40,1
Francia	38,9
Luxemburgo	39,8
Holanda	39,0
Italia	38,6
Noruega	38,5
España	40,6
Bélgica	38,5
Dinamarca	39,3
Finlandia	39,3
Portugal	40,3
Alemania	40,1
Irlanda	39,9
Grecia	40,9
Suecia	40,0
Media	39,8

Fuente: Eurostat.

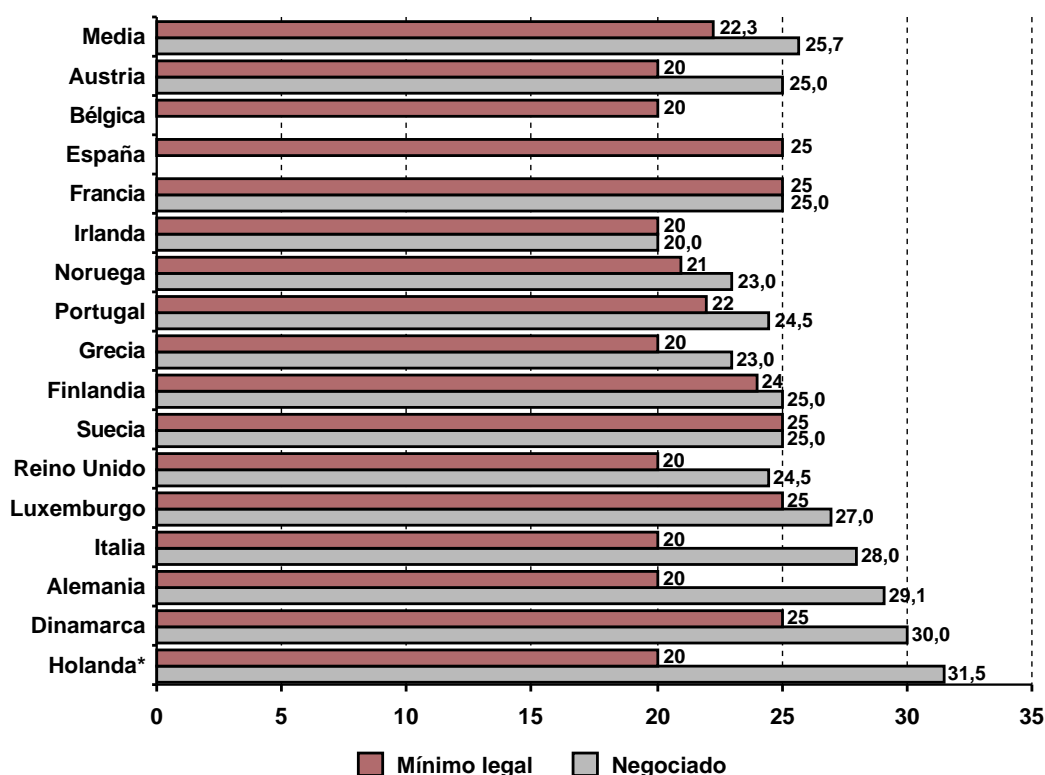
En el Reino Unido, Grecia y España es donde se observan un mayor número de horas normalmente trabajadas a la semana y menores en Italia, Bélgica y Noruega. En la mayoría de los países las horas trabajadas son superiores a las acordadas en negociación colectiva (con las excepciones de Bélgica donde son inferiores y Finlandia donde son iguales).

1.4.3.4. Permisos anuales

La duración de la jornada laboral en términos anuales depende de manera importante de la cantidad de días de permiso retribuido que tengan derecho los trabajadores. Se ha podido disponer de información de 13 países (armonizadas en base a cinco días de trabajo a la semana). Los datos corresponden generalmente a 2001 y solamente se ha observado un cambio significativo con relación a 2000 en Noruega, donde se han incrementado en dos días los permisos. Asimismo, se ha observado un ligero incremento en Alemania y una ligera disminución en el Reino Unido.

Asimismo, todos los países analizados tienen establecidos unos días mínimos al año de permiso retribuidos. Se pueden clasificar a los países en dos grupos aquellos que establecen un mínimo de días de permiso entorno a los 20 días como indica la Directiva de la Unión Europea sobre jornada laboral, y aquellos con un mínimo alrededor de 25 días, lo que indica que en los países del primer grupo la ley actúa básicamente como una red de seguridad y en los del segundo grupo donde la ley tiene un papel más activo.

Gráfico.1.12. **Media de días de permiso acordados colectivamente y mínimos legales, en 2001**



No incluye días festivos; (*): Corresponde a 2000;
Fuente EIRO.

1.4.4. Otros temas de interés

1.4.4.1. Esfuerzos en eliminar desigualdades

A lo largo de 2001 se han tomado limitadas acciones en la negociación colectiva de los Países Miembros en pro de un tratamiento igualitario de la mujer y el hombre, aunque la desigualdad salarial se admite como un tema problemático en prácticamente todos los países. Un estudio comparativo realizado en 2001 por EIRO observa que la igualdad de género, y especialmente la retribución igualitaria no parecen ser asuntos centrales en la negociación colectiva en los países miembros y Noruega. Hay algunas explicaciones de este hecho, la discriminación salarial es un asunto que en cierto grado es considerado como una materia a tratar por la legislación o la política, más que a ser resuelto por los acuerdos colectivos. Además, las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres a menudo son vistas como una consecuencia de los diferentes puestos de trabajo en

la vida laboral, y que ello consiste en un asunto demasiado complejo como para ser resuelto mediante negociaciones. Aún más, la igualdad salarial, al menos en algunos países, parece ser considerado menos urgente que otras medidas para incrementar el ratio de participación de la mujer en el empleo, para posibilitar de mejor manera el compaginar la vida familiar y el trabajo o facilitar la vuelta al trabajo de las madres trabajadoras.

En Finlandia el acuerdo central de 2001-2002 contiene un “pago de igualdad” del 0,4% para ser usado al nivel de sector para mejorar la posición de la mujer y de aquellos trabajadores con peores retribuciones, y una cláusula sobre “ingreso progresivo” que pretende asegurar un desarrollo igualitario de retribuciones en aquellos sectores que se quedan rezagados de la evolución media de los salarios en el país. En Bélgica el acuerdo intersectorial de 2001-2002 obliga a los agentes sociales a tomar medidas especiales para preparar las descripciones de los puestos de trabajo neutrales en cuanto a género, y las clasificaciones profesionales. En Alemania, la abolición de la descripción tradicional que coloca “típicos empleos de mujeres” en la escala retributiva inferior ha sido tratada en largas negociaciones entre los agentes sociales sobre la modernización de los acuerdos colectivos sobre el sistema retributivo en el sector del metal, sin embargo, las negociaciones no han concluido con un acuerdo.

Al margen de la negociación colectiva, ha habido algunas evoluciones en la igualdad de retribuciones, así en Dinamarca la legislación busca crear un mayor grado de transparencia en la información sobre salarios, especialmente para clarificar la retribución entre hombres y mujeres. Los empleados, los representantes de los trabajadores, el Consejo de igualdad de oportunidades y los sindicatos con uno o más miembros en una empresa pueden requerir a las compañías con más de 10 trabajadores presentar estadísticas salariales. En Suecia, una nueva ley ha introducido una definición sobre “trabajo de igual valor” al estimar igual retribución y una obligación para los empresarios de presentar un informe salarial anual.

1.4.4.2. Valoración de los agentes sociales sobre los planes de empleo

La estrategia europea por el empleo estuvo en su cuarto ciclo anual durante 2001. La estrategia está basada en cuatro principales pilares, empleabilidad, espíritu emprendedor, adaptabilidad e igualdad de oportunidades, e involucra a los Estados miembros a preparar los Planes Nacionales de Empleo para cada año, basados en las Directrices de empleo de la Unión Europea presentadas en el otoño anterior. Las Directrices de Empleo llaman a los agentes sociales para que se involucren en la implantación, control y seguimiento de la estrategia de empleo. El EIRO ha analizado la satisfacción de los agentes sociales nacionales con su participación en varios aspectos de los Planes Nacionales de Empleo en 2001.

Con carácter general, se observa que las organizaciones empresariales estuvieron sobre todo más satisfechas con los aspectos de su participación en la elaboración e implementación de los Planes nacionales que los sindicatos, esto tuvo lugar principalmente en el Reino Unido, Austria e Italia, los mayores grados de disconformidad con lo Planes fueron observados en Grecia, Bélgica y Portugal. Por el lado sindical, los mayores grados de satisfacción con los planes de empleo se dieron en Suecia, y Portugal y los mayores grados de disconformidad en España y Grecia. Combinando ambos puntos de vista, los agentes sociales parecen encontrarse satisfechos con los Planes de Empleo en el Reino Unido, Austria, e Italia y menos satisfechos en Grecia y España.

1.4.4.3. Formación y desarrollo de cualificaciones

La formación y el desarrollo profesional han sido desarrollados principalmente en la negociación colectiva en muchos países, a menudo unida a los esfuerzos para incrementar la empleabilidad de los trabajadores en el contexto de la estrategia de empleo de Europa. A lo largo de 2001 se alcanzaron numerosos acuerdos que contenían cláusulas que desarrollaban la formación y el desarrollo de cualificaciones, como en Austria, Bélgica y Luxemburgo. Quizá el más notable en Alemania, la Alianza Nacional Tripartita por el Empleo presentó una declaración conjunta sobre formación que recomendaba a los empresarios y a los sindicatos a alcanzar acuerdos al nivel de empresa que potencien la formación. Un importante acuerdo se alcanzó en el sector del metal en la región de Baden Württemberg, el cual da derecho a los empleados a reuniones anuales con los empresarios para analizar sus necesidades formativas, junto con la retribución por dicha formación.

1.4.4.4. La organización y el papel de los agentes sociales

La tendencia a que se produzcan uniones entre sindicatos, observada en los últimos años, continúa en 2001, con las principales uniones producidas en Bélgica, Finlandia, Alemania, Noruega y el Reino Unido, y proyectos de unión en Austria y Finlandia. Sin embargo, determinadas propuestas de unión fueron rechazadas por afiliados sindicales en Dinamarca y Suecia. Las organizaciones empresariales también experimentaron o propusieron uniones, especialmente en Suecia y Dinamarca. La disminución de la afiliación sindical y la respuesta de los sindicatos en términos de estrategias para la búsqueda de nuevos reclutamientos, fueron temas que figuraron de manera importante en países como Dinamarca, Alemania, Irlanda, Luxemburgo, Holanda y Suecia.

1.4.4.5. Conflictividad laboral

El año 2001 ha sido un año que ha tenido diversidad de tendencias dentro de la Unión Europea. Así, algunos países vieron escasa conflictividad (Dinamarca, Luxemburgo y Noruega), mientras que otros experimentaron un año difícil en términos de conflictividad laboral, por diferentes razones. Sin embargo, los niveles de conflictividad en general se mantienen bajos, incluso en aquellos países con niveles importantes de conflictividad en 2001, si se analiza ésta en términos de comparación histórica.

Un hecho importante se produjo a lo largo de 2001 en Austria, Grecia e Italia y fue la acción política llevada a cabo por los sindicatos contra las políticas del Gobierno (especialmente en el campo de la seguridad social). Asimismo, determinadas reestructuraciones de empresas fueron otros de los motivos de la conflictividad laboral en algunos países, especialmente en Francia y Bélgica. Por este motivo también se produjeron movilizaciones al nivel europeo, como en General Motors y en el transporte ferroviario y por carretera. Mientras que la negociación colectiva se llevó a cabo de manera relativamente fluida, sin embargo generó conflictos en determinados sectores en países como Bélgica, Finlandia, Alemania, Holanda, España y Suecia. La sanidad y otros servicios públicos figuran principalmente entre los sectores de esa conflictividad laboral.

1.4.4.6. La participación de los trabajadores

La participación de los trabajadores fue un asunto importante en la agenda al nivel de la Unión Europea durante 2001. La propuesta para elaborar una directiva que establezca un sistema nacional que informe y consulte a los trabajadores mantuvo un continuo progre-

so durante el proceso decisorio y fue finalmente adoptada en Febrero de 2002, mientras que la regulación del Estatuto de Empresa Europea y la Directiva que establece la participación de los trabajadores en las empresas europeas se adoptó en Octubre de 2001.

La nueva legislación europea no ha generado hasta ahora significativa controversia al nivel nacional, excepto en el Reino Unido e Irlanda, donde la nueva Directiva sobre información y consulta traerá muchos cambios y ha causado considerables debates entre los agentes sociales. En cuanto a las agendas nacionales el asunto de la participación de los trabajadores ha sido tratado en Alemania donde se produjo una importante modificación de la legislación sobre los consejos de trabajo en 2001, mientras que se produjeron algunos cambios en la legislación francesa.

1.4.4.7. Nuevas formas de trabajo

Como las nuevas formas de trabajo continúan expandiéndose, de igual forma lo hacen la legislación y los acuerdos que pretenden su regulación. Un sistema que regule determinadas formas de trabajo atípico está tomando forma en el nivel de la Unión Europea. De igual manera que las Directivas sobre trabajo a tiempo parcial y trabajo a tiempo determinado, se espera que la Comisión presente una propuesta de Directiva sobre las agencias de trabajo temporal en 2002, que continúe con el trabajo después de la rotura de las negociaciones al nivel de la Unión Europea entre los agentes sociales sobre este asunto en Mayo de 2001. Los agentes sociales han estado negociando durante 2001 sobre el teletrabajo y se espera que alcancen algún acuerdo a mediados de 2002.

Al nivel nacional se promulgaron leyes sobre el trabajo a tiempo parcial en diversos países en 2001. Por ejemplo, la Directiva de la Unión Europea fue implementada en Dinamarca, Alemania, Irlanda y Suecia, mientras que en España la reforma del mercado de trabajo buscaba fomentar el empleo a tiempo parcial. Respecto al trabajo a tiempo determinado, la Directiva de la Unión Europea de 1999 fue implementada en Alemania, Italia, (mediante una declaración conjunta firmada por diversas organizaciones de los agentes sociales), en Holanda, Portugal y Suecia, mientras que en Francia mediante legislación se establecieron determinadas limitaciones sobre el trabajo a tiempo determinado. Sobre las agencias de trabajo temporal, se promulgaron nuevas leyes en Grecia, Finlandia y Alemania.

En el campo de la negociación colectiva y el diálogo social, la regulación de las agencias de trabajo temporal fue objetivo de determinados acuerdos y de aproximaciones conjuntas en 2001, como en Bélgica, Alemania, Suecia y Holanda. Además, una declaración conjunta sobre las agencias de trabajo temporal fue firmada por los agentes sociales del sector en el nivel de la Unión Europea. El teletrabajo fue por primera vez el objeto de un interesante acuerdo en Italia (que afectaba a las pequeñas y medianas empresas industriales). También, ha tenido lugar en el nivel de la Unión Europea negociaciones en los sectores de comercio y telecomunicaciones con diversos textos conjuntos firmados.

1.4.4.8. Reestructuraciones

El incremento de las dificultades económicas durante 2001 alimentó la oleada de reestructuraciones de empresas que se han observado a lo largo de Europa últimamente y han intensificado los efectos negativos sobre el empleo. Durante 2001 se produjeron reorganizaciones de compañías con altos beneficios, anulación de programas y/o cierres (en algún caso incidiendo en más de un país) en empresas como Danone, Marks & Spencer,

Opel/General Motors, Arcelor, Sonera, Gateway, Moulinex, Fiat, KPN, Kvaener, Ericsson and Corus.

Los acontecimientos del 11 de Septiembre empeoraron la situación en sectores como la aviación y el turismo. La industria de aviación fue especialmente sacudida con reestructuraciones en empresa tales como Aer Lingus, Alitali, British Airways, LTU e Iberia.

En este contexto algunas iniciativas al nivel de la Unión Europea que buscaban amortiguar los efectos sociales de las reestructuraciones fueron presentadas o continuaron su proceso durante 2001. Especialmente, la Comisión Europea presentó un paquete de medidas diseñadas para reducir el impacto social de los grandes despidos de trabajadores y realizó consultas con los agentes sociales al nivel europeo sobre la reestructuraciones industriales. Además, se creó el Centro Europeo de Observación del Cambio. En el sector público, en 2001 algunas reestructuraciones estaban unidas a privatizaciones como ocurrió en Bélgica, Francia, Noruega y el Reino Unido.

1.5. LA POLÍTICA DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA

Las "Directrices para las Políticas de Empleo de los Estados miembros" elaboradas anualmente por la Comisión Europea se constituyen en el eje neurálgico sobre el que se cimienta la Política de Empleo a desarrollar en el seno de la UE y en cada uno de los países miembros de la Unión. En el Consejo Europeo de Lisboa (2000) se estableció la consecución del pleno empleo para el año 2010 en la Unión Europea como objetivo fundamental dentro del ámbito de la política social y de empleo de la UE, junto a ello se propone además como objetivo situar la tasa de actividad global en ese mismo año 2010 en el 70% (60% en el caso del colectivo femenino). Con posterioridad en el Consejo Europeo de Estocolmo (2001) se decidió completar el objetivo de Lisboa para el año 2010 con objetivos intermedios para el año 2005, como la consecución de una tasa de actividad global del 67% y una tasa de actividad femenina del 57%. Con el fin de alcanzar todos estos objetivos y en concreto y de forma prioritaria el objetivo del pleno empleo para el año 2010, los Estados miembros deberán articular su respuesta a las Directrices de Empleo en sus respectivos planes de Empleo en torno a cuatro pilares:

- **Empleabilidad:** las estrategias se orientarán precisamente a mejorar el nivel de empleabilidad tanto de los inactivos como de los parados, para lo que se contempla:
 - Combatir el desempleo juvenil y prevenir el desempleo de larga duración.
 - Un planteamiento más favorable al empleo: sistemas de protección social, regímenes fiscales y sistemas de formación.
 - Desarrollar una política para prolongar la vida activa.
 - Desarrollar las competencias para el nuevo mercado de trabajo en el contexto del aprendizaje permanente.
 - Políticas activas para fomentar la adecuación puesto de trabajo/persona.
 - Luchar contra la discriminación y promover la integración social mediante el acceso al empleo.

- **Espíritu de empresa:** el desarrollo de la capacidad de auto-empleo deberá ser uno de los ejes estratégicos, con distintos grados de aplicabilidad según colectivos. En este sentido, se prevé:
 - Facilitar la creación y gestión de empresas.
 - Promover nuevas posibilidades de empleo en la sociedad basada en el conocimiento y en los servicios.
 - Apoyar reformas fiscales a favor del empleo y la formación.

- **Adaptabilidad:** también será tenida en cuenta la capacidad de adaptación a un entorno socioeconómico, tecnológico y laboral cambiante, promoviéndose las siguientes acciones:
 - Modernización de la organización del trabajo.
 - Apoyo a la adaptabilidad en las empresas como un componente del aprendizaje permanente.

- **Igualdad de oportunidades:** las tasas de inactividad y desempleo afectan principalmente a las mujeres muchas de las cuales se sitúan en una situación a medio camino entre ambas situaciones. Las mujeres se convierten así en uno de los colectivos centrales, para ello se prevé:
 - Un planteamiento que integre la igualdad de oportunidades.
 - Combatir los desequilibrios entre hombres y mujeres.
 - La conciliación del trabajo y la vida familiar.

Los avances registrados en el conjunto de la UE en materia de lucha contra el desempleo en estos últimos años han sido evidentes, a pesar de lo cual la tasa de paro en el año 2001 todavía se sitúa en el 7,7% de la población activa con notorias diferencias por países, es por ello que la política de empleo continúa siendo todavía un eje prioritario de actuación en la Unión Europea.

Cuadro 1.14. Mercado laboral en la UE-15 (por países) (2001)

	Crecimiento empleo	Tasa de Actividad(1)	Tasa de Paro(2)	Coste laboral real unitario (CLRU) Base 1991 = 100
Bélgica	1,4	63,3	6,5	94,8
Dinamarca	0,5	79,7	4,6	92,7
Alemania	0,7	74,2	7,8	95,4
Grecia	1,4	62,9	10,5	96,1
España	2,2	67,6	12,8	95,3
Francia	1,7	69,1	8,5	97,0
Irlanda	2,9	70,5	3,8	78,8
Italia	1,3	65,0	9,8	85,5
Luxemburgo	3,9	67,4	2,0	--
Holanda	2,0	78,8	2,6	95,6
Austria	0,5	71,5	3,4	91,3
Portugal	0,9	73,0	4,6	84,8
Finlandia	1,5	74,5	9,1	79,0
Suecia	1,5	77,8	5,2	99,7
Reino Unido	0,5	75,0	5,3	95,3
UE-15	1,3	69,6	7,7	93,5

(1): % sobre población en edad de trabajar (16 a 64 años)

(2): % sobre población activa

Fuente: European Economy (2001)(Comisión Europea). Datos homogeneizados por países.

En la reciente Cumbre de Barcelona (Marzo 2002), los Quince han acordado mantener contra viento y marea el objetivo de pleno empleo en el año 2010 fijado en la Cumbre de

Lisboa, pese a la actual situación económica, lo que conlleva a que los Estados miembros deben crear 20 millones de puestos de trabajo hasta esa fecha, lo que exige que el empleo crezca como mínimo a un ritmo anual del 1,1% durante todo el período. Las recetas para conseguir estos objetivos son: la elevación progresiva de la edad de jubilación en cinco años desde ahora hasta 2010 (ahora la edad de jubilación en Europa está en los 58 años y en España en 62,5 años); se introducirán correcciones fiscales para evitar que el sistema de protección del desempleo desincentive la búsqueda de ocupación de los perceptores; además se establece que cuando se produzcan rebajas fiscales deben tener tratamiento prioritario los sueldos más bajos; se logra también un compromiso por mejorar y garantizar la formación continua de los trabajadores, así como un sistema de ofertas y demandas de trabajo que facilite la movilidad dentro de la Unión Europea (el primer paso ha sido la presentación de la tarjeta sanitaria común); también se avanza en las recomendaciones sobre la reducción de las cargas fiscales y sociales a los empresarios sobre todo cuando se trate de empleo poco cualificado.

El próximo Consejo Europeo de Luxemburgo deberá preparar la transición a una economía basada en el conocimiento, aprovechar las ventajas que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación, modernizar el modelo social europeo mediante la inversión en recursos humanos y la lucha contra la exclusión social, así como promover la igualdad de oportunidades.

1.6. LAS RELACIONES LABORALES EN EL ESTADO ESPAÑOL

Los objetivos del Plan Nacional de Acción para el Empleo en el 2001, prestan especial atención a los siguientes aspectos:

- Avanzar en el principio de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aproximando la tasa de empleo femenina a la media de la UE.
- Desarrollar nuevas formas de organización del trabajo en colaboración con los interlocutores sociales, con el fin de permitir la conciliación de la vida profesional y personal.

Es por ello que en el caso del mercado de trabajo español, según los responsables de la política de empleo al nivel estatal, a lo largo del año 2001 se han introducido acciones para la modernización del mismo y además se ha intentado promover el desarrollo del dialogo social.

Así en el ámbito del mercado laboral el objetivo ha sido elevar las tasas de actividad y disminuir el nivel de desempleo, principalmente en los colectivos más afectados (mujeres y jóvenes). En el ámbito del dialogo social, a lo largo del año 2001 se ha pretendido establecer un sistema de negociación colectiva centralizada que promueva una evolución salarial compatible con el comportamiento de la productividad, en este sentido el Gobierno trasladó a los agentes sociales la búsqueda de una modificación consensuada de la actual estructura de negociación colectiva. No hubo consenso a lo largo de 2001, y así los agentes sociales solicitaron al Gobierno que retrasase la reforma hasta alcanzar un acuerdo en esta materia. Sí se ha conseguido sin embargo un acuerdo entre los agentes sociales sobre la negociación salarial. La CEOE y los sindicatos UGT y CC.OO han suscrito un acuerdo por el cual establecen una horquilla de incremento salarial para el año 2002 entre el 2% y el 3% en función de la productividad.

Además se han adoptado medidas para reducir la temporalidad y fomentar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial, apoyando también la integración en el mercado laboral de los

colectivos más desfavorecidos: mujeres, los menos cualificados y parados de larga duración.

Las recientes modificaciones en materia laboral introducidas por el Gobierno mediante “decreto” (Marzo 2001), han contado con la oposición de los sindicatos, sin embargo se han alcanzado acuerdos en materia de pensiones, aunque como se ha comentado con anterioridad están pendientes de negociar reformas en cuanto a la negociación colectiva.

GOBIERNO (REFORMA LABORAL Marzo 2001)

- Para los contratos temporales una indemnización de 8 días por año trabajado.
- Se extiende el contrato indefinido de fomento del empleo (con indemnización de 33 días) a los jóvenes de 16 a 30 años, a las mujeres desempleadas en profesiones en las que están escasamente representadas y a los desempleados con más de seis meses de paro.
- Se amplía el programa de bonificaciones a la contratación indefinida a más colectivos.
- Se mejora la limitación del contrato indefinido a tiempo parcial con la eliminación del límite máximo del 77% de la jornada laboral.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La reforma aprobada según sus promotores, sigue buscando como objetivos el reducir la tasa de temporalidad y paliar los problemas que dificultan el desarrollo del trabajo a tiempo parcial. Aunque como aspecto negativo, a diferencia de la reforma aprobada en 1997, la actual reforma se ha hecho “por decreto” con la oposición de los sindicatos y además en un momento en que el proceso de creación de empleo se está desacelerando.

Así mismo y con relación a las pensiones, resaltar el acuerdo alcanzado entre el Gobierno, el sindicato CC.OO. y la patronal CEOE (Abril 2001), los aspectos más destacables del mismo son: vigencia de tres años; consolida el sistema de caja única de la Seguridad Social del Estado; se constituyen y se establece la cuantía del Fondo de Reserva para lo que se establecen límites máximos y mínimos y formulaciones para su control y utilización; se establece el cogobierno de los excedentes, limitando su destino; se proyecta el proceso de separación de fuentes de financiación y las obligaciones del Estado para financiar con impuestos generales el complemento a mínimos; se mejoran las prestaciones más bajas del sistema (pensiones mínimas, pensiones de supervivencia, y del Seguro Obligatorio de Vejez e invalidez); se instaura de manera selectiva la reducción de cotizaciones; se introduce la gradualidad, progresividad y flexibilidad en la edad de jubilación (Régimen General 30 años cotizados y ejercicio del derecho a los 61 años); y se reducen los coeficientes reductores.

Capítulo 2
**La situación socioeconómica
y laboral en la CAPV en el año
2001**

2.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES

En un entorno económico internacional plagado de dificultades e incertidumbres, la economía vasca logra a lo largo del año 2001 superar satisfactoriamente un ejercicio ciertamente complicado, en este sentido, el PIB de la CAPV crece un 3%, que aunque es muy inferior al nivel obtenido en ejercicios precedentes (5,2% en el año 1999 y 5,3% en el año 2000), supera con claridad el nivel de crecimiento registrado tanto en el conjunto del Estado español (2,8%) como en el conjunto de la UE (1,7%), y permite a nuestra economía avanzar con solidez en el proceso de convergencia con respecto a las economías de nuestro entorno europeo.

Dentro del tono de ralentización que caracteriza la evolución de la actividad económica vasca en el año 2001, el primer semestre se muestra más dinámico con un incremento del PIB del 3,5% dando paso sin embargo a un segundo semestre con niveles inferiores de actividad, en este sentido, la economía vasca se ve afectada al igual que las economías de nuestro entorno europeo por la crisis económica desencadenada tras la oleada de atentados terroristas en Estados Unidos. Desde la vertiente productiva, el sector más expansivo de la economía vasca a lo largo de 2001 es el sector de construcción con un crecimiento de su PIB del 7,4%, mientras que destaca la importante desaceleración mostrada por el sector industrial (3%, lejos del 7,2% obtenido en el año 2000); en el caso de la demanda y dentro de la tónica general de ralentización, destaca poderosamente la debilidad del crecimiento del consumo privado (2,3%), por debajo de los crecimientos obtenidos por este agregado en ejercicios precedentes (4,1% en 1999 y 3,1% en 2000).

Cuadro 2.1. Cuadro resumen (CAPV)

	1999	2000	2001
Producción y demanda (*)			
• PIB real	5,2	5,3	3,0
• Índice de Producción Industrial	2,3	5,5	0,1
• Demanda interna	5,5	4,7	3,2
Precios y Productividad (*)			
• IPC (Índice de Precios al Consumo) (media)	2,8	3,5	3,9
• IPC (Índice de Precios al Consumo) (dic/dic)	3,0	3,8	3,4
• IPRI (Índice de Precios Industriales)	0,7	6,0	0,6
• Productividad aparente	0,9	4,1	-0,2
Mercado de Trabajo			
• Ocupados (*)	4,3	1,2	3,2
• Parados (*)	-11,3	-12,7	-18,3
• Tasa de paro (% población activa)	15,5	13,7	11,1
• Contratación Laboral (*)	14,0	5,9	1,8
Negociación Colectiva (1)			
• Incremento salarial (*)	2,50	3,84	4,24
• Jornadas (horas/año)	1.732	1.720	1.714
Conflictividad Laboral (Valores absolutos)			
• Participantes por huelga	4.148	259	492
• Jornadas no trabajadas por huelga	4.136	1.100	1.542
• Horas no trabajadas por trabaj. en huelga	8,0	34,0	25,1
• Horas no trabajadas por huelga por asalariado	8,100	2,245	3,467
Expedientes de regulación de empleo ⁽²⁾ (*)			
• N° expedientes	4,1	-11,8	26,3
• Trabajadores afectados	-10,2	-10,9	-7,7
Siniestralidad Laboral (*)			
• Trabajadores afectados	6,5	10,2	3,1

(*) Tasa de variación interanual.

(1): Incluye los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV. Valores a fecha 31/12/01.

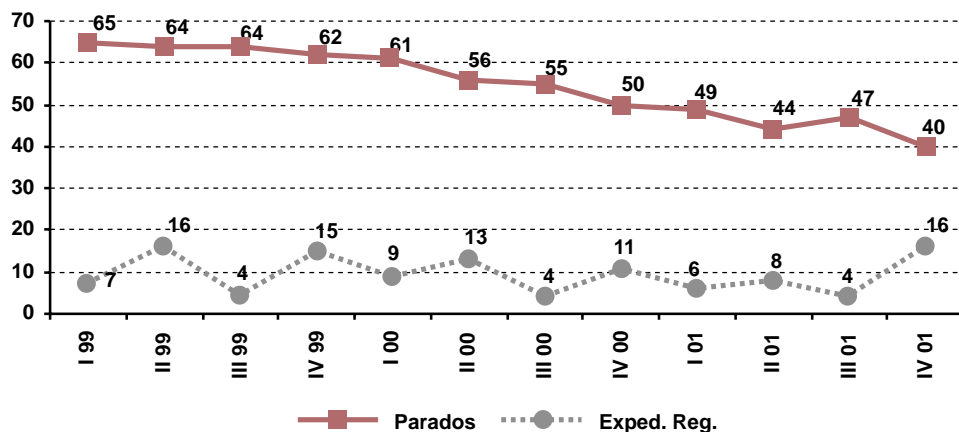
(2): Expedientes de regulación de empleo autorizados por la Administración Autónoma Vasca.

Fuente: Elaboración propia en base a diversas fuentes.

Gráfico 2.1. Evolución de las principales magnitudes sociolaborales

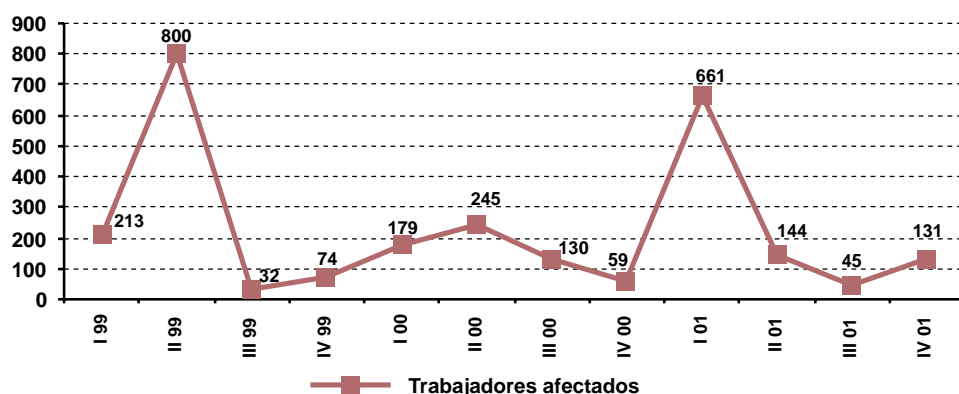
Parados y trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo

(Base I trimestre 1994 = 100)



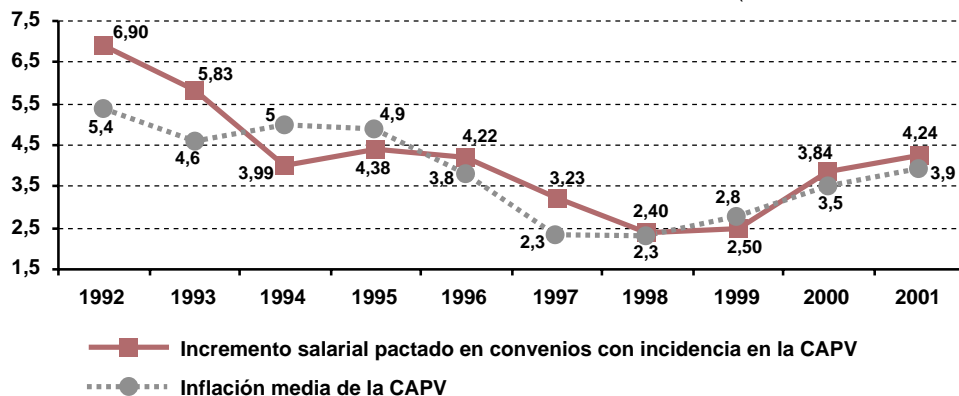
Conflictividad. Medida en N° de trabajadores afectados por huelgas y conflictos

(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.

Aún así, el mercado laboral en la CAPV evoluciona muy favorablemente a lo largo de todo el ejercicio, de forma que el empleo crece en nuestra comunidad autónoma de forma muy importante (3,2%), situándose el nivel de ocupación cercano a las 850.000 personas con un máximo histórico en la evolución de esta variable en la CAPV. Llama la atención que el crecimiento del empleo supere al crecimiento del PIB (especialmente en el sector industrial), fenómeno que puede ser explicado por los incrementos en la contratación parcial, en la rotación de las personas trabajadoras, en los contratos de relevo, etc. Por su parte continúa un año más el descenso en el número de personas desempleadas (-18,3%), lo que permite situar la tasa de paro en el 11,1% de la población activa.

A pesar de la debilidad en los ritmos de crecimiento de la actividad económica y del importante descenso mostrado a lo largo del año tanto por el precio del petróleo como por el precio de las materias primas energéticas, no se ha conseguido un efectivo control de la inflación, de forma que en el año 2001 la inflación en la CAPV (diciembre sobre diciembre) se sitúa en el 3,4% (3,8% en 2000) mientras que la inflación media interanual se sitúa en el 3,9% (3,5% en el año 2000), de todas formas en ambos casos niveles superiores a los registrados en el Estado (2,7% para la inflación diciembre sobre diciembre y 3,6% en el caso de la inflación media interanual), lo que representa una amenaza para la competitividad de nuestros productos en el mercado estatal.

Dentro del ámbito sociolaboral, entre las circunstancias más destacables del año 2001 se pueden citar las divergentes visiones sobre los objetivos a conseguir a través de la negociación colectiva de los agentes sociales y del 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 (ej. sector del metal), y por otro, han alargado los procesos de negociación, se han pactado convenios extraestatutarios o se han dejado pendientes otros convenios. Asimismo, a medida que ha ido avanzando el año, las fluctuaciones de la inflación y las estimaciones sobre la evolución de la situación económica han sido otros hechos a mencionar.

Algunas recomendaciones apuntaron a que los salarios no se situaran por encima de la inflación prevista (ej.: entre el 1,3%- como previsión de incremento de los costes laborales- y el 2%-como previsión de inflación- para la CEOE), asimismo, Confebask aconsejó situar los incrementos salariales en función de la situación de cada empresa o sector. Sin embargo, los sindicatos presentaron unas peticiones mayores (algunos sindicatos demandaron incrementos superiores al 4%), en función 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 de 35 horas mientras que Confebask recomendó no disminuirla.

En consonancia con las circunstancias económicas que siguen siendo favorables a pesar de la ralentización, han aumentado algo la contratación y el empleo en nuestra comunidad, aunque el porcentaje de desempleo (9,9% a finales de 2001) –que incide especialmente en la juventud y en la mujer- todavía dista de ser equiparable a la media europea (7,7% en el mismo período en la UE).

En este entorno se ha producido la negociación colectiva que, después de los procesos de negociación llevados a cabo hasta el 31 de Diciembre de 2001, mantiene un porcentaje estimado del 12% de los trabajadores con sus convenios pendientes de negociar para 2001. Aunque un 28% de la negociación colectiva para 2001 se realizó con anterioridad a este año, de la que se debía negociar en 2001, buena parte se ha centrado en

Gipuzkoa, y en sectores importantes de otros ámbitos (siderurgia de Bizkaia, industria química del Estado, enseñanza privada de la CAPV, etc.).

El número de convenios colectivos vigentes para 2001 y registrados hasta el 31 de Diciembre asciende a 663, que afectan a 443.082 personas asalariadas y 45.990 empresas. La vigencia de los convenios ha estado marcada, una vez más, por la plurianualidad (89% de los convenios).

La estructura de la negociación colectiva ha tenido los siguientes cambios en 2001: En Gipuzkoa se han fusionado la industria y el comercio de la confitería, mientras que en Bizkaia el grupo de fotografía se ha incluido en el convenio sectorial del comercio en general. También han surgido nuevos convenios de empresa (Miesa, Fundación Zorroaga, Egui, Forging-Monpo, Consonni, Fundición Alcasting, K2000, Aratubo, SK10, Gameko, Altaser, Bizkaiko Basolan, SCH Bolsa, Minit Spain, Dalia, Rontealde, Golf de Zuia, Eragin, Decorex, SD 2000, Eurocontrol, Nefitel, Euroservice, etc.). También se ha publicado el acuerdo de sustitución de la ordenanza laboral para el sector de tráfico interior de puertos.

Los procesos negociadores han sido de 204 días de media de duración en los convenios de sector registrados en 2001 y 191 días en el total de los convenios de sector vigentes para 2001.

El incremento salarial pactado en los convenios con incidencia en la CAPV para 2001 se estima en el 4,24%, incluidos los efectos económicos de las cláusulas de garantía relacionadas con el IPC real de este año (0,19%). La subida salarial ha sido superior a la previsión de inflación para este año (2%), a la inflación pasada (3,8% en la CAPV y 4% en el Estado) y a la inflación del año (2% en la UE, 3,4% en la CAPV y 2,7% en el Estado, en Diciembre de 2001 respecto a Diciembre de 2000).

Los incrementos salariales acordados en los convenios de empresa (3,81%) han sido inferiores a los pactados en los convenios de sector (4,34%). Los incrementos salariales de las empresas privadas (3,86%) han sido más elevados que los de las empresas públicas (3,56%). Los convenios de Bizkaia y Gipuzkoa han experimentado unos incrementos salariales por encima de la media, mientras que los de Álava han sido inferiores. Los incrementos pactados en la CAPV han sido superiores a los del conjunto del Estado (3,48% de media: 3,55% en sector y 2,82% en empresa), aunque a estos aún deben incluirse los efectos económicos de las cláusulas de garantía relacionadas con el IPC real de este año. Es destacable que el 41% de los convenios colectivos cuenta con cláusula de revisión salarial en función del IPC de 2001. Estos convenios afectan al 41% de los trabajadores.

La duración de la jornada pactada en los convenios colectivos analizados ha sido de 1.714 horas anuales para 2001. 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 49 minutos (9 horas y 54 minutos entre los convenios registrados en la 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 (aproximadamente 10 horas). Los convenios de sector han establecido una jornada superior (1.719 horas/año) a la pactada en los convenios de empresa (1.694 horas/año).

Se observa que paulatinamente se van introduciendo en el contenido de los convenios, con más profusión, determinadas materias fruto de la reforma laboral (distribución irregular de la jornada, contrataciones, etc.) y del Acuerdo por el Empleo del CRL.

La negociación colectiva en el sector público arroja los siguientes datos: 4,21% de incremento salarial (4,33% en los acuerdos reguladores y 3,56% en los convenios colectivos) y 1.574 horas de jornada laboral (1.564 horas en los acuerdos reguladores y 1.632 horas en los convenios colectivos).

Aunque hay algunos acuerdos reguladores firmados, destaca la ausencia de los correspondientes al ámbito estatal y para el personal docente no universitario. De los acuerdos reguladores y convenios colectivos con vigencia para 2001, destacan el Arcepafe, el de la Administración autonómica, el de Osakidetza, el de Justicia, y el de la Ertzaintza. Asimismo es destacable el acuerdo de reducción de jornada en la Administración Pública de la CAPV (1.592 horas de jornada –35 horas semanales- para 2001) que sigue la línea acordada por el Arcepafe.

Por lo que respecta a la conflictividad laboral, en 2001 ha aumentado el número de huelgas laborales en un 13,6% con respecto al año anterior, han aumentado las jornadas no trabajadas en un 59,3% mientras que los trabajadores afectados por las mismas han aumentado un 115,9%. La explicación de estos índices radica en la importancia de las huelgas por la negociación de los convenios colectivos de determinados sectores (siderurgia de los tres territorios históricos; industria de la madera, y ayuda a domicilio de Álava; artes gráficas, papel, limpieza, transitarios, y hospitalización de Gipuzkoa; ambulancias de Bizkaia, etc.), las cuales han afectado a un mayor número de trabajadores, y por otros motivos (paros en los tres territorios históricos para protestar por la siniestralidad en la construcción, otras causas en estibadores de Bilbao y Pasajes, etc.). Asimismo, los conflictos colectivos oficializados (presentados ante la Autoridad Laboral y ante el Preco) han aumentado en un 31% con respecto a 2000.

Durante 2001, al margen de las huelgas sectoriales citadas, ha habido huelgas en empresas de diferentes sectores (telefonía, telemarketing, agua, etc.), en la Administración (Inspección de Trabajo, Agencia Tributaria, examinadores de Tráfico, Cuerpo de Gestión de Hacienda, Instituto Social de Bienestar Social, Correos, etc.) y en las empresas públicas (Eusko Trenbideak, Renfe, Izar, etc.) por diferentes motivos.

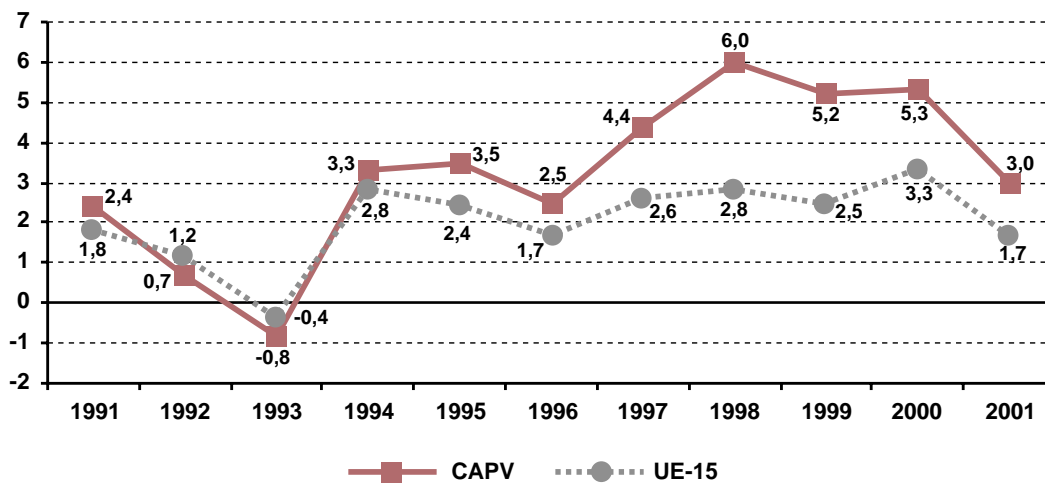
Por lo que respecta a la siniestralidad laboral, y tras los elevados crecimientos registrados en ejercicios precedentes en el número de trabajadores accidentados en jornada de trabajo con baja en la CAPV (6,5% en el año 1999 y 10,2% en el año 2000), durante el año 2001 esta variable crece tan sólo un 3,1%, de forma que teniendo en cuenta que el empleo en nuestra comunidad autónoma crece un 3,2% (3,2% también en el caso del empleo asalariado) en este mismo año, significa que la intensidad de la siniestralidad laboral sobre la población ocupada y sobre la población ocupada asalariada, disminuye de manera considerable, lo que representa sin duda una noticia de cambio de tendencia ansiada en el panorama sociolaboral vasco.

2.2. PRODUCCIÓN

A lo largo del año 2001 la economía vasca muestra una trayectoria de desaceleración con respecto a los niveles de crecimiento registrados en nuestra comunidad autónoma en ejercicios precedentes, en este sentido, según los últimos datos facilitados por el Gobierno Vasco el PIB de la CAPV cierra el año con un crecimiento del 3% (6% en 1998, 5,2% en 1999 y 5,3% en 2000), este comportamiento se enmarca dentro del tono de

ralentización que caracteriza en general la evolución de la actividad económica internacional en 2001 y en particular de la economía europea. Sin duda el aspecto más favorable es que a pesar de esta tendencia, la economía vasca mantiene ritmos de crecimiento superiores a las economías de nuestro entorno inmediato (2,8% en el caso de la economía española y 1,7% en el caso de la economía europea), lo que permite un año más a nuestra economía avanzar de manera progresiva en el proceso de convergencia. Con este resultado de 2001, la economía vasca mantiene una senda de crecimiento estable y sólido durante los últimos ocho años (1994-2001), con un crecimiento medio en el período del 4,2%.

Gráfico 2.2. Crecimiento anual del PIB (1991-2001): CAPV y UE-15



Fuente: Gobierno Vasco, European Economy (2001). Eurostat

La trayectoria de la economía vasca en el transcurso del ejercicio muestra dos semestres bastante homogéneos con crecimientos del 3,4% y del 2,7% para el primer y segundo semestre respectivamente, aspecto que contrasta con lo ocurrido en economías como la norteamericana o la europea donde la desaceleración del segundo semestre del año con respecto al semestre inicial es mucho más intensa, en este sentido baste recordar que la economía de Estados Unidos presenta crecimientos del 1,2% y del -0,6% en ambos semestres, mientras que en el caso de la UE los crecimientos son del 1,9% y del 0,7% respectivamente.

Cuadro 2.2. Producto Interior Bruto (Oferta)

(Tasa de variación interanual)

Concepto	1998	1999	2000	2001 (e)
OFERTA				
• Primario	2,0	-5,4	-17,1	13,1
• Industria	8,7	6,6	7,2	3,0
• Construcción	4,5	5,1	7,4	7,4
• Servicios	4,2	4,6	3,8	2,6
PIB	6,0	5,2	5,3	3,0

(e) Estimación

Fuente: Gobierno Vasco (Abril 2002)

Desde el punto de vista sectorial, y aunque la ralentización de la actividad es la tónica general, los sectores productivos presentan importantes diferencias en sus niveles de crecimiento. Al igual que ocurre en el año 2000, también en 2001 el sector de construcción se constituye como el más dinámico de la economía vasca con un crecimiento similar al del año 2000 (7,4%); en el caso de la industria es sin duda el sector que sufre con mayor intensidad el impacto de la crisis económica internacional de forma que el crecimiento del sector (3%) disminuye considerablemente respecto a ejercicios precedentes; por lo que respecta a los servicios la ralentización es también la característica predominante siendo el sector de la economía vasca con un crecimiento más modesto (2,6%).

2.2.1. Industria

Desde el punto de vista coyuntural, la evolución de la actividad productiva vasca en el año 2001 presenta un notable cambio con respecto a lo acontecido en ejercicios anteriores, cambio que tiene que ver con el comportamiento que muestra nuestro sector industrial, en este sentido mientras la industria ha liderado y protagonizado el crecimiento de la actividad económica vasca durante los años 1998, 1999 y 2000, en el año 2001 el sector muestra una relativa debilidad en su ritmo de crecimiento de forma que el PIB industrial crece un 3%, lejos de los crecimientos alcanzado en los tres años anteriores, la importante desaceleración experimentada en la economía europea, principal destino de nuestras ventas industriales al exterior, y la pérdida de intensidad en el crecimiento de nuestra demanda interna, inciden de manera directa en la evolución de la actividad industrial y explica en buena medida esta debilidad en el crecimiento del sector.

La evolución del Índice de Producción Industrial (IPI) ratifica y constata también el comportamiento del sector en 2001, de forma que el IPI crece en la CAPV a una tasa interanual del 0,1%, lejos del resultado obtenido en 2000 (5,5%), la ralentización es por lo tanto notoria siendo además extensible a la producción de los tres tipos de bienes, que incluso registra crecimientos negativos en el caso de los bienes de consumo (-1,9%) y en el caso de los bienes de equipo (-0,5%), mientras que los bienes intermedios crecen por encima de la media (1,1%).

El dato más favorable en la evolución de la industria vasca a lo largo del año lo constituye el comportamiento del empleo, con un importante crecimiento del mismo (6,1%), de forma que la ocupación en el sector industrial en la CAPV en el año 2001 ronda ya una cifra cercana a la registrada a finales de la década de los ochenta en nuestra comunidad autónoma (concretamente 257.500).

Cuadro 2.3. **Indicadores del sector Industrial**

(Tasa de variación sobre año anterior)

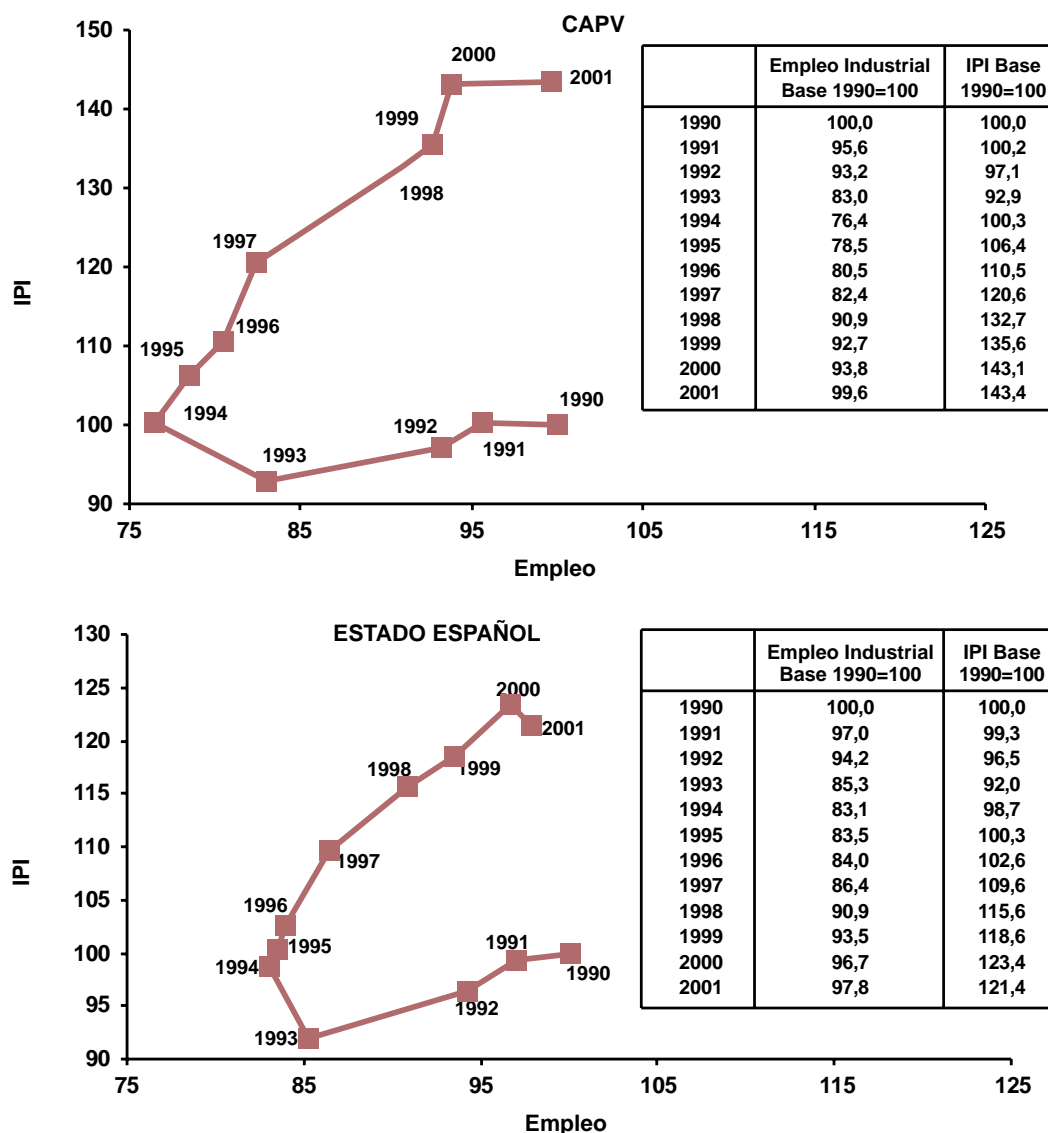
CAPV	1999	2000	2001
PIB Industrial	6,6	7,2	3,0
Índice Producción Industrial			
General	2,3	5,5	0,1
Bienes de Consumo	1,8	7,3	-1,9
Bienes de Equipo	3,1	3,3	-0,5
Bienes Intermedios	1,5	6,8	1,1
Índice Precios Industriales (1)			
General	0,7	6,0	0,6
Bienes de Consumo	1,1	2,1	3,9
Bienes de Equipo	3,1	1,3	0,9
Bienes Intermedios	0,0	9,2	-1,0
Otros indicadores			
Empleo Industrial	2,0	1,2	6,1
% Utilización Capacidad Productiva	78,8	80,3	78,8
Exportación Manufacturas	3,3	15,5	-0,2
Importación Manufacturas	9,6	22,1	1,2

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

Como se viene realizando en informes precedentes, resulta interesante analizar conjuntamente lo que ha sido la evolución en la CAPV a lo largo de esos últimos años de dos variables cruciales en el comportamiento del sector industrial como son por un lado el empleo industrial y por otro lado el IPI, en este sentido y tomando como base=100 los valores de ambas variables en el año 1990, la evolución de la industria vasca en el período 1990-2001 presenta una serie de etapas diferenciadas: una primera entre 1990 y 1993, una segunda etapa que correspondería a la transición entre el año 1993 y el año 1994, una tercera etapa entre 1994 y el año 2000; y finalmente la cuarta etapa correspondería al año 2001.

- 1990-1993: es una etapa recesiva para el sector industrial vasco, caracterizada por un descenso tanto de la producción industrial (-7,1%) como del empleo (-17%).
- 1993-1994: es una etapa de transición en la evolución del sector, con aumentos en la producción (7,4%) mientras que continúa el descenso en el empleo (-6,6%), de esta forma entre 1990 y 1994 el empleo cae un 23,6%, con 40.000 ocupados menos en el sector.

Gráfico 2.3. Evolución del IPI y Empleo Industrial (1990-2001)



Fuente: EUSTAT e INE.

- **1994-2000:** es un período netamente expansivo para nuestro sector industrial, con una clara recuperación a lo largo de estos años tanto de la producción industrial (42,8%) como del empleo (17,4%).
- **2001:** se registra un estancamiento de la actividad del sector, mientras que el empleo industrial continúa la senda de crecimiento que viene mostrando el mismo en la CAPV desde el año 1994 (incremento de la contratación a tiempo parcial, renovación de plantilla, contratos de relevo, incremento de la rotación, etc...).

Como resultado de todo ello, en el conjunto del período 1990-2001 se registra un importante crecimiento de la producción industrial vasca (43,4%), mientras que el empleo recupera prácticamente los niveles de 1990, han hecho falta por lo tanto once años para que la industria vasca recupere la importante pérdida de efectivos laborales que se produjo en la misma como consecuencia del proceso de crisis vivido en el sector a inicios de la década de los noventa y cuyo máximo exponente fue sin duda el año 1993.

2.2.2. *Construcción y servicios*

En un contexto de ralentización de la actividad económica, el sector de construcción se muestra con claridad como el sector más dinámico de la economía vasca en el conjunto del año 2001, de hecho el crecimiento del PIB del sector iguala el ya de por sí elevado crecimiento alcanzado en el ejercicio precedente. Los principales indicadores del sector reflejan esta evolución con importantes crecimientos tanto en el empleo, en el valor de la producción (en sus dos subsectores pero especialmente en la obra civil y más concretamente en el apartado de carreteras) y también en la licitación oficial.

Finalmente, en el caso de la actividad terciaria, el sector servicios muestra una evolución modesta con un crecimiento del 2,8%, cifra que representa una desaceleración con respecto al nivel del año 2000 (3,8%). Dada la heterogeneidad del sector servicios, los indicadores del mismo en el año 2001 muestran comportamientos diferenciados pero siempre dentro de una tónica general de menores ritmos de crecimiento que en el año 2001, en este sentido un indicador relevante del sector como es el empleo presenta un crecimiento del 2,2% que paradójicamente supera al crecimiento de la ocupación en el sector en el año 2000 (1%).

Cuadro 2.4. **Indicadores: Construcción y Servicios**

(Tasa de variación sobre año anterior)

CAPV	1999	2000	2001
Construcción			
PIB	5,1	7,4	7,4
Empleo	6,8	3,8	6,5
Viviendas iniciadas de Protección Oficial	24,6	-30,0	87,8
Viviendas terminadas de Protección Oficial	-26,7	5,1	30,1
IPI Material de construcción	1,7	2,8	-6,3
Valor de la Producción	8,6	15,5	14,6
• Edificación	8,4	15,7	7,7
• obra civil	9,2	14,7	34,8
Licitación Oficial(1)	-13,3	33,8	16,7
Servicios			
PIB	4,6	3,8	2,6
Empleo	5,5	1,0	2,2
Pasajeros en tráfico aéreo	6,8	12,2	-1,8
Pernoctaciones hoteleras	18,6	-1,7	-4,1
Indice de ventas comercio minorista(pts constant)	2,4	1,4	0,7
Indice de ventas comercio mayorista (pts constant)	4,7	3,5	-0,8
Ventas en medianas y grandes superficies	5,2	1,8	2,3

(1) En el año 2001 incluye los dos primeros trimestres del año.
Fuente: Eustat, Gobierno Vasco.

2.3. DEMANDA

2.3.1. *Demanda interna*

Desde el punto de vista de la demanda, en la CAPV tanto la demanda interna como la demanda externa presentan en el año 2001 menores ritmos de crecimiento que los registrados en el año 2000. Restringiendo el análisis a la demanda interna y dentro de este tono general de ralentización, sobresale especialmente el comportamiento de la inversión (5,7%), agregado que está manteniendo a la demanda interna y con ello el nivel de actividad económica de nuestro territorio, ya que tanto el consumo privado como el consumo público muestran un menor dinamismo (2,3% y 2% respectivamente).

Cuadro 2.5. **Producto Interior Bruto (Demanda)**

(Tasa de variación interanual)

Concepto	1998	1999	2000	2001 (e)
DEMANDA				
• Consumo privado	4,0	4,1	3,1	2,3
• Consumo público	2,5	3,7	0,2	2,0
• FBCF	13,5	9,6	10,3	5,7
• Demanda interna	6,2	5,5	4,7	3,2
• Sector exterior(1)	-0,2	-0,3	0,6	-0,2
PIB	6,0	5,2	5,3	3,0

(1) Aportación al crecimiento del PIB

(e) Estimación

Fuente: Gobierno Vasco (Abril 2002)

Como resultado de todo ello, el conjunto de la demanda interna presenta un crecimiento del 3,2% en 2001, por debajo de los registros obtenidos en estos últimos años, precisamente la debilidad que viene mostrando la demanda interna en el transcurso del ejercicio es uno de los aspectos que justifican el menor ritmo de crecimiento de la economía vasca a lo largo del año 2001. La debilidad de este agregado se agudiza además en los meses finales del ejercicio y está amenazando tanto al consumo como a la inversión, en este sentido es de destacar el riesgo que supone la pérdida de dinamismo de la inversión, comportamiento que hasta cierto punto puede ser lógico en un contexto de incertidumbre como el que caracteriza a nuestro entorno económico en los meses finales de 2001, aspecto que resulta a su vez básico para una variable como la inversión tan dependiente de la coyuntura, del clima económico reinante y de las expectativas.

Los indicadores coyunturales del consumo privado en el año 2001, evolucionan en general en una línea de debilidad, en este sentido es de destacar el retroceso que experimenta la producción de bienes de consumo, aunque es cierto que crece la matriculación de automóviles fenómeno que puede ser más puntual y en cierta medida relacionado con el efecto euro. Desde un punto de vista general, la desaceleración de la demanda interna se enmarca dentro del proceso de incertidumbre por el que transita la economía internacional en el año 2001, mientras que desde un punto de vista más específico y particular de nuestra economía, esta evolución es consecuencia de una percepción algo más pesimista de la situación económica por parte de las familias y empresas muy ligada a la incertidumbre económica, todo ello origina una mayor disposición hacia el ahorro y una disminución de las previsiones de adquisición de bienes duraderos en el caso de las familias, y hacia menores inversiones en el caso de las empresas.

Cuadro 2.6. **Indicadores de Demanda**

(Tasa de variación sobre año anterior)

CAPV	1999	2000	2001
Consumo privado			
IAI Bienes de consumo	7,8	18,0	-8,4
IPI Bienes de consumo	1,8	7,3	-1,9
Matriculación de automóviles	13,0	-7,2	2,4
Inversión			
IAI Bienes de inversión	6,3	11,6	2,1
IPI Bienes de equipo	3,1	3,3	-0,5
Importación bienes de equipo	32,8	18,5	-4,6
Matriculación de vehículos de carga	19,6	-5,1	-5,4

Fuente: Eustat, Gobierno Vasco.

2.3.2. *Sector exterior*

En lo que respecta a la demanda externa, la misma se ve seriamente afectada por la acusada reducción que registran los intercambios comerciales internacionales, así este agregado presenta una contribución nula al crecimiento económico en la CAPV en el conjunto del año. Entre las causas que podrían explicar este debilitamiento de la actividad exterior vasca en 2001 se podrían citar: en primer lugar lógicamente el parón acontecido en el comercio mundial como consecuencia de los atentados del 11 de Septiembre, en segundo lugar la debilidad de la actividad económica en la UE principal origen/destino de nuestros intercambios comerciales y finalmente la debilidad mostrada por nuestra actividad industrial; teniendo en cuenta además que todos estos aspectos están a su vez estrechamente interrelacionados entre sí.

Cuadro 2.7. **Sector Exterior**

(Tasa de variación real sobre año anterior)

	1999	2000	2001
Importaciones no energéticas	6,6	21,0	1,5
Importaciones TOTALES	8,6	37,1	-2,6
Exportaciones no energéticas	1,9	15,4	-1,2
Exportaciones TOTALES	2,0	17,7	-1,8

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

Por lo que se refiere al comercio exterior de la CAPV en el año 2001, el mismo experimenta un notable retroceso con respecto al año 2000 tanto desde el punto de vista de las exportaciones como de las importaciones. En el caso de las exportaciones, el valor de las mismas (11.506 millones de euros) retrocede un 1,8% respecto al año 2000, mientras que el valor de las importaciones (9.885 millones de euros) presenta un descenso algo más acusado (-2,6%). Como resultado de esta evolución, la balanza comercial de la CAPV presenta un saldo positivo de 1.621 millones de euros) ligeramente superior al del año 2000 (3%), de forma que la tasa de cobertura de las exportaciones sobre las importaciones pasa del 115,5% en el año 2000 al 116,4% en el año 2001.

2.4. RENTA³

El análisis de la actividad económica desde su vertiente productiva (oferta) permite un análisis sectorializado de la producción, el análisis de la misma desde su vertiente de demanda permite conocer el destino de esta producción (consumo, inversión y demanda exterior), mientras que el análisis desde la óptica de la renta permite a su vez analizar la distribución de la producción (renta) entre los factores productivos que intervienen en la generación de la misma, fundamentalmente el trabajo (remuneración de asalariados) y el capital (excedente neto de explotación).

La distribución de la producción en la CAPV entre estos dos factores productivos durante estos últimos años, presenta una estructura bastante estable, así la remuneración de los asalariados representa en 1998 un 50,6% de la producción, un 50,1% en el año 1999 y un 49,2% en el año 2000, mientras que en el caso del excedente bruto de explotación (excedente neto de explotación más consumo de capital fijo) estos porcentajes son del 40,2%, del 40,6% y del 41% respectivamente. El resto corresponde a impuestos ligados a la producción e importación y subvenciones a la explotación.

Cuadro 2.8. **Producto Interior Bruto (Renta) (CAPV)**

	Precios corrientes (Base 1995) Miles Millones ptas.			Distribución porcentual		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000
Remuneración asalariados (1)	17.034	18.241	19.441	50,6	50,1	49,2
Excedente neto explotación (2)	10.571	11.534	12.713	31,4	31,7	32,2
Consumo capital fijo (3)	2.974	3.234	3.489	8,8	8,9	8,8
Impuestos ligados a producc. e import. (4)	3.769	4.132	4.565	11,2	11,3	11,6
Subvenciones a la explotación (5)	689	717	747	-2,0	2,0	1,8
PIB pm (1)+(2)+(3)+(4)-(5)	33.659	36.424	39.462	100,0	100,0	100,0

Fuente: EUSTAT.

Esta distribución de la producción o renta en la CAPV muestra por lo tanto un progresivo incremento de la participación del excedente bruto de explotación en el total de la producción y a su vez un progresivo descenso de la participación de la remuneración de los asalariados, a pesar del intenso proceso de generación de empleo registrado en la CAPV en estos años y del incremento observado en los incrementos salariales pactados; aunque no se debe olvidar que en 1998, 1999 y el año 2000 el PIB de la CAPV registra crecimientos muy elevados: 6%, 5,2% y 5,3% respectivamente. Con respecto al Estado, el comportamiento de la distribución de la renta entre los dos factores productivos en la CAPV es similar, tanto desde el punto de vista de porcentaje de participación como desde el punto de vista de evolución de dicha participación.

3. En el caso de la CAPV los últimos datos disponibles sobre valores absolutos corresponden a 1999.

Cuadro 2.9. **Producto Interior Bruto (Renta) (Estado)**

	Precios corrientes (Base 1995) Miles Millones ptas.			Distribución porcentual		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000
Remuneración asalariados (1)	47.094	50.670	54.107	50,0	50,0	50,0
Excedente bruto explotación (2)	37.449	40.204	43.361	39,8	39,7	40,1
Impuestos ligados a producc. e import. (3)	9.546	10.419	10.715	10,2	10,3	9,9
PIB pm (1)+(2)+(3)	94.088	101.294	108.183	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE

2.5. PRECIOS, COSTES Y PRODUCTIVIDAD

2.5.1. Precios

2.5.1.1. Evolución de los precios en 2001

Las fuertes exigencias por parte de las autoridades monetaria europeas en materia de contención de precios con vistas a la incorporación de los diversos países de la UE en la Unión Económica y Monetaria, trajo como consecuencia que durante el período 1996-1998 en la mayoría de los países de nuestro entorno se produjera un importante proceso de moderación en la evolución de los precios. Como consecuencia de este proceso, el período 1996-1998 supone para la economía vasca un período brillante en términos de control de la inflación. Esta evolución comienza a romperse en 1999, y se confirma definitivamente en el año 2000 donde se registra un acusado repunte de precios.

En el año 2001, la evolución de los precios en la CAPV muestra dos períodos claramente diferenciados. Así se registra un primer semestre de 2001 con una trayectoria claramente ascendente donde la inflación acumulada en el mes de Junio se situó en el 2,4%, con un crecimiento interanual en dicho mes del 4,4%, esta tendencia alcista es contraria a la tendencia de la actividad, en buena medida este comportamiento está muy relacionado con una serie de factores exógenos a nuestra economía como la presión al alza sobre el precio del crudo en los mercados internacionales, la debilidad que muestra la cotización del euro frente al dólar, los últimos coletazos del efecto de la crisis de las vacas locas y la dificultad de romper la propia inercia en el proceso de formación de precios.

Cuadro 2.10. Índice de Precios al Consumo (IPC)(2001)

(Tasa de variación Diciembre sobre Diciembre)

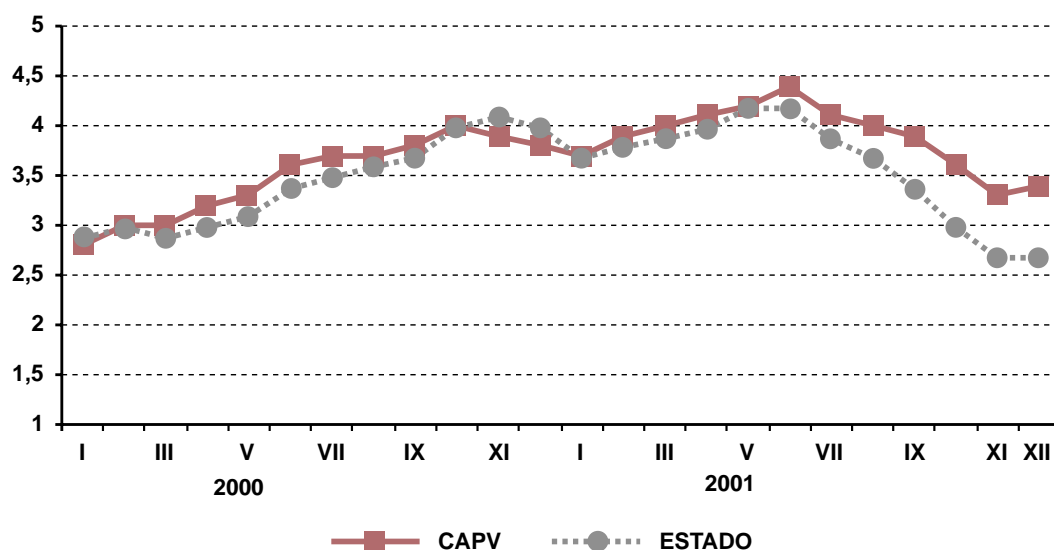
	CAPV	Estado
Índice General	3,4	2,7
Índice General (media)(1)	3,9	3,6
Índice alimentación	5,7	5,6
Índice no alimentación	2,9	1,8
• Alimentos y bebidas no alcohólicas	5,7	5,9
• Bebidas alcohólicas y tabaco	3,7	4,2
• Vestido y calzado	3,0	3,2
• Vivienda	4,7	1,8
• Menaje	4,3	2,8
• Medicina	1,5	2,7
• Transporte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

(1) Media anual.
Fuente: INE

Sin embargo en el segundo semestre del año, superados parte de estos obstáculos y al hilo de la ralentización de la actividad económica, los precios presentan una marcada trayectoria de desaceleración, muy condicionada por el control de los precios de las materias primas energéticas fundamentalmente del crudo, de esta forma la inflación acumulada en el mes de Diciembre en la CAPV se sitúa en el 3,4% (3,8% en el año 2000), mientras que la inflación media interanual del año 2001 alcanza el un 3,9%, en ambos casos registros superiores al los del Estado (2,7% y 3,6% respectivamente).

Por grupos de productos los más inflacionistas en el conjunto del año son el grupo de alimentos y bebidas no alcohólicas (5,7%), el grupo de otros (5,4%), el grupo de hoteles, restaurantes y cafés (5,3%) y el grupo de vivienda (4,7%).

Gráfico 2.4. Evolución del IPC (CAPV y Estado)



Por lo que respecta a los precios de los bienes industriales, la evolución de los mismos a lo largo de 2001 es claramente favorable con un crecimiento prácticamente nulo en el conjunto del año (0,6%), que contrasta con el acusado crecimiento registrado por los mismos en el año 2000 (6%). El comportamiento de los precios industriales está estrechamente relacionado con la evolución del precio del petróleo y del precio de las materias primas energéticas, de forma que la acusada contención experimentada a lo largo del año por todos estos inputs posibilita a su vez la desaceleración en el precio de los bienes industriales. Desde el punto de vista de los diferentes bienes, se observan comportamientos bastante heterogéneos, así los bienes de consumo presentan el mayor crecimiento (3,9%) con una aceleración del mismo respecto al año 2000, sin embargo tanto los bienes de equipo como los bienes intermedios presentan menores crecimientos en el año 2001 llegando incluso a ser negativo en el caso de los bienes intermedios (-1%).

Cuadro 2.11. Índice de Precios Industriales (IPRI)

(Tasa de variación sobre año anterior)

	CAPV			Estado
	1999	2000	2001	2001
Índice General	0,7	6,0	0,6	1,7
Bienes de consumo	1,1	2,1	3,9	3,1
Bienes de equipo	3,1	1,3	0,9	1,2
Bienes intermedios	0,0	9,2	-1,0	0,6

Fuente: Eustat e INE.

En el caso de los tipos de interés, durante el año 2001 continua la tendencia a la baja de los mismos, de hecho el Banco Central Europeo (BCE) rebaja sus tipos desde el 4,75% a principios de año al 3,25% a finales del mismo, tendencia menos acusada que la llevada a cabo por la Reserva Federal donde se pasa del 6,5% al 1,75% con el que se cierra el ejercicio.

Cuadro 2.12. Tipos de interés a Corto Plazo

	Interbancario			Letras del Tesoro	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

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

Fuente: Ministerio de Economía y Hacienda.

2.5.2. Costes laborales⁴

Por lo que hace referencia al coste laboral, que incluye no sólo los costes salariales sino otros costes en los que incurren las empresas por la utilización del factor trabajo, de los resultados en el cuarto trimestre de 2001 se pueden destacar a grandes rasgos una serie de aspectos:

- El coste laboral total medio por trabajador y mes en la CAPV durante el cuarto trimestre de 2001 ha sido de 2.252,34 euros (1.954,72 euros en el Estado), con un crecimiento del 3,7% respecto al mismo periodo del año anterior (4,3% en el Estado). Este coste se divide a su vez en 1.721,84 euros por trabajador y mes de coste salarial medio y 530,50 euros de otros costes laborales (1.489,70 euros y 465,02 euros respectivamente en el caso del Estado). El crecimiento de estos dos componentes del coste laboral total en la CAPV respecto al mismo trimestre de 2000 ha sido del 2,9% y del 6,5% respectivamente (3,7% y 6,4% en el Estado).
- Por comunidades autónomas, los costes laborales más elevados corresponden a la CAPV, a la comunidad de Madrid (2.295,15 euros por trabajador y mes) y a la comunidad de Navarra (2.193,99 euros), mientras que los costes más reducidos corresponden a Canarias (1.623,99 euros por trabajador y mes) a Extremadura (1.635,77 euros) y a Murcia (1.610,20 euros).

4. Una referencia más detallada de la metodología de esta encuesta puede encontrarse en la publicación "Índice de Costes Laborales" (INE).

Cuadro 2.13. **Coste Laboral por trabajador y mes por Comunidad Autónoma (IV Trimestre de 2001)**

(euros)

	TOTAL		
	Total	Salarial	Otros costes
TOTAL	1.954,72	1.489,70	465,02
Andalucía	1.796,32	1.361,66	434,66
Aragón	1.957,33	1.488,48	468,85
Asturias	1.907,46	1.421,25	486,21
Baleares	1.783,82	1.360,73	423,09
Canarias	1.623,99	1.214,99	409,00
Cantabria	1.840,97	1.391,28	449,69
Castilla-Mancha	1.675,57	1.268,46	407,11
Castilla-León	1.848,27	1.403,16	445,11
Cataluña	2.057,01	1.578,48	478,53
C. Valenciana	1.772,58	1.337,16	435,42
Extremadura	1.635,77	1.240,69	395,08
Galicia	1.716,26	1.301,90	414,36
Madrid	2.295,15	1.769,16	525,99
Murcia	1.610,20	1.200,40	409,80
Navarra	2.193,99	1.674,53	519,46
País Vasco	2.252,34	1.721,84	530,50
Rioja	1.840,94	1.383,85	457,09

Fuente: Índice de Coste Laboral (INE)

2.5.3. Productividad

Teniendo en cuenta por un lado el crecimiento de la actividad productiva y por otro lado el crecimiento del empleo, se determina a su vez el crecimiento de la productividad aparente⁵ de la economía vasca. Dado que a lo largo del año 2001 el crecimiento del PIB en nuestra comunidad autónoma ha sido del 3% mientras que el crecimiento del empleo ha sido del 2,6%, la productividad aparente en la CAPV en este ejercicio registra un crecimiento del 0,4%, inferior al obtenido el año 2000 (1,5%) pero en la línea del resultado de este agregado en el conjunto del Estado (0,8%).

5. 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 de empleo utilizado es el que proporcionan las Cuentas Económicas (Eustat).

Cuadro 2.14. PIB, Empleo y Productividad

(Tasa de variación sobre año anterior)

CAPV	1999	2000	2001
PIB real	5,2	5,3	3,0
Ocupación(1)	4,5	3,8	2,6
Productividad aparente	0,7	1,5	0,4
ESTADO	1999	2000	2001
PIB real	4,0	4,1	2,8
Ocupación(2)	3,6	3,3	2,0
Productividad aparente	0,4	0,8	0,8

(1) Cuentas Económicas (Eustat). En el año 2001 media del crecimiento en los tres primeros trimestres

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

Fuente: Eustat, Gobierno Vasco e INE

Además del crecimiento de la productividad, un aspecto interesante es analizar la productividad no ya sólo desde el punto de vista del crecimiento registrado sino desde el punto de vista del nivel, con el objeto de llevar a cabo comparaciones con el resto de economías de nuestro entorno.

Cuadro 2.15. Nivel de productividad en la UE-15 (1)

	1999	2000	2001
Bélgica	116,3	115,6	116,3
Dinamarca	96,4	99,1	99,2
Alemania	99,3	99,5	99,1
Grecia	73,7	75,9	77,3
España	94,9	92,8	92,3
Francia	107,4	106,7	106,2
Irlanda	107,7	112,6	116,2
Italia	118,4	117,6	117,4
Luxemburgo	184,2	194,6	196,8
Países Bajos	99,0	99,3	99,4
Austria	99,7	101,3	101,5
Portugal	62,9	63,1	63,6
CAPV	103,8	105,7	105,2
Finlandia	92,1	94,5	95,0
Suecia	91,9	91,9	91,5
Reino Unido	92,9	93,6	94,1
UE-15 = 100	100,0	100,0	100,0

(1) PIB (Mrd pps)/empleo

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

En este sentido, por lo que respecta al nivel de productividad (PIB/empleo) en la CAPV en 2001 con respecto al nivel de la misma en el conjunto de países de la UE-15, se ha llevado a cabo una "aproximación" ciertamente simple, con el riesgo que lleva implícito

toda simplificación: en primer lugar se tiene en cuenta que la productividad española se sitúa 7,7 puntos por debajo de la productividad media en la UE-15 (tomando como fuente los datos de Eurostat); y en segundo lugar se tiene en cuenta que la productividad de la CAPV se sitúa 12,9 puntos por encima de la media española (estimación en base el PIB español, al PIB de la CAPV y al empleo en ambos ámbitos, tomando como fuente los datos del INE y del Eustat). Como resultado de todo ello, la productividad en la CAPV en el año 2001 supera la productividad media de la UE-15 con un valor de 105,2.

2.6. MERCADO DE TRABAJO

2.6.1. *Rasgos básicos de la evolución del mercado laboral vasco en el período (1994-2001)*

La fase expansiva en la que se encuentra inmersa la economía vasca durante la segunda mitad de la década de los noventa, ha posibilitado a su vez un favorable comportamiento del mercado de trabajo en estos últimos años. A grandes rasgos y de un modo general, el mercado de trabajo en la CAPV en el período 1994-2001 viene caracterizado por una serie de aspectos básicos:

- La población potencialmente activa (población de 16 y más años) en la CAPV en el período se incrementa en 31.500 personas, reflejo del dinamismo del mercado laboral a lo largo de estos años, aunque la evolución demográfica en la CAPV determina que en la actualidad nos encontremos ante una situación de estancamiento de la población menor de 16 años, con una previsión de caída de la misma en los próximos años y por consiguiente de la población potencialmente activa en nuestro territorio.
- Se registra asimismo un importante crecimiento del número de mujeres que acceden al mercado laboral vasco, de hecho el 60% de los nuevos efectivos laborales en el período son mujeres. La tasa de actividad femenina pasa del 40,3% en 1994 al 41,9% en el año 2001.
- Se constata un intenso proceso de generación de empleo, con un máximo histórico de ocupación en el año 2001 (849.400 personas) y con 155.900 empleos más que en 1994. Se detecta una mayor presencia de mujeres dentro del colectivo de ocupados, de hecho de los nuevos empleos generados en el período un 55% corresponde a mujeres. Desde el punto de vista sectorial, el sector terciario es el principal impulsor del proceso de generación de empleo en la CAPV (el 60% del empleo generado corresponde a este sector). Además el crecimiento de la ocupación es extensible a los tres territorios históricos.
- Desde el punto de vista de la situación profesional, el crecimiento del empleo corre a cargo fundamentalmente del empleo asalariado, de hecho un 93% de los nuevos empleos generados en el período corresponden a empleo asalariado, de esta forma en el año 2001 este colectivo representa el 80% de la ocupación en la CAPV.
- Finalmente merece especial atención el espectacular descenso del desempleo que se registra en la CAPV en el período (-53,8%), de forma que en el año 2001 se contabilizan cerca de 125.000 parados menos que en 1994. Como consecuencia de esta evolución la tasa de paro experimenta un elevadísimo descenso y pasa de situarse en el 24,9% de la población activa en 1994 al 11,1% en el año 2001.

2.6.2. *El mercado de trabajo en 2001: actividad, ocupación y desempleo*

La población potencialmente activa (población mayor de 16 años y susceptible por lo tanto de incorporarse al mercado de trabajo) en la CAPV en el año 2001 se eleva a las

1.790.800 personas, con un incremento del 0,2% respecto al nivel alcanzado en el año 2000, de forma que este colectivo se incrementa en 6.600 personas en los últimos cuatro años.

Cuadro 2.16. Mercado de trabajo en la CAPV

	Valor absoluto (miles)				Tasa var. Interanual		
	1998	1999	2000	2001	1999	2000	2001
Población > 16 años	1.784,2	1.788,1	1.788,0	1.790,8	0,2	0,0	0,2
Población activa	948,2	962,8	953,7	955,9	1,5	-0,9	0,2
Hombres	569,5	571,3	571,4	569,1	0,3	0,0	-0,4
Mujeres	378,7	391,5	382,3	386,9	3,4	-2,3	1,2
16-24 años	114,7	117,5	112,8	97,0	2,4	-4,0	-14,0
25-54 años	751,8	760,8	755,1	768,4	1,2	-0,7	1,8
55 y más	81,8	84,5	85,7	90,5	3,3	1,4	5,6
Población ocupada	779,8	813,4	823,3	849,4	4,3	1,2	3,2
Hombres	501,3	510,6	517,1	526,3	1,9	1,3	1,8
Mujeres	278,5	302,8	306,3	323,2	8,7	1,2	5,5
16-24 años	72,5	79,2	79,5	72,3	9,2	0,4	-9,1
25-54 años	631,9	654,8	663,5	691,5	3,6	1,3	4,2
55 y más	75,4	79,4	80,4	85,6	5,3	1,3	6,5
Población parada	168,4	149,4	130,4	106,5	-11,3	-12,7	-18,3
Hombres	68,3	60,8	54,4	42,8	-11,0	-10,5	-21,3
Mujeres	100,1	88,6	76,0	63,7	-11,5	-14,2	-16,2
16-24 años	42,2	38,3	33,4	24,7	-9,2	-12,8	-26,0
25-54 años	119,8	106,1	91,6	76,9	-11,4	-13,7	-16,0
55 y más	6,4	5,2	5,4	4,9	-18,8	3,8	-9,3

Fuente: Eustat.

En el caso de la población activa (población que accede al mercado de trabajo, bien como población empleada bien como población parada), en 2001 la misma se sitúa en las 955.900 personas, también con un ligero aumento (0,2%) respecto al año 2000, fruto del incremento de la población activa femenina (1,2%) ya que la población activa masculina experimenta un retroceso respecto al ejercicio anterior (-0,4), en este sentido, también es de destacar la importante reducción que experimenta la población activa menor de 24 años (-14%). La distribución porcentual de la población activa por edad y sexo en la CAPV muestra como los hombres acaparan un 59,6% de la misma frente al 40,4% de las mujeres, mientras que el colectivo de edad intermedia con el 80,4% de los efectivos laborales en el mercado de trabajo es claramente el mayoritario, por un 10,1% para los menores de 25 años y un 9,5% para los mayores de 54 años.

Cuadro 2.17. Mercado de trabajo en el Estado

	Valor absoluto (miles)				Tasa var. Interanual		
	1998	1999	2000	2001	1999	2000	2001
Población > 16 años	32.534,1	32.695,9	32.830,9	32.938,8	0,5	0,4	0,3
Población activa	16.265,2	16.423,0	16.844,2	16.981,5	1,0	2,6	0,8
Hombres	9.881,7	9.892,9	10.067,4	10.139,8	0,1	1,8	0,7
Mujeres	6.383,5	6.530,1	6.776,8	6.840,7	2,3	3,8	0,9
16-24 años	2.594,4	2.538,6	2.522,4	2.470,7	-2,2	-0,6	-2,0
25-54 años	11.942,3	12.166,2	12.490,7	12.600,2	1,9	2,7	0,9
55 y más	1.728,5	1.718,2	1.831,1	1.910,6	-0,6	6,6	4,3
Población ocupada	13.204,9	13.817,5	14.473,8	14.768,4	4,6	4,7	2,0
Hombres	8.517,5	8.790,9	9.086,6	9.213,6	3,2	3,4	1,4
Mujeres	4.687,4	5.026,6	5.387,1	5.554,8	7,2	7,2	3,1
16-24 años	1.674,4	1.787,0	1.863,7	1.860,3	6,7	4,3	-0,2
25-54 años	9.971,4	10.472,5	10.945,8	11.150,8	5,0	4,5	1,9
55 y más	1.559,2	1.558,0	1.664,3	1.757,3	-0,1	6,8	5,6
Agropesquero	1.060,6	1.014,9	989,0	980,3	-4,3	-2,6	-0,9
Industria	2.707,9	2.784,0	2.878,9	2.913,5	2,8	3,4	1,2
Construcción	1.307,1	1.463,6	1.591,8	1.689,4	12,0	8,8	6,1
Servicios	8.129,3	8.555,0	9.014,0	9.185,2	5,2	5,4	1,9
Asalariada	10.156,6	10.836,6	11.508,9	11.780,5	6,7	6,2	2,4
No asalariada	3.048,3	2.962,2	2.949,9	2.970,9	-2,8	-0,4	0,7
Población parada	3.060,4	2.605,5	2.370,4	2.213,1	-14,9	-9,0	-6,6
Hombres	1.364,3	1.102,0	980,7	926,1	-19,2	-11,0	-5,6
Mujeres	1.696,1	1.503,5	1.389,7	1.287,0	-11,3	-7,6	-7,4
16-24 años	920,1	751,5	658,7	610,5	-18,3	-12,3	-7,3
25-54 años	1.970,9	1.693,8	1.544,9	1.449,1	-14,1	-8,8	-6,2
55 y más	169,4	160,2	166,8	153,5	-5,4	4,1	-8,0

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

Como resultado de la evolución de la población potencialmente activa y de la población activa, la tasa de actividad en la CAPV en 2001 se sitúa en el 53,4%, idéntico registro al del año 2000, nivel que además permanece bastante estable en nuestro territorio durante estos últimos años. Por sexo, las diferencias siguen siendo apreciables (64% en el caso de los hombres y 40% en el caso de las mujeres), a pesar del importante proceso de incorporación de mujeres a nuestro mercado laboral en estos últimos años. Nuestra tasa de actividad continúa un año más superando la tasa del conjunto del Estado (51,6%) pero seguimos todavía en niveles de actividad por debajo de los niveles medios en el conjunto de la UE-15 (57%), y lejos de países como Dinamarca (66%), Países Bajos (64%) o Finlandia (64%), estas diferencias son especialmente elevadas en el caso de la tasa de actividad femenina ya que en este caso la media europea ronda el 47%.

Cuadro 2.18. Tasa de actividad (CAPV)

	1998	1999	2000	2001
Tasa de actividad	53,1	53,9	53,4	53,4
Hombres	65,8	65,9	66,0	65,5
Mujeres	41,2	42,5	41,5	41,9
16-24 años	40,8	43,8	44,1	40,0
25-54 años	80,4	80,8	80,1	81,0
55 y más	14,3	14,6	14,4	15,1

Fuente: Eustat.

Cuadro 2.19. Tasa de actividad (Estado)

	1998	1999	2000	2001
Tasa de actividad	50,0	50,2	51,3	51,6
Hombres	63,2	63,1	63,8	64,0
Mujeres	37,8	38,4	39,8	40,0
16-24 años	45,7	46,4	47,1	47,2
25-54 años	75,5	76,1	76,8	76,8
55 y más	16,5	16,5	16,6	16,7

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

Uno de los rasgos más sobresalientes de la evolución del mercado laboral en la CAPV en el transcurso de 2001 es sin duda el extraordinario comportamiento que registra el empleo, de forma que la ocupación en la CAPV se sitúa ya en las 849.400 personas con un incremento del 3,2% respecto a 2000, este nivel de ocupación representa además un máximo histórico en la evolución de esta variable en la CAPV y consolida un período de crecimiento ininterrumpido del empleo en nuestro territorio que dura ya ocho años (1994-2001), y donde se ha producido un incremento de la ocupación del 22%.

Cuadro 2.20. Empleo en la CAPV

	Valor absoluto (miles)				Tasa var. Interanual		
	1998	1999	2000	2001	1999	2000	2001
Población ocupada	779,8	813,4	823,3	849,4	4,3	1,2	3,2
Agropesquero	19,6	18,8	18,8	14,7	-4,1	0,0	-21,8
Industria	235,0	239,8	242,6	257,5	2,0	1,2	6,1
Construcción	63,5	67,8	70,4	75,0	6,8	3,8	6,5
Servicios	461,7	487,0	491,6	502,4	5,5	0,9	2,2
Asalariada	615,7	649,7	662,3	683,4	5,5	1,9	3,2
No Asalariada	164,1	163,7	161,0	166,0	-0,2	-1,6	3,1

Fuente: Eustat.

El crecimiento del empleo en 2001 es además extensible a ambos sexos, aunque destaca el crecimiento del empleo femenino (5,5%) siendo más moderado sin embargo el crecimiento del empleo masculino (1,8%). Al igual que ocurría en el caso de la población activa, también en el caso de la ocupación sobresale el elevado descenso del empleo juvenil (-9,1%), que contrasta con el incremento del mismo en los otros dos intervalos de edad analizados (4,2% en el grupo de edad intermedia y 6,5% en el grupo de mayor edad).

Desde el punto de vista sectorial, salvo en el sector primario donde el empleo se reduce de manera importante (-21,8%), en el resto de sectores productivos la ocupación se incrementa de forma importante en el transcurso de 2001, especialmente en la industria y en la construcción (6,1% y 6,5% respectivamente), creciendo de forma más moderada en el caso de los servicios (2,2%).

Cuadro 2.21. Población ocupada por situación profesional (CAPV)

Miles de personas

	1998	1999	2000	2001	Distribución Porcentual 2001
Empleador	20,8	22,1	25,1	27,9	3,3
Autónomo	116,4	116,0	112,8	108,4	12,8
Ayuda familiar	7,5	7,7	5,5	6,0	0,7
Cooperativista	19,4	17,9	17,6	23,6	2,8
Asalariados	615,7	649,7	662,3	683,2	80,4
• Asalariados (público)	110,1	106,9	110,8	120,3	14,2
• Asalariados (privado)	505,6	542,8	551,5	562,9	66,2
TOTAL	779,8	813,4	823,3	849,4	100,0

Fuente: Eustat.

Desde el punto de vista de la situación profesional, el crecimiento de la ocupación en la CAPV se produce tanto en la ocupación asalariada (3,2%) como en la ocupación no asalariada (3,1%). En 2001 la población asalariada en la CAPV representa el 80,4% del empleo, con un elevado incremento del empleo asalariado público (8,6%), a pesar de ello el empleo asalariado privado representa todavía el 82% del empleo asalariado en la CAPV por un 18% del empleo asalariado público. Circunscribiendo el análisis al empleo no asalariado, el colectivo más numeroso corresponde al empleo autónomo (65%), a pesar de que el mismo se ha reducido en 2001 (-3,9%), destacando el elevado crecimiento de los cooperativistas (34%).

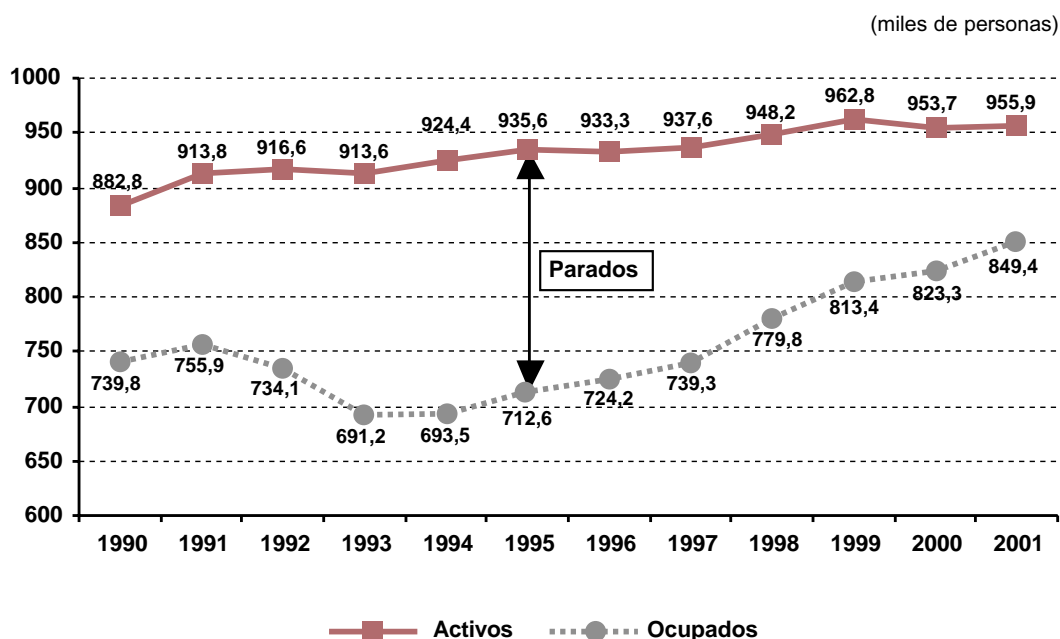
En el caso del empleo asalariado y teniendo en cuenta el tipo de contrato, se observa como a lo largo de 2001 crece de forma importante el contrato indefinido (6,2%), siendo el crecimiento mucho más moderado en el caso de la contratación temporal, como consecuencia de este comportamiento, en el año 2001 el 69% del empleo asalariado en la CAPV presenta un contrato indefinido, porcentaje que viene además en aumento en el transcurso de estos dos últimos años.

Cuadro 2.22. **Ocupados asalariados en la CAPV**

	Ocupados asalariados (miles)				Tasa var. Interanual		
	1998	1999	2000	2001	1999	2000	2001
Contrato temporal	174,7	191,5	189,7	190,3	9,6	-0,9	0,3
Contrato indefinido	402,3	416,7	441,0	468,2	3,6	5,8	6,2
TOTAL (1)	615,7	649,7	662,3	683,2	5,5	1,9	3,2

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

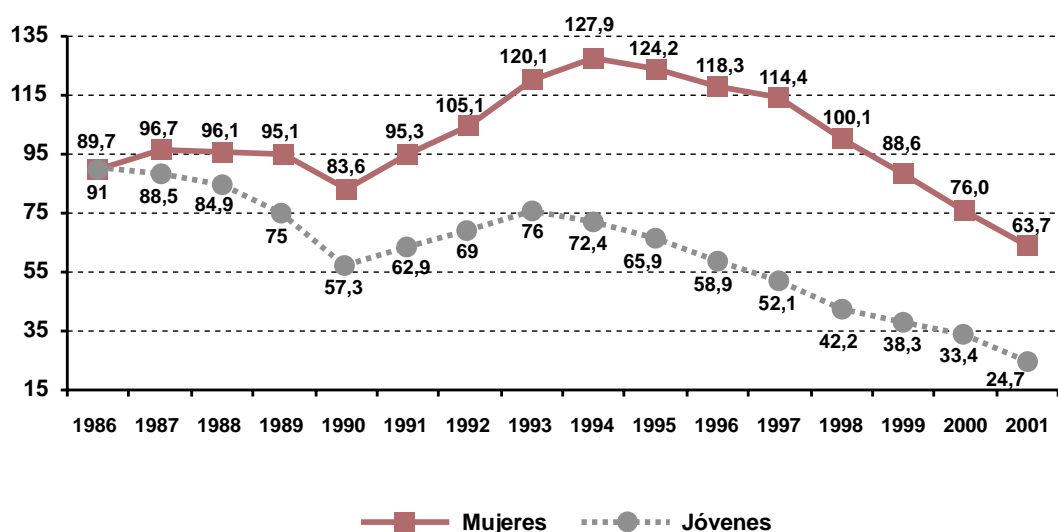
Además del incremento de la ocupación, otros de los rasgos esenciales en la evolución del mercado laboral vasco en 2001 es el acusado descenso que se registra en el número de personas desempleadas con respecto al año 2000 (-18,3%), de manera que el número de parados en la CAPV se sitúa en las 106.500 personas (casi 24.000 parados menos que en el año 2000). El descenso del desempleo es además extensible a ambos sexos (-21,3% en el caso de los hombres y -16,2% en el caso de las mujeres) y a los tres intervalos de edad analizados, destacando especialmente la importante disminución que se registra en el caso del desempleo juvenil (-26%), lo que supone que se contabilicen 8.700 jóvenes menos en las filas del desempleo en 2001 con respecto al año 2000 y 51.300 menos si se realiza la comparación con respecto al año 1993.

Gráfico 2.5. **Evolución de la Población Activa, Ocupada y Parada (CAPV)**

Fuente: Eustat

Gráfico 2.6. Evolución del paro femenino y del paro juvenil (CAPV, 1986-2001)

(miles de personas)



Fuente: Eustat

La evolución de la población activa, de la población ocupada y de la población parada, determina a su vez la tasa de paro, de forma que en el año 2001 la tasa de paro en la CAPV se sitúa en el 11,1% de la población activa, cifra que representa un mínimo histórico en la evolución de esta variable en la CAPV. Desde el punto de vista del sexo, las diferencias siguen siendo todavía notables (7,5% en el caso de la tasa de paro masculina y 16,5% en el caso de la tasa de paro femenina), a pesar de la importante reducción registrada en la tasa de paro femenina en la CAPV, ya que la misma se situaba en el 35% de la población activa en el año 1994.

Cuadro 2.23. Tasa de paro (CAPV)

	1998	1999	2000	2001
Tasa de paro	17,8	15,5	13,7	11,1
Hombres	12,0	10,6	9,5	7,5
Mujeres	26,5	22,6	19,9	16,5
16-24 años	36,7	32,5	29,5	25,4
25-54 años	16,0	14,0	12,1	10,0
55 y más	7,8	6,1	6,3	5,4

Fuente: Eustat

Sí se debe de destacar el importante esfuerzo llevada a cabo en esta materia en nuestro territorio, no ya sólo en el caso del desempleo femenino sino en lo que respecta al desempleo en general, de hecho no se debe olvidar que en 1994 nuestra tasa de paro se situaba en el 24,9% de la población activa. Nuestro nivel de desempleo en 2001 es inferior al que se registra en el conjunto del Estado pero continua todavía siendo superior al que presenta en término medio el conjunto de la UE-15 (7,7%), lo que implica que se

debe continuar todavía en la lucha contra el desempleo, uno de los principales desequilibrios de nuestra economía.

Cuadro 2.24. Tasa de paro (Estado)

	1998	1999	2000	2001
Tasa de paro	18,8	15,9	14,1	13,0
Hombres	13,8	11,1	9,7	9,2
Mujeres	26,6	23,0	20,5	18,8
16-24 años	35,5	29,6	26,1	24,7
25-54 años	16,5	13,9	12,4	11,5
55 y más	9,8	9,3	9,1	8,1

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

2.6.3. La mujer y el mercado laboral

Como se viene comentando ya en informes precedentes, uno de los rasgos básicos que caracterizan la evolución del mercado laboral vasco durante estas últimas décadas es precisamente el elevado número de mujeres que se han ido progresivamente incorporando al mismo, lo que ha supuesto un verdadero cambio en la estructura de nuestro mercado de trabajo. Resulta de interés analizar las variables más relevantes del mercado de trabajo (la población activa, la tasa de actividad, el empleo, el desempleo y la tasa de paro), pero teniendo en cuenta la perspectiva de género, en este sentido observando la evolución de estas variables en la CAPV durante el periodo 1985-2001 se pueden destacar una serie de aspectos reveladores:

- Población activa: la población activa en nuestra comunidad autónoma pasa de las 831.500 personas en 1985 a las 955.900 personas en 2001, con un incremento del 15%, pero mientras la población activa masculina crece un 0,6% la población activa femenina lo hacen en un 45%, de forma que este último colectivo pasa de representar el 32,1% del total de la población activa en la CAPV en 1985 a representar el 40,5% en el año 2001.
- Tasa de actividad: como consecuencia precisamente de esta masiva incorporación de mujeres al mercado laboral, la tasa de actividad femenina experimenta un importante crecimiento a lo largo de este período pasando del 32% al 41,9%, lo que contrasta con el descenso que registra la tasa de actividad masculina en este mismo período (del 70,5% al 65,5%). A pesar de este espectacular incremento, lo cierto es que la tasa de actividad femenina todavía se encuentra por debajo de los estándares medios europeos (en el entorno del 50%).

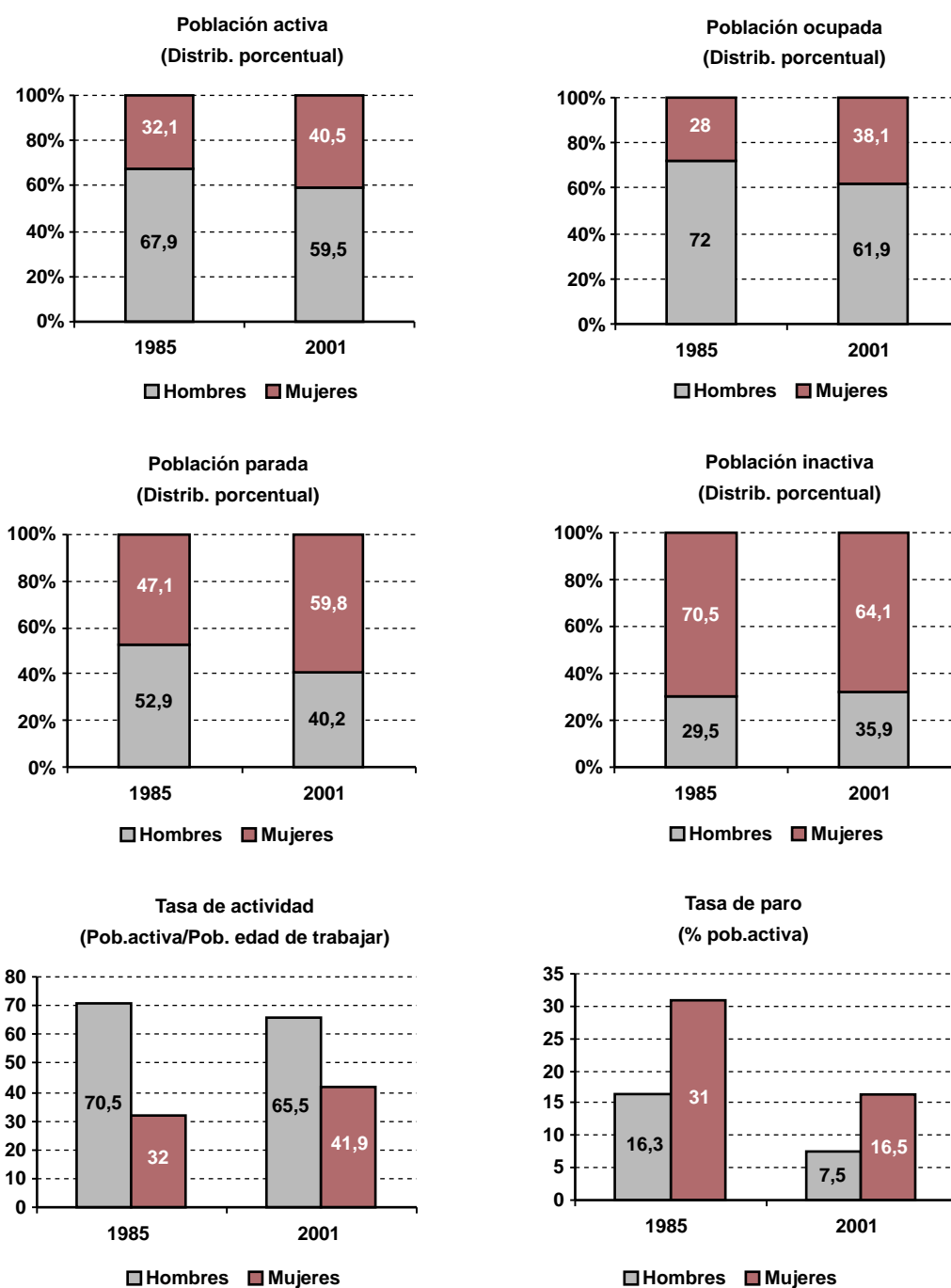
Cuadro 2.25. **La mujer en el mercado laboral (CAPV)**

	1985	1990	1995	2001
Población activa (distr. Porcentual)				
• Hombres	67,9	63,4	59,8	59,5
• Mujeres	32,1	36,6	40,2	40,5
Población ocupada (distr. Porcentual)				
• Hombres	72,0	68,0	64,7	61,9
• Mujeres	28,0	32,0	35,3	38,1
Población parada (distr. Porcentual)				
• Hombres	52,9	41,6	44,3	40,2
• Mujeres	47,1	58,4	55,7	59,8
Población inactiva (distr. Porcentual)				
• Hombres	29,5	33,0	36,4	35,9
• Mujeres	70,5	77,0	63,6	64,1
Tasa de actividad (Pob. activa/Pob. en edad de trabajar)				
• Hombres	70,5	67,6	64,7	65,5
• Mujeres	32,0	36,9	41,3	41,9
Tasa de paro (% pob. Activa)				
• Hombres	16,3	10,5	17,6	7,5
• Mujeres	31,0	26,2	33,1	16,5

Fuente: Eustat.

- Población ocupada: el empleo en la CAPV pasa de las 656.400 personas en 1985 a las 848.400 personas en el año 2001, con un incremento del 29%, pero mientras el empleo masculino crece un 11% el empleo femenino lo hace en un 76%, de forma que el empleo femenino pasa de representar el 28% del total del empleo en la CAPV en 1985 a representar un 38,1% en el año 2001.
- Población parada: la cifra de parados en la CAPV en el año 1985 se elevaba a las 175.200 personas mientras que en el año 2001 es de 106.500, de forma que el paro desciende de forma considerable a lo largo del período (-39%). En este caso, mientras el desempleo masculino desciende un 54% el desempleo femenino la hace de un modo sensiblemente inferior (-23%).
- Tasa de paro: como resultado de la evolución de la población activa y de la población parada, la tasa de paro en la CAPV se reduce de forma espectacular pasando del 21% en 1985 al 11,1% en el año 2001, reducción que es extensible tanto al colectivo masculino (donde la tasa de paro disminuye del 16,1% al 7,5%) como al colectivo femenino (donde dicha tasa pasa del 31% al 16,5%). Aunque es cierto que durante el global del período 1985-2001 se registra una incorporación masiva de efectivos laborales femeninos a nuestro mercado de trabajo, también lo es que hasta el año 1997 más de un tercio de estas mujeres pasaba a engrosar las filas del desempleo ya que la tasa de paro femenino prácticamente en todo el período 1985-1997 superaba el 30%, con posterioridad en el período 1997-2001 y al hilo del descenso generalizado del nivel de desempleo en la CAPV, la tasa de paro femenina se reduce considerablemente. A pesar de esta trayectoria descendente, el nivel de desempleo femenino en 2001 todavía más que duplica el nivel de desempleo masculino.

Gráfico 2.7. La mujer y el mercado laboral en la CAPV (1985-2001)



Fuente: Eustat.

El problema del desempleo femenino no es exclusivo de nuestro territorio si no que es común a la mayoría de los países de nuestro entorno europeo, es por ello que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es uno de los elementos que más se están teniendo en cuenta a la hora de diseñar las políticas de empleo tanto de las lleva-

das a cabo en los últimos años como de las que se van a abordar en años venideros. En lo que respecta a la CAPV, en Diciembre de 1999 fue aprobado por el Gobierno Vasco el III Plan de Acción Positiva para las mujeres, cuyo objetivo no es sino profundizar en las líneas de trabajo de Planes anteriores, en los cuales incrementar la presencia de las mujeres en el mercado laboral se convierte en una tarea prioritaria de la Administración Pública Vasca⁶. Como líneas estratégicas de este Plan se pueden destacar:

- Mejora de la empleabilidad de las mujeres: orientación profesional, cualificación profesional, fomento del empleo en profesiones y oficios en que se encuentran subrepresentadas y en nuevas profesiones etc.
- Fomento de la actividad empresarial de las mujeres: servicios y ayudas que se ofrecen a las mujeres interesadas en la puesta en marcha de una actividad empresarial.
- Lucha contra la segregación horizontal y vertical, así como contra la discriminación salarial, además de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral: formación y apoyo para el acceso a la función directiva, apoyo a las empresas para la implantación de acciones positivas e integración del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

2.6.4. *El mercado de trabajo por territorios históricos*

Analizando el mercado de trabajo en el año 2001 desde el punto de vista territorial y comparando el mismo con la situación en el año 2000, en términos generales para cada uno de los tres territorios históricos se mantienen las líneas básicas de comportamiento descritas para el conjunto de la CAPV, es decir se registra un crecimiento generalizado del empleo y un descenso de los niveles de desempleo, aún así, es cierto que se observan diferencias tanto desde el punto de vista del nivel que alcanzan las variables, como desde el punto de vista de los ritmos de variación de las mismas:

- Población activa y tasas de actividad: en el caso de la población activa se registra un incremento en Alava (1,4%) y en Gipuzkoa (0,3%), reduciéndose ligeramente la misma en Bizkaia (-0,1%). Como consecuencia de ello la tasa de actividad en 2001 crece ligeramente en Alava y Gipuzkoa situándose en el 58,6% y el 54,1% respectivamente en ambos territorios, mientras que en Bizkaia la tasa de actividad (51,6%) es ligeramente inferior a la registrada en 2000 y es además la más reducida de los tres territorios históricos.

6. De hecho la igualdad de oportunidades es un elemento básico en toda la estrategia de empleo diseñada por esta Administración en los últimos años (ver capítulo de políticas de empleo de este informe).

Cuadro 2.26. Mercado de trabajo por territorios históricos

(Valores absolutos en miles)

	1998	1999	2000	2001
ÁLAVA				
Población activa	139,6	142,2	142,0	144,0
Población ocupada	120,2	122,7	125,5	130,9
• Agropesquero	4,8	5,8	6,0	5,1
• Industria	43,9	43,8	43,4	47,1
• Construcción	7,3	6,2	8,2	8,1
• Servicios	64,2	66,9	68,0	70,6
Población parada	19,4	19,5	16,5	13,1
Población inactiva	98,4	98,4	100,6	101,6
Tasa de actividad	58,7	59,1	58,5	58,6
Tasa de paro	13,9	13,8	11,6	9,2
BIZKAIA				
Población activa	497,1	505,4	501,0	500,5
Población ocupada	395,2	414,3	416,7	433,0
• Agropesquero	7,1	6,7	7,3	4,9
• Industria	102,3	101,0	101,7	114,1
• Construcción	36,7	40,9	41,5	43,4
• Servicios	249,1	265,7	266,3	270,6
Población parada	101,9	91,1	84,4	67,5
Población inactiva	474,6	467,6	469,4	469,6
Tasa de actividad	51,2	51,9	51,7	51,6
Tasa de paro	20,5	18,0	16,8	13,5
GIPUZKOA				
Población activa	311,5	315,2	310,6	311,4
Población ocupada	264,4	276,4	281,1	285,6
• Agropesquero	7,7	6,3	5,6	4,6
• Industria	88,9	95,2	97,5	96,3
• Construcción	19,5	20,7	20,8	23,4
• Servicios	148,4	154,3	157,3	161,3
Población parada	47,1	38,8	29,4	25,8
Población inactiva	263,1	259,3	264,4	263,7
Tasa de actividad	54,2	54,9	54,0	54,1
Tasa de paro	15,1	12,3	9,5	8,3

Fuente: Eustat.

- Población ocupada: el empleo en 2001 muestra un trayectoria favorable en los tres territorios históricos con un crecimiento del mismo en Alava (4,3%), Bizkaia (3,9%) y Gipuzkoa (1,6%). Desde el punto de vista sectorial, el comportamiento más negativo corresponde al sector primario con un descenso de la ocupación en los tres territorios, en el resto de sectores productivos el crecimiento del empleo es genera-

lizado con la excepción del comportamiento de la ocupación en el sector de construcción en Alava y del sector industrial en Gipuzkoa.

- Población parada y tasas de paro: siguiendo la tónica general que mantiene la evolución del desempleo en la CAPV a lo largo de 2001, en los tres territorios se registra un descenso del paro a lo largo del ejercicio: Alava (-20,6%), Bizkaia (-20%) y Gipuzkoa (-12,2%). Esta evolución permite seguir reduciendo un año más las tasas de paro de forma que la misma se sitúa en el 9,2% en Alava, en el 13,5% en Bizkaia y en el 8,3% en Gipuzkoa.
- A modo de síntesis, se puede concluir que aunque el mercado laboral vasco presenta una favorable trayectoria a lo largo del año 2001, extensible también a los tres territorios, lo cierto es que desde el punto de vista territorial y como viene sucediendo tradicionalmente en nuestra comunidad autónoma, Bizkaia presenta en términos generales una situación más desfavorable con respecto a Alava y Gipuzkoa, con menores tasas de actividad y con tasas de desempleo más elevadas.

2.6.5. Estructura profesional del empleo y caracterización del tejido económico (CAPV)⁷

La estructura del empleo en la CAPV desde el punto de vista de la categoría profesional revela un carácter piramidal, de forma que el colectivo de obreros (cualificado y no cualificados) agrupa al 51,6% del empleo, colectivo al que podría añadirse el de empleados administrativos que representan a su vez un 10,3% del empleo. En la parte alta de esta pirámide estarían los mandos intermedios, técnicos y directivos que representan un 38,1% del empleo. La favorable evolución de la ocupación en la CAPV en estos últimos años se ha traducido sobre todo en un incremento del empleo en el colectivo de técnicos y obreros cualificados de forma que en su conjunto pasan de representar el 52,2% del empleo total en 1996 al 55,8% en 2000.

Cuadro 2.27. Distribución del empleo por categoría profesional (%)

	1996	2000
TOTAL	100,0	100,0
Directivos	19,2	17,0
Técnicos	15,3	17,5
Mandos intermedios	4,2	3,6
Administrativos	10,3	10,3
Obreros cualificados	36,9	38,3
Obreros no cualificados	14,0	13,3

Fuente: Censo del Mercado de Trabajo (2000).

7. Datos del Censo de Mercado de Trabajo (2000).

Cuadro 2.28. Establecimientos según número de empleados (%)

	1996	2000
TOTAL	100,0	100,0
Menos de 3 empleados	77,6	75,8
De 3 a 9 empleados	16,6	16,8
De 10 a 49 empleados	4,8	6,4
De 50 a 99 empleados	0,6	0,6
De 100 a 249 empleados	0,3	0,3
De 250 a 499 empleados	0,1	0,1
De 500 a 999 empleados	0,0	0,0
De 1000 en adelante	0,0	0,0

Fuente: Censo del Mercado de Trabajo (2000).

El tejido empresarial de la CAPV en el año 2000 se caracteriza por el predominio de los pequeños y medianos establecimientos y hasta de las microempresas, de forma que el 75,8% de los centros de trabajo corresponde a establecimientos de 1 o dos trabajadores, estos establecimientos además siguen teniendo un papel muy significativo en términos de empleo en la CAPV, de hecho representan el 22% del empleo de nuestra comunidad autónoma. La mayor proporción del empleo (64,8%) se concentra en establecimientos de menos de 50 personas empleadas.

Cuadro 2.29. Empleo según tamaño del establecimiento (%)

	1996	2000
TOTAL	100,0	100,0
Menos de 3 empleados	23,7	22,0
De 3 a 9 empleados	18,6	17,7
De 10 a 49 empleados	23,6	25,1
De 50 a 99 empleados	10,0	9,0
De 100 a 249 empleados	9,0	8,9
De 250 a 499 empleados	6,4	6,8
De 500 a 999 empleados	3,7	4,1
De 1000 en adelante	5,0	6,3

Fuente: Censo del Mercado de Trabajo (2000).

Por lo que respecta al empleo en establecimientos con más de 100 empleados, estos establecimientos representan solamente el 0,4% del total de los establecimientos de la CAPV y recogen el 26,1% del empleo. Respecto a la situación en 1996, se observa un aumento relativo de los establecimientos de mayor dimensión y una tendencia a la disminución de la importancia relativa de las microempresas.

2.6.6. Evolución de la contratación laboral (CAPV)

2.6.6.1. Contratos registrados en el INEM: evolución general (1991-2001)

Tras el descenso que experimenta la contratación laboral registrada en las oficinas del INEM en la CAPV entre los años 1991 y 1993 (-13,5%), el clima de bonanza económica registrado en la CAPV durante los ocho últimos años, ha posibilitado un espectacular incremento de la contratación laboral nuestro territorio, de esta forma de los 284.210 contratos realizados en 1994 se pasa a los 691.366 del año 2001, con un crecimiento ininterrumpido de los mismos y un aumento del 143% en el período 1994-2001. Esta evolución es muy similar a la que acontece en el conjunto del Estado, aunque el dinamismo de la contratación en la CAPV es superior al que se registra en el Estado (136%).

Cuadro 2.30. Contratos registrados en el INEM: Evolución (1991-2001)

Valores absolutos	Estado (1)	CAPV (2)	Álava (3)	Bizkaia (4)	Gipuzkoa (5)
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
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
Porcentaje	(2)/(1)	(2)/(2)	(3)/(2)	(4)/(2)	(5)/(2)
1991	4,4	100,0	16,2	56,7	27,1
1992	4,4	100,0	16,5	56,6	26,9
1993	4,5	100,0	17,0	55,9	27,1
1994	4,8	100,0	17,0	52,2	30,8
1995	4,8	100,0	17,3	52,8	29,9
1996	4,8	100,0	18,1	52,6	29,3
1997	5,0	100,0	17,6	50,9	31,5
1998	4,8	100,0	17,5	53,2	29,3
1999	4,8	100,0	13,7	52,5	30,7
2000	4,9	100,0	15,7	54,2	30,1
2001	4,9	100,0	16,2	53,9	29,9

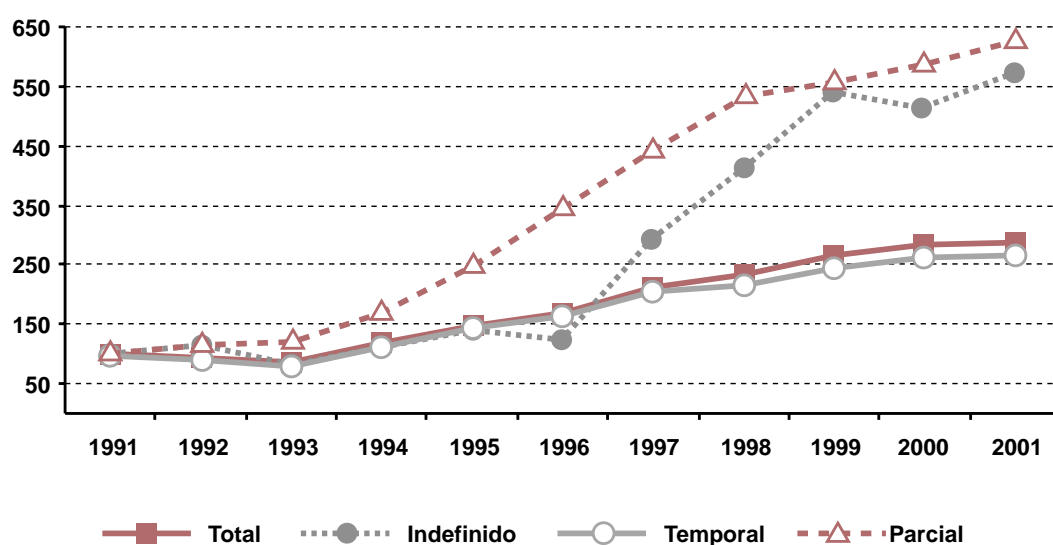
Fuente: INEM.

Por territorios históricos, el crecimiento de la contratación laboral en este período es generalizado, destacando el dinamismo de la misma en Bizkaia (151%) y siendo más moderado en Alava (132%) y Gipuzkoa (136%).

Dentro de este clima tan propicio para la contratación laboral, destaca especialmente el importante crecimiento que durante estos últimos años registra tanto la contratación indefinida como la contratación a tiempo parcial (411% y 270% respectivamente en el período 1994-2001), fruto en cierta medida de las últimas Reformas Laborales, muy incentiadoras de ambos tipos de contratación.

Gráfico 2.8. Evolución de la contratación laboral en la CAPV

(Número de contratos registrados, Base 1991 = 100)



Fuente: INEM

Por lo que se refiere al tipo de contrato, y teniendo en cuenta la distribución de los mismos entre contratos indefinidos y temporales (las dos categorías más importantes desde el punto de vista de la cuantía de los contratos), el dominio de la contratación temporal es abrumador, aunque es cierto que se observa una mayor presencia de la contratación indefinida en los últimos años, de hecho mientras entre 1991 y 1997 el peso de la contratación temporal supera el 95% del total de la contratación en la CAPV, este porcentaje se mueve en el entorno del 90% entre 1998 y 2001.

Cuadro 2.31. **Contratos registrados en el INEM en la CAPV (Por tipo de contrato) (1998-2001)**

	TOTAL	INDEFINIDO			TEMPORAL			FORMA-TIVOS
		TOTAL	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	TOTAL	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	
CAPV 98	562.558	42.177	37.183	4.994	507.952	377.778	130.174	12.429
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
CAPV 99	641.175	54.533	46.613	7.920	573.621	441.376	132.245	13.021
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
CAPV 00	678.831	52.466	42.550	9.916	614.186	475.287	138.899	12.179
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
CAPV 01	691.366	58.204	46.345	11.859	621.993	463.929	158.064	11.168
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

Fuente: INEM

2.6.6.2. Contratos registrados en el INEM: por tipo de contrato, sexo, edad y territorio histórico (2001)

Durante el año 2001, el número de contratos registrados en la oficinas del INEM en la CAPV se eleva a 691.366, con un incremento del 1,8% respecto del año 2000, de forma que tras los elevados crecimientos de años anteriores, la ralentización de la economía en el año 2001 condiciona a la baja la evolución de esta variable.

Cuadro 2.32. **Evolución trimestral de los contratos registrados en el INEM en la CAPV por sexo y edad (2001)**

	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre	TOTAL 2001	TOTAL (%) 2001
Hombres	90.680	89.659	88.515	86.238	355.092	51,4
Mujeres	78.510	82.575	84.814	90.375	336.274	48,6
17-24 años	54.145	59.688	64.760	58.356	236.949	34,3
25-29 años	43.499	42.137	39.242	43.579	168.457	24,4
30-39 años	43.382	41.878	40.284	44.308	169.852	24,6
40-44 años	11.976	12.116	12.352	13.152	49.596	7,2
45 más años	16.188	16.415	16.691	17.218	66.512	9,6
TOTAL	169.190	172.234	173.329	176.613	691.366	100,0

Fuente: INEM

Desde el punto de vista del sexo, el 51,4% de los contratos realizados en la CAPV en 2001 corresponden a hombres por un 48,6% para las mujeres, mientras que desde el punto de vista de la edad, destaca el hecho de que el 34,3% de los contratos corresponden a personas menores de 25 años, mientras que el 83,3% de los mismos corresponden a personas menores de 40 años, reflejo de que la contratación incide en el colectivo de población más joven. Desde el punto de vista territorial, a Bizkaia le corresponde el 50% de los contratos, a Gipuzkoa el 30% y a Alava el 16%.

Cuadro 2.33. **Contratos registrados en el INEM en la CAPV por sexo, edad y territorio histórico (2001)**

	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	TOTAL
Hombres	59.557	196.950	98.585	355.092
Mujeres	52.334	176.020	107.920	336.274
17-24 años	43.403	121.899	71.647	236.949
25-29 años	26.435	92.801	49.221	168.457
30-39 años	25.715	94.173	49.964	169.852
40-44 años	7.224	28.210	14.162	49.596
45 más años	9.114	35.887	21.511	66.512
TOTAL	111.891	372.970	206.505	691.366

Fuente: INEM

Restringiendo el análisis de la contratación laboral a la contratación temporal (clara mayoría) los contratos más numerosos son los eventuales (205.841 contratos), seguido de los contratos por obra y servicio (182.550 contratos), los contratos a tiempo parcial (156.300) y los contratos de interinidad (66.797), entre estos cuatro tipos de contrato representan el 98% de la contratación temporal en la CAPV y el 88% del total de la contratación registrada en el INEM en la CAPV en 2001.

Cuadro 2.34. **Principales contratos Temporales registrados en el INEM en la CAPV por sexo y edad (2001)(Valores absolutos)**

	TIEMPO COMPLETO			TIEMPO PARCIAL (1)
	Obra y Servicio	Eventual	Interinidad	
Hombres	126.962	115.989	21.046	43.478
Mujeres	55.588	89.852	45.751	112.822
17-24 años	55.944	79.556	15.273	61.372
25-29 años	42.693	52.773	15.874	35.109
30-39 años	47.911	46.358	20.837	35.378
40-44 años	14.147	12.651	7.309	10.546
45 más años	21.855	14.503	7.504	13.877
TOTAL	182.550	205.841	66.797	156.300

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

Fuente: INEM

Dentro de estos cuatro tipos de contratos temporales comentados con anterioridad, se observa como tanto en los contratos de obra y servicio como en los contratos eventuales predomina claramente la contratación masculina, si embargo en los contratos de interinidad y especialmente en los contratos a tiempo parcial, las mujeres se constituyen en el colectivo más numeroso.

Cuadro 2.35. Principales contratos Temporales registrados en el INEM en la CAPV por sexo y edad (2001) (Distribución porcentual)

	TIEMPO COMPLETO			TIEMPO PARCIAL (1)
	Obra y Servicio	Eventual	Interinidad	
Hombres	69,5	56,3	31,5	27,8
Mujeres	30,5	43,7	68,5	72,2
17-24 años	30,6	38,6	22,9	39,3
25-29 años	23,4	25,6	23,8	22,5
30-39 años	26,2	22,5	31,2	22,6
40-44 años	7,7	6,1	10,9	6,8
45 más años	12,0	7,0	11,2	8,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INEM

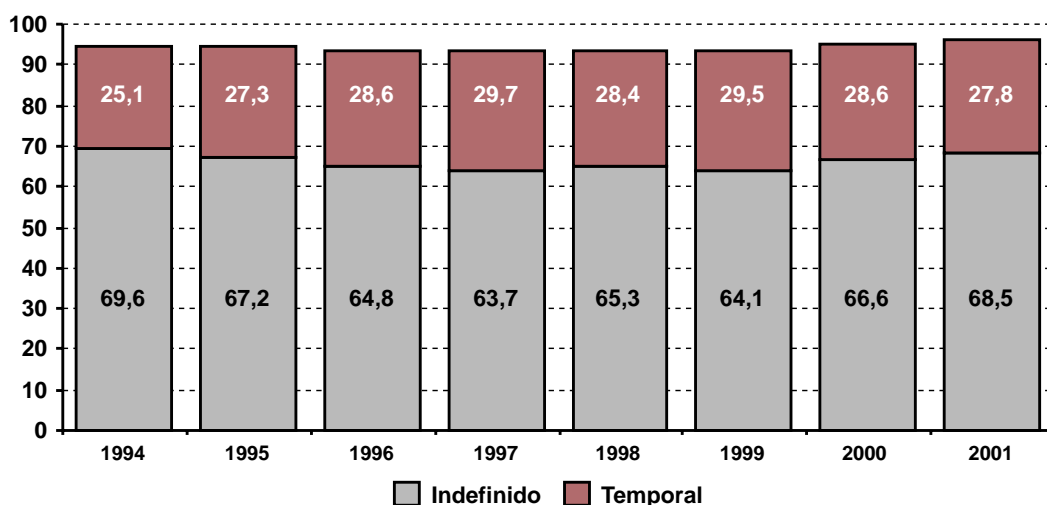
Un aspecto de interés en la CAPV es analizar la evolución de los contratos de relevo, en este sentido a lo largo del año 2001 se registran 1.692 contratos de relevos, 266 en Alava, 742 en Bizkaia y 684 en Gipuzkoa, de forma que estos contratos representan un 0,2% del total de la contratación registrada en la CAPV, si embargo representa el 41% del total de los contratos de relevo llevados a cabo al nivel estatal.

2.6.7. Población ocupada asalariada

Al analizar con anterioridad la situación del empleo en la CAPV desde el punto de vista de la situación profesional, uno de los aspectos a destacar es la masiva presencia que supone el empleo asalariado dentro del conjunto del empleo, de hecho en el año 2001 en nuestra comunidad autónoma hay 683.400 personas asalariadas, que representan un 80% de la ocupación de la CAPV. En este sentido, tiene interés analizar con más exhaustividad este colectivo.

Desde el punto de vista del sexo, el 60% de los asalariados son hombres por un 40% de mujeres. Atendiendo al tipo de contrato, el 68,5% de los asalariados en 2001 presentan un contrato indefinido por un 27,8% de asalariados con contrato temporal. El estudio de la evolución de los asalariados con contrato indefinido en la CAPV durante los últimos años, permite comprobar como este colectivo pierde peso en el conjunto de la población asalariada vasca entre 1994 y 1997 en favor de los asalariados temporales, aunque es cierto que entre los años 1998 y 2001 recupera parte del terreno perdido.

Gráfico 2.9. Población Ocupada Asalariada (CAPV). Distribución porcentual por tipo de contrato (1994-2001)



Fuente: Eustat.

Cuadro 2.36. Población Ocupada Asalariada (excepto cooperativistas) por tipo de contrato (CAPV)(2001)

(Valores absolutos en miles)

	Total	Varones	Mujeres
Total	683,2	412,9	270,4
Indefinido	468,2	303,6	164,6
Temporal	190,3	106,1	84,2
Sin contrato y otros	24,7	3,2	21,5

Fuente: Eustat

El análisis de la población ocupada asalariada por tipo de contrato muestra ostensibles diferencias cuando en el mismo se introduce la perspectiva de género, de hecho en el caso de los hombres un 74% de los mismos presenta un contrato indefinido y un 26% contrato temporal, mientras que en el caso de las mujeres el porcentaje de contratos indefinidos es muy inferior (61%) y el de temporales mayor (31%). Además, se debe tener en cuenta que dentro del colectivo de personas contratadas de forma atípica (sin contrato y otros) las mujeres acaparan el 87% del mismo. De forma que la temporalidad afecta de forma más intensa al empleo asalariado femenino.

Cuadro 2.37. **Población Ocupada Asalariada (excepto cooperativistas) por territorios históricos (2001)**

(Valores absolutos en miles)

	Álava			Bizkaia			Gipuzkoa		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Total	104,9	62,9	42,0	359,1	220,2	138,9	219,2	129,8	89,5
Indefinido	77,8	51,5	26,3	245,0	157,5	87,5	145,4	94,6	50,8
Temporal	23,4	10,9	12,4	102,8	61,2	41,7	64,1	34,0	30,1
Sin contrato y otros	3,7	0,5	3,2	11,3	1,6	9,7	9,8	1,2	8,6

Fuente: Eustat.

Por territorios históricos, a Bizkaia le corresponde un 50% del empleo asalariado de la CAPV en el año 2001, a Gipuzkoa le corresponde un 32% mientras que a Alava un 15%. Si se analiza el empleo asalariado desde el punto de vista del tipo de contrato y de la edad, el aspecto más relevante es el reducido peso que los jóvenes representan dentro del total del colectivo de asalariados con contrato indefinido (3,6%), que contrasta con el peso (23,5%) que los mismos tienen dentro del conjunto del empleo asalariado temporal.

Cuadro 2.38. **Población Ocupada Asalariada en la CAPV por edades y tipo de contrato**

(Distribución porcentual)

	Indefinido				Temporal			
	Total	16-24	25-54	55 y más	Total	16-24	25-54	55 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

Fuente: Eustat.

2.6.8. Afiliaciones a la Seguridad Social

Junto a la información que sobre el empleo facilita la PRA (Eustat) y a la información que sobre la contratación laboral proporciona el INEM, otro de las variables relevantes a tener en cuenta para determinar el dinamismo del mercado laboral es el comportamiento de la afiliación a la Seguridad Social, información que facilita el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La afiliación a la Seguridad Social es obligatoria para todas las personas incluidas en el campo de aplicación de la Seguridad y Social y única para toda la vida del trabajador, sin perjuicio de las bajas, altas y demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación. Las estadísticas de afiliación, hacen referencia a los trabaja-

dores en alta laboral y situaciones asimiladas, como la incapacidad laboral transitoria y el desempleo en la modalidad de pago delegado.

La evolución de la afiliación en la CAPV durante la segunda mitad de la década de los noventa ha sido muy favorable, con un importante aumento en el número de trabajadores dados de alta en la Seguridad Social entre los años 1994 y 2000 (21%), esta evolución se mantiene en el año 2001 con un incremento del número de trabajadores afiliados en la CAPV del 3,5% (3,9% en el Estado), crecimiento que es extensible a su vez a los tres territorios históricos: Alava (3,9%), Bizkaia (3,9%) y Gipuzkoa (2,7%). El número de trabajadores afiliados en la CAPV representa el 5,4% del total de la afiliación en el conjunto del Estado, porcentaje que viene manteniéndose bastante estable durante todos estos últimos años.

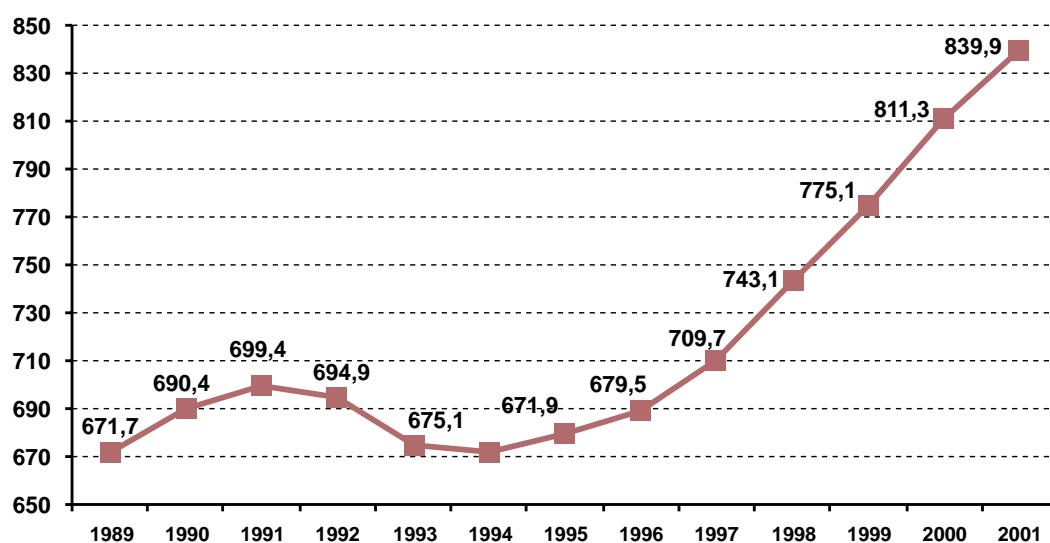
Cuadro 2.39. Trabajadores afiliados en Alta Laboral

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
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

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Gráfico 2.10. Trabajadores afiliados a la Seguridad Social (CAPV)

(Miles)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Con respecto a la clasificación por regímenes, la Seguridad Social contempla seis categorías:

- 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.

En la CAPV en el año 2001, el 77% de los trabajadores afiliados corresponde al régimen general, un 20,1% al régimen de autónomos, correspondiendo el 2,9% restante al régimen agrario (1,1%), a los trabajadores del mar (0,7%) y a los empleados del hogar (1,1%).

**Cuadro 2.40. Trabajadores afiliados en Alta Laboral por Regímenes 2001
(estructura porcentual)**

	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
General	74,5	77,0	82,8	78,1	72,5
Autónomos	16,7	20,1	13,9	19,0	24,6
Agrario	7,2	1,1	2,6	0,7	0,9
Trabaj. Mar	0,5	0,7	0,0	0,9	0,7
Empleados Hogar	1,0	1,1	0,7	1,2	1,2
Minería	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Cuadro 2.41. 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
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

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Relacionado con la Seguridad Social, otro aspecto de interés es el análisis de la evolución del número de empresas inscritas en la Seguridad Social en la CAPV, de forma que en el año 2001 su número asciende a las 58.194 empresas, con un incremento del 2,8% respecto al año 2000 (3,3% en el Estado), crecimiento que se registra también en Álava (3,4%), en Bizkaia (3,1%) y en Gipuzkoa (2,2%). El número de empresas inscritas en la CAPV representa el 5% del total de las empresas inscritas en el conjunto del Estado.

2.6.9. *Evolución del paro registrado (CAPV)*

Además de la información que sobre el comportamiento del desempleo facilita la PRA (Eustat), otra variable a tener en cuenta en el análisis del desempleo en la CAPV es el comportamiento del paro registrado⁸, información que también proporciona el INEM. La evolución del paro registrado en la CAPV en el año 2001 confirma la tendencia descendente del desempleo ya apuntada anteriormente, de forma que a lo largo del año se contabilizan 73.334 personas desempleadas con un descenso del 5,7% respecto al desempleo del año 2000.

Cuadro 2.42. **Paro registrado en el INEM (CAPV)**

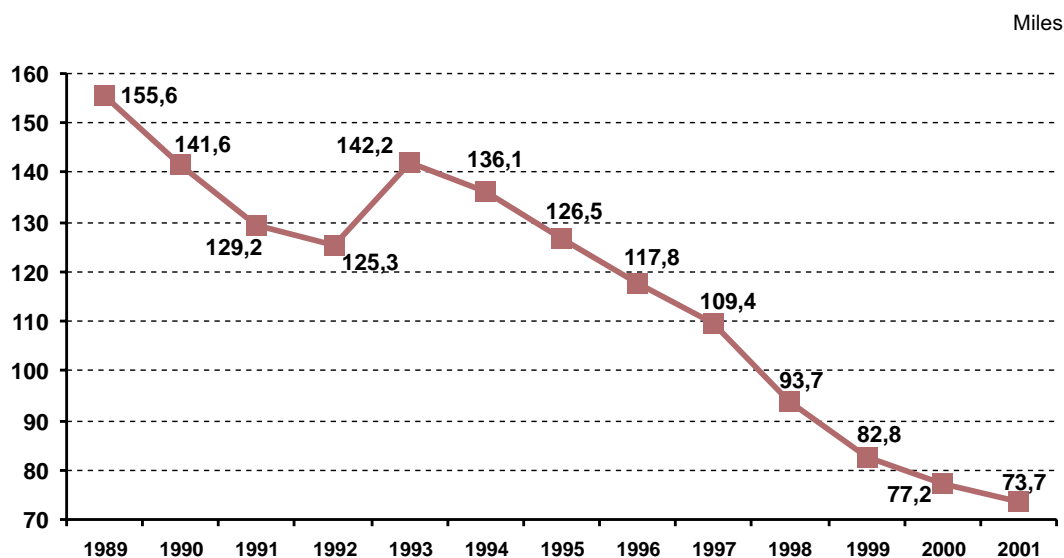
	1998	1999	2000	2001
Enero	110.425	95.799	85.787	80.669
Febrero	108.435	95.399	85.876	79.398
Marzo	105.401	91.858	82.704	76.340
Abril	100.795	87.821	77.995	73.023
Mayo	95.924	84.004	74.943	69.827
Junio	93.505	81.808	73.629	68.929
Julio	89.722	80.044	72.684	69.411
Agosto	91.647	81.974	74.977	71.281
Septiembre	92.529	82.672	74.647	71.230
Octubre	93.743	83.048	75.989	72.675
Noviembre	94.137	83.642	76.549	73.496
Diciembre	93.686	82.779	77.153	73.727
Media anual	97.496	85.904	77.744	73.334
Tasa de variación	-13,0	-11,9	-9,5	-5,7

Fuente: INEM.

Es interesante observar como entre el año 1993 y el año 2001 el desempleo registrado en la CAPV pasa de las 142.200 personas a las 73.700 personas (datos de Diciembre de cada año), con un descenso cercano al 50%, reflejo del importante proceso registrado en nuestro territorio en materia de contención de desempleo.

8. El paro registrado se corresponde con las demandas de empleo pendientes de satisfacer el último día del mes en las oficinas del INEM, excluyéndose únicamente una serie de situaciones que la Ley contempla.

Gráfico 2.11. Evolución del paro registrado(CAPV) (Diciembre)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 2.43. Paro registrado por Sexo y Edad (Diciembre 2001)

	CAPV	(1)	Estado	(1)
Hombres	26.894	-8,8	643.944	2,9
< de 25 años	2.662	-12,7	101.704	11,4
Resto	24.232	-8,2	542.240	1,1
Mujeres	46.833	-1,8	930.900	0,1
< de 25 años	5.501	-16,3	154.863	-6,5
Resto	41.332	0,5	776.037	1,4
Total	73.727	-4,4	1.574.844	1,2

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

Cuadro 2.44. Paro registrado por sectores de actividad (Diciembre 2001)

	CAPV	(1)	Estado	(1)
Agricultura	594	-23,2	37.771	-4,2
Industria	15.305	-7,6	259.102	2,2
Construcción	5.015	-4,6	171.843	4,9
Servicios	41.660	-1,7	874.885	2,4
Sin empleo anterior	11.153	-8,3	231.243	-5,7
Total	73.727	-4,4	1.574.844	1,2

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

La estructura del desempleo en la CAPV en el año 2001 desde el punto de vista del sexo, muestra una mayoría de desempleo femenino (un 64%), frente al 36% que representa el

desempleo de los hombres. Si el análisis del desempleo se realiza en función de la edad se observa con un 11% del mismo corresponde a personas menores de 25 años por un 89% de desempleados mayores de 24 años. Desde el punto de vista sectorial, el desempleo afecta fundamentalmente a los servicios y a la industria.

Para finalizar este apartado, un aspecto de interés es determinar la incidencia del paro registrado en el conjunto de la población activa de la CAPV (o lo que es lo mismo la tasa de paro pero tomando como desempleo el paro registrado del INEM). Así la tasa de paro en la CAPV en el año 2001 se sitúa en el 7,7% de la población activa (9,2% en el Estado), cifra que representa un mínimo histórico en la evolución de esta variable en la CAPV, de forma que en los últimos diez años la tasa de paro pasa del 14,1% al comentado 7,7%.

Cuadro 2.45. **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
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
(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

Fuente: INEM y EPA.

2.6.10. Algunos indicadores clave del mercado de trabajo: CAPV y UE-15

Al observar la situación del mercado de trabajo en la CAPV con relación a la Unión Europea llama la atención: Las inferiores tasas de empleo y de actividad y los mayores niveles de desempleo, especialmente acusado en el desempleo juvenil, de la mujer y de larga duración.

		1996	1997	1998	1999	2000	2001
Población en edad de trabajar (15-64) (miles)	UE-15	246.401	246.855	247.558	248.057	248.640	--
	CAPV	1.454	1.446	1.440	1.433	1.424	1.420
Total empleo (miles)	UE-15	155.272	156.717	159.205	161.772	164.702	--
	CAPV	724	739	780	813	823	841
Población empleada (15-64) (miles)	UE-15	148.200	149.420	151.739	154.518	157.351	--
	CAPV	719	736	777	809	820	820
Tasa de empleo (% poblac. en edad de trabajar 15-64)	UE-15	60,1	60,5	61,3	62,3	63,3	--
	CAPV	49,5	50,9	53,9	56,5	57,6	59,2
Tasa de empleo (% poblac. en edad de trabajar 15-24)	UE-15	36,9	37,2	38,2	39,3	40,3	--
	CAPV	21,2	22,0	25,8	29,5	31,1	29,9
Tasa de empleo (% poblac. en edad de trabajar 25-54)	UE-15	73,5	73,8	74,5	75,6	76,6	--
	CAPV	63,4	63,9	65,8	69,1	70,5	72,6
Tasa de empleo (% poblac. en edad de trabajar 55-64)	UE-15	36,2	36,3	36,6	37,1	37,7	--
	CAPV	29,1	31,5	31,5	33,6	34,0	35,4
Empleos por cuenta propia (%)	UE-15	15,7	15,6	15,4	15,0	14,8	--
	CAPV	19,1	19,3	17,6	17,0	16,8	16,1
Empleos con contratos: Duración determinada (%)	UE-15	10,2	10,6	11,0	11,3	11,4	--
	CAPV	28,6	29,7	28,4	29,5	28,6	27,8
Empleo en agricultura (%)	UE-15	5,0	4,9	4,7	4,5	4,4	--
	CAPV	3,4	3,5	2,5	2,3	2,3	1,2
Empleo en industria (%)	UE-15	28,2	27,8	27,6	27,2	26,9	--
	CAPV	37,0	37,0	38,3	37,8	38,0	26,4
Empleo en servicios (%)	UE-15	66,8	67,3	67,6	68,3	68,8	--
	CAPV	59,6	59,5	59,2	59,9	59,7	10,2
Tasa de actividad (% poblac. en edad de trabajar 15-64)	UE-15	67,5	67,8	68,2	68,7	69,0	69,6
	CAPV	63,8	64,6	65,6	66,9	66,7	62,3
Total desempleo (miles)	UE-15	18.109	17.866	16.903	15.725	14.185	--
	CAPV	209,1	198,2	168,4	149,4	130,3	110,4
Tasa de desempleo (%)	UE-15	10,8	10,6	9,9	9,1	8,2	7,7
	CAPV	22,4	21,1	17,8	15,5	13,7	11,6
Tasa desempleo joven (% población 16-24)	UE-15	10,2	9,7	9,2	8,6	7,8	--
	CAPV	19,4	17,6	15,0	14,2	13,0	12,9
Tasa desempleo larga duración (% población activa)	UE-15	5,3	5,2	4,7	4,1	3,6	--
	CAPV	13,9	13,1	10,7	8,8	7,5	--

Fuente: Comisión Europea, El empleo en Europa 2001, PRA (Eustat) y EGAILAN.

2.6.11. *Políticas de empleo*⁹

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 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).

El citado 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.

En este sentido, se entienden por políticas de empleo “aquellas decisiones emanadas de los órganos competentes que tienen por objeto la mejora global de la situación del mercado laboral, entendida ésta en sentido amplio, de manera que debe abordar la disminución en el número de desempleados (a través de medidas correctoras y preventivas), la mejora de los puestos de trabajo existentes y el incremento en la calidad de los nuevos contratos”. Estas políticas pueden ser clasificadas precisamente atendiendo al objetivo que persiguen: en políticas activas de empleo y políticas pasivas de empleo.

2.6.11.1. *Políticas activas 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 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,

9. La política de empleo de la CAPV de cara a los próximos años 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).

Escuelas Taller, Casas de Oficio y otra serie de Instituciones en las que participan todos los agentes e interlocutores sociales implicados.

Para llevar a cabo estas políticas activas de empleo con una mayor coordinación, y al hilo del citado Plan Interinstitucional, se creó el Consejo Vasco de Empleo, órgano asesor en la CAPV en materia de desarrollo de políticas activas de empleo.

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. A continuación se desarrollan tres de los grupos más relevantes en materia de políticas activas de empleo: 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.

a) Políticas activas de fomento de la contratación

En la práctica las medidas de fomento de la contratación se materializan generalmente en forma de ayudas a la contratación de colectivos específicos con dificultades para encontrar un empleo, o a través de las colaboraciones y apoyos a sociedades de la economía social generadoras de empleo.

El Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco ha llevado a cabo durante el año 2001 una serie de programas para el fomento del empleo en la CAPV, este año hay que sumar la incorporación del programa de ayuda a la cooperativa y al socio cooperativista, que han permitido aumentar de forma considerable tanto el número de personas subvencionadas como los importes de las subvenciones concedidas.

Cuadro 2.46. Programas para el fomento del empleo

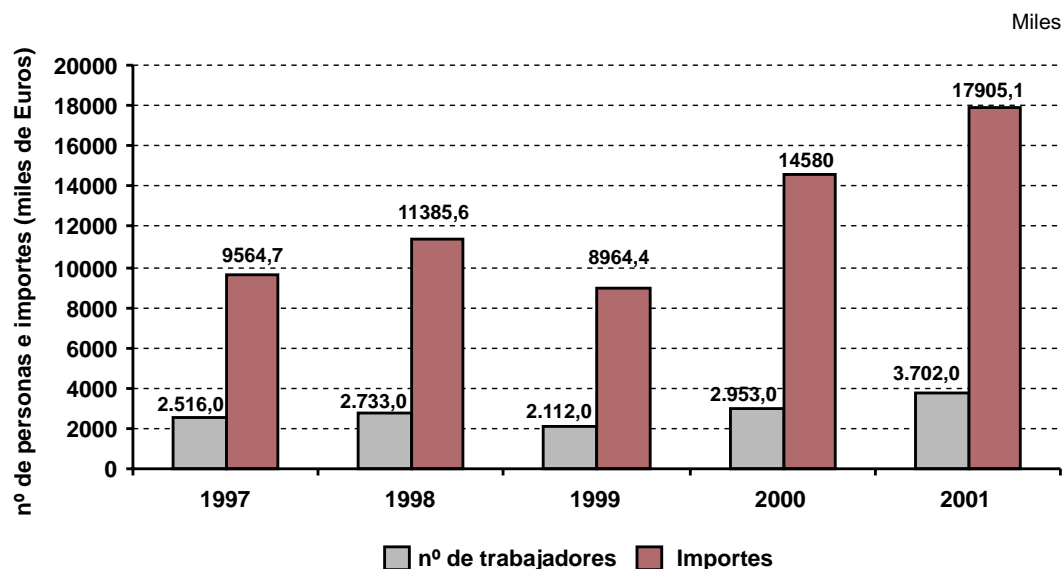
	2001	
	Nº Trabajadores	Subvención Media (euros)
Paro de larga duración	442	10.756
Actividades empresariales de jóvenes	187	11.603
Contratación indefinida	347	3.093
Reparto de trabajo (Empresas)	447	2.186
Reparto de trabajo (Trabajadores)	505	1.976
Autoempleo	68	3.535
Inserción laboral (1)	492	1.930
Apoyo al empleo	778	4.867
Ayuda a la cooperativa y socios	436	6.782
TOTAL	3.702	4.836

(1) Minusválidos, ex-reclusos, extoxicómanos.

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

En el conjunto del año 2001 se han concedido subvenciones por valor de 17,9 millones de euros y que han afectado a 3.702 trabajadores con una subvención media de 4.836 euros. De esta forma, las subvenciones concedidas se incrementan en un 23%, el conjunto de las personas subvencionadas en un 25%, sin embargo se reduce ligeramente la subvención media (-2%).

Gráfico 2.12. **Evolución de importes y trabajadores beneficiados en los Programas de Empleo del Gobierno Vasco**



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

El crecimiento de estas políticas activas de empleo del Gobierno Vasco se debe especialmente al incremento de los programas de apoyo al empleo, personas paradas de larga duración (el programa con mayores importes totales y medios), reparto de empleo a empresas y trabajadores y a los dos nuevos programas de apoyo a la cooperativa.

b) *Servicios de Empleo*

(i) **INEM**

El INEM es el principal intermediario en el mercado de trabajo y 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 2001 el INEM registró 684.825 contrataciones, con un ligero descenso (-0,5%) respecto al año anterior. Ahondando en su labor como intermediario del mercado laboral, el INEM gestionó un 15,6% del total de las contrataciones, mientras que actuó como comunicante en el resto de las mismas (84,4%).

Cuadro 2.47. 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

Fuente: INEM

(ii) Agencias de colocación sin fines lucrativos y Servicios integrales de empleo

Además del 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 2.48. Actividad de LANGAI (1996-2001)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	1996-2001(1)
Direccionamientos (2)	26.894	52.333	28.396	28.368	25.008	34.493	186.936
Demandantes	26.576	58.170	31.535	30.729	28.005	35.000	209.225
Ofertas	98	5.100	10.341	11.670	16.441	22.325	67.578
Puestos gestionados	184	8.586	15.605	15.954	21.700	28.495	91.949

(1): Incluye las bajas en el período.

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

Fuente: LANGAI

Durante estos últimos años la actividad de LANGAI muestra un extraordinario dinamismo, reflejo del favorable comportamiento del mercado de trabajo, de esta forma, en el período 1996-2001 tanto los direccionamientos, el número de demandantes de empleo, las ofertas de puestos de trabajo, como los puestos gestionados, muestran un importante crecimiento.

Cuadro 2.49. Demandantes y empresas usuarias (LANGAI)

	Demandantes 1996-2001	Empresas usuarias 1997-2001
Álava	30.987	2.482
Bizkaia	115.062	7.298
Gipuzkoa	60.976	5.303
Otras provincias CAPV	2.200	906
	209.225	15.989

Fuente: LANGAI

c) *Formación*

El referente básico en la CAPV en materia de formación profesional es el Plan Vasco 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..”.

A continuación, se detallan algunas de las acciones formativas más relevantes llevadas a cabo en la CAPV durante el año 2001 y protagonizadas por el INEM, HOBETUZ, FORCEM y el Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

(i) **INEM**

El INEM lleva a cabo la programación de los cursos de formación de acuerdo con las necesidades de formación detectadas por el Observatorio Ocupacional en cada una de las regiones, estas 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 2.50. **Cursos de formación del INEM en la CAPV (2001)**

	Total	Duración (horas)						
		< 100	100 a 199	200 a 299	300 a 399	400 a 599	600 a 799	> 799
Cursos terminados								
Álava	136	9	24	29	34	22	12	6
Bizkaia	303	30	32	43	97	42	39	20
Gipuzkoa	607	50	111	103	123	107	63	50
CAPV	1.046	89	167	175	254	171	114	76
Alumnos formados								
Álava	1.621	129	305	341	426	234	127	59
Bizkaia	4.708	421	451	530	1.309	1.380	409	208
Gipuzkoa	7.771	720	1.608	1.274	1.616	1.254	723	576
CAPV	14.100	1.270	2.364	2.145	3.351	2.868	1.259	843

Fuente: INEM.

La actividad formativa del INEM en nuestro territorio en 2001 ha sido bastante prolija, de forma que se realizan 1.046 cursos con 14.100 alumnos formados. Como viene siendo habitual, Gipuzkoa es el territorio donde más cursos se llevan a cabo y donde más alumnos se forman. Desde el punto de vista de la duración, los cursos más numerosos son los de 300 a 399 horas (254 cursos), en los cuales se forman 3.351 alumnos. El 98% de los alumnos formados son parados, de entre ellos y por lo que respecta a la edad, un 29% son menores de 25 años y un 71% son mayores de 25 años; por lo que respecta a la duración del desempleo, un 73% son parados de corta duración.

Cuadro 2.51. **Alumnos en los cursos de formación del INEM en la CAPV (2001)**

	Total	Parados						
		Total	< de 25 años			> de 25 años		
			Corta duración	Larga duración	Mujeres	Corta duración	Larga duración	Mujeres
Álava	1.621	1.565	481	46	1	839	190	8
Bizkaia	4.708	4.652	892	50	214	2.026	587	883
Gipuzkoa	7.771	7.634	1.993	286	5	3.917	1.404	29
CAPV	14.100	13.851	3.366	382	220	6.782	2.181	920

Fuente: INEM.

(ii) HOBETUZ

La Fundación Vasca para la Formación Profesional Continua (HOBETUZ) fue constituida en el desarrollo del Acuerdo Vasco de Formación Continua que los agentes sociales mayoritarios de la CAPV suscribieron en Septiembre de 1995. Esta entidad promueve y gestiona la formación profesional continua en nuestro territorio y está orientada a "mantener el empleo y la empleabilidad de la población ocupada, así como su promoción mediante la mejora, recualificación o puesta al día de sus competencias profesionales, de

la cual se deriva la mayor competitividad de las empresas". HOBETUZ asume la gestión y dirección de la formación continua y la responsabilidad general de promover entre las empresas, trabajadores y centros educativos el interés por la formación profesional continua y las condiciones para que esta actividad alcance máxima extensión y eficacia.

Cuadro 2.52. **Resultados de la convocatoria de HOBETUZ (1998-2001)**

	1998	1999	2000	2001
Subvención (miles euros)				
Planes de empresa y grupo	16.558	17.832	9.863	16.455
Planes agrupados	10.938	10.836	6.629	2.125
Planes sectoriales	3.828	2.939	1.058	--
Planes intersectoriales	2.055	2.386	1.088	3.124
Planes cooperativas/autónomos	1.924	3.733	2.458	--
Planes individuales	--	1.178	697	5.849
TOTAL	35.303	38.904	21.793	27.551
Trabajadores asistentes				
Planes de empresa y grupo	84.868	94.658	109.507	--
Planes agrupados	48.294	43.992	70.726	--
Planes sectoriales	16.192	11.790	10.404	--
Planes intersectoriales	7.512	12.114	12.547	--
Planes cooperativas/autónomos	--	32.624	30.886	--
Planes individuales	--	5.012	8.642	--
TOTAL	156.866	200.190	242.712	204.137

Fuente: HOBETUZ

HOBETUZ promueve y gestiona las Convocatorias de Ayuda a la Formación Continua en la CAPV, hasta la fecha se han llevado a cabo seis convocatorias anuales entre 1996 y 2001, si bien los datos correspondientes a 2000 y 2001 son provisionales. En el año 2001 se registran cambios importantes en las actividades de formación continua que se realizan a través de HOBETUZ como consecuencia de la nueva reglamentación europea, así se han limitado las ayudas dirigidas a empresas en actividades de formación específica y genérica, si bien no se ponen límites a las ayudas dirigidas a los trabajadores. En este sentido, se establecen dos tipos de convocatorias, las dirigidas a las empresas y las dirigidas al personal empleado de forma individual. Entre los primeros se dividen según el tamaño de la plantilla, así son planes de empresa (35 ó más empleados), de grupos de empresa (50 ó más) o agrupados (100 ó más); entre los segundos se encuentran los denominados planes de oferta y los planes del catálogo.

El presupuesto disponible en 2001 para estos planes de formación ha sido de 27,5 millones de euros financiados en un 34% por el Gobierno Vasco, otro 34% por el INEM y un 32% por el Fondo Social Europeo, se han aprobado 848 planes de formación, 49 planes menos que en la convocatoria de 2000, que permitieron la formación de 204.137 trabajadores. Se debe mencionar la fuerte polémica generada en los últimos años entorno a la financiación de este organismo y la concurrencia de actividades con el Forcem en la CAPV.

(iii) FORCEM

Las acciones de formación financiadas por la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) y promovidas desde III Acuerdo Nacional de Formación Continua para el período 2001-2004 destinadas a las empresas con domicilio social en la CAPV, ha supuesto una aprobación de ayudas en el año 2001 de 18,4 millones de euros, cifra que representa un crecimiento del 31% respecto del año anterior, esta evolución viene motivada fundamentalmente por el aumento que se ha producido entre los planes de empresa y en los intersectoriales, ya que los planes agrupados han sufrido una reducción en las ayudas aprobadas.

En total se han realizado cursos de formación encuadrados en 240 planes, 96 más que en el año anterior, con crecimientos en los planes de empresa e intersectoriales, como ocurría con la financiación y descenso de los agrupados. El número de planes aprobados en el año 2001 supone el 61% de las solicitudes presentadas por empresas de la CAPV (81% en el año 2000), y el 4,7% del total de planes aprobados en el conjunto del Estado (3,1% en el año 2000). Las ayudas aprobadas para planes en la CAPV son el 2,9% del total de ayudas aprobadas por el FORCEM (2,6% en el año 2000).

(iv) Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

También se deben destacar las acciones formativas llevadas a cabo por el Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco. Estas acciones se encuentran orientadas principalmente a la cualificación de desempleados, y en especial a los colectivos que se enfrentan con mayores problemas para la inserción, pero también trata de colaborar con los jóvenes estudiantes que carecen de experiencia.

Cuadro 2.53. Actividades formativas del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social

	2001			
	Nº cursos	Horas	Participantes	Subvención (miles euros)
Mejora formación desempleados con problemas de inserción	288	85.475	3.242	5.219
Cualificación desempleados en profesiones con demanda	456	189.185	7.876	9.671
Empleo-formación en actividades empresariales para jóvenes	17	7.224	170	543
Nuevos promotores de empresas	121	18.533	5.702	778
Servicios de orientación para el empleo	0	0	6.350	2.144
Primera experiencia laboral	0	422.029	1.690	344
Formación Miembros organizaciones sindic. y empresar.	114	16.359	10.493	1.202
Planes interinstitucionales	4	1.638	57	110
Iniciativa EQUAL	9	0	0	4.144
Otras actividades	0	0	1.000	3.818
TOTAL	1.009	740.443	36.580	27.973

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

El total de las acciones formativas llevadas a cabo en el año 2001 suponen un total de 28 millones de euros (un 16% más que el año 2000), si bien es cierto se reduce el número de alumnos (-12%). El aumento de las subvenciones se explica por la introducción de una serie de programas nuevos como es el caso de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, programa que recibe 4,1 millones de euros.

2.6.11.2. Políticas pasivas de empleo

De un modo muy general, las políticas pasivas de empleo asumen la condición de desempleado y tratan de proteger o mejorar la situación socioeconómica del parado, en contraposición de las políticas activas de empleo que sin embargo persiguen facilitar las condiciones para que el desempleado tenga acceso a un puesto de trabajo y la mejora en la calidad de los puestos de trabajo existentes. Teniendo en cuenta el amplio conjunto de medidas, acciones, ayudas etc. que forman las políticas pasivas de empleo, se analiza exclusivamente la evolución de una serie de variables de interés: por un lado las prestaciones por desempleo, por otro lado las pensiones contributivas y el Salario Mínimo Interprofesional (SMI); y finalmente el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). La competencia de estas políticas pasivas recae fundamentalmente en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

a) Las prestaciones por desempleo¹⁰

Las prestaciones por desempleo son las ayudas por parte de la administración hacia el colectivo de parados, y cuyo objetivo no es otro que conceder una serie de ingresos para proteger a todas 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 puede distinguir dos tipos de prestaciones de desempleo:

- Prestaciones de nivel contributivo (por desempleo total o parcial): orientadas a personas desempleadas. Este tipo de prestaciones requiere la cotización previa por parte del trabajador a la Seguridad Social por este motivo durante el período legal establecido. Las mismas se financian con las cuotas del conjunto de trabajadores, de los empresarios y de la aportación del 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 en su cuantía respecto a 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: minusválidas mejoradas, liberados penados y emigrantes retornados. Estas prestaciones se financian vía presupuestos generales.

La favorable evolución del desempleo en la CAPV durante estos últimos años, condiciona la evolución tanto del gasto en prestaciones por desempleo en nuestro territorio como del número de beneficiarios. De esta forma en el año 2001 se contabilizan 37.000 beneficiarios de prestaciones de desempleo en la CAPV, con un descenso del 46,9% respecto al número de beneficiarios en 1994. De modo que la CAPV representa solamente el 3,3% del total de los beneficiarios en el conjunto del Estado.

10. 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 2.54. **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
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

(1) Con el paro registrado en el INEM.

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

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 2.55. **Beneficiarios de prestaciones por desempleo en el Estado**

ESTADO	Beneficiarios	Paro registrado (INEM)	Tasa de Cobertura (1)	Paro (PRA)	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
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

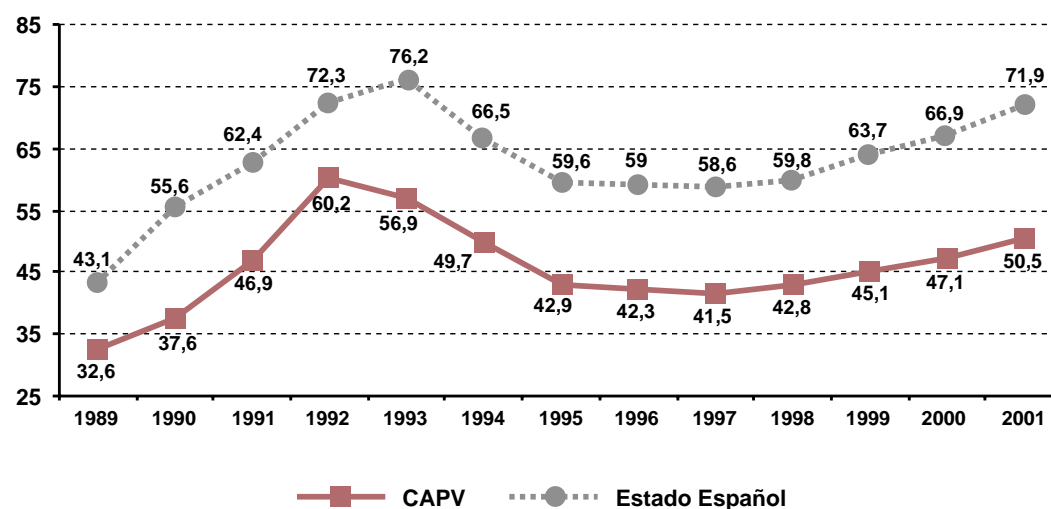
(1): Con el paro registrado en el INEM.

(2): Con el paro de la EPA.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Un aspecto de interés es analizar tasa de cobertura del desempleo, que en el año 2001 en la CAPV se sitúa en el 34,7% (tomando como dato de desempleo los datos del Eustat) y en el 50,5% (tomando como dato de desempleo el paro registrado del INEM). Desde el punto de vista evolutivo, se observa un aumento ininterrumpido de la tasa de cobertura en nuestro territorio desde el año 1997 hasta el año 2001, tras el descenso experimentado por la misma durante el período 1992-1997. Con respecto al comportamiento de esta tasa en el Estado, aunque el perfil evolutivo es similar en ambos ámbitos geográficos, en el caso de la CAPV se observa que la tasa de cobertura es sensiblemente inferior, diferencia que se mueve históricamente entre los 15 y 20 puntos porcentuales.

Gráfico 2.13. Evolución de la tasa de cobertura(1) por desempleo



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

La cuantía media diaria reconocida a los beneficiarios de prestaciones por desempleo en el año 2001 es de 20,86 euros (3.471 pesetas), cifra que representa un crecimiento del 2,7% respecto a la prestación media diaria del año 2000. Desde el punto de vista de la edad se aprecian diferencias ostensibles que oscilan desde los 17,60 euros en el caso de las personas entre 16 y 19 años y los 23,85 euros en el caso de las personas de 55 y más años, con un incremento de la cuantía media diaria a medida que se incrementa la edad.

Cuadro 2.56. **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	20,86	17,60	18,70	20,60	23,85

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

b) *Pensiones contributivas y Salario mínimo interprofesional*

Desde el punto de vista del volumen de gasto, la acción protectora más importante que lleva a cabo la Seguridad Social son las pensiones contributivas. El objetivo de estas pensiones es garantizar a todas aquellas personas que hayan generado el derecho a esta prestación mediante el cumplimiento de una serie de requisitos, la obtención de renta cuando se produce el cese de la misma con motivo de una serie de contingencias que pueden dar lugar a la finalización de la vida laboral. Estas pensiones contributivas incluyen las pensiones de jubilación, viudedad, incapacidad, orfandad y en favor de familiares.

Cuadro 2.57. **Pensión media contributiva y Salario Mínimo Interprofesional**

	SMI (euros/mes)	Pensión media (euros/mes)	
		CAPV	Estado
1991	320,04	347,30	288,64
1992	338,25	378,11	292,52
1993	351,77	408,91	335,45
1994	364,03	435,77	356,11
1995	376,83	466,90	378,82
1996	390,18	499,35	402,17
1997	400,45	521,88	417,47
1998	408,93	542,48	432,32
1999	416,32	561,96	446,43
2000	424,80	589,77	467,39
2001	433,45	624,05	494,20

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Desde el punto de vista cuantitativo, las pensiones más importantes son las de jubilación ya que representan el 69,3% del total de las pensiones contributivas, seguidas de las pensiones de viudedad con el 17,6%, y de las pensiones de incapacidad con el 11,4%, correspondiendo el 1,7% restante al resto de pensiones. Por término medio, el importe destinado al pago de pensiones contributivas en la CAPV en el año 2001 es de 624,05 euros al mes (103.833 pts) con un incremento del 5,8% respecto al año 2000. Es de destacar el importante crecimiento experimentado por la pensión media contributiva en la

CAPV en los últimos años, de hecho crece un 80% entre 1991 y 2001, con un incremento medio anual del 8%.

Por lo que respecta al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), el mismo en el año 2001 asciende a los 433,45 euros al mes (72.120 pts), con un incremento del 2% respecto al año anterior y un incremento del 35% en el período 1991-2001, que representa un incremento medio anual del 3,5%. Comparando estos datos con la situación en los nueve países de la UE (Bélgica, Grecia, España, Francia, Irlanda, Luxemburgo, Holanda, Portugal y Reino Unido) donde las negociaciones colectivas deben respetar un salario mínimo legal nacional, España, Grecia y Portugal tienen el salario mínimo más reducido, en los otros seis países (Italia, Suecia, Dinamarca, Finlandia, Austria y Alemania) el salario mínimo legal nacional no existe.

c) *El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)*¹¹

El FOGASA es un Organismo Autónomo de carácter administrativo que depende del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y cuya finalidad es la gestión de las prestaciones de garantía salarial contempladas en el Estatuto de los Trabajadores, estas prestaciones buscan dos objetivos:

- Garantizar a los trabajadores por cuenta ajena el percibo de 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. Las prestaciones por este motivo se denominan prestaciones por “insolvencia” y representan aproximadamente el 75% del total de las prestaciones concedidas por el FOGASA.
- Abonar las indemnizaciones legales correspondientes a los trabajadores derivadas de despido colectivo o por causas objetivas fundadas (causas económicas, técnicas, tecnológicas, organizativas o de producción). Estas prestaciones se denominan prestaciones por “regulación”.

El FOGASA es por lo tanto un organismo de ayuda para los trabajadores. Su financiación corre a cargo exclusivamente de las cotizaciones que por este motivo realice la empresa (en la actualidad el tipo es el 0,4% y la base sobre la que se aplica este porcentaje es la misma que se establece para la siniestralidad laboral, enfermedad profesional y el desempleo).

Por su naturaleza, la evolución de este tipo de prestaciones está muy ligada a la coyuntura económica, de forma que ante una coyuntura económica expansiva estos indicadores se mueven a la baja, mientras que en períodos de recesión o estancamiento se generan dificultades en las empresas que en última instancia se trasladan al empleo y hace que crezcan este tipo de prestaciones. Este hecho se corrobora al analizar la evolución en la CAPV tanto del número trabajadores atendidos por el FOGASA como del montante de prestaciones asignadas.

11. 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.

Cuadro 2.58. 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

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 2.59. 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

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Durante el año 2001, el número de empresas atendidas en la CAPV por el FOGASA es de 1.688, con 4.758 trabajadores y unas prestaciones por valor de 14,7 millones de euros, lo que representa un descenso con respecto al año 2000 del -3,4%, del -7,2% y del -4,1% respectivamente para cada una de estas tres variables, tendencia que no es exclusiva de la CAPV sino que también es extensible al conjunto del Estado.

2.7. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.7.1. Estructura de la negociación colectiva

2.7.1.1. Convenios vigentes en 2001

El número de convenios colectivos vigentes para 2001 y registrados hasta el 31 de Diciembre asciende a 663, que afectan a unas 443.082 personas asalariadas y 45.990 empresas. Se estima que el 12% de los trabajadores afectados por convenios con incidencia en la CAPV aún no los ha renovado para 2001. Del personal vinculado por los convenios colectivos vigentes para 2001, el 82% se encuentran afectados por convenios de sector. Entre los convenios vigentes en 2001 se pueden destacar los siguientes:

Álava cuenta con 16 convenios colectivos sectoriales vigentes (10 registrados en 2001), entre los que destacan el de la siderurgia (pacto de eficacia limitada), industria de la madera, hostelería y el comercio del metal, registrados este año. Entre los registrados anteriormente destacan los de la construcción y limpieza de edificios y locales. En la negociación colectiva de empresa pueden citarse por su importancia una serie de convenios colectivos que se han registrado en 2001 (Vital Kutxa, Tuboplast, Guardian, Fibertecnic, Laminaciones Arregui, Amurrio, Cespa, Eurotools, Explosivos Alaveses, Miguel Carrera, Hofesa, Trelleborg, Ofita, Indesa, Tuvisa, etc.). Son nuevos los convenios de Fundición Alcasting, Aratubo, SK10, Gameko, Golf de Zuia, Altaser y Plásticos El Gorbea.

En Bizkaia hay 40 convenios colectivos sectoriales vigentes (23 registrados en 2001), entre los que destacan los de la siderurgia, comercio en general, limpieza, comercio del metal, oficinas y despachos, comercio textil, y comercio de alimentación, registrados este año. Entre los registrados en años precedentes destacan los de la construcción, hostelería, e industria de la madera. En Bizkaia el grupo de fotografía se ha incluido en el convenio sectorial del comercio en general. Entre las empresas que han registrado sus convenios en 2001 destacan BBK, Sidenor, Olarra, ACB, Tenneco, Consorcio de Aguas, Cables y Alambres Especiales, Laminados Velasco, Reckitt, Araluce, Rinder, Cemosá, JYPSA, Vacuplas, Metrobilbao, Lantik, Mesa, Crown Cork, Cromoduro, Bide Onera, Guinea, etc. Son nuevos los convenios de Consonni, K2000, Dalia, Rontealde, Bizkaiko Basalan, Eragin Kirol Zerbitzuak, Estampaciones Metálicas Egui, Miesa, Urdai Zerbi, Konzerosa, y Forging Products y Monpo XXII.

En Gipuzkoa hay 24 convenios sectoriales con vigencia para 2001, de ellos 15 registrados en 2001, entre los que destacan los de la siderurgia, hostelería, alimentación, industria de la madera, artes gráficas y comercio en general. Entre los registrados en años precedentes destaca el indefinido de la construcción, panaderías y comercio del mueble. En Gipuzkoa se han fusionado en un solo convenio los de la industria y el comercio de la confitería. Por empresas, ha de destacarse los convenios registrados en 2001 de Michelin, Policlínica de Gipuzkoa, Catelsa, Gelma, Inquitex, OASA, Papresa, FCC, Fundación Matía, y Legaia. Son nuevos los convenios de Decorex y Fundación Zorroaga.

En el órgano central de la CAPV hay tres convenios sectoriales: el de contratos de limpieza del Departamento de Educación del Gobierno Vasco -registrado en 2000- y los de ikastolas y enseñanza privada registrados en este año. Asimismo, en 2001 se han registrado varios convenios del personal laboral al servicio de la Administración autonómica y los de varias empresas (Tubos Reunidos, Transportes Pesa, Euskotren, Egailan, etc.). Es nuevo el convenio colectivo de la empresa Nuevo Sistema a Domicilio SD 2000.

Cuadro 2.60. Total de convenios con vigencia en 2001*

ÁMBITO	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados
ALAVA	101	17.445	16	34.994	117	52.439
BIZKAIA	190	28.455	40	154.136	230	182.591
GIPUZKOA	50	7.541	24	93.338	74	100.879
INTERT. (**)	15	4.549	3	19.001	18	23.550
CAPV	356	57.990	83	301.469	439	359.459
ESTATAL	150	24.372	74	59.251	224	83.623
TOTAL	506	82.362	157	360.720	663	443.082

(*) Hasta el 31.12.01

(**) Ámbito interterritorial de la CAPV.

Del ámbito estatal, con incidencia en la CAPV, hay 74 convenios sectoriales con vigencia para 2001 (26 registrados en este año, entre los que destacan los de grandes almacenes, seguros e industria química). Entre los registrados en años anteriores destacan los relativos a la industria textil, banca privada, comercio del papel, agencias de viajes, y seguridad. De las empresas que han publicado sus convenios en este año se pueden citar algunas como Iberia, Firestone, Telefónica, Zardoya, Sabeco, Ibermática, Degremont, ONCE, Bellota, Kaefer, Bimbo, etc. Son nuevos los convenios de las empresas Eurocontrol, Nefitel, Alcatel Servicios, SCH Bolsa, Euroservice Asistencia Técnica, Bimbo Martínez Comercial, Imation Iberia, Minit Spain y Alstom Contracting. También ha sido publicado el acuerdo de sustitución de la ordenanza laboral en el sector de tráfico interior de puertos.

Cuadro 2.61. Convenios de sector vigentes en 2001*

ÁMBITO	Registrados antes de 2001		Registrados en 2001		Total vigentes en 2001	
	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados
ALAVA	6	9.278	10	25.716	16	34.994
BIZKAIA	17	48.295	23	105.841	40	154.136
GIPUZKOA	9	14.317	15	79.021	24	93.338
INTERT. (**)	1	835	2	18.166	3	19.001
CAPV	33	72.725	50	228.744	83	301.469
ESTATAL	46	31.785	28	27.466	74	59.251
TOTAL	79	104.510	78	256.210	157	360.720

(*) Hasta el 31.12.01

(**) Ámbito interterritorial de la CAPV.

Cuadro 2.62. **Convenios de empresa vigentes en 2001 ***

ÁMBITO	Registrados antes de 2001		Registrados en 2001		Total vigentes en 2001	
	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados
ALAVA	49	9.925	52	7.520	101	17.445
BIZKAIA	98	14.771	92	13.684	190	28.455
GIPUZKOA	20	2.237	30	5.304	50	7.541
INTERT. (**)	5	595	10	3.954	15	4.549
CAPV	172	27.528	184	30.462	356	57.990
ESTATAL	70	8.801	80	15.571	150	24.372
TOTAL	242	36.329	264	46.033	506	82.362

(*) Hasta el 31.12.01

(**) Ámbito interterritorial de la CAPV.

2.7.1.2. Convenios pendientes

Si se compara con años anteriores, se puede observar que, debido a los períodos de vigencia de los convenios, gran parte de la negociación colectiva para 2001 se ha concentrado en este año, ya que el porcentaje de trabajadoras y trabajadores afectados por convenios anteriores, vigentes para 2001 y con incidencia en la CAPV, es sólo el 28% del personal asalariado afectado por la negociación colectiva. 2001 es el año en el cual se concentra buena parte de la negociación colectiva de los territorios históricos, sobre todo en Gipuzkoa. Entre los convenios con vigencia para 2001 que están aún pendientes de registrarse podemos mencionar los siguientes:

En la negociación sectorial de Álava quedan pendientes 2 convenios, los relativos al transporte de mercancías por carretera y al comercio de alimentación, ambos a punto de registrarse. También quedan pendientes los convenios de algunas empresas (ESISA, Hofesa, AMVISA, Inauxa, IESAL, Grupo Faustino, TTA, etc.). Están a punto de cerrarse los convenios de las empresas Pferd Abrasivos y Cafinsa. En total están pendientes convenios que afectan al 10% del total de trabajadores.

En Bizkaia están pendientes convenios que afectan al 4% del total de trabajadores, ya que faltan por registrar media docena de convenios colectivos sectoriales (despachos de abogados, autoescuelas, etc.). También están pendientes los convenios de las empresas UEE, Sefanitro, Formica, Inama, LOSAL, Galletas Artiach, etc. Está a punto de firmarse el convenio de la empresa Ebaki.

En Gipuzkoa, donde la negociación colectiva se concentra este año, quedan pendientes casi veinte convenios sectoriales (comercio textil, industria del mueble, hospitalización, oficinas y despachos, etc.). Está a punto de firmarse el convenio sectorial de prótesis dental. También están pendientes los convenios de las empresas Zahor, Compañía del Tranvía de San Sebastián, Pasaia, Keller, etc. Está a punto de firmarse el convenio de la empresa Gupost. En total están pendientes convenios que afectan al 21% de trabajadores.

En el órgano central de la CAPV la negociación colectiva sectorial está finalizada, pero quedan pendientes algunos convenios de empresa (Mendikoi, Irusoin, Aguas del Norte, etc.). Está a punto de cerrarse el convenio de la empresa Sdad. Financiera y Minera. Faltan convenios colectivos que afectan al 4% del total de trabajadores.

Del ámbito estatal, con incidencia en la CAPV, faltan por registrar más de treinta convenios sectoriales, algunos de ellos importantes (publicidad, artes gráficas, etc.). Está a punto de cerrarse los convenios sectoriales de ingeniería y establecimientos financieros de crédito. También quedan pendientes convenios de empresa (Babcock, Enagas, Seguros Bilbao, etc.). Están a punto de cerrarse los convenios de las empresas Logo y Grupo Axa. En total faltan convenios colectivos que afectan al 20% de los trabajadores.

Cuadro 2.63. Trabajadores afectados por convenios vigentes en 2001 según periodo de registro y por ámbito territorial

ÁMBITO	Convenios registrados antes de 2001		Convenios registrados en 2001		Convenios pendientes	
	Trabajadores afectados	% S/Total	Trabajadores afectados	% S/Total	Trabajadores afectados	% S/Total
ALAVA	19.203	32,9	33.236	57,0	5.896	10,1
BIZKAIA	63.066	33,3	119.525	63,1	6.707	3,6
GIPUZKOA	16.554	13,0	84.325	66,2	26.490	20,8
INTERT. (**)	1.430	5,8	22.120	89,8	1.095	4,4
CAPV	100.253	25,1	259.206	64,9	40.188	10,0
ESTATAL	40.586	39,0	43.037	41,4	20.387	19,6
TOTAL	140.839	28,0	302.243	60,0	60.575	12,0

(*) Hasta el 31.12.01

(**) Ámbito interterritorial de la CAPV.

Cuadro 2.64. Trabajadores afectados por convenios registrados en la CAPV (1)

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	33,8	10,4	10,3
2001(2)	25,1	64,9	--	10,0

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

(2) Convenios colectivos registrados hasta el 31.12.01

2.7.1.3. Vigencia de los convenios

En la negociación colectiva de 2001 se observa que de nuevo se vuelven a negociar mayoritariamente convenios con vigencia plurianual. Se puede apreciar que el 89% de los convenios colectivos (95% de los trabajadores con convenio vigente en 2001) han sido por un tiempo superior al año, hecho que se reproduce en todos los ámbitos territoriales, salvo en el interterritorial de la CAPV.

Asimismo, entre los convenios colectivos plurianuales, predominan los convenios firmados por tres o más años (59% 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 pasta de papel, harinas panificables, industrias cárnicas, conservas vegetales e industria fotográfica de ámbito estatal. Asimismo, son indefinidos el laudo de sustitución de la ordenanza laboral en el sector de trabajo en el campo y el acuerdo marco para el sector de bebidas refrescantes.

A la negociación pendiente de cada año, habría que añadir una buena parte de negociación parcial, ya que, además de los convenios de duración indefinida, una parte de la negociación colectiva con vigencia plurianual deja sin concretar y pospone ciertas materias (fundamentalmente salario y jornada) a las revisiones anuales, lo que haría aumentar el porcentaje de negociación colectiva a realizar.

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 (despachos de técnicos tributarios, residencias privadas de la tercera edad, SGAE, Konzerosa, etc.).

Cuadro 2.65. **Vigencia de la negociación colectiva de 2001 ***

ÁMBITO	UN AÑO		DOS AÑOS		TRES Y MÁS AÑOS	
	(%) Convenios	% Trabajadores afectados	(%) Convenios	% Trabajadores afectados	(%) Convenios	% Trabajadores afectados
ALAVA	10,3	2,1	28,2	25,7	61,5	72,2
BIZKAIA	10,9	1,3	33,0	31,5	56,1	67,2
GIPUZKOA	16,2	1,1	36,5	62,5	47,3	36,4
INTERT. (**)	22,2	80,0	33,3	10,1	44,5	9,9
CAPV	12,1	6,5	32,3	38,0	55,6	55,5
ESTATAL (***)	7,6	0,9	26,3	13,7	66,1	85,4
TOTAL	10,6	5,5	30,3	33,4	59,1	61,1

(*) Hasta el 31.12.01

(**) Ámbito interterritorial de la CAPV.

Gráfico 2.14. Vigencia de los convenios colectivos por ámbitos de aplicación (% según número de convenios)

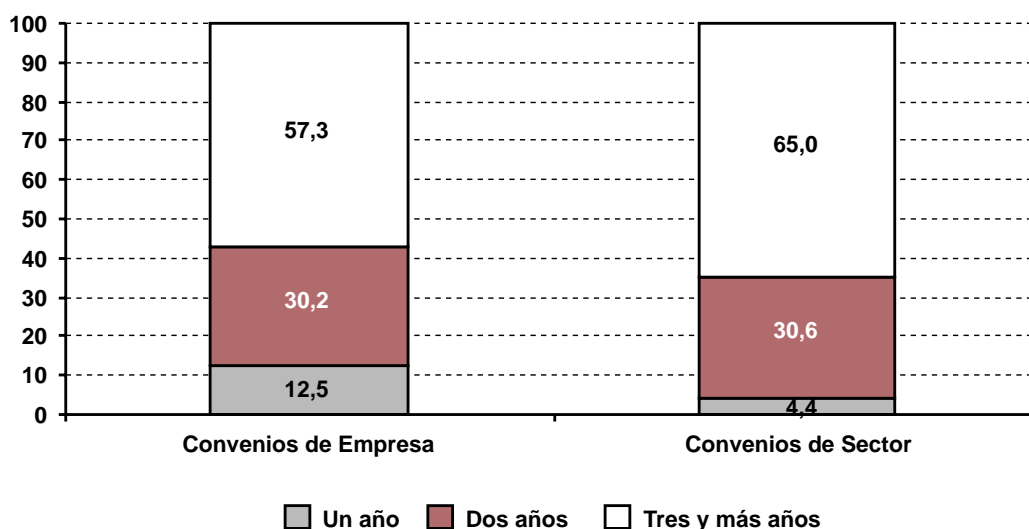
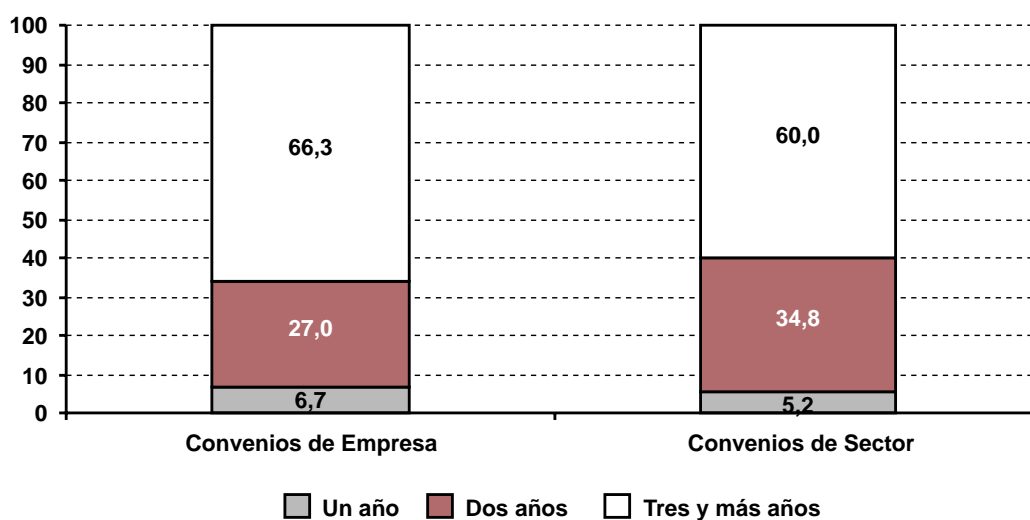


Gráfico 2.15. Vigencia de los convenios colectivos por ámbitos de aplicación (% según número de trabajadores/as)



2.7.2. Los procesos de negociación

2.7.2.1. Orientaciones de las organizaciones sobre la negociación colectiva de 2001

(i) Organizaciones sindicales

Para la negociación colectiva de 2001 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, la renovación y sustitución de plantillas e incrementar las garantías del personal

empleado a través de las ETT o por subcontratación, en la línea de lo establecido en el Acuerdo por el Empleo del Consejo de Relaciones Laborales.

También defendieron la consecución de unos incrementos salariales - algunos sindicatos los situaron en torno al 4% con cláusula de revisión salarial respecto a la inflación real- como contraprestación a los incrementos habidos en los beneficios, en la productividad de las empresas, y en la evolución de los precios.

Los sindicatos, además de solicitar la reducción de la jornada laboral, se inclinaron por limitar la distribución irregular de la jornada -de forma que no sea unilateral y se puedan conciliar la vida laboral y familiar- y por la compensación de las horas extraordinarias por descanso.

Fue común su postura respecto a defender la estabilidad en el empleo, causalizar la contratación, limitar la eventualidad, evitar la precariedad y los abusos en la contratación, la limitación y control de los fijos discontinuos y de los contratos temporales y su transformación en indefinidos, la causalización de los contratos de obra y servicio y el control de los contratos formativos, el contrato de relevo, y la voluntariedad en los contratos a tiempo parcial y la limitación de las horas complementarias.

También apostaron por impulsar la salud laboral (participación, formación, crédito horario adicional para los delegados de prevención, codecisión en la elección de la mutua, gratuidad de las revisiones médicas, etc.) y el medio ambiente, la formación profesional continua, y los planes de pensiones.

Los sindicatos coincidieron en luchar contra la discriminación de jóvenes, de mujeres y del personal de nueva contratación. Especial atención prestaron los sindicatos a la mujer trabajadora. Así, apostaron por erradicar discriminación directa e indirecta, el lenguaje sexista y la feminización de las categorías profesionales. También defendieron la creación de órganos paritarios de igualdad de oportunidades, de agentes para la igualdad, y de medidas de acción positiva para fomentar el acceso de la mujer trabajadora a ámbitos donde esté subrepresentada. Los sindicatos apoyaron incluir en los convenios las revisiones ginecológicas y la acumulación del período de lactancia, la incorporación de la definición del acoso sexual y de listas de agentes susceptibles de poner en peligro la salud de la madre o del feto.

Las organizaciones sindicales apoyaron el reconocimiento de las parejas de hecho y defendieron las diferentes opciones sexuales de las personas. También apostaron por medidas de apoyo para conciliar la vida laboral y familiar (incremento de licencias y suspensiones para guarda legal o acompañamiento de menores, mejoras en adopción y acogimiento, etc.).

Por el contrario hubo diferencias entre los sindicatos en materia del marco territorial preferencial de relaciones laborales.

Asimismo, además de las orientaciones generales señaladas, cada sindicato expuso sus recomendaciones acerca de diversas cuestiones, entre las que podemos mencionar: reconducir la vigencia de los convenios a la duración anual o bianual, el mantenimiento y consolidación de la antigüedad generada, la introducción de un salario mínimo garantizado de convenio -60% del salario medio, aproximadamente 100.000 pesetas mensuales- y evitar la doble escala salarial, la intervención en la organización del trabajo, evitar los contratos indefinidos de jornada variable, la creación de la figura del delegado sectorial de prevención, el control de las segregaciones y de los grupos de empresas, la atención sobre la subrogación y las empresas de servicios no reguladas como ETT, los dere-

chos de los inmigrantes, la colaboración de Kontseilua en la euskaldunización de las relaciones laborales, la reserva del puesto de trabajo para las personas que cumplen delitos de intención política, las ecoauditorías y la confidencialidad en los resultados de las revisiones médicas, y la inviolabilidad de comunicaciones tanto individual –buzón personal– como para la actividad sindical, exigiendo el derecho al acceso a correo electrónico e internet, las medidas que eviten un tiempo de trabajo complementario y el aislamiento total físico del teletrabajador, el seguimiento de la externalización de los compromisos sobre pensiones, la ampliación de las competencias de las comisiones paritarias, y la utilización de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos.

(ii) Organizaciones empresariales

Confebask sugirió que la negociación colectiva puede ser un instrumento excepcional para la gestión empresarial si en la negociación colectiva se incluyen medidas de organización del trabajo y de flexibilidad que ayuden a mejorar la productividad de las empresas y su competitividad.

La confederación empresarial vasca apostó por una plurianualidad en la vigencia de los convenios, aunque limitando la ultraactividad y atendiendo a las condiciones de cada empresa o sector.

En cuanto a los criterios de política salarial, Confebask recordó que el incremento de las retribuciones debe ser acorde con la evolución de la empresa o sector, por lo que aconsejó alejarse de fórmulas externas de referencia (ej.: IPC), evitando que se incremente el peso de los costes salariales reales sobre el conjunto de costes, y analizando la evolución de los costes laborales de los países europeos. También consideró que la estructura salarial debe acercarse a la aportación laboral efectivamente realizada (cantidad y calidad de trabajo), mediante remuneraciones variables y complementos no consolidables, y reduciendo o eliminando los de carácter personal. Para ello consideró necesario establecer un adecuado sistema de valoración de puestos de trabajo.

Sobre la jornada laboral Confebask reiteró que las reducciones generalizadas comprometen la competitividad y el mantenimiento del empleo en las empresas. En todo caso, aconsejó que se negociara la organización y la reordenación del tiempo de trabajo, abarcando su flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades de las empresas, considerando la mejor utilización de las instalaciones productivas.

Tampoco recomendó introducir rigideces a la contratación en la negociación e informó sobre las posibilidades de ampliación de las horas complementarias del contrato a tiempo parcial y de la jornada del personal fijo discontinuo. También consideró las alternativas de los contratos de relevo, aconsejando ampliar la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, recordando las posibilidades que da la identificación de tareas para el contrato de obra, e informando sobre las nuevas formas convencionales de contratación, como el contrato indefinido con jornada reducida o variable.

Sobre seguridad y salud laboral, la confederación consideró que la negociación colectiva puede ser un instrumento de mayor implicación de trabajadores y empresarios sobre los criterios de participación y corresponsabilidad, concretando las obligaciones y las acciones formativas, pero también con la inclusión de listas de infracciones y sanciones

Por último, Confebask recordó la obligación de exteriorizar los compromisos sobre premios y fondos de pensiones.

2.7.2.2. 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 2001, se observa que ésta ha aumentado con respecto a la obtenida en la negociación de 2000. Así, 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 2001 ha sido de casi siete meses (204 días) en la CAPV y en la negociación colectiva acumulada (en el total de convenios sectoriales vigentes) para 2001, la duración media ha sido de 191 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 90% de los convenios sectoriales de la CAPV.

En Álava la media de duración de los procesos negociadores de los convenios registrados en 2001 y con vigencia para este año, ha sido de 192 días, pero la negociación colectiva acumulada arroja una duración menor (158 días). La negociación más dilatada se dio en el convenio sectorial de ayuda a domicilio, con una duración de más de un año (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 2001 y con vigencia para este año, ha sido de 267 días. La negociación colectiva acumulada arroja una duración de 247 días. La negociación más dilatada se dio en el convenio sectorial de locales y campos deportivos, con una duración de más de dos años (920 días). En el otro extremo, destaca por su brevedad la negociación del sector de distribución cinematográfica (8 días).

En Gipuzkoa la duración media de la negociación colectiva sectorial con vigencia para 2001 y registrada en este año ha sido de 142 días (147 días en la acumulada). El proceso negociador más dilatado es el correspondiente al convenio de transitarios (302 días) y el más breve el de mayoristas de pescado (un solo día).

En la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco hay tres convenios colectivos sectoriales registrados -dos en este año- cuya duración media de la negociación de este año ha sido de 91 días (60 días en la acumulada). El proceso negociador más dilatado es el correspondiente al convenio de ikastolas (118 días) y el más breve el de las contratadas de limpieza del Departamento de Educación del Gobierno Vasco, con una duración de un solo día, aunque su prontitud responde a que se trataba de un convenio nuevo.

Asimismo, ha habido un considerable retraso en la constitución de las mesas negociadoras de los convenios sectoriales, por lo que, si a la dilatación 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 comercio de juguetería de Gipuzkoa que, a pesar de tener un proceso de negociador de 67 días, tenía el convenio sin renovar desde 1996.

Cuadro 2.66. Duración de los procesos negociadores de los convenios colectivos sectoriales registrados durante 2001 en la CAPV y vigentes en 2001.

ÁMBITO	Nº Convenios Analizados	Nº Trabajadores Afectados	Media de días del proceso negociador
ÁLAVA	10	25.716	192
BIZKAIA	19	91.208	267
GIPUZKOA	14	74.173	142
INTERTERR.*	2	18.166	91
CAPV	45	209.263	204

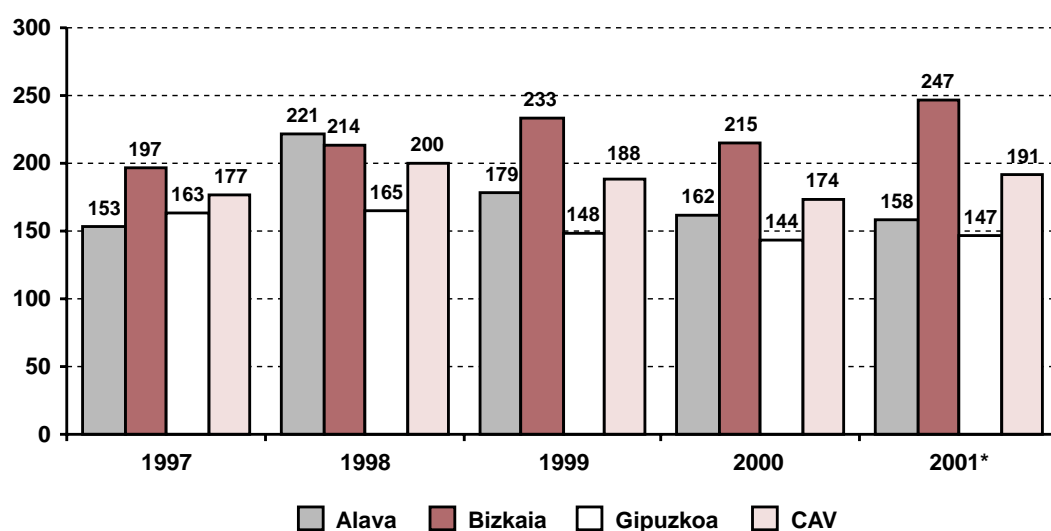
(*) Ámbito interterritorial de la CAPV

Cuadro 2.67. Duración de los procesos negociadores de los convenios colectivos sectoriales registrados durante 2001 y años anteriores en la CAPV y vigentes en 2001 (negociación colectiva acumulada)

ÁMBITO	Nº Convenios Analizados	Nº Trabajadores Afectados	Media de días del proceso negociador
ÁLAVA	16	34.994	158
BIZKAIA	34	135.239	247
GIPUZKOA	22	87.577	147
INTERTERR.*	3	19.001	60
CAPV	75	276.811	191

(*) Ámbito interterritorial de la CAPV

Gráfico 2.16. Evolución de la duración en días de los procesos negociadores de los convenios colectivos sectoriales (negociación colectiva acumulada)



* Hasta el 31.12.01

2.7.3. Agentes negociadores

La negociación colectiva registrada en el ámbito de la CAPV hasta finales de diciembre de 2001 ofrece estos datos sobre los agentes sociales negociadores de los convenios colectivos:

- En representación de los trabajadores:
 - ELA ha firmado 272 convenios (61,96%) que afectan a 153.228 trabajadores (42,63%) y ha participado en la negociación de 320 convenios (72,89%) que afectan a 350.070 trabajadores (97,39%).
 - CC.OO. ha firmado 205 convenios (46,69%) con 274.912 trabajadores (76,48%) y ha participado en 220 convenios (50,11%) con 332.338 trabajadores (92,45%).
 - LAB ha firmado 151 convenios (34,39%) con 217.622 trabajadores (60,54%) y ha participado en 187 convenios (42,59%) con 313.271 trabajadores (87,15%).
 - UGT ha firmado 223 convenios (50,79%) con 313.580 trabajadores (87,23%) y ha participado en 231 convenios (52,62%) con 320.983 trabajadores (89,29%).
 - ESK ha firmado 29 convenios (6,61%) que afectan a 15.612 trabajadores (4,34%) y ha participado en 39 convenios (8,88%) con 22.447 trabajadores (6,24%).
 - USO ha firmado 45 convenios (10,25%) que afectan a 20.500 trabajadores (5,70%) y ha participado en 49 convenios (11,16%) con 24.292 trabajadores (6,75%).
 - Otras organizaciones sindicales (CGT, CSI-CSIF, SATSE, etc.) han firmado 29 convenios colectivos (6,60%) que afectan a 7.255 trabajadores (2,01%) y han participado en 34 convenios (7,74%) que afectan a 23.709 trabajadores (6,59%).
 - Los representantes llamados “independientes” (no sindicados) han firmado 54 convenios colectivos de empresa (15,16% de ese ámbito) que afectan a 9.297 trabajadores (16,03% de ese ámbito) y han participado en 59 convenios de empresa (16,57%) con 10.795 trabajadores (18,61%).

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.

Gráfico 2.17. **Número de convenios con presencia de las organizaciones sindicales más representativas y firmados por ellas**

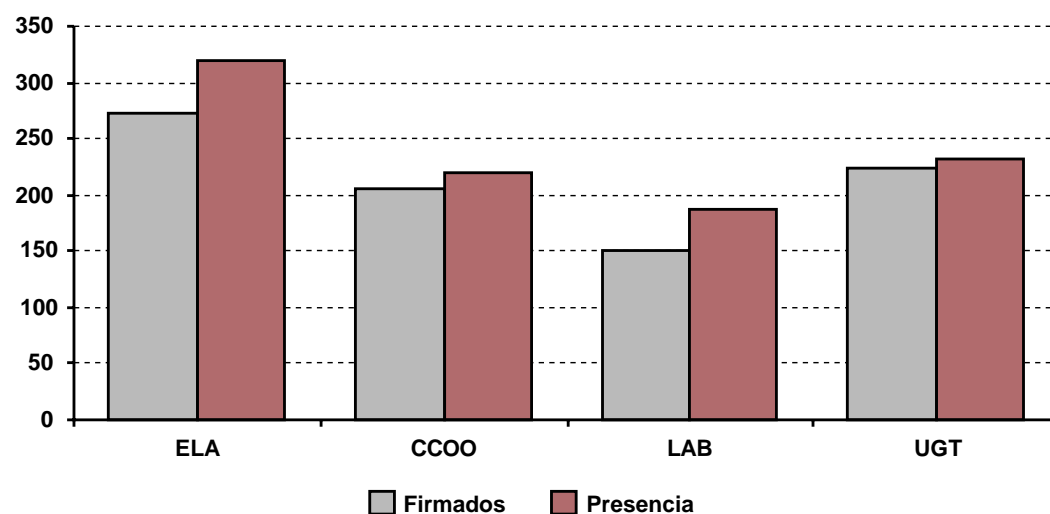
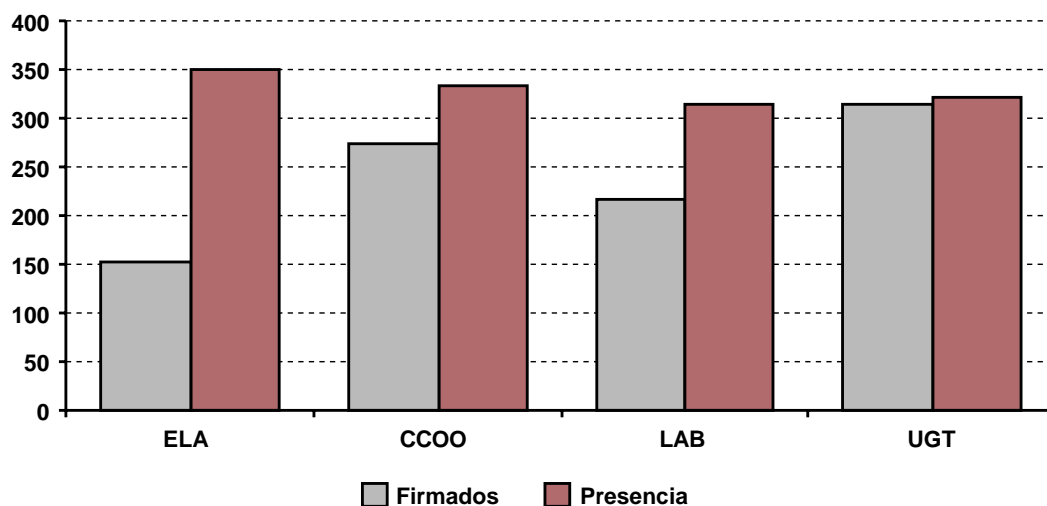
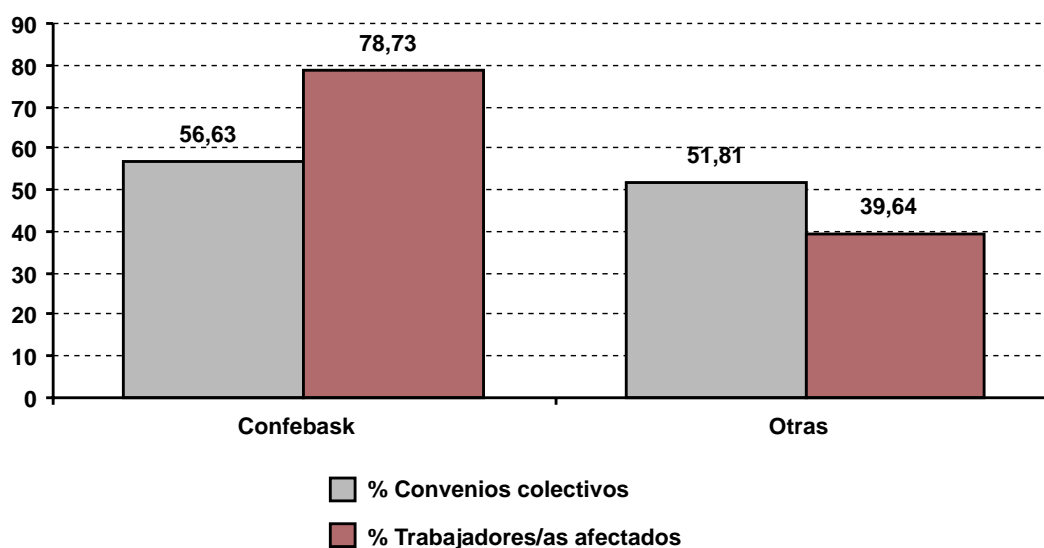


Gráfico 2.18. **Número de trabajadores afectados por convenios colectivos con presencia de las organizaciones sindicales más representativas y firmados por ellas (miles)**



- Por la parte empresarial:
 - Adegí ha firmado 12 convenios sectoriales que afectan a 86.462 trabajadores.
 - CEBEK ha firmado 26 convenios sectoriales que afectan a 124.276 trabajadores.
 - SEA ha firmado 9 convenios sectoriales que afectan a 26.614 trabajadores.
 - Otras organizaciones empresariales (Federación Mercantil, Asociación de Hostelería, etc.) en su conjunto han firmado 43 convenios sectoriales que afectan a 119.490 trabajadores.

Gráfico 2.19. **Organizaciones empresariales firmantes de convenios colectivos sectoriales (%)**



2.7.4. Resultados de la negociación colectiva vigente en el año 2001

2.7.4.1. Incremento salarial

El incremento salarial pactado en los convenios con incidencia en la CAPV para 2001 se calcula en torno al 4,24%, incluyendo los efectos económicos de las cláusulas de garantía relacionadas con el IPC real de 2001 (0,19%).

La subida salarial ha sido superior a la previsión de inflación para este año (2%), a la inflación de la UE (2%) y eurozona (2,1%), a la inflación pasada (3,8% en la CAPV y 4% en el Estado), y a la inflación de 2001 (3,4% en la CAPV, y 2,7% en el Estado, a Diciembre de 2001 respecto de Diciembre de 2000).

Los incrementos salariales acordados en los convenios de empresa (3,81%) han sido inferiores a los pactados en los convenios de sector (4,34%) en términos generales, cuestión que se produce en todos los ámbitos salvo en Álava. Por otra parte, los incrementos salariales de las empresas privadas (3,86%) han sido más elevados que los correspondientes a las empresas públicas (3,56%).

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

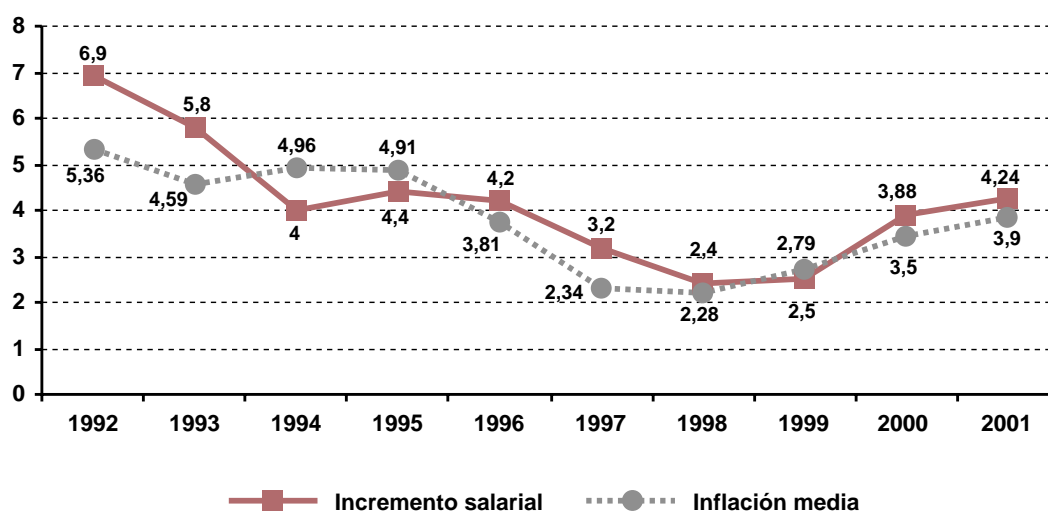
Con relación al conjunto del Estado, los incrementos pactados en la CAPV aparecen como superiores, tanto en la media total (3,48%) como en los convenios de sector (3,55%) y de empresa (2,82%), aunque aún falta por incluir los efectos de las cláusulas de revisión salarial en los convenios de ámbito estatal.

Los incrementos salariales pactados para 2001 en convenios registrados en períodos anteriores a ese año fueron inferiores (4,19%) a los incrementos pactados en 2001 (4,27%).

Por actividades, destaca el incremento salarial del sector de la construcción (5,47%). Sin embargo, los sectores de industria (4,23%), agricultura-pesca (3,24%) y servicios (4,04%) 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 (almacenistas de frutas de Bizkaia, etc.) y empresas (Transportes Pesa, Ubis, Vacuplas, Consorcio de Aguas, Cementos Lemona, etc.) se ha dado tal cuestión. Aún menos comunes han sido las referencias a otros IPC (UE en Altos Hornos de Bergara y Guardian Llodio, IPC de Álava en Fundación Alcasting, etc.).

Gráfico 2.20. Evolución de los incrementos salariales pactados en convenios colectivos con incidencia en la CAPV y la inflación media de la CAPV



Cuadro 2.68. Incrementos salariales en la CAPV y en el estado según el ámbito de aplicación

	CAPV			Estado*		
	1999	2000	2001*	1999	2000	2001**
SECTOR EMPRESA	2,47	3,89	4,34	2,75	3,74	3,55
	2,63	3,82	3,81	2,49	3,43	2,82
TOTAL	2,50	3,88	4,24	2,72	3,71	3,48

*: Fuente: Mº de Trabajo y Asuntos Sociales (sin incluir la revisión salarial relacionada con el IPC del año)

** : Hasta el 31 de diciembre de 2001

Cuadro 2.69. Incrementos salariales para 2001 * según ámbito territorial

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	INTER.**	CAPV	ESTATAL	TOTAL
SECTOR EMPRESA	4,02	4,40	4,93	4,68	4,54	3,31	4,34
	4,41	3,84	4,08	4,09	4,06	3,24	3,81
PRIVADA	4,49	3,82	4,13	4,27	4,10	3,32	3,86
PÚBLICA	2,82	3,95	3,77	4,00	3,85	2,77	3,56
TOTAL	4,15	4,31	4,87	4,57	4,46	3,29	4,24

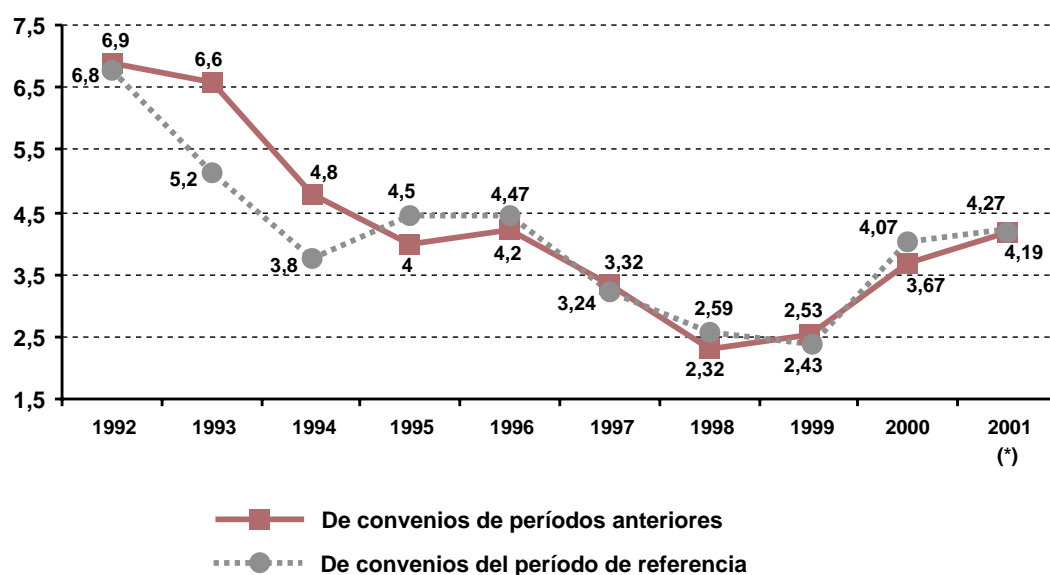
*: Hasta el 31 de diciembre de 2001

** : Ámbito interterritorial de la CAPV

Cuadro 2.70. **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	3,26
1998	2,32	2,59	2,41
1999	2,53	2,43	2,50
2000	3,67	4,07	3,88
2001(1)	4,19	4,27	4,24

(1) Convenios colectivos registrados hasta el 31.12.01

Gráfico 2.21. **Evolución de los incrementos salariales acordados en los convenios con incidencia en la CAPV**

* Hasta el 31 de diciembre de 2001

Aproximadamente el 41% de los convenios colectivos cuentan con cláusulas de revisión salarial en función de la evolución de los precios en 2001. Estos convenios afectan al 41% de los trabajadores. Estas cláusulas se acordaron principalmente en los convenios de ámbito estatal (64% de los convenios que afectan al 75% de los trabajadores), en Bizkaia (37% de los convenios y 48% de los trabajadores) y Álava (26% de los convenios y 58% de los trabajadores). Sin embargo, en Gipuzkoa se han dado muy poco (15% de los convenios y 3% de los trabajadores) porque en este territorio histórico se acostumbra a pac-

tar en función del IPC pasado. La incidencia económica de estas cláusulas no ha sido muy grande (0,19% de subida añadida).

Por último, han sido escasos los convenios que han pactado congelaciones salariales (IFES, Outukumpu, etc.).

2.7.4.2. Jornada laboral

La duración de la jornada pactada en los convenios colectivos para 2001 ha sido de 1.714 horas anuales. Los convenios de sector han establecido una jornada sensiblemente superior (1.719 horas/año) a la pactada en los convenios de empresa (1.694 horas/año). Entre los de empresa, la jornada negociada en la empresa privada (1.705 horas/año) es superior a la acordada en la empresa pública (1.632 horas/año).

La media de la jornada laboral pactada se modificará debido a que todavía faltan algunos convenios colectivos por registrar o firmar.

Por ello, se ha realizado un muestreo para hallar una diferencia efectiva más rigurosa, siguiendo el análisis realizado en una muestra representativa de convenios (95% de los convenios y 99% de los trabajadores afectados) que facilitaban información sobre la duración del tiempo de trabajo establecido para 2000 y 2001. Así, se puede constatar una disminución media de 8 horas y 49 minutos en el computo global anual de las horas de trabajo (9 horas y 54 minutos entre los convenios registrados en la CAPV), siendo en los convenios de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa donde mayor ha sido la reducción de jornada, en torno a las 10 horas en computo anual. En términos generales, esta evolución de la jornada presenta un incremento en la disminución de jornada laboral con relación a la experimentada en los años anteriores.

La tendencia a la disminución de la jornada parte de las reivindicaciones sindicales hacia las 35 horas semanales con el objetivo de repartir el trabajo y crear empleo. En muy pocos convenios se establece una jornada de 35 horas para 2001 (personal laboral al servicio de la administración autonómica, Ranzari, Badesa, Bilbao Orquesta Sinfónica, Viviendas Municipales de Bilbao, Talleres Usoa Gardelegui, Escuela Municipal de Música Aranbarri, Segema, etc.), pero otros la fijan para el futuro (2002 para Aparcabisa, Ramel y FCC Medio Ambiente; 2003 en Metrobilbao, Cespa, Papresa y Ferroser; 2004 en jornada efectiva en Tubos Reunidos, 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 de la acordada en la CAPV, (1.759 horas según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

Cuadro 2.71. Duración de la jornada en 2001 según ámbito de aplicación y por territorio

ÁMBITO	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	INTERT.**	CAPV	ÁMBITO ESTATAL	TOTAL
SECTOR	1.750	1.743	1.736	1.274	1.712	1.755	1.719
EMPRESA	1.716	1.678	1.701	1.631	1.689	1.706	1.694
Privada	1.721	1.691	1.714	1.713	1.705	1.705	1.705
Pública	1.645	1.606	1.610	1.591	1.606	1.715	1.632
TOTAL	1.739	1.733	1.733	1.341	1.708	1.741	1.714

Datos provisionales al 31 de diciembre de 2001

* Interterr.: Interterritoriales de la CAPV

Cuadro 2.72. Variación de la jornada pactada

ÁMBITO	% CONVENIOS COLECTIVOS CON REDUCCIÓN DE JORNADA 01-00	DISMINUCIÓN JORNADA 99-98 HORAS/AÑO	DISMINUCIÓN JORNADA 00-99 HORAS/AÑO	DISMINUCIÓN JORNADA 01-00 HORAS/AÑO*
ALAVA	76,92	4,24	5,17	9,42
BIZKAIA	66,95	3,45	4,68	10,76
GIPUZKOA	58,11	3,76	4,56	9,52
INTERT(*)	55,55	0,11	4,01	5,85
CAV	67,65	3,47	4,67	9,89
ESTATAL	30,36	2,04	6,27	4,02
TOTAL	55,05	3,21	4,97	8,81

*: Datos provisionales al 31 de diciembre de 2001

** : Interterritoriales de la CAPV

Cuadro 2.73. Duración de la jornada en la CAPV y en el Estado en 2001 (Número de horas al año)

ÁMBITO	CAPV	ESTADO
SECTOR	1.719	1.764
EMPRESA	1.694	1.710
TOTAL	1.714	1.759

* Datos provisionales al 31 de diciembre de 2001

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

A este respecto es interesante analizar la información que procede de la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL) que elabora trimestralmente la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Esta encuesta es una investigación por muestreo de periodicidad trimestral dirigida a empresas. Sus fines son múltiples, pudiéndose destacar, el hecho de proporcionar información sobre la jornada laboral efectivamente realizada, las horas no trabajadas y sus motivaciones y las horas extraordinarias¹².

La jornada media efectiva al trimestre por trabajador es el número medio de horas efectivamente realizadas al trimestre por trabajador; se obtiene como media ponderada de las jornadas medias efectivas por trabajador a tiempo completo y a tiempo parcial, que se calculan independientemente. La estimación de la jornada media efectiva se realiza con base a tres componentes: horas anuales pactadas, horas extraordinarias y horas no trabajadas.

Cuadro 2.74. Jornada efectiva (por trabajador y año)

	TOTAL			
	1998	1999	2000	2001
TOTAL	1.672	1.674	1.675	1.670
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
País Vasco	1.613	1.621	1.625	1.599
Rioja	1.677	1.675	1.681	1.668

Fuente: ECL (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

12. Esta encuesta se implantó en el segundo trimestre de 1990, modificándose su metodología en el primer trimestre de 1997, el tamaño de muestra es de 12.000 establecimientos al trimestre aproximadamente, y la unidad a investigar es la denominada cuenta de cotización a la Seguridad Social, dicha unidad está constituida por un colectivo de trabajadores por cuenta ajena con características homogéneas respecto a la cotización a la Seguridad Social, que desarrollan su actividad laboral en uno o varios centros de trabajo pertenecientes a una misma empresa y radicados en la misma provincia. Por tanto, conceptualmente, la citada unidad no se corresponde ni con la empresa ni con el centro de trabajo, si bien en la práctica coincide, en un elevado porcentaje de casos, con este último. El ámbito geográfico es todo el territorio nacional estatal. Una referencia más detallada de la metodología de esta encuesta puede encontrarse en la publicación "Encuesta de Coyuntura Laboral" (INE).

En el caso de la CAPV, la jornada media efectiva en el año 2001 es de 1.599 horas anuales, con un descenso con respecto a la jornada en años anteriores. En términos generales y salvo excepciones, la evolución de la jornada media efectiva tanto en el conjunto del Estado como en la mayoría de las comunidades autónomas, muestra una tendencia descendente en los últimos años. Como viene ocurriendo en años anteriores, también en el año 2001 la CAPV y Asturias son las dos comunidades autónomas con la jornada media efectiva más reducida, que en ambos casos se sitúa además bastante por debajo de la jornada media efectiva en el Estado (1.670 horas anuales).

En lo que hace referencia a las horas no trabajadas por trabajador y año, en la CAPV a lo largo del año 2001 el número de horas no trabajadas es de 277 horas (ocho horas más que en el año 2000), de forma que nuestra comunidad autónoma junto con Asturias, son las dos comunidades con un mayor número de horas no trabajadas. Lógicamente la jornada media efectiva y las horas no trabajadas son las dos caras de una misma realidad.

Por lo que respecta a la CAPV, del total de horas no trabajadas en el año 2001, un 76% de las mismas corresponden a vacaciones y días festivos y un 24% son horas no trabajadas por causas ocasionales: maternidad, incapacidad temporal, conflictividad laboral, permisos de trabajo retribuidos, expedientes de regulación de empleo, formación, representación sindical etc...

Cuadro 2.75. 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
TOTAL	237	233	192	186	45	47
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
País Vasco	269	277	207	211	62	66
Rioja	249	242	205	197	44	45

Fuente: ECL (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

Cuadro 2.76. 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).

El número de horas extraordinarias realizadas en la CAPV en el año 2001 es de 2,69 millones de horas, con un importante descenso respecto al año 2000 (-11%). Es de destacar que desde el año 1997 se aprecia una tendencia descendente en la evolución del número de horas extraordinarias que no es exclusivo de la CAPV sino que afecta a todo el Estado. Respecto al número de horas extraordinarias anuales realizadas por trabajador, durante el año 2001 en la CAPV se realizan 4,5 horas extraordinarias por trabajador, el número de horas extraordinarias realizadas en el caso de la CAPV es inferior al del Estado (5,2 horas).

Cuadro 2.77. Horas extraordinarias (por trabajadores totales y año)

	TOTAL			
	1998	1999	2000	2001
TOTAL	7,5	6,0	5,8	5,2
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
País Vasco	7,9	5,7	5,3	4,5
Rioja	8,4	6,7	7,0	5,1

Fuente: ECL (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

2.7.5. Otros contenidos de la negociación colectiva

2.7.5.1. Contratación y empleo

A pesar de que han aumentado la contratación y el empleo en nuestra comunidad, el porcentaje de desempleo (9,9% a finales de 2001) todavía dista de ser equiparable a la media europea (7,8% en el mismo período en la UE). Este desempleo incide especialmente en la juventud y en la mujer. La tasa de temporalidad –superior al 30%– y la constante rotación de la contratación temporal son otros de los efectos de la contratación. Para paliarlos, las modificaciones normativas han penalizado los contratos temporales de baja duración, mientras que los agentes sociales en la negociación colectiva, bien mediante remisiones al Acuerdo sobre el Empleo o medidas concretas, acordaron medios para la generación de empleo estable.

El Acuerdo sobre el Empleo, negociado en el Consejo de Relaciones Laborales y firmado en enero de 1999 por los agentes sociales vascos, ha quedado reflejado en algunos convenios registrados este año (ej: para renovación de plantillas y horas extras en los convenios sectoriales de la siderurgia y comercio del metal de Álava.).

Los convenios colectivos reflejan compromisos de mantenimiento del nivel de empleo (conservas de pescado del Estado, ikastolas de la CAPV, Telefónica, Michelin, Iberdrola, Guardian, Euskotren, Papresa, Grupo La Estrella, Rontealde, Paradores, Ofita, etc.), aunque otros convenios acuerdan la creación de empleo (Vital Kutxa, Firestone, BBK, Laminados Velasco, Gelma, etc.).

Asimismo, en algunos convenios se ha pactado la contratación indefinida o la conversión de contratos temporales en indefinidos (Bellota, Zardoya, Sidenor, Telyco, Catelsa, Laminaciones Arregui, Tenneco, Policlínica Gipuzkoa, etc.).

Por otra parte, en algunos convenios se ha limitado la temporalidad en la contratación (30% en piedra y mármol de Bizkaia, 20% en Vacuplas, 10% en Sidenor, reducción de 7 a 5% en Tubos Reunidos, etc.) o se ha establecido un porcentaje de plantilla fija (residencias privadas de la tercera edad, hostelería y ayuda a domicilio de Álava, limpieza y ambulancias de Bizkaia, Sabeco, Champion, etc.).

En la negociación colectiva de 2001 se aprecian acuerdos relativos a la contratación eventual, y más concretamente sobre su duración (6 meses en un período de 12 meses en el convenio de jardinería, 9 meses en un período de 12 meses en el convenio de conservas de pescado del Estado, 12 meses en la enseñanza privada e ikastolas, 12 meses en un período de 16 meses en el convenio de la industria de la madera de Gipuzkoa, 12 meses en un período de 18 meses en el convenio de la industria del metal de Gipuzkoa, principalmente en la negociación sectorial. Algunos convenios contemplan pluses de eventualidad (entrega domiciliaria etc.), límites genéricos (ej.: eliminación de la eventualidad como sistema en Eclair y Bonduel) o temporales (ej.: 1 mes máximo en Vacuplas) e indemnizaciones a la finalización de este tipo de contrato (6 días por año en el comercio del metal de Álava, 8 días por año en el convenio de universidades privadas, 12 días por año en la industria de la madera de Álava, etc.).

La negociación colectiva también ha tratado las modalidades de contratación de formación, estableciendo la edad (16 a 20 años en Combisa, 16 a 21 años en jardinería, etc.), su duración (3 años en grandes almacenes, 2 años en Kaefer, etc.), el tiempo dedicado a formación (ej.: 2 horas diarias en la confitería de Gipuzkoa), la tutoría (ej.: comercio del mueble de Álava), el porcentaje de contratación (conservas de pescado del Estado, jardinería, Europcar, etc.) o excluyendo la contratación en algunas categorías (industrias lácteas, comercio textil de Bizkaia, Combisa, Champion, etc.) o en su totalidad (ej.: contratos de limpieza para el Gobierno Vasco). También el contrato de prácticas ha sido contemplado en la negociación colectiva (grandes almacenes, universidades privadas, industria de la madera de Álava, locales de espectáculos de Gipuzkoa, piedra y mármol de Bizkaia, etc.) estableciendo diferentes cuestiones (el período de prueba en el comercio del metal de Bizkaia, las titulaciones susceptibles de contratación en Europcar, la limitación porcentual a su contratación del 5% en residencias privadas de la tercera edad, etc.) o excluyendo la contratación (ej.: bingos del Estado).

La negociación colectiva ha contemplado los contratos a tiempo parcial (como refuerzo en Cespa, para los sábados del verano en el comercio de alimentación de Bizkaia, para festivos en la UTE de limpieza viaria de Barakaldo, etc.), estableciendo la jornada mínima (12 horas semanales en Iberia, 15 horas en la industria del papel del Estado, 16 horas semanales si se trabajan más de tres días a la semana en grandes almacenes, etc.) o máxima (75% de la jornada en la industria del papel del Estado, 1.400 horas en la siderurgia de Bizkaia, etc.), las horas complementarias (30% en torrefactores de café de Bizkaia, 40% en grandes almacenes, 50% en la industria química, 60% Tubos Reunidos, etc.) o limitado el porcentaje de su contratación (33% en bingos del Estado, 6% del total y 10% por categoría en Kaefer, etc.).

Con respecto a los contratos de obra o servicio, la negociación colectiva se ha ocupado de los mismos (prensa diaria, industria del curtido, etc.), estableciendo diferentes cuestiones, tales como su porcentaje (ej.: residencias privadas de la tercera edad), la duración (ej.: 3 años en Kaefer) y las indemnizaciones (industria de la fotografía del Estado, hos-

telería de Álava, etc.) o las actividades a realizar (granjas avícolas, industria de la madera de Álava, Diocesanas, Legaia, etc.).

Los contratos de sustitución y relevo también han sido citados en la negociación colectiva, mediante la adhesión a lo estipulado en el Acuerdo por el Empleo del CRL (comercio del metal de Bizkaia, Bellota, Theis, Policlínica de Gipuzkoa, Beretta, Loramendi, etc.) o mediante su inclusión en el articulado de los convenios (industria química, enseñanza privada de la CAPV, comercio de alimentación de Bizkaia, Alcoa, Laminados Velasco, Gelma, Papresa, Cespa, Araluce, Arania, Arregui, Metrobilbao, Fundación Zorroaga, etc.). También se han establecido comités para el estudio del rejuvenecimiento de la plantilla (tintorerías de Bizkaia, Sidenor, Michelín, Cemosá, FCC Medio Ambiente, Lantik, etc.) o simplemente se ha recomendado ese tipo de contratos (industria de la pastelería de Álava, oficinas y despachos de Bizkaia, confitería de Gipuzkoa, Guardian, Consonni, Técnicas Hidráulicas, etc.).

Los convenios colectivos también han tratado otro tipo de contrataciones como las de interinidad (industria del curtido, limpieza de edificios y locales de Álava, Atofina, Diocesanas, etc.), las de minusválidos (industria del curtido, Philips, Reckitt, Schweppes, Telyco, etc.), las de los fijos discontinuos (conservas de pescado del Estado, locales y campos deportivos de Bizkaia, industrias lácteas, La Bacaladera, Helados Miko, Konzerosa, etc.) u otras modalidades (ej.: contrato indefinido con jornada variable en Michelín).

Algunos convenios reflejan otros compromisos relativos al empleo o a la contratación, como la prohibición del pluriempleo (ej.: consignatarias de Bizkaia) o la contratación de jubilados (ej.: comercio de la piel y del calzado de Bizkaia), el período de prueba (prensa diaria del Estado, en el comercio del metal de Bizkaia, Tuboplast, Inquitex, ONCE, Wagons Lits Viajes, etc.), la reducción de jornada y salario (Neiker, Catelsa, etc.), comisiones paritarias de contratación (ej.: Clínica Virgen Blanca), los requisitos para la contratación (ej.: Kaefer), la contratación por el INEM (JYPSA, Garay Recubrimientos, Dalia, etc.), las bolsas de trabajo (ayuda a domicilio de Álava, consignatarias de Bizkaia, casa de cultura de Basauri, etc.), los planes estratégicos de empleo (Matadero de Bilbao, BIT, etc.) o los modelos de contrato (ej.: contratos de limpieza del Gobierno Vasco).

Por último, la negociación colectiva ha continuado reflejando múltiples compromisos en relación con las ETT, algunos derivados del Acuerdo por el Empleo del CRL. (oficinas y despachos de Bizkaia, fabricación de papel en Gipuzkoa, etc.). Así, los convenios colectivos han seguido estableciendo diferentes cuestiones como la equiparación salarial (industria química, enseñanza privada de la CAPV, peluquerías de señoras de Álava, artes gráficas de Gipuzkoa, materiales y prefabricados para la construcción de Bizkaia, Reckitt, Compasa, Papresa, Cemosá, Theis, Tenneco, Altaser, Gameko, Forging, etc.), los casos en los que es posible la contratación (ej.: Atofina), la información preceptiva a los representantes de los trabajadores/as (industria fotográfica, Unión Farmacéutica Guipuzcoana, Bodegas Marqués del Puerto) restricciones (MetroBilbao, UTE de limpieza viaria de Barakaldo, etc.) o límites a este tipo de contratación (máximo 10% en el Grupo de Negocios de Ediciones y Publicaciones, máximo 5% en Fundación Alcasting, máximo 3 meses en Amurrio F. Y E. y Loramendi, máximo 1 mes en SK10, etc.). También se ha dado el rechazo a este tipo de contratación (ikastolas de la CAPV, personal laboral del Departamento de Interior de Gobierno Vasco, Laminaciones Arregui, Viviendas Municipales de Bilbao, Rontalde, Miko, Casa de Cultura de Basauri, etc.). Por el contrario, algunos convenios autorizan expresamente la contratación a través de las ETT (ONCE, Icoa, ECA, etc.). Las ETT han reducido sus contrataciones en un 20% desde 1998 aunque intermedian entre el 14 % y el 16% de la contratación temporal del Estado.

2.7.5.2. Los planes de previsión social

Los convenios colectivos recogen cláusulas relativas a planes de pensiones, los cuales se suelen enmarcar en las EPSV. En la negociación colectiva para 2001 se pueden observar remisiones a Elkarkidetz (Centro de Cálculo de Álava, Cimubisa, Matadero de Bilbao, Escuela de Música Aranbarri, Badesa, BIT, etc.), a Geroa en Gipuzkoa (siderurgia, fabricación de papel, industria de la madera, transitarios, locales de espectáculos, estaciones de servicio, comercio del metal, Papresa, FCC Medio Ambiente, Legaia, etc.) y a otras EPSV (BBK, Reckitt, Ariz, Grupo La Estrella, Atofina, Bide Onera, TUVISA, Talleres Fabio Murga, ONCE, etc.). Algunos convenios se limitan a comprometerse al estudio de esta materia (industrias del frío industrial, hostelería y comercio en general de Gipuzkoa, artes gráficas de Bizkaia, personal laboral de la Administración General de la CAPV, Paradores, TPI, Ciudad Deportiva de Fadura, Fundación Zorroaga, etc.).

A pesar de que falta por exteriorizar compromisos en las empresas, las EPSV de la CAPV han aumentado un 9% su número de participantes en 2001 (818.096 asociados) y han aumentado un 8% su patrimonio (9.400 millones de euros), según datos del Departamento de Trabajo. Dada la importancia del tema, el Gobierno Vasco ha anunciado un plan para impulsar las EPSV y mejorar su tratamiento fiscal.

2.7.5.3. La formación profesional continua

En la negociación colectiva de 2001 se han dado remisiones a los acuerdos sobre formación de la CAV (ikastolas de la CAV, comercio del metal de Álava, industria de la madera de Gipuzkoa, comercio textil de Bizkaia, Laminados Velasco, Catelsa, etc.) y del Estado (industria química, universidades privadas, industria del papel, salas de bingo, Siemens, Fremap, Iberia, Telefónica, Supermercados Champion, Bimbo, etc.), o a sus organismos gestores en materia de formación profesional continua. Es creciente la formación a través de estas instituciones, aunque Hobetuz ha tenido este año –como en el anterior– una incertidumbre presupuestaria para financiar planes de formación porque el año anterior quedó pendiente de la financiación añadida a aportar por el Estado. El presupuesto final de Hobetuz para 2001 quedó establecido en un monto de 28,12 millones de euros (9,5 millones del INEM, 9,02 millones Fondo Social Europeo y 9,6 millones del Gobierno Vasco) para financiar 848 planes de formación (de empresa, agrupados, individuales y de nuevas tecnologías) para 204.137 personas.

Los convenios han incluido dentro de su articulado cuestiones más concretas, como son los planes de formación (materias en Olarra y Tenneco, calidad en Tenneco, etc.) o la constitución de comisiones específicas (ej.: Zahor).

La negociación colectiva ha establecido créditos horarios de formación (seguros, BBK, Autobar, Sasemar, Erroak, Combisa, Sabeco, Gaztaroa, Euskotren, etc.), porcentajes de compensación para el tiempo empleado en la formación (Degremont, Besa, etc.), fondos de formación (Cimubisa, SCH Bolsa, Telyco, Indesa, Gallina Blanca, Milupa, Bide Onera, Danzas, Lantik, Valeo, etc.), excedencias (comercio de alimentación de Bizkaia, Fundación Miranda, etc.), porcentaje de la masa salarial a invertir (ej.: 2,5% en Estructura), o formación específica para las trabajadoras (ej.: Inquitex).

Los idiomas han sido objeto de atención en la negociación colectiva (inglés en Wagons Lits Viajes y Hertz, alemán en Siemens y Miele, etc.). El euskara ha sido otro punto tratado en la negociación (ej.: euskaldunización en el Consorcio de Aguas, MetroBilbao, Egailan, Fundación Matía, etc.).

2.7.5.4. Seguridad y salud laboral

Durante 2001 ha habido un ligero incremento de la siniestralidad laboral con baja en la CAPV (3,1%), salvo en el caso de los accidentes laborales mortales que han descendido (-20%). Ante la evolución de la siniestralidad en los últimos años, Osalan elaboró un plan de choque que fue aplicado a 1.793 empresas.

En el ámbito de la negociación interprofesional, los agentes sociales de la CAPV el 11 de Diciembre de 1997 suscribieron un Acuerdo Interprofesional en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales para empresas con más de 50 trabajadores. No obstante, todavía hay empresas que no han presentado el preceptivo plan de prevención. En la negociación colectiva ha habido remisiones a ese Acuerdo (comercio del metal de Bizkaia, panaderías de Gipuzkoa, etc.) o a OSALAN (limpieza de Álava, construcción de Bizkaia, etc.).

Además de los estudios sobre siniestralidad (ej.: siderurgia de Bizkaia), los planes de prevención (ej.: Industrias Galycas) y de medidas específicas para sectores concretos (vacunas en residencias privadas para la tercera edad, descansos para trabajos frente a pantallas en la Administración autonómica, trabajos en cámaras frigoríficas en industrias lácteas, etc.), otros contenidos de la negociación colectiva han sido los principios de acción preventiva (ej.: sector de desinfección), las medidas de emergencia (ej.: Gas Natural SDG) y los retenes de seguridad (ej.: Atofina), las referencias a los mapas de riesgos (ej.: Dow) o a los manuales de seguridad (ej.: Guardian), las menciones sobre sistemas de gestión integrados (ej.: Arania) o a los técnicos en seguridad (ej.: Cemos), la ergonomía (ej.: seguros), la supresión de barreras arquitectónicas (ej.: UGT), los comités específicos (desinfección, Retevisión, etc.), los créditos horarios para los delegados de prevención (Metrobilbao, Redesa, etc.), etc.

Medidas más concretas como los equipos de protección individual (ej.: Mahle-Busato) u otros elementos de seguridad (gafas de seguridad en Ebaki, calzado de seguridad en Aratubo, guantes en Ofita, mascarillas en Servicios Funerarios de Bilbao, riñoneras en Danzas, etc.), la formación en seguridad (industria química, piedra y mármol de Bizkaia, Firestone, ONCE, Olarra, Zardoya, Sasemar, Kaefer, etc.) y las auditorias internas (ej.: Iberdrola) también se han acordado. Otras medidas que se reflejan en los convenios han sido los premios de seguridad (ACB, Tubos Reunidos, Nortén PH, etc.) o los pluses de peligrosidad (Rinder, Cespa, etc.).

Respecto al tabaco, alcohol y otras drogas, la negociación colectiva ha establecido limitaciones (no fumar en presencia de una embarazada en el convenio de Zardoya, no fumar en lugares donde exista material inflamable en el de Avis, etc.), recomendaciones (ej.: carteles que inviten a la abstención de fumar en Avis), controles (ej.: análisis sobre drogas y alcohol para los puestos de circulación en Metrobilbao), sanciones (ej.: falta muy grave el dopaje en el convenio sectorial de ciclismo profesional) o excedencias especiales para el tratamiento de toxicomanías o alcoholismo (ej.: bingos del Estado). Más novedosa es la cláusula del convenio de Alquimodul, en la cual las partes estudiarán la prohibición de fumar en la empresa cuando dicha materia se regule por vía legal reglamentaria.

Por otra parte, los sindicatos se han opuesto a la gestión de las altas médicas por parte de las mutuas. Por ello, algunos convenios han establecido la elección de mutuo acuerdo de la mutua (mayoristas de pescado de Gipuzkoa, Sistema a Domicilio SD 2000, Erroak, Gaztaroa, Forging, etc.) –salvo el convenio de Transportes Pesa cuya elección se reserva la empresa- o la gestión de las bajas sobre los criterios de la sanidad pública (locales de espectáculos de Gipuzkoa, Loramendi, Unión Farmacéutica Guipuzcoana, Icoa, Araluce, Fundación Gizakia, etc.).

Ante la incertidumbre sobre el futuro de las tradicionales revisiones médicas, la negociación colectiva ha comenzado a resaltar la gratuidad para el trabajador (industria de la pastelería de Álava, distribución cinematográfica de Bizkaia, Amurrio, Discosa, Plásticos El Gorbea, etc.) aunque en algún caso sólo si la mutua se hace cargo del servicio (ej.: transportes de viajeros de Bizkaia). Además de las revisiones médicas generales, la negociación colectiva ha añadido otras medidas preventivas (análisis cardiovascular en Laminados Velasco, sobre dermatosis en Zahor, mamografías en Explosivos Alaveses, citologías en Compasa, etc.).

Por último, también el medio ambiente ha sido parte del contenido de los convenios colectivos (industria química, Industrias Galycas, Alstom, etc.), estableciendo en ocasiones medidas de control (plan de gestión ambiental en Michelín, recogida selectiva de residuos y ecoauditoría en Catelsa, etc.).

2.7.5.5. 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 en 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 a disminuir el número de las horas extras.

Así, se han acordado máximos de jornada (8 horas y 15 minutos en la confitería de Bizkaia, máximo de 9 horas diarias y 45 semanales en bingos del Estado, 9 horas diarias en Inquitex, 10 horas diarias y 50 horas semanales en la siderurgia de Bizkaia, etc.), abanicos de jornada diaria (5 a 9 o 10 horas diarias y 39 semanales en transportes de viajeros de Bizkaia, 6 a 9 horas diarias en ambulancias del Estado, 6,5 a 9 horas diarias en la siderurgia de Gipuzkoa, 7 a 9 horas diarias en la industria del vino de Álava, etc.), bolsines de horas de disponibilidad (120 horas en Alstom T & D, 110 horas en desinfección, 100 horas en la metalurgia de Bizkaia, 80 horas en Consonni, 65 horas en la siderurgia de Gipuzkoa, 50 horas en industrias lácteas, 40 horas en Euskotren, 32 horas en la ACB, 30 horas en Herrajes Ocariz, 20 horas en la industria de la madera de Álava, etc.) y porcentajes de flexibilidad (10% en Fundación Gizakia, 7,5% en Legaia, etc.). Por el contrario se han impuesto límites a estas modificaciones (máximo 3 meses en Garay Recubrimientos, máximo 7 días de modificación del calendario en Laminaciones Arregui, etc.)

Al Acuerdo del CRL sobre el Empleo, que también trata sobre supresión de las horas extraordinarias, se han remitido varios convenios colectivos (comercio del metal de Álava, siderurgia de Bizkaia, industria de la madera de Gipuzkoa, Loramendi, Mesa, etc.) en esta materia.

Asimismo, también los convenios han pactado limitaciones de las horas extraordinarias (80 horas extras en Garay Recubrimientos, 72 horas en estaciones de servicio de Bizkaia, 60 horas en Herramientas Lumi, etc.), avanza terreno el descanso compensatorio con diferentes recargos (porcentajes del 200% en mayoristas de pescado de Gipuzkoa, 175% en la siderurgia de Álava, etc.), aunque la mayoría estipula recargos del 75%, se aprecia que algunos convenios pactan porcentajes inferiores al 175% (150% en la siderurgia de Bizkaia, 140% en Estampaciones Metálicas Egui, 133% en la siderurgia de Gipuzkoa, 125% en Degremont, etc.).

Sin embargo sigue habiendo convenios que pactan su compensación monetaria a tanto alzado (Miesa, Atofina, La Bacaladera, Trelleborg, Zuvillaga, etc.) o con diversos recargos (porcentajes del 200% en Cinematografía Capitol, 185% en confitería de Bizkaia, 175% en el comercio del mueble de Álava, 150% en limpieza de Bizkaia, 130% en Guardian, etc.). En ocasiones se ha congelado la retribución de las horas extras (Crown, Mebusa, etc.). También se pactan en la compensación de las horas extras opciones entre retribución y descanso (200% en Sasemar, 175% en Combisa, 150% en Laminados Velasco, etc.), en algunas ocasiones mediante elección por parte del empresario (ej.: Aratubo), por el trabajador (Guinea, SK10, etc.) o mediante acuerdo por ambas partes (industria de la madera de Bizkaia, Europcar, etc.). En algunos convenios se pactan compensaciones mixtas (ej.: 1 hora de descanso más retribución añadida en Herramientas Eurotools). Se empieza a notar la existencia de opciones desiguales (175% dinero y 200% tiempo en Europcar, 100% dinero y 115% tiempo en Inyectametal, etc.) que parecen estimular la opción al descanso.

2.7.5.6. La antigüedad

La antigüedad ha sido otra de las materias más tratadas, estableciendo su modificación grandes almacenes, confitería de Bizkaia, BBK, Consorcio de Aguas, Michelin, Firestone, Explosivos Alaveses, Cimubisa, ONCE, Alquimodul, etc.), congelación (industria química, ikastolas de la CAPV, siderurgia de Bizkaia, comercio del metal de Álava, estaciones de servicio de Gipuzkoa, Erroak, Gaztaroa, Compasa, Infraestructuras y Elastomeros, Helados Miko, etc.), absorción (ej.: UPS-Clínica La Esperanza) o supresión (universidades privadas, industrias del frío industrial, prensa diaria, Kaefer, Alcoa, Aratubo, Pepsico, TPI, Retevisión, Bimbo Martínez Comercial, Herrajes Ocariz, etc.). Especialmente relevantes son las supresiones de la antigüedad en el sector de la industria de la madera de Gipuzkoa (compensada con un incremento salarial añadido del 4% en tres años) y en el sector de transporte de mercancías por carretera de Gipuzkoa (compensada con un incremento salarial añadido del 5,75% en cuatro años). En otros convenios únicamente se comprometen al estudio del tema (estaciones de servicio y comercio de la piel y del calzado de Bizkaia, Schwepes, 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 (seguros, Miele, Getronics, Mahle-Busato, Mannesman, Policlínica San José, Alstom Contracting, Trox, etc.).

2.7.5.7. Otros contenidos

La negociación colectiva ha incluido cláusulas sobre la mujer trabajadora (preocupación por la subrepresentación en la industria del papel del Estado, principios de igualdad de oportunidades en confitería de Bizkaia, igualdad de oportunidades en Metrobilbao, promoción según criterios de subrepresentación de género en Redesa, comisión paritaria de igualdad de oportunidades en Grupo La Estrella, formación para mujeres trabajadoras en Inquitex, etc.). Asimismo, se han acordado en los convenios mejoras tales como el aumento del tiempo a descansar por motivo del parto (120 días en Badesa, 17 semanas en el Egailan, 18 semanas para el personal laboral de ikastolas, etc.) y por lactancia (ej.: 1 hora diaria durante 10 meses en el IVEF), mamografías (ej.: Explosivos Alaveses), citologías (ej.: Compasa), excedencia maternal (industria del papel del Estado, tintorerías de Bizkaia, Paradores, etc.), licencias por menstruaciones dolorosas (ej.: Milupa), etc.

También las uniones de hecho han tenido su reflejo en los convenios (conservas de pescado del Estado, hostelería de Álava, mayoristas de pescado de Gipuzkoa, panaderías de Bizkaia, BBK, Cables y Alambres Especiales, ACB, Transportes Pesa, Gameko, Altaser, 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 (siderurgia, industria de la madera, comercio en general y del metal de Gipuzkoa, UGT, Forging, Crown, Bellota, Loramendi, Lantik, etc.).

A la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar se han remitido algunos convenios (sector del estacionamiento limitado en la vía pública, personal laboral de la Administración autonómica, Fundación Matía, Helados Miko, Supermercados Champion, etc.), si bien otros han establecido cuestiones concretas (permisos para acudir a técnicas de fertilización en el convenio de Zardoya, etc.). En 2001 crecieron en España un 8,6% las excedencias para el cuidado de los hijos (según el Ministerio de Trabajo).

2.7.6. *Acuerdos sobre procedimientos de resolución de conflictos*

En los convenios colectivos vigentes para 2001 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 2001 el 48% 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 42% de los convenios colectivos, afectando al 87% de los trabajadores y a más de treinta y ocho 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 objetivo 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 año 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 2.78. **Acuerdos de remisión al Preco según ámbito territorial para convenios registrados en la CAPV vigentes en 2001 ***

ÁMBITO	Nº DE CONVENIOS	%	Nº DE TRABAJADORES	%
ALAVA	31	26,49	30.408	57,98
BIZKAIA	103	44,78	164.126	89,88
GIPUZKOA	40	54,05	96.857	96,01
INT.(*)	11	61,11	20.821	88,41
TOTAL CAPV	185	42,14	312.212	86,86

*:Datos provisionales al 31 de diciembre de 2001

**:Interterritoriales de la CAPV

Cuadro 2.79. **Acuerdos de remisión al Preco según ámbito aplicación para convenios colectivos registrados en la CAPV vigentes en 2001 ***

ÁMBITO	Nº DE CONVENIOS	%	Nº DE TRABAJADORES	%
SECTOR	67	80,72	289.411	96,00
EMPRESA	118	33,14	22.801	37,32
TOTAL	185	42,14	312.212	86,86

* Datos provisionales al 31 de diciembre de 2001

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 descuelgues 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.

Gráfico 2.22. Porcentaje de trabajadores afectados por los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos acordados en la negociación colectiva vigente en 2001

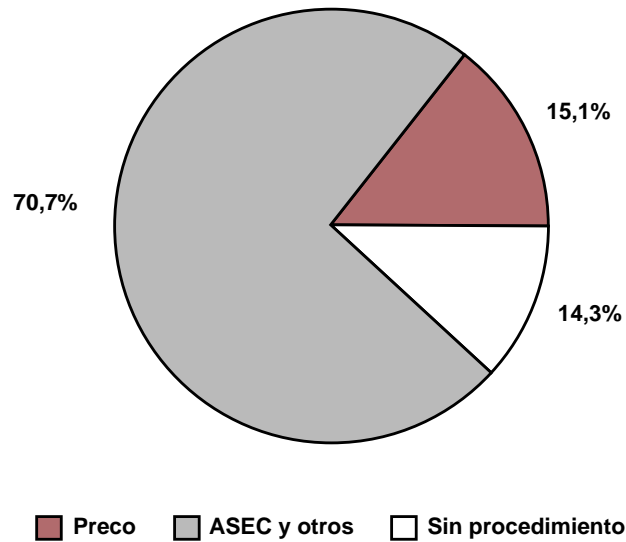
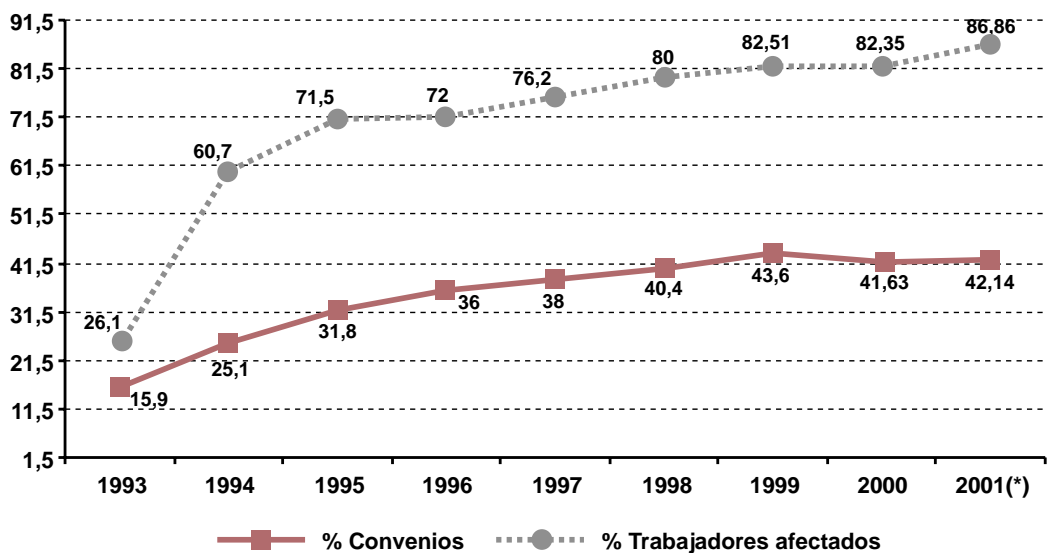


Gráfico 2.23. Evolución de los convenios registrados en la CAPV con acuerdos de remisión al Preco (% sobre total de convenios vigentes, y % sobre total de trabajadores/as afectados por esos convenios)



* Datos provisionales al 31 de diciembre de 2001

Esto refleja que la realidad de las relaciones 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 diversos convenios colectivos (ej.: industria de la madera de Bizkaia).

La remisión a otros procedimientos de resolución de conflictos se da en el 20% de los convenios colectivos, afectando al 15% 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 (Sabeco, Repsol, etc.).

2.7.7. *La negociación colectiva en el sector público*

Para 2001 la negociación colectiva del sector público se ha desarrollado de forma muy dispar. A continuación se van a exponer sus líneas generales.

Por una parte, el gobierno central presupuestó un incremento salarial del 2% para la función pública, sin que hasta la fecha se haya logrado un acuerdo regulador que sustituya al correspondiente a los años 1995, 1996 y 1997.

En la Administración de la CAPV se ha renovado el acuerdo regulador del funcionariado, con un incremento salarial generalizado del 2% más otras partidas adicionales que suponen un incremento similar al IPC pasado del Estado (4%). Asimismo, la Administración autonómica contará con una jornada 35 horas semanales (1.592 en su cómputo) para este año (salvo las sociedades públicas que lo tendrán para el año 2003) con creación de empleo. No obstante, no han sido aún renovados los acuerdos reguladores del personal docente no universitario, Universidad del País Vasco, personal del Tribunal Vasco de Cuentas, etc.

Los acuerdos reguladores de Osakidetza y Justicia -recurridos por el gobierno central- siguen la línea del acuerdo logrado en la mesa general de la Administración autonómica (en cuanto a salarios y reducción de jornada) con algunos aspectos añadidos (por ejemplo, creación de empleo en Osakidetza, y complementos por productividad, calidad y eficiencia en Justicia).

El Arcepafe (acuerdo regulador para el funcionariado y personal laboral al servicio de las Administraciones forales y locales) cuenta con un incremento salarial equivalente al IPC pasado más tres décimas (4,3%) y una jornada de 35 horas semanales (1.592 horas/año).

A la negociación para las 35 horas semanales de trabajo en las Administraciones Públicas de la CAPV (autonómica, local y foral), se han sumado diferentes iniciativas en algunos ayuntamientos donde incluso se ha llegado a las 32 horas semanales (Alesti, Lezo, Oiartzun, Usurbil, etc.).

De los acuerdos reguladores y convenios colectivos vigentes también destaca el de la Ertzaintza con un incremento salarial similar al de la Administración General de la CAPV. La jornada laboral para 2001 es de 1.626 horas anuales (1.592 horas para 2002).

De los acuerdos reguladores vigentes y de los incrementos establecidos en los presupuestos, el incremento salarial medio ha sido del 4,33% y la jornada media se sitúa en 1.564 horas.

De los convenios colectivos vigentes para el personal laboral de instituciones y empresas públicas, el incremento salarial medio ha sido del 3,56% y la jornada media se sitúa en 1.632 horas.

La negociación colectiva en el sector público (acuerdos reguladores y convenios colectivos) arroja los siguientes datos: 4,21% de incremento salarial y 1.574 horas de jornada laboral.

Entre el contenido de la negociación colectiva del sector público, ha de destacarse –debido a las 35 horas citadas- la oferta de empleo público de la Administración autonómica y Osakidetza y las mesas locales correspondientes para el estudio del incremento del empleo en el Arcepafe.

2.8. CONFLICTIVIDAD LABORAL EN LA CAPV

2.8.1. Principales aspectos

La evolución de la conflictividad laboral en la CAPV pasa por el estudio de las dos principales manifestaciones de conflictividad que se llevan a cabo en nuestro territorio: las huelgas laborales y los conflictos colectivos (tanto los atendidos por la Autoridad Laboral como los atendidos por el Preco, a la suma de ambos se les denomina conflictos colectivos Oficializados).

Al observar las diversas manifestaciones de conflictividad en los últimos cinco años, se aprecia que las producidas en el año 2001 fueron las más numerosas del periodo. A lo largo del 2001 se originaron 192 huelgas, 363 conflictos colectivos y 3 cierres patronales. Es de destacar que en estas manifestaciones de conflictividad han participado o han estado implicadas numerosas personas, aproximadamente unas 205.000 personas, una cifra que comparativamente es la más elevada de los últimos años, con la excepción de la registrada en 1999 (cerca de 713.00 personas), en la que tuvo lugar la huelga general producida por las reivindicaciones de reducción de jornada laboral y el salario social, y que fue secundada por un número importante de personas.

Cuadro 2.80. 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

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

Con relación a las huelgas laborales, las registradas en 2001 han aumentado un 13,6% respecto a las de 2000, las personas participantes en esas huelgas han aumentado en un 115,9% y las jornadas no trabajadas por ellas en un 59,3%. La negociación colectiva es la gran protagonista de la motivación de las huelgas, ya que más de la mitad de las mismas (53%) tuvieron lugar por la negociación de los respectivos convenios colectivos. A este respecto destacan las huelgas del sector de la siderometalurgia en los tres territorios históricos.

En cuanto a los conflictos colectivos oficializados se observa un incremento con relación a los registrados en 2000, tanto en cuanto al número de conflictos (31%) como en relación a los trabajadores afectados (31,2%). Es de destacar la cada vez mayor utilización de los procedimientos del Preco para la resolución de los conflictos colectivos que presenta un incremento del 45,5% con respecto a los de 2000. En general, la mayoría de estos conflictos se deben a decisiones o prácticas empresariales referentes a modificaciones organizativas relacionadas con el tiempo de trabajo.

Con relación a la utilización de los procedimientos del Preco, se debe mencionar que mediante el Acuerdo Interprofesional de 16 de Febrero del año 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 asume, a partir del 5 de Junio de ese año, en exclusividad la conciliación requerida como requisito previo para acudir a la vía judicial en el caso de los conflictos colectivos de trabajo, suprimiéndose la dualidad existente hasta ahora para acudir alternativamente a estos efectos a la Autoridad Laboral. Por ello, en el año 2001 de los 363 conflictos colectivos registrados el 89% (323) utilizaron las vías del Preco.

En el año 2001 se registraron tres cierres patronales que tuvieron lugar en Gipuzkoa, mientras que en 2000 se había producido un cierre. Por otro lado, se aprecia que la participación del sector público (Administración pública, entidades y empresas públicas) en la conflictividad generada en el año 2001 mantiene la tendencia a reducirse mostrada en años anteriores.

De las 170 huelgas que tuvieron lugar en 2001 en el ámbito de la empresa 30 huelgas (17,6%) se realizaron en empresas o entidades públicas que incidieron sobre el 19,3% del total de trabajadores afectados por huelgas de empresa. Asimismo, entre los conflictos oficializados en el ámbito de empresa en 2001, los llevados a cabo en empresas o entidades públicas supusieron el 11,8% del total y el 56,9% en cuanto a los trabajadores afectados por los conflictos de ese ámbito. Finalmente, destaca tanto en las huelgas como en los conflictos colectivos, un mayor peso de las manifestaciones de ámbito de sector que en ejercicios anteriores.

2.8.2. *Huelgas laborales en la CAPV*

A lo largo del año 2001 han tenido lugar en la CAPV un total de 192 huelgas en las que participaron 94.373 personas (un 48% de las plantillas) que generaron 296.056 jornadas no trabajadas. Respecto al año 2000 ha significado un aumento tanto en cuanto al número de huelgas (13,6%), en participantes (115,9%) como en jornadas no trabajadas (59,3%).

Cuadro 2.81. 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
1995	177	52.206	187.644	295	1.060	28,8
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

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

Cuadro 2.82. Huelgas laborales (Estado)(1)

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
1995	815	466.089	1.297.865	572	1.592	22,3
1996	746	493.800	1.126.500	662	1.510	18,3
1997	630	659.277	1.740.900	1.046	2.763	21,1
1998	579	466.510	933.094	806	1.612	16,0
1999	549	939.748	1.195.524	1.712	2.178	10,2
2000	587	1.194.066	2.315.662	2.034	3.945	15,5
2001	700	1.233.677	1.908.174	1.762	2.726	12,4

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

Desde el punto de vista del ámbito de aplicación, en el año 2001 se registran 170 huelgas laborales en el ámbito de la empresa que ocasionaron 67.687 jornadas no trabajadas (22,9% del total). Por territorios históricos se observa una situación similar a la descrita para el conjunto de la CAPV en cuanto a la distribución de las huelgas por ámbitos, sin embargo en Álava se aprecia una mayor trascendencia de las huelgas de empresa que en el resto.

Al nivel de empresa, se observa que la participación de la empresa pública en las huelgas continúa en la tendencia descendente observada en años anteriores. Así del total de huelgas de ámbito de empresa (170 huelgas), las producidas en empresas o entidades públicas fueron 30 (17,6%, en 2000 fue el 25,2%). Y la incidencia de estas huelgas en empresas públicas ha sido ligeramente inferior, ya que en ellas participaron 3.791 personas (19,3%) y produjeron 5.516 jornadas no trabajadas (8,1% en 2001, en el 2000 fueron el 8,9%). Por territorios se observan algunas diferencias, en Álava las huelgas en empre-

sas públicas fueron el 30,6% del total de huelgas de empresa, sin embargo éstas solo produjeron el 4,2% del total de las jornadas no trabajadas por huelgas en ese ámbito, mientras que las huelgas en empresas públicas en Bizkaia tuvieron una menor participación (19,2%) y una mayor trascendencia (22% de las jornadas no trabajadas).

Se debe destacar que se han producido 22 huelgas de ámbito de sector que sobre el total de las huelgas de 2001 acaparan el 79,2% de los participantes y el 77,1% de las jornadas no trabajadas, entre estas huelgas destacan las del sector de la siderometalurgia (por la negociación de los respectivos convenios colectivos) y del sector de la construcción en los tres territorios (por la siniestralidad laboral). Asimismo, se aprecia una mayor importancia de las huelgas de sector que en años anteriores, de forma que en 2001 tuvieron lugar 22 huelgas de ámbito de sector (266,7% más que en 2000) en las que participaron unas 74.736 personas y produjeron 228.369 jornadas no trabajadas (un 91,7% más que en 2000).

Por lo que respecta a la dimensión de las huelgas laborales registradas en la CAPV en 2001, el número de trabajadores afectados por huelga (en término medio) es de 492, mientras que el número de jornadas no trabajadas por huelga es de 1.542, en ambos casos niveles claramente superiores a los registrados en el año 2000. Con respecto a la intensidad de las huelgas (medida la misma en función de las horas no trabajadas por cada trabajador en huelga, suponiendo jornadas laborales de ocho horas de trabajo), el número de horas no trabajadas por cada trabajador en huelga en 2001 es de 25,1 horas, inferior al registro del año 2000 (34 horas) reflejo de la menor duración de las huelgas laborales en el año 2001.

La duración media de las huelgas en 2001 ha sido de 7 días, ligeramente inferior a los 8,6 días de media de las de 2000. Por territorios las más duraderas han sido las de Alava con 8,7 días de media, 7,8 días de media en las de Gipuzkoa y 5,4 días de media en las de Bizkaia. Al igual que en 2000, en 2001 la mayoría de las huelgas (46,4%) tuvieron una duración de entre 2 y 5 días y estas huelgas produjeron el 68% de las jornadas no trabajadas. Las huelgas de un día de duración (28,1%) produjeron el 5,2% de las jornadas no trabajadas y las de más de 5 días de duración (25,5%) ocasionaron el 26,8% de las jornadas no trabajadas. En este ejercicio 2001 se aprecia que las motivadas por impago de salarios han sido las que más tiempo duraron, concretamente hubo 14 huelgas por ese motivo con una duración media de 30,8 días. Las ocasionadas por la negociación colectiva tuvieron una duración media de 8 días.

Cuadro 2.83. 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)
1995							
Alava	43	3.895	10.334	91	240	21,2	5,8
Bizkaia	83	41.445	165.824	499	1.998	32,0	7,5
Gipuzkoa	51	6.866	11.486	135	225	13,4	4,8
CAPV	177	52.206	187.644	295	1.060	28,8	6,3
1996							
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
1997							
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
1998							
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
1999							
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
2000							
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
2001							
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

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

Desde el punto de vista territorial, ha sido en Gipuzkoa el territorio histórico en el que mayor trascendencia han tenido las huelgas, así, en este territorio se registraron 71 huelgas (37% del total de huelgas), en las que participaron 39.758 personas (42,1% del total) y se produjeron 144.204 jornadas no trabajadas (48,7% el total). Se observa, por un lado

que el 85,9% de las huelgas de Gipuzkoa se producen en el ámbito de la empresa (principalmente privada 91,8%), pero son las de ámbito de sector las que producen el 81,4% de las jornadas no trabajadas. Entre estas huelgas de sector se encuentran las de la siderometalurgia, artes gráficas, fabricantes de papel, hospitalización, transitarios, limpieza de edificios por la negociación de los respectivos convenios colectivos, de la construcción por la siniestralidad y del sector de estiba y desestiba por otras causas laborales.

Cuadro 2.84. 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	
1995				
Alava	79.100	20	8	1,045
Bizkaia	296.075	7	2	4,481
Gipuzkoa	170.025	25	15	0,540
CAPV	545.200	10	3	2,753
1996				
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
1997				
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
1998				
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
1999				
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
2000				
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
2000				
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

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

En Bizkaia, se produjeron 80 huelgas (41,7% del total de huelgas), de ellas el 91,3% fueron de ámbito de empresa. En este territorio y especialmente en Alava la participación de huelgas en empresas o entidades públicas es mayor (19,% y 30,6% respectivamente). Y respecto a las huelgas de sector, en Bizkaia y en Alava éstas tuvieron una menor repercusión que las de Gipuzkoa en cuanto a jornadas no trabajadas, ya que la suma de las producidas en ellos ha sido inferior a las de este territorio.

Desde el punto de vista de la incidencia de las huelgas laborales, teniendo en cuenta los diferentes tejidos productivos en los territorios históricos (población asalariada), en el año 2001 en Gipuzkoa se ha producido una mayor incidencia de las huelgas que en el resto de territorios, ya que en él se produjeron 5,26 horas no trabajadas por asalariado, mientras que en Alava este índice fue de 4,22 y en Bizkaia de 2,15 (la media de la CAPV fue de 3,47 horas no trabajadas por asalariado).

Cuadro 2.85. Huelgas laborales por sector de actividad en la CAPV (2001)

Actividad	Huelgas	Trabajadores afectados	Jornadas no trabajadas	Horas no trabajadas por cada trabajador en huelga
Industria de productos alimenticios	2	108	356	26
Industria de madera y corcho	1	1.000	5.000	40
Industria del papel	5	5.216	10.679	16
Industria química	1	15	30	16
Caucho y plástico	5	3.033	3.565	9
Productos minerales no metálicos	4	261	2.211	68
Siderometalurgia	87	69.705	224.269	26
Fabricación de muebles	1	187	690	30
Distribución de agua	3	287	342	10
Construcción	4	8.978	9.158	8
Venta y reparación de vehículos	2	32	52	13
Comercio al por mayor	1	26	26	8
Comercio al por menor	5	336	682	16
Transporte terrestre	8	226	333	12
Actividades anexas al transporte	9	742	758	8
Correos y telecomunicaciones	7	802	455	5
Seguros y pensiones	3	550	30	0
Actividades informáticas	3	290	863	24
Otras actividades empresariales	8	1.283	28.587	178
Administración pública	14	211	728	28
Actividades sanitarias	13	447	2.798	50
Actividades de saneamiento público	1	2	10	40
Actividades recreativas y culturales	2	26	104	32
Actividades de servicios personales	1	60	180	24
Personal doméstico	2	550	4.150	60
Total	192	94.373	296.056	25

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

Por otro lado, si analizamos las huelgas por sectores de actividad destacan las 109 huelgas producidas en el sector industrial (56,8% del total de huelgas y 83,5% del total de jornadas no trabajadas), y dentro de la industria la actividad siderometalúrgica que con su 87 huelgas concentra por sí sola el 74% de los trabajadores afectados y el 76% de las jornadas no trabajadas.

Cuadro 2.86. Huelgas Laborales según motivos (2001)

Huelgas	Álava	Gipuzkoa	Bizkaia	CAPV	CAPV (%)
Negociación colectiva	18	49	29	96	50,0
Interpretación de cláusulas del convenio vigente	2	2	0	4	2,1
Organización/sistemas de trabajo	6	3	5	14	7,3
Accidente laboral. Seguridad e Higiene	3	3	4	10	5,2
Despidos, sanciones, medidas disciplinarias	4	3	3	10	5,2
Incumplimiento de acuerdos o normas legales	2	2	6	10	5,2
Impago de salarios	3	2	9	14	7,3
Mejoras salariales	3	3	15	21	10,9
Otros causas	0	4	9	13	6,8
TOTAL	41	71	80	192	100,0

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

Cuadro 2.87. Trabajadores afectados por huelga según motivos (2001)

Huelgas	Álava	Gipuzkoa	Bizkaia	CAPV	CAPV (%)
Negociación colectiva	10.202	37.163	30.215	77.580	82,2
Interpretación de cláusulas del convenio vigente	175	179	0	354	0,4
Organización/sistemas de trabajo	229	262	316	807	0,9
Accidente laboral. Seguridad e Higiene	1.698	1.288	7.462	10.448	11,1
Despidos, sanciones, medidas disciplinarias	1.135	241	111	1.487	1,6
Incumplimiento de acuerdos o normas legales	20	201	656	877	0,9
Impago de salarios	91	84	160	335	0,4
Mejoras salariales	34	30	941	1.005	1,0
Otros causas	0	310	1.170	1.480	1,5
TOTAL	13.584	39.758	41.031	94.373	100,0

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

Desde el punto de vista de las causas que generan las huelgas laborales, en 2001 el motivo principal de las mismas ha sido la negociación colectiva. Así, la mitad de las huelgas se ocasionaron por la negociación de los respectivos convenios colectivos, asimismo en estas huelgas participaron el 82% del total de participantes y produjeron el 85% de las jornadas no trabajadas. El incumplimiento de acuerdos y otros motivos han sido otras de las causas que generaron las huelgas de 2001.

Esta motivación de las huelgas observada en el conjunto de la CAPV presenta algunas diferencias por territorios. Así, en Gipuzkoa adquiere mayor importancia la negociación colectiva como motivo de las huelgas, mientras que en Bizkaia y Alava aunque predomina la negociación colectiva como principal causante de las huelgas, sin embargo aparecen otros motivos generadores de las huelgas, como la organización del trabajo en Alava o en Bizkaia el incumplimiento de acuerdos y los salarios.

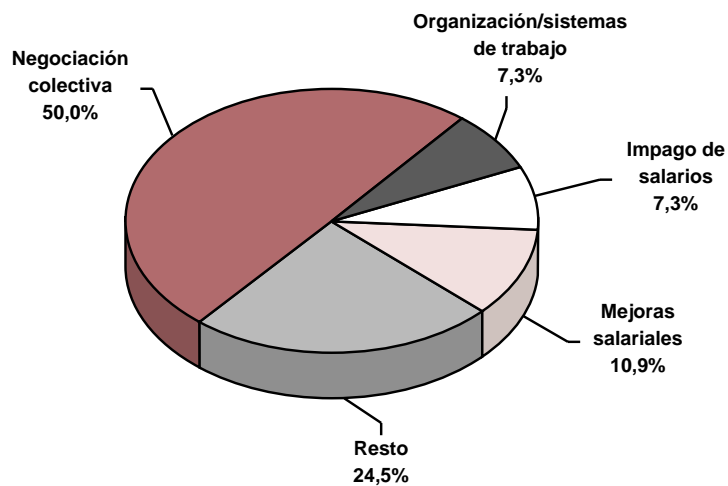
Cuadro 2.88. Jornadas no trabajadas por huelga según motivos (2001)

Huelgas	Álava	Gipuzkoa	Bizkaia	CAPV	CAPV (%)
Negociación colectiva	40.166	129.216	80.672	250.054	84,6
Interpretación de cláusulas del convenio vigente	655	1.391	0	2.046	0,7
Organización/sistemas de trabajo	646	1.072	1.028	2.746	0,9
Accidente laboral. Seguridad e Higiene	1.685	1.255	7.376	10.316	3,5
Despidos, sanciones, medidas disciplinarias	9.465	252	453	10.170	3,4
Incumplimiento de acuerdos o normas legales	71	861	296	1.228	0,4
Impago de salarios	2.497	9.861	4.362	16.720	5,6
Mejoras salariales	138	156	1.709	2.003	0,7
Otros causas	0	140	633	773	0,2
TOTAL	55.323	144.204	96.529	296.056	100,0

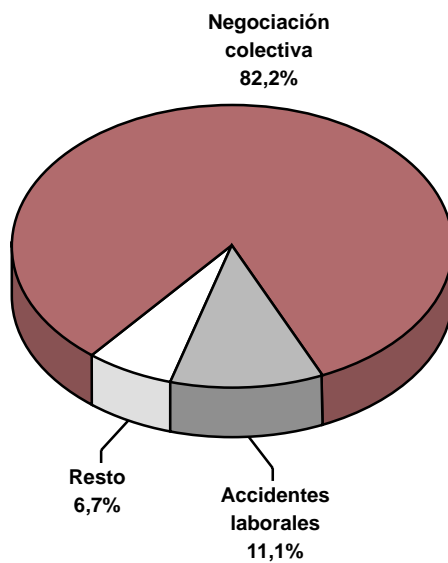
Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.

Gráfico 2.24. Huelgas, trabajadores y jornadas según motivos (CAPV)

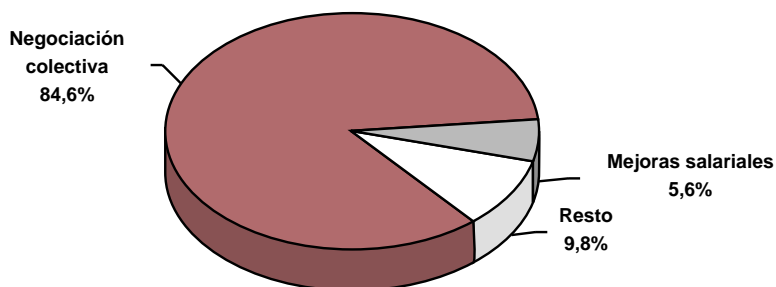
Distribución de las huelgas según motivos (2001)



Distribución de los trabajadores afectados por huelga según motivos (2001)



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



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

Finalmente y para concluir este apartado, si se efectúa un análisis de la evolución de las huelgas en los últimos cinco años (1997-2001) y se realiza un análisis comparativo por territorios se aprecian las siguientes circunstancias:

- El año 2001 ha sido uno de los años más conflictivos en el periodo analizado si se atiende tanto al número de huelgas como a las personas implicadas y a las jornadas no trabajadas. Ya que, el número de huelgas (192), personas implicadas (94.373) y jornadas no trabajadas (296.056) fueron de los más altos del periodo, siendo en 1998 donde se registraron los índices de conflictividad inferiores en estos cinco años.
- La trascendencia de la huelga general de 1999 elevó los índices de conflictividad de ese año de manera importante. De esa forma, el número de participantes en huelgas y las jornadas no trabajadas, así como las horas no trabajadas por asalariado (8,1 en 1999) fueron los más elevados del periodo. Sin embargo, otros índices como las horas no trabajadas por cada participante fue el más reducido de los cinco años analizados.
- El año 1998, ha sido el año menos conflictivo desde el punto de vista de las huelgas laborales, ya que en él se han registrado el menor número de ellas, de participantes y de jornadas no trabajadas. A su vez, si se realiza la comparación teniendo en cuenta las jornadas no trabajadas con el número de asalariados en cada año, también a 1998 corresponde el índice más reducido (0,345).
- Al analizar otro indicador, la intensidad de las huelgas, medida por la duración media por huelga (en días), se aprecia que el valor de ésta en 2001 ha sido importante (7 días de media) y la segunda más alta del periodo después de la de 2000. Esta circunstancia se ha producido especialmente en Alava y Gipuzkoa (8, 7 y 7,8 días de media respectivamente).
- Por otro lado, destaca en este periodo las huelgas producidas en Alava en 2001 en cuanto al número de horas no trabajadas por cada participante en huelga (32,6) el más alto del periodo. Por otro lado, si se tiene en cuenta los diferentes tejidos productivos de los territorios de la CAPV (horas no trabajadas dividido por los asalariados de cada territorio), se observa que en el periodo de los cinco últimos años, los territorios que han manifestado una mayor conflictividad han sido Alava y Gipuzkoa (Gipuzkoa en 1997, 1999 y 2001; Alava en 1998 y 2000).

2.8.3. *Conflictos colectivos en la CAPV*

Junto a las huelgas laborales, el análisis de la conflictividad laboral en la CAPV pasa también por el estudio de los conflictos colectivos. En 2001 se han presentados ante la Autoridad Laboral y a través del Preco un total de 363 conflictos colectivos que han afectado a 110.921 personas. Estos datos han supuesto un aumento del 31% con relación a los conflictos que se produjeron en 2000, así como un incremento del 31,2% en cuanto a los trabajadores afectados por los mismos.

Se observa que durante el año 2001 se mantiene la dimensión media del conflicto con respecto a la del año 2000 (305 trabajadores de media por conflicto en los de 2001 y también 305 en los de 2000). En 1997 el número de personas afectadas de media por conflicto oficializado ascendió a 585, en 1998 a 335 y en 1999 a 197.

Cuadro 2.89. Conflictos colectivos oficializados: evolución 1992-2001

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

(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.

En 1999, en 2000 y en 2001 los conflictos interterritoriales se han integrado en aquel territorio en el que se ha presentado para su resolución.

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

En el año 2001 se han oficializado 15 conflictos colectivos de ámbito sectorial que afectaron a unas 16.270 personas, entre ellos se encuentran el sector de transporte sanitario de Bizkaia por motivos salariales, los conflictos de sanidad privada, marroquinería y metales prefabricados de Bizkaia por la negociación colectiva, el sector de la limpieza y estaciones de servicio de Gipuzkoa por la negociación de los respectivos convenios colectivos.

En cuanto a los conflictos colectivos de ámbito de empresa, en el año 2001 se registraron 348 conflictos (96% del total) que afectaron a 94.651 personas (85,3% del total). Asimismo, destaca que en 2001 un 11,8% de los conflictos oficializados de ámbito de empresa se produjeron en empresas públicas y éstos afectaron al 56,9% del total de trabajadores afectados por conflictos de ese ámbito. A este respecto, es especialmente significativo la participación de la empresa pública en los conflictos de ámbito interterritorial (Osakidetza y Ertzaintza) en cuanto a personas afectadas.

Cuadro 2.90. Conflictos colectivos oficializados: evolución CAPV (2001)

Año	Autoridad Laboral		PRECO		TOTAL	
	Número Confli.	Trabaj. Afectados	Número Confli.	Trabaj. Afectados	Número Confli.	Trabaj. Afectados
2001	40	10.092	323	100.829	363	110.921
Enero	3	180	32	9.151	35	9.331
Febrero	4	5.380	37	42.757	41	48.137
Marzo	8	572	36	3.724	44	4.296
Abril	2	85	20	4.185	22	4.270
Mayo	3	481	27	5.020	30	5.501
Junio	2	500	32	12.803	34	13.303
Julio	2	85	27	1.844	29	1.929
Agosto	0	0	5	1.360	5	1.360
Septiembre	2	58	21	1.995	23	2.053
Octubre	4	1.055	24	2.771	28	3.826
Noviembre	5	995	23	1.834	28	2.829
Diciembre	5	701	39	13.384	44	14.085

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

Los conflictos que se presentaron para su resolución en Bizkaia han supuesto el 54% del total y afectaron al 80% del total de trabajadores, mientras que los presentados en Alava y Gipuzkoa representaron el 18% y el 28% respectivamente (9% y 11% respectivamente en cuanto a personas afectadas).

Según la información disponible (en un conflicto no se ha podido disponer de la misma) las materias que principalmente originan estos conflictos han sido los problemas relacionados con el tiempo de trabajo (31,7% de los conflictos que afectaron al 47% de los trabajadores afectados) y los salarios (24,2% de los conflictos que afectaron al 10,4% de los trabajadores). Asimismo, otras materias como la negociación del convenio han producido el 11% de los conflictos y el 10% de los afectados, los derechos sindicales el 8,8% y los problemas de organización del trabajo el 6,6%.

Por lo que se refiere a los conflictos atendidos por el Preco, en el año 2001 el número de conflictos es de 323 con 100.829 trabajadores afectados, cifras que representan un importante incremento con respecto a las registradas en el año 2000 (45% y 56% para el número de conflictos y para el número de trabajadores afectados respectivamente). La actividad del Preco muestra un elevado dinamismo en estos dos últimos años, sin duda el acuerdo firmado en Junio de 2000 por las organizaciones sindicales y empresariales, mediante el cual el Preco asume en exclusividad la conciliación necesaria requerida como requisito previo para acudir a la vía judicial en el caso de los conflictos colectivos de trabajo, ha contribuido decididamente a esta expansión.

Cuadro 2.91. 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

Fuente: CRL

2.9. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO¹³

2.9.1. Principales aspectos (expedientes autorizados por la Administración Vasca)

El expediente de regulación de empleo es un procedimiento de carácter administrativo que permite modificar las relaciones laborales garantizando los derechos de los trabajadores. Los efectos que puede producir este tipo de expediente son de tres tipos: la reducción de jornada (expedientes de reducción), la suspensión temporal de la relación laboral (expedientes de suspensión) o la rescisión definitiva de ésta (expedientes de extinción).

Cuadro 2.92. 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

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

13. 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 2001 de los expedientes de regulación de empleo no autorizados, de los desistidos y de los expedientes tramitados por la Administración Central.

Como se viene comentando en informes precedentes, la naturaleza de este tipo de expedientes hace que la evolución de los mismos, tanto desde el punto de vista del número de expedientes como desde el punto de vista del número de trabajadores, dependa estrechamente de la situación de la coyuntura económica y del mercado de trabajo en general, y particularmente de la evolución de los resultados empresariales. Es por ello que durante todo el período expansivo vivido en la CAPV entre los años 1994 y 2000, con un elevado dinamismo del mercado de trabajo y con excelentes resultados empresariales, la evolución del número de expedientes y del número de trabajadores afectados muestra una acusada senda descendente, con un retroceso en el periodo del -91,3% y del -86% para ambas variables respectivamente.

En el año 2001, como consecuencia de los menores ritmos registrados en el crecimiento de la actividad, el número de expedientes de regulación de empleo en la CAPV se eleva a 226 (47 expedientes más que en el año 2000), aunque el número de trabajadores afectados (5.792) sigue siendo inferior al del año anterior (6.278 trabajadores). Desde el punto de vista del tipo de expediente, como viene siendo ya habitual, del total de los trabajadores afectados por expediente de regulación de empleo a lo largo del año, la mayoría de ellos (un 73%) corresponde a expedientes de suspensión, un 26% corresponde a expedientes de extinción y tan sólo el 1% restante corresponde a expedientes de reducción.

Cuadro 2.93. 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

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Por lo que respecta al comportamiento de los expedientes en el Estado, la evolución es muy similar a la descrita en el caso de la CAPV, con un descenso tanto de los expedientes como de los trabajadores en el período 1994-2000 (-66% y -52% respectivamente), mientras que se incrementan también ambas variables en 2001 con respecto al año 2000 de forma preocupante (12% y 102% respectivamente). Por tipo de expediente, al igual que ocurre en la CAPV también en este caso son clara mayoría los trabajadores afectados por expedientes de suspensión (68%).

Cuadro 2.94. Expedientes de regulación de empleo autorizados por tipo de acuerdo (CAPV, 2001)

	Nº Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Acuerdo	182	5.294	32	3.834	1.428
No Acuerdo	44	498	0	418	80
Total	226	5.792	32	4.252	1.508
% Acuerdo	80,5	91,4	100,0	90,2	94,7
% No Acuerdo	19,5	8,6	0,0	9,8	5,3
% Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Desde el punto de vista de la dimensión de los expedientes, la dimensión media de los mismos en la CAPV en el año 2001 es de 26 trabajadores por expediente (27 trabajadores por expediente en el caso del Estado), con una reducción del tamaño en nuestro territorio durante estos últimos años (45 trabajadores por expediente en el año 1997, 40 trabajadores en 1998, 35 trabajadores en 1999 y 35 trabajadores también en el año 2000).

Desde el punto de vista del tipo de acuerdo, de los 226 expedientes autorizados en el año 2001 en la CAPV, en 182 de ellos se llega a un acuerdo o pacto y en 44 no se llega a un acuerdo. Los expedientes de regulación de empleo acordados representan el 91,4% del total de los trabajadores afectados por expediente.

2.9.2. Análisis por territorios históricos (expedientes autorizados por la Administración Vasca)

Al igual que ocurre en el conjunto de la CAPV, también en los tres territorios históricos la evolución de los expedientes de regulación de empleo muestran una manifiesta tendencia descendente entre los años 1994 y 2000, tanto en lo que respecta al número de expedientes como en lo que respecta al número de trabajadores afectados. De la misma forma que a lo largo del año 2001 y como ocurría en la CAPV, también en los tres territorios aumenta el número de expedientes y los trabajadores afectados: 31% y 57% respectivamente en Alava, 16% y 32% en Gipuzkoa y se incrementa el número de expedientes en Bizkaia (31%), siendo la excepción de esta trayectoria ascendente el descenso de los trabajadores durante el año 2001 en el caso de Bizkaia (-38%).

Cuadro 2.95. 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

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

La distribución territorial de expedientes y trabajadores afectados en el año 2001 muestra como en Alava se registran 34 expedientes con 1.909 trabajadores, en Bizkaia 128 expedientes con 2.484 trabajadores y en Gipuzkoa 64 expedientes con 1.399 trabajadores afectados. Por tipo de expedientes en los tres territorios son clara mayoría los trabajadores afectados por expedientes de suspensión: 80% en Alava, 68% en Bizkaia y 74% en Gipuzkoa.

Cuadro 2.96. 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

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

Cuadro 2.97. 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

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

La dimensión de los expedientes por territorios históricos en el año 2001 muestra ostensibles diferencias, de forma que los expedientes de mayor dimensión corresponden a Alava (56 trabajadores por expediente), siendo la dimensión bastante más reducida en el caso de Bizkaia y Gipuzkoa (19 trabajadores y 22 trabajadores por expediente respectivamente).

Teniendo en cuenta el número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo en la CAPV a lo largo del año 2001 desde el punto de vista empresarial, destacan por su elevado número las siguientes empresas: Neumáticos Michelin S.A. (con 1.095 trabajadores), Mecánica de la Peña (con 638 trabajadores), Industrias Domésticas S.A. (con 312 trabajadores), Bicicletas de Alava S.A. (con 227 trabajadores), Moulinex España (con 192 trabajadores), Sefanitro S.A. (con 119 trabajadores), Hijos de Arturo Narvaiza S.A. (con 118 trabajadores) y Gamesa Producciones Aeronáuticas S.A. (con 85 trabajadores), de forma que entre estas 8 empresas acaparan cerca del 50% del total de

los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo en nuestra comunidad autónoma.

Si se analiza la incidencia de los expedientes de regulación de empleo en la CAPV en 2001, teniendo en cuenta tanto el número de trabajadores afectados por expediente como el número de trabajadores ocupados en la CAPV en el transcurso del ejercicio, se desprende que disminuye la incidencia de estos expedientes con respecto al año 2000 ya que se registran 6,8 trabajadores afectados por expediente por cada 1.000 trabajadores ocupados (7,6 en el año 2000), descenso que además se viene agudizando progresivamente durante todos estos últimos años. En el caso del Estado, la incidencia en el año 2001 es ligeramente superior con 8,3 trabajadores afectados por cada 1.000 trabajadores ocupados.

Cuadro 2.98. **Ocupados/expedientes de regulación de empleo autorizados**

	Trabajadores afectados por expedientes (1)	Personal Ocupado (Miles) (2)	{(1)/(2)} *1000
CAPV			
1995	20.599	712,6	28,9
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
ALAVA			
1995	3.986	103,9	38,4
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
BIZKAIA			
1995	9.380	372,9	25,2
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
GIPUZKOA			
1995	7.233	235,8	30,7
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

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

Por territorios históricos, la mayor incidencia de los expedientes de regulación de empleo en el año 2001 corresponde al territorio de Alava con 14,6 trabajadores afectados por expediente por cada 1.000 trabajadores ocupados (5,7 y 4,9 trabajadores afectados para el caso de Bizkaia y Gipuzkoa respectivamente). Con respecto al año 2000 destaca el incremento de la incidencia en Alava y Gipuzkoa y el descenso de la misma en Bizkaia.

2.9.3. Análisis sectorial (expedientes autorizados por la Administración Vasca)

Un aspecto que puede resultar de interés es el análisis de los expedientes de regulación de empleo desde el punto de vista sectorial.

Cuadro 2.99. Expedientes de regulación de empleo autorizados por subsector de actividad (CAPV, 2001)

Nº Expedientes	Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Agricultura, ganadería y caza	1	6	0	0	6
Pesca y acuicultura	17	185	0	178	7
Minerales no metálicos	1	10	0	0	10
Industria alimentaria y bebidas	8	78	0	41	37
Industria textil	4	188	0	176	12
Industria de confección y peletería	2	24	0	0	24
Industria de la madera y corcho	3	31	0	7	24
Edición y artes gráficas	7	115	0	44	71
Industria química	2	132	0	119	13
Caucho y materias plásticas	6	1.141	0	1.100	41
Productos minerales no metálicos	1	9	0	9	0
Metalurgia	9	203	0	76	127
Productos metálicos (1)	21	831	0	526	305
Maquinaria y equipo mecánico	19	1.125	0	944	181
Maquinaria y equipo informático	1	55	0	55	0
Material eléctrico	2	85	0	54	31
Material electrónico	1	12	0	0	12
Fabricación de vehículos de motor	2	65	0	35	30
Otro material de transporte	4	338	0	312	26
Muebles y otras industrias manuf.	4	144	0	131	13
Reciclaje	1	14	0	14	0
Construcción	10	95	11	23	61
Reparaciones	4	29	0	15	14
Comercio al por mayor	16	110	8	45	57
Comercio al por menor	14	98	0	15	83
Hostelería	22	104	0	61	43
Transporte terrestre	2	16	0	8	8
Transporte marítimo	3	113	0	57	56
Transporte aéreo	1	14	7	7	0
Actividades anexas al transporte	3	61	0	61	0
Alquiler de maquinaria	1	7	0	0	7
Otras actividades empresariales	18	98	5	26	67
Administración pública	1	17	0	0	17
Educación	4	91	1	0	90
Actividades sanitarias	4	117	0	82	35
Actividades recreativas y culturales	5	15	0	15	0
Servicios personales	2	16	0	16	0
Total	226	5.792	32	4.252	1.508

(1) Excepto maquinaria y equipo.

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

La distribución por sectores (a cuatro grandes sectores de actividad) de los expedientes de regulación de empleo en 2001, refleja que en el sector primario se registran 18 expedientes con 191 trabajadores afectados, en el sector industrial 98 expedientes con 4.600 trabajadores, en el sector de construcción 10 expedientes con 95 trabajadores y en el sector terciario 100 expedientes con 906 trabajadores.

De forma que la industria acapara el 43% de los expedientes y el 79% de los trabajadores afectados, cuando este sector desde el punto de vista del empleo representa tan sólo el 30% de los trabajadores ocupados en la CAPV, pudiéndose concluir por lo tanto que es en este sector donde se registra la mayor incidencia de los expedientes de regulación de empleo.

Si el análisis se lleva a cabo con un mayor nivel de desagregación, más concretamente a dos dígitos de la CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) destacan por el elevado número de expedientes y/o de trabajadores afectados una serie de subsectores: caucho y materias plásticas (6 expedientes y 1.141 trabajadores), maquinaria y equipo mecánico (19 expedientes y 1.125 trabajadores), productos metálicos (21 expedientes y 831 trabajadores), otro material de transporte (4 expedientes y 338 trabajadores) y metalurgia (9 expedientes y 203 trabajadores), de manera que tan sólo entre estos cinco subsectores caparan el 63% de los trabajadores afectados por expediente en la CAPV.

Desde el punto de vista de la dimensión media de los expedientes, los de mayor dimensión se registran por este orden en los siguientes subsectores de actividad: caucho y material plástico (190 trabajadores por expediente), otro material de transporte (85 trabajadores por expediente), industria química (66 trabajadores por expediente), maquinaria y equipo mecánico (509 trabajadores por expediente) y maquinaria y equipo informático (55 trabajadores por expediente). En el resto de subsectores de actividad la dimensión de los expedientes es sensiblemente inferior.

2.9.4. Causas alegadas (expedientes autorizados por la Administración Vasca)

Por lo que respecta a las causas alegadas¹⁴ que dan lugar a la tramitación de los expedientes de regulación de empleo; desde el punto de vista del número de expedientes se observa como de los 226 expedientes tramitados durante el año 2001, 68 corresponden a causas financieras, 44 expedientes corresponden a causas de demanda y 114 corresponden a otras causas, mientras que desde el punto de vista de los trabajadores, de los 5.792 trabajadores afectados por expediente a lo largo del año, 2.382 lo están por causas financieras, 769 lo están por causas de demanda y 2.641 por otras causas. Entre los años 1997 y 2000 las causas financieras han sido las que han afectado a más trabajadores, tendencia que se rompe en el año 2001.

14. Las causas alegadas se agrupan en tres categorías:

1.- Causas financieras: incluye deudas, quiebras, suspensión de pagos, problemas de tesorería y financiación.

2.- Causas de demanda: incluye rescisión de contratos y restricción de demanda.

3.- Otras causas: reconversión, modernización, ruina u obras, falta de productividad, falta de materia prima, fuerza mayor, etc.

Cuadro 2.100. Expedientes de regulación de empleo autorizados por causas alegadas (CAPV)

	Número de expedientes				Trabajadores afectados			
	Total	Financieras	Demanda	Otras	Total	Financieras	Demanda	Otras
1995	588	282	244	62	20.599	10.338	6.115	4.146
1996	419	205	147	67	11.832	5.139	4.396	2.297
1997	391	117	91	183	17.480	3.040	3.812	10.628
1998	195	79	52	64	7.846	1.934	3.568	2.344
1999	203	51	55	97	7.043	1.492	3.836	1.715
2000	179	66	44	69	6.278	2.385	2.461	1.432
2001	226	68	44	114	5.792	2.382	769	2.641
Enero	24	4	4	16	392	40	45	307
Febrero	15	5	3	7	226	120	33	73
Marzo	15	5	3	7	436	83	12	341
Abril	21	7	3	11	359	187	24	148
Mayo	17	8	4	5	737	525	184	28
Junio	18	6	2	10	212	156	2	54
Julio	15	5	2	8	164	106	28	30
Agosto	24	2	7	15	247	48	129	70
Setiembre	11	4	1	6	318	280	4	34
Octubre	15	7	1	7	149	109	16	24
Noviembre	22	7	7	8	753	426	106	221
Diciembre	29	8	7	14	1.799	302	186	1.311

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

2.9.5. *Expedientes de regulación de empleo no autorizados y desistidos (Administración vasca) y expedientes de regulación tramitados por la Administración central*

Además de los expedientes de regulación de empleo autorizados la Administración Vasca tramitó también 6 expedientes de regulación de empleo desistidos que afectan a 216 trabajadores y 6 expedientes de regulación no autorizados con 34 trabajadores afectados.

Junto a todos estos expedientes (los autorizados, los desistidos y los no autorizados) en la CAPV también se tramitan expedientes por parte de la Administración Central. En el año 2001 son un total de 116 expedientes con 1.496 trabajadores afectados, fundamentalmente por causas de suspensión (56%). Por empresas, destacan por su elevado número: Babcock & Wilcox (432 trabajadores), Altos Hornos de Vizcaya (349 trabajadores), Telefónica Española (151 trabajadores) Bridgestone Firestone (135 trabajadores), y Sintel (109 trabajadores), de forma que entre cinco empresas ostentan cerca del 80% del total de los trabajadores afectados por expedientes tramitados por la Administración Central.

Cuadro 2.101. Expedientes de regulación de empleo NO autorizados y Desistidos (CAPV) 2001

	Nº Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Desistidos	6	216	21	55	140
No Acuerdo	5	195	0	55	140
Acuerdo	1	21	21	0	0
No Autorizados	6	34	1	32	1
No Acuerdo	6	34	1	32	1
Acuerdo	0	0	0	0	0

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

Cuadro 2.102. Expedientes de regulación de empleo (CAPV) tramitados por la Administración Central

	Nº Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
1995	133	4.493	0	1.577	2.916
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

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

2.9.6. Total de expedientes de regulación de empleo en la CAPV

Como resultado de todo ello, el número total de expedientes de regulación de empleo en la CAPV en el año 2001, tanto de los tramitados por la Administración Vasca (autorizados, no autorizados y desistidos), como de los tramitados por la Administración Central, es de 354 con 7.538 trabajadores afectados, de forma que a lo largo del año aumenta el número de expedientes (15%) pero disminuye el número de trabajadores afectados (-15%).

Cuadro 2.103. **Total expedientes de regulación de empleo (CAPV)**

	Nº Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Tramitados por la Admón. Vasca	465	13.386	43	8.917	4.426
Tramitados por la Admón. Central	103	2.915	0	2.055	860
Total 1996	568	16.301	43	10.972	5.286
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
Total 1997	596	26.247	43.433	18.009	4.805
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
Total 1998	339	10.366	2.174	4.570	3.622
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
Total 1999	350	10.789	2.147	5.564	3.078
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
Total 2000	309	8.871	1.072	4.859	2.940
Tramitados por la Admón. Vasca	238	6.042	54	4.339	1.649
Tramitados por la Admón. Central	116	1.496	0	844	652
Total 2001	354	7.538	54	5.183	2.301

Fuente: Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y SS, Gobierno Vasco.

También es interesante resaltar el hecho de que a lo largo del año 2001 se han registrado en la CAPV un total de 13.600 despidos, la cifra más elevada desde el año 1996, de ellos un 15% pasaron por los juzgados, un 17% por las Delegaciones de Trabajo y un 68% por el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación (SMAC).

2.10. SINIESTRALIDAD LABORAL

2.10.1. Evolución histórica de la siniestralidad laboral (CAPV-Estado)

Como se viene comentando en informes precedentes, uno de los aspectos más llamativos en la evolución de la coyuntura sociolaboral vasca durante toda la segunda mitad de la década de los noventa, ha sido precisamente el importante incremento que ha experimentado la siniestralidad laboral en nuestra comunidad autónoma, fenómeno que no es exclusivo de nuestro territorio sino que es extensible también al conjunto del Estado, de forma que la evolución histórica reciente de la siniestralidad laboral en la CAPV describe un perfil similar al del conjunto del Estado.

**Cuadro 2.104. Evolución histórica de la siniestralidad laboral (CAPV, Estado):
Accidentes en jornada de trabajo con baja**

Indicadores	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Índice de incidencia								
• CAPV	64,6	65,9	70,0	71,2	72,2	76,4	77,2	80,1
• Estado	54,6	56,1	60,6	61,9	64,9	68,3	74,4	75,6
Índice de frecuencia								
• CAPV	37,6	38,0	40,2	41,5	42,2	44,6	45,6	47,7
• Estado	30,4	31,2	33,9	34,8	36,8	38,9	42,5	43,3
Índice de gravedad								
• CAPV	1,09	1,00	1,05	1,10	1,05	1,10	1,19	1,17
• Estado	0,83	0,75	0,82	0,87	0,84	0,86	0,97	0,96
Duración media de la baja								
• CAPV	28,9	26,3	26,5	26,6	24,9	24,7	26,2	24,6
• Estado	27,3	24,2	24,1	25,1	22,9	22,1	22,8	22,2
Índice de incidencia (acci mortales)								
• CAPV	15,1	12,2	14,2	15,9	12,6	15,5	13,8	13,2
• Estado	11,0	10,6	10,1	9,8	10,1	9,8	9,4	9,2
Índice de frecuencia (acci.mortales)								
• CAPV	8,8	7,0	8,1	9,3	7,4	9,0	8,1	7,9
• Estado	6,1	5,9	5,6	5,5	5,8	5,6	5,4	5,3

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Para realizar un análisis cualitativo y comparado con el conjunto del Estado, se observa el periodo 1993-2000 sobre el que se dispone de información homogénea para la CAPV y el Estado de los diversos indicadores representativos de la siniestralidad laboral. Así se observa como la misma a partir del año 1994 comienza a describir una tendencia creciente e ininterrumpida que dura hasta el año 1999, período en donde se registra un incremento generalizado tanto de la incidencia de la siniestralidad laboral, de su frecuencia, como de su gravedad, y en definitiva prácticamente de todo el conjunto de indicadores utilizados en el análisis de esta variable¹⁵. En el año 2000 se mantiene esta tendencia en lo que respecta a los indicadores de incidencia y de frecuencia, con un incremento de ambas variables con respecto al año 1999, sin embargo se refleja una menor incidencia de la gravedad de los siniestros, de la duración media y también de la incidencia y de la frecuencia de los accidentes mortales, lo que es sin duda una extraordinaria noticia, tras la negativa evolución de los accidentes mortales en años pasados.

Con todo ello, en términos generales la evolución de la siniestralidad laboral en la CAPV y en el Estado no está siendo todo lo satisfactoria que se desearía, y es precisamente llama-

15. En este apartado se incorporan una serie de indicadores elaborados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, cuyos últimos datos en el momento de la elaboración del presente informe corresponden al año 2000. Todos estos indicadores tienen como base el número de trabajadores accidentados que se registran:

- 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 no 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.

tivo el hecho que sea precisamente tras la entrada en vigor en 1996 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales cuando se han disparado con mayor virulencia todos los indicadores en materia de siniestralidad laboral. Merece la pena destacar que en esta preocupante evolución de la siniestralidad, los indicadores homogéneos disponibles hasta el año 2000, expresan en términos generales una peor situación en la CAPV respecto a la medida estatal.

2.10.2. La siniestralidad laboral en la CAPV en 2001: principales aspectos

Como se ha comentado con anterioridad, la siniestralidad laboral¹⁶ en la CAPV experimenta un elevado incremento durante la segunda mitad de la década de los noventa, de hecho entre el año 1993 y el año 2000 el número de trabajadores siniestrados con baja en la CAPV crece un 56%, cifra que representa un incremento medio anual del 8%.

Cuadro 2.105. 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			
1991	43.158	42.396	663	99	1.607	24.063	6.806	10.682	2.572	318	46.048
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

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

Cuadro 2.106. Siniestralidad laboral en el Estado (trabajadores afectados con baja)

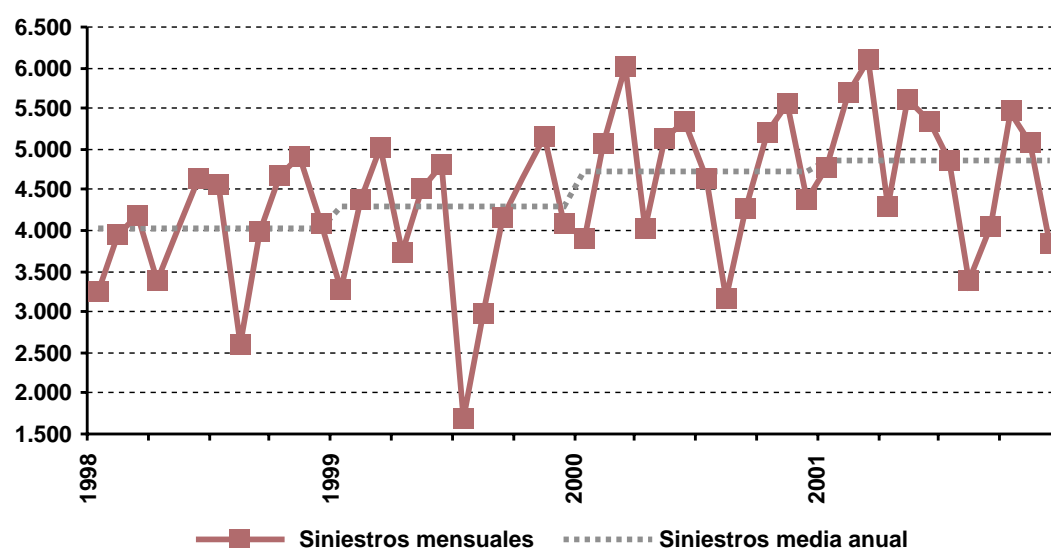
Años	Accidentes con baja en jornada laboral								In Itinere	Enf. Prof.	Total
	Total	Por gravedad			Por sector						
		Leves	Graves	Mortales	Agricul	Indust	Constr	Servi			
1991	693.310	678.607	13.343	1.360	36.331	296.104	146.395	214.480			
1992	635.213	622.229	11.759	1.225	34.476	261.543	127.201	211.993	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
1996	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

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

16. Medida la misma en función del número de trabajadores siniestrados con baja.

Sin embargo, durante el año 2001, y al hilo de los menores ritmos de crecimiento de la actividad registrados en la CAPV, el incremento de la siniestralidad laboral experimenta una desaceleración, lo que representa una buena noticia en el panorama sociolaboral vasco, de esta forma, el número de trabajadores siniestrados con baja en nuestro territorio crece un 3,1%, el incremento más débil de los registrados en los últimos años (10,2% en el año 2000 y 6,5% en el año 1999).

Gráfico 2.25. Evolución de la siniestralidad laboral en la CAPV



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

El total de trabajadores siniestrados con baja en la CAPV en 2001 es de 58.466, de los cuales 51.652 (un 88%) corresponde a accidentados con baja en jornada laboral, 4.940 (un 8%) a accidentados in itinere y 1.874 (un 4%) a enfermedades profesionales. El crecimiento de la siniestralidad laboral en 2001 respecto a 2000 es extensible a estos tres colectivos: 2,1%, 9,9% y 13% respectivamente.

Dentro del colectivo de los accidentados en jornada de trabajo y teniendo en cuenta la gravedad de los siniestros acontecidos, 51.112 trabajadores se ven afectados por accidentes leves, 472 por accidentes graves y 68 por accidentes mortales; con respecto al año 2000, crecen los accidentados leves (2,2%), se mantiene estables los graves y disminuyen los mortales (-20%).

Siguiendo con el colectivo de accidentados en jornada de trabajo y por lo que respecta a la distribución sectorial de los mismos, 1.099 trabajadores (un 2,1%) corresponden al sector primario, 21.999 (un 42,6%) al sector industrial, 10.550 (un 20,4%) al sector de construcción y 18.004 (un 34,9%) al sector servicios. Reseñar que tanto en la industria como en el sector primario en el año 2001 disminuye el número de accidentados respecto al año 2000, mientras que se incrementa en la construcción y en los servicios.

Cuadro 2.107. Empleo y siniestralidad en la CAPV

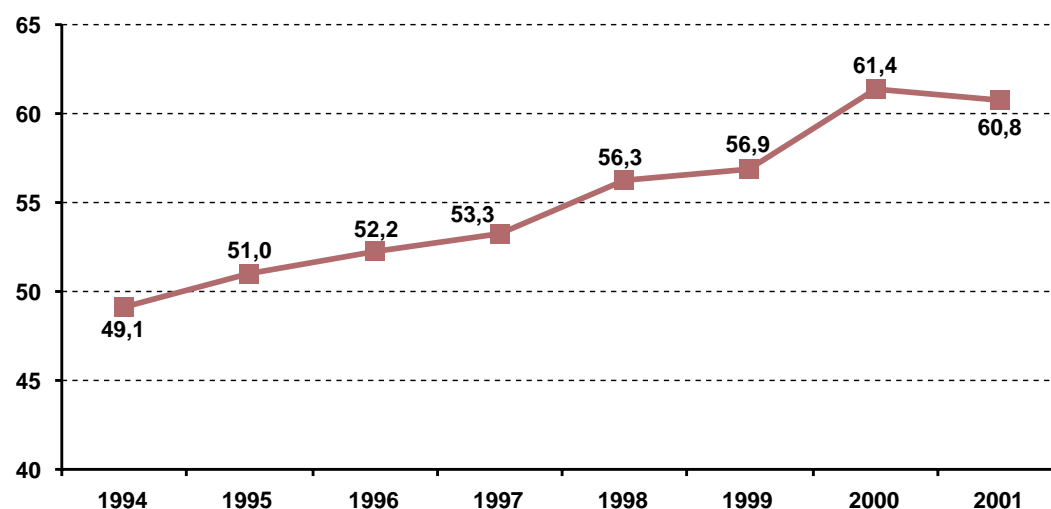
	Accidentados en jornada de trabajo con baja				
	Total	Primario	Industria	Construcción	Servicios
1999					
CAPV	46.252	1.308	21.084	8.457	15.403
Alava	7.774	127	4.296	1.097	2.254
Bizkaia	24.100	817	9.365	5.269	8.649
Gipuzkoa	14.378	364	7.423	2.091	4.500
2000					
CAPV	50.585	1.212	22.302	9.690	17.381
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
2001					
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
	Personal ocupado (miles)				
	Total	Primario	Industria	Construcción	Servicios
1999					
CAPV	813,4	18,8	239,8	67,8	487,0
Alava	122,7	5,8	43,8	6,2	66,9
Bizkaia	414,3	6,7	101,0	40,9	265,7
Gipuzkoa	276,4	6,3	95,2	20,7	154,3
2000					
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
2001					
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
	Personal ocupado / Accidentados				
	Total	Primario	Industria	Construcción	Servicios
1999					
CAPV	56,9	69,6	87,9	124,7	31,6
Alava	63,4	21,9	98,1	176,9	33,7
Bizkaia	58,2	121,9	92,7	128,8	32,6
Gipuzkoa	52,0	57,8	78,0	101,0	29,2
2000					
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
2001					
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

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

De modo que en términos absolutos y como viene repitiéndose históricamente en nuestra comunidad autónoma, el mayor número de accidentados pertenece al sector industrial. En este sentido y con el objeto de llevar a cabo comparaciones sectoriales, es interesante el análisis de la siniestralidad laboral no en términos absolutos sino términos relativos, y para ello se tiene en cuenta no sólo el número de siniestros sino también el volumen de ocupación de cada uno de los sectores, con el objeto de poder analizar así la incidencia sectorial de la siniestralidad laboral (número de trabajadores siniestrados por cada mil trabajadores ocupados).

Gráfico 2.26. 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).

En el año 2001 se registran en la CAPV 60,8 trabajadores siniestrados por cada 1.000 trabajadores ocupados, cifra ligeramente inferior a la del año 2000 (61,4). El dato más sobresaliente es que en el año 2001 se corta la tendencia de crecimiento ininterrumpido que venía mostrando la incidencia de la siniestralidad laboral en la CAPV durante el período 1994-2000, debido a una disminución de la incidencia en el sector industrial de los tres territorios. Por sectores, como viene siendo habitual la mayor incidencia corresponde al sector de construcción con 140,7 trabajadores siniestrados por cada 1.000 trabajadores ocupados y al sector industrial con 85,4 trabajadores siniestrados por cada 1.000 ocupados. Seguidamente estaría el sector primario con 74,8 siniestrados por cada 1.000 ocupados, y ya con una menor incidencia estaría el sector servicios (35,8 siniestrados por cada 1.000 ocupados).

Ante la evolución que ha tomado la siniestralidad en los últimos años, Osalan ha elaborado un plan de choque que fue aplicado a 1.793 empresas en la CAPV. En el ámbito de la negociación interprofesional, los agentes sociales de la CAPV el 11 de Diciembre de 1997 suscribieron un Acuerdo Interprofesional en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales para empresas con más de 50 trabajadores. No obstante, todavía hay empresas que no han presentado el preceptivo plan de prevención. En la negociación colectiva ha habido remisiones a ese Acuerdo (comercio del metal de Bizkaia, panaderías de Gipuzkoa, etc.) o a OSALAN (limpieza de Álava, construcción de Bizkaia, etc.).

2.10.3. *La siniestralidad laboral en la CAPV: análisis por territorios históricos*

La evolución histórica de la siniestralidad laboral por territorios históricos muestra en general las mismas pautas de comportamiento que las descritas con anterioridad en el caso de la CAPV, con un crecimiento generalizado del número de trabajadores siniestrados en los últimos años.

Analizando los datos de siniestralidad en el año 2001, en Alava se registran 10.843 trabajadores siniestrados (un 18,5% del total), en Bizkaia 29.987 trabajadores (un 51,3%) y en Gipuzkoa 17.636 trabajadores (un 30,2%). Con respecto al año 2000, la evolución de la siniestralidad laboral muestra un comportamiento muy heterogéneo desde el punto de vista territorial, de hecho mientras que en Alava se incrementa de un modo importante el número de trabajadores siniestrados (9,5%), en Bizkaia lo hace más moderadamente (3,3%), mientras que desciende en el caso de Gipuzkoa (-1,8%).

Por lo que respecta a la incidencia en el año 2001, el territorio más afectado es Alava con 75,7 trabajadores siniestrados por cada 1.000 trabajadores ocupados, siendo la incidencia algo más reducida en el caso de Bizkaia (61,5 trabajadores siniestrados por cada 1.000 ocupados, valor que prácticamente coincide con la media para el conjunto de la CAPV), mientras que la menor incidencia se registra en el territorio de Gipuzkoa (52,9 trabajadores siniestrados por cada 1.000 trabajadores ocupados). Bizkaia y Gipuzkoa evolucionan favorablemente con respecto al año 2000.

Desde el punto de vista sectorial, al igual que ocurre en la CAPV, también en los tres territorios históricos la mayor incidencia de la siniestralidad laboral recae en el sector de la construcción, destacando en este sentido además la elevada incidencia que se registra en el sector primario de Bizkaia (con 142,9 trabajadores siniestrados por cada 1.000 ocupados) y en el sector industrial de Alava (con 105 trabajadores siniestrados por cada 1.000 ocupados).

Cuadro 2.108. 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			
1995											
CAPV	36.334	35.582	679	73	1.365	18.183	5.758	11.028	2.379	558	39.271
Alava	5.647	5.552	79	16	129	3.499	771	1.248	304	21	5.972
Bizkaia	18.867	18.577	255	35	825	8.405	3.242	6.395	1.242	201	20.310
Gipuzkoa	11.820	11.453	345	22	411	6.279	1.745	3.385	833	336	12.989
1996											
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
1997											
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
1998											
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
1999											
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
2000											
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
2001											
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

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

Capítulo 3
Perspectivas

3.1. PERSPECTIVAS ECONÓMICAS Y SOCIOLABORALES AL NIVEL INTERNACIONAL, EUROPEO Y ESTATAL

3.1.1. *Perspectivas sobre el entorno económico*

Con respecto a las expectativas para el año 2002, los principales organismos internacionales coinciden en considerar que la ralentización de la economía mundial pudiera haber tocado fondo a finales de 2001 (con alguna excepción relevante como la economía japonesa o argentina), sin embargo se mantienen aún riesgos después del 11-S, así como cierta incertidumbre en el conflicto entre Israel y Palestina. De esta forma, se espera una moderada recuperación de la actividad global en el primer semestre de 2002 que alcanzará ya mayor intensidad en el segundo semestre y a lo largo del 2003 (los últimos indicadores publicados resultan, en general, relativamente esperanzadores).

Concretamente, la OCDE (Abril de 2002) avanza un crecimiento del PIB del 1,8% para el conjunto de los países industrializados en 2002 (3% en el año 2003), un 2,5% para Estados Unidos (3,5% en el año 2003), un 1,5% para la UE (2,8% en 2003) y un -0,7% para la economía japonesa (0,3% en 2003).

En Estados Unidos el debilitamiento de la actividad en 2001 ha sido más intenso de lo esperado, pero el potencial de crecimiento de esta economía sigue siendo muy elevado debido tanto a los fuertes avances de la productividad registrados en los años precedentes como a su capacidad para incorporar y beneficiarse de los recientes procesos de innovación tecnológica, que aún no se han agotado, como lo demuestra el hecho de que, incluso en situación de contracción de la actividad, el ritmo de crecimiento de la productividad haya sido relativamente elevado. El tono marcadamente expansivo adoptado por la política macroeconómica (monetaria y fiscal), es un factor que facilitará la recuperación de la economía estadounidense. De hecho, ya en el cuarto trimestre de 2001 presentó un inesperado crecimiento del PIB, mientras que a principios de Marzo de 2002 el Presidente de la Reserva Federal Alan Greenspan ha reflejado síntomas de que la recuperación económica ya ha comenzado, avanzando unas expectativas de crecimiento de entre un 2,5% y un 3% para el conjunto del año 2002.

El cambio cíclico de la economía norteamericana se vuelve a manifestar como fundamental para la recuperación de los mercados y para que se despeje la incertidumbre en la que se desenvuelve todavía la actividad mundial, lo que ayudaría de manera especial a numerosas economías emergentes del sudeste asiático y Latinoamérica al hilo de la recuperación del comercio mundial.

Cuadro 3.1. Previsiones económicas internacionales (2002-2003)

(Tasa de variación interanual)

Países	PIB (volumen)		Empleo	
	2002	2003	2002	2003
Estados Unidos	2,5	3,5	-0,6	1,4
Japón	-0,7	0,3	-0,8	-0,1
Alemania	1,0	2,9	-0,3	0,5
Francia	1,6	3,0	0,5	0,7
Italia	1,2	2,8	0,4	1,3
Reino Unido	1,7	2,5	0,3	0,3
Canadá	1,2	3,8	0,7	1,6
Países industriales	1,8	3,0	0,0	1,1
Unión Europea	1,5	2,8	0,3	0,8
CAPV	3,0	2,9	1,3	1,3
Países	IPC (1)		Tasa de Paro (2)	
	2002	2003	2002	2003
Estados Unidos	1,0	1,4	5,6	5,3
Japón	-1,5	-1,5	5,8	6,0
Alemania	1,0	1,1	8,1	8,0
Francia	1,4	1,7	9,4	9,3
Italia	1,7	1,8	10,2	10,0
Reino Unido	2,3	2,3	5,3	5,5
Canadá	1,9	1,6	7,8	7,4
Países industriales	2,1	1,8	6,9	6,7
Unión Europea	1,8	1,8	7,6	7,5
CAPV	3,0	2,9	10,4	9,7
Países	Déficit Público (% PIB)		Saldo Balanza por cuenta Corriente (% PIB)	
	2002	2003	2002	2003
Estados Unidos	-1,1	-0,6	-3,9	-4,0
Japón	-6,7	-6,6	2,9	3,5
Alemania	-2,5	-1,8	-0,4	-0,3
Francia	-1,8	-1,4	1,8	1,6
Italia	-1,1	-1,1	0,6	0,7
Reino Unido	0,0	-0,7	-2,0	-2,2
Canadá	2,1	2,2	2,5	2,5
Países industriales	-1,6	-1,3	-1,0	-1,0
Unión Europea	-1,0	-0,8	0,0	0,0

(1) Deflactor del consumo privado. En el caso de la CAPV deflactor del PIB.

(2) Porcentaje sobre población activa

Fuente: OCDE (Abril 2002), Eustat.

Por lo que respecta a la UE, las perspectivas elaboradas por la OCDE sitúan el crecimiento en la zona en el año 2002 en el 1,5%, mientras que las previsiones son mucho más opti-

mistas de cara al año 2003 (2,8%). Con posterioridad, y en la línea con las previsiones de la Comisión Europea y diversos organismos multinacionales, el Banco Central Europeo prevé un crecimiento de la zona Euro (UE-11) de entre un 0,7% y un 1,7% para 2002 (con un perfil ascendente que alcanzará su mayor ritmo de crecimiento a finales del ejercicio), mientras que esa expansión será ya más intensa en el 2003 (entre un 2,1% y un 3,1%).

Cuadro 3.2. Previsiones económicas: Comisión Europea (2002)

	Deflactor consumo Privado (1)	Empleo (1)	Tasa Paro (2)
Bélgica	1,5	1,2	6,1
Dinamarca	2,1	0,5	4,5
Alemania	1,3	0,9	7,1
Grecia	2,4	1,6	9,9
España	2,3	2,2	11,9
Francia	1,6	1,5	7,8
Irlanda	4,2	2,4	3,5
Italia	2,1	1,1	9,3
Luxemburgo	2,0	3,6	1,8
Holanda	2,9	1,8	2,4
Austria	1,6	0,4	3,2
Portugal	2,3	0,7	5,1
Finlandia	1,8	1,1	8,4
Suecia	1,6	0,8	5,0
Reino Unido	1,7	0,7	5,1
UE-15	1,8	1,2	7,2
UE-12	1,8	1,3	7,9

(1) Variación interanual.

(2) % sobre población activa.

Fuente: EUROSTAT, Comisión Europea (Enero 2002)

En lo que atañe a las previsiones para la economía española en 2002 (recogidas en el Plan de Estabilidad 2001-2005), la situación del entorno económico internacional ha conducido al Gobierno a rebajar su previsión de crecimiento del PIB hasta el 2,4% para el conjunto del ejercicio (frente a la estimación inicial del 2,9%), esperándose un comportamiento sensiblemente mejor en la segunda mitad del año.

En este escenario macroeconómico, se estima que el consumo de los hogares crecerá un 2,2% en 2002 (2,7% en 2001), esperándose un crecimiento del 3,4% en la inversión en bienes de equipo (-2,2% en 2001) y del 4,5% en las exportaciones (3,4% en 2001); también se prevé un incremento de la ocupación del 1,1%, claramente inferior a la de años anteriores. Asimismo, se mantiene el objetivo de equilibrio presupuestario para 2002, apuntándose desde el Gobierno que el déficit solo aflorará si aumentan los tipos de interés o la ralentización de la actividad económica sitúa el crecimiento del PIB por debajo del 2%. Otros organismos estiman un crecimiento inferior al previsto por el Gobierno (Cámara de Comercio 2% y BBVA por debajo del 2%).

Por lo que se refiere a las directrices de política económica española para el futuro, el objetivo fundamental del diseño tanto de la política fiscal como de la política de reforma estructural (los instrumentos disponibles en el contexto de la UEM) sigue siendo aumentar el crecimiento potencial de la economía, para seguir avanzando en la convergencia real con los países más desarrollados de la UE.

Cuadro 3.3. Escenario macroeconómico para el Estado Español (2002)

(variación en % real sobre el mismo periodo del año anterior, salvo indicación)

	2002
AGREGADOS DE DEMANDA	
Gasto en consumo final nacional	2,2
• Gasto en consumo final de los hogares	2,2
• Gasto en consumo final de las Administra. Públicas	2,0
Formación bruta de capital	3,3
• Bienes de equipo	3,4
• Construcción	2,2
Demanda interna	2,4
Exportación de bienes y servicios	4,5
Importación de bienes y servicios	4,6
Saldo exterior (contribución al crecimiento del PIB)	0,0
PIB	2,4
PRECIOS Y COSTES	
Deflactor del PIB	2,9
Deflactor del gasto en consumo final de los hogares	2,6
Remuneración por asalariado (PTETC)	3,0
Coste laboral unitario (PTETC)	2,4
MERCADO DE TRABAJO (PTETC)	
Empleo: variación en %	1,1
Empleo: variación en miles	169,5
OTRAS VARIABLES	
Cap (+) o nec (-) financiación frente al resto del mundo	-2,4
Tasa de paro (%sobre población activa)	12,4

PTETC: puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo.
Fuente: Ministerio de Economía (Diciembre 2001)

Por lo que se refiere al mercado de trabajo, la política económica se orientará a continuar su modernización, tratando de garantizar una evolución de los salarios que se ajuste a las necesidades de competitividad de la economía española, y tomando medidas adicionales para incrementar las tasas de actividad.

3.1.2. *Perspectivas sobre el entorno laboral*

El año 2002 parece que no va a ser un año tan difícil como se esperaba en un principio para muchos países europeos a medida que disminuye la incertidumbre sobre el clima económico. Sin embargo, en algunos países se experimentará la falta de determinadas profesiones en sectores concretos, de igual modo algunos países tendrán que convivir con tasas de desempleo elevadas que incluso pueden aumentar a lo largo del año. Prácticamente todos los países prevén que los despidos y las reestructuraciones continúen a lo largo de 2002.

En términos políticos la Presidencia de la Unión Europea será ejercida por España en la primera mitad del año y por Dinamarca en la segunda. Al nivel nacional habrá elecciones generales en Francia, Alemania, Irlanda, Holanda, Portugal y Suecia.

Respecto a la negociación colectiva, algunos países experimentarán importantes procesos de negociación, aunque otros tendrán vigentes los acuerdos plurianuales negociados en 2000 o 2001. La moderación salarial será una pieza clave en las negociaciones por el imperativo empresarial de mantener los costes bajo control.

En Alemania, la negociación colectiva tendrá lugar en el primer cuatrimestre del año en el influyente sector del metal. Después del acuerdo para dos años en el que se acordaron incrementos salariales moderados, el sindicato del metal IG Metall está buscando incrementos sustanciales para 2002. Los empresarios hasta el momento han rechazado sus reivindicaciones, declarando que la moderación salarial es imperativa en el clima económico actual. El resultado de las negociaciones en el sector del metal influenciará al resto de la economía alemana.

En Noruega el año 2002 será clave en la negociación colectiva al terminar la vigencia de dos años del acuerdo firmado en 2000 y que deberá ser actualizado. Las negociaciones se llevarán a cabo en base industrial y ya se han constado presiones para unos incrementos salariales, así como en el sector público. En el sector de asistentes clínicos están especialmente concienciados en asegurar altos incrementos salariales para atajar los problemas de falta de nuevos trabajadores. En Bélgica, un nuevo acuerdo para 2003-2004 será negociado en el otoño de 2002. En Grecia también tendrán lugar nuevas negociaciones en 2002, con demandas de los sindicatos por una convergencia con los trabajadores de otros países de la zona del euro.

En Irlanda, 2002 será un año de prueba en términos de retribuciones. La adhesión al acuerdo nacional sobre retribuciones, que expira en 2002, según se informa es elevada pero en declive en comparación con años recientes. Los términos del acuerdo sobre retribuciones han sido revisados al alza una vez, y está por ver si se funcionará como techo durante 2002. Irlanda es uno de los países que más ha sufrido la escasez de mano de obra en determinadas profesiones y de los elevados incrementos salariales debido al extraordinario crecimiento económico de los últimos años.

El año 2002 es el año de la puesta en funcionamiento del euro como única moneda en la euro-zona y del abandono de las monedas nacionales. El tiempo dirá si ello tendrá efectos en el sentido de una armonización sobre las retribuciones en Europa. Hasta el momento los primeros informes indican que la armonización no es un asunto presentado en las mesas de negociación, con las excepciones de Grecia y Portugal. Sin embargo, en países que están fuera de la Euro-zona, este tema trae fuertes debates, especialmente en Dinamarca, Suecia y Reino Unido.

Respecto a la jornada de trabajo, la reducción a las 35 horas semanales continúa en Francia, afectando a las empresas de menos de 20 personas empleadas desde el 1 de Enero de 2002. Será interesante observar si tendrán repercusiones los acuerdos sobre como implantar las 35 horas semanales sobre otros asuntos como las retribuciones. Es probable que servirá para un crecimiento bajo de los salarios, ya que las empresas pequeñas tienen menos capacidad de maniobra en términos de costes salariales que las empresas grandes.

La reforma del mercado de trabajo será un punto de fuerte controversia en algunos países, donde ya se observa una fuerte contestación sindical a los nuevos planes de los gobiernos, como en Dinamarca.

Por último, la reforma de la seguridad social será un asunto importante en muchos países. En Noruega, los esfuerzos se concentrarán en reducir las ausencias por enfermedad, mientras que en Francia continúa el distanciamiento entre los empresarios y el

Gobierno sobre la administración de los fondos de pensiones. La reforma de las pensiones será otro asunto importante, por ejemplo en Italia, donde los sindicatos y el Gobierno actualmente están debatiendo sobre la reforma de los planes de pensiones, que se prevé estará resuelto en el curso de 2002.

En lo que respecta al Estado español, después de muchos años se iniciarán los procesos de negociación con un acuerdo marco que promueve la moderación salarial con incrementos salariales que no sobrepasen los niveles de inflación y los incrementos de productividad (entre el 2% y el 3%).

Recientemente (Abril de 2002), el Gobierno ha presentado un proyecto de reforma del sistema de protección del desempleo, que ha generado el rechazo de los sindicatos, llegando a plantear incluso la realización de una huelga general por parte de estos últimos.

**GOBIERNO
(PROYECTO DE REFORMA DE LA PROTECCIÓN DE DESEMPLEO
Y DE LA LEY BÁSICA DE EMPLEO (Abril 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

Además se debe tener en cuenta las intenciones de reforma de la estructura de la negociación colectiva.

3.2. PERSPECTIVAS ECONÓMICAS Y SOCIOLABORALES EN LA CAPV

3.2.1. *Perspectivas económicas*

En el caso de la economía vasca, las expectativas en materia de crecimiento económico para el ejercicio de 2002, mantienen las mismas pautas de comportamiento que las comentadas con anterioridad para el caso de las economías desarrolladas de nuestro entorno, en este sentido, el Gobierno Vasco apuesta (Febrero de 2002) porque a lo largo del año se va a seguir mantenimiento la senda de crecimiento estable y sostenido que viene registrándose durante estos últimos años en nuestra economía, aunque eso sí con una ligera desaceleración respecto al crecimiento registrado en el año 2001. De ese modo, se estima un crecimiento del PIB del 3% para el conjunto del ejercicio, con un comportamiento más atenuado en su primera mitad y claramente más dinámico y expansivo en el segundo semestre al hilo de la recuperación económica al nivel internacional.

Cuadro 3.4. **Escenario macroeconómico previsto (CAPV)**

	2002
Demanda	
• Consumo privado	2,1
• Consumo público	1,8
• Inversión	4,8
• Demanda interna	2,7
• Aportación saldo exterior	0,3
Oferta	
• Industria	3,8
• Construcción	2,7
• Servicios	2,7
PIB	3,0
Empleo	1,3
Tasa de paro (1)	10,4

(1) % sobre población activa al final del período
Fuente: Gobierno Vasco (Enero 2002)

Este crecimiento es superior al esperado para el conjunto de la economía española (2,4%) y aún más elevado si se compara el mismo con respecto al crecimiento medio esperado en la UE. Este resultado es posible en buena medida gracias a la mejor posición competitiva que muestran las empresas vascas con respecto a etapas anteriores, al haber aprovechado los últimos años de fuerte crecimiento para afianzar y modernizar sus estructuras productivas y de gestión, y consolidar y aumentar su presencia en los mercados exteriores.

Paralelamente al crecimiento de la actividad, se espera también un crecimiento de la ocupación (1,3%), consolidando así el importante proceso de generación de empleo que viene registrándose en nuestro territorio y que dura ya ocho años, lo que posibilitará a su vez continuar con la reducción del desempleo y por ende de la tasa de paro en nuestra comunidad autónoma, de forma que se espera que la misma se sitúe en el 10,4% de la población activa al final del año 2002.

Desde el punto de vista de la actividad productiva, las previsiones apuntan a que el sector más dinámico de la economía vasca a lo largo del año 2002 va a ser el sector industrial, de forma que nuevamente la industria vasca recuperará parte del protagonismo perdido durante el año 2001, sin duda la recuperación de la economía europea principal destino de las ventas exteriores de nuestras empresas industriales es uno de los factores claves en este mayor dinamismo del sector industrial. También se espera un buen comportamiento tanto de la construcción (2,7%) como del sector servicios (2,7%). Desde la perspectiva de la demanda, el crecimiento previsto para la economía vasca se espera que se sustente fundamentalmente en la demanda interna (2,7%), aunque con una aportación ya ligeramente positiva del sector exterior (0,3%).

3.2.2. *Perspectivas de convergencia en términos económicos*

La favorable evolución económica registrada en la CAPV durante todos estos últimos años, ha permitido a nuestro territorio avanzar extraordinariamente en términos de convergencia con respecto la UE-15, de hecho como se ha comentado ya en apartados anteriores de este informe, en 1999 la CAPV se sitúa ya en la media comunitaria en términos de PIB per cápita.

Cuadro 3.5. Convergencia de la CAPV con la UE-15

(Tasa de variación interanual)

Concepto	2000	2001	2002	2003
Crecimiento PIB				
CAPV	5,3	3,0	3,0	2,9
UE-15	3,3	1,7	1,5	2,9
INDICE UE-15 = 100	101,0	102,9	106,0	106,0

Fuente: Gobierno Vasco (Enero 2002)

Además y lo que es más positivo, las previsiones apuntan a que esta trayectoria va seguir acentuándose en los próximos años, de forma que las previsiones de mayores crecimientos relativos en la CAPV con respecto a los crecimientos que se esperan se registren en la UE-15, va a posibilitar que nuestra comunidad autónoma gane terreno en términos de convergencia, de hecho se espera que en 2003 el índice UE-15 alcance en la CAPV un valor de 106.

En nuestro entorno europeo, de cara a los próximos años uno de los aspectos de interés va a ser sin duda el proceso de ampliación de la Unión Europea a 27 países lo que sin duda traerá consigo toda una serie de consecuencias a todas las economías implicadas. Muchos de los cambios irán acompañados de nuevas oportunidades, sobre todo oportunidades comerciales y de negocios y también de oportunidades sociales derivadas de que la UE-27 contará con 500 millones de habitantes; pero también inevitablemente inconvenientes, el principal sin duda el riesgo de incremento del desempleo.

La renta por habitante de los países candidatos a la ampliación es solamente el 34% de la media de la UE-15, de forma que esto va a provocar un ajuste en la posición relativa de todos los países y regiones en términos de renta per cápita con respecto a la media de la UE-27, y por tanto de las prioridades de la Unión Europea a la hora de confeccio-

nar sus determinadas políticas. Por ello, las previsiones apuntan a que en el caso de la CAPV en el año 2005 nuestro PIB per cápita se sitúe un 14,7% por encima de la media del conjunto de la UE-27.

3.2.3. Perspectivas sobre el empleo

En un informe elaborado por Eurostat sobre “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 observa como en 1995 la mano de obra en la Unión Europea era de 169 millones de personas, en el año 2010 ascenderá a los 183 millones de personas, para disminuir progresivamente con posterioridad y situarse en el año 2050 en los 154 millones de personas. La evolución de la población activa depende básicamente del comportamiento de la población en edad de trabajar y del cambio que se registre en las tasas de actividad, en este sentido se debe tener en cuenta que a partir del año 2010, 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 3.6. Perspectivas de evolución de la mano de obra (UE)

	Variación de la mano de obra (por periodos)				Ratio de Dependencia ⁽¹⁾		
	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
Unión Europea	8,2	3,8	4,3	-4,4	1,195	1,103	1,216
CAPV	-1,7	2,7	-4,3	-21,4	1,280	1,194	1,486

(1) Relación entre el número de personas activa e inactivas
Fuente: Eurostat

Por países, el incremento de la población activa entre 1995 y 2010 es generalizado (salvo en Suecia), mientras que en el período 2010-2025 se observa el comportamiento contrario con un descenso generalizado con la excepción de Irlanda, Portugal, Luxemburgo y Suecia. En el caso del Estado español, se prevé un incremento de la población activa

superior a la media comunitaria en el período 1995-2010 (10,3%), sin embargo el descenso en el período 2010-2025 (-6,6%) es de los más elevados. Por regiones, 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 cuatros regiones: CAPV (-21,4%), La Rioja (-18,3%), Mecklemburg-Vorpommern (-21%) y Magdeburg (-19,4%), estas dos últimas regiones alemanas.

Cuadro 3.7. **Perspectivas de evolución de la mano de obra por CC.AA.**

	Variación de la mano de obra (por periodos)				Ratio de Dependencia ⁽¹⁾		
	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
España	10,3	5,9	4,1	-6,6	1,406	1,248	1,384
CAPV	-1,7	2,7	-4,3	-21,4	1,280	1,194	1,486

(1) Relación entre el número de personas activa e inactivas
Fuente: Eurostat

Aprovechando en parte los resultados de este trabajo, 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 2001-2010) 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 2001 (11,1% de la población activa) es todavía más elevada que la media europea (7,7%), diferencia que en determinados colectivos se hace todavía más acusada, 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 (3,87% entre 2001 y 2010), la población activa en la CAPV en el año 2010 se situaría en las 918.907 (en estas estimaciones no se ha tenido en cuenta los previsibles movimientos migratorios que se pudieran producir en años venideros).

Cuadro 3.8. Exigencias de crecimiento económico para reducir el nivel de desempleo en la CAPV (Período 2001-2010)

Población activa en el año 2010 = 918.907
Empleo en el año 2001 = 849.400

Objetivo de Tasa de paro (% / pob activa)	Número de parados	Necesidad de empleados	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%
7,0	64.323	854.583	518	0,1	1,1	1,6	2,1
6,5	59.729	859.178	978	0,1	1,1	1,6	2,1
6,0	55.134	863.772	1.437	0,2	1,2	1,7	2,2
5,5	50.540	868.367	1.897	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, en el horizonte de los próximos diez años es plausible reducir los niveles de desempleo en nuestra comunidad autónoma hasta los estándares europeos.

3.2.4. Previsión sobre la negociación colectiva

Se ha realizado una previsión de la negociación colectiva para el año 2002, en la cual destaca que una buena parte de la negociación ya se ha realizado con anterioridad, concretamente en 378 convenios colectivos, los cuales afectan a 326.399 trabajadores y 30.727 empresas. Según los convenios registrados hasta el 31 de Diciembre de 2001, el 65% de la negociación colectiva para el año 2002 está realizada, aunque algunos de estos convenios tienen pendientes de negociar los incrementos salariales y la jornada laboral para el año 2002 (ej.: hostelería de Gipuzkoa según la información disponible a la fecha de realizar este informe).

La CEOE y los sindicatos UGT y CCOO han suscrito un acuerdo por el cual establecen una horquilla de incremento salarial para el 2002 entre el 2% (inflación prevista) y el 3% en función de la productividad, acuerdo éste que según los sindicatos ELA y LAB no debe ser considerado como referencia en la CAV. También Confebask ha aconsejado la mode-

ración salarial bajo parámetros similares. Sin embargo, otros sindicatos presentan peticiones mayores, teniendo en cuenta la inflación pasada (2,7% IPC anual de diciembre de 2001 en el Estado y 3,4% a nivel de la CAV) y en función de los incrementos experimentados en productividad y beneficios, ya sea en unidad de acción (ELA y ESK) o en solitario (LAB). Respecto a la jornada laboral, los sindicatos siguen solicitando la jornada de 35 horas semanales, mientras que Confebask no recomienda su reducción.

Mencionar la conflictividad que se está observando en algunos sectores por la negociación colectiva de los convenios en el 2002 (hormigones y canteras de Bizkaia etc..) y la posible contestación que dentro de la CAPV tengan la reforma tanto de la protección del desempleo como de la estructura de la negociación colectiva.

En Alava hay registrados 12 convenios de sector con vigencia para 2002, entre los que destacan los de siderurgia, comercio del metal, hostelería, industria de la madera, y limpieza de edificios y locales. Quedan pendientes 6 convenios sectoriales, entre los que cabe señalar los de la construcción, comercio de alimentación y transporte de mercancías por carretera. Por empresas, hay 61 convenios firmados con vigencia para 2002, algunos correspondientes a importantes empresas (Vital Kutxa, Sidenor, Mercedes, Tubacex, Gamesa, Grupo Fundix, Quinton, Indesa, Guardian, Laminaciones Arregui, etc.); pero quedan pendientes de negociar otras importantes empresas (ESISA, Vidrala, Silquímica, Moasa, Shuton, Ayala, Vinilika, etc.). El 28% de los trabajadores de Álava no tiene convenio con vigencia para el año 2002.

En Bizkaia hay registrados 15 convenios sectoriales con vigencia para 2002, entre los que destacan los correspondientes a la siderurgia, construcción, limpieza de oficinas y locales, y oficinas y despachos. Quedan pendientes para la negociación sectorial más de treinta convenios, entre los que cabe señalar los relativos al comercio, hostelería, industria de la madera, artes gráficas y panaderías. Por empresas, hay 95 convenios firmados con vigencia para 2002, algunos de importantes empresas (BBK, Aceralia, Nervacero, Alcoa, ITP, Productos Tubulares, TCSA, Faes, Mecaner, Metrobilbao, Laminados Velasco, Consorcio de Aguas, Olarra, Sidenor, Outukumpu, Tenneco, etc.); pero quedan pendientes de negociar otras importantes empresas (UEE, Sefanitro, Sachs, Cementos Lemona, Smurfit, Tarabusi, Galletas Artiach, Cabot, Arteche, Vicrila, Formica, Miesa, Fuchosa, Inyectametal, Cables y Alambres Especiales, Vacuplas, etc.). El 38% de los trabajadores de Bizkaia no tiene convenio con vigencia para 2002.

En Gipuzkoa hay registrados 20 convenios de sector (entre ellos los indefinidos de construcción, artes gráficas, papel y hostelería) con vigencia para 2002, entre los que destacan el de la siderurgia, comercio del metal, industria de la madera, y alimentación. Quedan pendientes más de veinte convenios sectoriales, entre los que cabe señalar los correspondientes a la industria del mueble, comercio textil, hospitalización, y oficinas y despachos. Por empresas, hay 22 convenios firmados con vigencia para el año 2002, algunos de importantes empresas (Michelin, Papresa, Policlínica de Gipuzkoa, Fundiciones Gelma, Inquitex, Herramientas Eurotools, Legaia, etc.); pero quedan pendientes de negociar otros importantes (Zahor, OASA, Altos Hornos de Bergara, Sdad. Vascongada de Publicaciones, Catelsa, Montes, Enrique Keller, etc.). El 24% de los trabajadores de Gipuzkoa no tiene convenio con vigencia para 2002.

Respecto a los convenios interterritoriales de la CAPV, sólo está registrado para 2002 el convenio de contratos de limpieza del Departamento de Educación del Gobierno Vasco, quedando pendientes los convenios de la enseñanza privada e ikastolas. Hay firmados 8 convenios de empresa con vigencia para 2002 entre los que podemos destacar los correspondientes a las siguientes empresas: Tubos Reunidos, Eusko Trenbideak, Fundación Azti, Neiker y Transportes Pesa. Están pendientes de negociar los convenios

correspondientes al personal laboral de la Administración Pública vasca y algunas empresas (Sociedad Financiera y Minera, Aguas del Norte, Europistas, etc.). El 87% de los trabajadores del ámbito interterritorial de la CAPV no tiene convenio con vigencia para el año 2002.

Por último, en el Estado hay registrados 47 convenios de sector con vigencia para el año 2002, entre los que destacan los de la industria química, industria textil, comercio del papel, banca privada, grandes almacenes, y seguros); pero quedan pendientes otros tantos, algunos importantes (ingeniería, seguridad, mensajería, publicidad, agencias de viajes, artes gráficas, industrias extractivas, etc.). Aunque hay registrados 87 convenios de empresas, algunas importantes (Iberdrola, Iberia, Kutxa, Bellota, Ibermática, Sabeco, ONCE, Viajes Ecuador, Champion, Telefónica, Firestone, Bimbo, Zardoya, etc.), quedan pendientes de negociar otras importantes empresas (Petronor, Renfe, FEVE, Autopista Vasco-Aragonesa, AESA, Babcock, RTVE, Kaefer, AXA, Tabacalera-Altadis, Enagas, Iparlat, Repsol, CLH, Degremont, Seguros Bilbao, etc.). El 36% de los trabajadores de este ámbito no tiene aún convenio con vigencia para el año 2002.

Cuadro 3.9. **Total de convenios con vigencia en el año 2002**

ÁMBITO	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados
ALAVA	61	13.725	12	28.179	73	41.904
BIZKAIA	105	16.318	15	101.616	120	117.934
GIPUZKOA	22	4.146	20	92.749	42	96.895
INTERT. **	8	2.389	1	835	9	3.224
CAPV	196	36.578	48	223.379	244	259.957
ESTATAL	87	19.141	47	47.301	134	66.442
TOTAL	283	55.719	95	270.680	378	326.399

Hasta el 31.12.01

** Ámbito interterritorial CAPV

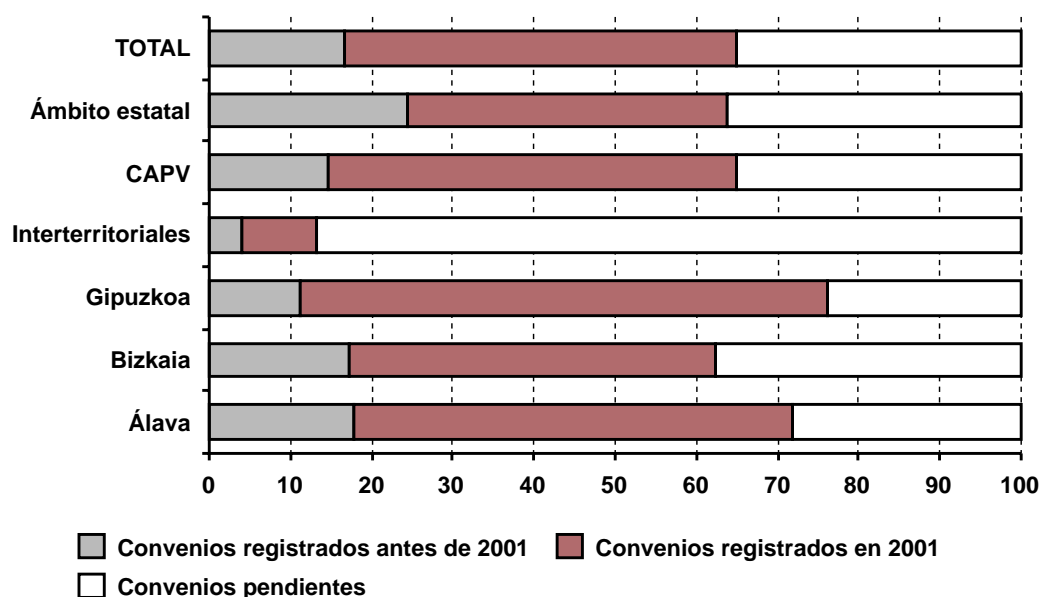
Cuadro 3.10. **Convenios colectivos vigentes en 2002**

	Convenios registrados antes de 2001		Convenios Registrados en 2001*		Convenios Pendientes	
	Trabajadores afectados	% s/Total	Trabajadores afectados	% s/Total	Trabajadores afectados	% s/Total
ALAVA	10.424	17,87	31.480	53,96	16.431	28,17
BIZKAIA	32.592	17,21	85.342	45,09	71.364	37,70
GIPUZKOA	14.308	11,23	82.587	64,84	30.474	23,93
INTERT. **	1.014	4,11	2.210	8,97	21.421	86,92
CAPV	58.338	14,60	201.619	50,45	139.690	34,95
ESTATAL	25.491	24,51	40.951	39,37	37.568	36,12
TOTAL	83.829	16,65	242.570	48,16	177.258	35,19

Hasta el 31.12.01

** Ámbito interterritorial CAPV

Gráfico 3.1. **Convenios registrados en la CAPV, en relación con la negociación colectiva del año 2002**



En cuanto a los principales resultados de la negociación colectiva para el 2002 y de acuerdo con la información disponible de los convenios vigentes para 2002 y registrados hasta el 31/12/2001, se estima un incremento salarial medio en esos convenios del 3% quedando pendiente de introducir los efectos económicos de las cláusulas de revisión. Por tanto, se aprecia que los incrementos salariales inicialmente se mantienen en un nivel más bajo a los pactados para 2001 (4,24%), los convenios de empresa presentan unos incrementos salariales inferiores a los de sector (2,66% y 3,07% respectivamente). En los convenios de Bizkaia, Gipuzkoa e interterritoriales de la CAPV se presentan unos incrementos salariales superiores al resto. En esta línea, y aunque se aprecia un incremento salarial mayor en los convenios que se han firmado en el primer trimestre de 2002 entorno al 5% (debido a la incidencia en la media de lo acordado en los convenios de sector de empresas de seguridad y telemarketing), los 34 convenios registrados en la CAPV en los primeros tres meses de 2002 acordaron unos incrementos entorno al 3%. La duración de la jornada laboral acordada para el año 2002 es de 1.723 horas anuales de media (en los convenios registrados hasta el 31-12-2001), si bien quedan muchos convenios pendientes que, previsiblemente, reducirán la media.

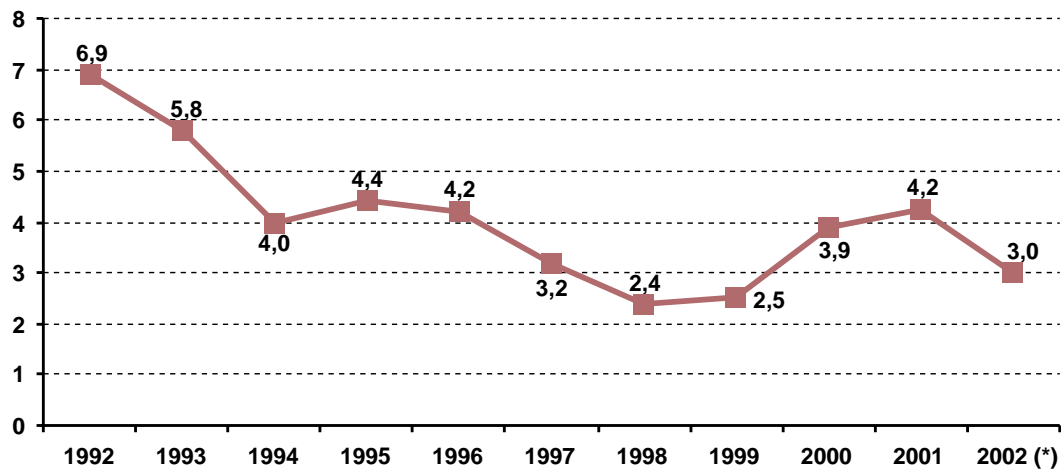
Por otro lado, cara al año 2002 se debe destacar que en el año se iniciarán la mayor parte de los procesos de elecciones sindicales.

Cuadro 3.11. Incrementos salariales para 2002 según ámbito territorial

ÁMBITO	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	INTERT.**	CAPV	ÁMBITO ESTATAL	TOTAL
SECTOR	2,86	3,10	3,35	3,40	3,16	2,64	3,07
EMPRESA	2,95	2,72	3,17	3,22	2,87	2,28	2,66
TOTAL	2,89	3,05	3,34	3,30	3,12	2,54	3,00

Hasta el 31 de diciembre de 2001
 ** Ámbito interterritorial de la CAPV

Gráfico 3.2. Evolución de los incrementos salariales pactados en convenios colectivos con incidencia en la CAPV



(*) Según los convenios registrados hasta el 31/12/2001