

# INFORME SOCIOLABORAL 2004



# **INFORME SOCIOLABORAL 2004**

Depósito Legal: BI-1793-05

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

# Índice

	Página
PRESENTACIÓN .....	9
INTRODUCCIÓN .....	15
1. RESUMEN GENERAL .....	19
2. ENTORNO SOCIOECONÓMICO Y LABORAL .....	31
2.1. Economía internacional .....	33
2.2. Economía del Estado .....	38
2.3. Unión Europea: Principales contenidos de la negociación colectiva y política de empleo .....	41
2.3.1. Características generales .....	41
2.3.2. Retribuciones .....	44
2.3.3. Jornada laboral .....	48
2.3.4. La política de empleo en la Unión Europea .....	49
2.4. Estado: Proceso de diálogo social en el ámbito estatal .....	52
3. LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA Y LABORAL EN LA CAPV .....	55
3.1. El entorno económico de la CAPV .....	57
3.1.1. Evolución histórica (1980-2004) .....	57
3.1.2. Convergencia económica con la Unión Europea .....	59
3.2. Actividad productiva .....	61
3.2.1. Industria .....	63
3.2.2. Construcción y servicios .....	66
3.3. Demanda .....	67
3.2.1. Demanda interna .....	67
3.2.2. Sector exterior .....	68
3.4. Renta .....	69



3.5. Precios, costes y productividad	69
3.5.1. Precios	70
3.5.2. Costes laborales	72
3.5.3. Productividad	74
3.6. Panorama general del empleo y la contratación	77
3.6.1. Rasgos básicos (1995-2004)	77
3.6.2. Evolución de la población activa, ocupada y desempleada (2004)	78
3.6.3. Evolución de la contratación laboral registrada en el INEM (CAPV)	98
3.6.4. Afiliaciones a la Seguridad Social	103
3.6.5. Las prestaciones por desempleo	107
3.6.6. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)	110
3.6.7. Pensiones contributivas y Salario Mínimo Interprofesional	112
3.7. Planes de pensiones	116
3.7.1. El sistema de pensiones en la Unión Europea y en el Estado	116
3.7.2. Los planes de previsión social voluntaria en la CAPV: EPSV	121
3.8. Negociación colectiva	128
3.8.1. Estructura de la negociación colectiva	128
3.8.2. Los procesos de negociación	134
3.8.3. Agentes negociadores	138
3.8.4. Principales contenidos de los convenios colectivos vigentes en 2004	140
3.8.5. Otros contenidos de la negociación colectiva	145
3.8.6. Acuerdos sobre procedimientos de resolución de conflictos	149
3.8.7. La negociación colectiva en el sector público	152
3.9. Conflictividad laboral	153
3.9.1. Principales aspectos	153
3.9.2. Huelgas laborales en la CAPV	155
3.9.3. Conflictos colectivos en la CAPV	164
3.10. Expedientes de regulación de empleo	167
3.10.1. Total de expedientes de regulación de empleo en la CAPV	167
3.10.2. Expedientes autorizados por la Administración Vasca	168
3.10.3. Análisis por Territorios Históricos (expedientes autorizados por la Administración Vasca)	170
3.10.4. Análisis sectorial (expedientes autorizados por la Administración Vasca)	173
3.10.5. Causas alegadas (expedientes autorizados por la Administración Vasca)	176
3.10.6. Expedientes de regulación de empleo no autorizados y desistidos 2004 (Administración Vasca)	178
3.10.7. Expedientes de regulación tramitados por la Administración Central	179
3.11. Siniestralidad laboral	180
3.11.1. Evolución histórica de la siniestralidad laboral (CAPV-Estado) (1997-2003)	180
3.11.2. La siniestralidad laboral en la CAPV en 2004: principales aspectos	181
3.11.3. La siniestralidad laboral en la CAPV: Análisis por territorios históricos	185
3.12. Elecciones sindicales	187



---

4. PERSPECTIVAS .....	189
4.1. Perspectivas económicas y sociolaborales en el ámbito internacional, europeo y estatal .....	191
4.1.1. Perspectivas sobre el entorno económico .....	191
4.1.2. Perspectivas sociolaborales en el ámbito estatal .....	195
4.2. Perspectivas en la CAPV .....	197
4.2.1. Perspectivas sobre el entorno económico .....	197
4.2.2. Perspectivas sobre la negociación colectiva .....	199





# **Presentación**



## **PRESENTACIÓN**

El informe sobre la situación sociolaboral en la CAPV en el año 2004, junto a aspectos ciertamente positivos nos muestra problemas sobre los que convendría actuar o factores que deberían ser objeto de reflexión dado que, sí no se incide sobre ellos, podrían constituir nuevos problemas en un futuro próximo. El informe puede ser útil en sí mismo en tanto contribuye al conocimiento de la realidad pero sería más útil aún si se aprovechara para emprender iniciativas tendentes a mejorar nuestra situación.

Durante el 2004, siguiendo la tónica de la última década, la evolución de la economía vasca ha sido favorable con un nivel de crecimiento similar al del conjunto del Estado y superior a la media de la Unión Europea. Asimismo, las perspectivas económicas son buenas en general dado que las previsiones apuntan a una mejora del crecimiento de la economía y del comercio internacional. Sin embargo, permanecen aspectos que podrían descompensar esas expectativas, relacionados principalmente, de un lado, con la posible evolución desfavorable de los precios, en especial del precio del petróleo, y de otro, con determinadas amenazas que deben ser tenidas en cuenta, cómo las provenientes de la ampliación de la Unión Europea y de la competencia de los países emergentes.

En este contexto de crecimiento económico el empleo, al igual que durante los últimos años, ha tenido una evolución positiva. A este respecto el dato más relevante es la disminución de las tasas de desempleo en la CAPV a cifras inferiores a las de la UE-15 por primera vez desde que disponemos de información comparada. En la mejora de la situación del empleo cabe reseñar como aspectos positivos, de una parte, la mejora de la ocupación de la mujer, cada vez más próxima a la situación del hombre, y la de los más jóvenes, aunque ambos colectivos se mantienen como más desfavorecidos, y de otra, la disminución de la tasa de temporalidad, aunque sigue manteniéndose a unos niveles muy elevados.



La tasa de temporalidad situada en torno al 28% sigue siendo sin duda uno de los grandes problemas de nuestra realidad laboral. Lo paradójico de esta situación reside en que mientras casi todos, desde las instancias de la Unión Europea y las autoridades públicas centrales y autonómicas hasta los agentes sociales coinciden, aún por diferentes motivos en ocasiones, en señalar que la tasa de temporalidad que tenemos es perjudicial, no se adoptan acuerdos ni medidas generales que tiendan a su reducción a una dimensión más razonable. Mientras tanto seguiremos lamentando que las condiciones laborales de parte de nuestra población asalariada así como la economía vasca se resientan por el mantenimiento de una situación considerada como no deseable y negativa.

De otro lado, se observan en nuestro mercado de trabajo algunas transformaciones que apuntan a nuevos problemas con los que nos podríamos encontrar en un futuro cercano. En este sentido cabe indicar que la población activa crece a ritmos bajos y el colectivo de jóvenes de entre 16 y 24 años se reduce mientras que aumenta en el resto de estratos de edad, lo que se traduce en que la edad de nuestra población activa sea cada vez mayor.

En cuanto a la evolución del empleo por sectores de actividad, durante los últimos años el avance económico se traduce básicamente en un aumento del empleo en el sector servicios. La evolución del sector industrial en términos de empleo, después de años de crecimiento ininterrumpido, presenta desde 2001 una fase de decrecimiento. La evolución favorable de la actividad en el sector ya no se traduce en más empleos netos. No obstante la población ocupada industrial en la CAPV sigue siendo elevada si la comparamos con otras economías.

Lo indicado implica que se están produciendo cambios en el tejido empresarial con posible incidencia en el empleo y sus condiciones. Así, el peso creciente del sector servicios que se traduce en muchas ocasiones en la generación de empresas pequeñas poco estables, con elevados índices de volatilidad en términos de creación y destrucción, que necesitan muchos puestos de trabajo pero posiblemente con condiciones laborales peores, especialmente para las personas de nueva incorporación, sueldos más bajos, inestabilidad en el empleo, etc. Por tanto, se corre el riesgo de que se produzca una dualización del empleo y en ocasiones así está ocurriendo para algunos colectivos más vulnerables como los constituidos por las personas con baja cualificación y los inmigrantes. Asimismo, parte de esta nueva economía, no requiere grandes inversiones ni crecimientos altos para crear empleo, por lo que, si continúa la tendencia actual en un futuro cercano la economía vasca se puede encontrar con escasez de personas en condiciones de trabajar.

En cuanto a las relaciones laborales la situación que se refleja en el informe nos sigue mostrando una realidad que revela la existencia de grandes dificultades para el encuentro, el diálogo y el acuerdo entre las organizaciones sindicales y empresariales. A ello se une también el desencuentro en el ámbito de las relaciones intersindicales. Como consecuencia de ello, en la negociación colectiva, se alargan los procesos de negociación, el número de convenios colectivos sin renovar en 2004 también fue importante, la conflictividad traducida en huelgas laborales se mantuvo en niveles muy elevados y cabe destacar también la falta de dinamismo de la negociación colectiva, ya que la mayoría de los contenidos reproducen prácticamente lo recogido en convenios anteriores.

En lo que se refiere a las condiciones pactadas en los convenios colectivos registrados en la CAPV, las principales condiciones fueron algo más favorables que las pactadas en los convenios de ámbito estatal. Así, los incrementos salariales están siendo superiores y la jornada laboral media es bastante inferior. Del mismo modo debe destacarse que los incrementos salariales están siendo superiores a la inflación. En cuanto a la reducción de



la jornada laboral hay que señalar que en el 2004 sigue estando presente en los convenios colectivos pactados aun cuando las reducciones acordadas sean inferiores a las de los años anteriores.

Con relación a la conflictividad derivada de la negociación colectiva, resulta llamativo que las partes recurran muy poco a un instrumento como el Preco creado por las organizaciones sindicales y empresariales para la solución de conflictos laborales entre los que se contemplan los conflictos de intereses o de falta de acuerdo en la negociación de los convenios o acuerdos colectivos. Y en general, acerca de los conflictos que se tramitaron en el Preco cabe señalar que se observa una disminución en los porcentajes que finalizan con acuerdo. Con todo, el número de conflictos colectivos que en la CAPV terminan en los juzgados de lo social es bastante reducido.

El problema de la siniestralidad sigue constituyendo un problema grave de nuestra realidad laboral. A pesar de que estaba disminuyendo desde 2001, el fallecimiento durante 2004 de 53 personas en jornada laboral nos indica que nos encontramos ante un problema frente al que deberíamos hacer más esfuerzos para prevenir y evitar los siniestros. Este es claramente un ámbito en el que se impone la necesidad de un trabajo conjunto entre trabajadores y direcciones de empresas y entre las organizaciones sindicales y empresariales.

Finalmente están las asignaturas pendientes que seguimos arrastrando en materia socio-laboral. Están de una parte cuestiones como la formación continua cuya gestión sigue atravesando por dificultades derivadas en parte por la inexistencia de un marco estable para su desarrollo por la falta del traspaso a la CAPV de los servicios y funciones vinculados a dicha materia, o la relativa a los servicios de empleo con los problemas que la falta de traspaso de los servicios y funciones en la materia plantea para la puesta en marcha de una vez de un servicio público de empleo adecuado a las necesidades de las empresas y trabajadores/as de la CAPV. La salida a estos problemas depende en buena medida de decisiones que se deben adoptar en el ámbito político y su solución permitiría a la CAPV disponer de los instrumentos necesarios para mejorar la gestión en las materias señaladas y podría contribuir además a mejorar las condiciones para el diálogo social.

Hay además otras cuestiones que interesan al mundo del trabajo y de la empresa y que tienen en la negociación colectiva y en la negociación de acuerdos interprofesionales entre las organizaciones sindicales y empresariales el marco adecuado para ser tratadas y acordadas, en su caso. Este país necesita que progrese un diálogo social que afronte los problemas que preocupan a las partes haciendo compatibles la mejora de las condiciones de trabajo y empleo y la competitividad de las empresas.

En definitiva, el crecimiento económico sostenible y el bienestar y cohesión sociales constituyen objetivos que deberían ser compartidos por los poderes públicos y los agentes sociales, asumiendo para su consecución el papel y la responsabilidad que corresponde a cada uno.

30 de Junio de 2005

Martin Auzmendi Aierbe

PRESIDENTE



# **Introducción**





## INTRODUCCIÓN

El Consejo de Relaciones Laborales (Lan Harremanen Kontseilua), comenzó en el año 1994 el diseño y la elaboración de un “Plan de Información Sociolaboral” con el propósito de llevar a cabo un exhaustivo análisis de la realidad económica y laboral en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV). Básicamente el citado Plan de Información, lo constituye la elaboración y mantenimiento de una base de datos con las variables sociolaborales más representativas y la realización de tres tipos de informes (mensuales, trimestrales e informe anual) en los que se plasma este análisis.

La presente edición del “Informe Sociolaboral Anual 2004” constituye el décimo informe anual y se mantiene por lo tanto un año más el compromiso del Consejo de Relaciones Laborales de aportar una información que facilite el conocimiento de la realidad sociolaboral vasca. Este informe se estructura en cuatro capítulos con los siguientes contenidos: tras este apartado introductorio, en el primer capítulo “Resumen general” se detallan las conclusiones más relevantes del informe. En segundo lugar, en el capítulo “Entorno socioeconómico y laboral” se realiza una breve descripción del entorno económico a lo largo del año 2004, tanto al nivel internacional como al nivel estatal, así como un repaso de los principales acontecimientos sociolaborales y de la política de empleo y las relaciones laborales en el conjunto del Estado y en la Unión Europea.

En el siguiente capítulo “La situación socioeconómica y laboral en la CAPV” se aborda la realidad económica y laboral vasca desde una perspectiva evolutiva. Para ello se analizan los siguientes aspectos: la actividad productiva en sus tres vertientes (producción, demanda y renta); los precios, costes laborales y productividad; el empleo y la contratación, los planes de previsión de empleo, la negociación colectiva, la conflictividad laboral, los expedientes de regulación de empleo, la siniestralidad laboral y las elecciones sindicales. Finalmente en el capítulo cuarto “Perspectivas” se analizan las previsiones estimadas sobre el entorno económico y laboral de nuestra comunidad autónoma en los próximos años.



En la elaboración del Informe Sociolaboral 2004, como en años anteriores se ha pretendido mantener un lenguaje neutro en términos de género. Sin embargo, es posible que dicho objetivo no se haya logrado en su totalidad, siendo nuestra intención seguir avanzando en esta línea.

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

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

**Capítulo 1**  
**Resumen general**



## 1. RESUMEN GENERAL

- El año 2004 se ha caracterizado por la mejora de la economía mundial y del comercio internacional, destacando especialmente EE.UU. y China. Dicha mejora ha traído consigo problemas de abastecimiento en las materias primas que han implicado subidas en los precios industriales, sobre todo en el precio del petróleo. No obstante, parte de ese incremento en los precios industriales ha quedado compensado por la apreciación del euro. El tono expansivo del entorno económico internacional se ha ido afianzando a lo largo de 2004, siendo el fuerte incremento en los precios de los productos petrolíferos uno de los hechos más destacables. EE.UU. sigue presentándose como el principal motor de la economía internacional, mientras que La Zona Euro se ha mostrado menos dinámica, alcanzando en su conjunto un crecimiento económico del 1,8% en 2004, según los últimos datos de la OCDE.
- En este marco la economía vasca cierra el año con un crecimiento económico similar al del conjunto del Estado (3% en la CAPV y 3,1% en el Estado). Desde el punto de vista productivo, el sector primario ha sido el más dinámico de la economía vasca (15,1%), registrando una fuerte tasa de crecimiento tras dos años de crecimientos negativos. En este sentido, conviene tener en cuenta que la dinámica del sector agrario en 2003 estuvo condicionada por la ola de calor y el hundimiento del Prestige. Por su parte la industria ha vuelto a recuperar su crecimiento (aunque no ha crecido en empleo). Por lo que respecta a la construcción, continua la desaceleración iniciada en 2002 hasta situar su crecimiento en el 3,5%, mientras que el sector servicios mantiene la tónica de crecimiento de años anteriores. La recuperación ha sido consecuencia del incremento de la demanda interna, creciendo tanto el consumo como la inversión (ésta última se ha mostrado más dinámica, con un crecimiento del 3,2%). La aportación del sector exterior ha sido positiva en 2004 (0,2%), tras varios años de aportaciones negativas. De este modo, la evolución de la economía vasca ha conseguido situarse por encima del nivel medio de crecimiento de la Unión Europea, favoreciendo el proceso de convergencia.



- Tanto el Índice de Precios Industriales (IPRI) como el Índice de Precios al Consumo (IPC) han mostrado una evolución desfavorable en la CAPV durante 2004, registrando crecimientos del 4,3% y 3,0% respectivamente (en ambos casos corresponde a la variación media anual). Parte de la explicación de estas subidas se encuentra en el aumento del precio del barril Brent que se ha situado en torno a los 40 dólares y al crecimiento de la demanda internacional.

Cuadro 1.1. Producción, demanda, precios y costes laborales (CAPV)

	2002	2003	2004
<b>Producción y demanda (*)</b>			
• PIB real	1,7	2,5	3,0
• Índice de Producción Industrial	-1,0	2,1	3,7
• Demanda interna	3,1	2,8	2,7
<b>Precios y costes laborales (*)</b>			
• IPC (Índice de Precios al Consumo) (media)	3,3	2,8	3,0
• IPC (Índice de Precios al Consumo) (dic/dic)	3,9	2,6	3,2
• IPRI (Índice de Precios Industriales) (media)	0,3	1,9	4,3
• Coste laboral por trabajador y mes (euros)	2.221,2	2.293,2	2.356,3

(\*) Tasa de variación interanual.

Fuente: Elaboración propia con base a diversas fuentes.

- En lo referente al empleo, el ejercicio 2004 se cierra con un leve incremento de la población activa (0,1%) y, en mayor medida, de la ocupada (1%). Con todo, se registra un nuevo máximo histórico en el número de ocupados, alcanzándose la cifra de 904.900 personas. Además, el desempleo experimenta una disminución significativa (9,3%) en 2004 tras el repunte sufrido en 2003, de forma que son 76.500 personas las paradas por término medio en el año. Esta disminución ha afectado en mayor medida al colectivo femenino, acercándose su tasa de desempleo a la masculina; sin embargo, éste sigue siendo un problema que afecta especialmente a las mujeres y a los más jóvenes. La tasa de desempleo en la CAPV se sitúa en el 7,8% de la población activa, por primera vez por debajo del valor medio de la UE-15 (8,1%). Consecuentemente continúa la senda ascendente de la contratación laboral registrada en el INEM en 2004 al alcanzarse un incremento del 6,1% respecto al ejercicio anterior, tras cuatro años caracterizados por una expansión más moderada. Sin embargo, este aumento, ha sido más fruto del aumento de la rotación que del incremento de las personas contratadas. Así, la tasa de temporalidad disminuye aunque sigue presentando un nivel elevado.



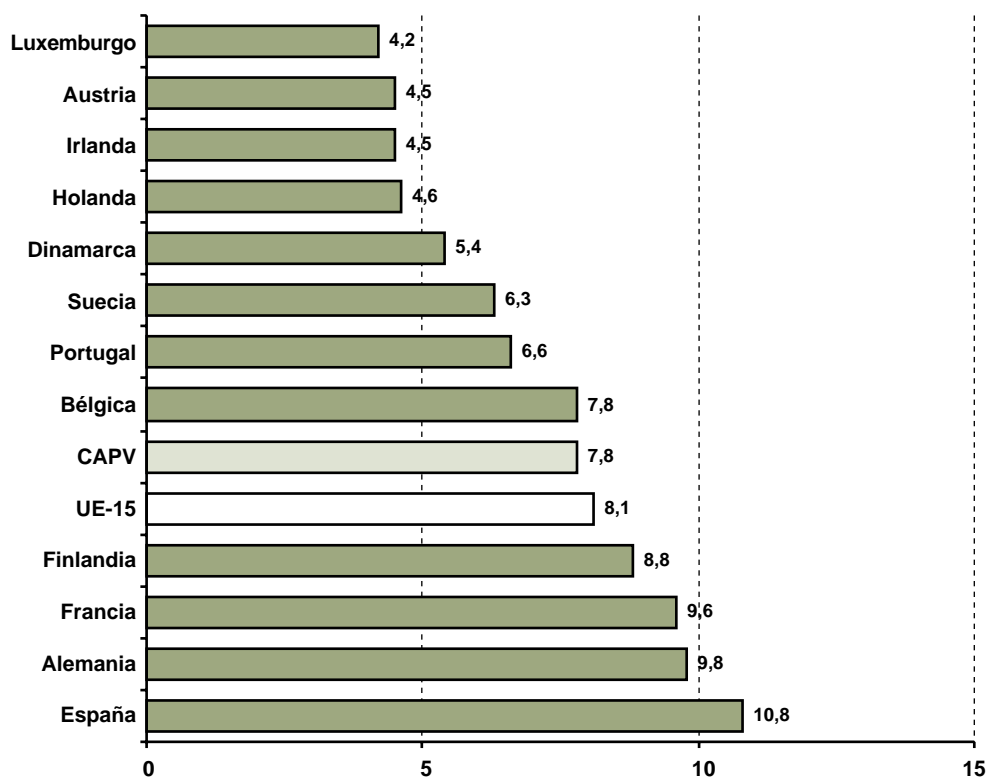
Cuadro 1.2. Mercado de Trabajo (CAPV)

	2002	2003	2004
<b>Mercado de Trabajo</b>			
• Activos (*)	2,9	1,2	0,1
• Paro registrado (*)	0,7	-0,2	-1,8
• Afiliaciones a la Seguridad Social (*)	2,3	1,7	1,8
• Ocupados (*)	4,6	0,9	1,0
• Parados (*)	-12,5	4,7	-9,3
• Tasa de paro (% población activa)	8,3	8,6	7,8
• Contratación laboral, INEM (*)	2,4	5,3	6,1

(\*) Tasa de variación interanual

Fuente: Elaboración propia con base a diversas fuentes.

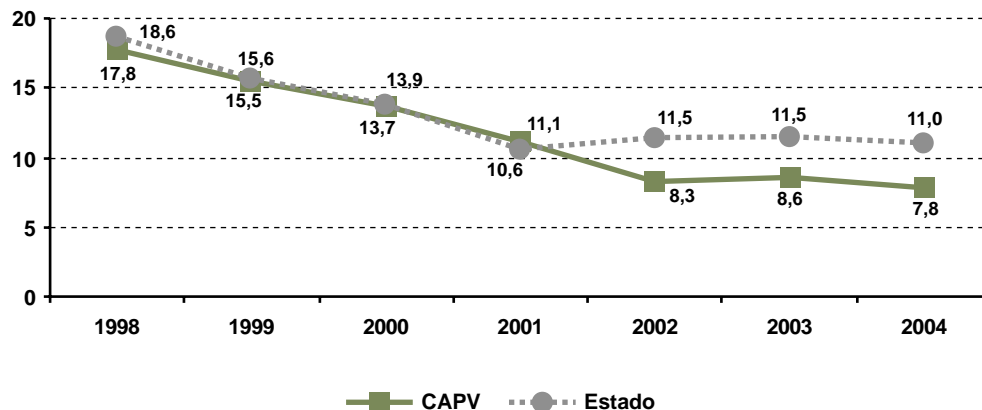
Gráfico 1.1. Tasa de paro (2004)



Fuente: Eurostat, PRA metodología 2004 (Eustat)



Gráfico 1.2. Evolución de la Tasa de paro: CAPV y Estado



Fuente: CAPV PRA metodología 2004 (Eustat) y Estado EPA metodología 2005 (INE).

- El ejercicio 2004 ha sido un año de una importante concentración de convenios a negociar, ya que en principio tenían que haberse negociado convenios que inciden aproximadamente sobre el 71% del total de personas afectadas por la negociación colectiva. En 2004 se han mantenido pautas de negociación similares a las observadas en 2003, apreciándose unas diferencias entre los agentes sociales sobre los objetivos a conseguir a través de la negociación colectiva y sobre el entorno socioeconómico y laboral que han generado una importante conflictividad laboral relacionada con la negociación colectiva, así como que se alarguen los procesos de negociación, se pacten algunos convenios extraestatutarios y que un relativamente importante número de convenios se queden sin renovar (31% en términos de trabajadores/as afectados por la negociación colectiva).
- El número de convenios colectivos vigentes para 2004 y registrados hasta el 31 de diciembre asciende a 609, que afectan a 389.014 personas asalariadas y 37.760 empresas. La vigencia temporal de los convenios se caracteriza, una vez más, por la plurianualidad (93% de los convenios). Los procesos negociadores han sido de 276 días de media de duración en los convenios de sector registrados en 2004 y 252 días en el total de los convenios de sector vigentes para 2004. Estos datos presentan una tendencia de aumento en la duración de los procesos de negociación de los últimos años. Así, se observa un incremento del 9% en la duración de los procesos de negociación de los convenios vigentes para 2004 respecto al año anterior.
- El incremento salarial pactado en los convenios con incidencia en la CAPV para 2004 se estima en el 3,86%, incluyendo los efectos económicos de las cláusulas de garantía relacionadas con el IPC real de este año (0,45%). La subida salarial es superior a la inflación pasada de 2003 (2,6% en el Estado y en la CAPV), y a la inflación de 2004 (3,2% en el Estado y en la CAPV). Los incrementos salariales acordados en los convenios de empresa (3,63%) han sido inferiores a los pactados en los convenios de sector (3,92%). Los incrementos salariales de las empresas privadas (3,65%) han sido más elevados que los de las empresas públicas (3,41%). Los convenios interterritoriales de la CAPV, de Álava y de Bizkaia han acordado unos incrementos salariales por encima de la media, mientras que los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV y los de Gipuzkoa han sido inferiores. Por otro lado, los incrementos pactados en la CAPV han sido superiores a los del conjunto del Estado (3,67% de media: 3,76% en sector y 2,92% en empresa).



Cuadro 1.3. **Negociación colectiva (CAPV)**

	2002	2003	2004
<b>Negociación colectiva<sup>(1)</sup> (31-12 de cada año)</b>			
• Incremento salarial total (*)	4,11	4,14	3,86
• Incremento salarial sector (*)	4,16	4,29	3,92
• Incremento salarial empresa (*)	3,93	3,67	3,63
• Jornadas total (horas/año)	1.723	1.716	1.693
• Jornadas sector (horas/año)	1.729	1.723	1.693
• Jornadas empresa (horas/año)	1.697	1.694	1.690
• Trabajadores pendientes de renovar convenio	24,0	39,0	31,2

(\*) Tasa de variación interanual.

(1): Incluye los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV. Recoge, a fecha 31/12/ de cada año, los valores correspondientes a los convenios negociados para ese periodo.

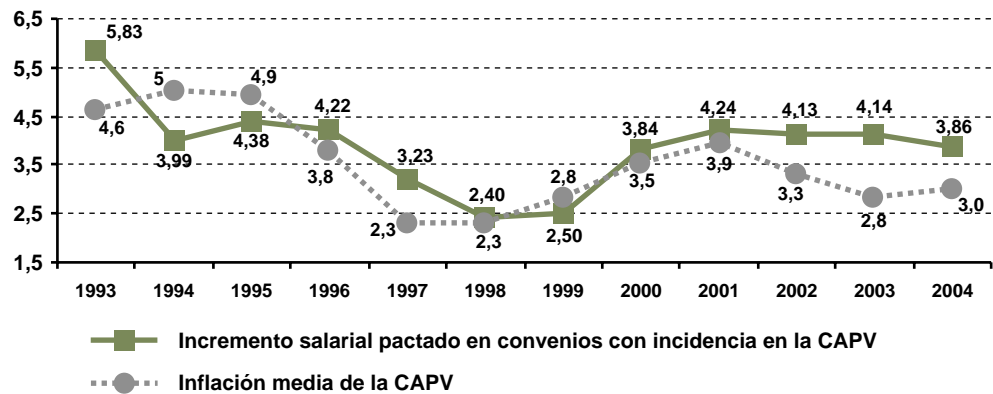
Fuente: Elaboración propia con base a diversas fuentes.

- Respecto a la duración de la jornada pactada, en los convenios colectivos analizados se ha acordado 1.693 horas anuales para 2004 (de media ponderada). Para analizar la evolución de la jornada pactada se han analizado los convenios negociados para 2004 comparando la jornada establecida para ese año con la que habían acordado para 2003. Fruto de este análisis se ha podido constatar que el 51% de los convenios ha reducido la jornada obteniéndose una disminución media global de 6 horas y 25 minutos (7 horas y 30 minutos entre los convenios registrados en la CAPV) en el cómputo anual de las horas de trabajo. Los convenios de sector han establecido una jornada superior (1.693 horas/año) a la pactada en los convenios de empresa (1.690 horas/año).
- Respecto a la negociación colectiva del sector público, el acuerdo entre la Administración del Estado con los sindicatos UGT, CC.OO. y CSI-CSIF ha posibilitado un incremento salarial para el funcionariado del 2% con carácter general más un 0,72% en las pagas extras. También se contempla un 0,48% para un fondo de pensiones a crear. La Administración autonómica aumentó un 3% sus retribuciones (2% más un fondo para objetivos) mediante un acuerdo con CC.OO. y UGT. Asimismo, se acordaba una partida del 0,5% de la masa salarial para un fondo de pensiones (Itzarri). En ambos ámbitos se mantuvo la duración de la jornada laboral anterior. Asimismo, un acuerdo entre EUDEL y CC.OO. estableció como criterio de incremento salarial para 2004 el 3,2% (2% con carácter general más 1,2% por objetivos), manteniendo la jornada anterior para el personal de la Administración Foral y Local. Estos compromisos deben ser establecidos en el seno de cada institución y así se ha ido haciendo, si bien en algunos casos, como en la Diputación de Bizkaia y en el Ayuntamiento de Bilbao, se han suscrito otros acuerdos.



Gráfico 1.3. Evolución del IPC y de los salarios pactados en convenio (CAPV)

(tasa de variación interanual)



Fuente: Elaboración propia en base a diferentes fuentes estadísticas.

- En el año 2004 se han registrado 604 conflictos laborales en su conjunto. Esta cifra se divide en 243 huelgas (no se han producido cierres patronales) y 361 conflictos atendidos por la Autoridad Laboral o el Preco. Por lo que respecta a las huelgas, éstas han aumentado tanto en número (10%) como en participantes (35,1%) y jornadas no trabajadas (78,4%), estando motivadas principalmente por la negociación de los correspondientes convenios colectivos.

Cuadro.1.4. Cuadro resumen de la conflictividad laboral en la CAPV en 2004

Años	Número huelgas		Plantilla		Trabajadores afectados		Jornadas no trabajadas	
	2004	(1)	2004	(1)	2004	(1)	2004	(1)
Huelgas laborales	243	10,0	351.557	74,7	101.058	35,1	606.155	78,4
Cierres patronales	--	(2)	--	(2)	--	(2)	--	(2)
Conflictos oficializados	361	-8,4	227.480	-24,8	109.840	-25,2	--	--
Conflictos Preco	352	-6,6	224.561	-23,9	107.816	-23,1	--	--

(1) Variación 2004/2003.

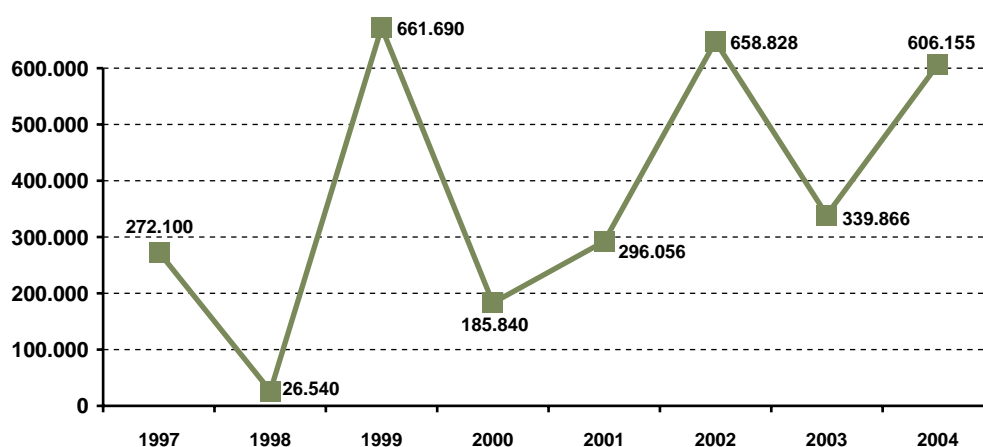
(2) Al no haberse producido cierres patronales en 2004 las variaciones con respecto a 2003 son del -100%.

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

- Por el contrario, los conflictos oficializados han disminuido tanto en número como en trabajadores afectados, situándose en 361 conflictos y 109.840 trabajadores afectados, cifras que suponen disminuciones del 8,4% y 25,2%, respectivamente. A este respecto, destaca la menor utilización de los procedimientos Preco, con una caída del 6,6% en el número de conflictos presentados y del 23,1% en los trabajadores afectados respecto a los valores de 2003. Asimismo se debe mencionar el poco uso que se hace de estos procedimientos en conflictos motivados por la negociación de los convenios colectivos, cuando ésta es la principal causa de la creciente conflictividad laboral en nuestra comunidad.



Gráfico 1.4. Jornadas no trabajadas por huelgas laborales (CAPV)



Fuente: Elaboración propia en base a diferentes fuentes estadísticas.

- En materia de regulación de empleo, 2004 ha supuesto una disminución tanto del número de expedientes como del número de trabajadores afectados (especialmente estos últimos), debido en parte a la recuperación económica. Así, se han registrado en la CAPV 438 expedientes de regulación de empleo que han afectado a 7.328 trabajadores (caída del 49,2% respecto a 2003). Destaca el hecho de que los trabajadores afectados por expedientes de suspensión, pese a ser el grupo más numeroso (3.925) también es el que más disminuye respecto a 2003 (-59,0%).

Cuadro 1.5. Expedientes de regulación de empleo (CAPV)

	2002	2003	2004
<b>Expedientes de regulación de empleo<sup>(1)</sup> (*)</b>			
• N° expedientes	6,5	18,3	-1,8
• Trabajadores afectados	2,8	86,0	-49,2
• Reducción	4.194,4	-93,1	-73,8
• Suspensión	-44,0	230,1	-59,0
• Extinción	9,9	85,0	-28,2

(\*) Tasa de variación interanual.

(1): Total expedientes de regulación de empleo (autorizados, no autorizados y desistidos).

Fuente: Elaboración propia con base a diversas fuentes.

- Por lo que respecta a la siniestralidad laboral, en el año 2004 se ha registrado una disminución generalizada tanto en los accidentes con baja en jornada laboral (-10,3%) como en los ocurridos in itinere (-8,2%), y en las enfermedades profesionales (-77%). Atendiendo a la gravedad de los siniestros, el número de fallecidos en jornada laboral disminuye un 22,1%, por tanto continúa en 2004 la tendencia iniciada en 2003. Del mismo modo se registra una disminución en el número de trabajadores accidentados graves (-13,5%) y leves (-10,3%).



Cuadro 1.6. Siniestralidad laboral (CAPV)

	2002	2003	2004
<b>Siniestralidad laboral (*)</b>			
• Trabajadores afectados in itinere	1,2	-1,8	-8,2
• Trabajadores afectados por enf. profesionales	25,7	10,8	-77,0
• Trabajadores afectados total	0,3	-3,7	-13,2
• Leves	-0,8	-4,5	-10,3
• Graves	4,5	-12,6	-13,5
• Mortales	7,4	-6,8	-22,1

(\*) Tasa de variación interanual.

Fuente: Elaboración propia con base a diversas fuentes.

- Pasando a considerar el comportamiento de la economía vasca durante los primeros meses de 2005, se aprecia una evolución positiva de los datos económicos y laborales, aunque con algunas excepciones como la evolución del sector industrial y el comportamiento de la siniestralidad. Los datos del Eustat señalan que el PIB registra un crecimiento del 2,9% (I trim. 2005), el empleo se incrementa un 1,8% (dato calculado de acuerdo con la nueva metodología PRA), mientras que el índice de producción industrial presenta un leve crecimiento (0,8%).

Cuadro 1.7. Avance de datos (CAPV)

	I Trimestre 2005
<b>Principales datos económicos (*)</b>	
• PIB	2,9
• Empleo (**)	1,8
• IPI (***)	0,8

(\*) Tasa de variación interanual.

(\*\*) Calculado de acuerdo con la nueva metodología PRA.

(\*\*\*) Dato acumulado hasta abril corregido de efectos del calendario laboral.

Fuente: Eustat (PRA metodología 2005).

- Atendiendo a las expectativas para el ejercicio 2005, los organismos internacionales presentan a Estados Unidos y Asia como los dos motores principales del crecimiento económico, esperándose un crecimiento sostenido en las economías de los países más industrializados. La Zona Euro parece tener dificultades para alcanzar crecimientos elevados de forma sostenida (la Comisión Europea prevé un crecimiento del 1,6% en la zona). En este contexto, se prevé un crecimiento de la economía española del 2,7% (dos décimas menos que la previsión inicial como consecuencia de la evolución al alza del precio del petróleo) y del 3% para la economía vasca, fundamentados ambos en el mantenimiento del consumo y la inversión y la revitalización del comercio exterior como consecuencia de la consolidación de la recuperación de la economía internacional.



Cuadro 1.8. Escenario macroeconómico previsto (CAPV)

Concepto	2005
<b>Demanda</b>	
• Consumo privado	2,6
• Consumo público	3,1
• Inversión	2,9
• Demanda interna	2,8
• Aportación saldo exterior	0,2
<b>Oferta</b>	
• Industria	3,2
• Construcción	2,5
• Servicios	2,9
<b>PIB</b>	<b>3,0</b>
<b>Defactor del PIB</b>	<b>3,0</b>
<b>EMPLEO</b>	1,4
<b>Tasa de paro</b>	7,9

Fuente: Gobierno Vasco

- La previsión de la negociación colectiva para el año 2005, basada en los convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2004, indica que la ya realizada representa menos de un tercio de la negociación (30% en términos de trabajadores/as afectados). La negociación colectiva pendiente de renovarse para este año presenta un alto grado de concentración, en los ámbitos de Álava, Bizkaia e interterritorial de la CAPV, incluyendo siderurgia de Álava y Bizkaia, enseñanza e ikastolas de la CAPV, comercio de Bizkaia y Gipuzkoa, construcción de Álava, etc. En este sentido, el número de trabajadores con convenio pendiente para 2005 oscilaba, entre el 72% de Álava y el 46% de Gipuzkoa. Si tenemos en cuenta la información hasta el 30 de abril de 2005, se observa que la negociación colectiva sigue ralentizada, ya que a esa fecha se estima que el 54,1% de los trabajadores/as afectados por negociación colectiva tenía pendiente de renovar su convenio.
- Para 2005, en el ámbito estatal las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y los sindicatos CC.OO. y UGT han suscrito un acuerdo en la misma línea que en los años precedentes, especialmente en cuanto a los criterios en materia salarial: se parte de la inflación prevista (2%) hasta la inflación real mediante la cláusula de revisión salarial más aquellos incrementos que se dieran en la productividad.
- En la CAPV, ELA, LAB y ESK no han suscrito para 2005 la unidad de acción sindical mantenida en 2004 sobre negociación colectiva. Así, cada organización ha presentado sus propios objetivos.
- Según los datos recogidos en los convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2004, los incrementos salariales pactados para 2005 (lógicamente sin incluir los posibles efectos de las cláusulas de revisión), son del 3,81% de media. Por otra parte, si incorporamos también los convenios registrados durante los cuatro primeros meses de 2005, el incremento salarial pactado es del 3,83%, apreciándose una menor reducción de la duración de la jornada laboral que en años anteriores.



- Del mismo modo, si consideramos los expedientes de regulación de empleo registrados en la CAPV hasta marzo de 2005, su número se reduce en un 23,6% a la par que el número de trabajadores afectados disminuye un 18,4%. Por último, hasta marzo de 2005 se registra un incremento del 27,5% en los trabajadores/as siniestrados en la CAPV respecto al mismo periodo de 2004. Dicho incremento es generalizado: los leves aumentan un 26,0%, los graves un 17,8% y los mortales un 40% (21 muertes en los tres primeros meses del año), rompiéndose la tendencia de descenso de los últimos años.

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





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

### **2.1. Economía internacional**

El tono expansivo del entorno económico internacional se ha ido afianzando a medida que transcurría el año 2004, aunque, en líneas generales, los ritmos de crecimiento han tendido a atenuarse ligeramente en el segundo semestre. Uno de los hechos más destacables ha sido el fuerte incremento en los precios de los productos petrolíferos, que pese a trasladarse a las tasas de inflación de las distintas economías de forma moderada, no ha producido un deterioro significativo de las perspectivas inflacionistas y los mercados financieros internacionales se han mantenido estables. Dicho incremento se debe al persistente desequilibrio entre la oferta y la demanda de petróleo, de forma que este desajuste ha desestabilizado el mercado y ha impulsado al alza los precios del crudo. Ante esta situación, la credibilidad de las políticas antiinflacionistas llevadas a cabo por las autoridades y el arraigo de la estabilidad nominal como elemento necesario para preservar la competitividad han limitado la incorporación de los aumentos de los precios a las expectativas inflacionistas.

La economía de Estados Unidos, pese a la moderación de su avance, presenta un crecimiento económico especialmente elevado, siendo el fuerte crecimiento de la inversión privada y las ganancias de productividad los síntomas más evidentes de su dinamismo. Por el contrario, el consumo privado es el componente que más ha desacelerado su crecimiento, en un contexto marcado por el gran endeudamiento familiar y las dudas sobre la capacidad de creación de empleo.

Por su parte, la economía china continúa registrando fuertes tasas de crecimiento, de forma que en 2004 alcanza un 9,5% (valor más alto de los últimos ocho años) a pesar de las medidas puestas en marcha por el Gobierno para evitar un recalentamiento y para mantener la inflación bajo control.



En este entorno, el conjunto de los países industrializados ha cerrado el ejercicio 2004 con un crecimiento económico del 3,4%, ligeramente superior al valor de 2003 (2,1%), confirmando los síntomas de la recuperación económica. Estas cifras se sitúan por detrás de las correspondientes a Estados Unidos, que con una tasa de crecimiento del 4,4% se ha convertido en el líder de la evolución económica a pesar de que su mercado laboral no presenta una situación demasiado favorable. Por su parte, las principales economías del este de Asia han registrado una tendencia de suave desaceleración. No obstante, el crecimiento de la economía nipona se ha situado en el 2,6%, mejorando la cifra correspondiente al ejercicio anterior (1,5%).

Cuadro 2.1. Previsiones macroeconómicas internacionales

(Tasa de variación interanual)

Países	PIB (volumen)		Empleo	
	2003	2004	2003	2004
Estados Unidos	3,0	4,4	0,0	1,1
Japón	1,5	2,6	-0,2	0,2
Alemania	-0,1	1,0	-1,0	0,3
Francia	0,5	2,3	-0,2	0,1
Italia	0,4	1,0	1,0	1,5
Reino Unido	2,2	3,1	0,9	0,9
Canadá	2,0	2,8	2,3	1,8
España	2,5	2,7	4,0 (3)	3,9 (3)
Países OCDE	2,1	3,4	--	--
Zona Euro	0,6	1,8	0,2	0,8
<b>CAPV</b>	<b>2,5</b>	<b>3,0</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>
Países	IPC <sup>(1)</sup>		Tasa de Paro <sup>(2)</sup>	
	2003	2004	2003	2004
Estados Unidos	1,9	2,2	6,0	5,5
Japón	-0,9	-0,5	5,3	4,7
Alemania	1,1	1,6	9,1	9,3
Francia	1,8	1,4	9,8	10,0
Italia	2,5	2,2	8,8	8,1
Reino Unido	1,9	1,3	5,0	4,7
Canadá	1,6	1,4	7,6	7,2
España	3,1	3,0	11,3	10,8
Países OCDE	2,1	1,9	6,9	6,7
Zona Euro	1,9	1,9	8,9	8,9
<b>CAPV</b>	<b>3,9</b>	<b>4,2</b>	<b>8,6</b>	<b>7,8</b>
Países	Déficit público (% PIB)		Saldo balanza por cuenta corriente (% PIB)	
	2003	2004	2003	2004
Estados Unidos	-4,6	-4,3	-4,8	-5,7
Japón	-7,7	-6,1	3,1	3,6
Alemania	-3,8	-3,6	2,1	3,9
Francia	-4,1	-3,7	0,4	-0,3
Italia	-3,0	-3,1	-1,3	-0,8
Reino Unido	-3,4	-3,4	-1,7	-2,2
Canadá	0,6	1,3	2,0	2,6
España	0,4	-0,3	-2,8	-4,9
Países OCDE	-3,7	-3,3	-1,1	-1,2
Zona Euro	-2,8	-2,7	0,4	0,6

(1) Deflactor del consumo privado.

(2) Porcentaje sobre población activa

(3) Datos correspondientes a la EPA

Fuente: OCDE (Mayo 2005), Eustat



La Zona Euro se ha mostrado menos dinámica, alcanzando en su conjunto un crecimiento económico del 1,8% en 2004. Con todo, cabe señalar que el balance es desigual, de forma que Reino Unido, España y Francia presentan tasas superiores al 2% (3,1%, 2,7% y 2,3%, respectivamente) mientras que Alemania e Italia apenas alcanzan el 1%.

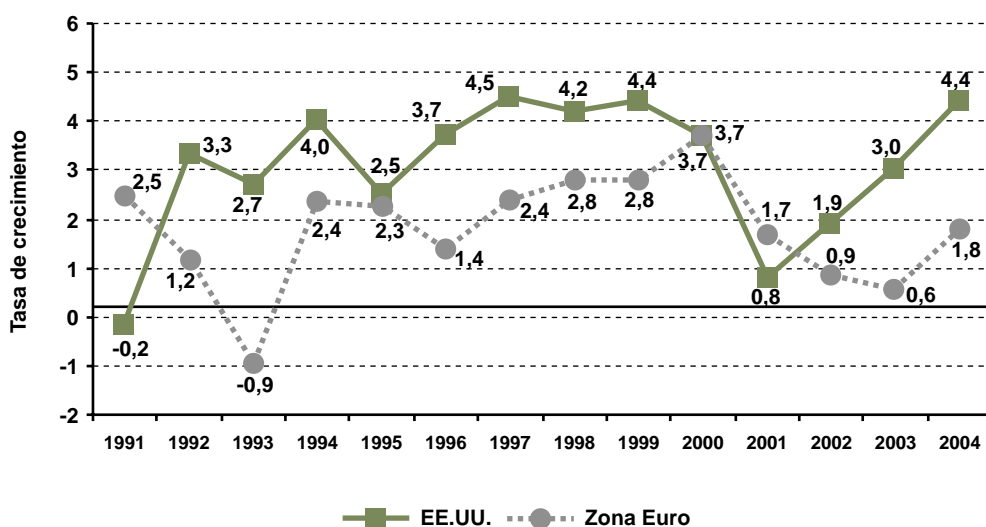
Cuadro 2.2. Evolución internacional del PIB

(Tasa de variación interanual)

CONCEPTO	2002	2003	2004	2005
<b>PIB</b>				
Estados Unidos	1,9	3,0	4,4	3,6
Japón	-0,3	1,5	2,6	1,5
España	2,2	2,5	2,7	3,0
Zona Euro	0,9	0,6	1,8	1,2
OCDE	1,6	2,1	3,4	2,6
<b>CAPV</b>	<b>1,7</b>	<b>2,5</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>

Fuente: OCDE, Eustat

Gráfico 2.1. Evolución internacional del PIB (1991-2004)



Fuente: OCDE.

El siguiente cuadro, realizado a partir de datos de Eurostat, permite comprobar con mayor grado de detalle todo lo señalado anteriormente.



Cuadro 2.3. Evolución del PIB, UE-15

(Tasa de variación interanual)

Concepto	2002	2003	2004
<b>PIB</b>			
Alemania	0,2	0,0	1,6
Austria	1,2	0,8	2,0
Bélgica	0,9	1,3	2,9
España	2,2	2,5	2,7
Finlandia	2,2	2,4	3,7
Francia	1,2	0,5	2,5
Holanda	0,6	-0,9	1,4
Irlanda	6,1	3,7	5,4
Italia	0,4	0,3	1,2
Luxemburgo	2,5	2,9	4,5
Portugal	0,4	-1,1	1,0
Dinamarca	0,5	0,7	2,4
Grecia	3,8	4,7	4,2
Reino Unido	1,8	2,2	3,1
Suecia	2,0	1,5	3,5
<b>CAPV</b>	<b>1,7</b>	<b>2,5</b>	<b>3,0</b>
<b>UE-15</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>	<b>2,3</b>

Fuente: Eurostat, Eustat

En este contexto económico internacional no es de extrañar que los bancos mundiales hayan mantenido políticas discrepantes en relación con los tipos de interés de referencia. Así, mientras la Reserva Federal estadounidense incrementaba cinco veces su tasa de interés en el segundo trimestre de 2004 (0,25% cada vez) hasta situarla en el 2,25% como consecuencia del giro producido en su política monetaria, el Banco Central Europeo mantenía los mismos niveles que en 2003, esto es el 2%, ante el escaso crecimiento económico de la Eurozona.



Cuadro 2.4. IPC armonizado (UE-15)

(diciembre sobre diciembre)

	2002	2003	2004
Alemania	1,3	1,0	1,8
Austria	1,7	1,3	2,0
Bélgica	1,6	1,5	1,9
España	3,6	3,1	3,1
Finlandia	2,0	1,3	0,1
Francia	1,9	2,2	2,4
Holanda	3,9	2,2	1,4
Irlanda	4,7	4,0	2,3
Italia	2,6	2,8	2,3
Luxemburgo	2,1	2,5	3,2
Portugal	3,7	3,3	2,5
Dinamarca	2,4	2,0	0,9
Grecia	3,9	3,4	3,0
Reino Unido	1,3	1,4	1,3
Suecia	2,0	2,3	1,0
<b>CAPV*</b>	<b>3,9</b>	<b>2,6</b>	<b>3,2</b>
<b>UE-15</b>	<b>2,1</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>

(\*) IPC sin armonizar  
Fuente: Eurostat, INE

Por lo que respecta al IPC armonizado, éste ha seguido una evolución favorable en 2004. Así, algunos de los países más inflacionistas en 2003 como Irlanda y Grecia han realizado esfuerzos notables para reducir sus tasas de inflación acumuladas situándolas por debajo del tres por ciento, lejos de los valores registrados en 2003. De esta forma, al igual que en 2003, la tasa de inflación acumulada vuelve a situarse en el 2% para el conjunto de la UE-15, valor enmarcado dentro del objetivo de política monetaria de la Unión Europea.

Atendiendo al PIB per cápita, todavía existen grandes diferencias entre los países miembros de la Unión Europea tal y como refleja el siguiente cuadro. De hecho, los valores de los distintos miembros oscilan entre el 67,9% de Portugal y el 187,2% de Luxemburgo, siendo 100 el valor medio de la UE-15. El Estado se encuentra 12 puntos por debajo de la media comunitaria mientras que la CAPV la supera en 9,9 puntos. Cabe destacar que los cálculos se han realizado sin tener en cuenta los diez nuevos miembros incorporados el 1 de mayo de 2004 (el impacto de éstos se analizará más adelante en el informe).

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

Año 2004	
Luxemburgo	187,2
Irlanda	119,9
Dinamarca	112,5
Países Bajos	108,2
Bélgica	106,8
Austria	110,7
Reino Unido	110,2
Italia	97,5
Finlandia	101,2
Francia	103,6
Alemania	98,7
Suecia	104,6
España	88,0
Portugal	67,9
Grecia	75,0
<b>CAPV<sup>(1)</sup></b>	<b>109,9</b>
<b>TOTAL UE</b>	<b>100,0</b>

(1) Estimación realizada a partir de datos de Funcas (Fundación de cajas de ahorro confederadas)  
Fuente: European Economy (2004), Funcas.

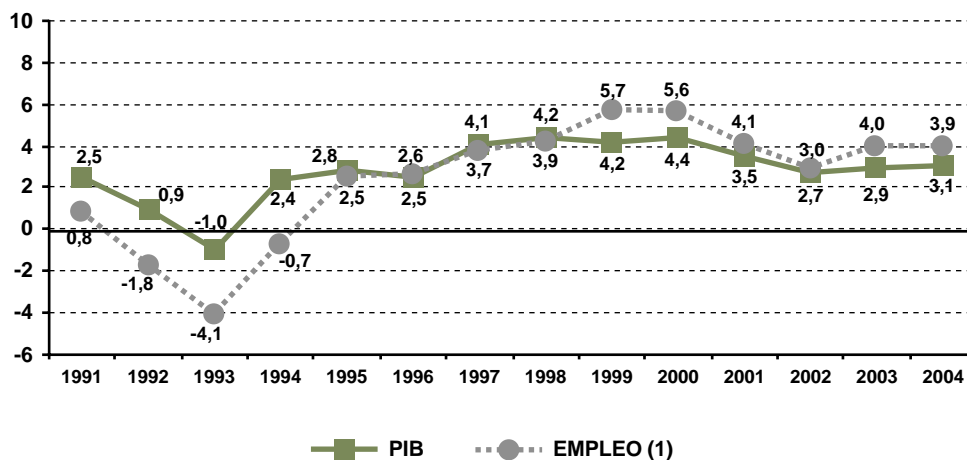
## 2.2. Economía del Estado

El bajo dinamismo presentado por la economía europea, no ha influido de forma sustancial en la economía en el Estado, constituyéndose de hecho en uno de los países de la Unión con mayor crecimiento económico a lo largo de 2004 (3,1% en términos interanuales). En este sentido, cabe recordar que la última década ha sido la de mayor prosperidad económica conocida en el Estado. Un punto importante a destacar, es además, el hecho de que a lo largo de estos años, el crecimiento ha sido continuado, manteniéndose al margen de los ciclos expansivos o contractivos del resto de Europa y/o de Estados Unidos.

Por otra parte, se ha registrado un cambio importante en la composición de la demanda agregada. La economía en el Estado actualmente presenta un grado de apertura bastante más elevado que el de hace diez años. Aun así, hay que destacar el papel fundamental que la demanda interna ha desarrollado en este tiempo convirtiéndose de hecho uno de sus componentes, el consumo privado, en el motor de la economía en la última década.



Gráfico 2.2. **Economía del Estado: Crecimiento anual del PIB y empleo (1991-2004)**



Fuente: INE, (EPA metodología 2005)

Centrando la atención en 2004, el crecimiento del PIB ha resultado del 3,1%, dos décimas por encima del valor registrado en 2003 en un entorno internacional en el que se observan síntomas de recuperación. El crecimiento económico se ha apoyado en la recuperación de la inversión en equipamiento empresarial (2,1%), el dinamismo del consumo de las administraciones públicas (6,4%) y en la inversión en la construcción (5,5%). Comparando los datos con los registrados en 2003, el gasto en consumo final ha sido el componente con la mejor evolución gracias principalmente a la aceleración que sufre el gasto de las AA.PP. (3,9% en 2003 frente a un 6,4% en 2004), lo que implica un incremento del gasto en consumo final de 1,9 puntos porcentuales respecto al correspondiente a 2003 (2,9% en 2003 frente a 4,8% en 2004).

Desde el punto de vista de la oferta, la rama de la construcción ha sido la más dinámica en 2004 (5,1%) repitiendo la cifra registrada el año anterior. En cuanto a la rama de servicios, que es el sector de más peso sobre el total de la producción (aproximadamente el 60%), su comportamiento ha sido favorable respecto al ejercicio precedente (2,8% en 2003, 3,5% en 2004), superando los servicios de mercado el avance experimentado por los servicios no comerciales. La rama industrial empeora ligeramente, al igual que la rama agropesquera, aunque esta última en mayor medida.

En cuanto a la inflación, ésta ha aumentado del 2,6% de 2003 al 3,2% de 2004, valor todavía superior a la media comunitaria. En este sentido, los grupos de las bebidas alcohólicas y tabaco (5,5%), enseñanza y hoteles, cafés y restaurantes (4,1% en ambos casos) han resultado los más inflacionistas.

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

(Tasa de variación interanual)

	2003	2004	2004			
			I	II	III	IV
Gasto en consumo final	2,9	4,8	3,8	5,0	5,2	5,2
• De los hogares	2,6	4,4	3,3	4,7	4,7	4,8
• De los ISFLSH <sup>(1)</sup>	1,7	2,7	1,5	1,7	2,7	4,8
• De las AA. PP.	3,9	6,4	5,4	6,3	7,1	6,7
Formación bruta de capital fijo	5,3	4,4	3,4	3,1	4,9	5,9
• bienes de equipo	1,9	2,1	-2,5	-1,6	5,1	7,3
• construcción	6,2	5,5	6,0	5,4	5,2	5,3
Variación de existencias <sup>(2)</sup>	0,2	-0,1	0,0	-0,1	-0,2	-0,2
Demanda interna <sup>(2)</sup>	3,8	4,8	3,8	4,6	5,2	5,5
Exportación de bienes y servicios	3,6	2,8	3,5	2,8	3,2	1,8
Importación de bienes y servicios	6,3	8,1	6,2	8,0	9,2	8,8
<b>PIB a precios de mercado</b>	<b>2,9</b>	<b>3,1</b>	<b>3,0</b>	<b>3,1</b>	<b>3,1</b>	<b>3,2</b>
Rama agraria y pesquera	-0,1	-1,0	1,0	-0,9	-1,7	-2,2
Ramas energéticas	1,4	2,2	2,0	2,8	2,0	2,1
Ramas industriales	0,9	0,7	0,6	0,9	0,7	0,6
Construcción	5,1	5,1	5,6	5,2	4,9	4,8
Ramas de servicios	2,8	3,5	3,2	3,4	3,4	4,0
• servicios de mercado	2,7	3,6	3,3	3,5	3,5	4,1
• servicios de no mercado	3,2	3,1	2,9	2,8	3,0	3,8

(1) ISFLSH: Instituciones Sin Fines de Lucro al Servicio de los Hogares.

(2) Aportación al crecimiento del PIB

Fuente: INE

Llegados a este punto, y previamente a comentar la evolución del mercado laboral estatal, se hace necesario señalar que el presente informe se ha realizado teniendo en cuenta la modificación de la Encuesta de Población Activa realizada en 2005 por el INE. Dicha modificación se ha realizado por varias causas: necesidad de adecuarse a la nueva realidad demográfica y laboral (debida especialmente al aumento del número de extranjeros residentes), incorporación de la nueva normativa europea siguiendo las normas de EUROSTAT y mejora en el método de recogida. De este modo las series de datos han sido revisadas desde 1996 o 1998 en función de los datos ofrecidos por el propio INE.

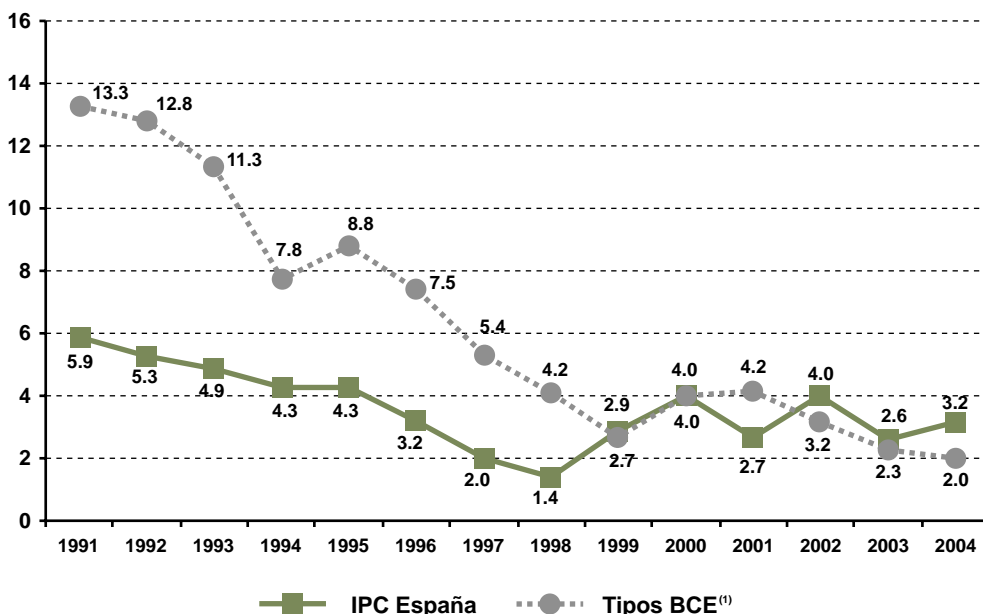
El mercado de trabajo ha registrado un crecimiento del 3,9%, lo que supone la creación de aproximadamente 674.900 nuevos puestos de trabajo. Además, el número de parados se reduce en un 1,3%, hasta alcanzar la cifra de 2.213.600 personas. De esta manera la tasa de paro se sitúa en el 11% de la población activa, cinco décimas por debajo del valor alcanzado a finales de 2003.

Finalmente, con relación a la situación de las cuentas públicas en el conjunto del Estado, la Administración Central cerraba el ejercicio 2004 con un déficit del 0,3% del PIB como consecuencia del déficit del Estado (1,3%), el equilibrio de los organismos autónomos y el saldo positivo alcanzado por la Seguridad Social (1%). Dado que el aparente deterioro de las finanzas públicas de 2004 se debe exclusivamente a una serie de operaciones no recurrentes y, principalmente, a la deuda de RENFE asumida por el Estado. Para 2005 se espera un superávit del 0,1%.





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



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

## 2.3. Unión Europea: Principales contenidos de la negociación colectiva<sup>1</sup> y política de empleo

### 2.3.1. Características generales

Según la información facilitada por el Observatorio de Relaciones Laborales Europeo (EIRO) la negociación colectiva juega un papel clave en las relaciones laborales de todos los países miembros de la Unión Europea, aunque todos los sistemas nacionales difieren ampliamente en términos de niveles, cobertura, contenido y naturaleza de los convenios.

A pesar de estas diferencias, los estudios sobre relaciones laborales distinguen dos grupos de países que tienen una amplia gama de similitudes en sus sistemas de relaciones laborales. El primer grupo que contiene a la mayoría de los antiguos miembros de la UE se caracteriza por tener consolidadas tradiciones de negociación centralizada, con niveles sectoriales o intersectoriales y una alta cobertura. Este sistema difiere sustancialmente de otros sistemas de negociación de países fuera de la UE, como por ejemplo en Los Estados Unidos o Japón. Sin embargo, el segundo grupo de países de la UE, que incluye al Reino Unido y a la mayoría de los nuevos miembros de la UE, comparativamente tiene una débil tradición de negociación, en el que la empresa es el nivel dominante y con una cobertura relativamente baja.

Así la cobertura de la negociación en ese primer grupo de países se sitúa por encima del 80% de los asalariados, mientras que en el segundo se estima alrededor del 40%.

<sup>1</sup> La Información que se presenta en este apartado procede de una serie de informes elaborados por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (EIRO). En la misma es de destacar que se incluye información de Noruega, país no integrante de la UE-15.



Muchos países de la UE tienen un sistema de negociación basado en varios niveles con una articulación entre ellos, principalmente en aquellos países en los que predominan los niveles sectoriales o intersectoriales, los cuales generalmente tienen un nivel complementario en la empresa. En la mayoría de los casos hay una clara jerarquía en los niveles de negociación, que se regula por un principio de “norma más favorable” mediante el cual las condiciones acordadas en los niveles más altos sólo pueden ser mejoradas (desde la perspectiva de los trabajadores) nunca empeoradas en niveles inferiores. Y a menudo, los acuerdos en los niveles superiores determinan los espacios para la negociación en el nivel de empresa.

Otro elemento característico es la influencia de la concertación tripartita (los agentes sociales con el Gobierno) al nivel nacional en la negociación colectiva. Y como puede verse en el cuadro siguiente, en la gran mayoría de los nuevos miembros de la UE si existe esa relación, mientras que en los antiguos miembros (a falta de información de Portugal y de Luxemburgo) no se observa una tendencia clara, ya que en países como Francia, Alemania, Reino Unido, Dinamarca no existe tal influencia, en otros, Italia, Irlanda, Finlandia, España por el contrario si tiene lugar.

Los países en los que predomina el sistema centralizado de negociación colectiva (los del primer grupo anteriormente definidos) se han enfrentado en los últimos años con una fuerte presión hacia la descentralización, aunque en ninguno de ellos se ha observado un cambio fundamental en sus sistemas de negociación. Sin embargo ha empezado a predominar un proceso de descentralización organizado. El resultado ha sido la aparición de sistemas de negociación de varios niveles con un incremento en importancia del nivel empresarial.

Las experiencias de la mayoría de los nuevos miembros de la UE, donde predomina la negociación al nivel de empresa, han mostrado la dificultad de establecer estructuras de negociación de niveles superiores. Los intentos realizados por los sindicatos de introducir una negociación sectorial han conseguido pequeños progresos hasta el momento. Las lagunas en la estructura de negociación y la correspondiente baja cobertura se compensan con la regulación estatal de las condiciones de empleo (ej. salarios mínimos legales) que juega un papel mucho más importante en esos países que en el resto de Europa.

La información que se facilita a continuación debe ser analizada con precaución, pues como en otras áreas de las estadísticas laborales, existen muchas dificultades para poder realizar comparaciones internacionales especialmente porque no se encuentra disponible información comparable en todos los países, además de las diferencias en la forma de cálculo (horas semanales/horas anuales con relación a la jornada laboral, o la aplicación sector público/privado, o salarios efectivos/mínimos), los diferentes papeles de la negociación colectiva y de las normas, etc.. Sin embargo, dada la importancia de la evolución de los salarios y de la jornada laboral en las relaciones laborales se ha considerado de interés presentar estos indicadores generales de cómo se ha desarrollado la reciente negociación colectiva en nuestro entorno económico principal.

Como más adelante se apreciará destacan dos hechos concretos en una visión general a la que lógicamente se contraponen excepciones en determinados países y sectores. Por un lado la evolución de los incrementos salariales acordados en la UE-15 se mantiene al mismo nivel que el obtenido en 2003, lo que teniendo en cuenta la mayor inflación que se ha producido en 2004 presenta en términos reales una mayor moderación salarial. Y por otro lado, la jornada laboral no se reduce prácticamente, mientras que se empiezan a registrar algunos acuerdos (en Alemania y Francia) que proponen su aumento.



Cuadro 2.7. Niveles de negociación colectiva, cobertura de la negociación e influencia de la concertación tripartita

	Importancia de los niveles de negociación		Cobertura de la negociación colectiva	Influencia de la concertación tripartita	Consulta tripartita sobre salarios mínimos
	Intersectorial	Sectorial			
<b>Nivel intersectorial de negociación dominante</b>					
<b>Bélgica*</b>	XXX	X	> 90%	Si	Si
<b>Finland</b>	XXX	X	+/- 90%	Si	No
<b>Irlanda**</b>	XXX	X	> 44%	Si	Si
<b>Eslovenia</b>	XXX	X	< 100%	Si	Si
<b>Dominio de nivel sectorial en la negociación colectiva</b>					
<b>Austria</b>	.	XXX	98%-99%	No	No
<b>Dinamarca***</b>	X	XXX	+/- 77%	No	No
<b>Alemania****</b>	.	XXX	+/- 70%	No	No
<b>Grecia</b>	(XXX)	XXX	60%-70%	No	No
<b>Italia</b>	.	XXX	+/- 90%	Si	No
<b>Holanda</b>	X	XXX	+/- 80%	Si	No
<b>Noruega</b>	XX	XXX	70%-77%	Si	No
<b>España</b>	X	XXX	+/- 80%	Si	Si
<b>Eslovaquia</b>	.	XXX	+/- 40%	No	Si
<b>Suecia</b>	.	XXX	> 90%	No	No
<b>Diversos niveles de negociación sin que ninguno sea dominante</b>					
<b>Francia</b>	X	XX	+/- 90%	No	Si
<b>Dominio del nivel de empresa en la negociación colectiva</b>					
<b>Chipre*****</b>	.	X	27%	No	No
<b>Rep. Checa</b>	.	X	25%-30%	Si	Si
<b>Estonia</b>	(XXX)	X	20%-30%	Si	Si
<b>Hungría</b>	(XXX)	X	+/- 40%	Si	Si
<b>Letonia</b>	.	X	10%-20%	Si	Si
<b>Lituania</b>	(XXX)	X	+/- 10%	Si	Si
<b>Malta*****</b>	.	X	+/- 50%	Si	Si
<b>Polonia</b>	.	X	+/- 40%	Si	Si
<b>Reino Unido</b>	.	X	< 40%	No	Si

X = existe ese nivel de negociación; XX = nivel importante pero no dominante de negociación; XXX = nivel dominante de negociación; (XXX) = Negociación sobre salario mínimo nacional.  
 \* En Bélgica probablemente los agentes sociales consultarán al Gobierno si planean modificar el salario mínimo. \*\* No se disponen de datos sobre la cobertura de la negociación en Irlanda, pero debe situarse por encima del 44.5% (ratio de densidad de los sindicatos) desde que todos los miembros de los sindicatos están automáticamente cubiertos por los acuerdos nacionales, y que muchos no sindicados de facto reciben el incremento salarial acordado. \*\*\* Hay un acuerdo intersectorial principal que cubre todo el sector manufacturero en Dinamarca; la cobertura de la negociación se refiere solo al sector privado (casi el 100% en el sector público). \*\*\*\*La cobertura de la negociación se refiere a Alemania del oeste –en el este de Alemania la cobertura de la negociación es solo del 54%. \*\*\*\*\* la cobertura de la negociación se refiere solo al sector privado (casi el 100% en el sector público). \*\*\*\*\* Hay una indexación automática anual de los salarios a la evolución de los precios en Malta; diferentes estudios estiman la cobertura de la negociación entre el 40% y 60%.  
 Fuentes: EIRO; Comisión Europea, Relaciones Laborales en Europa 2004.



### 2.3.2. *Retribuciones*

La media de los incrementos salariales en Europa en los últimos años tiende a la moderación. En los antiguos 15 miembros de la Unión Europea y Noruega ha descendido desde el 3,8% en 2001, pasando por el 3,5% en 2002, y el 3,1% tanto en 2003 como en 2004 (sin incluir Francia por falta de datos referentes a 2004). A este respecto debe tenerse en cuenta que la inflación había disminuido en estos años hasta 2003, mientras que se incrementó en 2004. En los países nuevos miembros de la UE el incremento salarial acordado fue más elevado, el 5,9% en 2003 y 5,4% en 2004.

En el cuadro que se presenta a continuación se muestran los incrementos salariales medios acordados colectivamente en cada país (o un indicador equivalente cuando éstos no están disponibles). En general los datos se refieren al conjunto de la economía del país, aunque hay algunas excepciones.

Como ya se ha comentado anteriormente, existen grandes diferencias en la forma en que se determinan los incrementos salariales en los diversos países analizados que dependen de los sistemas de relaciones laborales. Asimismo, la indexación automática de las retribuciones representa una proporción significativa de los incrementos salariales en algunos países como Bélgica y Luxemburgo. Por otro lado, en países como Austria, Dinamarca, Francia y Italia los incrementos salariales se refieren a mínimos sectoriales, sujetos a una negociación a un nivel inferior (o en el caso de Austria, la aplicación del incremento efectivo acordado al nivel sectorial), mientras que en otros países con una negociación colectiva descentralizada como el Reino Unido, los datos representan más los incrementos efectivos.

En el análisis de la UE-15 y Noruega se observan algunas diferencias, así en 2003 las variaciones fueron desde el 4,5% de incremento salarial en Noruega al 2,1% en Bélgica. La media estuvo en el 3,1% y en el 3% en los 15 países excluyendo a Noruega. En 2004 las variaciones fueron desde el 6% de Grecia (este dato se refiere al incremento mínimo establecido en un acuerdo intersectorial) al 1,3% de Holanda. La media se mantuvo en el 3,1% (3% en los 15 países de la UE). Incrementos del 4% o superiores tuvieron lugar en dos países, incrementos entre el 3% y el 4% se dieron en cinco países, incremento de 2%-3% en seis países y incrementos de 1%-2% en dos países. En términos de convergencia, la diferencia entre el incremento salarial más alto y el más bajo ha aumentado en 2004. Mientras que en 2003 todos los países excepto Noruega se mantenían dentro de 1 punto porcentual con respecto a la media, en 2004 esto se produjo en 11 países.

Por otro lado, en 9 países se observa una tendencia de disminución entre los incrementos de 2003 y 2004, mientras que en 5 (especialmente en Grecia y Bélgica) aumentaron y en uno se mantuvo estable.

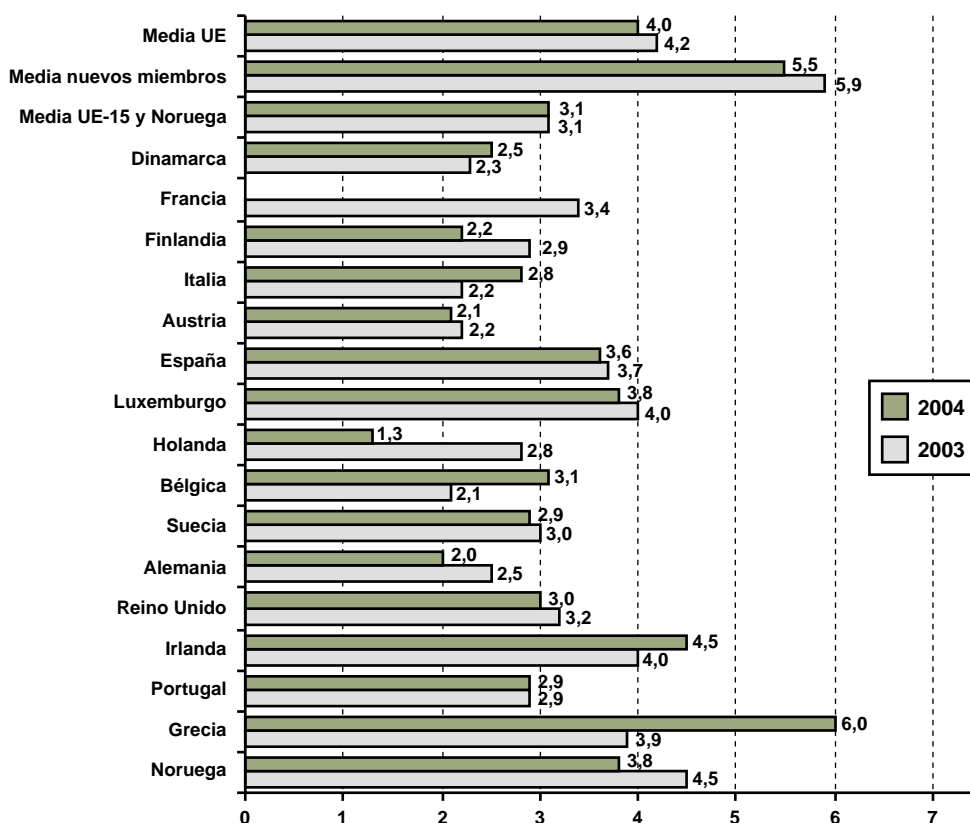
Respecto a los países de reciente integración en la UE, se observa que en 2003 el incremento nominal de los salarios varió entre el 10,9% en Letonia y el 1,5% en Chipre, la media de los 10 países fue el 5,9%. Mientras que en 2004 los incrementos salariales variaron entre el 9,4% de Letonia y el 1,6% de Malta. La media se situó en el 5,5%. En seis de esos países el incremento se situó entre el 5% y el 10%, en tres el incremento fue de 2%-5% y en uno inferior al 2%.

Según la información disponible, la tendencia de los incrementos salariales en los nuevos países miembros de la UE parece que se dirige hacia la convergencia con respecto al resto de los miembros de la UE, ya que en 2002 el incremento salarial fue del 6,5% (según los últimos datos actualizados correspondientes), es decir 3 puntos porcentuales



por encima de la media de la UE-15, mientras que en 2003 y 2004 las diferencias fueron paulatinamente inferiores (2,8% y 2,4% respectivamente).

**Gráfico 2.4. Incrementos salariales acordados a través de negociación colectiva para 2003 y 2004 en la UE y Noruega**



Fuente: EIRO

La media de la inflación interanual de la UE-15 y Noruega (teniendo en cuenta la inflación interanual a diciembre en línea con el índice armonizado de precios al consumo del Eurostat) aumentó del 1,8% en 2003 al 2,2% en 2004. Ello contribuyó a que el salario real medio en esos países pasase del 1,3% en 2003 al 1% en 2004, lo cual apunta a una mayor moderación en términos reales (el salario nominal se mantuvo entre esos dos años en el 3,1%).

Con relación a los 10 países que accedieron a la UE en mayo de 2004, la media de los incrementos salariales reales (una vez descontada la inflación) ha sido del 2,9% en 2003 y del 1,2% en 2004. Como se puede apreciar el incremento salarial real de los nuevos miembros de la UE fue significativamente superior a la media de los antiguos miembros de la UE en 2003 y bastante similar en 2004.

Con la excepción de seis países (Alemania, Italia, Finlandia, Dinamarca, Suecia y Austria) en el resto de los países de la UE existe un salario mínimo, establecido por ley o por acuerdos intersectoriales. Estos salarios mínimos son generalmente incrementados a tra-



vés de algún mecanismo de indexación, además en algunos países mediante decisiones políticas.

En esos países de la UE la media de los incrementos salariales mínimos ha aumentado desde el 5,9% en 2003 al 6,2% en 2004 (No se ha incluido información de Chipre). Se puede observar cómo el incremento de éstos ha sido ligeramente superior al de los salarios acordados colectivamente en 2003 y marcadamente más amplios en 2004.

El incremento de los salarios mínimos es significativamente mayor en los nuevos países miembros de la UE (8,4% en 2003 y 7,3% en 2004)

En el cuadro que se presenta a continuación sobre las cuantías de los salarios mínimos en los países de la UE se observa las grandes diferencias existentes principalmente entre los nuevos y los antiguos miembros. Así por ejemplo en Luxemburgo el salario mínimo mensual es de 1.438 euros en 2004, mientras que en la mayoría de los nuevos miembros no alcanzan los 215 euros mensuales. Asimismo, entre los antiguos de la UE la mayoría tiene unos salarios mínimos que rondan los 1.200 euros mientras que Grecia (559,98 euros), España (490,8) y Portugal (365,6 euros) tiene una cuantías sensiblemente inferiores.


**Cuadro 2.8. Salarios mínimos nacionales (para adultos), 2003 y 2004  
(en moneda nacional\*)**

País	2003	2004
<b>Bélgica (**)</b>		
Mensual	EUR 1.186,31	EUR 1.210,00
<b>República checa</b>		
Por hora	CZK 36,90 (EUR 1,16)	CZK 39,60 (EUR 1,24)
Mensual	CZK 6.200,00 (EUR 194,69)	CZK 6.700,00 (EUR 210,09)
<b>Estonia</b>		
Por hora	EEK 12,90 (EUR 0,82)	EEK 14,60 (EUR 0,93)
Mensual	EEK 2.160,00 (EUR 138,05)	EEK 2.480,00 (EUR 158,50)
<b>Francia (**)</b>		
Por hora	EUR 7,19	EUR 7,61
Mensual	EUR 1.215,59	EUR 1.286,09
<b>Grecia</b>		
Diario	EUR 23,59	EUR 25,01
Mensual	EUR 528,28	EUR 559,98
<b>Hungría</b>		
Por hora	HUF 288,00 (EUR 1,14)	HUF 305,00 (EUR 1,21)
Diario	HUF 2.304,00 (EUR 9,08)	HUF 2.440,00 (EUR 9,70)
Semanal	HUF 11.500,00 (EUR 45,34)	HUF 12.000,00 (EUR 47,68)
Mensual	HUF 50.000,00 (EUR 197,14)	HUF 53.000,00 (EUR 210,60)
<b>Irlanda</b>		
Por hora	EUR 6,35	EUR 7,00
<b>Letonia</b>		
Por hora	LVL 0,415 (EUR 0,65)	LVL 0,474 (EUR 0,71)
Mensual	LVL 70 (EUR 109,26)	LVL 80 (EUR 120,26)
<b>Lituania</b>		
Por hora	LTL 2,67 (EUR 0,77)	LTL 2,95 (EUR 0,85)
Mensual	LTL 450 (EUR 130,33)	LTL 500 (EUR 144,81)
<b>Luxemburgo</b>		
Por hora	EUR 8,11	EUR 8,31
Mensual	EUR 1.402,96	EUR 1.438,01
<b>Malta</b>		
Semana	MTL 53,13 (EUR 124,69)	MTL 53,88 (EUR 125,89)
<b>Holanda (**)</b>		
Mensual	EUR 1.264,80	EUR 1.264,80
<b>Polonia</b>		
Mensual	PLN 824,00 (EUR 187,29)	PLN 860,00 (EUR 189,98)
<b>Portugal</b>		
Mensual	EUR 356,60	EUR 365,60
<b>Eslovaquia</b>		
Por hora	SKK 35,00 (EUR 0,84)	SKK 37,40 (EUR 0,93)
Mensual	SKK 6.080,00 (EUR 146,54)	SKK 6.500,00 (EUR 162,41)
<b>Eslovenia</b>		
Mensual	SIT 111.484,00 (EUR 476,73)	SIT 117.500,00 (EUR 491,45)
<b>España</b>		
Diario	EUR 15,04	EUR 16,36
Mensual	EUR 451,20	EUR 490,80
<b>Reino Unido</b>		
Por hora	GBP 4,50 (EUR 6,50)	GBP 4,85 (EUR 7,14)

(\*) Las conversiones en Euros (EUR), cuando han sido necesarias se han basado en los ratios medios para 2003 y 2004 calculados por el Banco Central Europeo.

(\*\*) En el caso de Bélgica las cantidades corresponden a trabajadores con 21 años y más; trabajadores con 21,5 años y más con seis-doce meses de servicio corresponden 1.219,01 EURS en 2003 y 1.243,36 EURS en 2004; trabajadores con 21,5 años y más con más de 2 meses de servicio corresponden 1.233,64 EURS en 2003 y 1.258,18 EURS en 2004.

(\*\*) En el caso de Francia la cantidad mensual esta basada en 169 horas.

(\*\*) En el caso de Holanda las cantidades son brutas – cantidades netas fueron 1.030,00 EURS en 2003 y 1.051,00 EURS en 2004.

Fuente: EIRO



### 2.3.3. *Jornada laboral*

La jornada laboral acordada en la UE-15 y Noruega ha variado muy ligeramente entre las 38,1 horas semanales de 2000 y las 37,9 horas de 2004, aproximadamente unas 1.700 horas anuales. La media de las horas normales de trabajo pactadas se ha mantenido prácticamente idéntica en la mayoría de los países.

En los nuevos miembros y candidatos de la UE la jornada laboral acordada es considerablemente más alta, cercana a las 40 horas a la semana que en términos anuales se estima por encima de las 1.800 horas anuales.

La negociación colectiva juega un papel clave en la determinación de la duración de la jornada laboral en UE, aunque con una menor incidencia en los nuevos miembros y candidatos a la UE. A este respecto, la reducción de jornada laboral no fue un tema destacado en las negociaciones de 2004, con algunas excepciones (Grecia, Suecia y Reino Unido).

La información correspondiente a 2004 nos indica que en la mayoría de los antiguos países de la UE la duración de la jornada es igual a la de 2003. Los únicos países en los que se aprecia una reducción fueron Portugal (39 horas semanales en 2003 y 38,4 en 2004) y Alemania (de 37,7 horas semanales en 2003 a 37,6 en 2004).

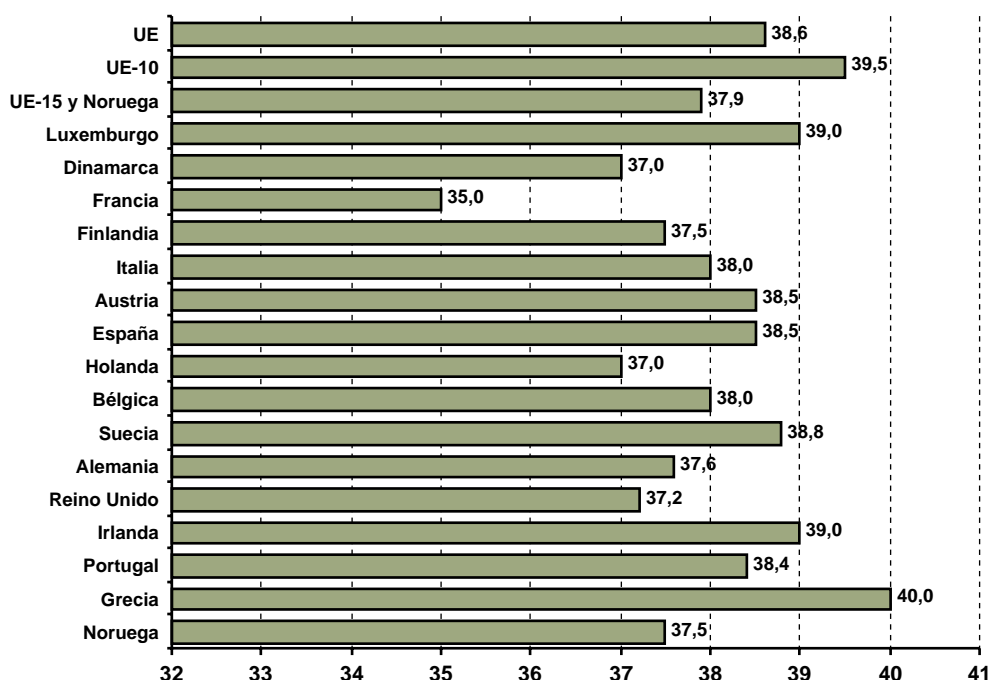
Un hecho significativo de 2004 fue que se alcanzaron algunos acuerdos a nivel de empresa por los que se incrementaba la jornada laboral a cambio de mayores garantías de empleo, especialmente esto se produjo en Alemania (Siemens, DaimlerChrysler) y en Francia (la planta de Bosch) en donde la norma de las 35 horas semanales ha estado bajo una creciente presión. También se han producido demandas de incremento de la jornada laboral por algunas empresa y organizaciones empresariales en Austria, Bélgica, Holanda y Eslovenia.

En los nuevos miembros y candidatos a la UE, se debe mencionar que el papel de la negociación colectiva en el establecimiento de la duración de la jornada laboral es pequeño. Así en países como Hungría, Estonia, Letonia, Lituania, Eslovenia y Polonia los acuerdos colectivos no tienden a desviarse de la jornada laboral normal legalmente establecida (normalmente 40 horas) o no tratan ese tema de manera alguna, aunque se producen excepciones como en Eslovaquia, la República Checa y Chipre, donde la jornada pactada es semejante a la media de la antigua UE.





**Gráfico 2.5. Jornada semanal normal media acordada a través de la negociación colectiva en la UE y Noruega, 2004.**



Fuente: EIRO

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

Desde que el Tratado de Amsterdam de 1997 considerara el empleo como un asunto de interés común y constataste la necesidad de una actuación conjunta y coordinada a escala comunitaria, la política europea de empleo ha pasado por diferentes fases. Así, el libro blanco de Delors de 1993 sobre crecimiento, competitividad y empleo supone el verdadero punto de partida en la evaluación del empleo al nivel europeo, estableciendo la base ideológica, política y analítica sobre la que desarrollar una actuación coordinada en materia de empleo.

Posteriormente, la primera cumbre sobre el empleo celebrada en Luxemburgo en 1997 reconoce la capacidad de los Estados miembros en política de empleo pero confiere un papel más importante a las instituciones europeas, dotándoles de herramientas nuevas y más poderosas de forma que supone el lanzamiento de la estrategia europea de empleo en su forma actual. Dicha estrategia incluía la elaboración de forma anual por parte de la Comisión Europea de las denominadas “Directrices de Empleo” que servirían de articulación para los Estados miembros en la definición de sus planes de empleo nacionales, instando a coordinar sus políticas laborales en torno a cuatro pilares de actuación prioritaria: consecución de un alto nivel de empleo en todos los colectivos, sustitución de las políticas pasivas de desempleo, nuevo planteamiento de la organización del trabajo y marco de igualdad de oportunidades. La cumbre de Luxemburgo también contemplaba la puesta en marcha de un ciclo anual de aplicación y supervisión de las políticas de empleo nacionales, conocido como “Proceso de Luxemburgo”.



El Consejo Europeo de Lisboa celebrado en 2000 establece una estrategia que tiene por objetivo el crecimiento económico sostenible con más y mejores empleos y mayor cohesión social. En este sentido, el Consejo aprobaba una serie de objetivos que fueron contemplados en el Consejo Europeo de Estocolmo de 2001.

Por último, el Consejo Europeo de primavera celebrado en Marzo de 2005 establece que los objetivos de pleno empleo, calidad y productividad del empleo y cohesión social anteriormente considerados, deben quedar reflejados en las siguientes prioridades:

a) Atraer y conservar más empleo y modernizar los sistemas de protección social.

Esta prioridad contempla, a su vez, cuatro líneas de actuación:

- Implementar políticas de empleo que tengan por objetivo el pleno empleo, la mejora de la calidad y productividad del empleo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial, de forma que la tasa de actividad se sitúe en el 70% para el conjunto de la Unión, o como mínimo, en el 60% en el caso de las mujeres y el 50% en el de los trabajadores mayores de 55 años. En este sentido, los Países miembros deben fijar objetivos de empleo para 2008 y 2010.
- Promover un acercamiento del ciclo de vida al trabajo a través de: un nuevo esfuerzo para construir los itinerarios de empleo para los jóvenes y reducir el paro juvenil; acciones para eliminar lagunas de género en el empleo, el desempleo y el salario; mejor conciliación de la vida laboral y familiar; modernización de los sistemas de salud y pensiones; ayudas conducentes a envejecer activo.
- Asegurar mercados laborales inclusivos para quienes buscan empleo y para los colectivos desfavorecidos a través de medidas activas y preventivas (identificación temprana de las necesidades, asistencia en la búsqueda de empleo...) y revisión continua de los sistemas fiscales.
- Mejorar el ajuste frente a las exigencias del mercado laboral mediante: modernización y fortalecimiento de las instituciones laborales, especialmente de los servicios de empleo; mayor transparencia en las oportunidades de formación y empleo tanto a nivel nacional como europeo, de cara a facilitar la movilidad; mayor anticipación ante las necesidades, carencias y embotellamientos del mercado laboral; gestión adecuada de la migración económica.

b) Mejorar la adaptabilidad de trabajadores y empresas y la flexibilidad del mercado laboral.

Al igual que en el caso anterior, esta prioridad está integrada por diferentes líneas de actuación:

- Promover la flexibilidad en combinación con la seguridad en el empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo a través de: adaptación de la legislación laboral, revisando cuando sea necesario el nivel de flexibilidad proporcionado por los contratos indefinidos y temporales; mayor anticipación y gestión positiva del cambio, apoyo en la transición del estado ocupacional; promoción y difusión de formas innovadoras y adaptables de la organización del trabajo, con objeto de mejorar la calidad y productividad del mismo; adaptación a las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo; acciones para regularizar el empleo irregular.



- Asegurar el salario “empleo-amistoso” y otros desarrollos del coste laboral mediante la orientación del marco legal hacia sistemas de salario estipulado que respeten el rol de los agentes sociales y que reflejen las diferentes tendencias en el mercado laboral y en la productividad (tanto a nivel sectorial como regional) y mediante la supervisión (y revisión en caso necesario) de la estructura y nivel de los costes no salariales y de su impacto en el empleo, especialmente en el caso de retribuciones bajas y de personas que acceden al mercado laboral por primera vez.
- c) Aumentar la inversión en capital humano, mejorando la educación y las habilidades profesionales.

Las líneas de actuación establecidas para esta última prioridad son:

- Aumentar y mejorar la inversión en capital humano a través de: establecimiento de estrategias de aprendizaje eficientes a lo largo de toda la vida y en especial de aquellas que reduzcan de forma notable el número de estudiantes que abandonan el colegio de forma temprana; acceso creciente a la educación vocacional, educación secundaria y superior; formación continua y formación en el lugar de trabajo a lo largo del ciclo vital, con especial atención a los trabajadores mayores y a los de baja cualificación.
- Adaptar el sistema educativo y la formación para dar respuesta a las nuevas exigencias de competencia mediante: mejor identificación de las necesidades ocupacionales y de las capacidades clave; mayor anticipación en cuanto a habilidades futuras requeridas; ampliación de las herramientas para la formación; desarrollo del marco que permita la transparencia de las calificaciones, su reconocimiento efectivo y la validación de la formación formal e informal; aseguramiento de los estándares de atracción, franqueza y calidad del sistema educativo y formativo.

Cabe señalar que estas líneas de actuación deberán ser revisadas completamente dentro de tres años (en 2008), de forma que las revisiones intermedias hasta tal fecha están fuertemente limitadas.

En línea con estos objetivos, en los últimos años se han registrado avances importantes en la lucha contra el desempleo. Así, a pesar de que la tasa de paro se ha incrementado una décima respecto a 2003 (en 2004 se sitúa en el 8,1% para el conjunto de la UE-15), tanto la tasa de actividad como la de empleo han crecido significativamente, con incrementos de 0,7 y 0,8 puntos respectivamente respecto a 2003.



Cuadro 2.9. Mercado laboral en la UE-15 (por países) (2004)

	Crecimiento empleo <sup>(1)</sup>	Tasa de actividad <sup>(2)</sup>	Tasa de empleo <sup>(2)</sup>	Tasa de paro <sup>(3)</sup>	Coste laboral real unitario (CLRU) Base 1991 = 100
Bélgica	0,3	63,6	58,2	8,3	97,3
Dinamarca	0,1	79,0	74,3	5,8	96,1
Alemania	-0,1	74,4	68,0	9,1	95,2
Grecia	1,7	62,2	57,0	8,4	98,5
España	2,1	68,2	60,7	10,9	92,7
Francia	0,1	70,4	63,9	9,6	96,8
Irlanda	0,8	68,4	65,0	5,0	80,2
Italia	0,4	66,9	63,1	8,6	87,9
Luxemburgo	0,9	68,1	96,3	4,7	--
Holanda	-0,8	78,8	74,7	5,3	100,7
Austria	0,4	76,2	73,0	4,5	93,0
Portugal	0,2	73,3	68,1	6,8	106,6
Finlandia	0,1	74,2	67,6	8,9	82,7
Suecia	-0,4	76,9	72,1	6,1	97,5
Reino Unido	0,4	77,4	73,5	5,0	95,6
<b>CAPV</b>	<b>1,7</b>	<b>68,8</b>	<b>64,2</b>	<b>7,8</b>	<b>--</b>
<b>UE-15<sup>(4)</sup></b>	<b>0,4</b>	<b>71,1</b>	<b>65,5</b>	<b>8,1</b>	<b>94,3</b>

(1): Empleo de Contabilidad Nacional (Utiliza el concepto de puestos de trabajo equivalente a tiempo completo. En el caso de la CAPV no se tiene en cuenta a tiempo completo).

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

(3): % sobre población activa

(4): Excluido Luxemburgo

Fuente: European Economy (2004)(Comisión Europea). Datos homogeneizados por países

Con todo, las sucesivas evaluaciones de la Estrategia Europea de Empleo han puesto de relieve la necesidad de seguir abordando las debilidades existentes y de hacer frente a los desafíos derivados de la ampliación de la Unión Europea.

Por último, cabe destacar el impacto en la política de empleo europea de acontecimientos tales como la ampliación de la UE, la aprobación de la Constitución Europea e incluso la revisión del Pacto de Estabilidad realizada de cara a reactivar la economía. (Dicha revisión consiste básicamente en relajar las exigencias en cuanto a déficit público y en ampliar el plazo para reducirlo, aumentando las excepciones para aplicar el Pacto).

#### 2.4. Estado: Proceso de diálogo social en el ámbito estatal

En julio de 2004 se ha firmado la Declaración para el diálogo social entre el Gobierno y las organizaciones empresariales (CEOE, CEPYME) y sindicales (CC.OO., UGT) en la que han expresado su voluntad de abordar en el proceso de dialogo social las siguientes materias:

- Insuficiente volumen de empleo y alto nivel de temporalidad del mercado de trabajo.
- Cumplimiento de la Estrategia Europea de Empleo.



- Oportunidades y retos presentados por la inmigración en materia sociolaboral.
- Apuesta por una economía del conocimiento que requiere favorecer la formación permanente a lo largo de la vida laboral.
- Impulso de las políticas activas de empleo y de los Servicios Públicos de Empleo.
- Revalorización de algunas instituciones laborales, mejorando su funcionamiento y la participación de los interlocutores sociales.
- Potenciación de nuevos instrumentos activos de la política industrial y análisis de las consecuencias derivadas de las necesidades de sostenimiento medioambiental como retos para consolidar el crecimiento y la creación de empleo y riqueza en un mundo globalizado.
- Acercamiento del Salario Mínimo Interprofesional a la proporción del salario medio recomendada por la Carta Social Europea (60%).
- Derecho de información, consulta y/o participación de los representantes (electivos o sindicales) de los trabajadores en las decisiones con relevancia sociolaboral de las empresas.
- Elaboración y puesta en marcha de políticas activas dirigidas al análisis, detección y eliminación de las causas de la siniestralidad, promoción de una cultura adecuada de prevención entre empresas y trabajadores y cumplimiento riguroso de la normativa.
- Desarrollo de un marco jurídico adecuado que garantice la capacidad de regulación de la negociación colectiva.
- Reconocimiento a los sindicatos y las organizaciones empresariales de los espacios institucionales necesarios a fin de que puedan cumplir con la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.
- Actuación frente a los retos pendientes del Sistema de Seguridad Social, ya enunciados en el Pacto de Toledo.

Así, cabe destacar las siguientes actuaciones llevadas a cabo durante 2004:

- Incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI): a lo largo de 2004 se han realizado dos incrementos del SMI. El primero de ellos ha supuesto un incremento del 2% respecto a la cifra anterior, quedando fijado en 460,5 euros. Posteriormente, el cambio de gobierno ha supuesto una segunda revisión al alza, a partir del segundo semestre, fijando el SMI en 490,8 euros (importe que supone un incremento del 6,6% respecto al primer valor de 2004).
- Incremento de las pensiones más bajas.
- El proceso de regularización de trabajadores inmigrantes.

Por otro lado, en 2004 se ha producido la prórroga para ese año del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 2003 (firmado por UGT, CC.OO., CEOE y CEPYME) que pretendía encauzar la negociación colectiva hacia la moderación salarial y el trabajo estable, la calidad de los contratos, la incorporación del teletrabajo, la igualdad de oportunidades y la salud y seguridad en el trabajo.



Dicho acuerdo no establecía ninguna banda salarial, pero sí la necesidad de tomar la inflación prevista por el Gobierno como un punto de referencia, pudiendo haber incrementos superiores a ésta en función del incremento de productividad. Así, en materia de empleo se establece que se debe mantener el nivel de empleo o incluso incrementarlo, fomentar la estabilidad, impulsar la cualificación de los trabajadores y promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Entre las modificaciones realizadas al acuerdo interconfederal de cara a 2004, cabe destacar las siguientes:

- Se encomienda a la Comisión de Seguimiento la culminación de las tareas iniciadas en 2003 sobre la cobertura de vacíos de la negociación colectiva y sobre el empleo de las personas con discapacidad. Además, dicha comisión puede abordar durante la vigencia del acuerdo otras materias que de común acuerdo estimen las partes.
- Los negociadores de los convenios pertenecientes a las organizaciones firmantes deben considerar las modificaciones de la normativa reguladora de la formación profesional continua, de la prevención de riesgos laborales y de la previsión social complementaria en sus procesos de negociación.

Estos acuerdos no contaron con el apoyo de las organizaciones ELA y LAB.

**Capítulo 3**  
**La situación socioeconómica y  
laboral en la CAPV**





### **3. LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA Y LABORAL EN LA CAPV**

#### **3.1. El entorno económico de la CAPV**

##### *3.1.1. Evolución histórica (1980-2004)*

Según los últimos datos disponibles sobre las Cuentas Económicas del País Vasco<sup>2</sup>, el Producto Interior Bruto en la CAPV alcanzaba en el año 2004 44.881,85 millones de euros (7.467.711,5 millones de pesetas) lo que supone un incremento del 91,0% en términos constantes respecto al valor registrado en 1980 (23.494,4 millones de euros, 3.909.139 millones de pesetas).

---

<sup>2</sup> Hay que destacar que en esta ocasión los datos se ofrecen en precios constantes de 2000 y no de 1995 como se venía realizando hasta el momento.



Cuadro 3.1. Evolución del PIB vasco a precios de mercado.

(precios constantes de 2000)

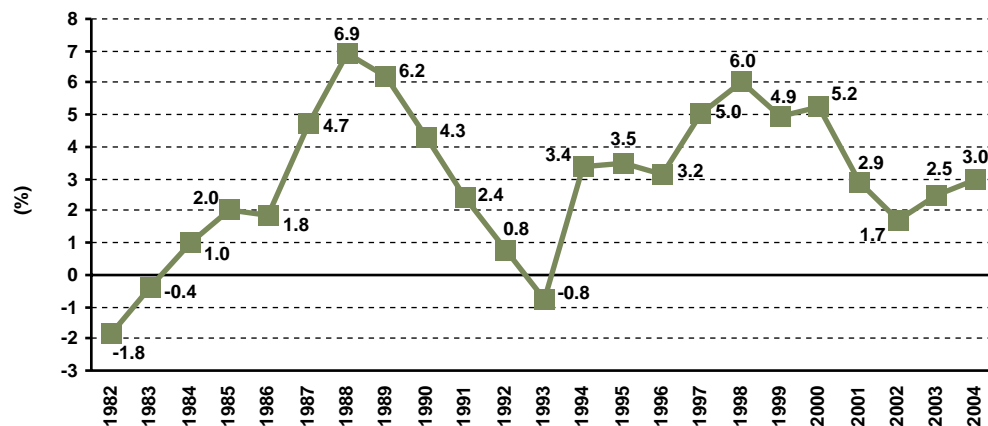
Año	Millones Euros	Millones PTS.	1980=100
1980	23.494,40	3.909.139	100,0
1985	23.196,34	3.859.546	98,7
1990	29.267,70	4.869.736	124,6
1995	32.056,25	5.333.711	136,4
2000	40.639,71	6.761.878	173,0
2001	41.801,64	6.955.208	177,9
2002	42.514,73	7.073.856	181,0
2003	43.558,47	7.247.520	185,4
2004 (*)	44.881,85	7.467.711	191,0

(\*) Datos provisionales  
Fuente: Eustat (cuentas económicas).

La actividad económica de la CAPV presenta una evolución cíclica desde 1980 hasta la actualidad. La década de los ochenta se caracterizó por una primera mitad marcada por la crisis industrial derivada del acusado proceso de reconversión, lo que se tradujo en crecimientos del PIB negativos. A partir de entonces comienza un período de recuperación que perdura hasta finales de la década, constituyendo el bienio 1988-89 el período de mayor dinamismo al haberse alcanzado los crecimientos más importantes de los últimos veintitrés años (6,9% y 6,2% respectivamente).

Gráfico 3.1. Evolución de PIB en la CAPV

Tasa de variación interanual real



Fuente: Eustat (cuentas económicas).

Sin embargo, a principios de los años noventa, otro ciclo recesivo sacude a la economía vasca y otras economías de nuestro entorno, disminuyendo considerablemente el crecimiento de la actividad, e incluso llegándose a registrar en 1993, el máximo exponente de este período de recesión, un incremento negativo del PIB del 0,8%. Sin embargo, ese año se convierte en un nuevo punto de inflexión a partir del que la economía parece iniciar un período de expansión, con crecimientos importantes como lo muestra el hecho de que en

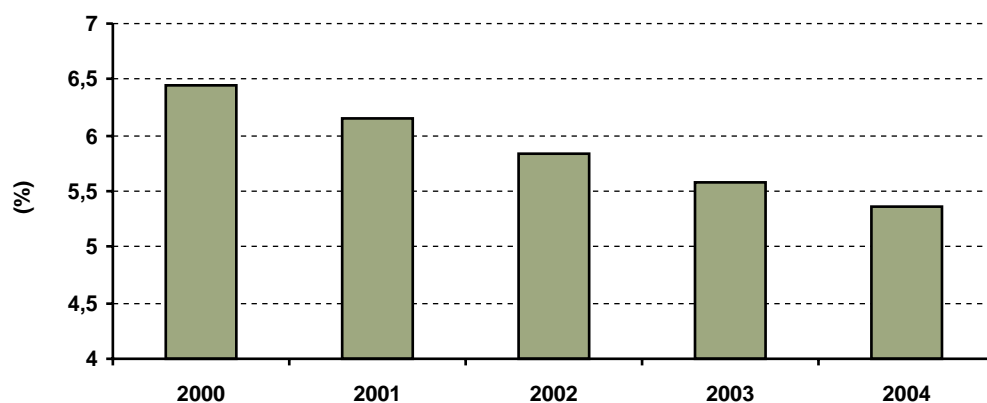


el período 1994-2001 el crecimiento medio anual alcanzara el 4,2%. Estos tres últimos años, por su parte, se han caracterizado por haber registrado crecimientos menores a los de los períodos de expansión económica anteriores aunque superiores a los registrados por las principales economías europeas, lo que ha favorecido la convergencia real con estos países.

### 3.1.2. Convergencia económica con la Unión Europea

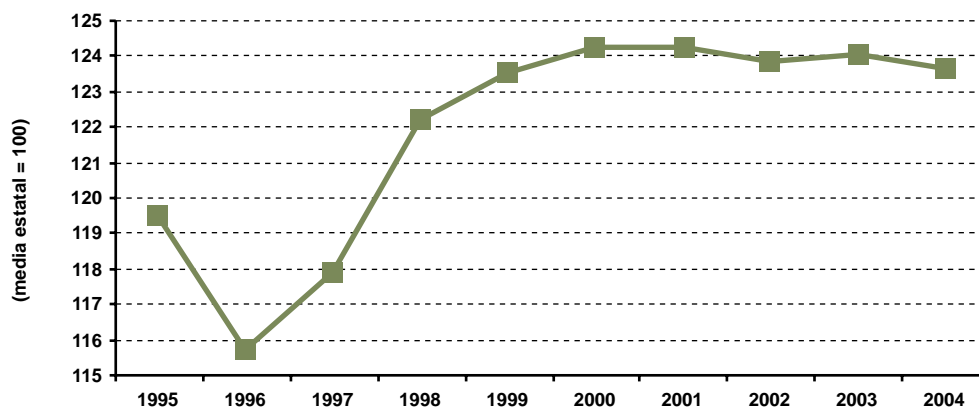
Según la información proporcionada por el Eustat y el INE, la contribución del PIB vasco al total del Estado en el año 2004 se sitúa en el 5,36%, participación inferior a la registrada el ejercicio pasado (5,58%). No obstante, conviene tener en cuenta que para el cálculo de dichas participaciones se ha utilizado la nueva base de la Contabilidad Nacional del Estado, que al haber incrementado el volumen del PIB, reduce la participación del PIB vasco sobre el total. Por lo que respecta al PIB per cápita, la Comunidad Autónoma Vasca se sitúa en 2004 un 23,6% por encima de la media estatal, porcentaje ligeramente inferior al de 2003, fecha en la que era un 24% superior.

Gráfico 3.2. Participación de la CAPV en el PIB estatal.



Fuente: Eustat (PIB de la CAPV), INE (PIB del Estado).

Gráfico 3.3. Evolución del PIB per cápita de la CAPV, media estatal =100.



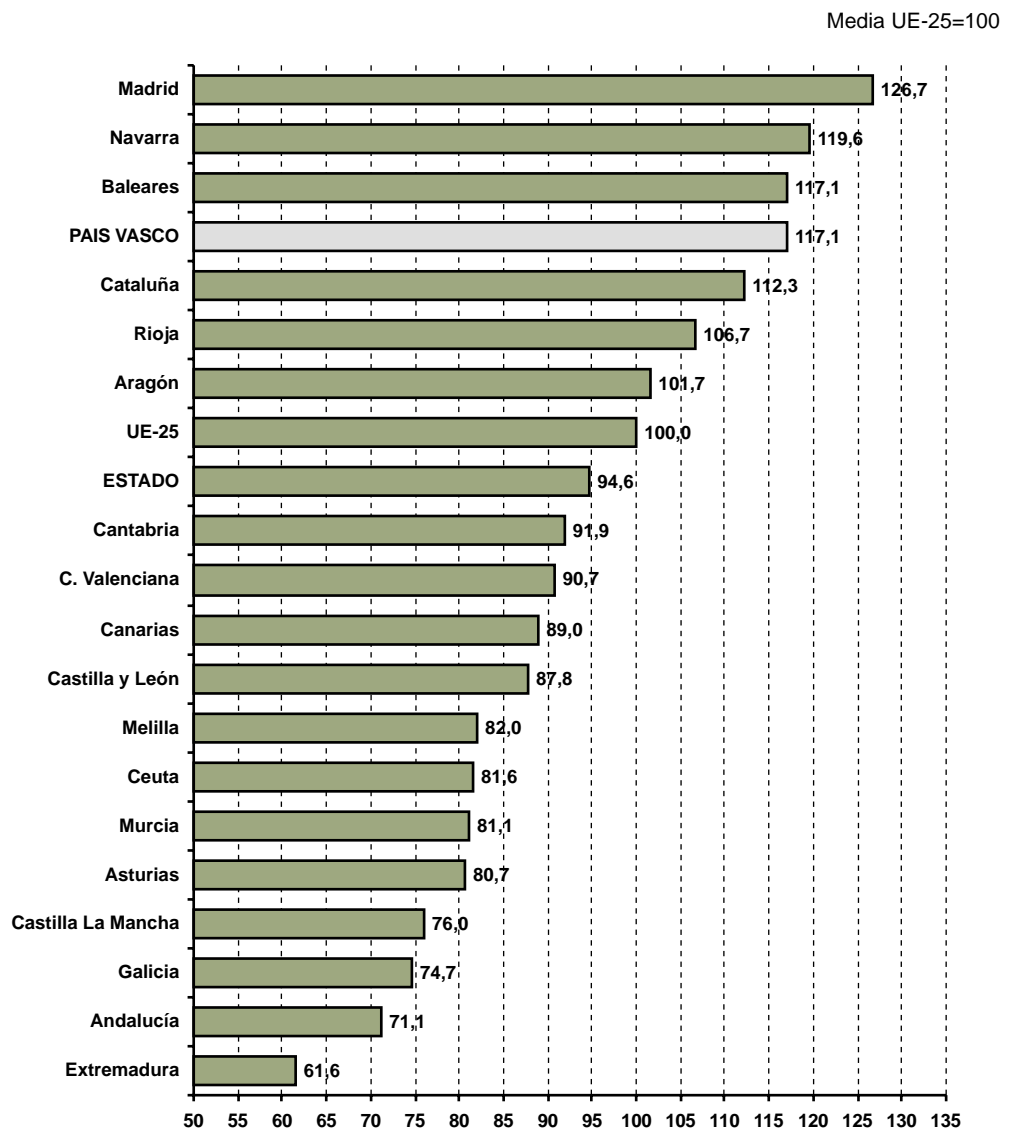
Fuente: Eustat.



Si consideramos la convergencia económica de la CAPV con la Unión Europea-15, según los últimos datos disponibles publicados por Eurostat (relativos al año 2002), la CAPV registra un PIB per cápita claramente superior a la media europea (en 2002 es un 17,1% superior). Si tomamos el periodo 1995-2002, la media del PIB per cápita de la CAPV se sitúa un 10,2% por encima del dato conjunto de la Unión.

De esta forma el PIB per cápita registrado por la CAPV es superado únicamente por las comunidades de Madrid y Navarra, ya que éstas superan la media europea en un 26,7% y un 19,6% respectivamente. Por su parte, Baleares se sitúa al mismo nivel que la CAPV (17,1% superior a la media europea) mientras que Galicia, Andalucía y Extremadura presentan el menor PIB per cápita en relación a la unión europea (74,7%, 71,1%, y 61,6%, respectivamente).

Gráfico 3.4. PIB per cápita por comunidades autónomas en 2002.



Fuente: Eurostat.



Conviene tener en cuenta que el cálculo de estos datos se ha realizado incluyendo los diez nuevos miembros de la Unión (UE-25), caracterizados por poseer rentas per cápita inferiores a los países pertenecientes a la UE-15, de forma que han reducido la media comunitaria y se ha elevado la diferencia respecto a las zonas más ricas.

**Cuadro 3.2. Convergencia real de la CAPV y el resto de las comunidades autónomas con la UE. PIB per cápita.**

Comunidades autónomas	UE-25 = 100	
	2002	Media 1995-2002
Andalucía	71,1	66,8
Aragón	101,7	97,0
Asturias	80,7	77,8
Baleares	117,1	113,4
Canarias	89,0	86,3
Cantabria	91,9	85,3
Castilla y León	87,8	84,0
Castilla La Mancha	76,0	73,5
Cataluña	112,3	109,2
C. Valenciana	90,7	86,4
Extremadura	61,6	57,6
Galicia	74,7	72,1
Madrid	126,7	120,4
Murcia	81,1	76,1
Navarra	119,6	114,2
<b>PAÍS VASCO</b>	<b>117,1</b>	<b>110,2</b>
Rioja	106,7	103,4
Ceuta	81,6	88,3
Melilla	82,0	89,0
<b>ESTADO</b>	<b>94,6</b>	<b>90,3</b>
<b>UE-25</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

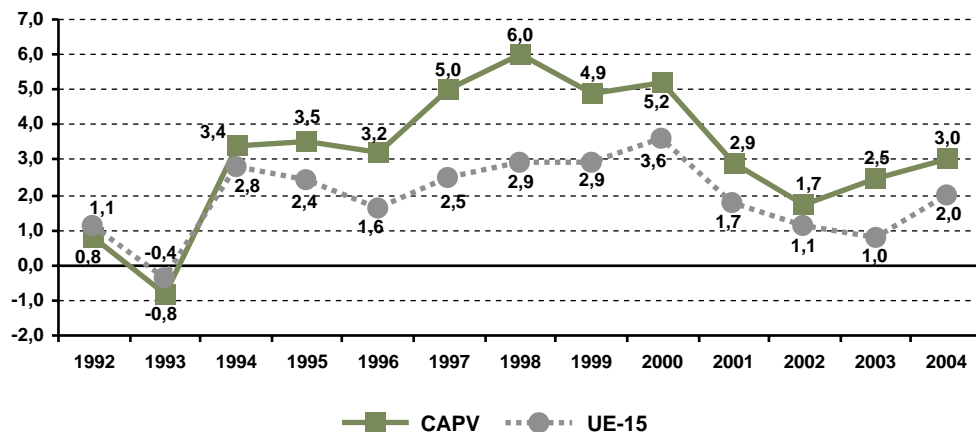
Fuente: Eurostat.

### 3.2. Actividad productiva

El año 2004 se ha cerrado con un crecimiento de la economía vasca del 3% similar a la del conjunto del Estado (3,1%), después de que en 2003 su crecimiento se situara en el 2,5% (2,9% en el caso del Estado). Este incremento ha estado fundamentado en el consumo y la inversión, en el dinamismo del sector de la construcción y en la recuperación del sector primario e industrial. Estos datos mejoran las previsiones que el ejecutivo vasco realizaba en el mes de Octubre cuando se estimaba un crecimiento del PIB del 2,7%.



Gráfico 3.5. Crecimiento anual del PIB (1992-2004): CAPV y UE-15



Fuente: Gobierno Vasco, European Economy (2004). Eurostat

Otro año más el crecimiento de la economía vasca ha resultado ser positivo, superando los registros de las principales economías europeas, como Alemania, Francia e Italia. De hecho, tal y como podemos observar en el gráfico anterior, el crecimiento anual del PIB en 2004 supera en un punto el de la UE-15 que según los datos de Eurostat se ha situado en el 2,0% (2,2% según los datos de la OCDE), lo cual ha contribuido en un nuevo avance en el proceso de convergencia de nuestro territorio con el resto de las economías de la Unión Europea.

Cuadro 3.3. Producto Interior Bruto (Oferta)

(Tasa de variación interanual)

Concepto	2001	2002	2003 (a)	2004 (e)
<b>OFERTA</b>				
• Primario	9,3	-3,6	-15,6	15,1
• Industria	2,0	0,2	1,4	2,4
• Construcción	8,8	5,2	3,7	3,5
• Servicios	2,7	2,4	3,0	2,8
<b>PIB</b>	<b>2,9</b>	<b>1,7</b>	<b>2,5</b>	<b>3,0</b>

(a) Avance

(e) Estimación

Fuente: Gobierno Vasco

Desde el punto de vista de la oferta, el sector primario ha sido el más dinámico de la economía vasca (15,1%), registrando una fuerte tasa de crecimiento positivo tras dos años de crecimientos negativos (-3,6% en 2002 y -15,6% en 2003), aunque el peso del mismo en el total es muy limitado. De esta forma, este sector vuelve a la senda de años anteriores y supera los problemas derivados de la ola de calor del 2003 y del hundimiento del Prestige. Por su parte, el sector de la construcción ralentiza la desaceleración iniciada en 2002, y registra un crecimiento del 3,5% en 2004. El sector servicios obtiene un crecimiento dos décimas inferior respecto al ejercicio precedente (2,8%). Respecto a la indus-



tria su situación mejora al pasar su incremento de actividad del 1,4% en 2003 a un 2,4% en 2004. Todos estos datos muestran, una vez recuperado el sector primario, la robustez de la actividad en la construcción y en los servicios y la tendencia creciente aunque más moderada en el sector industrial.

### 3.2.1. Industria

Superada la incertidumbre y las tensiones geoplíticas creadas por acontecimientos internacionales tales como el atentado terrorista del 11 de septiembre de 2001 y la guerra de Estados Unidos contra Irak, entre otros, el sector industrial vasco, al igual que el conjunto de la economía, parece continuar con la recuperación tal y como lo demuestran los distintos indicadores disponibles, a pesar de no se haya reflejado en el comportamiento del empleo. Como ya se indicó en el Informe Sociolaboral anterior, dicha recuperación se inició en la segunda mitad de 2003 y está muy relacionada con la evolución de la actividad experimentada en el conjunto de la UE-15, que constituye su principal mercado de exportación e importación.

En este sentido, el Índice de Producción Industrial (IPI) registra una tasa de variación interanual del 3,7% tras la recuperación iniciada en 2003. Este crecimiento ha estado fundamentado en el aumento de la producción de los bienes de equipo (4,6%) y de los bienes intermedios (2,0%), ya que los bienes de consumo sufren un ligero retroceso en su tasa de variación acumulada durante 2004 (-0,5%).

Cuadro 3.4. Indicadores del sector industrial

(Tasa de variación sobre año anterior)

CAPV	2002	2003	2004
<b>PIB industrial</b>	<b>0,2</b>	<b>1,4</b>	<b>2,4</b>
<b>Índice Producción Industrial</b>			
General	-1,0	2,1	3,7
Bienes de consumo	2,8	-0,6	-0,5
Bienes de equipo	-4,4	1,4	4,6
Bienes intermedios	0,2	1,0	2,0
<b>Índice Precios Industriales<sup>(1)</sup></b>			
General	0,3	1,8	4,3
Bienes de consumo	2,2	1,5	1,6
Bienes de equipo	0,7	3,4	1,0
Bienes intermedios	0,9	1,8	6,8
<b>Otros indicadores</b>			
Empleo industrial	-2,0	-2,0	-1,5
% Utilización capacidad productiva	80,1	79,5	78,3
Exportación manufacturas	2,1	0,5	9,1
Importación manufacturas	-0,5	3,6	18,8

(1): Se analizan en el capítulo de Precios y productividad  
Fuente: Eustat (Empleo PRA metodología 2004), Gobierno Vasco.



Considerando los subsectores, los mayores crecimientos del IPI durante 2004 corresponden a energía eléctrica gas y agua (20,7%), refino de petróleo (7,0%) y maquinaria (6,3%). Por el contrario, las menores tasas corresponden a la industria del cuero y calzado (-14,0%), minerales metálicos y no metálicos (-11,8%), industria no metálica (-10,4%) y otras manufactureras (-6,8%). El análisis territorial muestra que el resultado ha sido positivo para los tres Territorios Históricos, si bien los resultados alcanzados no han sido homogéneos: Alava crece un 6,6%, Bizkaia un 3,2% y Gipuzkoa un 2,5%.

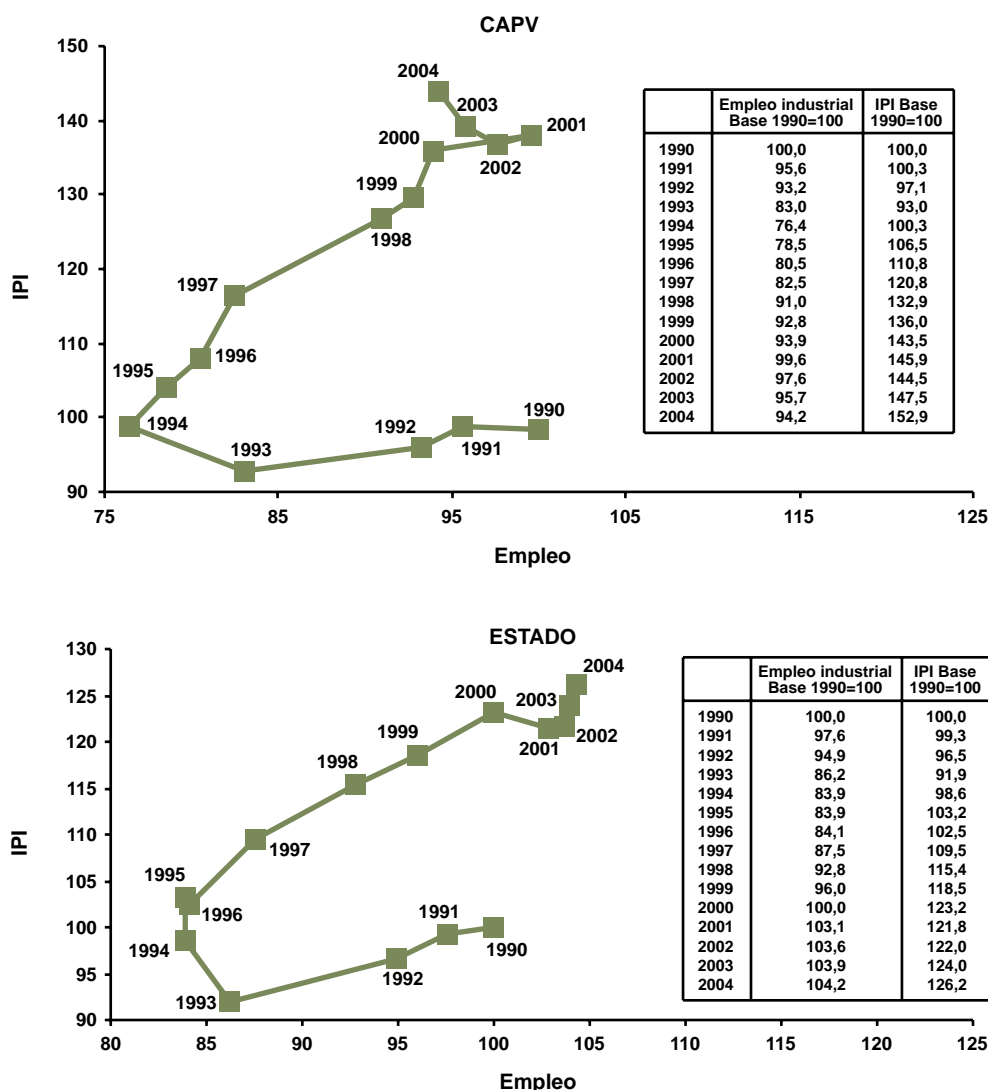
En cuanto al empleo industrial, en el año 2004 continúa la tendencia descendente iniciada en 2002, al haber pasado de contar con 247.200 ocupados en 2003 a 243.400 en 2004. Esta reducción de 3.800 puestos de trabajo se ha traducido en una disminución del 1,5% respecto a los valores de 2003, a pesar de que, como veremos más adelante en el informe, el empleo vasco haya crecido un 1,0% a lo largo de 2004. Hay que resaltar también, que en 2004 el porcentaje de utilización de la capacidad productiva disminuye ligeramente hasta el 78,3%, frente al 79,5% del ejercicio precedente.

- Para estudiar la evolución del sector industrial, el empleo y el IPI constituyen dos variables fundamentales. Una vez analizadas ambas variables por separado, nos ha parecido oportuno, al igual que se venía realizando en años anteriores, profundizar en el comportamiento conjunto de los dos indicadores en el período 1990-2004, tomando como base los datos de 1990.





Gráfico 3.6. Evolución del IPI y empleo industrial (1990-2004)



Fuente: Eustat (PRA metodología 2004) e INE (EPA metodología 2005).

La producción industrial ha crecido de manera muy notable en los últimos catorce años (52,9%), truncada solamente por las disminuciones de 1992, 1993 y 2002. En cuanto al empleo, hay que destacar la tendencia descendente iniciada en 1991, que tocó fondo en 1994. Ese año, sin embargo, se convierte en un punto de inflexión a partir del que se comienzan a recuperar los niveles de ocupación perdidos, alcanzando en 2001 el mismo nivel de ocupación que en 1990. Desde el año 2001 se aprecian retrocesos en el empleo.

En el caso del Estado la evolución ha resultado ser similar hasta 2001, a partir de entonces se incrementa tanto el empleo como la actividad industrial.



### 3.2.2. Construcción y servicios

El sector de la construcción ha sido, tras el sector primario, el sector más dinámico de la economía vasca en 2004 al haber registrado un incremento del Producto Interior Bruto del 3,5%. Como ya se ha indicado anteriormente, se ha sentido un ligero retroceso de la actividad respecto al ejercicio precedente, cuando el crecimiento del PIB en este sector se situaba dos décimas por encima del nivel de 2004. Por su parte, el empleo cae un 2,5% en 2004 tras la desaceleración iniciada en 2003, la evolución del empleo en este sector había mantenido una senda positiva desde el año 1996. Mientras que otros indicadores como el número de viviendas de protección oficial iniciadas y terminadas registran disminuciones considerables (-31,6% y -28,1% respectivamente).

Los principales indicadores del sector servicios muestran que la evolución de este sector ha sido más favorable que la de la rama de la construcción, por lo que un año más continúa el proceso de terciarización de la economía vasca. De hecho, aunque el PIB también reduce su crecimiento en dos décimas respecto a 2003 (2,8%), el empleo registra un incremento del 3,2%, los pasajeros en tráfico aéreo continúan creciendo a un ritmo destacado (17,1%) y el resto de los indicadores del sector terciario muestra tasas positivas respecto a los valores alcanzados a lo largo de 2003.

**Cuadro 3.5. Indicadores: Construcción y servicios**

(Tasa de variación sobre año anterior)

CAPV	2002	2003	2004
<b>Construcción</b>			
PIB	5,1	3,7	3,5
Empleo	9,1	4,4	-2,5
Viviendas iniciadas de Protección Oficial	7,0	47,1	-31,6
Viviendas terminadas de Protección Oficial	30,4	46,0	-28,1
Valor de la producción	6,1	5,9	7,4
• Edificación	5,4	6,8	8,9
• Obra civil	7,4	4,2	4,3
Licitación Oficial	10,6	-15,3	--
<b>Servicios</b>			
PIB TOTAL	2,4	3,0	2,8
• Servicios comerciales	2,6	3,1	3,0
• Servicios no comerciales	1,6	2,2	1,7
Empleo	7,2	1,2	3,2
Pasajeros en tráfico aéreo	-1,9	14,5	17,1
Pernoctaciones hoteleras	4,7	4,2	9,5
Índice de ventas comercio minorista (precios constantes)	5,6	2,8	4,2
Índice de ventas comercio mayorista (precios constantes)	4,1	1,5	1,9
Ventas en medianas y grandes superficies	2,4	2,9	1,3

Fuente: Eustat (PRA metodología 2004), Gobierno Vasco.



### 3.3. Demanda

#### 3.3.1. Demanda interna

En cuanto a la evolución de la demanda, y centrándonos en primer lugar en la demanda interna, podemos observar cómo todas las partidas muestran incrementos positivos muy similares a los alcanzados durante 2003. La formación bruta de capital se presenta como la partida más dinámica, al haber registrado un aumento del 3,2%. Le sigue el gasto en consumo final de las Administraciones Públicas, que tras haber perdido cuatro décimas respecto al año precedente, alcanza un crecimiento del 3,1%. El consumo privado también reduce su crecimiento, situándose en el 2,4%. Asimismo, por primera vez en varios años, la aportación del sector exterior al crecimiento del PIB pasa a ser positiva (0,2).

Otros indicadores de demanda interna como el Índice de Producción Industrial (IPI), la matriculación de automóviles y el Índice de Actividades Industrial (IAI), ofrecen asimismo información acerca del comportamiento del consumo y de la inversión.

Cuadro 3.6. **Producto Interior Bruto (Demanda)**

(Tasa de variación interanual)

Concepto	2001	2002	2003 (a)	2004 (e)
<b>DEMANDA</b>				
• Consumo privado	2,8	2,3	2,5	2,4
• Consumo público	4,1	5,3	3,5	3,1
• FBCF	5,4	3,6	3,1	3,2
• Demanda interna	3,7	3,1	2,9	2,8
• Sector exterior <sup>(1)</sup>	-0,8	-1,4	-0,4	0,2
<b>PIB</b>	<b>2,9</b>	<b>1,7</b>	<b>2,5</b>	<b>3,0</b>

(1) Aportación al crecimiento del PIB;

(a) Avance;

(e) Estimación

Fuente: Gobierno Vasco

En este sentido, a excepción del IPI de bienes de consumo que registra un descenso del 0,5%, estos indicadores de demanda han mostrado una evolución favorable generalizada en sus dos vertientes. Así, la matriculación de vehículos acelera su crecimiento (3,9% en el caso de los automóviles y 14,9% en el de los vehículos de carga) a la par que el IAI crece un 2% tanto para los bienes de consumo como para los de inversión. La importación de bienes de equipo registra el mayor incremento (17,5%).

Cuadro 3.7. **Indicadores de demanda**

(Tasa de variación sobre año anterior)

CAPV	2002	2003	2004
<b>Consumo privado</b>			
IAI <sup>(1)</sup> Bienes de consumo	0,6	8,9	2,0
IPI Bienes de consumo	2,8	-0,6	-0,5
Matriculación de automóviles	-10,3	2,6	3,9
<b>Inversión</b>			
IAI Bienes de inversión	-1,4	13,0	2,0
IPI Bienes de equipo	-4,4	1,4	4,6
Importación bienes de equipo	2,3	-3,6	17,5
Matriculación de vehículos de carga	-9,6	8,8	14,9

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

### 3.3.2. Sector exterior

En 2004 la contribución del sector exterior al crecimiento económico vasco ha pasado a ser positiva, situándose en un 0,2%, teniendo en cuenta que esta aportación incluye las compras y ventas no sólo al extranjero sino al resto del Estado, cuyo saldo es el que ha favorecido el crecimiento del PIB este año.

El comercio exterior ha confirmado la recuperación iniciada en 2003, alcanzando cifras notables de crecimiento. El balance del año 2004 se salda con un mayor crecimiento relativo de las importaciones que de las exportaciones (en ambos casos compras y ventas exclusivamente al extranjero), con altas tasas de crecimiento en ambos casos (incremento de las exportaciones del 14,7% y de un 18,9% para las importaciones). Es llamativo el crecimiento de las exportaciones a pesar de la importante apreciación del euro a lo largo del ejercicio.

Cuadro 3.8. **Comercio exterior (Extranjero)**

(Tasa de variación real sobre año anterior)

	2002	2003	2004
Importaciones no energéticas	1,2	2,6	14,7
Importaciones totales	1,5	3,2	18,9
Exportaciones no energéticas	2,0	0,1	13,7
Exportaciones totales	0,3	1,3	14,7

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

Las exportaciones de CAPV alcanzaron la cifra de 13.521,7 millones de euros en 2004, un 14,7% más que en el año anterior. Las exportaciones, que ya habían registrado una evolución positiva durante el primer trimestre del año (crecimiento nominal del 9,1%), aceleran su crecimiento en los trimestres restantes, creciendo un 16,0% el segundo trimestre, un 16,6% el tercero y un 15,1% el último trimestre del año. Las importaciones, por su



parte ascienden a 12.474,7 millones de euros, lo que supone una tasa de crecimiento anual del 18,9%. De esta forma el saldo comercial se sitúa en los 1.047,0 millones de euros (1.292,1 millones de euros en 2003), disminuyendo la cobertura de las exportaciones sobre las importaciones, al pasar del 112,4% de 2003 al 108,4% de 2004.

### 3.4. Renta<sup>3</sup>

Como se viene realizando en anteriores informes, se va a analizar también el Producto Interior Bruto desde el punto de vista de la renta. Este análisis muestra cómo se distribuye la producción entre los factores productivos (trabajo y capital fundamentalmente). En terminología de contabilidad nacional hablaríamos de la forma en que se distribuye la producción entre la remuneración de asalariados, el capital y el resto de los factores productivos que intervienen en la generación de la misma.

El peso que los distintos factores productivos tienen en la riqueza generada en nuestra comunidad apenas ha variado en los últimos años. La remuneración de los asalariados sigue acaparando la mayor parte de la producción (50,6% en 2003, 50,3% en 2002), seguida por el excedente bruto de explotación (39,5% en 2003, 39,9% en 2002) formado por el excedente neto de explotación y el consumo de capital fijo. El resto de la participación corresponde a los impuestos ligados a la producción y la importación (9,9% en 2003, 9,8% en 2002). Se podría destacar, la ligera pérdida de peso, en los tres últimos años de los que se dispone información (2001-2003), del excedente de explotación a favor de la remuneración de los asalariados.

Cuadro 3.9. **Producto Interior Bruto (Renta) (CAPV)**

	Precios corrientes (Base 2000) Millones de euros			Distribución porcentual		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Remuneración asalariados (1)	21.409	22.645	23.928	49,8	50,3	50,6
Excedente neto explotación (2)	13.294	13.711	14.138	30,9	30,5	29,9
Consumo capital fijo (3)	4.006	4.245	4.538	9,3	9,4	9,6
Impuestos ligados a producción e importación (4)	4.252	4.394	4.674	9,9	9,8	9,9
<b>PIB pm (1)+(2)+(3)+(4)</b>	<b>42.962</b>	<b>44.995</b>	<b>47.278</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: EUSTAT.

Como se puede observar, los datos del Estado son muy similares a los de nuestro territorio, al no existir grandes diferencias entre el peso de los distintos factores productivos en el PIB. En el caso del Estado la remuneración de los asalariados supone el 47,8% del PIB, el 41,8% el excedente bruto de explotación y el 10,4% los impuestos netos totales. A lo largo de los años la evolución en estos dos ámbitos ha sido, de hecho, muy pareja, aunque recientemente muestran tendencias diferentes, ganando peso en la CAPV la remuneración de asalariados que disminuye en el Estado.

3 En el caso de la CAPV los últimos datos disponibles sobre la distribución del PIB desde la óptica de la Renta corresponden al año 2003.

Cuadro 3.10. **Producto Interior Bruto (Renta) (Estado)**

	Precios corrientes (Base 1995) Millones de euros				Distribución porcentual			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
Remuneración asalariados (1)	334.692	355.605	377.244	400.020	49,2	48,8	48,3	47,8
Excedente bruto explotación (2)	279.639	302.652	324.392	350.375	41,1	41,5	41,6	41,8
Impuestos netos totales (3)	65.517	70.747	78.921	87.162	9,6	9,7	10,1	10,4
<b>PIB pm (1)+(2)+(3)</b>	<b>679.848</b>	<b>729.004</b>	<b>780.557</b>	<b>837.557</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INE

### 3.5. Precios, costes y productividad

#### 3.5.1. Precios

##### 3.5.1.1. EVOLUCIÓN DE LOS PRECIOS EN 2004

El ejercicio 2004 se ha caracterizado por las tensiones inflacionistas derivadas del incremento del precio del petróleo a lo largo de todo el año, del aumento de la demanda en países emergentes, de la fuerte actividad estadounidense etc. Por otro lado, la fortaleza del euro, aunque amortigua el incremento de la inflación, es cierto, que afecta negativamente a la competitividad.

De esta forma, se cierra el año con una tasa de inflación del 3,2% tanto en el ámbito del Estado como en la Comunidad Autónoma Vasca, datos ligeramente superiores a los registrados en 2003 (2,6% en ambos casos), continuando por encima del objetivo de política monetaria fijado por el Banco Central Europeo en el 2%.

Cuadro 3.11. **Indice de Precios al Consumo (IPC)(2004)**

(Tasa de variación diciembre sobre diciembre)

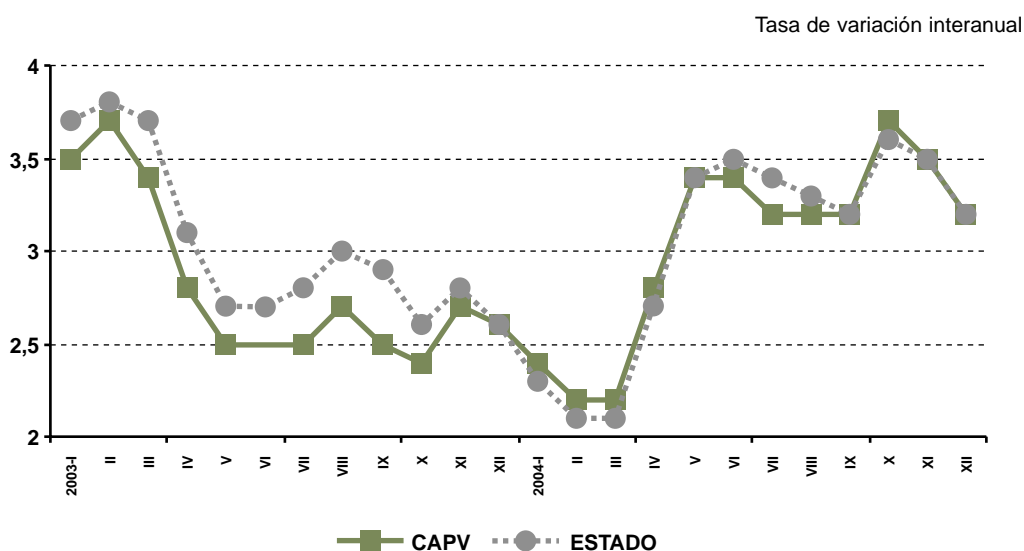
	CAPV	Estado
Índice general	3,2	3,2
Índice general (media) <sup>(1)</sup>	3,0	3,0
• Alimentos y bebidas no alcohólicas	3,4	3,0
• Bebidas alcohólicas y tabaco	4,9	5,5
• Vestido y calzado	1,6	2,1
• Vivienda	3,6	4,1
• Menaje	2,4	1,8
• Medicina	1,2	0,2
• Transporte	5,3	6,0
• Comunicaciones	-0,7	-0,7
• Ocio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

(1) Media anual.  
Fuente: INE



Atendiendo a los distintos grupos de bienes, el de transportes ha resultado ser el más inflacionario, aspecto lógico si tenemos en cuenta el incremento producido en el precio del petróleo. Le sigue el grupo de bebidas alcohólicas y tabaco (4,9%) y la enseñanza (4,6%), mientras las comunicaciones destacan por haber alcanzado tasas de variación negativas (0,7%).

Gráfico 3.7. Evolución del IPC (CAPV y Estado)



Fuente: INE

En lo referente a los precios industriales, este pasado ejercicio ha supuesto un claro aumento respecto a 2003, al haberse registrado una tasa de variación interanual media de los precios industriales del 4,3% frente al 1,9% de un año antes. Lógicamente, el incremento del precio del petróleo es el principal causante de este incremento en los precios industriales. Por grupos de bienes, todos ellos registran variaciones al alza (1,5% los bienes de consumo, 1,0% los bienes de equipo y 6,8% los bienes intermedios), destacando este último grupo de bienes por registrar una fuerte aceleración respecto al año anterior.

Cuadro 3.12. Índice de Precios Industriales (IPRI)

(Tasa de variación sobre año anterior)

	CAPV			Estado
	2002	2003	2004	2004
Índice general	0,3	1,9	4,3	3,4
Bienes de consumo	2,2	1,6	1,5	2,5
Bienes de equipo	0,7	3,4	1,0	1,4
Bienes intermedios	0,9	1,8	6,8	4,5

Fuente: Eustat e INE.

Cuadro 3.13. Tipos de interés a corto plazo

	Interbancario			Letras del Tesoro 1 año	Intervención BCE <sup>(1)</sup>
	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	7,4	7,2	7,5
1997	5,4	5,3	5,2	5,0	5,4
1998	4,3	4,1	4,0	3,8	4,2
1999	2,9	3,0	3,2	3,0	2,7
2000	4,3	4,5	4,8	4,6	4,0
2001	4,2	4,2	4,1	3,9	4,2
2002	3,3	3,4	3,5	3,4	3,2
2003	2,3	2,3	2,4	2,2	2,3
2004	2,1	2,2	2,3	2,1	2,0

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

En este contexto, hay que comentar la continuidad de la tendencia a la baja de los tipos de interés a lo largo de 2004, llegando incluso al 2%. Conviene recordar que tal y como comentábamos anteriormente, el BCE mantenía estable su tipo de interés de referencia en el 2%, mientras que la Reserva Federal de Estados Unidos lo aumentaba hasta situarlo en el 2,25%.

### 3.5.2. Costes laborales

El Índice de Costes Laborales es un indicador a través del que se pretende medir el coste total en el que incurre el empleador por la utilización del factor trabajo. Este índice incluye el coste salarial (el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y atrasados) y aquellas prestaciones no salariales y cotizaciones a la Seguridad Social<sup>4</sup>.

En el año 2004 en el conjunto del Estado el coste laboral total medio por trabajador y mes se sitúa en 2.051,56 euros, un 3% superior al valor de 2003. Aproximadamente tres cuartas partes de este coste medio es coste salarial propiamente dicho, mientras que el 25% restante correspondería a otro tipo de costes. Considerando los distintos sectores, el sector industrial presenta el mayor coste laboral medio (2.241,36 euros), seguido por el sector terciario (1.927,43 euros) y finalmente el sector de la construcción (con 1.867,47 euros).

<sup>4</sup> Una referencia más detallada de la metodología de esta encuesta puede encontrarse en la publicación "Índice de Costes Laborales" (INE). En este sentido, no se debe olvidar que esta encuesta no incluye información del sector primario.





Cuadro 3.14. **Coste laboral por trabajador y mes por comunidad autónoma**

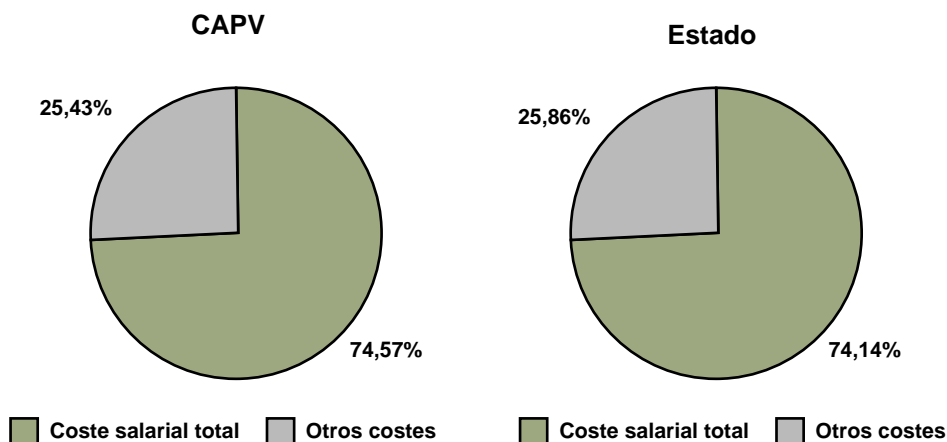
(euros)

	COSTE LABORAL TOTAL		
	2002	2003	2004
<b>TOTAL</b>	<b>1.911,28</b>	<b>1.992,40</b>	<b>2.051,56</b>
Andalucía	1.754,95	1.832,00	1.876,52
Aragón	1.892,16	1.967,24	1.996,33
Asturias	1.909,02	2.011,31	2.064,24
Baleares	1.711,28	1.808,26	1.913,36
Canarias	1.610,50	1.647,43	1.718,82
Cantabria	1.765,86	1.853,59	1.935,70
Castilla-Mancha	1.612,75	1.715,35	1.783,90
Castilla-León	1.789,97	1.853,63	1.898,28
Cataluña	2.029,89	2.109,84	2.185,51
C. Valenciana	1.712,84	1.798,71	1.846,70
Extremadura	1.556,26	1.634,48	1.670,45
Galicia	1.673,69	1.734,19	1.761,38
Madrid	2.256,86	2.360,64	2.437,08
Murcia	1.573,98	1.669,32	1.742,95
Navarra	2.101,22	2.215,64	2.296,44
<b>País Vasco</b>	<b>2.221,22</b>	<b>2.293,23</b>	<b>2.356,33</b>
Rioja	1.761,00	1.833,82	1.873,08

Fuente: Índice de Coste Laboral (INE)

Tal y como puede observarse en el siguiente gráfico, la composición del coste laboral total en la CAPV es muy similar a la del Estado, siendo ligeramente menor el peso relativo del componente salarial en el caso del Estado.

Gráfico 3.8. **Distribución porcentual del coste laboral total CAPV y Estado (2004)**



Fuente: Índice de Coste Laboral (INE)



El análisis territorial permite comprobar que el coste laboral no es homogéneo en todas las comunidades autónomas. Otro año más, la Comunidad de Madrid ha presentado los mayores valores de este índice (2.437,08 euros) seguida muy de cerca por el País Vasco (2.356,33 euros) y la Comunidad Foral de Navarra (2.296,44 euros). En el polo opuesto de la tabla destacan las comunidades de Murcia (1.742,95 euros), Canarias (1.718,82 euros) y Extremadura (1.670,45 euros). De este forma, la diferencia entre la comunidad con mayor coste laboral medio por mes trabajado (Madrid) y la de menor valor (Extremadura), asciende a 766,63 euros.

Cabe destacar que el coste laboral medio por trabajador y mes de la Comunidad Autónoma Vasca ha crecido un 2,8% respecto a 2003, cifra inferior a la media estatal (3%) y a las tasas de variación interanual de los últimos años, que se situaban en el 4,3% en 2002 y en el 3,2% en 2003 respectivamente en la CAPV.

### 3.5.3. Productividad

Dada la gran importancia que presenta el concepto de productividad se ha considerado oportuno realizar un detallado análisis comparativo sobre esta magnitud. Previamente se hace necesario explicar los diferentes enfoques existentes, distinguiendo entre:

- Productividad aparente: diferencia entre el crecimiento de la actividad productiva y el empleo medido en términos de puestos de trabajo equivalente a tiempo completo.
- Productividad laboral: relación entre el PIB y el empleo. Presenta como ventaja la posibilidad de realizar análisis comparativos.
- Productividad horaria: relación entre el PIB y el empleo, por hora trabajada. Su mayor ventaja es que elimina las diferencias en la composición de la mano de obra derivadas de las distintas modalidades de la jornada laboral (tiempo completo, parcial...).

Atendiendo a la productividad aparente, en el año 2004 el crecimiento de ésta es tres veces mayor en la CAPV que en el Estado (1,3% frente a 0,4%). En este sentido, conviene tener en cuenta que el diferencial entre estas cifras se ha incrementado notablemente respecto al año anterior (0,9 puntos en 2004 frente a 0,3 puntos en 2003), gracias al mayor aumento de la ocupación del empleo en el Estado.

Cuadro 3.15. PIB, empleo y productividad

(Tasa de variación sobre año anterior)

CAPV	2002	2003	2004
PIB real	1,7	2,5	3,0
Ocupación <sup>(1)</sup>	1,9	1,8	1,7
Productividad aparente	-0,2	0,7	1,3
ESTADO	2002	2003	2004
PIB real	2,7	2,9	3,1
Ocupación <sup>(2)</sup>	2,3	2,5	2,7
Productividad aparente	0,3	0,4	0,4

(1) Cuentas económicas (Eustat). Puestos de trabajo equivalentes.

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

Fuente: Eustat, Gobierno Vasco e INE



Pasando a considerar la productividad laboral, y en comparación con los países de nuestro entorno internacional más próximo, España se sitúa 2,5 puntos por encima de la media europea, al alcanzar un valor de 102,5 y teniendo en cuenta que el valor de la UE-25 se considera igual a 100. Por su parte, la economía vasca supera en mayor medida la productividad laboral media de la UE-25, con un valor de 120,7.

De esta forma, la productividad laboral vasca se sitúa por debajo de los niveles registrados en años anteriores (122,8 en 2003), pero si centramos la atención en 2004, únicamente Luxemburgo (142,4), Bélgica (128,2) e Irlanda (127,7) superan el nivel de la CAPV en el contexto europeo. Asimismo, supera los valores de las principales economías europeas como Francia (119,5), Italia (108,1) y Alemania (100,2), situándose además más de 18 puntos por encima de la productividad laboral media española.

Cuadro 3.16. Productividad laboral: PIB / Empleo (Base 100 UE-25) (\*)

País	Media 1995-2003	2004
Bélgica	127,9	128,2
República Checa	59,7	63,6
Dinamarca	104,0	103,9
Alemania	104,3	100,2
Estonia	41,9	50,1
Grecia	89,2	97,2
España	102,5	102,5
Francia	123,4	119,5
Irlanda	122,2	127,7
Italia	119,6	108,1
Chipre	78,9	72,1
Letonia	36,6	43,6
Lituania	37,4	49,8
Luxemburgo	145,6	142,4
Hungría	62,3	69,5
Malta	89,1	84,3
Países Bajos	104,3	103,0
Austria	106,4	102,5
Polonia	49,1	60,1
Portugal	68,3	66,8
Eslovenia	70,4	76,3
Eslovaquia	53,3	61,4
Finlandia	109,9	110,5
Suecia	105,5	105,0
Reino Unido	105,5	109,2
<b>CAPV</b>	<b>125,7</b>	<b>120,7</b>
<b>UE-25 = 100</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Estados Unidos	135,3	143,8
Japón	96,3	101,1
Canadá	117,4	117,3

(\*) Datos de PIB y empleo corresponden a la Contabilidad Nacional de los respectivos países  
Fuente: Eustat, Eurostat



Otro enfoque consiste en analizar la productividad laboral por hora trabajada<sup>5</sup>, de forma que así se eliminan las diferencias en la composición de la mano de obra derivadas de las distintas modalidades de la jornada laboral. De este modo, el nivel alcanzado por la CAPV en 2003 (107,2) supera tanto el registro medio europeo (UE-15, 100,0) como el del Estado (87,1), siendo superado únicamente por Luxemburgo (127,1), Bélgica (121,4), Francia (118,6), Irlanda (115,3) y Países Bajos (111,9).

Cuadro 3.17. Productividad laboral: PIB / Hora trabajada (Base 100 UE-15) (\*)

País	Media 1993-2002	2003
Bélgica	124,0	121,4
Dinamarca	100,5	99,8
Alemania	104,6	103,3
Grecia	62,3	68,3
España	85,8	87,1
Francia	116,3	118,6
Irlanda	100,4	115,3
Italia	95,0	88,8
Luxemburgo	129,7	127,1
Países Bajos	113,6	111,9
Austria	99,6	97,7
Portugal	57,6	58,9
Finlandia	93,7	92,6
Suecia	95,3	96,3
Reino Unido	88,9	95,3
<b>CAPV (1)</b>	-	<b>107,2</b>
<b>UE-15 = 100</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

(\*) Datos de PIB, empleo y horas corresponden a la Contabilidad Nacional de los respectivos países

(1) Estimación en base a Eustat, Eurostat y MTAS. Elaboración propia

Fuente: Eurostat

Además, conviene tener en cuenta que el cálculo de la productividad laboral por hora trabajada se ha realizado para la UE-15, es decir, no se están considerando los nuevos países incorporados en 2004, caracterizados por niveles de productividad inferiores, de forma que el hecho de que la CAPV supere la media europea es un indicador altamente positivo.

<sup>5</sup> En este caso sólo se dispone de información para UE-15 y para el año 2003.



### 3.6. Panorama general del empleo y la contratación<sup>6</sup>

#### 3.6.1. Rasgos básicos (1995-2004)

Tras los primeros síntomas de recuperación económica mostrados en 2003, parece que en el año 2004 se confirma la superación de la ralentización económica iniciada tras los acontecimientos del 11 de septiembre de 2001. Cabe recordar que como ya se indicara en el anterior informe el mercado laboral suele reaccionar de manera más retardada que otros indicadores coyunturales en los ciclos económicos expansivos o contractivos, de forma que los síntomas de recuperación económica no se han trasladado al mercado de trabajo hasta 2004. Así, dicho año se cierra con un leve crecimiento de la ocupación (1,0%) y la población activa (0,1%), y con una clara disminución del desempleo (-9,3%).

Considerando un período de análisis más amplio (1995-2004), se pueden observar grandes avances en materia laboral en el País Vasco, como pasamos a analizar seguidamente. Los rasgos básicos del mercado laboral de la CAPV en el período 1995-2004 se resumen a continuación:

- La población potencialmente activa (16 y más años) asciende a 1.786.400 personas, incrementándose débilmente en 10.600 personas en el período 1995-2004. La población activa por su parte se sitúa en 981.500 personas (935.600 en 1995) como consecuencia de la importante incorporación de la mujer al mercado laboral vasco en los últimos años. En cuanto a la población ocupada, el año 2004 supone un nuevo máximo histórico (904.900 personas) lo que representa un incremento del 27% en el período analizado.
- Desde el punto de vista sectorial destaca el aumento generalizado de la ocupación en todos los sectores en 2004 respecto a 1995, a excepción del sector agropesquero en cuyo caso la ocupación cae un 35,1%, es decir desaparecen 8.500 puestos de trabajo. Por el contrario, el sector de la construcción es el que registra el mayor crecimiento en cuanto a ocupación, pasando de 60.700 trabajadores en 1995 a 83.200 en 2004 (37,1% de incremento).

Cuadro 3.18. Rasgos básicos del mercado de trabajo en la CAPV

(miles de personas)

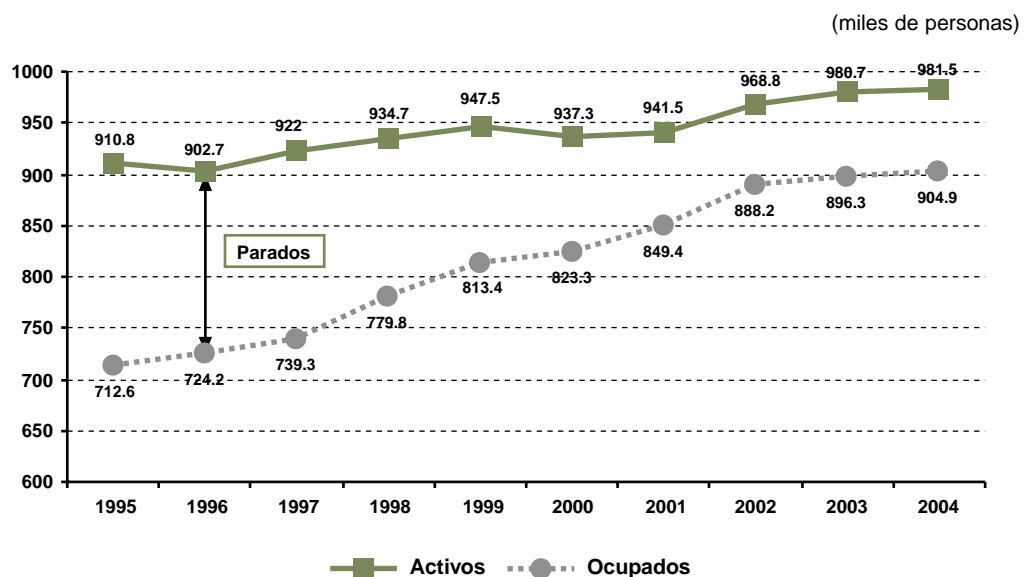
	1995	2000	2004
Población > 16 años	1.775,8	1.788,0	1.786,4
Población activa	935,6	953,6	981,5
Población ocupada	712,7	823,3	904,9
• Agropesquero	24,1	18,8	15,7
• Industria	202,9	242,6	243,4
• Construcción	60,7	70,4	83,2
• Servicios	425,0	491,6	562,7
Población asalariada	545,2	662,3	733,9
Población parada	222,9	130,3	76,5

Fuente: PRA metodología 2004 (Eustat)

<sup>6</sup> Las fuentes estadísticas utilizadas para la realización del presente informe son la PRA para la CAPV y la EPA para el Estado. Teniendo en cuenta que a lo largo de 2005 ambas encuestas han sufrido cambios metodológicos, conviene matizar que los datos de la EPA presentados sí incluyen dicho cambio metodológico, mientras que los datos correspondientes a la PRA no lo incluyen, ya que durante la realización del presente estudio aún no se habían publicado las series completas revisadas. Así, cualquier comparación que se realice entre los datos de la CAPV y los estatales debe considerarse con la máxima cautela.

- Por lo que respecta al número de personas paradas, 2004 ha supuesto un nuevo mínimo histórico, alcanzando un valor de 76.500 personas. Conviene resaltar que, a excepción de 2003, el período 1995-2004 se ha caracterizado por la continua disminución del número de desempleados. De hecho, la población parada se ha reducido un 65,7% de forma acumulada en dicho periodo. Los colectivos más perjudicados en materia de desempleo siguen siendo las mujeres (39.800 paradas) y los más jóvenes (17.300 parados), si bien también han evolucionado favorablemente en los últimos años (en 1995 eran 124.200 las mujeres desempleadas y 66.000 los jóvenes parados).
- Centrándonos en la población ocupada asalariada, se ha registrado un incremento acumulado del 37,2% en la población asalariada con contrato indefinido respecto a 1995, alcanzando un peso del 68,5% respecto al total en 2004, frente al 26,9% de los contratos temporales. Estos valores ratifican una ligera tendencia de mejoría en los últimos años en la estabilidad en el empleo.
- En cuanto a la información proveniente de las oficinas del Instituto Nacional de Empleo (INEM), se aprecia una evolución favorable tanto de los contratos como del paro registrado a lo largo del periodo en cuestión (1995-2004).

Gráfico 3.9. Evolución de la población activa, ocupada y parada (CAPV)



Fuente: PRA metodología 2004 (Eustat)

### 3.6.2. Evolución de la población activa, ocupada y desempleada (2004)

#### 3.6.2.1. POBLACIÓN POTENCIALMENTE ACTIVA Y POBLACIÓN ACTIVA

La población potencialmente activa, es decir, la mayor de 16 años, ha alcanzado la cifra de 1.786.400 personas a lo largo del año 2004, cifra que supone una disminución del 0,3% respecto al nivel alcanzado en 2003, habiéndose reducido en aproximadamente 4.400 personas en los últimos cuatro años. La población activa, por su parte, alcanza la cifra de 981.500 personas lo que supone un incremento de un 0,1% respecto a 2003, aumento debido al crecimiento registrado por el colectivo de las mujeres (2,0%) ya que el número de hombres activos disminuye un 1,3% respecto al ejercicio 2003.



Cuadro 3.19. Mercado de trabajo en la CAPV

	Valor absoluto (miles)				Tasa var. Interanual		
	2001	2002	2003	2004	2002	2003	2004
<b>Población &gt; 16 años</b>	<b>1.790,8</b>	<b>1.794,8</b>	<b>1.792,0</b>	<b>1.786,4</b>	<b>0,2</b>	<b>-0,2</b>	<b>-0,3</b>
<b>Población activa</b>	<b>941,5</b>	<b>968,8</b>	<b>980,7</b>	<b>981,5</b>	<b>2,9</b>	<b>1,2</b>	<b>0,1</b>
Hombres	564,8	572,9	571,2	564,0	1,4	-0,3	-1,3
Mujeres	376,8	396,0	409,5	417,5	5,3	3,4	2,0
16-24 años	94,1	94,6	89,4	84,5	0,5	-5,5	-5,5
25-54 años	756,8	777,7	789,6	792,2	2,8	1,5	0,3
55 y más	90,6	96,6	101,7	104,8	6,6	5,3	3,1
<b>Población ocupada</b>	<b>849,4</b>	<b>888,2</b>	<b>896,3</b>	<b>904,9</b>	<b>4,6</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>
Hombres	526,3	540,3	534,0	527,3	2,7	-1,2	-1,2
Mujeres	323,2	347,9	362,3	377,7	7,6	4,1	4,2
16-24 años	72,3	76,1	69,6	67,2	5,3	-8,5	-3,4
25-54 años	691,5	719,1	727,7	736,1	4,0	1,2	1,2
55 y más	85,6	93,0	99,0	101,7	8,6	6,5	2,7
<b>Población parada</b>	<b>92,1</b>	<b>80,6</b>	<b>84,4</b>	<b>76,5</b>	<b>-12,5</b>	<b>4,7</b>	<b>-9,3</b>
Hombres	38,5	32,6	37,2	36,7	-15,3	14,1	-1,3
Mujeres	53,6	48,0	47,2	39,8	-10,4	-1,7	-15,7
16-24 años	21,8	18,5	19,8	17,3	-15,1	7,0	-12,6
25-54 años	65,3	58,5	61,9	56,1	-10,4	5,8	-9,4
55 y más	5,0	3,6	2,7	3,2	-28,0	-25,0	18,5

Fuente: PRA metodología 2004 (Eustat).

A pesar de ello, la distribución porcentual de la población activa muestra que los hombres concentran más del 57% de la misma frente al 43% de las mujeres. El acercamiento entre la tasa de actividad masculina y femenina se debe a que la gran mayoría de las personas que abandonan el mercado laboral son hombres, mientras que las entradas están constituidas por hombres y mujeres en proporciones muy similares.

Por lo que respecta a los distintos estratos de edad, el que abarca entre 25 y 54 años de edad sigue presentándose como el más importante al suponer el 80,7% de la población activa mientras que los menores de 25 años y los mayores de 55 suponen tan solo el 8,6% y 10,7% respectivamente.



Cuadro 3.20. Mercado de trabajo en el Estado

	Valor absoluto (miles)				Tasa var. Interanual		
	2001	2002	2003	2004	2002	2003	2004
<b>Población &gt; 16 años</b>	<b>34.067,2</b>	<b>34.614,6</b>	<b>35.215,3</b>	<b>35.810,8</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>	<b>1,7</b>
<b>Población activa</b>	<b>18.050,7</b>	<b>18.785,6</b>	<b>19.538,2</b>	<b>20.184,5</b>	<b>4,1</b>	<b>4,0</b>	<b>3,3</b>
Hombres	10.978,6	11.294,4	11.629,3	11.905,1	2,9	3,0	2,4
Mujeres	7.072,1	7.491,3	7.908,9	8.279,4	5,9	5,6	4,7
16-24 años	2.440,1	2.435,1	2.424,7	2.406,3	-0,2	-0,4	-0,8
25-54 años	13.808,7	14.472,3	15.136,9	15.717,1	4,8	4,6	3,8
55 y más	1.802,0	1.878,3	1.976,6	2.061,0	4,2	5,2	4,3
<b>Población ocupada</b>	<b>16.146,3</b>	<b>16.630,3</b>	<b>17.296,0</b>	<b>17.970,9</b>	<b>3,0</b>	<b>4,0</b>	<b>3,9</b>
Hombres	10.150,5	10.365,0	10.652,9	10.934,3	2,1	2,8	2,6
Mujeres	5.995,7	6.265,3	6.643,1	7.036,5	4,5	6,0	5,9
16-24 años	1.925,9	1.892,8	1.873,5	1.876,1	-1,7	-1,0	0,1
25-54 años	12.529,0	12.988,9	13.578,1	14.173,5	3,7	4,5	4,4
55 y más	1.691,5	1.748,7	1.844,3	1.921,3	3,4	5,5	4,2
Agropesquero	1.045,2	995,5	991,0	989,0	-4,8	-0,5	-0,2
Industria	3.176,7	3.190,7	3.200,8	3.211,0	0,4	0,3	0,3
Construcción	1.876,2	1.980,2	2.101,7	2.253,2	5,5	6,1	7,2
Servicios	10.048,1	10.464,1	11.002,5	11.517,8	4,1	5,1	4,7
Asalariada	12.949,4	13.471,9	14.127,4	14.720,8	4,0	4,9	4,2
No asalariada	3.169,9	3.158,5	3.158,6	3.250,1	-0,4	0,0	2,9
<b>Población parada</b>	<b>1.904,4</b>	<b>2.155,3</b>	<b>2.242,2</b>	<b>2.213,6</b>	<b>13,2</b>	<b>4,0</b>	<b>-1,3</b>
Hombres	828,1	929,4	976,4	970,8	12,2	5,1	-0,6
Mujeres	1.076,4	1.226,0	1.265,8	1.242,9	13,9	3,2	-1,8
16-24 años	514,2	542,3	551,2	530,3	5,5	1,6	-3,8
25-54 años	1.279,7	1.483,3	1.558,8	1.543,6	15,9	5,1	-1,0
55 y más	110,6	129,7	132,2	139,7	17,3	1,9	5,7

Fuente: EPA metodología 2005 (INE).

En consecuencia, la tasa de actividad de la Comunidad Autónoma del País Vasco se sitúa en el 54,9% en 2004 (teniendo en cuenta la población de 16 y más años), manteniéndose significativas diferencias entre sexos (65,3% para los hombres, 45,2% para las mujeres) a pesar de que en los últimos años se haya mejorado notablemente este valor gracias a la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral. La tasa de actividad vasca se sitúa ligeramente por debajo de la tasa del Estado, que ha alcanzado el 56,4%, 68,1% en el caso de los hombres y 45,2% en el caso de las mujeres.





Cuadro 3.21. Tasa de actividad (CAPV)

	2001	2002	2003	2004
<b>Tasa de actividad</b>	<b>53,4</b>	<b>54,0</b>	<b>54,7</b>	<b>54,9</b>
Hombres	65,5	65,8	65,9	65,3
Mujeres	41,9	42,8	44,3	45,2
16-24 años	40,0	40,5	40,6	40,7
25-54 años	81,0	81,5	82,8	83,5
55 y más	15,1	15,9	16,5	16,7

Fuente: PRA metodología 2004 (Eustat).

Cuadro 3.22. Tasa de actividad (Estado)

	2001	2002	2003	2004
<b>Tasa de actividad</b>	<b>53,0</b>	<b>54,3</b>	<b>55,5</b>	<b>56,4</b>
Hombres	66,2	67,0	67,7	68,1
Mujeres	40,4	42,2	43,8	45,2
16-24 años	46,6	47,6	48,5	49,2
25-54 años	76,6	78,2	79,6	80,6
55 y más	16,7	17,1	17,7	18,1

Fuente: EPA metodología 2005 (INE).

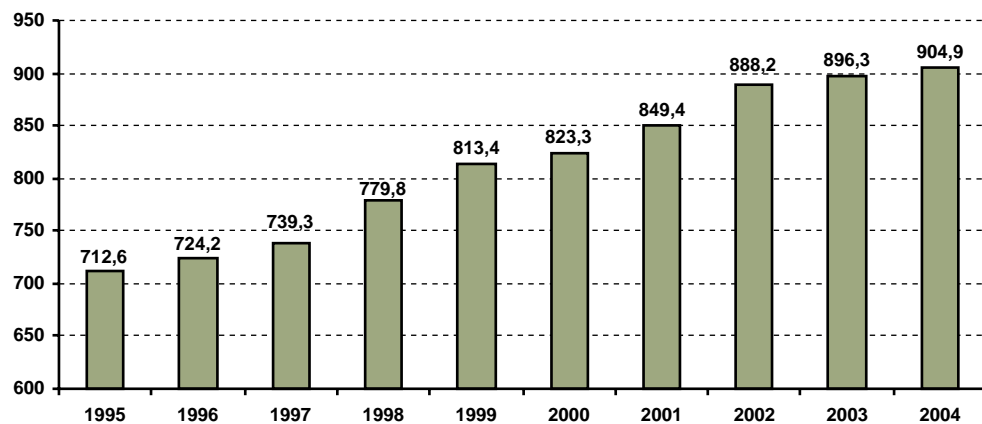
### 3.6.2.2. POBLACIÓN OCUPADA

Al igual que en ejercicios anteriores, el año 2004 se ha cerrado con un nuevo máximo histórico en la población ocupada de la CAPV al haberse alcanzado las 904.900 personas ocupadas, cifra que supone un incremento del 1,0% respecto a la cifra registrada en 2003. Por ello podemos afirmar que continúa la senda de crecimiento iniciada en 1995, habiéndose registrado en estos diez últimos años un incremento acumulado de la ocupación próximo al 27%.



Gráfico 3.10. Evolución de la población ocupada (CAPV)

(miles de personas)



Fuente: PRA metodología 2004 (Eustat)

Centrando la atención en el ejercicio 2004, el incremento de la ocupación ha afectado exclusivamente a las mujeres (incremento de la población ocupada femenina del 4,2%, unos 15.400 empleos más) ya que el grupo de los hombres ha sufrido una caída del empleo del 1,2% respecto al valor de 2003. En cuanto a los distintos grupos de edad, al igual que ocurría en 2003, el grupo de los más jóvenes es el único que ha registrado una disminución de su ocupación (del 3,4%) mientras que los grupos de 25-54 años y mayores de 54 años registran incrementos del 1,2% y 2,7% respectivamente, lo que pone de manifiesto el paulatino envejecimiento de nuestra población ocupada.

Cuadro 3.23. Empleo en la CAPV

	Valor absoluto (miles)				Tasa var. Interanual		
	2001	2002	2003	2004	2002	2003	2004
<b>Población ocupada</b>	<b>849,4</b>	<b>888,2</b>	<b>896,3</b>	<b>904,9</b>	<b>4,6</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>
Agropesquero	14,7	15,7	18,6	15,7	6,8	18,5	-15,6
Industria	257,5	252,2	247,2	243,4	-2,0	-2,0	-1,5
Construcción	75,0	81,8	85,3	83,2	9,1	4,4	-2,5
Servicios	502,4	538,6	545,2	562,7	7,2	1,2	3,2
Asalariada	683,4	712,3	715,5	733,9	4,2	0,4	2,6
No asalariada	166,0	175,9	180,8	171,0	6,0	2,8	-5,4

Fuente: PRA metodología 2004 (Eustat).

El análisis comparativo de la tasa de empleo entre la CAPV y el Estado muestra una evolución muy similar, caracterizada por una dinámica favorable en ambos casos. No obstante, las tasas de empleo correspondientes a 2004 (50,2% en el caso del Estado y 50,7% en el de la CAPV) se sitúan aún a gran distancia del objetivo propuesto por el Plan de Acción para el Empleo 2004, que como ya se ha señalado anteriormente, establece la meta de alcanzar una tasa de empleo del 61,1% para 2010.



Cuadro 3.24. Tasa de empleo CAPV y Estado (\*)

	2001	2002	2003	2004
<b>CAPV</b>	47,4	49,5	50,0	50,7
<b>Estado</b>	47,7	48,0	49,1	50,2

(\*) Calculada sobre la población > 16 años.

Fuente: PRA metodología 2004 (Eustat) y EPA metodología 2005(INE).

El análisis sectorial muestra que, a excepción del sector terciario, se da una disminución generalizada de la población ocupada en todos los sectores de actividad. Concretamente, la población ocupada en el sector servicios crece un 3,2% mientras que cae en el resto de sectores: un 15,6% en el caso del sector agropesquero, un 2,5% en la construcción y un 1,5% en la industria.

Por lo que respecta a la situación profesional, aumenta la población ocupada asalariada (2,6%) en tanto que disminuye la no asalariada (5,4%). En este sentido, en el ejercicio 2004 la población asalariada supone un 81,1% del empleo, siendo una gran proporción de ellos asalariados privados (en concreto, el 82,5% de los asalariados). Entre los no asalariados el grupo de los autónomos es el más numeroso, mientras que el grupo de los empleadores destaca por haber sido el único grupo de no asalariados que aumenta respecto a los valores alcanzados en 2003.

Cuadro 3.25. Población ocupada por situación profesional (CAPV)

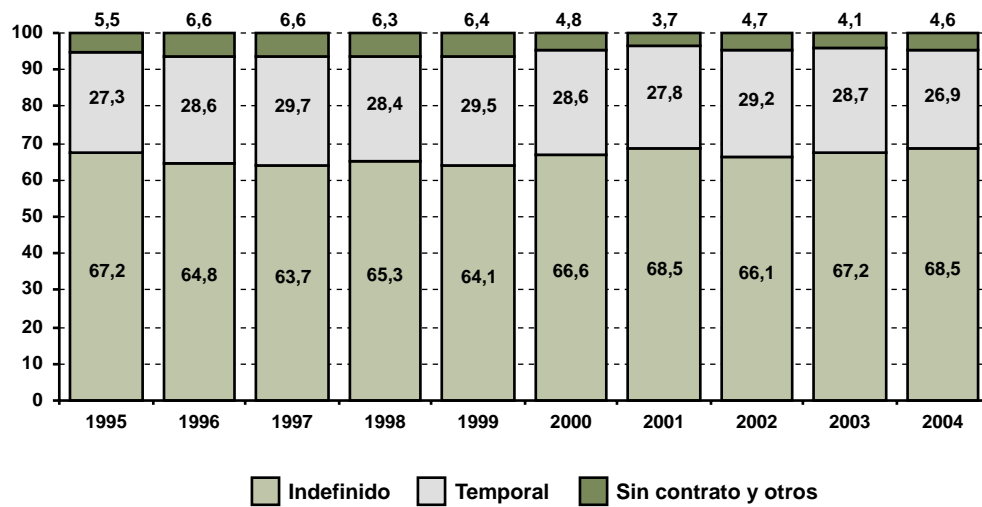
Miles de personas

	2001	2002	2003	2004	Distribución porcentual 2004
Empleador	27,9	30,1	27,8	28,9	3,2
Autónomo	108,4	116,9	120,1	112,4	12,4
Ayuda familiar	6,0	5,3	4,5	4,0	0,4
Cooperativista	23,6	23,3	27,2	24,9	2,8
Asalariados	683,2	712,3	715,5	734,0	81,1
• Asalariados (público)	120,3	123,7	124,9	128,6	14,2
• Asalariados (privado)	562,9	588,6	590,6	605,4	66,9
Otros	0,2	0,3	1,2	0,7	0,1
<b>TOTAL</b>	<b>849,4</b>	<b>888,2</b>	<b>896,3</b>	<b>904,9</b>	<b>100,0</b>

Fuente: PRA metodología 2004 (Eustat).

El número de asalariados durante 2004 ha ascendido a 733.900 personas, cifra que representa más del 80% del empleo vasco, siendo el 56,6% del total hombres y el 43,4% restante, mujeres.

**Gráfico 3.11. Población ocupada asalariada (CAPV). Distribución porcentual por tipo de contrato (1996-2004)**



Fuente: PRA metodología 2004 (Eustat).

Pasando a considerar el tipo de contrato, se ha registrado un incremento en la proporción de población asalariada con contrato indefinido alcanzando de media durante 2004 un peso del 68,5% frente al 26,9% de los que tienen contratos temporales. Estos valores suponen una continuación de la ligera mejora iniciada en 2003, mejorando incluso los niveles alcanzados en 2001, cuando la población asalariada con contrato indefinido suponía el 68,5% del total y la temporal el 27,8%.

**Cuadro 3.26. Ocupados asalariados en la CAPV**

	Ocupados asalariados (miles)				Tasa var. Interanual		
	2001	2002	2003	2004	2002	2003	2004
Contrato temporal	190,3	207,9	205,4	197,7	9,2	-1,2	-3,7
Contrato indefinido	468,2	470,8	481,0	502,6	0,6	2,2	4,5
Sin contrato y otros	24,7	33,6	29,1	33,6	36,0	-13,4	15,5
<b>TOTAL <sup>(1)</sup></b>	<b>683,2</b>	<b>712,3</b>	<b>715,5</b>	<b>733,9</b>	<b>4,3</b>	<b>0,4</b>	<b>2,6</b>

Fuente: PRA metodología 2004 (Eustat)



**Cuadro 3.27. Población ocupada asalariada por tipo de contrato y sexo (CAPV)(2004)**

(Valores absolutos en miles)

	Total	Varones	Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>733,9</b>	<b>415,7</b>	<b>318,2</b>
Indefinido	502,6	308,1	194,5
Temporal	197,7	103,4	94,3
Sin contratos y otros	33,7	4,3	29,4

Fuente: PRA metodología 2004 (Eustat)

En cualquier caso, cabe destacar que la distribución por tipo de contrato varía en función del sexo. Así, mientras los hombres presentan un 74,1% de contratos indefinidos y un 24,9% de temporales, en el caso de las mujeres el porcentaje de contratos indefinidos se reduce hasta el 61,1% aumentando los contratos temporales hasta el 29,6% de la población asalariada femenina. Por otro lado, como ya se ha indicado en los últimos informes, es notable la diferencia de peso existente en el grupo “sin contratos y otros” (el 1% de la población asalariada masculina frente al 9,2% de la femenina) integrado mayoritariamente por mujeres trabajadoras como empleadas del hogar.

**Cuadro 3.28. Población ocupada asalariada por tipo de contrato y grupos de edad (CAPV)(2004)**

(Valores absolutos en miles)

	Total	16-24 años	25-44 años	45 y más
<b>TOTAL</b>	<b>733,9</b>	<b>62,5</b>	<b>433,0</b>	<b>238,4</b>
Indefinido	502,6	14,2	283,7	204,7
Temporal	197,7	44,4	131,0	22,3
Sin contratos y otros	33,7	4,0	18,3	11,4

Fuente: PRA metodología 2004 (Eustat)

Atendiendo a los distintos grupos de edad, destaca el elevado peso de la contratación temporal en el grupo de los más jóvenes, de forma que en 2004 eran 44.400 personas de entre 16 y 24 años las que poseían este tipo de contrato, cifra que supone un 71% del total de asalariados de este estrato de edad. En el caso de las personas entre 25 y 44 años dicho porcentaje alcanza el 30,3% del total, frente al 9,4% correspondiente a los mayores de 45 años.

**Cuadro 3.29. Población ocupada asalariada en la CAPV por edades y tipo de contrato**

(Distribución porcentual)

	Indefinido				Temporal			
	Total	16-24	25-44	45 y más	Total	16-24	25-44	45 y más
1995	100,0	2,2	59,9	38,0	100,0	27,4	63,7	8,9
1996	100,0	2,3	58,7	39,0	100,0	25,2	64,7	10,1
1997	100,0	2,1	57,3	40,6	100,0	24,2	65,8	9,9
1998	100,0	3,3	57,8	38,9	100,0	25,9	66,7	7,3
1999	100,0	3,7	58,0	38,3	100,0	25,6	65,8	8,5
2000	100,0	4,3	57,8	38,0	100,0	25,1	66,2	8,6
2001	100,0	3,6	58,6	37,8	100,0	23,5	68,5	8,0
2002	100,0	3,9	56,1	40,0	100,0	22,3	68,1	9,6
2003	100,0	3,6	56,9	39,5	100,0	20,8	67,8	11,4
2004	100,0	2,8	56,4	40,7	100,0	22,5	66,3	11,3

Fuente: PRA metodología 2004 (Eustat).

En cuanto a la distribución porcentual de las personas con contrato indefinido y temporal según los distintos grupos de edad, el grueso de ambos tipos de contratación se engloba lógicamente en el estrato de edad intermedia. A pesar de ello, destacan por un lado los mayores de 44 años por el elevado peso que presentan en la contratación indefinida (el 40,7% del total) frente a la escasa importancia que tienen en la contratación temporal (11,3%), y por otro lado el grupo de los más jóvenes justamente en la situación opuesta. Y es que los menores de 25 años suponen un 22,5% del total de personas con contrato temporal, valor muy elevado con relación al 2,8% que representan en la contratación indefinida. Asimismo en la evolución de estos datos se observa una ligera tendencia a que las poblaciones de edad intermedia y mayores ganen peso relativo en la contratación temporal, lo que apunta de alguna manera a una cierta cronificación en la situación de la temporalidad.

**Cuadro 3.30. Población ocupada asalariada por territorios históricos (2004)**

(Valores absolutos en miles)

	ÁLAVA			BIZKAIA			GIPUZKOA		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
<b>Total</b>	<b>111,4</b>	<b>60,8</b>	<b>50,7</b>	<b>391,1</b>	<b>227,3</b>	<b>163,8</b>	<b>231,4</b>	<b>127,6</b>	<b>103,8</b>
Indefinido	80,3	47,5	32,8	265,4	167,0	98,5	156,9	93,7	63,2
Temporal	27,5	12,9	14,7	104,7	57,1	47,6	65,4	33,4	32,0
Sin contrato y otros	3,6	0,4	3,2	21,0	3,3	17,7	9,1	0,6	8,6

Fuente: PRA metodología 2004 (Eustat).



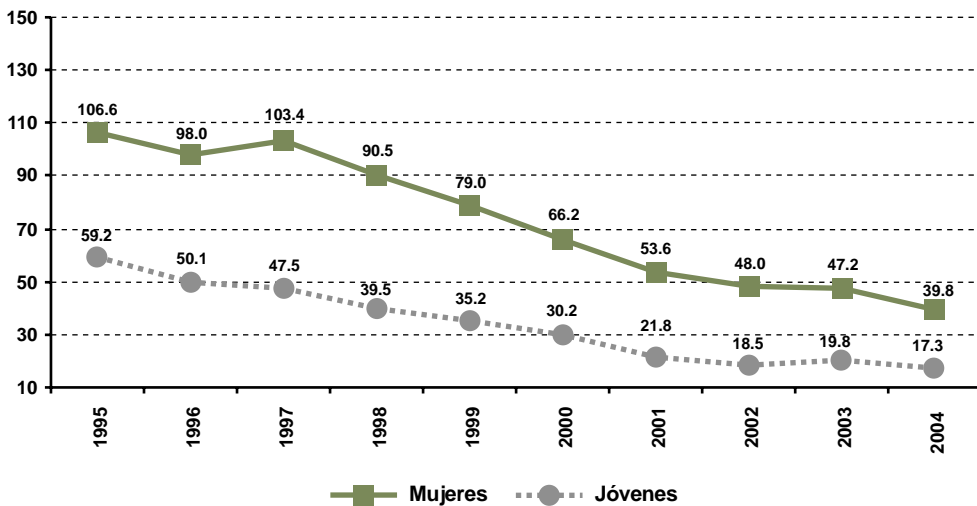
Finalmente, considerando la distribución sectorial por Territorios Históricos de la población asalariada de la CAPV, Bizkaia destaca por concentrar el mayor porcentaje de la CAPV (53,3%), seguida de Gipuzkoa (31,5%) y finalmente Alava (15,2%).

3.6.2.3. POBLACIÓN PARADA

El ejercicio 2004 ha sido un año positivo en materia de desempleo al haberse registrado una disminución del 9,3% de la población parada, respecto a los valores de 2003, hasta alcanzar las 76.500 personas. Sin duda alguna, el colectivo más favorecido por este descenso ha sido el de las mujeres, al reducirse el número de desempleadas un 15,6% frente al ligero descenso registrado por el colectivo de los hombres (del 1,4% concretamente). Aún así, el desempleo sigue siendo un problema que afecta mayoritariamente a las mujeres y a los más jóvenes. De hecho, el paro actualmente afecta a 39.800 mujeres, y analizados por estratos de edad a 17.300 personas menores de 25 años (52% y 22,6% sobre el total de parados respectivamente). No obstante, el número de parados menores de 25 años se ha reducido un 12,8% en 2004.

Gráfico 3.12. Evolución del paro femenino y del paro juvenil (CAPV, 1995-2004)

(miles de personas)



Fuente: PRA metodología 2004 (Eustat)

Este ejercicio se ha cerrado con una tasa media de desempleo en la Comunidad Autónoma Vasca del 7,8% de la población activa, valor inferior al 11,0% del conjunto del Estado. Esta tasa de paro es ocho décimas inferior a la registrada en 2003, cuando se situaba en el 8,6% de la población activa, lo que constituye la casi superación de uno de los principales problemas de nuestra situación socioeconómica de las últimas décadas. La tasa de paro femenina en la CAPV ha alcanzado el 9,5% mientras que la masculina se situaba en el 6,5%, existiendo todavía, como es evidente, un diferencial entre sexos, extensible también al conjunto del Estado (tasa de paro de los hombres del 8,2% frente al 15% de las mujeres).



Cuadro 3.31. Tasa de paro (CAPV)(2004)

	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre	MEDIA 2004
<b>Tasa de paro</b>	<b>8,6</b>	<b>8,0</b>	<b>7,6</b>	<b>7,0</b>	<b>7,8</b>
Hombres	7,0	6,5	6,2	6,4	6,5
Mujeres	10,9	10,1	9,4	7,8	9,5
16-24 años	20,8	19,7	22,2	18,9	20,4
25-54 años	8,0	7,3	6,7	6,4	7,1
55 y más	3,1	3,6	2,4	3,1	3,1

Fuente: PRA metodología 2004 (Eustat)

Todos estos datos reflejan los importantes avances que en materia de empleo se han llevado a cabo en nuestro territorio desde mediados de la década de los noventa, cuando la tasa de paro se situaba en torno al 23% de la población activa. De esta forma, los niveles presentados por la Comunidad Autónoma Vasca en la actualidad se sitúan incluso mejor que en el conjunto de la UE-15, donde en 2004 presenta de media una tasa de paro del 8,1% de la población activa.

Cuadro 3.32. Tasa de paro (Estado)(2004)

	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre	MEDIA 2004
<b>Tasa de paro</b>	<b>11,5</b>	<b>11,1</b>	<b>10,7</b>	<b>10,6</b>	<b>11,0</b>
Hombres	8,6	8,2	8,1	7,8	8,2
Mujeres	15,7	15,2	14,6	14,6	15,0
16-24 años	22,8	22,4	21,6	21,4	22,0
25-54 años	10,4	9,9	9,5	9,5	9,8
55 y más	6,6	7,0	6,9	6,7	6,8

Fuente: EPA metodología 2005 (INE)

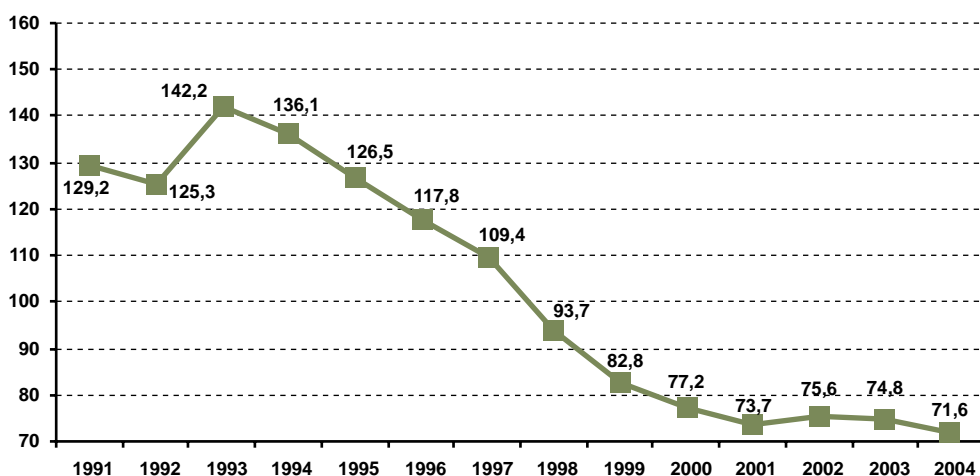
Además de la información que nos facilitan tanto el Instituto Vasco de Estadística (Eustat) como el Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre el mercado laboral, el Instituto Nacional de Empleo (INEM) nos proporciona otra visión a través de sus datos de paro registrado, que consiste en el conjunto de demandas de empleo pendientes de satisfacer a finales de cada mes en las oficinas del INEM, excluyéndose solo aquellas que la norma contempla. Concretamente, el año 2004 se salda con una cifra de 72.348 personas desempleadas de media, valor inferior (-1,8%) al registrado el año pasado, y prácticamente la mitad de la cifra que se alcanzaba hace once años (en diciembre de 1993 eran 142.187 los parados), lo que da muestras de la favorable evolución del desempleo en los últimos años.





Gráfico 3.13. Evolución del paro registrado en el INEM (CAPV) (Diciembre)

(en miles)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 3.33. Paro registrado en el INEM (CAPV)

	2001	2002	2003	2004
Enero	80.669	77.826	79.494	78.786
Febrero	79.398	78.669	79.756	78.483
Marzo	76.340	78.341	76.804	75.473
Abril	73.023	74.234	73.037	72.608
Mayo	69.827	70.872	70.295	69.933
Junio	68.929	69.051	69.646	68.496
Julio	69.411	69.876	69.902	68.990
Agosto	71.281	71.560	70.458	70.604
Septiembre	71.230	71.914	72.515	70.011
Octubre	72.675	73.319	73.447	71.200
Noviembre	73.496	74.554	74.049	71.972
Diciembre	73.727	75.598	74.792	71.622
Media anual	73.334	73.818	73.683	72.348
Tasa de variación	-5,7	0,7	-0,2	-1,8

Fuente: INEM.

Conviene destacar que a pesar de que esta trayectoria descendente del paro registrado se ha ido ralentizando en los últimos años, durante este último ejercicio se logra una disminución de esta variable en el INEM que mejora el valor del año 2001 (en 2001 la media anual del paro registrado se situaba en 73.334 personas, 986 personas más que en 2004).

Cuadro 3.34. **Paro registrado por sexo y edad (Diciembre 2004)**

	CAPV	(1)	Estado	(1)
<b>Hombres</b>	<b>31.438</b>	<b>-4,1</b>	<b>695.630</b>	<b>-4,1</b>
< de 25 años	4.068	-8,7	110.235	-8,8
Resto	27.370	-3,3	585.395	-3,1
<b>Mujeres</b>	<b>40.184</b>	<b>-4,4</b>	<b>974.660</b>	<b>-1,2</b>
< de 25 años	3.454	-15,9	122.128	-10,8
Resto	36.730	-3,1	852.532	0,4
<b>Total</b>	<b>71.622</b>	<b>-4,2</b>	<b>1.670.290</b>	<b>-2,4</b>

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

Atendiendo a la distribución según el sexo, observamos que las mujeres sufren un mayor desempleo que los hombres (el 56,1% del paro registrado en 2004 afecta a las mujeres frente el 43,9% de los hombres), si bien es cierto que la evolución a lo largo del tiempo ha hecho que esta diferencia se haya ido corrigiendo en los últimos años (para hacernos una idea en el año 2001 el desempleo femenino suponía casi el 64% del total). Por otro lado, si consideramos la edad podríamos decir que el 89,5% de los parados registrados son mayores de 25 años.

Cuadro 3.35. **Paro registrado por sectores de actividad (Diciembre 2004)**

	CAPV	(1)	Estado	(1)
Primario	598	-13,2	37.400	-1,4
Industria	14.911	-3,6	253.114	-4,2
Construcción	6.511	-4,3	199.328	-5,9
Servicios	41.650	-2,9	970.581	0,2
Sin empleo anterior	7.952	-11,2	209.867	-8,2
<b>Total</b>	<b>71.622</b>	<b>-4,2</b>	<b>1.670.290</b>	<b>-2,4</b>

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

Por lo que a los sectores de actividad se refiere, en el mes de Diciembre de 2004 se registra una disminución generalizada del paro registrado en todos los sectores, incluyendo el grupo de sin empleo anterior (-11,2%). El sector primario es el que mejor evolución presenta, ya que el paro registrado retrocede un 13,2%. En el resto de las ramas de actividad las disminuciones se sitúan entre el 4,3% de la construcción y el 2,9% de los servicios. En el caso del Estado se observa el mismo comportamiento de disminución generalizada, salvo en el sector servicios en que se incrementa un 0,2%. En este último caso (conjunto del Estado) la mayor disminución se registra en la construcción (-5,9%).

Del análisis por Territorios Históricos se desprende que Bizkaia es con diferencia el territorio que presenta un mayor número de parados registrados (en diciembre de 2004 41.778, el 58,3% del total), seguida de Gipuzkoa (con un 28,3%) y finalmente Alava (con un 13,4%). Si se analiza la evolución, Alava es el único territorio que ve incrementar su número de parados registrados respecto a los niveles alcanzados en 2003 (aumento del 3,6%, mientras que disminuyen un 6,3% en Gipuzkoa y un 4,9% en Bizkaia).

Cuadro 3.36. **Paro registrado/activos (por territorios históricos)**

Paro registrado (mes de diciembre)					
Año	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
1994	2.556.829	136.125	18.287	75.606	42.232
1995	2.376.951	126.495	17.540	70.944	38.011
1996	2.216.092	117.783	15.633	66.597	35.553
1997	2.075.659	109.443	14.755	62.282	32.406
1998	1.785.692	93.686	12.450	53.979	27.257
1999	1.613.750	82.779	10.815	48.183	23.781
2000	1.556.382	77.153	10.075	45.539	21.539
2001	1.574.844	73.727	9.752	43.906	20.069
2002	1.688.068	75.598	10.348	43.239	22.011
2003	1.711.487	74.792	9.262	43.917	21.613
2004	1.670.290	71.622	9.596	41.778	20.248
Activos (IV trimestre)					
Año	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
1994	16.134.800	916.800	127.400	483.400	306.000
1995	16.300.400	915.100	131.200	487.600	296.100
1996	16.663.400	911.800	133.800	479.000	298.900
1997	16.941.300	933.800	136.800	489.300	307.700
1998	17.219.800	944.400	140.000	491.600	312.900
1999	17.639.100	957.300	142.100	500.200	315.100
2000	18.227.800	942.400	139.300	491.400	311.700
2001	18.292.000	940.400	143.200	487.000	310.200
2002	19.037.200	979.200	149.200	507.300	322.800
2003	19.811.700	984.100	148.900	508.600	326.700
2004	20.447.300	981.100	144.600	513.300	323.100
(Paro registrado / activos) * 100 (Tasa de paro INEM)					
Año	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
1994	15,8	14,8	14,4	15,6	13,8
1995	14,6	13,8	13,4	14,5	12,8
1996	13,3	12,9	11,7	13,9	11,9
1997	12,3	11,7	10,8	12,7	10,5
1998	10,4	9,9	8,9	11,0	8,7
1999	9,1	8,6	7,6	9,6	7,5
2000	8,5	8,2	7,2	9,3	6,9
2001	8,6	7,8	6,8	9,0	6,5
2002	8,9	7,7	6,9	8,5	6,8
2003	8,6	7,6	6,2	8,6	6,6
2004	8,2	7,3	6,6	8,1	6,3

Fuente: INEM, PRA metodología 2004 (Eustat), EPA metodología 2005 (INE).

A continuación, para analizar la incidencia de esta variable, vamos a calcular la tasa de paro, pero en este caso tomando como desempleo el paro registrado en las oficinas del INEM. Así, en el año 2004 la tasa de paro alcanza al 7,3% de la población activa vasca, valor tres décimas inferior al registrado un año antes, por lo que este valor vuelve a presentarse como un mínimo histórico en nuestro territorio. Además, se encuentra muy lejos



ya de los valores del 15% registrados a comienzos de la década de los noventa. En el conjunto del Estado por su parte, la tasa de paro alcanza al 8,2% de la población activa, valor cuatro décimas inferior al que se registraba un año antes.

Por último, considerando el periodo 2002-2004, la evolución del paro registrado por sectores de actividad muestra que a excepción de la agricultura y la construcción el resto de sectores ha mostrado una evolución positiva.

**Cuadro 3.37. Evolución del paro registrado por sectores de actividad (diciembre de cada año)**

CAPV	2002	2003	2004
Agricultura	585	689	598
Industria	16.475	15.472	14.911
Construcción	6.267	6.805	6.511
Servicios	42.831	42.875	41.650
Sin empleo anterior	9.440	8.951	7.952
<b>Total</b>	<b>75.598</b>	<b>74.792</b>	<b>71.622</b>

Fuente: INEM.

#### 3.6.2.4. SITUACIÓN DEL COLECTIVO FEMENINO

La estructura del mercado laboral de la Comunidad Autónoma Vasca se ha visto fuertemente influenciada en la última década por la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral, constituyendo de hecho, uno de los principales acontecimientos a destacar de la evolución sociolaboral no sólo en nuestro territorio sino también en el conjunto del Estado. A continuación se presenta de forma esquemática y resumida los principales rasgos que han caracterizado la evolución del mercado laboral vasco desde 1985 hasta 2004 desde la perspectiva de género:

- Población activa: en estos diecinueve años se ha registrado un incremento de la población activa del 18% al pasar de las 831.500 personas en 1985 a las 981.500 personas de 2004. En este período la población activa masculina se reduce un 0,1% mientras que la femenina se incrementa en un 56,4% de forma que el colectivo femenino ve aumentar su peso en la población activa en más de diez puntos porcentuales sobre el total (al pasar de un 32,1% a un 42,5%).
- Tasa de actividad: el notable aumento de la población activa femenina ha derivado en el consecuente aumento de la tasa de actividad de este colectivo. Actualmente la tasa de actividad femenina alcanza el 45,2%, valor bastante superior al 32% de 1985 aunque todavía lejano a los valores medios europeos (UE-15) que rondan el 50%. (En cualquier caso, hay que tener en cuenta que dicha media europea incluye la población mayor de 15 años). En el caso de los hombres la tasa de actividad ha disminuido del 70,5% al 65,4%.



Cuadro 3.38. La mujer vasca: actividad, ocupación y paro (1985-2004)

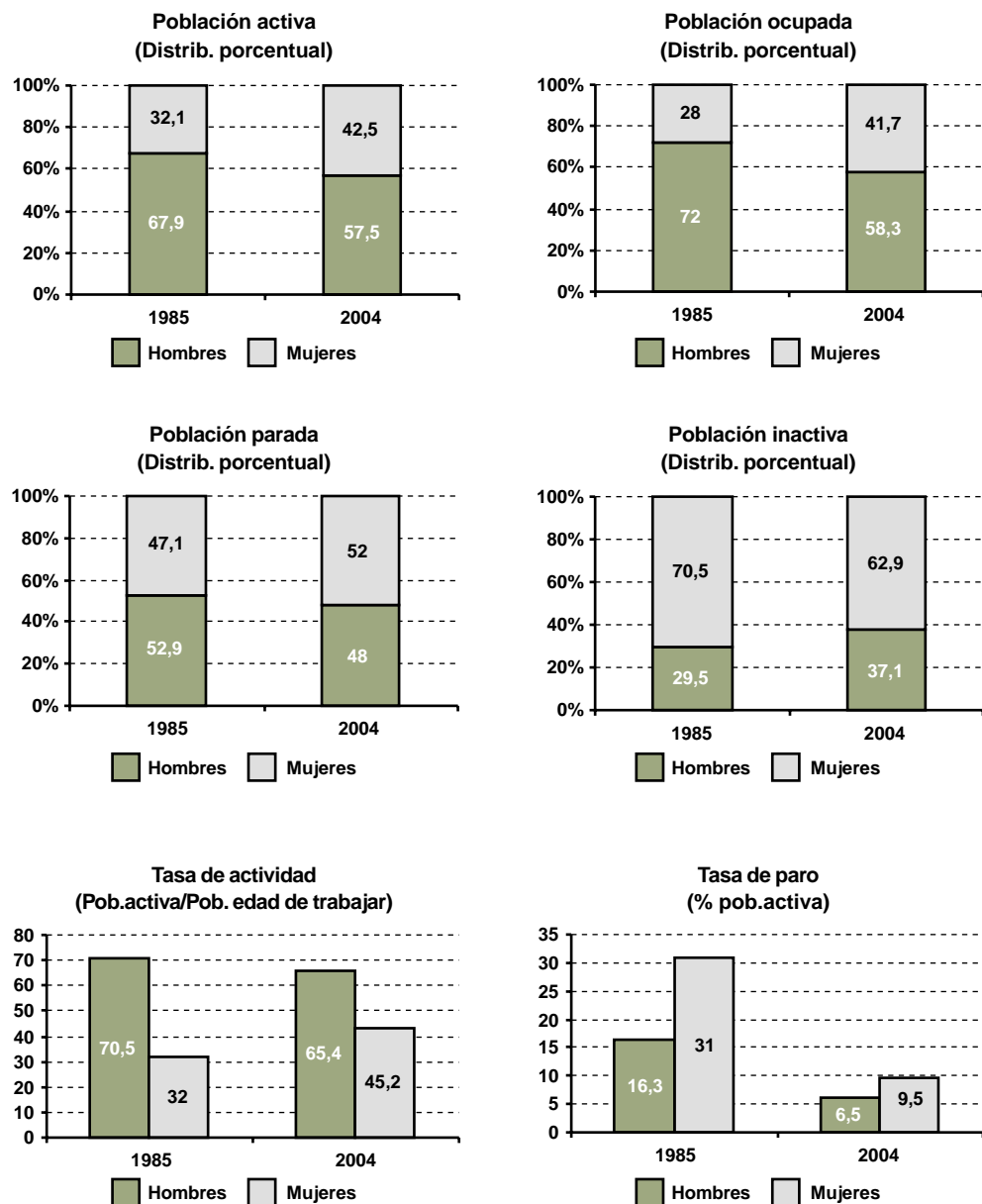
	1985	1990	1995	2004
<b>Población activa</b> (distr. porcentual)				
• Hombres	67,9	63,4	60,7	57,5
• Mujeres	32,1	36,6	39,3	42,5
<b>Población ocupada</b> (distr. porcentual)				
• Hombres	72,0	68,0	64,7	58,3
• Mujeres	28,0	32,0	35,3	41,7
<b>Población parada</b> (distr. porcentual)				
• Hombres	52,9	41,6	46,2	48,0
• Mujeres	47,1	58,4	53,8	52,0
<b>Población inactiva</b> (distr. porcentual)				
• Hombres	29,5	33,0	36,2	37,1
• Mujeres	70,5	77,0	63,8	62,9
<b>Tasa de actividad</b> (Pob. activa/Pob. en edad de trabajar)				
• Hombres	70,5	67,6	63,9	65,4
• Mujeres	32,0	36,9	39,3	45,2
<b>Tasa de paro</b> (% pob. activa)				
• Hombres	16,3	10,5	16,5	6,5
• Mujeres	31,0	26,2	29,8	9,5

Fuente: PRA metodología 2004 (Eustat).

- Población ocupada: en el año 2004 la población ocupada en la CAPV asciende a 904.900 personas, de forma que en el periodo 1985-2004 acumula un crecimiento del 37,9% (en 1985 la población ocupada la formaban 656.400 personas). En este periodo el empleo masculino crece un 11,6% mientras que el femenino lo hace en un 105,5%, aumentando consecuentemente la participación de la mujer en el total del empleo vasco (del 28% de 1985 pasan a representar el 41,7% en 2004).
- Población parada: el número de personas desempleadas disminuye significativamente durante este periodo al pasar de los 175.200 parados de 1985 a los 76.500 de 2004. El análisis por sexo muestra que el número de hombres desempleados disminuye en mayor medida que el número de mujeres paradas (concretamente disminuye un 60,4% los hombres frente al 51,8% de las mujeres).
- Tasa de paro: el considerable incremento de la población activa femenina acompañado de la reducción del número de paradas en la CAPV ha derivado en una disminución importante de la tasa de paro femenina en nuestro territorio. De hecho en 1985 dicha tasa se situaba en el 31% de la población activa femenina para diecinueve años más tarde alcanzar el valor del 9,5%. Esta reducción es extensible a ambos sexos, pero a pesar de ello todavía presentan una situación desfavorable con respecto a los hombres.



Gráfico 3.14. La mujer vasca: actividad, ocupación y paro (1985-2004)



Fuente: PRA metodología 2004 (Eustat).

- Temporalidad: la temporalidad sigue siendo un problema que afecta en mayor grado a las mujeres, ya que como comentábamos anteriormente mientras los hombres presentan un 74,1% de contratos indefinidos y un 24,9% de temporales, en el caso de las mujeres el porcentaje de contratos temporales aumenta hasta el 29,6% (reduciéndose hasta el 61,1% los contratos indefinidos). Además la categoría de sin contrato está integrada en su mayoría por mujeres que trabajan principalmente como empleadas del hogar.



### 3.6.2.5. ANÁLISIS POR TERRITORIOS HISTÓRICOS

En este apartado se analiza la evolución de la ocupación y del desempleo desde el punto de vista territorial, para resaltar las diferencias existentes entre los tres Territorios Históricos así como las disparidades y similitudes respecto a la evolución conjunta de la Comunidad Autónoma Vasca. Cabe destacar que en 2004 se registra una disminución generalizada en todos los territorios de la población parada, sin bien en los casos de la población activa y ocupada la evolución ha resultado dispar.

- Población activa: crece el número de activos en Bizkaia (1,1%) y disminuye en Alava (-2,4%) y Gipuzkoa (-0,4%).
- Población ocupada: se registra un crecimiento del empleo en Bizkaia (2,0%) y Gipuzkoa (0,1%), mientras que éste cae en Alava (-0,6%). Desde el punto de vista sectorial destacar también las desigualdades existentes entre territorios, destacando el crecimiento de los servicios y la disminución del sector agropesquero en todos ellos. El empleo industrial sólo crece en Bizkaia mientras que el empleo en la construcción disminuye principalmente en Alava.
- Población parada y tasa de paro: disminuye el número de parados y la tasa de paro en los tres Territorios Históricos, aunque con distinta intensidad. Por lo que respecta a la población parada, Alava registra la mayor caída (-24,1%), seguida de Bizkaia (-7,6%) y Gipuzkoa (-6,2%). En cuanto a la tasa de paro, sigue siendo Bizkaia el territorio que presenta el mayor valor (8,5% de la población activa) seguido de Gipuzkoa (7,4%) y Alava (6,1%).
- En este sentido, en términos relativos respecto a los otros dos Territorios considerados, Bizkaia sigue siendo el que peor situación manifiesta, ya que pese a haber disminuido el número de personas desempleadas, es el territorio que presenta la mayor tasa de desempleo y la menor tasa de actividad de nuestra comunidad.



Cuadro 3.39. Mercado de trabajo por territorios históricos

(Valores absolutos en miles)

	2001	2002	2003	2004
<b>ÁLAVA</b>				
Población activa	142,6	146,8	148,9	145,4
Población ocupada	130,8	136,5	137,4	136,6
• Agropesquero	5,1	4,5	6,7	5,2
• Industria	47,1	45,9	42,5	41,8
• Construcción	8,1	8,7	11,3	9,2
• Servicios	70,6	77,4	76,9	80,4
Población parada	11,8	10,3	11,6	8,8
Población inactiva	102,9	102,1	100,6	105,1
Tasa de actividad	58,1	59,0	59,7	58,1
Tasa de paro	8,3	7,0	7,8	6,1
<b>BIZKAIA</b>				
Población activa	491,2	503,6	504,4	509,9
Población ocupada	433,0	454,9	457,3	466,4
• Agropesquero	4,9	5,9	7,7	6,4
• Industria	114,1	110,8	108,6	109,3
• Construcción	43,4	48,1	48,4	48,2
• Servicios	270,6	290,1	292,7	302,7
Población parada	58,2	48,7	47,1	43,5
Población inactiva	478,9	467,3	464,3	453,4
Tasa de actividad	50,6	51,9	52,1	52,9
Tasa de paro	11,8	9,7	9,3	8,5
<b>GIPUZKOA</b>				
Población activa	307,7	318,5	327,4	326,2
Población ocupada	285,6	296,9	301,6	302,0
• Agropesquero	4,6	5,4	4,3	4,1
• Industria	96,3	95,5	96,1	92,4
• Construcción	23,4	24,9	25,7	25,8
• Servicios	161,3	171,2	175,5	179,6
Población parada	22,1	21,6	25,8	24,2
Población inactiva	267,4	256,7	246,6	264,4
Tasa de actividad	53,5	55,4	57,0	57,0
Tasa de paro	7,2	6,8	7,9	7,4

Fuente: PRA metodología 2004 (Eustat).





## 3.6.2.6. TRABAJADORES EXTRANJEROS

Dada la importancia creciente del colectivo de trabajadores extranjeros en nuestros territorios, se ha considerado oportuno realizar una serie de comentarios sobre este tema. Así, analizando el número de permisos de trabajo concedidos y el volumen de trabajadores extranjeros afiliados a la seguridad social en la CAPV, cabe destacar lo siguiente:

- El número de permisos de trabajo concedidos en 2003 retrocede en Bizkaia (-52,4%) y Álava (-20,8%), en tanto que aumenta de forma espectacular en Gipuzkoa (pasa de 59 permisos en 2002 a 1.199 en 2003, lo que supone un incremento del 1.932,2%). Con todo, el número de permisos concedidos en el conjunto de la CAPV durante 2003 retrocede (-15,1%) hasta situarse en un total de 3.901. Cabe señalar que la distribución territorial de los mismos es relativamente homogénea, de forma que los tres territorios concentran prácticamente el mismo número de permisos, siendo Gipuzkoa la que cuenta con menor participación sobre el total. En el conjunto del Estado, el retroceso observado en los permisos de trabajo concedidos durante 2003 es mayor (-22,7%).
- No obstante, si consideramos el indicador permisos de trabajo concedidos por cada 1.000 asalariados, el Estado presenta en 2003 una incidencia mayor, ya que éste alcanza un valor de 16,8 frente al 5,5 correspondiente a la CAPV.

Cuadro 3.40. Permisos de trabajo concedidos, por territorios históricos

PERMISOS CONCEDIDOS	1999	2000	2001	2002	2003	Tasa Var. 2002-2003
Alava	563	1.059	2.136	1.716	1.359	-20,8
Bizkaia	784	1.695	1.298	2.819	1.343	-52,4
Gipuzkoa	363	678	1.047	59	1.199	1.932,2
<b>CAPV</b>	<b>1.710</b>	<b>3.432</b>	<b>4.481</b>	<b>4.594</b>	<b>3.901</b>	<b>-15,1</b>
Estado	118.538	292.120	298.676	306.805	237.308	-22,7

Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales

- La afiliación a la Seguridad Social en 2004 crece de forma notable en los tres Territorios Históricos, ascendiendo el número total de trabajadores extranjeros inscritos en este organismo a un total de 22.292 personas. Álava registra el mayor incremento (33,4%), seguido de Gipuzkoa (16,6%) y Bizkaia (13,6%), situándose el incremento global en el 19,8%. En este caso la distribución territorial no es tan homogénea ya que Bizkaia destaca por concentrar el 39,8% del total de afiliaciones de extranjeros (frente al 30,5% de Gipuzkoa y el 29,7% de Álava). Considerando los datos estatales, el incremento de los trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social es menor (13,3%).
- Con todo, si consideramos la ratio número de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social por cada 1.000 asalariados, el Estado presenta una incidencia mayor que la CAPV (71,2 frente a 30,4).

Cuadro 3.41. **Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social, por territorios históricos**

TRABAJADORES AFILIADOS	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Tasa Var. 2003-2004
Alava	1.427	1.818	2.699	3.718	4.963	6.622	33,4
Bizkaia	2.824	3.302	4.352	6.101	7.816	8.880	13,6
Gipuzkoa	2.362	2.693	3.640	4.868	5.824	6.790	16,6
<b>CAPV</b>	<b>6.613</b>	<b>7.812</b>	<b>10.691</b>	<b>14.687</b>	<b>18.603</b>	<b>22.292</b>	<b>19,8</b>
Estado	334.976	402.711	557.074	766.470	924.805	1.048.230	13,3

Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales

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

#### 3.6.3.1. EVOLUCIÓN GENERAL (1992-2004)

La contratación laboral continúa la senda ascendente iniciada en 1994, tanto en la CAPV como en el conjunto del Estado, con notables incrementos en el año 2004 tras cuatro años de expansión más moderada. Así, durante 2004 son ya 791.104 los contratos registrados en la CAPV que destacan frente a los 227.131 de 1992, lo que supone un crecimiento acumulado del 248,3% en el período 1992-2004. En el conjunto del Estado la tasa de variación acumulada en estos trece años asciende hasta el 217,1%.



Cuadro 3.42. Contratos registrados en el INEM: Evolución (1992-2004)

Valores absolutos	Estado (1)	CAPV (2)	Álava (3)	Bizkaia (4)	Gipuzkoa (5)
1992	5.156.795	227.131	37.415	128.545	61.171
1993	4.654.787	207.938	35.419	116.172	56.346
1994	5.944.472	284.210	48.295	148.452	87.463
1995	7.311.835	353.503	61.181	186.768	105.554
1996	8.627.547	410.698	74.195	216.041	120.462
1997	10.093.565	506.150	89.134	257.340	159.676
1998	11.663.230	562.558	98.418	299.450	164.690
1999	13.245.327	641.175	107.194	337.212	196.769
2000	13.828.919	678.831	106.792	367.554	204.485
2001	14.056.484	691.366	111.891	372.970	206.505
2002	14.179.245	708.087	106.126	398.908	203.053
2003	14.668.063	745.528	116.642	418.841	210.045
2004	16.350.784	791.104	125.877	426.346	238.881
Var. Interanual	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
1993	-9,7	-8,5	-5,3	-9,6	-7,9
1994	27,7	36,7	36,4	27,8	55,2
1995	23,0	24,4	26,7	25,8	20,7
1996	17,9	16,2	21,3	15,7	14,1
1997	16,9	23,2	20,1	19,1	32,5
1998	15,6	11,1	10,4	16,4	3,1
1999	13,6	14,0	8,9	12,6	19,5
2000	4,4	5,9	-0,4	9,0	3,9
2001	1,6	1,8	4,8	1,5	1,0
2002	0,9	2,4	-5,2	7,0	-1,7
2003	3,4	5,3	9,9	5,0	3,4
2004	11,5	6,1	7,9	1,8	13,7
Porcentaje	(2)/(1)	(2)/(2)	(3)/(2)	(4)/(2)	(5)/(2)
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
2002	5,0	100,0	15,0	56,3	28,7
2003	5,1	100,0	15,6	56,2	28,2
2004	4,8	100,0	16,9	57,2	32,0

Fuente: INEM.

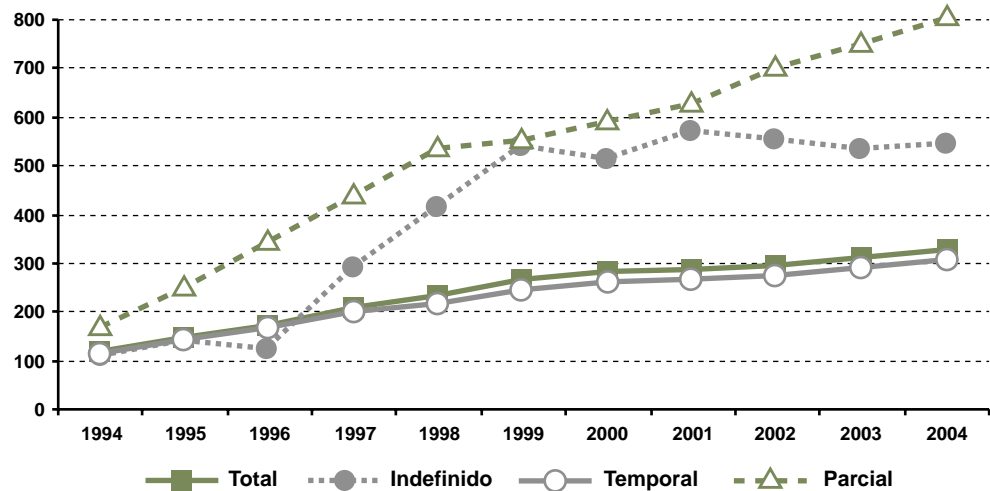
El análisis de la contratación laboral por Territorios Históricos muestra que, al igual que en 2003, este año se ha producido un crecimiento generalizado del número de contratos registrados en las oficinas del INEM. El incremento de la contratación se explica por el aumento tanto de los contratos temporales como de los indefinidos en Álava y Gipuzkoa, mientras que en el caso de Bizkaia el incremento se debe únicamente al aumento de los contratos temporales (2,2%) ya que los indefinidos descienden (-4,4%).



Desde principios de la década de los noventa se ha registrado un importante crecimiento de la contratación tanto indefinida como temporal gracias a la evolución económica favorable y a la ayuda proporcionada por las reformas laborales impulsadas durante los últimos años. Debido a que el grueso de la contratación registrada lo forman los contratos temporales, la evolución de la contratación total y la temporal ha sido muy similar.

Gráfico 3.15. **Evolución de la contratación laboral en la CAPV**

(Número de contratos registrados, Base 1991 = 100)



Fuente: INEM

El número de personas contratadas también ha ido aumentando a lo largo de los últimos años, aunque en menor proporción que los contratos notificados lo que supone una intensificación de la rotación contractual. En 1999, se registraban de media 2,37 contratos por persona año, mientras que en 2004 este valor se eleva hasta 2,62 contratos.

Cuadro 3.43. **Contratos notificados y personas contratadas. CAPV 1999-2004.**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Contratos notificados<sup>(1)</sup></b>	655.815	698.238	706.971	708.141	745.866	792.128
<b>Personas contratadas</b>	277.135	290.215	299.642	293.637	294.741	302.270
<b>Rotación</b>	<b>2,37</b>	<b>2,41</b>	<b>2,36</b>	<b>2,41</b>	<b>2,53</b>	<b>2,62</b>

(1) Esta información es facilitada por el Observatorio del Empleo del INEM. Los datos difieren ligeramente con respecto a la información de la contratación de este apartado debido a una serie de ajustes que el Observatorio va realizando a medida que dispone de mayor información.

Fuente: INEM.



**Cuadro 3.44. Contratos registrados en el INEM en la CAPV (Por tipo de contrato) (2000-2004)**

	TOTAL	INDEFINIDO			TEMPORAL			FORMA-TIVOS
		TOTAL	Tiempo completo	Tiempo parcial	TOTAL	Tiempo completo	Tiempo parcial	
<b>CAPV 00</b>	<b>678.831</b>	<b>52.466</b>	<b>42.550</b>	<b>9.916</b>	<b>614.186</b>	<b>475.287</b>	<b>138.899</b>	<b>12.179</b>
Álava	106.792	8.976	7.226	1.750	95.907	76.325	19.582	1.909
Bizkaia	367.554	28.134	22.445	5.689	333.315	255.549	77.766	6.105
Gipuzkoa	204.485	15.356	12.879	2.477	184.964	143.413	41.551	4.165
<b>CAPV 01</b>	<b>691.366</b>	<b>58.204</b>	<b>46.345</b>	<b>11.859</b>	<b>621.993</b>	<b>463.929</b>	<b>158.064</b>	<b>11.168</b>
Álava	111.891	10.580	8.317	2.263	99.450	76.470	22.980	1.860
Bizkaia	372.970	30.380	23.692	6.688	336.636	250.077	86.559	5.954
Gipuzkoa	206.505	17.244	14.336	2.908	185.907	137.382	48.525	3.354
<b>CAPV 02</b>	<b>708.087</b>	<b>56.380</b>	<b>42.652</b>	<b>13.727</b>	<b>641.272</b>	<b>463.930</b>	<b>177.342</b>	<b>10.435</b>
Álava	106.126	10.666	7.641	3.025	93.967	70.257	23.710	1.493
Bizkaia	398.908	29.502	22.388	7.113	363.813	262.543	101.270	5.593
Gipuzkoa	203.053	16.212	12.623	3.589	183.492	131.130	52.362	3.349
<b>CAPV 03</b>	<b>745.528</b>	<b>54.532</b>	<b>40.734</b>	<b>13.798</b>	<b>681.781</b>	<b>492.062</b>	<b>189.719</b>	<b>9.215</b>
Álava	116.642	9.580	7.139	2.441	105.562	78.799	26.763	1.500
Bizkaia	418.841	29.696	21.869	7.827	384.382	278.761	105.621	4.763
Gipuzkoa	210.045	15.256	11.726	3.530	191.837	134.502	57.335	2.952
<b>CAPV 04</b>	<b>791.104</b>	<b>54.620</b>	<b>40.951</b>	<b>13.669</b>	<b>726.665</b>	<b>518.113</b>	<b>208.552</b>	<b>9.721</b>
Álava	125.887	9.695	7.437	2.258	114.647	84.201	30.446	1.535
Bizkaia	426.346	28.382	21.001	7.381	392.805	281.537	111.268	5.159
Gipuzkoa	238.881	16.543	12.513	4.030	219.213	152.375	66.838	3.027

Fuente: INEM

Por otra parte, señalar que tal y como viene siendo habitual en los últimos años, la contratación temporal en 2004 representa el 91,9% de la contratación total, cifra inferior al 95% que representaba a comienzos de los noventa. En este sentido, esta evolución supone un paso a favor de la estabilidad en el empleo, aunque la misma pueda ser considerada insuficiente debido al nivel de temporalidad existente. Asimismo destaca el mayor crecimiento acumulado de la contratación a tiempo parcial temporal respecto a la contratación a tiempo parcial indefinida (50,1% frente a 37,8%, considerando el periodo 2000-2004) y la caída de los contratos formativos (-20,2% en el mismo periodo).



### 3.6.3.2. CONTRATOS REGISTRADOS EN EL INEM: POR TIPO DE CONTRATO, SEXO, EDAD Y TERRITORIO HISTÓRICO (2004)

A lo largo de 2004 se han registrado un total de 791.104 contratos en las oficinas del INEM de la Comunidad Autónoma Vasca, cifra un 6,1% superior a la alcanzada el año anterior. En este sentido, hay que señalar que la distribución por sexo es muy similar al haberse formalizado el 49,7% del total de contratos a hombres y el 50,3% restante a mujeres, existiendo una diferencia entre ambos de apenas 5.000 contratos. La distribución por estratos de edad muestra que el grupo de personas menores de 25 años concentra el mayor porcentaje de contratos (29,9%), siendo el grupo de mayores de 39 años los que registran la menor proporción sobre el total (tan solo el 20,8%). La distribución por Territorios Históricos muestra que Bizkaia concentra el 53,9% del total de contratos registrados, Gipuzkoa el 30,2% y Alava el 15,9% restante.

Cuadro 3.45. Evolución trimestral de los contratos registrados en el INEM en la CAPV por sexo y edad (2004)

	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre	TOTAL 2004	TOTAL (%) 2004
Hombres	94.589	97.914	103.418	97.133	393.054	49,7
Mujeres	89.068	99.132	101.731	108.119	398.050	50,3
17-24 años	50.534	59.498	66.146	60.209	236.387	29,9
25-29 años	46.188	47.489	47.149	49.996	190.822	24,1
30-39 años	48.653	49.688	49.421	51.677	199.439	25,2
40-44 años	15.569	16.372	16.776	17.865	66.582	8,4
45 más años	22.713	23.999	25.657	25.505	97.874	12,4
<b>TOTAL</b>	<b>183.657</b>	<b>197.046</b>	<b>205.149</b>	<b>205.252</b>	<b>791.104</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INEM

Cuadro 3.46. Contratos registrados en el INEM en la CAPV por sexo, edad y territorio histórico (2004)

	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	TOTAL
Hombres	66.426	219.478	107.150	393.054
Mujeres	59.451	206.868	131.731	398.050
17-24 años	41.580	123.708	71.099	236.387
25-29 años	30.171	104.690	55.961	190.822
30-39 años	31.063	108.776	59.600	199.439
40-44 años	8.940	37.148	20.494	66.582
45 más años	14.123	52.024	31.727	97.874
<b>TOTAL</b>	<b>125.877</b>	<b>426.346</b>	<b>238.881</b>	<b>791.104</b>

Fuente: INEM



**Cuadro 3.47. Contratos temporales registrados en el INEM en la CAPV por sexo y edad (2004) (valores absolutos)**

	Obra y servicio	Eventual	Interinidad	Otros	Total temporales
Hombres	178.340	148.246	38.721	10.135	375.442
Mujeres	96.029	154.297	90.349	10.549	351.224
<b>TOTAL</b>	<b>274.369</b>	<b>302.543</b>	<b>129.070</b>	<b>20.684</b>	<b>726.665</b>

Fuente: INEM

La contratación temporal representa el 91,9% del total de los contratos registrados en la CAPV, siendo las modalidades de obra y servicio (con 274.369 contratos), los eventuales (con 302.543 contratos) y los contratos de interinidad (con 129.070 contratos) las más importantes ya que entre los tres suponen el 97,2% de la contratación temporal. Por otra parte, en 2004 también existe una clara distribución de los diferentes tipos de contrato según sexo, de forma que el número de hombres es mayor en los contratos de obra y servicio, mientras que la contratación de mujeres es más numerosa en los contratos eventuales, de interinidad y otros.

**Cuadro 3.48. Contratos temporales registrados en el INEM en la CAPV por sexo y edad (2004) (distribución porcentual)**

	Obra y servicio	Eventual	Interinidad	Otros	Total temporales
Hombres	65,0	49,0	30,0	49,0	51,7
Mujeres	35,0	51,0	70,0	51,0	48,3
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

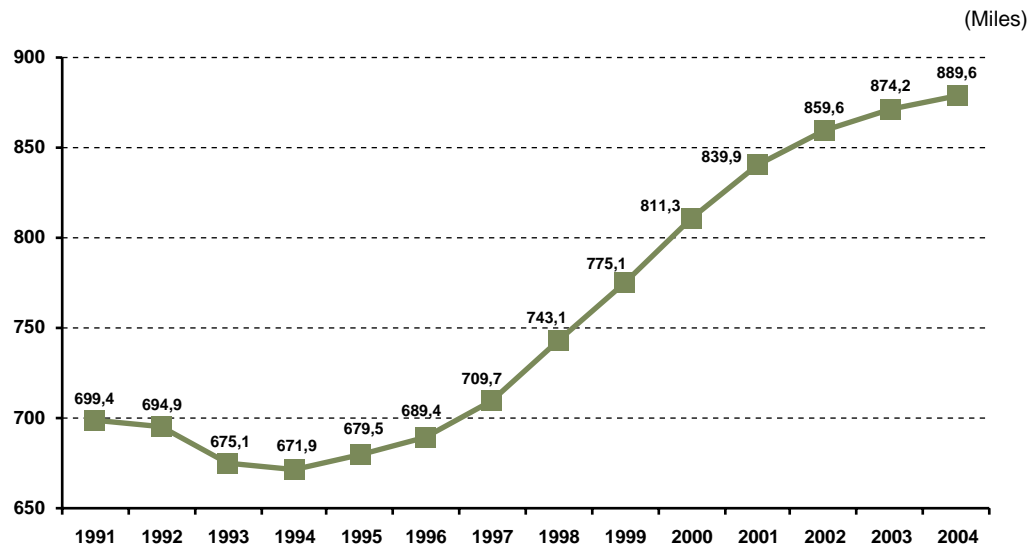
Fuente: INEM

#### 3.6.4. Afiliaciones a la Seguridad Social

El dinamismo del mercado laboral puede analizarse también por el número de afiliaciones a la Seguridad Social, información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La afiliación al sistema de la Seguridad Social es obligatoria para todas las personas incluidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social y única para toda la vida del trabajador y para todo el Sistema, sin perjuicio de las bajas, altas y demás variaciones que con posterioridad a la afiliación puedan producirse. Las cifras sobre trabajadores afiliados se refieren a los trabajadores en alta laboral y situaciones asimiladas tales como incapacidad temporal, suspensión por regulación de empleo, y desempleo parcial. Por otro lado, mencionar que el número de afiliados no se tiene que corresponder necesariamente con el de trabajadores, sino con el de situaciones que generan obligación de cotizar (la misma persona se contabiliza tantas veces como situaciones de cotización diferentes tenga). Aún así el número de personas empleadas y el número de personas afiliadas es muy similar.



Gráfico 3.16. Trabajadores afiliados a la Seguridad Social (CAPV)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

De acuerdo con los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en 2004 continúa la tendencia creciente en el número de afiliaciones a la Seguridad Social. Realizando un análisis retrospectivo, el año 1994 supuso un punto de inflexión en esta materia, ya que tras unos años anteriores de ligeras subidas y bajadas en torno a las 700.000 afiliaciones en la CAPV, comienza un período de incremento ininterrumpido hasta alcanzar 889.600 afiliaciones en 2004. Esta cifra supone un crecimiento acumulado del 32,4% para el período 1994-2004 y un aumento del 1,8% respecto a los valores de 2003. En el caso del Estado, el número de afiliados en el último ejercicio ha ascendido a 17.081.800 personas, de modo que la CAPV supone el 5,2% del total de las afiliaciones estatales. Dicha participación, a pesar del aumento en términos absolutos del número de afiliaciones, ha ido disminuyendo ligeramente en los últimos años (en 1991 la CAPV suponía el 5,5% de los afiliados del Estado).





Cuadro 3.49. Trabajadores afiliados a la Seguridad Social en alta laboral

Años	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
Miles de trabajadores					
1991	12.648,3	699,4	104,0	359,3	236,1
1992	12.535,5	694,9	105,0	356,6	233,3
1993	12.099,4	675,1	102,8	345,6	226,7
1994	12.045,5	671,9	103,7	342,4	225,8
1995	12.307,6	679,5	106,1	344,4	229,0
1996	12.506,0	689,4	109,7	347,5	232,2
1997	12.932,1	709,7	113,9	356,0	239,8
1998	13.591,0	743,1	119,4	373,0	250,7
1999	14.344,9	775,1	124,0	390,0	261,1
2000	15.062,9	811,3	130,0	408,0	273,3
2001	15.649,9	839,9	135,1	423,9	280,8
2002	16.126,3	859,6	138,7	435,2	285,7
2003	16.613,6	874,2	142,5	442,1	289,6
2004	17.081,8	889,6	146,7	448,1	294,9
Números índices (Base 1991=100)					
1991	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1992	99,1	99,4	101,0	99,2	98,8
1993	95,7	96,5	98,8	96,2	96,0
1994	95,2	96,1	99,7	95,3	95,6
1995	97,3	97,2	102,0	95,9	97,0
1996	98,9	98,6	105,5	96,7	98,3
1997	102,2	101,5	109,5	99,1	101,6
1998	107,5	106,2	114,8	103,8	106,2
1999	113,4	110,8	119,2	108,5	110,6
2000	119,1	116,0	125,0	113,6	115,8
2001	123,7	120,1	129,9	118,0	118,9
2002	127,5	122,9	133,4	121,1	121,0
2003	131,4	125,0	137,0	123,0	122,7
2004	135,1	127,2	141,1	124,7	124,9

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Por Territorios Históricos, Bizkaia detenta el mayor número de afiliaciones (448.100) seguida de Gipuzkoa (294.900) y Álava (146.700). Los tres territorios presentan una variación positiva respecto a los datos de 2003, aunque de distinta intensidad: del 2,9% en Álava, del 1,8% en Gipuzkoa y del 1,4% en Bizkaia.

Cuadro 3.50. **Trabajadores afiliados a la Seguridad Social en alta laboral por regímenes 2004 (estructura porcentual)**

	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
General	75,4	77,5	83,0	78,4	73,2
Autónomos	16,6	19,7	13,3	18,9	24,2
Agrario	6,4	1,1	2,9	0,7	0,9
Trabaj. mar	0,4	0,6	0,0	0,8	0,5
Empleados hogar	1,1	1,1	0,7	1,2	1,2
Minería	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Seguridad Social

La Seguridad Social contempla seis regímenes diferentes: régimen general, régimen especial de la minería y el carbón, régimen especial agrario, régimen especial de empleados del hogar, régimen especial de trabajadores autónomos (que incluye los cooperativistas) y régimen especial de trabajadores del mar. Según esta clasificación, el 77,5% de las personas afiliadas en la Comunidad Autónoma Vasca lo están en el régimen general, el 19,7% como autónomos, el 1,1% en el régimen agrario, exactamente el mismo porcentaje que suponen los empleados del hogar, y finalmente el 0,6% restante corresponde a los trabajadores del mar. En comparación con el Estado, se observan dos hechos destacables en la CAPV: por un lado la menor afiliación al régimen especial agrario (1,1% sobre el total frente al 6,4% correspondiente al Estado) y por otro lado, la mayor afiliación al régimen especial de trabajadores autónomos, especialmente en el caso de Gipuzkoa (24,2% sobre el total frente al 19,7% estatal).

Considerando el periodo 1999-2004 se observa que la afiliación en la CAPV ha aumentado en todos los regímenes, a excepción del correspondiente a los trabajadores del mar. El mayor crecimiento, en términos porcentuales, corresponde al régimen general (17,4%), seguido por el de empleados del hogar (15,1%), autónomos (7,3%) y agrario (0,7%). Por el contrario, la afiliación cae un 17,7% en el caso del régimen de los trabajadores del mar.

Cuadro 3.51. **Evolución de los trabajadores afiliados en alta laboral por regímenes (CAPV)**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
General	586.748	619.948	647.204	665.531	676.909	689.062
Autónomos	163.663	167.224	168.853	169.745	172.216	175.580
Agrario	9.959	9.573	9.283	9.169	9.893	10.024
Trabaj. mar	6.067	5.666	5.445	5.472	5.229	4.993
Empleados hogar	8.675	8.885	9.108	9.680	9.959	9.984
Minería	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>775.112</b>	<b>811.297</b>	<b>839.892</b>	<b>859.596</b>	<b>874.204</b>	<b>889.644</b>

Fuente: Seguridad Social



Por último, el número de empresas inscritas en la Seguridad Social en el año 2004 asciende a 61.126, cifra que supone un incremento del 1,6% respecto a 2003. En este sentido, el siguiente cuadro refleja que el crecimiento de esta variable ha sido generalizado en los tres Territorios Históricos. Por su parte, en el conjunto del Estado hay 1.272.595 empresas inscritas en la Seguridad Social, un 3,6% más que en 2003.

Cuadro 3.52. **Empresas inscritas en la Seguridad Social**

Años	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
Número de empresas					
1995	919.467	47.601	7.492	24.876	16.729
1996	944.611	48.850	7.751	25.508	17.131
1997	977.840	50.846	8.169	26.408	17.850
1998	1.023.089	52.613	8.442	27.420	18.381
1999	1.071.674	54.804	8.781	28.605	19.111
2000	1.114.378	56.629	9.034	29.729	19.651
2001	1.152.678	58.194	9.342	30.664	20.076
2002	1.190.467	59.192	9.416	31.249	20.468
2003	1.227.989	60.175	9.679	31.833	20.675
2004	1.272.595	61.126	9.889	32.456	20.942
Números índices (Base 1994=100)					
1995	103	103	107	102	104
1996	105	106	110	105	106
1997	109	110	116	109	110
1998	114	114	120	113	114
1999	120	119	125	118	118
2000	124	123	129	122	122
2001	128	126	133	126	125
2002	133	129	134	129	127
2003	137	131	138	131	128
2004	142	133	141	134	130

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

### 3.6.5. *Las prestaciones por desempleo*<sup>7</sup>

Las prestaciones por desempleo están formadas por aquellas ayudas proporcionadas por la Administración Pública al colectivo de parados con el fin de facilitar una serie de ingresos a aquellas personas que por las causas que fueran hayan perdido su puesto de trabajo, bien temporalmente o de forma definitiva, o a aquellas otras que aún trabajando ven reducida su jornada de trabajo y con ello su salario. En este sentido, se pueden distinguir dos tipos de prestaciones por desempleo:

- Prestaciones de nivel contributivo (por desempleo total o parcial): orientadas a personas desempleadas. Este tipo de prestaciones requiere la cotización previa del trabajador a la Seguridad Social durante el período legal establecido. Estas prestaciones son

<sup>7</sup> La definición de las prestaciones por desempleo y su finalidad, en la medida en que no se han producido cambios en los últimos años, coincide con lo comentado en este apartado en anteriores informes.



financiadas con las cuotas de trabajadores, de los empresarios y la aportación pública. Suponen aproximadamente el 60-70% del salario real.

- Prestaciones de nivel asistencial: engloba el subsidio de desempleo y el subsidio para los trabajadores del Régimen Especial Agrario. Consta de una prestación económica (por debajo de la cuantía de la prestación contributiva) y el abono a la Seguridad Social de la cotización correspondiente. Tienen derecho a ellas aquellas personas que hayan agotado las prestaciones por desempleo y se encuentren en determinadas situaciones de necesidad. Se contemplan además otras situaciones como las minusvalías mejoradas, los liberados penados y los emigrantes retornados. Estas prestaciones se financian vía presupuestos generales.

Estos últimos años se han caracterizado por el importante descenso registrado en materia de desempleo, disminuyendo consecuentemente también el número de beneficiarios de prestaciones, así el número de beneficiarios ha pasado de 56.100 en 1995 a 43.000 en 2004. No obstante, el número de beneficiarios ha aumentado durante los últimos cuatro años (un 1,1% en 2001, un 8,1% en 2002, un 3,0% en 2003 y un 4,4% en 2004). Este incremento puede estar relacionado con el aumento de la rotación de los contratos temporales, que como se ha comentado anteriormente aumentan en estos últimos años. Al igual que en años anteriores, la Comunidad Autónoma del País Vasco representa el 3,4% del total de los beneficiarios del conjunto del Estado.

Cuadro 3.53. Beneficiarios de prestaciones por desempleo en la CAPV

CAPV	Beneficiarios	Paro registrado (INEM)	Tasa de cobertura <sup>(1)</sup>	Paro (PRA)	Tasa de cobertura <sup>(2)</sup>
1995	56.100	130.897	42,9	223.000	25,2
1996	50.500	119.353	42,3	209.100	24,2
1997	46.500	112.052	41,5	198.300	23,4
1998	41.700	97.496	42,8	168.400	24,8
1999	38.700	85.904	45,1	149.400	25,9
2000	36.600	77.744	47,1	130.400	28,1
2001	37.000	73.334	50,5	106.500	34,7
2002	40.000	73.818	54,2	80.600	49,6
2003	41.200	73.683	55,9	84.400	48,8
2004	43.000	72.348	59,4	76.500	56,2
Base 1995=100					
1995	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1996	90,0	91,2	98,6	93,8	96,0
1997	82,9	85,6	96,7	88,9	92,9
1998	74,3	74,5	99,8	75,5	98,4
1999	69,0	65,6	105,1	67,0	102,8
2000	65,2	59,4	109,8	58,5	111,5
2001	66,0	56,0	117,7	47,8	137,7
2002	71,3	56,4	126,3	36,1	196,8
2003	73,4	56,3	130,3	37,8	193,7
2004	76,6	55,3	138,5	34,3	223,0

(1) Con el paro registrado en el INEM.

(2) Con el paro de la PRA metodología 2004 (Eustat).

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



Cuadro 3.54. **Beneficiarios de prestaciones por desempleo en el Estado**

ESTADO	Beneficiarios	Paro registrado (INEM)	Tasa de cobertura <sup>(*)</sup> (1)	Paro (EPA)	Tasa de cobertura <sup>(*)</sup> (2)
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	3.176.800	35,6
1999	1.051.800	1.651.617	63,7	2.722.200	38,6
2000	1.042.700	1.557.567	66,9	2.496.400	41,8
2001	1.099.600	1.529.900	71,9	1.904.400	57,7
2002	1.195.400	1.621.517	73,7	2.155.300	55,5
2003	1.206.700	1.657.582	72,8	2.242.200	53,8
2004	1.262.400	1.670.583	75,6	2.213.600	57,0
Base 1995=100					
1995	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1996	92,0	92,9	99,0	98,8	93,1
1997	85,1	86,5	98,3	93,7	90,9
1998	77,5	77,2	100,3	88,7	87,5
1999	72,1	67,4	106,9	76,0	94,8
2000	71,5	63,6	112,2	69,7	102,7
2001	75,4	62,5	120,6	53,1	141,8
2002	81,9	66,2	123,7	60,1	136,4
2003	82,7	67,7	122,1	62,6	132,2
2004	86,5	68,2	126,8	61,8	140,0

(\*): Incluye eventuales y agrarios.

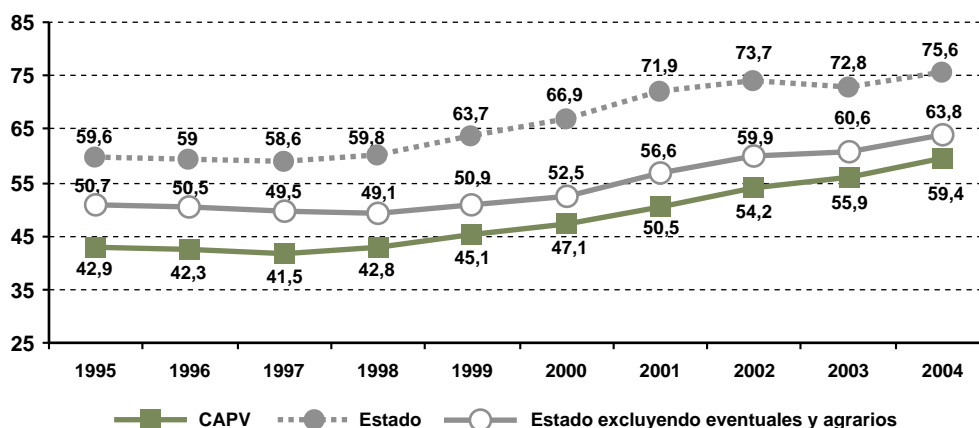
(1): Con el paro registrado en el INEM.

(2): Con el paro de la EPA metodología 2005 (INE).

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La tasa de cobertura es un indicador de la proporción de personas desempleadas que se benefician de algún tipo de prestación por desempleo. Así, en el año 2004 la cobertura se sitúa en el 59,4% en el caso de utilizar los datos de paro registrado del INEM y en el 56,2% al valernos de los datos de desempleo facilitados por el Eustat en la PRA. Cabe destacar que en ambos casos se observa una mejora respecto a los datos de 2003.

Gráfico 3.17. **Evolución de la tasa de cobertura(1) por desempleo**



(1): Utilizando el paro registrado del INEM.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Tal como refleja el gráfico anterior, la tasa de cobertura del conjunto del Estado supera ampliamente la de nuestro territorio, aunque siguen una evolución muy similar. Considerando en primer lugar la tasa de cobertura estatal que incluye a eventuales y agrarios, tras la leve caída experimentada en 2003, ésta se recupera en 2004 hasta situarse en el 75,6%, de forma que la diferencia entre ambos ámbitos territoriales se sitúa en 16,2 puntos porcentuales. En el caso de considerar la tasa de cobertura estatal excluyendo a eventuales y agrarios, esta diferencia se reduce a 4,4 puntos porcentuales.

**Cuadro 3.55. Cuantía media diaria bruta reconocida a beneficiarios de prestaciones de desempleo de nivel contributivo, según su edad (Estado).**

Euros

	Edad				
	Total	16-19	20-24	25-54	55 y más
1997	18,44	13,34	15,12	18,35	21,39
1998	19,23	14,24	15,89	19,07	22,19
1999	19,86	15,20	16,75	19,54	23,20
2000	20,31	16,32	17,51	19,95	23,70
2001	20,97	17,66	18,77	20,70	24,00
2002	21,57	18,30	19,42	21,35	24,51
2003	22,03	18,98	19,94	21,79	24,95
2004	22,70	19,75	20,62	22,50	25,24

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En 2004, la cuantía media diaria bruta reconocida a los beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo asciende en 22,70 euros (3.777 pesetas aproximadamente), cifra que supone un incremento del 3% respecto al ejercicio precedente. No obstante, hay que señalar que esta cantidad varía en función de la edad de los beneficiarios de forma que a mayor edad, se reciben mayores prestaciones: 19,75 euros para los menores de 20 años, 20,62 para los desempleados entre 20 y 24 años, 22,50 euros para los parados de entre 25 y 54 años y 25,24 euros para los mayores de 54 años.

### 3.6.6. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)<sup>8</sup>

El FOGASA es un Organismo Autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales cuya labor consiste en garantizar a los trabajadores la percepción de las prestaciones de garantía salarial contempladas en el Estatuto de los Trabajadores. Los objetivos de dichas prestaciones son:

- Garantizar a los trabajadores por cuenta ajena la percepción de las denominadas "prestaciones por insolvencia", es decir, los salarios y las indemnizaciones pendientes de pago como consecuencia de los desequilibrios patrimoniales de las empresas, declaración de insolvencia, fuerza mayor u otros aspectos que puedan ocurrir en el devenir de una actividad empresarial. Estas prestaciones suponen cerca del 75% del total de prestaciones concedidas por el Fondo de Garantía Salarial.

<sup>8</sup> La definición del FOGASA y su finalidad, en la medida de que no se han producido cambios relevantes durante los últimos años, coincide con lo comentado en este apartado en anteriores informes.



- Abonar las “prestaciones por regulación” que constituyen las indemnizaciones legales que corresponden a los trabajadores, derivadas de los despidos colectivos por causas objetivas fundadas como las causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción.

Durante 2004, el Fondo de Garantía Salarial ha atendido en nuestra comunidad autónoma a 2.359 empresas, cifra que supone un incremento del 16,1% respecto a 2003. Por su parte, el número de trabajadores aumenta todavía en mayor medida (20,7%) hasta alcanzar la cifra de 7.860. De igual manera las prestaciones otorgadas aumentan considerablemente (41,9%), de forma que se sitúan en los 25.972.700 euros. A pesar de que la prestación media por ocupado asalariado continúa el crecimiento iniciado en 2003, alcanzando los 35,39 euros, éste importe se sitúa aún bastante lejos del máximo de 135,64 euros que se alcanzaba en 1994.

Cuadro 3.56. Evolución del FOGASA en la CAPV

Años	Empresas	Trabajadores	Prestación (miles euros)	Prestación media (euros)	Prest. media por ocup. asalar. (euros)
1990	1.645	10.613	28.391,81	2.675,19	48,62
1991	1.262	9.447	34.852,70	3.689,29	58,55
1992	1.462	10.626	33.988,40	3.198,61	58,21
1993	2.595	18.457	65.892,40	3.570,05	120,15
1994	2.843	19.201	72.948,90	3.799,22	135,64
1995	2.316	13.392	52.263,50	3.902,59	95,86
1996	2.377	14.668	53.728,30	3.662,96	97,40
1997	3.426	13.947	40.642,10	2.914,04	71,88
1998	3.317	12.243	42.331,00	3.457,57	68,75
1999	2.239	7.956	25.264,80	3.175,57	38,89
2000	1.748	5.126	15.373,70	2.999,16	23,21
2001	1.688	4.758	14.744,60	3.098,91	21,58
2002	1.784	4.759	11.929,20	2.506,66	16,75
2003	2.031	6.513	18.309,20	2.811,18	25,59
2004	2.359	7.860	25.972,70	3.304,41	35,39

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En el caso del Estado, también se ha registrado un crecimiento generalizado en el número de empresas y trabajadores atendidos, así como en las prestaciones otorgadas. Con todo, la prestación media por ocupado asalariado se sitúa por debajo del valor de la CAPV (18,96 euros en el Estado frente a 35,39 euros de la CAPV), habiéndose incrementado la diferencia entre ambos con relación al año 2003.

Cuadro 3.57. Evolución del FOGASA en el Estado

Años	Empresas	Trabajadores	Prestación (miles euros)	Prestación media (euros)	Prest. media por ocup. asalar. (euros)
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	44,68
1999	33.271	102.403	331.239,00	3.234,66	28,65
2000	27.472	76.827	228.822,30	2.978,41	18,49
2001	24.915	70.237	214.843,50	3.058,84	16,59
2002	27.915	73.538	220.005,70	2.991,73	16,33
2003	29.712	76.260	220.596,70	2.892,69	15,61
2004	33.460	88.065	279.110,80	3.169,37	18,96

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Tanto en el caso de la CAPV como en el del conjunto del Estado, el análisis de la evolución temporal de la prestación media por ocupado asalariado muestra que ésta presenta una alta correlación con la actividad económica. Así, puede comprobarse que dicha prestación media crece durante la primera mitad de los noventa, alcanzando su máximo valor en 1994, año en que la crisis industrial alcanza su mayor impacto. A partir de entonces, la prestación media desciende en el contexto de un entorno económico caracterizado por la recuperación. No obstante, se observa que a partir de 2002 la prestación media sufre un repunte sin que el entorno económico haya empeorado. Este hecho se explica por la alta tasa de mortalidad de las sociedades de nueva creación (especialmente en las relacionadas con los servicios y las TIC). Actualmente existe un alto grado de dinamismo en la creación de sociedades, pero muchas de ellas desaparecen, de forma que el Fondo de Garantía Salarial tiene que realizar un mayor esfuerzo.

### 3.6.7. Pensiones contributivas y Salario Mínimo Interprofesional

En el conjunto del Estado el Sistema de Seguridad Social ha proporcionado un total de 7.878.600 pensiones de una cuantía media de 576,57 euros (95.933 pesetas aproximadamente). Como viene siendo habitual en los últimos años, el País Vasco es la comunidad autónoma con las mayores pensiones contributivas del Estado, ascendiendo su cuantía media en 2004 a 733,16 euros (121.988 pesetas). El motivo principal de esta elevada cuantía es el elevado nivel salarial medio de nuestro territorio, supero al que registran el resto de comunidades.





Cuadro 3.58. Pensiones según clase en el Estado (miles de pensiones)

	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad y favor familiar	Total
1994	1.658,2	3.176,4	1.777,8	210,1	6.822,4
1995	1.672,3	3.265,2	1.817,5	211,0	6.966,1
1996	1.684,0	3.350,3	1.856,9	218,8	7.110,2
1997	1.626,6	3.502,5	1.897,5	252,6	7.279,3
1998	804,5	4.400,9	1.936,7	268,5	7.410,7
1999	798,0	4.450,2	1.973,3	287,8	7.509,3
2000	792,6	4.493,4	2.009,6	303,3	7.598,9
2001	788,6	4.545,6	2.042,4	301,3	7.677,9
2002	787,4	4.575,3	2.073,3	309,8	7.745,8
2003	796,7	4.603,4	2.106,2	313,1	7.819,5
2004	815,1	4.619,6	2.136,4	307,6	7.878,6

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 3.59. Importe medio de las pensiones según clase en el Estado

(euros por mes)

	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad y favor familiar	Total
1994	377,19	411,31	256,78	195,65	356,11
1995	400,10	439,02	271,34	203,86	378,82
1996	424,78	467,51	286,74	209,14	402,17
1997	444,29	487,18	296,52	198,22	417,47
1998	487,52	492,63	305,67	204,61	432,32
1999	508,77	509,77	314,81	210,99	446,43
2000	536,42	535,33	331,52	222,33	468,39
2001	571,20	564,98	348,84	236,38	494,51
2002	599,48	588,35	367,61	248,46	515,97
2003	634,75	620,12	395,83	266,12	546,04
2004	665,10	648,91	432,09	287,85	576,57

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Durante 2004 se proporcionaron en la CAPV 440.900 pensiones, cifra que supone un incremento del 1,1% respecto a 2003. Tanto en el Estado como en la CAPV, las pensiones de jubilación suponen prácticamente el 60% del total de pensiones concedidas por la Seguridad Social. Centrando la atención en nuestra Comunidad Autónoma, las pensiones de jubilación suponen el 59,2% del total, seguidas por las de viudedad (27,7%), las de incapacidad permanente (9,3%) y finalmente las de orfandad y favor familiar (3,8%).



Cuadro 3.60. Pensiones según clase en la CAPV (miles de pensiones)

	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad y favor familiar	Total
1994	75,9	185,1	102,9	13,3	377,2
1995	76,9	191,7	105,0	13,2	386,8
1996	78,4	197,8	107,1	13,5	396,9
1997	76,1	205,7	109,1	15,1	406,0
1998	42,7	243,3	111,0	16,0	413,0
1999	42,4	246,5	112,9	16,8	418,7
2000	41,5	249,9	114,9	17,5	423,8
2001	40,9	254,3	116,9	17,2	429,3
2002	40,4	256,3	118,7	17,5	432,9
2003	40,6	257,7	120,5	17,3	436,2
2004	41,2	260,9	122,1	16,8	440,9

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Como se ha indicado anteriormente, la CAPV encabeza la lista de comunidades autónomas en cuanto a importe medio de las distintas pensiones, a excepción de la pensión por orfandad y favor familiar en la que Asturias proporciona la mayor cuantía (319,08 euros frente a los 314,53 de la CAPV). Las cuantías medias de los distintos tipos de pensiones en la CAPV son de: 867,87 euros para la incapacidad permanente (665,10 en el Estado), 840,55 euros para la jubilación (648,91 euros en el Estado), 512,82 euros por viudedad (432,09 euros en el Estado), 314,53 por orfandad y favor familiar (287,85 euros en el Estado).

Cuadro 3.61. Importe medio de las pensiones según clase en la CAPV

(euros por mes)

	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad y favor familiar	Total
1994	499,89	506,99	288,73	216,55	435,77
1995	531,88	545,36	306,33	226,96	466,90
1996	567,21	585,02	325,12	233,02	499,35
1997	594,67	514,21	338,98	219,11	521,88
1998	650,93	631,59	350,93	227,43	542,48
1999	674,29	656,36	362,51	235,20	561,96
2000	706,60	690,14	381,54	246,21	589,77
2001	748,53	730,96	402,91	261,81	624,49
2002	783,34	761,01	427,22	275,20	651,98
2003	828,87	802,12	464,45	293,45	691,17
2004	867,87	840,55	515,82	314,53	733,16

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



Otras comunidades destacadas por lo elevado de sus pensiones son Asturias y la Comunidad de Madrid, de forma que también superan la media estatal. Concretamente, en 2004 estas pensiones se cifran en 700,04 euros (116.477 pesetas) y 687,47 euros (114.385 pesetas) en ambas comunidades, respectivamente. Por el contrario, Galicia y Extremadura presentan las pensiones contributivas más bajas, en concreto con 478,26 euros (79.576 pesetas) y 484,44 euros (80.604 pesetas) respectivamente.

Cuadro 3.62. Evolución comparada de la pensión media (CAPV y Estado)

	Pensión media (1994 base=100)	
	CAPV	Estado
1994	100,00	100,0
1995	107,14	106,4
1996	114,59	112,9
1997	119,76	117,2
1998	124,49	121,4
1999	128,96	125,4
2000	135,34	131,5
2001	143,31	138,9
2002	149,62	144,9
2003	158,61	153,3
2004	168,24	161,9

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Por último, si consideramos el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), éste se ha situado finalmente en 490,80 euros (81.662 de las antiguas pesetas), lo que supone un incremento del 6,6% respecto al valor inicialmente fijado para 2004 (460,5 euros). La comparación del valor fijado en 2004 con el de hace diez años permite comprobar que en la última década el SMI ha aumentado algo más de un 34%, lo que supone un crecimiento medio anual de aproximadamente el 3,4%, mientras que el IPC ha aumentado un 3,1% de media anual.



Cuadro 3.63. Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

Años	SMI (euros/mes)	Tasa variación interanual	IPC
1994	364,03	3,5	4,3
1995	376,83	3,5	4,3
1996	390,18	3,5	3,2
1997	400,45	2,6	2,0
1998	408,93	2,1	1,4
1999	416,32	1,8	2,9
2000	424,80	2,0	4,0
2001	433,45	2,0	2,7
2002	442,20	2,0	4,0
2003	451,20	2,0	2,6
2004 (1)	460,50	2,0	--
2004 (2)	490,80	6,6	3,2

(1) Primer semestre de 2004

(2) Segundo semestre 2004 (Cambio de gobierno)

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

### 3.7. Planes de Pensiones

#### 3.7.1. El sistema de pensiones en la Unión Europea y en el Estado

Uno de los pilares básicos sobre los que descansa el Estado del Bienestar es sin duda el sistema público de pensiones contributivas. La vía de financiación más común de estos sistemas públicos de pensiones es la que se realiza a través de las cotizaciones sociales llevadas a cabo tanto por las empresas como por los trabajadores, aunque en algunos países existe adicionalmente financiación pública del Estado. Las estimaciones realizadas por la Comisión Europea indican que el gasto en pensiones en España como porcentaje del PIB crecerá considerablemente en el futuro. En concreto en 2020 alcanzará el 10,2% del PIB, hasta colocarse en un horizonte temporal de 45 años, en 2050, como el país europeo en el que más gasto en pensiones se registra como porcentaje del PIB.



Cuadro 3.64. Previsión del gasto en pensiones en la UE (% del PIB)

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

Fuente: Unión Europea

Los fondos recaudados a través de las aportaciones se administran a través de un sistema de reparto. Este sistema implica que los fondos recaudados en un periodo financian los pagos de las pensiones en el mismo periodo. En este sentido, el sistema público de pensiones funciona de manera que el trabajador financia las pensiones de las personas jubiladas bajo el supuesto de que cuando él llegue a la edad de retirarse, la población ocupada le financie su jubilación. Este sistema de reparto lleva, sin embargo, implícito el desequilibrio que puede suponer la evolución demográfica, ya que este sistema funciona si hay una relación adecuada entre la población en edad de trabajar y la población en edad de jubilarse. Esto significa que el sistema no funciona si no existe un equilibrio entre las cotizaciones y las prestaciones.

A la vista de estas reflexiones existe una incógnita con respecto al mantenimiento del sistema público de pensiones en el futuro. Por ello, y dada la necesidad de reforma del actual sistema, se plantea una modificación que gira en torno a tres ejes principales:

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



Cuadro 3.65. Gasto en pensiones de vejez, en términos SEEPROS (Sistema integrado de estadísticas de protección social) en la UE-15. (% del PIB).

	VEJEZ	
	1997	2001
Bélgica	7,6	7,2**
Dinamarca	7,1	6,6
Alemania	10,2	10,3*
Grecia	7,6	8,1*
España	<b>7,8</b>	<b>7,5*</b>
Francia	10,7	10,5*
Irlanda	2,2	1,7
Italia	10,7	11,2*
Luxemburgo	8,9	7,3
Países Bajos	7,9	8,0*
Austria	8,7	8,3
Portugal	6,7	7,3*
Finlandia	7,4	6,3*
Suecia	9,8	9,0*
Reino Unido	9,3	9,5*
UE-15	<b>9,6</b>	<b>9,5</b>

(\*) Datos provisionales y (\*\*) Datos estimados

Fuente: Anuario Estadístico. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Si bien los estados miembros de la UE son los responsables de diseñar y gestionar su sistema de pensiones más adecuado, la Comisión Europea estableció en el Consejo Europeo de Laeken en 2001 once objetivos comunes a seguir por los estados miembros con el objetivo de armonizar y coordinar sus actuaciones en el ámbito de las pensiones. En el caso concreto de España, el Pacto de Toledo, adoptado por un importante consenso político, fue el inicio de un proceso de reforma en materia de pensiones. En él se acordaron, entre otras, la separación entre las prestaciones contributivas y las no contributivas y la creación de un fondo de reserva al que se transfiriera el superávit del sistema de seguridad social. Las medidas a adoptar por el sistema español en materia de pensiones se articulan en torno a las siguientes grandes líneas de actuación:

- El aumento de la edad efectiva de jubilación.
- Incrementar el periodo de cotización utilizado para el cálculo de las pensiones.
- La dotación progresiva al Fondo de Reserva de Pensiones.
- El fomento de la previsión social complementaria de empresa e individual.

En esta última línea de actuación, es donde se encuentran los Planes de Pensiones de Empleo. En los Planes de Pensiones de Empleo, son tres las vías por las que las empresas pueden llevar a cabo dichos planes para sus trabajadores:

- A través de un Plan de Pensiones de Empleo.
- A través de una Compañía de Seguros.



- A través de una Entidad de Previsión Social Voluntaria (EPSV). Modelo propio de la Comunidad Autónoma Vasca de previsión social voluntaria y complementario de la Seguridad Social.

Cuadro 3.66. Planes de pensiones por modalidad (Estado)

(inscritos en el registro administrativo)

	EMPLEO	ASOCIADOS	INDIVIDUALES	TOTAL
<b>TOTAL 2002</b>	1.683	240	852	2.775
Inscripciones durante 2003	125	11	103	239
Bajas durante 2003	21	8	37	66
<b>TOTAL 2003</b>	<b>1.787</b>	<b>243</b>	<b>918</b>	<b>2.948</b>

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

Cuadro 3.67. Planes de pensiones en el ESTADO: modalidad y promotores

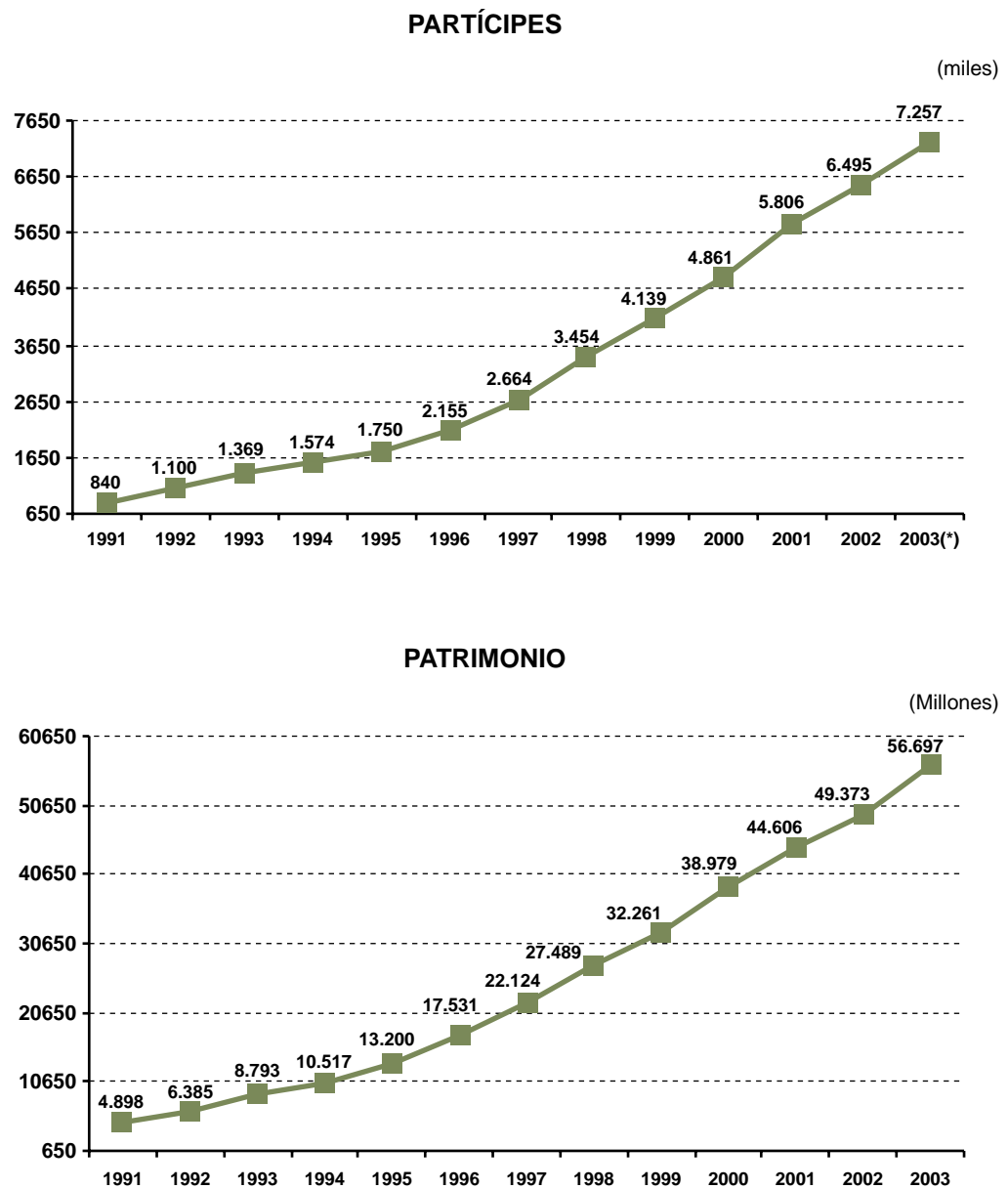
(inscritos en el registro administrativo)

MODALIDAD y PROMOTORES	2002	2003
<b>PLANES DE EMPLEO</b>	<b>1.683</b>	<b>1.787</b>
Sector primario	23	24
Sector industrial	370	393
Sector servicios	1.290	1.370
<b>PLANES ASOCIADOS</b>	<b>240</b>	<b>243</b>
Asociaciones	123	125
Colegios profesionales	76	77
Mutualidades y montepíos	28	28
Sindicatos	10	10
Fundaciones laborales	3	3
<b>PLANES INDIVIDUALES</b>	<b>852</b>	<b>918</b>
Entidades aseguradoras	247	266
Bancos	228	246
Cajas de ahorro	238	256
Cooperativas de Crédito	10	11
Otros	129	139
<b>TOTAL</b>	<b>2.775</b>	<b>2.948</b>

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



Gráfico 3.18. Evolución de los planes de pensiones en el ESTADO: Partícipes y patrimonio



(\*) Dato estimado.

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

De acuerdo con los datos proporcionados por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones del Ministerio de Economía, en el ámbito estatal el número de planes de pensiones inscritos en el registro administrativo ha ascendido a un total de 2.948 en el año 2003, 173 más que en 2002. Entre las tres modalidades de planes de pensiones existentes, destacan los planes de empleo (1.787), ya que suponen el 60,6% del total de planes. El análisis comparativo respecto al año anterior indica que en 2003 los planes individuales son los que han protagonizado el mayor crecimiento (7,7%), seguido por los planes de empleo (6,2%) y los asociados (1,3%).





Por lo que respecta a los planes de empleo, el sector servicios es el que mayor número de promotores presenta ya que supone el 76,7% de los planes. En cuanto a los planes asociados, las asociaciones son el tipo de promotor con mayor número de planes (51,4%), mientras que las entidades aseguradoras, las cajas de ahorro y los bancos son los promotores del 83,7% de los planes individuales.

Según la legislación de planes y fondos de pensiones, es requisito imprescindible para la instrumentación de un plan de pensiones, que las contribuciones económicas de los promotores y los partícipes se integren en una cuenta de posición del plan en el fondo de pensiones.

En este sentido, y por lo que respecta a los partícipes, en 2003 se han cuantificado 7,2 millones, cifra que representa un incremento del 11,7% respecto a 2002. Por otra parte, el patrimonio alcanzado por el conjunto de planes de pensiones en 2003 alcanza prácticamente los 57 millones de euros, lo que supone un 14,8% más que en 2002.

Atendiendo al desglose del patrimonio y el número de partícipes en función de los tres sistemas de planes de pensiones comentados, se observa que en el ejercicio 2003 la mayor parte de las personas que son partícipes de un plan de pensiones lo son del sistema individual (88,5%), cuyo patrimonio representa el 55,7% del total. Por otro lado, los planes de empleo suponen el 9,9% de los partícipes, aunque acumulan una parte importante del patrimonio total (42,9%). Por último, la importancia tanto numérica como económica de los planes asociados es reducida dentro del conjunto del sistema.

**Cuadro 3.68. Desglose de los planes de pensiones en el ESTADO:  
Partícipes y patrimonio. 2003**

	Partícipes	Patrimonio
Sistema individual	88,5	55,7
Sistema de empleo	9,9	42,9
Sistema asociado	1,6	1,4
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

### 3.7.2. *Los planes de previsión social voluntaria en la CAPV: EPSV*

#### 3.7.2.1. INTRODUCCIÓN<sup>9</sup>

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

Dentro del conjunto del Estado, es precisamente el País Vasco una de las comunidades autónomas donde más se han desarrollado los planes de previsión y especialmente los

<sup>9</sup> Este apartado no contiene modificaciones con respecto al informe sociolaboral anterior puesto que no se han producido alteraciones en las principales características de las EPSVs.



planes de empleo (si se analizan tanto el número de participes sobre el total del personal ocupado, como la distribución de los participes en los distintos planes), la canalización de estos últimos en nuestra comunidad autónoma se realiza principalmente a través de las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV). Las EPSV, abarcan desde un punto de vista general, cuatro modalidades:

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

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

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

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

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

- Pensiones por causa de la vejez o invalidez que se realizan en término de capital o renta temporal o vitalicia.



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

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

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

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

### 3.7.2.2. PRINCIPALES MAGNITUDES

El Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco publica un informe anual con los datos más relevantes de las EPSV en la CAPV, incluyendo la evolución de las variables más significativas. Según estos informes las EPSV han ganado importancia en los últimos años, experimentando crecimientos significativos en el número de entidades, en la cuantía de las cuotas, en el volumen patrimonial alcanzado pero sobre todo en el número de socios. En este sentido, en el último quinquenio (periodo 1999-2003) el número de asociados ha crecido a un ritmo medio anual del 11,4%, mientras el patrimonio y las cuotas y lo han hecho en un 9,4% y un 7,7%, respectivamente. Por su parte, el número de entidades se ha incrementado en 9 respecto a los datos de 1999.

Cuadro 3.69. **EPSV CAPV: Evolución del patrimonio, cuotas, asociados y nº entidades**

	1999	2000	2001	2002	2003	% Medio crec. anual 99-03
<b>Patrimonio (*)</b>	8.384,7	8.741,7	9.582,1	10.604,6	11.549,9	9,4
<b>Cuotas (*)</b>	832,1	864,0	958,0	996,8	1.089,2	7,7
<b>Asociados</b>	682.730	770.613	850.452	908.388	994.759	11,4
<b>Nº entidades</b>	197	203	205	198	206	1,1

(\*) Millones de euros

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

Atendiendo a la tipología de la entidad, y desde la óptica del patrimonio, las más relevantes son las EPSV de Empleo y Asociados ya que en 2003 han supuesto el 54,5% de las EPSV. Desde el punto de vista de las personas asociadas, la EPSV Individual es la protagonista, habiendo concentrado el 63,7% de los asociados. Analizando la evolución histórica de estas entidades puede observarse que las EPSV Individuales han afianzado su actividad tanto en términos de patrimonio como de personas asociadas. Concretamente, a lo largo del periodo 1999-2003 han ganado 8,2 y 3,7 puntos porcentuales en su aportación al total del patrimonio y de socios, respectivamente.

Cuadro 3.70. **EPSV CAPV: evolución y desglose del patrimonio y de las personas asociadas**

Patrimonio	EMPLEO Y ASOCIADOS		INDIVIDUALES		RESTO MODALIDADES		TOTAL	
	Euros (*)	%	Euros (*)	%	Euros (*)	%	Euros (*)	%
1999	5.256,5	62,7	3.116,5	37,2	11,8	0,1	8.384,7	100
2000	5.191,1	59,4	3.539,7	40,5	11,0	0,1	8.741,7	100
2001	5.555,2	58,0	4.020,6	42,0	6,3	0,1	9.582,1	100
2002	5.962,5	56,2	4.630,2	43,7	11,8	0,1	10.604,6	100
2003	6.296,6	54,5	5.240,6	45,4	12,7	0,1	11.549,9	100
Personas asociadas	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1999	163.761	24,0	409.777	60,0	109.192	16,0	682.730	100
2000	190.968	24,8	476.753	61,9	102.892	13,4	770.613	100
2001	208.852	24,6	534.227	62,8	107.373	12,6	850.452	100
2002	222.924	24,5	575.599	63,4	109.865	12,1	908.388	100
2003	242.714	24,4	633.436	63,7	118.609	11,9	994.759	100

(\*) Millones de euros

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

Las cuotas recaudadas por las EPSV en 2003 han ascendido a más de mil millones de euros, cuantía que supone el 2,3% del PIB de la CAPV ese mismo año, habiéndose incrementado dichas cuotas un 9,3% respecto al ejercicio anterior. Prácticamente el 66% de



las cuotas aportadas las ha realizado el colectivo asociado a las EPSV Individuales, seguido por las realizadas por los socios de las EPSV de Empleo y Asociados (33,7%). Con relación al ejercicio anterior, los tres tipos de EPSV han incrementado sus cuotas: un 26,7% las categorizadas como Otras, un 12,1% las de Empleo y Asociadas y un 7,8% las Individuales.

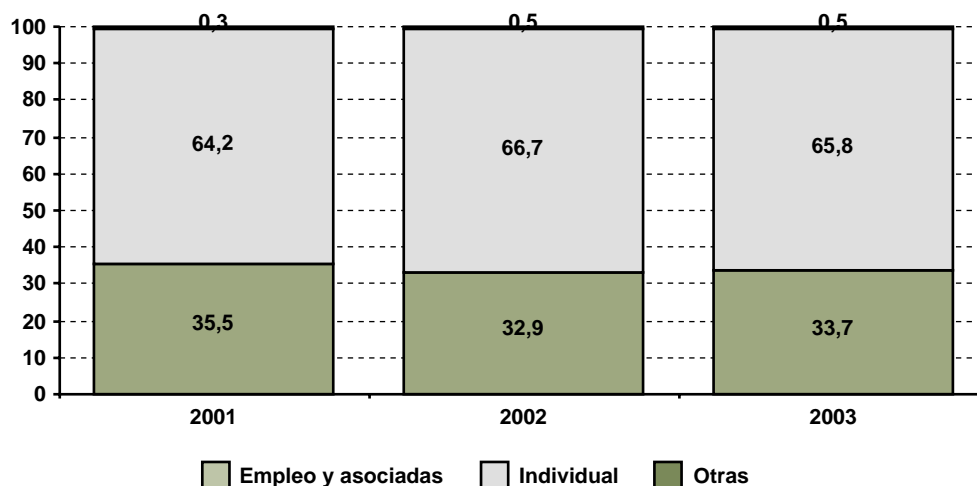
Cuadro 3.71. **EPSV CAPV: Cuotas y PIB**

	2001	2002	2003
<b>PIB</b>	<b>42.961,8</b>	<b>44.995,4</b>	<b>47.277,8</b>
<b>CUOTAS (TOTAL) (*)</b>	<b>958,0</b>	<b>996,8</b>	<b>1.089,2</b>
Empleo y asociadas	340,3	327,6	367,1
Individual	614,7	664,7	716,5
Otras	2,9	4,5	5,7
<b>CUOTAS/PIB (%)</b>	<b>2,23</b>	<b>2,22</b>	<b>2,30</b>
Empleo y asociadas	0,79	0,73	0,78
Individual	1,43	1,48	1,52
Otras	0,01	0,01	0,01

(\*) Millones de euros

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

Gráfico 3.19. **EPSV CAPV: Evolución de la distribución de las cuotas**



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

Analizando en mayor profundidad las EPSV de Empleo y Asociados, puede comprobarse que de las 242.714 personas asociadas a ellas en 2003, el 79,7% reside en Gipuzkoa, seguido por Alava con el 13,4% y Bizkaia con el 7%. A la vista de estos datos, Gipuzkoa se sitúa como el territorio con mayor porcentaje de ocupados asociados a alguna EPSV (62%), muy por encima de los otros dos territorios.

Cuadro 3.72. **EPSV CAPV: Asociados a EPSV de empleo (2003)**

	Sector Privado	Sector Público	TOTAL	Población Ocupada	Total asociados/ Población ocupada
Álava	27.666	4.806	32.472	135.900	24%
Bizkaia	8.740	8.141	16.881	458.600	4%
Gipuzkoa	183.758	9.603	193.361	311.500	62%
<b>TOTAL</b>	<b>220.164</b>	<b>22.550</b>	<b>242.714</b>	<b>906.000</b>	<b>27%</b>

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

### 3.7.2.3. GEROA EPSV<sup>10</sup>

El hecho de que sea la CAPV donde han tenido una importante acogida estos planes de previsión de empleo está estrechamente relacionado con la creación de Geroa EPSV en Gipuzkoa en 1996. Geroa EPSV es una entidad de previsión social voluntaria de carácter sectorial que nace como fruto de las negociaciones entre sindicatos (ELA, LAB, CC.OO. y UGT) y la patronal (ADEGI), y se constituye a través del convenio colectivo de la industria siderometalúrgica. A lo largo de los últimos años se ha ampliado a varios sectores más, aunque en el año 2004 se han mantenido los 17 del año precedente, a los que hay que añadir empresas no incluidas en el ámbito de aplicación de convenios sectoriales en Gipuzkoa.

Geroa EPSV supone una alternativa a los planes individuales de pensiones y tiene como objetivo principal complementar las prestaciones del sistema público de la Seguridad Social por jubilación, invalidez, orfandad y viudedad, además de ofrecer también una cobertura adicional en caso de invalidez a causa de accidente laboral. Más concretamente sus objetivos son:

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

A lo largo de 2004 la cifra de patrimonio de Geroa EPSV ha alcanzado los 394,2 millones de euros (más de 65 mil millones de las antiguas pesetas), habiendo aportado a la entidad más de 130.000 socios trabajadores.

<sup>10</sup> En el caso de Geroa EPSV, se dispone de información relativa al año 2004.

Cuadro 3.73. **GEROA: patrimonio y trabajadores con aportaciones**

	Patrimonio (millones euros)	Trabajadores con aportaciones
2001	181,7	116.764
2002	237,2	119.693
2003	312,8	129.500
2004	394,2	130.682

Fuente: Geroa EPSV

Los trabajadores realizan sus aportaciones a partes iguales con la empresa, y el 90% de lo aportado se destina a constituir los derechos consolidados de cada trabajador, mientras el 10% restante cubre las prestaciones de riesgo (incapacidad y fallecimiento). En cuanto al valor de las cuotas de aportación, existen diferencias notables en función del sector de actividad. En 2004 el porcentaje de aportación más alto ha sido del 3,5% de la base de contingencias comunes del trabajador (a medias entre empresa y trabajador), porcentaje que se aplica en los sectores Siderometalúrgico, Cerámica y Vidrio. Por otra parte, cuatro de los sectores adheridos han incrementado sus porcentajes de aportación durante 2004: Limpiezas de Gipuzkoa (1%), Estaciones de Servicio (0,5%), Mayoristas de Frutas (0,5%) y Transporte de Mercancías (0,5%).

Por lo que respecta a las prestaciones realizadas en 2004, éstas han aumentado tanto en número de beneficiarios como en importe. Así, en 2004 se han producido 1.410 prestaciones por un importe global de 8,44 millones de euros, 85 prestaciones y 0,55 millones de euros más que en 2003.

Cuadro 3.74. **GEROA EPSV (2002-2004)**

	Composición de la cartera de inversión		
	2002	2003	2004
Renta fija largo plazo	76,65	66,13	45,58
Activos a corto plazo	9,36	14,99	30,83
Renta variable	8,74	15,85	22,53
Inversión directa	3,64	2,18	0,49
Liquidez	1,61	0,85	0,57

Fuente: Geroa EPSV

Los fondos captados por Geroa EPSV son invertidos con el objetivo de obtener una rentabilidad. En el transcurso de 2004 se ha incrementado la inversión en renta variable y, dado el escaso rendimiento de los bonos, se ha ido reduciendo el peso de la renta fija, sobre todo a largo plazo. No obstante, al finalizar el ejercicio 2004 el patrimonio de Geroa se encuentra invertido mayoritariamente en renta fija, alcanzando un peso relativo del 76,98% sobre el total (81,97% el ejercicio precedente). Esta disminución ha sido ganada por la renta variable, en la que se ha invertido el 22,53% del patrimonio (15,85 en 2003). Por otra parte, el rendimiento global de la entidad se ha situado en el 8,01% frente al 9,18% del año 2003.

Cuadro 3.75. **GEROA: beneficiarios y prestaciones**

	Total beneficiarios	Importe de prestaciones (millones euros)	Prestación media por beneficiario (euros)
2001	1.096	4,75	4.334
2002	1.175	6,50	5.532
2003	1.325	7,89	5.955
2004	1.410	8,44	5.986

Fuente: Geroa EPSV

### 3.8. Negociación colectiva<sup>11</sup>

#### 3.8.1. Estructura de la negociación colectiva

##### 3.8.1.1. CONVENIOS VIGENTES EN 2004

A los efectos de este informe entendemos por convenios vigentes aquellos que han sido negociados específicamente para el año que se analiza, excluyendo por tanto los convenios cuya eficacia normativa esté prorrogada ante la inexistencia de un convenio nuevo.

El número de convenios colectivos vigentes para 2004 y registrados hasta el 31 de diciembre de 2004<sup>12</sup> asciende a 609, que afectan a unas 389.014 personas asalariadas y 37.760 empresas. Del personal vinculado por los convenios colectivos vigentes para 2004, el 80% se encuentra afectado por convenios de sector. Debido a los períodos de vigencia de los convenios, casi un tercio de la negociación colectiva para 2004 se realizó en los años precedentes –sobre todo en 2003– ya que el porcentaje de trabajadores/as afectados por convenios anteriores, vigentes para 2004 y con incidencia en la CAPV es el 29% del personal asalariado afectado por la negociación colectiva. En los distintos ámbitos territoriales la situación es la siguiente:

- Álava contaba con 15 convenios colectivos sectoriales vigentes, 3 registrados en 2004, y 100 convenios de empresa. Son nuevos los convenios de SAS Autosystemtechnik, Servicios Sociosanitarios Generales, Cartonajes Igamo, Sartu, Saljoar, Muebles Ima y Holtza.
- En Bizkaia hubo 30 convenios colectivos sectoriales vigentes, 17 registrados en 2004, y 175 convenios de empresa. Son nuevos los convenios de Matriner, Cáritas, Uribarren-Abaroa, Zaitegi, Adro, Gertek, Oreina, Marliara, Valoración y Tratamiento de Residuos, Virtisu, Ductilor, y Tuneles de Artxanda.
- Gipuzkoa tenía 21 convenios sectoriales con vigencia para 2004, de ellos 16 registrados en 2004, y 52 convenios de empresa. Es nuevo el convenio sectorial de limpieza pública viaria y los de las empresas Clece, Donostiako Lamiak, Victorio Luzuriaga, y AUIF.

11 La fuente de información para todo este apartado es el Consejo de Relaciones Laborales (CRL).

12 Por su trascendencia se han incluido algunos convenios firmados en 2004 pero sin registrar aún a 31 de diciembre como son los de la siderurgia de Gipuzkoa, artes gráficas de Bizkaia y Gipuzkoa y comercio del mueble de Álava





- De ámbito interterritorial de la CAPV hubo 6 convenios sectoriales con vigencia para 2004, de ellos 2 registrados en 2004, y 11 convenios de empresa. Es nuevo el convenio de Txingudi Automoción.
- De ámbito estatal con incidencia en la CAPV había 69 convenios sectoriales con vigencia para 2004, 32 registrados en 2004, y 130 convenios de empresa. Son nuevos los convenios de las empresas Sogecable e Ibermutuamur.

Cuadro 3.76. Total de convenios con vigencia en 2004\*

ÁMBITO	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados
ÁLAVA	100	15.623	15	24.321	115	39.944
BIZKAIA	175	25.852	30	99.894	205	125.746
GIPUZKOA	52	8.385	21	92.493	73	100.878
INTERT. (**)	11	1.902	6	24.806	17	26.708
<b>CAPV</b>	<b>338</b>	<b>51.762</b>	<b>72</b>	<b>241.514</b>	<b>410</b>	<b>293.276</b>
ESTATAL (***)	130	27.698	69	68.040	199	95.738
<b>TOTAL</b>	<b>468</b>	<b>79.460</b>	<b>141</b>	<b>309.554</b>	<b>609</b>	<b>389.014</b>

(\*) Hasta el 31.12.04

(\*\*) Ámbito interterritorial de la CAPV

(\*\*\*) Ámbito estatal con incidencia en la CAPV

Cuadro 3.77. Convenios de sector vigentes en 2004\*

ÁMBITO	Registrados antes de 2004		Registrados en 2004		Total vigentes en 2004	
	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados
ÁLAVA	12	19.193	3	5.128	15	24.321
BIZKAIA	13	57.859	17	42.035	30	99.894
GIPUZKOA	5	15.224	16	77.269	21	92.493
INTERT. (**)	4	3.939	2	20.867	6	24.806
<b>CAPV</b>	<b>34</b>	<b>96.215</b>	<b>38</b>	<b>145.299</b>	<b>72</b>	<b>241.514</b>
ESTATAL (***)	37	24.938	32	43.102	69	68.040
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>121.153</b>	<b>70</b>	<b>188.401</b>	<b>141</b>	<b>309.554</b>

(\*) Hasta el 31.12.04

(\*\*) Ámbito interterritorial de la CAPV

(\*\*\*) Ámbito estatal con incidencia en la CAPV.

Cuadro 3.78. **Convenios de empresa vigentes en 2004 \***

ÁMBITO	Registrados antes de 2004		Registrados en 2004		Total vigentes en 2004	
	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados
ÁLAVA	57	10.928	43	4.695	100	15.623
BIZKAIA	89	16.053	86	9.799	175	25.852
GIPUZKOA	29	4.964	23	3.421	52	8.385
INTERT. (**)	5	1.170	6	732	11	1.902
<b>CAPV</b>	<b>180</b>	<b>33.115</b>	<b>158</b>	<b>18.647</b>	<b>338</b>	<b>51.762</b>
ESTATAL (***)	75	12.796	55	14.902	130	27.698
<b>TOTAL</b>	<b>255</b>	<b>45.911</b>	<b>213</b>	<b>33.549</b>	<b>468</b>	<b>79.460</b>

(\*) Hasta el 31.12.04

(\*\*) Ámbito interterritorial de la CAPV

(\*\*\*) Ámbito estatal con incidencia en la CAPV.

### 3.8.1.2. CONVENIOS PENDIENTES

Se aprecia que aunque el porcentaje de trabajadores que a 31.12.2004 se ha quedado sin convenio renovado es importante (31%) es inferior al registrado en 2003 (39% hasta el 31/12/2003). Esta diferencia se ha debido fundamentalmente a la firma del convenio de la siderurgia de Gipuzkoa para 2004, ya que en el 2003 no alcanzaron acuerdo para su firma. Entre los convenios que están aún pendientes de registrar podemos mencionar los siguientes:

Entre los convenios de sector de Álava quedaron pendientes el convenio de la siderurgia, el de la industria de la madera y el de confitería. También quedaron pendientes los convenios de algunas empresas de Álava (Tubacex, IESAL, Combisa, EJIE, Shuton, TUVISA, Faustino, AMVISA, etc.). En total en Álava quedaron pendientes convenios que afectan al 39% de los trabajadores/as.

En Bizkaia quedaron pendientes convenios que afectan al 42% de los trabajadores/as, ya que faltaron por registrar una veintena de convenios colectivos sectoriales (los correspondientes a la siderurgia, oficinas y despachos, industria de la madera, comercio de la piel y el calzado, materiales y prefabricados para la construcción, confitería, etc.). También quedaron pendientes los convenios de diferentes empresas (Metrobilbao, Inama, Gruber, Lantik, GHI, Autobar, PEAP, etc.).

En Gipuzkoa quedaron pendientes una veintena de convenios (industrias de la madera y del mueble; industria del vidrio y de la cerámica, comercio, oficinas y despachos, alimentación, hospitalización, etc.). También quedaron pendientes los convenios de algunas empresas (Uliazpi, Centro Gerontológico Berio, Kateak, Enrique Keller, etc.). En total quedaron pendientes convenios que afectan al 28% de los trabajadores/as.

De ámbito interterritorial de la CAPV no quedó pendiente ningún convenio sectorial. Están pendientes los convenios del personal laboral al servicio de la Administración autonómica y los de algunas empresas (Eusko Trenbideak, Irusoin, Aguas del Norte, Egailan, Neiker, etc.). En total de ámbito interterritorial faltaron por renovarse convenios colectivos que afectan al 16% de los trabajadores/as.

De ámbito estatal con incidencia en la CAPV, se encontraban sin registrar una veintena de convenios sectoriales, algunos de ellos importantes, como por ejemplo ingeniería,



industrias lácteas, jardinería, agencias de viaje, telemarketing, etc. También quedan pendientes los convenios de algunas grandes empresas (Babcock, Bilbomática, Fremap, CLH, RTVE, etc.). En total faltaron convenios colectivos que afectan al 14% de los trabajadores/as de los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV.

**Cuadro 3.79. Trabajadores afectados por convenios vigentes en 2004 según periodo de registro y por ámbito territorial**

ÁMBITO	Convenios registrados antes de 2004		Convenios registrados en 2004 (*)		Convenios pendientes	
	Trabajadores afectados	% /Total	Trabajadores afectados	% /Total	Trabajadores afectados	% /Total
ÁLAVA	30.121	46	9.823	15	25.491	39
BIZKAIA	73.912	34	51.834	23,8	91.801	42,2
GIPUZKOA	20.188	14,4	80.690	57,8	39.496	27,8
INTERT. (**)	5.109	16,4	21.599	67,7	4.473	15,9
<b>CAPV</b>	<b>129.330</b>	<b>28,5</b>	<b>163.946</b>	<b>36</b>	<b>161.261</b>	<b>35,5</b>
ESTATAL (***)	37.734	33,3	58.004	52,2	15.406	14,5
<b>TOTAL</b>	<b>167.064</b>	<b>28,9</b>	<b>221.950</b>	<b>39,3</b>	<b>176.667</b>	<b>31,2</b>

(\*) Hasta el 31.12.04

(\*\*) Ámbito interterritorial de la CAPV

(\*\*\*) Ámbito estatal con incidencia en la CAPV

**Cuadro 3.80. 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	33,1	10,4	10,3
2001	24,6	63,7	3,4	8,3
2002	60,9	11,3	11,2	16,6
2003	33,4	26,7	11,7	28,2
<b>2004<sup>(2)</sup></b>	<b>28,5</b>	<b>36,0</b>	<b>--</b>	<b>35,5</b>

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

(2) Convenios colectivos registrados hasta el 31.12.04



## 3.8.1.3. VIGENCIA DE LOS CONVENIOS

En la negociación colectiva de 2004 se observa que de nuevo se vuelven a negociar mayoritariamente convenios con vigencia temporal plurianual. Se puede observar que el 93% de los convenios colectivos (93% de los trabajadores/as con convenio vigente en 2004) han acordado una vigencia superior al año, hecho que se reproduce en todos los ámbitos territoriales. Asimismo, entre los convenios colectivos plurianuales, predominan los convenios firmados por tres o más años (70% del total de convenios vigentes).

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

A la negociación colectiva pendiente de cada año, habría que añadir una parte de negociación parcial fundamentalmente en el ámbito de empresa, ya que, algunos convenios con vigencia plurianual dejan sin concretar y posponen ciertas materias (básicamente salario y jornada) a las revisiones anuales.

Cuadro 3.81. Vigencia de la negociación colectiva de 2004 \*

ÁMBITO	UN AÑO		DOS AÑOS		TRES Y MÁS AÑOS	
	(%) Convenios	% Trabajadores afectados	(%) Convenios	% Trabajadores afectados	(%) Convenios	% Trabajadores afectados
ÁLAVA	4,4	0,7	27,8	22,0	67,8	77,3
BIZKAIA	6,8	1,4	23,9	7,7	69,3	90,9
GIPUZKOA	9,6	1,0	28,8	13,1	61,6	85,9
INTERT. (**)	11,8	78,1	35,3	2,8	52,9	19,1
<b>CAPV</b>	<b>6,8</b>	<b>8,2</b>	<b>26,4</b>	<b>11,0</b>	<b>66,8</b>	<b>80,8</b>
ESTATAL (***)	6,0	4,7	17,6	16,5	76,4	78,8
<b>TOTAL</b>	<b>6,6</b>	<b>7,3</b>	<b>23,5</b>	<b>12,4</b>	<b>69,9</b>	<b>80,3</b>

(\*) Hasta el 31.12.04

(\*\*) Ámbito interterritorial de la CAPV

(\*\*\*) Ámbito estatal con incidencia en la CAPV

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 (residencias privadas de la tercera edad, calzado artesano, Crossselling, COPE, etc.).



Gráfico 3.20. Vigencia de los convenios colectivos por ámbitos de aplicación (% según número de convenios)

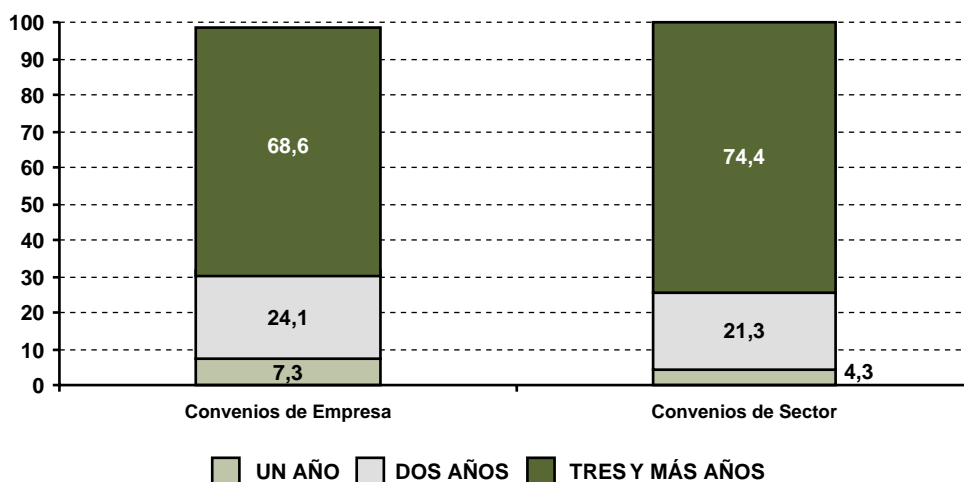
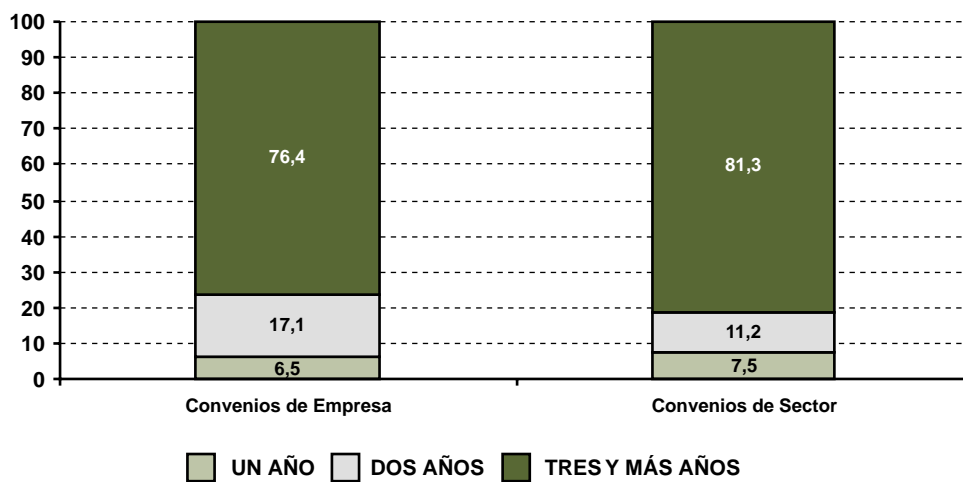


Gráfico 3.21. Vigencia de los convenios colectivos por ámbitos de aplicación (% según número de trabajadores)





### 3.8.2. *Los procesos de negociación*

#### 3.8.2.1. ORIENTACIONES DE LAS ORGANIZACIONES SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2004

##### **(i) Organizaciones sindicales**

Para la negociación colectiva de 2004 las principales organizaciones sindicales de la CAPV plantearon unas líneas reivindicativas que a continuación se resumen.

Los sindicatos ELA, LAB y ESK suscribieron un acuerdo de unidad de acción sindical sobre la negociación colectiva y el ámbito sociolaboral. Entre las líneas reivindicativas consensuadas estaban:

- Vigencias de uno a dos años para los convenios colectivos.
- Salarios. Demanda de una diferente redistribución de la renta, para la cual presentaban una petición de incrementos salariales significativamente superiores a la inflación pasada, basadas en la evolución de los beneficios empresariales y de la productividad. Lucha contra la discriminación salarial.
- Empleo. La reducción de la jornada laboral tendente hacia las 35 horas semanales, como mejora social y vía de creación de empleo. Lucha contra la precariedad laboral (temporalidad, ETT, subcontratación y contratación a tiempo parcial) e incorporación generalizada del contrato de relevo. Eliminación de las horas extraordinarias. Negativa a nuevos planteamientos de segregación de actividades, la homologación de salarios y condiciones de trabajo o la subrogación del personal en los casos de cambio de contrata.
- Discriminación de género. Análisis e igualdad de oportunidades mediante la aplicación de medidas de discriminación positiva.
- Salud Laboral. Política activa para evitar situaciones de riesgo. Exclusión de las mutuas en la incapacidad laboral común.
- Normalización del euskara en el mundo del trabajo. Planes de normalización lingüística en las empresas.

CC.OO. de Euskadi elaboró unos criterios para la negociación colectiva mediante los que tratan de fijar unos objetivos y actuaciones generales que orienten la actividad sindical. Los objetivos prioritarios sindicales de CC.OO. teniendo en cuenta el contexto en el que iba a desarrollarse la negociación de 2004 eran los siguientes:

- la creación y mantenimiento del empleo estable y de calidad. Medidas contra la precariedad en la contratación.
- La mejora del poder adquisitivo de los salarios y, especialmente, para los colectivos más desfavorecidos.
- La reducción y reordenación del tiempo de trabajo con el objetivo de crear empleo, compatibilizar la vida laboral y familiar y mejorar las condiciones de trabajo.
- Seguridad y salud en el trabajo. Drogodependencias y medio ambiente.



- Garantizar la formación continua de calidad.
- Desarrollo de medidas que garanticen la igualdad de trato entre géneros, para la juventud, para los inmigrantes, para las personas con discapacidad y para los eventuales.
- Previsión social complementaria.
- Contratos de relevo.

UGT de Euskadi, por su parte, determinó los objetivos esenciales para abordar en la negociación colectiva de 2004:

- Empleo y contratación: Mejorar la calidad del empleo. Mantener y crear empleo.
- Reducir el tiempo de trabajo hacia las 35 horas semanales.
- Igualdad de oportunidades y de condiciones laborales entre hombres y mujeres y para los colectivos menos favorecidos.
- Salud laboral y medio ambiente. Reducir los accidentes laborales y mejorar la salud laboral.
- Impulsar el derecho a la formación y promoción profesional.
- Política salarial. Mejorar el nivel salarial y situar los salarios más bajos hacia los 600 euros.

## **(ii) Organizaciones empresariales**

Confebask enmarcaba sus orientaciones de negociación colectiva de 2004 en un panorama económico y social caracterizado por la globalización (y el peligro de la deslocalización de empresas) y la ampliación de la UE. Por ello, sus orientaciones tenían como objetivo favorecer la mejor adaptación de las empresas a los requerimientos cambiantes de la realidad económica, enriqueciendo la negociación colectiva a través de incluir junto a los aspectos tradicionales medidas que mejoren la productividad de la empresa.

Para lograrlo, la confederación empresarial recomendaba moderación salarial, pero sin perder de vista los costes laborales totales ligados al empleo y, en todo caso, en atención a la realidad de cada sector o empresa. Aconsejaba huir de referencias como el IPC, no incrementar los costes laborales y adecuarse a los resultados del sector y de las empresas. También reclamaba atención a los costes extrasalariales derivados del absentismo, aconsejando no incrementar el coste por incapacidad temporal y evitar el control de las bajas fuera de las mutuas.

En cuanto a la estructura salarial, indicaba que es aconsejable incrementar el peso de la parte variable de la remuneración sobre la fija.

Confebask consideraba que una reducción de jornada con carácter general conlleva un incremento de costes y compromete la competitividad de las empresas y, por tanto, del empleo. Indicaba conveniente la búsqueda de la mayor flexibilidad del tiempo de trabajo como instrumento de adaptabilidad de la empresa y la cuantificación del tiempo de trabajo en términos de efectividad, es decir, en términos de jornada real trabajada.



La organización empresarial recomendaba impedir las restricciones a las posibilidades legales de contratación a las externalización de funciones de la empresa.

Confebask abogaba por establecer una buena clasificación profesional, en base a grupos profesionales, que posibilite una multifuncionalidad.

Con relación a la prevención de riesgos laborales, las organizaciones empresariales continuarán fomentando la introducción de la prevención en el núcleo de la gestión empresarial, pero apuntaba que es necesario la coparticipación e implicación activa de los trabajadores (especialmente de los delegados de prevención) y la tipificación de las infracciones y sanciones por incumplimientos de las obligaciones de los trabajadores en la materia.

### 3.8.2.2. 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 2004 registrados en la CAPV, se puede concluir que la media de duración del proceso negociador, es decir, la comprendida entre la fecha de constitución de la mesa negociadora y la fecha de firma del convenio colectivo sectorial registrado en 2004 ha sido de más de nueve meses (276 días) y en la negociación colectiva acumulada (en el total de convenios sectoriales vigentes) para 2004, la duración media ha sido de 252 días.

La evolución de los últimos años de la duración de los procesos de negociación apunta a una tendencia clara hacia el aumento, fruto sin duda de las dificultades que los agentes sociales encuentran para alcanzar acuerdos. En concreto, en 2004 los procesos de negociación duraron un 9% más que en el año precedente.

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 87% de los convenios sectoriales registrados en la CAPV.

En Álava la media de duración de los procesos negociadores de los convenios de sector registrados en 2004 y con vigencia para este año, ha sido de 205 días. La negociación colectiva acumulada arroja una duración de 143 días. La negociación más dilatada se dio en el convenio sectorial de ayuda a domicilio, con una duración de un año y medio (583 días). En el otro extremo, destaca por su brevedad la negociación del sector de comercio del calzado (6 días).

En Bizkaia la media de duración de los procesos negociadores de los convenios sectoriales registrados en 2004 y con vigencia para este año, ha sido de 335 días. La negociación colectiva acumulada arroja una duración de 322 días. La negociación más dilatada se dio en el convenio sectorial del comercio en general, con una duración de casi dos años (712 días). En el otro extremo, destaca por su brevedad la negociación del sector de distribución cinematográfica (un solo día).

En Gipuzkoa la duración media de la negociación colectiva sectorial con vigencia para 2004 y registrada en este año ha sido de 245 días (260 días en la acumulada). El proceso negociador más dilatado es el correspondiente al convenio de estiba de Pasaia con una duración de casi dos años (704 días) y el más breve el nuevo de limpieza viaria pública (2 días).





En los convenios de ámbito interterritorial la duración media de la negociación colectiva sectorial con vigencia para 2004 y registrada en ese año ha sido de 165 días. La duración media de la negociación colectiva sectorial acumulada es de 175 días. El proceso negociador más dilatado es el correspondiente al convenio de colectividades de comedores escolares del Departamento de Educación (400 días) y el más breve el nuevo convenio de concesionarias de limpieza del Departamento de Educación (un solo día).

Asimismo, ha habido un considerable retraso en la constitución de las mesas negociadoras de los convenios sectoriales, por lo que, si a la duración mencionada, se le sumara este retraso, entre la fecha de fin de vigencia o la acordada en el convenio precedente para la constitución de las mesas negociadoras, la demora sería aún mayor. Así, es muy ilustrativo el ejemplo del convenio del sector de peluquerías de señoras de Gipuzkoa que, a pesar de tener un proceso negociador de un solo día, tenía el convenio sin renovar desde 2002.

**Cuadro 3.82. Duración de los procesos negociadores de los convenios colectivos sectoriales registrados durante 2004 en la CAPV y vigentes en 2004.**

ÁMBITO	Nº Convenios analizados	Nº Trabajadores afectados	Media de días del proceso negociador
ÁLAVA	2	4.691	205
BIZKAIA	13	27.536	335
GIPUZKOA	13	23.346	245
INTERT. (*)	2	20.867	165
<b>CAPV</b>	<b>30</b>	<b>76.440</b>	<b>276</b>

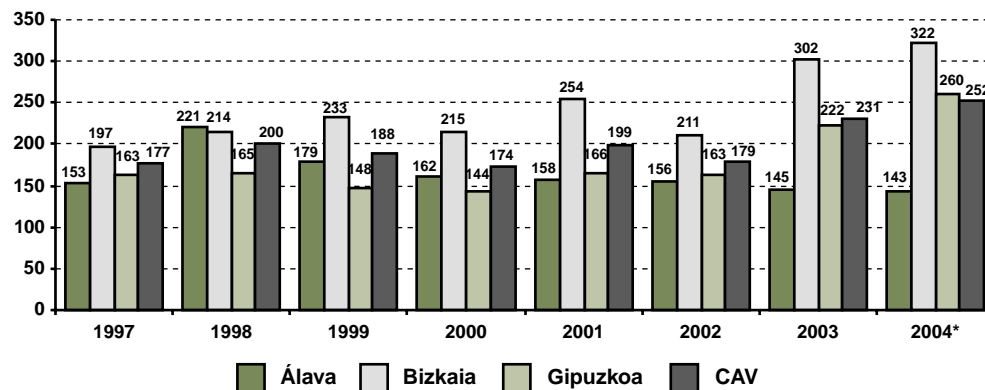
(\*) Ámbito interterritorial de la CAPV

**Cuadro 3.83. Duración de los procesos negociadores de los convenios colectivos sectoriales registrados durante 2004 y años anteriores en la CAPV y vigentes en 2004 (negociación colectiva acumulada)**

ÁMBITO	Nº Convenios analizados	Nº Trabajadores afectados	Media de días del proceso negociador
ÁLAVA	14	23.884	143
BIZKAIA	25	84.187	322
GIPUZKOA	18	38.570	260
INTERT. (*)	6	24.806	195
<b>CAPV</b>	<b>63</b>	<b>171.447</b>	<b>252</b>

(\*) Ámbito interterritorial de la CAPV

Gráfico 3.22. Evolución de la duración en días de los procesos negociadores de los convenios colectivos sectoriales (negociación colectiva acumulada)



\* Hasta el 31.12.04

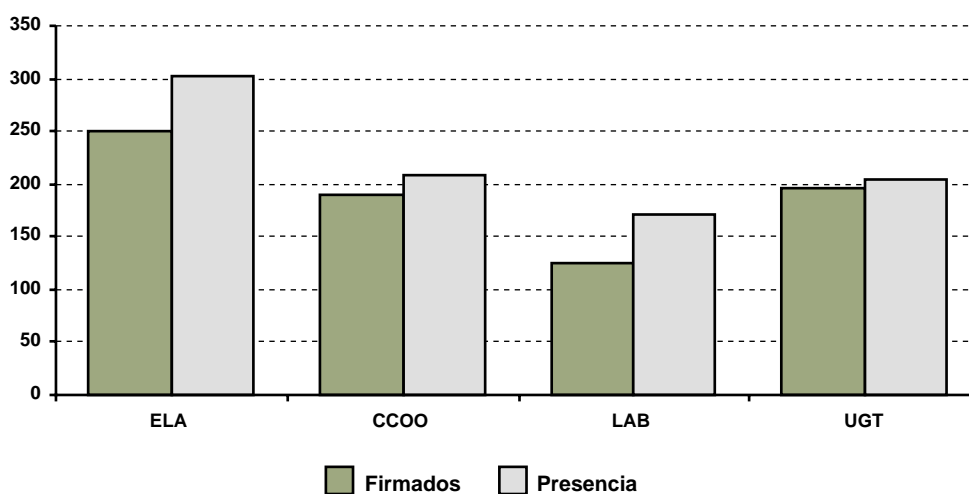
### 3.8.3. Agentes negociadores

La negociación colectiva registrada en el ámbito de la CAPV hasta finales de diciembre de 2004 ofrece estos datos sobre los agentes sociales negociadores de los convenios colectivos:

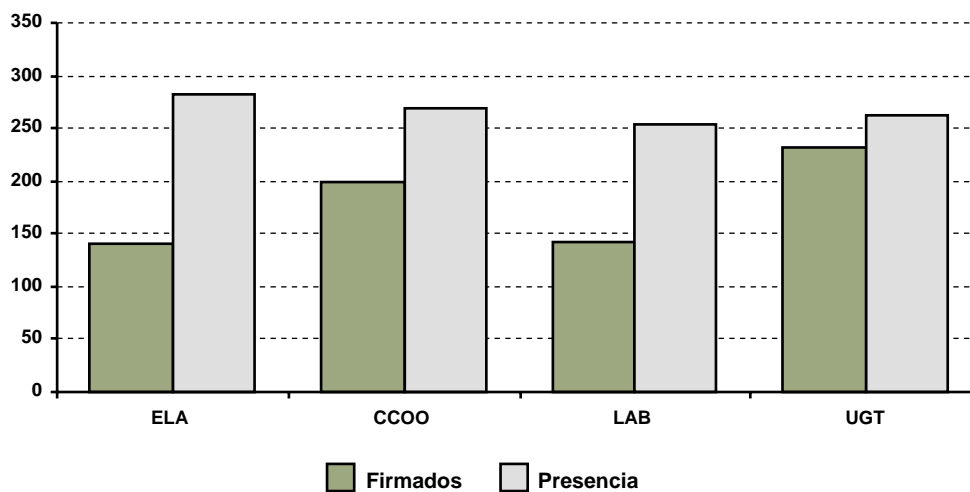
- En representación de los trabajadores/as:
  - ELA ha firmado 251 convenios (61,2%) que afectan a 134.954 trabajadores/as (46%) y ha participado en la negociación de 302 convenios (73,6%) que afectan a 282.509 trabajadores/as (96,3%).
  - CC.OO. ha firmado 190 convenios (46,3%) que afectan a 198.347 trabajadores/as (67,6%) y ha participado en la negociación de 208 convenios (50,7%) que afectan a 269.472 trabajadores/as (91,8%).
  - LAB ha firmado 126 convenios (30,7%) que afectan a 143.230 trabajadores/as (48,8%) y ha participado en la negociación de 171 convenios (41,7%) que afectan a 254.006 trabajadores/as (86,6%).
  - UGT ha firmado 196 convenios (47,8%) que afectan a 232.638 trabajadores/as (79,3%) y ha participado en la negociación de 205 convenios (50%) que afectan a 261.572 trabajadores/as (89,1%).
  - ESK ha firmado 34 convenios (8,3%) que afectan a 21.750 trabajadores/as (7,4%) y ha participado en la negociación de 46 convenios (11,2%) que afectan a 28.390 trabajadores/as (9,8%).
  - USO ha firmado 36 convenios (8,8%) que afectan a 11.741 trabajadores/as (4%) y ha participado en la negociación de 42 convenios (10,2%) que afectan a 17.032 trabajadores/as (5,8%).
  - Otras organizaciones sindicales (STEE-EILAS, CGT, CSI-CSIF, SATSE, etc.) han firmado 17 convenios colectivos (4,1%) que afectan a 6.866 trabajadores/as (2,3%) y han participado en 18 convenios (4,4%) que afectan a 24.234 trabajadores/as (8,2%).
  - Los representantes llamados “independientes” (no sindicados) han firmado 37 convenios colectivos de empresa (10,9% de ese ámbito) que afectan a 9.048 trabajadores/as (17,5% de ese ámbito) y han participado en 39 convenios de empresa (11,5%) que afectan a 9.572 trabajadores/as (18,5%).



**Gráfico 3.23 Número de convenios con presencia de las organizaciones sindicales más representativas y firmados por ellas (2004)**



**Gráfico 3.24 Número de trabajadores/as afectados por convenios colectivos con presencia de las organizaciones sindicales más representativas y firmados por ellas (miles) (2004)**

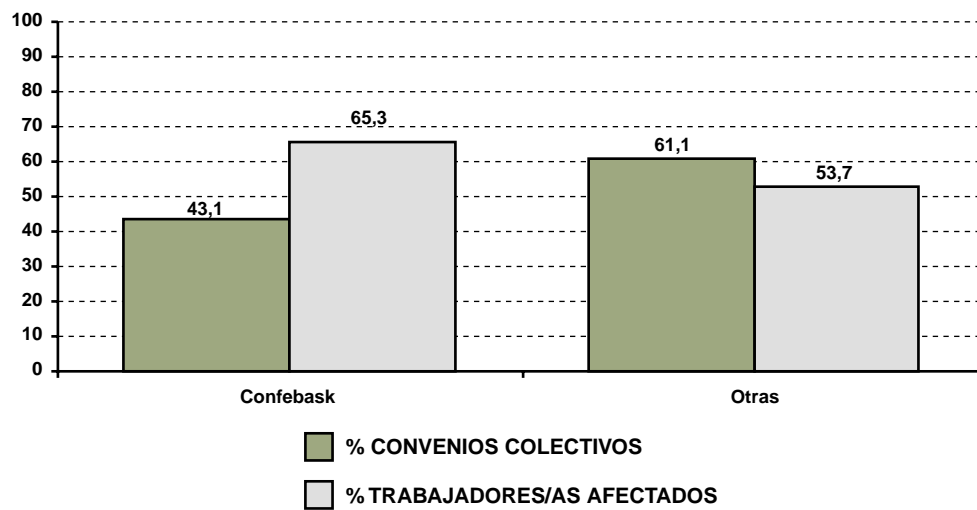


• Por la parte empresarial:

- Adegi ha firmado 7 convenios sectoriales que afectan a 77.867 trabajadores/as.
- CEBEK ha firmado 18 convenios sectoriales que afectan a 68.037 trabajadores/as.
- SEA ha firmado 6 convenios sectoriales que afectan a 11.784 trabajadores/as.
- Otras organizaciones empresariales (Federación Mercantil, Asociación de Hostelería, etc.) en su conjunto han firmado 44 convenios sectoriales que afectan a 129.652 trabajadores/as.

Se debe tener en cuenta que en la firma de algunos convenios han participado varias organizaciones empresariales.

Gráfico 3.25 Organizaciones empresariales firmantes de convenios sectoriales (%) (2004)



#### 3.8.4. Principales contenidos de los convenios colectivos vigentes en 2004

##### 3.8.4.1. INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial pactado en los convenios con incidencia en la CAPV para 2004 se calcula en torno al 3,86%, incluyendo en su caso los efectos económicos (0,45%) de las cláusulas de garantía relacionadas con el IPC real de 2004.

La subida salarial ha sido superior a la inflación pasada (2,6% en el Estado y en la CAPV) y a la inflación interanual de diciembre 2004 del Estado y de la CAPV (3,2%).

Los incrementos salariales acordados en los convenios de empresa (3,63%) han sido inferiores a los pactados en los convenios de sector (3,92%) en términos generales, cuestión que se produce en todos los ámbitos. Por otra parte, los incrementos salariales de las empresas privadas (3,65%) han sido más elevados que los correspondientes a las empresas públicas (3,41%).

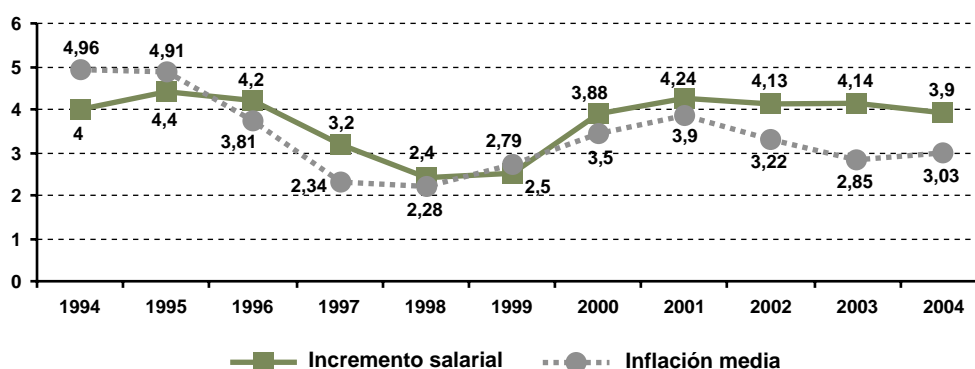
Los convenios colectivos de Álava, Bizkaia, y del ámbito interterritorial de la CAPV han experimentado unos incrementos salariales por encima de la media, mientras que los de Gipuzkoa y los de ámbito estatal han sido inferiores.

En relación al conjunto del Estado, según la información facilitada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, los incrementos pactados en la CAPV aparecen como superiores, tanto en la media total (3,61%) como en los convenios de sector (3,68%) y de empresa (3,07%).

Los incrementos salariales pactados para 2004 en convenios registrados en períodos anteriores a ese año fueron superiores (3,91%) a los incrementos pactados en 2004 (3,83%).



**Gráfico 3.26 Evolución de los incrementos salariales pactados en convenios colectivos con incidencia en la CAPV y la inflación media de la CAPV**



(\*) Hasta el 31.12.04

Por actividades, destaca el incremento salarial del sector de la construcción (3,96%) y de los servicios (3,95%). Sin embargo, los sectores de la industria (3,69%) y de agricultura-pesca (3,60%) 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 (centros de educación medioambiental de la CAPV, estaciones de servicio de Bizkaia, locales de espectáculos y deportes de Gipuzkoa, etc.) y empresas (Astilleros Zamakona, EISA, Fundación Matía, Onduline, etc.) se ha dado tal cuestión. Aún menos comunes han sido las referencias a otros IPC (UE en Guardian Llodio, eurozona en Tuboplast, IPC de Álava en Fundición Alcasting, IPC de Bizkaia en la Residencia Uribarren-Abaroa, IPC de Gipuzkoa en Autobuses Interurbanos, etc.).

**Cuadro 3.84. Incrementos salariales en la CAPV y en el Estado según el ámbito de aplicación**

	CAPV			ESTADO (*)		
	2002	2003	2004 (**)	2002	2003	2004 (**)
<b>SECTOR</b>	4,17	4,25	3,92	3,86	3,76	3,68
<b>EMPRESA</b>	3,94	3,63	3,63	3,63	2,92	3,07
<b>TOTAL</b>	<b>4,13</b>	<b>4,11</b>	<b>3,86</b>	<b>3,84</b>	<b>3,67</b>	<b>3,61</b>

(\*) Fuente: M<sup>o</sup> de Trabajo y Asuntos Sociales

(\*\*) Hasta el 31 de diciembre de 2004



Cuadro 3.85. Incrementos salariales para 2004\* según ámbito territorial

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	INTER. **	CAPV	ESTATAL ***	TOTAL
<b>SECTOR</b>	4,05	4,22	3,71	4,54	<b>4,04</b>	3,52	<b>3,92</b>
<b>EMPRESA</b>	3,89	3,69	3,77	3,99	<b>3,77</b>	3,36	<b>3,63</b>
<b>PRIVADA</b>	3,89	3,67	3,78	4,12	<b>3,78</b>	3,37	<b>3,65</b>
<b>PÚBLICA</b>	3,00	3,89	3,50	3,00	<b>3,69</b>	3,30	<b>3,41</b>
<b>TOTAL</b>	3,99	4,11	3,72	4,50	<b>3,99</b>	3,47	<b>3,86</b>

\* Hasta 31 de diciembre de 2004

\*\* Ámbito interterritorial de la CAPV

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

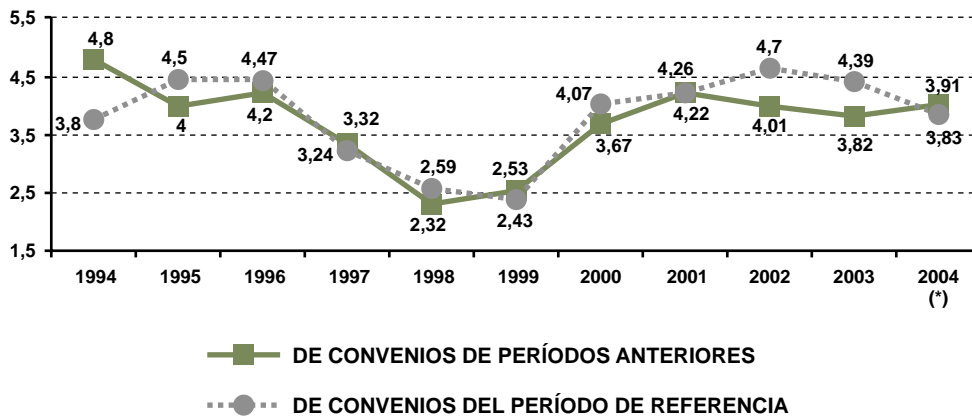
Cuadro 3.86. Evolución de los incrementos salariales acordados en los convenios con incidencia en la CAPV

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	6,90	6,80	6,90
1993	6,60	5,20	5,80
1994	4,80	3,80	4,00
1995	4,00	4,50	4,40
1996	4,20	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	4,22	4,26	4,24
2002	4,01	4,70	4,13
2003	3,82	4,39	4,11
2004(*)	3,91	3,83	3,86

\* Hasta el 31 de diciembre de 2004



Gráfico 3.27. Evolución de los incrementos salariales acordados en los convenios con incidencia en la CAPV



\* Hasta el 31 de diciembre de 2004

Aproximadamente el 47% de los convenios colectivos cuentan con cláusulas de revisión salarial en función de la evolución de los precios en 2004. Estos convenios inciden en el 45% de los trabajadores/as afectados por la negociación colectiva. Estas cláusulas se acordaron principalmente en los convenios de ámbito estatal (74% de los convenios que afectan al 83% de los trabajadores/as, en este ámbito el efecto de las cláusulas ha sido del 0,90%), en Bizkaia (41% de los convenios y 55% de los trabajadores/as, en este ámbito el efecto de las cláusulas ha sido del 0,49%) y Álava (38% de los convenios y 56% de los trabajadores/as, en este ámbito el efecto de las cláusulas ha sido del 0,63%). Sin embargo, en Gipuzkoa, como viene siendo habitual, en pocos convenios se negocian esas cláusulas (12% de los convenios y 1,52% de los trabajadores/as, en este ámbito el efecto de las cláusulas ha sido del 0,01%) porque en este territorio histórico hay una mayor costumbre a pactar en función del IPC pasado. Por último, han sido escasos los convenios que han pactado congelaciones salariales (Arteche, Domar, etc.).

### 3.8.4.2. JORNADA LABORAL

La duración de la jornada pactada en los convenios colectivos para 2004 ha sido de 1.693 horas anuales. Los convenios de sector han establecido una jornada sensiblemente superior (1.693 horas/año) a la pactada en los convenios de empresa (1.690 horas/año). Entre los de empresa, la jornada negociada en la empresa privada (1.692 horas/año) es superior a la acordada en la empresa pública (1.675 horas/año).

La media de la jornada laboral pactada se modificará debido a que todavía faltan algunos convenios colectivos por registrar o firmar (siderurgia de Álava y Bizkaia, comercio de Gipuzkoa, etc.).

Por ello, se ha realizado un muestreo con los convenios que facilitaban información sobre la duración del tiempo de trabajo establecido para 2003 y 2004 (97% de los convenios y 99% de los trabajadores/as afectados) para obtener una evolución de la jornada de forma rigurosa. Así de esta manera, se puede constatar una disminución media de 6 horas y 25 minutos en el cómputo global anual de las horas de trabajo (7 horas y 30 minutos entre los convenios registrados en la CAPV), siendo en los convenios de Álava (-6 horas), Bizkaia (-8 horas) y Gipuzkoa (-8 horas) donde mayor ha sido la reducción de jornada. En términos generales, y teniendo en cuenta que están pendientes algunos convenios como



el metal de Bizkaia, comercio de Gipuzkoa, etc., esta evolución de la jornada ralentiza la disminución de jornada laboral respecto a la experimentada en el año anterior (-8 horas y 9 minutos). Sin embargo es destacable el porcentaje de convenios que han reducido la jornada (51% de todos los convenios) y, sobre todo, en los de Álava (72% de los convenios) que contrasta con el menor porcentaje en los de ámbito estatal (31%) y su menor reducción horaria.

En muy pocos convenios se establece una jornada de 35 horas para 2004 (FCC Llodio, Mariliara, UTE Barakaldo, Segema de Basauri, en jornada efectiva en Tubos Reunidos y Rontealde, para los de 5 turnos en Aratubo, etc.). Otros la fijan para el futuro (2005 en limpieza de edificios y locales de Álava y Gipuzkoa, Clece, Cespa de Mungia y para turnos en TESA; 2006 en FCC Medio Ambiente de Gueñes y Pavigom; 2007 en las colectividades de comedores escolares, Prefabricados Lemona, Gaztaroa, Sartu, y Bellota Herramientas; 2008 en Sidenor, etc.).

La jornada laboral negociada en los convenios colectivos del conjunto del Estado, es mayor que la acordada en la CAPV (1.756 horas según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

Cuadro 3.87. Duración de la jornada en 2004\* según ámbito de aplicación y por territorio

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	INTER. **	CAPV	ÁMBITO ESTATAL ***	TOTAL
<b>SECTOR</b>	1.738	1.726	1.705	1.319	<b>1.677</b>	1.752	<b>1.693</b>
<b>EMPRESA</b>	1.715	1.670	1.670	1.660	<b>1.683</b>	1.704	<b>1.690</b>
<b>PRIVADA</b>	1.715	1.674	1.674	1.669	<b>1.687</b>	1.703	<b>1.692</b>
<b>PÚBLICA</b>	1.592	1.605	1.592	1.592	<b>1.601</b>	1.705	<b>1.675</b>
<b>TOTAL</b>	1.729	1.714	1.702	1.343	<b>1.678</b>	1.738	<b>1.693</b>

\* Datos provisionales al 31 de diciembre de 2004

\*\* Intert.: Interterritoriales de la CAPV

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

Cuadro 3.88. Porcentaje de convenios colectivos con reducción de jornada en 2004\* respecto a la de 2003.

	%
<b>ÁLAVA</b>	71,93
<b>BIZKAIA</b>	53,43
<b>GIPUZKOA</b>	63,01
<b>INTERTERRITORIAL (**)</b>	35,29
<b>CAPV</b>	<b>59,56</b>
<b>ESTATAL (***)</b>	31,35
<b>TOTAL</b>	<b>50,76</b>

\* Datos provisionales al 31 de diciembre de 2004

\*\* Interterritoriales de la CAPV

\*\*\* Ámbito estatal con incidencia en la CAPV.





Cuadro 3.89. Variación de la jornada pactada en horas/año.

	Disminución jornada en 2002 respecto a 2001	Disminución jornada en 2003 respecto a 2002	Disminución jornada en 2004 * respecto a 2003
ÁLAVA	8,23	6,36	6,25
BIZKAIA	7,77	10,69	8,66
GIPUZKOA	11,29	10,02	7,86
INTERTERRITORIAL **	7,30	1,80	2,52
<b>CAPV</b>	<b>8,64</b>	<b>8,99</b>	<b>7,50</b>
ESTATAL ***	3,93	5,35	3,01
<b>TOTAL</b>	<b>7,70</b>	<b>8,15</b>	<b>6,41</b>

\* Datos provisionales al 31 de diciembre de 2004

\*\* Interterritoriales de la CAPV

\*\*\* Ámbito estatal con incidencia en la CAPV.

Cuadro 3.90. Duración de la jornada pactada en la CAPV y en el Estado en 2004 (Número de horas al año)\*

ÁMBITO	CAPV	ESTADO**
SECTOR	1.693	1.762
EMPRESA	1.690	1.706
<b>TOTAL</b>	<b>1.693</b>	<b>1.756</b>

\* Datos provisionales al 31 de diciembre de 2004

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

### 3.8.5. Otros contenidos de la negociación colectiva

#### 3.8.5.1. LOS PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL

A través de la negociación colectiva cada vez se están extendiendo más los planes de pensiones que en la CAPV se suelen enmarcar en las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV). En la negociación colectiva para 2004 se pueden observar cláusulas relativas a planes de pensiones en un 21% de los convenios colectivos que inciden en un 31% de los trabajadores/as. En los últimos años se están desarrollando acuerdos al respecto en los convenios de sector, principalmente en Gipuzkoa a través de la entidad Geroa, así los principales convenios sectoriales de ese territorio tienen pactados compromisos al respecto. Debemos tener en cuenta que a la hora de realizar este informe se encontraban pendientes de renovar para 2004 algunos convenios sectoriales entre los que se encontraban algunos que tenían acordados cláusulas de planes de pensiones (ej. Industria de la madera de Gipuzkoa), por tanto el número de trabajadores afectados ofrecido anteriormente debe ser analizado teniendo en cuenta esta circunstancia.

Así, en los textos de los convenios colectivos ha habido remisiones a Geroa (industria del papel y transporte de mercancías por carretera de Gipuzkoa, Papresa, Policlínica de Gipuzkoa, Gelma, Txingudi Automoción, etc.), pero también a otras EPSV (Cartonajes Jabar, Naipes Heraclio Fournier, etc.). Algunos convenios se limitan a comprometerse al estudio de los planes de pensiones (ej.: Sdad. Vascongada de Publicaciones).



### 3.8.5.2. LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

La gestión de la formación continua financiada con fondos públicos en la CAPV continúa con dificultades tanto a la hora de lograr acuerdos en Hobetuz como por la incertidumbre sobre la financiación de los fondos correspondientes. Los cambios normativos que la Administración del Estado a través del Real Decreto por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, publicado en septiembre de 2003, revisan el modelo de formación continua, delimitando los ámbitos competenciales y modifican sustancialmente el sistema en su utilización por los beneficiarios. Frente a este Real Decreto, varias comunidades autónomas interpusieron recursos de inconstitucionalidad en base a las competencias de las mismas en la materia.

A pesar de ello, en la negociación colectiva de 2004 se han mantenido numerosas remisiones a los acuerdos sobre formación de la CAPV (comercio del metal de Álava, comercio textil de Bizkaia, autoescuelas de Gipuzkoa, Laminados Velasco, Catelsa, etc.) y del Estado (banca privada, seguros, Iberdrola, Telyco, etc.), o a sus organismos gestores: Hobetuz (industria del papel de Gipuzkoa, Victorio Luzuriaga, Transportes Pesa, etc.) y FORCEM (centros de educación universitaria, Michelín, etc.) en materia de formación profesional continua.

Aunque un 48% de los convenios hacen alusiones a la formación profesional, no todas concretan un plan específico. Solamente algunos convenios han incluido dentro de su articulado cuestiones más concretas como los principales puntos de los planes de formación (Ej.: Siderurgica del Tubo Soldado), los criterios (ej.: Sidenor), o la constitución de comisiones específicas (industria química, construcción de Gipuzkoa, etc.).

Otros convenios colectivos han establecido créditos horarios de formación (seguros, Zabaltzen, Fundación Gizakia, Erroak, etc.), porcentajes de compensación para el tiempo (ej.: Peddinghaus), fondos de formación (2,5% de la masa salarial en el Grupo Estructura, fondeo de ayuda a formación en la Clínica Vicente San Sebastián, etc.) y excedencias (establecimientos sanitarios privados de Bizkaia, Fibertecnic, Sartu, Cáritas, etc.). Así como otras cuestiones, la formación para la promoción interna (ej.: Alstom Power), la formación para la polivalencia (ej.: Nervacero.) o los desarrollos de las carreras profesionales (ej.: ITP.).

Los idiomas han sido objeto de atención en la negociación colectiva (inglés en Hertz, francés en CWT, alemán en Miele, etc.). El euskara ha sido otro punto tratado en la negociación (euskaldunización en la Fundación Matía, comisión paritaria de bilingüismo en la Kutxa, Plan de euskara en la Autoridad Portuaria de Pasaia, clases en Aita Menni, valoración en la contratación en Catelsa y Uribarren-Abaroa, etc.).

### 3.8.5.3. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Durante 2004 ha disminuido en un 13,2% el número de trabajadores/as afectados por la siniestralidad laboral con baja. Las enfermedades profesionales se han reducido en un 77%, los accidentes en jornada laboral el 10,3% y los accidentes in itinere en un 8,2%.

Aunque en la CAPV los accidentes laborales graves y mortales han disminuido en 2004 respecto al año anterior, es destacable que ese año fallecieron 53 personas, de las cuales 9 tuvieron lugar en la construcción, 10 en la industria manufacturera y 11 en transporte y comunicaciones.



A este respecto, en la negociación colectiva se encuentran escasas medidas que pudieran incidir en este gran problema. Por una parte, se observan algunas remisiones al Acuerdo Vasco por la Salud y Prevención de Riesgos Laborales de 1997 (ej.: hormigones y canteras de Bizkaia) y por otra parte se observan disposiciones en materia de prevención (ej.: Pesa Bizkaia) con mayor o menor grado de articulación entre ellas.

También se han incluido medidas específicas para sectores concretos (vacunas en el sector de limpieza viaria, descansos para trabajos frente a pantallas en consultoras, medidas para trabajos en cámaras frigoríficas en el sector de conservas, limpieza externa de tanques en estaciones de servicio, etc.), otros contenidos de la negociación colectiva han sido los principios de acción preventiva (Aceralia, General Química, Vinilika, etc.), la ergonomía (ej.: Grupo Generali), los comités específicos (ej.: Firestone), las enfermedades profesionales (ej.: Repsol Química), y los créditos horarios para los delegados/as de prevención (ej.: Siderúrgica del Tubo Soldado).

Medidas más concretas, como los equipos de protección individual (ej.: Moasa) u otros elementos (gafas de seguridad en Sagola, calzado de seguridad en Bekaert, guantes y riñoneras en Marliara, ropa térmica en SAS Autosystemtechnik, etc. ), también se han incluido en algunos convenios. En algunas ocasiones se establecen sanciones para los casos de no utilizar los equipos de protección individual. Otras medidas que se han tomado son los premios de seguridad (ej.: Norten), o los pluses de peligrosidad (ej.: Moasa). La formación en materia de seguridad (ej.: General Química) y las referencias a los servicios de prevención (ej.: Fertiberia) también ha sido objeto de algunos convenios.

En consonancia con alguna demanda sindical contra la gestión de las altas médicas por parte de las mutuas patronales, algunos convenios establecen que la gestión de las bajas por incapacidad temporal se concertará en todo caso con las entidades gestoras de la Seguridad Social (locales de espectáculos y deportes de Gipuzkoa, Pastguren, Icoa, etc.). Otros convenios han establecido la elección de la mutua por acuerdo de las partes (ej.: Sistema a Domicilio).

La negociación colectiva está resaltando con mayor énfasis la gratuidad para los trabajadores/as de la revisiones médicas (hormigones y canteras de Bizkaia, Galvanizados Alaveses Caba, Pferd Abrasivos, etc.), aunque en algún caso solamente si la mutua se hace cargo del servicio (ej.: distribución cinematográfica de Bizkaia). Además de las revisiones médicas generales, la negociación colectiva ha añadido en algunos convenios otras medidas preventivas (ej.: revisión oftalmológica en Edivasa).

Por último, también el medio ambiente ha sido parte del contenido de algunos convenios colectivos (Aceralia, Areva, etc.), estableciendo en ocasiones medidas de control (ej.: reciclaje en Catelsa).

#### 3.8.5.4. LA ANTIGÜEDAD

La antigüedad ha sido otra de las materias tratadas y sobre la que se están produciendo cambios en los últimos años. Las cláusulas de los convenios incluyen una amplia gama de disposiciones que van desde la supresión directa de ese complemento para todos o algunos de sus trabajadores (Holtza, Valoración y Tratamiento de Residuos, etc.) hasta la congelación de sus cuantía (industria química, comercio del metal de Álava, estaciones de servicio de Gipuzkoa, etc.), pasando por la modificación de sus parámetros a la hora de establecerla (ej.: Kutxa).



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

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

Así, se han acordado máximos de jornada (9 horas al día en Iberdrola, 10 horas diarias en artes gráficas del Estado, 12 horas diarias en Aldeasa, etc.), abanicos de jornada diaria (ej.: 7 a 9 horas en Helados Miko) o semanal (ej.: 32 a 48 horas en Siemens), bolsines de horas de disponibilidad (200 horas más 50 voluntarias en Alstom Power, 155 horas en Bombardier, 120 horas en Txingudi Automoción, 100 horas en la industria química, 90 horas en ITP, 75 horas en Intraplas, 65 horas en transportes de mercancías por carretera de Gipuzkoa, 60 horas en MESA, 50 horas en Sagola, 40 horas en Aceralia, 20 horas en Muebles Ima, etc.).

Al Acuerdo del CRL sobre el Empleo, que entre otros temas trata sobre la supresión de las horas extraordinarias, se han remitido varios convenios colectivos (panaderías de Gipuzkoa, ITP, Bombardier, Intraplas, etc.).

Asimismo, los convenios han establecido limitaciones a las horas extraordinarias (80 horas extras en Interl, 75 horas en Estampaciones Rubi, 70 horas en Fuchosa, 60 horas en Herramientas Lumi, etc.). Aunque la mayoría de convenios estipula retribuciones monetarias o descansos compensatorios con recargos del 75%, avanza terreno el descanso compensatorio con diferentes recargos (del 100% en mayoristas de pescado de Gipuzkoa) aunque en algunos convenios se aprecian porcentajes menores al recargo del 75% (60% en Miguel Carrera, 50% en Laminados Velasco, 37,5% en Osatek, 25% en Kutxa, etc.).

Sin embargo sigue habiendo convenios que pactan su compensación monetaria a tanto alzado (Thyssenkrup, Galvanizados Alaveses Caba, Gameko, Cables y Alambres Especiales, La Bacaladera, etc.). También se han pactado en la compensación de las horas extraordinarias opciones entre la retribución y el descanso compensatorio con diferentes recargos (100% en UTE Barakaldo, 75% en comercio de metal de Bizkaia, 50% en almacenistas de vinos de Bizkaia, 40% en BSH Electrodomésticos, 25% en Pavigom, etc.), en algunas ocasiones mediante elección por parte del empresario/a (ej.: almacenistas de vino de Bizkaia), por el trabajador/a (ej.: Olarra) o mediante acuerdo por ambas partes (ej.: establecimientos financieros). En algunos convenios se pactan compensaciones mixtas (ej.: una hora de descanso más 75% de retribución en General Química). También hay opciones desiguales (ej.: 100% de recargo en tiempo o 75% de recargo en dinero en Firestone) lo que parece estimular la opción al descanso compensatorio.

### 3.8.5.6. OTROS TEMAS

Entre otros temas tratados en la negociación colectiva se pueden destacar, aún siendo escasas, las cláusulas sobre la mujer trabajadora (comisión paritaria para la igualdad de oportunidades en elaboración de productos precocinados, medidas de acción positiva para dar preferencia al género subrepresentado en Redesa, etc.). Asimismo, se han acordado en algunos convenios mejoras tales como el aumento del tiempo a descansar por motivo de parto y por lactancia, y licencias relacionadas con la maternidad, adopción y acogimiento.



Se observa que son crecientes las cláusulas que estimulan la conciliación de la vida laboral y familiar mediante licencias, reducciones de jornada y otras medidas (ej.: bono de guardería en las ETT). También las uniones de hecho han tenido su reflejo en algunos convenios, sobre todo a la hora de abordar las licencias y permisos retribuidos. Asimismo, en ocasiones se ha extendido a las parejas de hecho, con independencia de su orientación sexual, los derechos acordados para las uniones civiles o matrimoniales (construcción de Gipuzkoa, Ioterías, Naipes Heraclio Fournier, Urizarren-Abaroa, Telefónica Móviles, etc.).

El acoso moral o mobbing se ha empezado a tratar fundamentalmente dentro del régimen sancionador y considerándolo en general como falta muy grave. Esta cuestión ha sido recogida tanto en la negociación colectiva sectorial (industria química, cajas de ahorro, seguros, etc.) como en la de empresa (Kutxa, Sogecable, Garay Recubrimientos, etc.).

La discriminación se ha contemplado en los convenios como algo a evitar –fundamentalmente sobre la mujer trabajadora– pero también sobre otras personas. La necesidad de proteger a los inmigrantes contra la discriminación o el acoso se ha manifestado en el pronunciamiento a favor de la igualdad en el convenio de la construcción de Gipuzkoa, contra el acoso racial en Europcar, o contra la discriminación por motivo de nacionalidad en la Fundación Matía.

Otras cláusulas cada vez más numerosas son las relativas a la regulación del uso del correo electrónico e internet (Telefónica Telecomunicaciones Públicas, Txingudi Automoción, Comercial Citroen, etc.). Menos numerosas son las que tratan sobre otros instrumentos de trabajo en el exterior (complemento por localizador en Telefónica Data, ordenadores portátiles y teléfonos móviles en Cimubisa, etc.).

Finalmente, como novedades se pueden citar lo pactado sobre licencias a los inmigrantes para regularizar papeles (piedra y mármol de Bizkaia), contra la discriminación política (ej.: Arechavala) o sobre infracciones del código deontológico (ej.: Cáritas).

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

En los convenios colectivos vigentes para 2004 que han sido analizados se aprecia que las remisiones a los sistemas de procedimientos de solución de conflictos laborales (conciliación, mediación y arbitraje) creados mediante la negociación colectiva son abundantes. Se orientan a las vías establecidas en el Preco (en los convenios registrados en la CAPV) y en el ASEC (en los convenios de ámbito estatal que repercuten en empresas de la CAPV).

Más de la mitad de los convenios contenían disposiciones acerca de estos procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, que afectaban al 83% de los trabajadores/as.

En la negociación colectiva registrada en la CAPV se remite al Preco como sistema externo de procedimientos en un 48% de los convenios colectivos que afectaron a más de veinticuatro mil empresas y al 85% de los trabajadores/as. En ese ámbito, el Preco tiene mayor incidencia en Gipuzkoa y Bizkaia, y en los convenios de sector.

Sin embargo, el contenido y la fuerza vinculante de estas cláusulas que se remiten al Preco es muy diverso. Así, se han negociado cláusulas que van desde las puramente exhortativas del uso de los procedimientos o las de sometimiento general sin compromisos mínimamente identificables, a otras que claramente obligan a acudir a la mediación



del Preco con carácter previo a las vías jurisdiccionales e, incluso, las que remiten la solución definitiva del conflicto a un laudo arbitral que vincule a las partes, a pesar de que el propio Preco no tenga prevista esta última posibilidad. Asimismo, en ocasiones los convenios consideran la utilización de los profesionales del Preco para solucionar conflictos individuales, tampoco contemplados en principio en el acuerdo interprofesional. Estas y aquellas cláusulas han motivado la actuación de la Comisión Paritaria del Preco de 18 de junio de 2003 que se describe más adelante.

**Cuadro 3.91. Acuerdos de remisión al Preco según ámbito territorial para convenios registrados en la CAPV vigentes en 2004\***

ÁMBITO	Nº DE CONVENIOS	%	Nº DE TRABAJADORES	%
ÁLAVA	33	28,69	19.153	47,95
BIZKAIA	102	49,75	109.136	86,79
GIPUZKOA	49	67,12	98.057	97,20
INTERT. (**)	12	70,59	24.152	90,43
<b>TOTAL CAPV</b>	<b>196</b>	<b>47,80</b>	<b>250.498</b>	<b>85,41</b>

\*: Datos provisionales al 31 de diciembre de 2004

\*\* : Ámbito interterritorial de la CAPV

**Cuadro 3.92. Acuerdos de remisión al Preco según ámbito aplicación para convenios colectivos registrados en la CAPV vigentes en 2004\***

ÁMBITO	Nº DE CONVENIOS	%	Nº DE TRABAJADORES	%
SECTOR	57	79,16	225.666	93,44
EMPRESA	139	41,12	24.832	47,97
<b>TOTAL</b>	<b>196</b>	<b>47,80</b>	<b>250.498</b>	<b>85,41</b>

\* Datos provisionales al 31 de diciembre de 2004

En cuanto al tipo de conflictos a los que se refieren estas remisiones al Preco en los convenios analizados, podemos distinguir tres clases:

- Cláusulas de remisión genéricas o de adhesión al Preco, sin especificación de tipos de conflictos.
- Cláusulas con compromisos efectivos sobre la utilización de los procedimientos, referidos sea a toda clase de conflictos colectivos, sea a todos los de interpretación o aplicación del convenio, o a los conflictos de intereses (desacuerdos en la renovación futura del convenio colectivo o del pacto de empresa).
- Cláusulas específicas dirigidas a tipos muy concretos de conflictos colectivos, como la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la movilidad, la repercusión de los cambios organizativos en los sistemas de productividad, el calendario laboral o las vacaciones, la flexibilidad horaria, los trabajos efectuables a través de trabajadores de



empresas de trabajo temporal, o las desavenencias en el seno de la comisión paritaria del convenio, en especial las discrepancias suscitadas por la aplicación de los des-cuelgues salariales.

Hacemos grupo aparte con otras cláusulas de remisión al Preco referidas a supuestos no contemplados en el propio Acuerdo, como los relativos a conflictos individuales, sobre conflictos atípicos y actuaciones ajenas a conflictos, sobre compromisos de arbitraje, plazos diferentes de las actuaciones o participación en el procedimiento de agentes distintos a las partes del conflicto.

Esto refleja que la realidad de las relaciones 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. Respecto a estas cláusulas atípicas, francamente abundantes, el propio Preco en su versión de 2000 permitió a su Comisión Paritaria aprobar que puedan ser puestas en práctica aquellas que la Comisión juzgue apropiadas y practicables, en cuyo caso los procedimientos del Preco se practicarán del modo o respecto de los conflictos previstos en dichas cláusulas.

Para establecer pautas acerca de la admisibilidad de tales cláusulas, la Comisión Paritaria del Preco aprobó un acuerdo importante el 18.6.2003, en que fija tales condiciones respecto de las que versen sobre conflictos individuales o sobre compromisos de arbitraje. En cuanto a las primeras, declara admisibles las que versen sobre conflictos individuales de aplicación de convenio, a condición de que se examinen en el órgano creado por el propio convenio o, en su defecto, en el seno de la empresa entre la representación del personal y la dirección. En cuanto a las segundas, se establecen las condiciones respecto de las cláusulas compromisorias que figuren en convenio colectivo de empresa respecto de conflictos colectivos.

En cuanto a las demás cláusulas sobre procedimientos extrajudiciales diferentes del Preco en convenios que afectan a empresas de la Comunidad Autónoma, hemos aglutinado las que remiten al ASEC como sistema de procedimientos y las que establecen procedimientos internos de empresa (sistemas de examen de reclamaciones). Tales cláusulas se encuentran en el 20% de los convenios colectivos, afectando al 18% de los trabajadores/as afectados por la negociación colectiva. En concreto, el ASEC aparece en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal (industria química, industria textil, seguros, etc.) y en los convenios de grandes empresas nacionales (Altadis, Repsol, Sabeco, etc.).

A través de los procedimientos del Preco ha sido posible alcanzar acuerdo para la firma de algunos convenios colectivos con dificultades en su negociación en 2004 (transitarios de Gipuzkoa, Depósito Franco, etc.).

Gráfico 3.28. **Porcentaje de trabajadores/as afectados por los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos acordados en la negociación colectiva vigente en 2004**

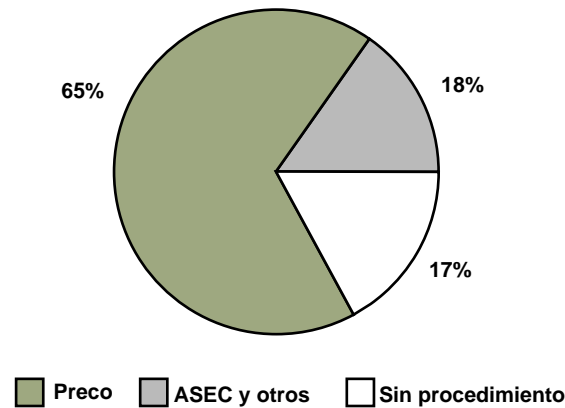
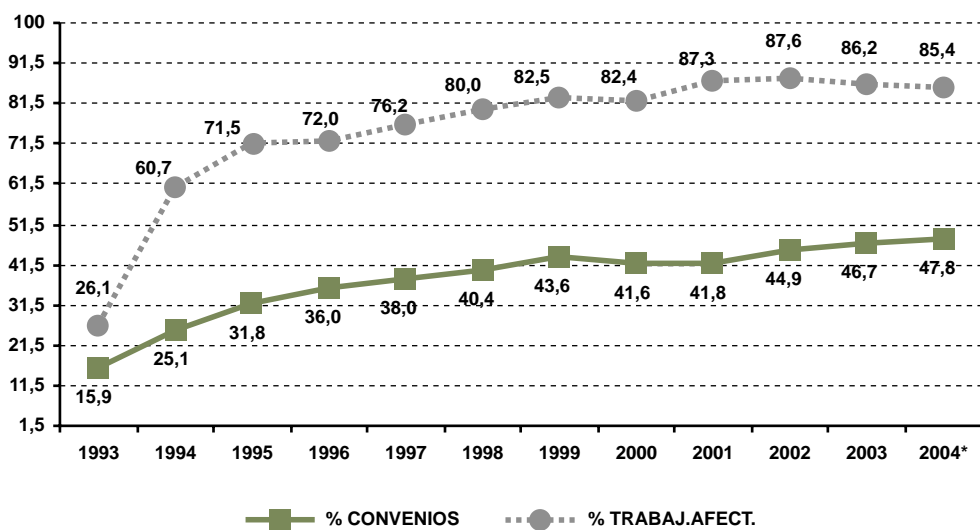


Gráfico 3.29. **Evolución de los convenios registrados en la CAPV con acuerdos de remisión al Preco (% sobre total de convenios vigentes, y % sobre total de trabajadores/as afectados por esos convenios)**



\* Datos provisionales al 31 de diciembre de 2004

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

En 2004 la negociación colectiva del sector público ha sido, como en los años precedentes, objeto de acuerdos en materia salarial, en ocasiones entre la Administración correspondiente y sindicatos que no alcanzan la representación mayoritaria en el sector, pero sin renovar los acuerdos reguladores de la función pública.

Por una parte, el gobierno del Estado alcanzó un acuerdo con los sindicatos UGT, CC.OO. y CSI-CSIF por el cual el incremento salarial para la función pública de la Administración del Estado se incrementaba en la inflación prevista (2%) más un fondo adicio-





nal (0,72%) a abonar en las pagas extraordinarias. Asimismo, se acordó un 0,48% de la masa salarial para constituir un fondo de pensiones. La jornada laboral se mantuvo respecto a años anteriores. Sin embargo, hasta la fecha no se ha logrado un acuerdo regulador que sustituya al último correspondiente a 1997.

En la Administración General de la CAPV tampoco se ha renovado el acuerdo regulador del funcionariado, pero ha habido un acuerdo salarial entre la Administración y CC.OO.-UGT, en la mesa general con un incremento salarial del 2% más un fondo por objetivos, lo que en conjunto suponía un incremento total del 3%. También en este ámbito se acordó que un 0,5% de la masa salarial se destinara a un fondo de pensiones (Itzarri). La jornada laboral se mantuvo respecto al año anterior. Sin embargo, no se renovó el acuerdo regulador que data de 2001. Tampoco han sido renovados los acuerdos reguladores de la Ertzaintza, Osakidetza, personal docente no universitario, funcionarios de Justicia, Universidad del País Vasco, personal del Tribunal Vasco de Cuentas, etc.

El ARCEPAFE (acuerdo regulador para el funcionariado y personal laboral al servicio de las Administraciones forales y locales) no ha sido renovado para 2004, sin embargo se produjo un acuerdo entre EUDEL y CC.OO. por el que se estableció un criterio de incremento salarial para 2004 del 3,2%. La jornada laboral se mantuvo respecto a la del año anterior. Este acuerdo debía de ser establecido en cada institución y así se ha venido haciendo salvo en algunas como la Diputación de Bizkaia y el Ayuntamiento de Bilbao que han logrado otros acuerdos.

De los ámbitos funcionariales citados podemos deducir que el incremento salarial medio ha sido del 3,39% y la jornada media se sitúa en 1.567 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 1.670 horas.

De lo expuesto anteriormente en el sector público en su conjunto (ámbito funcional y convenios colectivos) se dan los siguientes datos medios: 3,40% de incremento salarial y 1.574 horas de jornada laboral.

### **3.9. Conflictividad laboral**

#### *3.9.1. Principales aspectos*

El año 2004 ha supuesto un nuevo máximo histórico en materia de conflictividad laboral, especialmente con relación a las huelgas laborales celebradas, mientras que los conflictos oficializados han disminuido ligeramente. En conjunto entre huelgas y conflictos oficializados se han registrado un número similar al de 2003 y por encima de los seiscientos, cifra que se superó por primera vez en 2003. De todas formas lo más significativo de la conflictividad laboral de 2004 ha sido el elevado número de jornadas que no se han trabajado por motivo de las huelgas, registrándose un crecimiento de éstas del 78,4% con respecto a las de 2003 y alcanzando valores similares a los obtenidos en los años en que se han producido huelgas generales (1999 y 2002).

El pasado año se registraron 604 conflictos laborales en la CAPV, de los cuales 243 son huelgas y 361 fueron conflictos atendidos por el Preco principalmente (97,5%) y por la Autoridad Laboral.

Por tanto, se puede decir que continúa la tendencia de los últimos años, caracterizada por ser especialmente conflictiva en materia laboral, al registrarse unas cifras de las más elevadas del período 1992-2004 y que han incidido en un alto número de personas trabaja-



doras, tal y como se puede observar en los cuadros adjuntos. Esta conflictividad laboral de 2004 ha estado concretada en huelgas duraderas (9,7 días de media) principalmente motivadas por la negociación de los convenios colectivos tanto de ámbito empresarial como sectorial, por lo que aumentan los diversos indicadores de la conflictividad utilizados. Y ante esta situación preocupa el escaso recurso a los procedimientos del Preco en los casos de desavenencias en la negociación colectiva y en general en la actitud poco propensa al acuerdo que se viene observando en las partes de los conflictos.

Cuadro 3.93. Conflictividad laboral en la CAPV

Años	Huelgas laborales		Conflictos colectivos oficializados		TOTAL	
	Nº Conflictos	Participantes	Nº Conflictos	Trabajadores afectados	Nº Conflictos	Trabajadores afectados
1993	210	71.599	176	68.799	386	140.398
1994	181	21.392	234	45.919	415	67.311
1995	177	52.206	222	90.334	399	142.540
1996	174	27.837	229	78.626	403	106.463
1997	132	91.834	266	155.551	398	247.385
1998	107	13.321	234	78.406	341	91.727
1999	160	663.628	250	49.217	410	712.845
2000	169	43.710	277	84.542	446	128.252
2001	192	94.373	363	110.921	555	205.294
2002	191	604.218	369	114.929	560	719.147
2003	221	74.794	394	146.810	615	221.604
2004	243	101.058	361	109.840	604	210.898

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

En 2004 no se procedió a ningún cierre patronal, cuando un año antes se habían registrado dos. Por otro lado, los conflictos oficializados (361) han disminuido el 8,4% respecto a 2003, y en cuanto al número de trabajadores afectados por los mismos la disminución supera el 25%.

Cuadro 3.94. Cuadro resumen de la conflictividad laboral en la CAPV en 2004

Años	Número huelgas		Plantilla		Trabajadores afectados		Jornadas no trabajadas	
	2004	(1)	2004	(1)	2004	(1)	2004	(1)
Huelgas laborales	243	10,0	351.557	74,7	101.058	35,1	606.155	78,4
Cierres patronales	--	(2)	--	(2)	--	(2)	--	(2)
Conflictos oficializados	361	-8,4	227.480	-24,8	109.840	-25,2	--	--
Conflictos presentados Preco	352	-6,6	224.561	-23,9	107.816	-23,1	--	--

(1) Variación 2004/2003.

(2) Al no haberse producido cierres patronales en 2004 las variaciones con respecto a 2003 son del -100%.

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



### 3.9.2. Huelgas laborales en la CAPV

A lo largo de 2004 se han registrado 243 huelgas laborales en las que han participado un total de 101.058 trabajadores generando 606.155 jornadas no trabajadas. Estos datos han significado claros incrementos respecto a los registrados en 2003. Así, se llevaron a cabo 22 huelgas más que en 2003, y los trabajadores afectados y de jornadas no trabajadas se incrementan significativamente respecto a los valores del ejercicio precedente (35,1% y 78,4% respectivamente). Entre las huelgas celebradas han tenido especial incidencia las producidas en el sector de la construcción de Gipuzkoa y en la siderometalurgia de Bizkaia, originadas por la negociación de los convenios colectivos correspondientes.

Cuadro 3.95. Huelgas laborales (CAPV)

Años	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	Participantes por cada huelga	Jornadas no trabajadas por cada huelga	Horas no trabajadas por cada trabajador en huelga
1997	132	91.834	272.100	696	2.061	23,7
1998	107	13.321	26.540	124	248	16,0
1999	160	663.628	661.690	4.148	4.136	8,0
2000	169	43.710	185.840	259	1.100	34,0
2001	192	94.373	296.056	492	1.542	25,1
2002	191	604.218	658.828	3.163	3.449	8,72
2003	221	74.794	339.866	338	1.538	36,4
2004	243	101.058	606.155	416	2.495	48,0

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

Asimismo, también fueron de gran trascendencia las huelgas que se produjeron en algunas empresas por la negociación de sus convenios como, Pferd-Ruggeberg (posiblemente la huelga más prolongada de las últimas décadas, ya que continúa desde septiembre de 2003), Fundaciones Ocariz, etc. de Álava, en Fomento de Construcciones y Contratas, Izar (también por el plan de reconversión del sector de astilleros públicos), etc. de Bizkaia, y en el Ayuntamiento de Donostia, Metroces y CAF entre otras de Gipuzkoa. Así como, en la empresa Eusko Trenbideak con centros en Bizkaia y Gipuzkoa.

Otros motivos también han originado importantes huelgas en 2004, entre éstas destacan la de las subcontratas del Consorcio de Aguas del Gran Bilbao en la que se demandaba una equiparación de condiciones laborales con el personal del Consorcio que finalizó con un arbitraje de obligado cumplimiento que fue contestado por los sindicatos presentes en el conflicto; la del Ayuntamiento de Vitoria a cuenta del conflicto generado por la organización del trabajo en las escuelas infantiles, así como en las empresas Pribañez y Timken-IRB por diferentes motivos en Bizkaia.



Cuadro 3.96. Huelgas laborales según motivos (2004)

Huelgas	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	CAPV	CAPV (%)
Negociación colectiva	17	44	63	124	51,0
Regulación empleo (excl. Reconversión industrial)	0	1	4	5	2,1
Organización/sistemas de trabajo	3	11	3	17	7,0
Accidente laboral. Seguridad e Higiene	2	1	0	3	1,2
Incumplimiento de acuerdos o normas legales	0	8	2	10	4,1
Impago de salarios	2	2	1	5	2,1
Mejoras salariales	0	28	6	34	14,0
Conflictos de solidaridad	1	2	0	3	1,2
Interpretación de cláusulas	2	0	0	2	0,8
Otros	14	19	7	40	16,5
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>116</b>	<b>86</b>	<b>243</b>	<b>100,0</b>

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

Cuadro 3.97. Participantes en huelgas según motivos (2004)

Huelgas	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	CAPV	CAPV (%)
Negociación colectiva	9.388	36.430	40.839	86.657	85,7
Regulación empleo (excl. Reconversión industrial)	0	91	315	406	0,4
Organización/sistemas de trabajo	18	813	18	849	0,8
Accidente laboral. Seguridad e Higiene	415	71	0	486	0,5
Incumplimiento de acuerdos o normas legales	0	123	73	196	0,2
Impago de salarios	28	64	3	95	0,1
Mejoras salariales	0	1.592	127	1.719	1,7
Conflictos de solidaridad	17	916	0	933	0,9
Interpretación de cláusulas	129	0	0	129	0,1
Otros	1.686	7.539	363	9.588	9,5
<b>TOTAL</b>	<b>11.681</b>	<b>47.639</b>	<b>41.738</b>	<b>101.058</b>	<b>100,0</b>

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

Como ya se ha comentado, la causa principal de los conflictos ha sido la negociación colectiva (es la razón alegada en el 51% de las huelgas que han afectado al 85,7% del total de participantes y al 91,3% de las jornadas no trabajadas).

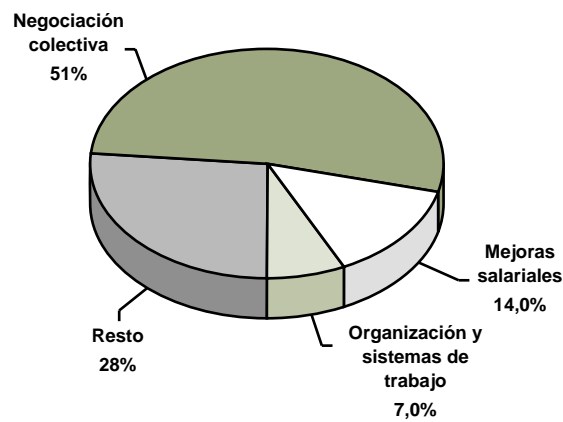
Cuadro 3.98. **Jornadas no trabajadas por huelga según motivos (2004)**

Huelgas	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	CAPV	CAPV (%)
Negociación colectiva	39.368	154.552	359.276	553.196	91,3
Regulación empleo (excl. Reconversión industrial)	0	34	735	769	0,1
Organización/sistemas de trabajo	20	26.627	77	26.724	4,4
Accidente laboral. Seguridad e Higiene	52	142	0	194	0,0
Incumplimiento de acuerdos o normas legales	0	165	108	273	0,0
Impago de salarios	49	108	7	164	0,0
Mejoras salariales	0	2.588	780	3.368	0,6
Conflictos de solidaridad	255	535	0	790	0,1
Interpretación de cláusulas	129	0	0	129	0,0
Otros	7.465	12.482	601	20.548	3,4
<b>TOTAL</b>	<b>47.338</b>	<b>197.233</b>	<b>361.584</b>	<b>606.155</b>	<b>100,0</b>

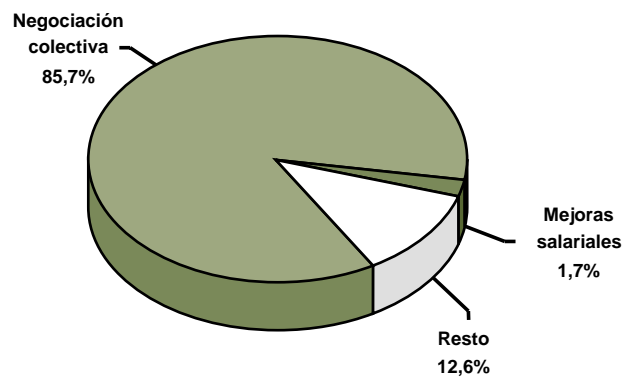
Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.

En cuanto al ámbito, siguen predominando las huelgas desarrolladas en el ámbito de la empresa, 229 huelgas (el 94% del total) y que ha supuesto un incremento del 13,9% respecto a las de 2003. En estos conflictos de empresa han participado 26.078 trabajadores (25,8% del total) y han dado lugar a 112.296 jornadas no trabajadas (18,5% del total) que a su vez han supuesto una disminución de un 0,4% respecto a las originadas en el ámbito de empresa en 2003. En este ámbito de empresa, destaca por un lado Bizkaia por el número de huelgas que en ese territorio se han producido, con un total de 112 huelgas de empresa (48,9% del total de huelgas de empresa), 14.470 participantes y 43.648 jornadas no trabajadas. Y por otro Álava debido a la importancia de las jornadas no trabajadas producidas por las huelgas de empresa de ese territorio (38 huelgas de empresa produjeron 43.429 jornadas no trabajadas) que han sido ocasionadas principalmente por la incidencia de la huelga de la empresa Pferd-Ruggeberg (30.614 jornadas no trabajadas el 70,5% del total de ámbito de empresa en ese territorio).

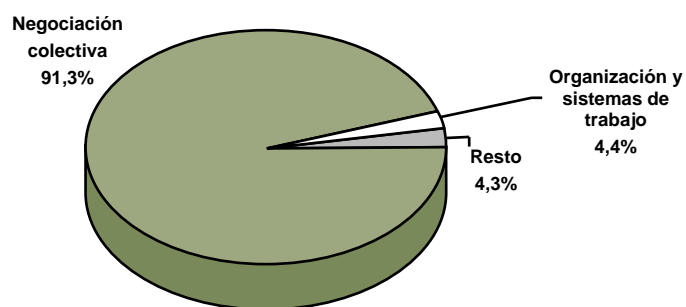
### Distribución de las huelgas según motivos (2004)



### Distribución de los participantes en huelgas según motivos (2004)



### Distribución de las jornadas no trabajadas por huelga según motivos (2004)



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

Entre las huelgas de empresa, son más numerosas las que tuvieron lugar en las empresas privadas, ya que suponen el 65,9% del total de las mismas (151 huelgas), y generan el 48,5% de los participantes (12.638) y el 71,4% de las jornadas no trabajadas (80.150).



Sin embargo éstas han disminuido un 5% con respecto a las huelgas celebradas en empresas privadas en 2003. En el ámbito de la empresa pública, se ha registrado un incremento del 85,7% en el número de huelgas respecto a 2003, y también el número de participantes y de jornadas no trabajadas han aumentado considerablemente: 141% y 45,4% respectivamente.

A su vez, hay que destacar el incremento que se ha observado en los últimos años de la conflictividad en las empresas que realizan servicios para la Administración o que llevan a cabo directamente determinados servicios públicos, tales como las residencias de la tercera edad, limpieza de centros, ayuda a domicilio, transporte de viajeros y de enfermos, etc. Se ha estimado que en 2004 en este subsector se produjeron 28 huelgas de empresas (15 huelgas en 2003) en las que participaron 1.289 personas (2.855 personas en 2003) y produjeron 39.222 jornadas no trabajadas (14.962 jornadas no trabajadas en 2003).

En el ámbito sectorial se han desarrollado 14 huelgas (6 menos que en 2003), que han afectado a 74.980 trabajadores generando 493.859 jornadas no trabajadas (117,4% más que en 2003). La mayor parte de estos conflictos han tenido lugar en el territorio de Gipuzkoa (7). Entre todas las huelgas destaca especialmente la registrada en el sector de la construcción de Gipuzkoa en los meses de mayo y junio, cuyo motivo era la negociación del convenio. En ella participaron 11.400 personas y generó 307.800 jornadas no trabajadas (el 50,8% del total de jornadas no trabajadas por huelga en 2004).

Cuadro 3.99. **Huelgas laborales (Estado)(1)**

Años	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	Participantes por cada huelga	Jornadas no trabajadas por cada huelga	Horas no trabajadas por cada trabajador en huelga
1997	709	630.962	1.790.100	890	2.525	22,7
1998	618	671.878	1.263.536	1.087	2.045	15,0
1999	739	1.125.056	1.477.504	1.522	1.999	10,5
2000	727	2.061.349	3.577.301	2.835	4.921	13,9
2001	729	1.242.458	1.916.987	1.704	2.630	12,3
2002	684	4.528.210	4.938.535	6.620	7.220	8,7
2003	674	728.481	789.043	1.081	1.171	8,7
2004	637	507.757	4.256.253	797	6.682	67,1

(1) Los datos de 2003 y 2004 son provisionales.  
Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En comparación con el conjunto del Estado, se aprecia que el porcentaje de huelgas que han tenido lugar en la CAPV respecto al total del Estado presenta una tendencia al alza en los últimos años. Así en 2004 las huelgas celebradas en la CAPV representaron el 38,1% del total, siendo en 1996 del 21,6%. En cuanto a los participantes de las huelgas el peso relativo de la CAPV es inferior (19,9% en 2004) aunque también muestra una línea creciente (2,6% en 1996). Y respecto a las jornadas no trabajadas por las huelgas en 2004, las de la CAPV significaron el 14,2% del total, a este respecto no se observa una tendencia clara, ya que a lo largo de estos años ha habido fuertes oscilaciones, así en 1996 fue del 3,5% en 1999 del 44,8% y en 2003 del 43,1%.



Cuadro 3.100. Huelgas laborales por territorios históricos

	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	Participantes por cada huelga	Jornadas no trabajadas por cada huelga	Horas no trabajadas por cada trabajador en huelga	Duración media por huelga (días)
<b>1998</b>							
Álava	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
<b>CAPV</b>	<b>107</b>	<b>13.321</b>	<b>26.540</b>	<b>124</b>	<b>248</b>	<b>16,0</b>	<b>3,3</b>
<b>1999</b>							
Álava	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
<b>CAPV</b>	<b>160</b>	<b>663.628</b>	<b>661.690</b>	<b>4.148</b>	<b>4.136</b>	<b>8,0</b>	<b>6,3</b>
<b>2000</b>							
Álava	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
<b>CAPV</b>	<b>169</b>	<b>43.710</b>	<b>185.840</b>	<b>259</b>	<b>1.100</b>	<b>34,0</b>	<b>8,6</b>
<b>2001</b>							
Álava	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
<b>CAPV</b>	<b>192</b>	<b>94.373</b>	<b>296.056</b>	<b>492</b>	<b>1.542</b>	<b>25,1</b>	<b>7,0</b>
<b>2002</b>							
Álava	41	173.779	182.358	4.239	4.448	8,4	8,0
Bizkaia	94	260.813	182.344	2.775	1.940	5,6	6,7
Gipuzkoa	56	169.626	294.126	3.029	5.252	13,9	8,8
<b>CAPV</b>	<b>191</b>	<b>604.218</b>	<b>658.828</b>	<b>3.163</b>	<b>3.449</b>	<b>8,7</b>	<b>7,6</b>
<b>2003</b>							
Álava	38	6.883	43.795	181	1.153	50,9	17,9
Bizkaia	118	24.043	128.756	204	1.091	42,8	5,1
Gipuzkoa	65	43.868	167.315	675	2.574	30,5	9,5
<b>CAPV</b>	<b>221</b>	<b>74.794</b>	<b>339.866</b>	<b>338</b>	<b>1.538</b>	<b>36,4</b>	<b>8,6</b>
<b>2004</b>							
Álava	41	11.681	47.338	285	1.155	32,4	17,7
Bizkaia	116	47.639	197.233	411	1.700	33,1	8,7
Gipuzkoa	86	41.738	361.584	485	4.204	69,3	7,3
<b>CAPV</b>	<b>243</b>	<b>101.058</b>	<b>606.155</b>	<b>416</b>	<b>2.494</b>	<b>48,0</b>	<b>9,7</b>

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





Continuando con el análisis de las huelgas de la CAPV, en cuanto a la dimensión de las huelgas, se observa un aumento del número de trabajadores afectados por término medio por huelga, así de los 338 de 2003 se ha pasado a los 416 de 2004. También se registra un aumento similar en el caso de las jornadas no trabajadas por cada huelga pasando de las 1.538 jornadas en 2003 a las 2.494 de 2004 que supone el valor más elevado de los últimos años en los que no se han producido huelgas generales. Centrándonos en la intensidad de las huelgas, medida a través de las jornadas no trabajadas por cada trabajador en huelga y suponiendo jornadas laborales de ocho horas de trabajo, cada persona en huelga no trabajó alrededor de 48 horas, el mayor valor de los últimos años, lo que indica un claro aumento de la intensidad de los conflictos.

La duración media de las huelgas continúa aumentando desde 2001 (7 días) hasta situarse en los 9,7 días y frente a los 8,6 días de 2003. Este valor es el más elevado de los últimos siete años analizados. En 2004, las huelgas de Alava se han situado por encima de la duración media de la CAPV, con 17,7 días. En el caso de las huelgas de Bizkaia y de Gipuzkoa la duración media de las mismas ha alcanzado los 8,7 y 7,3 días respectivamente.

Asimismo, con relación al índice que mide la repercusión de las huelgas en función del tejido empresarial a través del número de horas no trabajadas por huelgas por asalariado, se aprecia que el valor alcanzado en 2004 (6,6) es relativamente alto, superior al de 2003 (3,8) y cercano a los obtenidos en los años en los que se produjeron huelgas generales como en 1999 (8,1) y 2002 (7,4), lo que indica la fuerte repercusión de las huelgas en 2004.



Cuadro 3.101. Conflictividad laboral en la CAPV

	Asalariados (*)	Valores más altos indican menor conflictividad		Horas no trabajadas por huelga por asalariado
		Asalariados por cada trabajador en huelga	Asalariados por cada jornada no trabajada	
<b>1998</b>				
Álava	93.217	31	14	0,588
Bizkaia	316.039	90	54	0,147
Gipuzkoa	206.444	30	15	0,538
<b>CAPV</b>	<b>615.700</b>	<b>46</b>	<b>23</b>	<b>0,345</b>
<b>1999</b>				
Álava	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
<b>CAPV</b>	<b>649.700</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>8,100</b>
<b>2000</b>				
Álava	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
<b>CAPV</b>	<b>662.300</b>	<b>15,2</b>	<b>3,6</b>	<b>2,245</b>
<b>2001</b>				
Álava	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
<b>CAPV</b>	<b>683.200</b>	<b>7,2</b>	<b>2,3</b>	<b>3,467</b>
<b>2002</b>				
Álava	110.504	0,6	0,6	13,202
Bizkaia	377.620	1,4	2,1	3,863
Gipuzkoa	224.175	1,3	0,8	10,496
<b>CAPV</b>	<b>712.299</b>	<b>1,2</b>	<b>1,1</b>	<b>7,399</b>
<b>2003</b>				
Álava	111.194	16,2	2,5	3,151
Bizkaia	377.895	15,7	2,9	2,726
Gipuzkoa	226.410	5,2	1,4	5,912
<b>CAPV</b>	<b>715.498</b>	<b>9,6</b>	<b>2,1</b>	<b>3,800</b>
<b>2004</b>				
Álava	111.447	9,5	2,4	3,398
Bizkaia	391.103	8,2	2,0	4,034
Gipuzkoa	231.397	5,5	0,6	12,501
<b>CAPV</b>	<b>733.948</b>	<b>7,3</b>	<b>1,2</b>	<b>6,607</b>

(\*) PRA metodología 2004 (Eustat)

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



El análisis a cuatro sectores muestra que el de servicios es el más conflictivo en cuanto a número de huelgas (124), mientras que la industria concentra la mayor cantidad de participantes (70.148 trabajadores). Por otra parte, como ya se ha señalado anteriormente, es la rama de la construcción donde se registra el mayor número de jornadas no trabajadas, elevándose a 216 las horas no trabajadas por cada trabajador en huelga en este sector (más de cuatro veces la media vasca) producida por la huelga del convenio del sector en Gipuzkoa.

Cuadro 3.102. **Huelgas laborales por sector de actividad (2004)**

Sector	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	Horas no trabajadas por cada trabajador en huelga
Agricultura	3	95	756	64
Industria	115	70.148	246.799	28
Construcción	1	11.400	307.800	216
Servicios	124	19.415	50.800	21
<b>TOTAL</b>	<b>243</b>	<b>101.058</b>	<b>606.155</b>	<b>48</b>

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

Analizando las huelgas por ramas de actividad, destacan las 38 huelgas registradas en la administración pública, las 32 del sector de productos metálicos excepto maquinaria y equipo, las 29 del sector de transporte terrestre, las 17 del sector metalúrgico (sector que sobresale tanto por el mayor número de trabajadores afectados como por el número de jornadas no trabajadas), las 14 de fabricación de otro material de transporte y actividades sanitarias, y por último, las 12 de maquinaria y equipo mecánico.



Cuadro 3.103. Huelgas laborales por ramas de actividad en la CAPV (2004) (\*)

Actividad	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	Horas no trabajadas por cada trabajador en huelga
Agricultura, ganadería y caza	3	95	756	64
Industria de productos alimenticios y bebidas	4	1.922	6.069	25
Industria de madera y corcho	3	126	386	25
Industria del papel	1	86	43	4
Edición e impresión	2	1.634	3.234	16
Industria química	6	272	1.016	30
Pdtos de caucho y materias plásticas	7	857	1.678	16
Productos minerales no metálicos	2	134	30.699	1.833
Metalurgia	17	52.150	148.041	23
Productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	32	1.231	6.418	42
Maquinaria y equipo mecánico	12	1.567	6.804	35
Maquinaria y material eléctrico	2	245	141	5
Fabricación de material electrónico	2	237	267	9
Fabricación equipos de precisión	2	30	18	5
Fabricación de vehículos de motor	6	325	225	6
Fabricación otro material de transporte	14	8.797	16.784	15
Fabricación de muebles	1	16	1.991	996
Distribución de agua	2	519	22.985	354
Construcción	1	11.400	307.800	216
Comercio al por mayor	8	3.106	3.269	8
Comercio al por menor	3	231	302	10
Hostelería	1	9	117	104
Transporte terrestre	29	1.290	7.320	45
Transporte aéreo	1	7	42	48
Actividades anexas al transporte	3	24	187	62
Correos y telecomunicaciones	7	1.832	1.923	8
Actividades informáticas	3	39	128	26
Otras actividades empresariales	5	645	10.038	125
Administración pública	38	5.594	14.012	20
Educación	2	60	53	7
Actividades sanitarias	14	599	9.951	133
Saneamiento Público	5	5.847	2.541	3
Actividades recreativas y culturales	5	132	917	56
<b>TOTAL</b>	<b>243</b>	<b>101.058</b>	<b>606.155</b>	<b>48</b>

(\*) Se debe tener en cuenta que las huelgas sectoriales abarcan varias actividades económicas y están incorporadas a efectos de este cuadro en su actividad principal

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

### 3.9.3. Conflictos colectivos en la CAPV

En materia de conflictos colectivos oficializados el año 2004 ha supuesto un ligero cambio respecto a la tendencia alcista que estaba produciéndose desde 1998 en la CAPV. De hecho se han presentado 361 conflictos viéndose afectados por ellos 109.840 trabajadores. Estas cifras suponen una disminución del 8,4% en el número de conflictos y del 25,2% en el número de trabajadores respecto a los valores alcanzados en el año 2003. Disminuye también la dimensión media de los conflictos hasta los 304 trabajadores (373 en 2003).



Cuadro 3.104. Conflictos colectivos oficializados: evolución 1993-2004

Año	Álava		Bizkaia		Gipuzkoa		CAPV <sup>(1)</sup>	
	Número confl.	Trabaj. afectados	Número confl.	Trabaj. afectados	Número confl.	Trabaj. afectados	Número confl.	Trabaj. afectados
1993	37	14.001	88	36.109	51	18.689	176	68.799
1994	55	8.487	122	30.928	49	5.239	234	45.919
1995	54	8.418	117	59.223	52	16.167	226	90.308
1996	42	23.883	111	26.088	73	15.897	229	78.626
1997	45	6.644	140	87.644	72	18.991	266	155.551
1998	43	9.297	126	58.054	59	7.863	234	78.406
1999	53	8.298	129	30.412	68	10.507	250	49.217
2000	63	14.646	132	50.201	82	19.695	277	84.542
2001	64	10.369	197	88.458	102	12.094	363	110.921
2002	80	15.368	205	78.539	84	21.022	369	114.929
2003	92	41.634	195	69.879	107	35.297	394	146.810
2004	85	74.211	186	27.128	90	8.501	361	109.840

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

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

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

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

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

Entre 1999 y 2002 los conflictos interterritoriales se han integrado en aquel territorio en el que se ha presentado el mismo para su resolución.

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

En el año 2000 se comenzó a aplicar el nuevo Preco, el cual recaba en exclusiva la conciliación que exige la Ley de Procedimiento Laboral antes de presentar una demanda ante la Jurisdicción social. A partir de ese año, tal y como se puede observar en los cuadros adjuntos, se registra un crecimiento importante del número de solicitudes presentadas ante esta institución, disminuyendo las presentadas ante la Autoridad Laboral. En 2004, a pesar de haberse reducido las solicitudes en el Preco (un 6,6%), sin embargo se han presentado 352 solicitudes que han afectado a 107.816 trabajadores lo que manifiesta la consolidación del Preco como la vía para la resolución de los conflictos laborales en la CAPV, ya que prácticamente se trata del 100% de la conflictividad formalizada en la CAPV.

A pesar de la importante novedad introducida en el año 2003 con relación a los procedimientos del Preco, que abría un espacio para atender las particularidades que los convenios colectivos de diversas empresas y sectores establecen acerca de la utilización del Preco entre otras acerca de determinados conflictos individuales (hasta aquél momento solo se podían tramitar conflictos colectivos), las 352 solicitudes presentadas al Preco en 2004 corresponden exclusivamente a conflictos colectivos.

En 2004 la distribución territorial de los procedimientos solicitados al Preco ha sido muy similar a la de 2003, en concreto en Álava se solicitaron el 24% del total de procedimientos (85), en Bizkaia el 50% (177) y en Gipuzkoa el 25,6% (90). Y ha sido en este último territorio mencionado en el que mayor ha sido la disminución observada en las solicitudes (-14,3%) con respecto a las de 2003.

La utilización de procedimientos de conflictos colectivos del Preco sigue siendo abrumadoramente superior en conflictos de empresa, el 98,6% del total de solicitudes. Se puede



afirmar con criterio general que las organizaciones sindicales y empresariales son poco propensas a solicitar estos procedimientos cuando el conflicto afecta a un sector, lo que suele guardar relación con la negociación de convenios colectivos sectoriales. En 2004, se observa una disminución de los conflictos de sector solicitados. Así, en 2004 se presentaron 5 solicitudes de conflictos de sector (12 en 2003) y de ellas 3 estaban relacionadas con la negociación de convenios. Estos datos llaman la atención si tenemos en cuenta que en 2004 más de 40 convenios colectivos sectoriales quedaron pendientes de renovarse para ese año por problemas en la negociación de los mismos. En promedio, cada conflicto de sector afectó a 5.336 trabajadores.

Cuadro 3.105. Conflictos colectivos presentado al Preco

Año	Álava		Bizkaia		Gipuzkoa		CAPV	
	Número confl.	Trabaj. afectados	Número confl.	Trabaj. afectados	Número confl.	Trabaj. afectados	Número confl.	Trabaj. afectados
1993	6	6.047	10	14.004	21	10.651	37	30.702
1994	8	856	19	8.986	22	2.593	49	12.435
1995	11	3.249	38	48.143	25	12.369	74	63.761
1996	19	21.330	32	14.653	34	11.675	85	47.658
1997	12	1.340	37	57.542	39	4.467	88	63.349
1998	12	3.549	53	43.664	32	6.147	97	53.360
1999	24	4.672	47	14.484	42	8.344	113	27.500
2000	47	9.477	102	36.652	73	18.559	222	64.688
2001	64	10.369	159	78.586	100	11.874	323	100.829
2002	80	15.368	172	71.076	81	20.606	333	107.050
2003	92	41.634	180	63.311	105	35.176	377	140.121
2004	85	74.211	177	25.104	90	8.501	352	107.816

Fuente: CRL.

Los procedimientos por conflictos de empresa se repartieron entre empresas privadas y empresas y entidades públicas en porcentajes parecidos a los de años anteriores: 93% y 7% respectivamente. Los últimos afectaron unitariamente a muchos más trabajadores que los primeros: 1.562 trabajadores por cada conflicto de empresa pública y 131 de las privadas. Por tamaño de empresa, las solicitudes de aquellas de menos de 50 trabajadores representaron el 28,8% del total. Las de más de 50 empleados y menos de 250 representaron el 43% del total y las de más de 250 el 27,9%. Por sectores económicos, el industrial y el de servicios suman el 97% de las solicitudes. En el industrial destaca el siderometalúrgico (76% de sus solicitudes) y el químico (11% de estas solicitudes). En el sector servicios, sobresalen el transporte y la limpieza (21,6% de las solicitudes de este sector respectivamente), sanidad y asistencia social (16,2%), hostelería (11,5%), comercio (11%), etc.

Los tipos de conflictos se distribuyen en tres categorías en que se clasifican usualmente: de negociación de convenios o acuerdos (6%), de interpretación o aplicación de normas o convenios (29%) y los de decisión o práctica de empresa (65%). Respecto a años anteriores se observan escasas diferencias. Respecto a las materias objeto de los conflictos, en 2004 continúa la tendencia ya registrada en años anteriores de la prevalencia de los conflictos relacionados con el tiempo de trabajo (40% de las solicitudes), seguidos de los



que versan sobre los salarios (23%). En solo 17 ocasiones se acudió al Preco por problemas con la negociación de los convenios colectivos en 2004 cuando al finalizar el año estaban más de 200 convenios colectivos pendientes de renovarse para ese año.

Los procedimientos que se solicitan pueden ser: procedimientos de conciliación-mediación o de arbitraje y durante su práctica pueden variar de signo por deseo de ambas partes; el tipo se conoce a ciencia cierta a su finalización. Las solicitudes de conciliación-mediación han supuesto en 2004 un 97% del total y las de arbitraje el 3% restante.

Se observa que disminuye el porcentaje de solicitudes en que agotada la primera fase de conciliación ante el responsable territorial del Preco, las partes optan por continuar el procedimiento designando un profesional externo. Ello puede ser debido al actual desencuentro de los agentes sociales, que repercute en la escasa disposición de las partes de los conflictos a involucrarse activamente en su resolución, en lo que consiste la esencia de estas vías.

Parece ser que como consecuencia de ello el porcentaje de solicitudes que finalizan en acuerdo ha venido reduciéndose en los últimos ejercicios. De las 352 solicitudes de procedimiento en 2004 en 102 ocasiones finalizó el procedimiento en acuerdo o laudo (29%).

### **3.10. Expedientes de regulación de empleo<sup>13</sup>**

#### *3.10.1. Total de expedientes de regulación de empleo en la CAPV*

En este apartado vamos a centrarnos en los expedientes de regulación de empleo, es decir, aquellos procedimientos de carácter administrativo que permiten modificar las relaciones laborales garantizando los derechos de los trabajadores. Pueden producir tres efectos distintos: la reducción de jornada, la suspensión temporal y/o definitiva de la relación laboral.

En la última década, se ha registrado una disminución importante tanto del número de expedientes como en los trabajadores/as afectados/as gracias a la mejora de la situación del mercado laboral como consecuencia de la favorable evolución económica de la CAPV. En este sentido, tras el repunte experimentado en 2003, hay que resaltar que el año 2004 ha supuesto una mejora en materia de regulación de empleo.

El balance 2004 del total de expedientes de regulación de empleo (autorizados, no autorizados y desistidos) registrados en la CAPV, tramitados bien por la Administración Vasca como por la Administración Central, muestra que se han registrado 438 expedientes que han afectado a 7.328 trabajadores, cifras que suponen unas disminuciones del 1,8% y del 49,2% respectivamente respecto a las cifras alcanzadas en el ejercicio anterior.

<sup>13</sup> En este capítulo, se analizan principalmente los expedientes de regulación de empleo autorizados por la Administración Vasca (los más numerosos tanto en cuanto a número de expedientes como en cuanto a número de trabajadores afectados), aunque también a lo largo del capítulo se tiene en cuenta la evolución durante 2003 de los expedientes de regulación de empleo no autorizados, de los desistidos y de los expedientes tramitados por la Administración Central.



Cuadro 3.106. Total expedientes de regulación de empleo (CAPV)

	Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Tramitados por la Admón. Vasca	233	8.652	2.174	3.566	2.912
Tramitados por la Admón. Central	106	1.714	0	1.004	710
<b>Total 1998</b>	<b>339</b>	<b>10.366</b>	<b>2.174</b>	<b>4.570</b>	<b>3.622</b>
Tramitados por la Admón. Vasca	241	8.529	2.147	4.188	2.194
Tramitados por la Admón. Central	109	2.260	0	1.376	884
<b>Total 1999</b>	<b>350</b>	<b>10.789</b>	<b>2.147</b>	<b>5.564</b>	<b>3.078</b>
Tramitados por la Admón. Vasca	199	6.948	1.071	3.813	2.064
Tramitados por la Admón. Central	110	1.923	1	1.046	876
<b>Total 2000</b>	<b>309</b>	<b>8.871</b>	<b>1.072</b>	<b>4.859</b>	<b>2.940</b>
Tramitados por la Admón. Vasca	238	6.042	54	4.339	1.649
Tramitados por la Admón. Central	116	1.496	0	844	652
<b>Total 2001</b>	<b>354</b>	<b>7.538</b>	<b>54</b>	<b>5.183</b>	<b>2.301</b>
Tramitados por la Admón. Vasca	242	6.488	2.319	2.539	1.630
Tramitados por la Admón. Central	135	1.261	0	362	899
<b>Total 2002</b>	<b>377</b>	<b>7.749</b>	<b>2.319</b>	<b>2.901</b>	<b>2.529</b>
Tramitados por la Admón. Vasca	328	12.951	160	9.339	3.452
Tramitados por la Admón. Central	118	1.464	0	237	1.227
<b>Total 2003</b>	<b>446</b>	<b>14.415</b>	<b>160</b>	<b>9.576</b>	<b>4.679</b>
Tramitados por la Admón. Vasca	293	6.182	42	3.856	2.284
Tramitados por la Admón. Central	145	1.146	0	69	1.077
<b>Total 2004</b>	<b>438</b>	<b>7.328</b>	<b>42</b>	<b>3.925</b>	<b>3.361</b>

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

El número de trabajadores afectados se ha reducido considerablemente tanto en los expedientes de reducción como en los de suspensión y extinción. La mayor caída se ha registrado en los expedientes de reducción (-73,8%), seguida por los de suspensión (-59,0%) y los de extinción (-28,2%).

### 3.10.2. Expedientes autorizados por la Administración Vasca

En 2004 la Administración Vasca ha registrado en la CAPV 261 expedientes de regulación de empleo autorizados que han afectado a 5.614 trabajadores, cifras que suponen disminuciones del 10,6% en el número de expedientes y del 53,4% en los trabajadores afectados. Destaca especialmente la disminución de los trabajadores afectados por expedientes de reducción, ya que éstos han pasado de 155 en 2003 a 25 en 2004 (caída del 83,9%). Conviene destacar que la caída en el número de trabajadores afectados ha sido generalizada, ya que éstos también han disminuido en los expedientes de suspensión (-59,7%) y en los de extinción (-35,2%).





**Cuadro 3.107. Expedientes de regulación de empleo autorizados (Administración Vasca)**

	Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
1996	419	11.832	30	7.712	4.090
1997	391	17.480	3.424	11.155	2.901
1998	195	7.846	2.172	3.052	2.622
1999	203	7.043	2.129	3.441	1.473
2000	179	6.278	1.064	3.442	1.772
2001	226	5.792	32	4.252	1.508
2002	211	5.650	21	3.331	2.298
2003	292	12.035	155	8.624	3.256
2004	261	5.614	25	3.478	2.111

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

Considerando el ámbito estatal, y desde una perspectiva temporal amplia tanto el número de expedientes como los trabajadores afectados presentan una trayectoria descendente similar a la de la Comunidad Autónoma del País Vasco. En el caso concreto de 2004, se han registrado 4.291 expedientes (un 0,9% menos que en 2003), que afectan a 58.631 trabajadores (un 29,8% menos que el ejercicio precedente). Disminuyen los trabajadores afectados por los tres tipos de expedientes, destacando especialmente la disminución en los expedientes de reducción (-73,9% frente al -28,7% de los de suspensión y al -28,6% de los de extinción).

**Cuadro 3.108. Expediente de regulación de empleo autorizados (Estado)**

	Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
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	4.089	60.325	1.282	29.326	29.717
2001	4.581	122.344	771	83.795	37.778
2002	4.474	71.643	1.268	30.400	39.975
2003	4.329	83.481	2.008	38.513	42.960
2004	4.291	58.631	525	27.445	30.661

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La dimensión de los expedientes ha retrocedido considerablemente debido a la disminución del número de trabajadores afectados. En este sentido, frente a los 41 trabajadores por expediente que se registraban en 2003 en la CAPV, en 2004 la cifra ha retrocedido hasta los 22 trabajadores de media (14 en el caso del Estado). De esta forma dicho indicador registra el menor valor del periodo 1996-2004, por debajo incluso del valor regis-



trado en 2002, fecha en la que se situaba en 27 trabajadores de media. En función de la existencia o no de acuerdo respecto al expediente, hay que destacar que de los 261 expedientes autorizados se ha llegado a un acuerdo en 235, el 90,0% del total. Si analizamos los trabajadores afectados, se ha alcanzado un acuerdo en el 94,8% de los casos.

**Cuadro 3.109. Expedientes de regulación de empleo autorizados según acuerdo entre las partes (Administración Vasca, 2004)**

	Nº Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Acuerdo	235	5.321	25	3.281	2.015
No Acuerdo	26	293	0	197	96
<b>Total</b>	<b>261</b>	<b>5.614</b>	<b>25</b>	<b>3.478</b>	<b>2.111</b>
% Acuerdo	90,0	94,8	100,0	94,3	95,5
% No Acuerdo	10,0	5,2	0,0	5,7	4,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

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

La tendencia descendente del número de expedientes de regulación de empleo iniciada hacia mediados de los años noventa ha sido extensible a los tres Territorios Históricos. Centrando la atención en 2004, la dinámica observada en el conjunto de la Comunidad Autónoma es también extensible a los tres Territorios Históricos, reduciéndose en todos ellos tanto el número de expedientes como el de trabajadores afectados. Dichas reducciones son especialmente notables en el territorio de Alava (-40,0% y -80,2%, respectivamente).

**Cuadro 3.110. Expedientes de regulación de empleo autorizados (Administración Vasca: Alava)**

	Nº Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
1996	42	2.006	0	1.561	445
1997	46	4.709	0	3.811	898
1998	27	1.536	2	1.149	385
1999	34	1.039	0	645	394
2000	26	1.215	3	875	337
2001	34	1.909	0	1.525	384
2002	22	559	0	264	295
2003	45	4.463	1	3.935	527
2004	27	885	4	366	515

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



La distribución territorial de los expedientes muestra que se han registrado 27 expedientes en Alava, 135 en Bizkaia y 99 en Gipuzkoa, que han generado 885, 2.716 y 2.013 trabajadores afectados respectivamente. La mayoría de los trabajadores se han visto afectados por expedientes de suspensión tanto en Bizkaia como en Gipuzkoa, mientras que en el caso de Alava la mayoría corresponde a los expedientes de extinción.

**Cuadro 3.111. Expedientes de regulación de empleo autorizados (Administración Vasca: Bizkaia)**

	Nº Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
1996	241	7.700	20	4.960	2.720
1997	231	8.889	3.419	4.125	1.345
1998	117	4.710	2.170	839	1.701
1999	101	4.319	2.129	1.699	491
2000	98	4.006	1.052	1.984	970
2001	128	2.484	31	1.696	757
2002	100	3.294	13	2.124	1.132
2003	139	4.450	15	2.699	1.736
2004	135	2.716	11	1.735	970

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

**Cuadro 3.112. Expedientes de regulación de empleo autorizados (Administración Vasca: Gipuzkoa)**

	Nº Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
1996	136	2.126	10	1.191	925
1997	114	3.882	5	3.219	658
1998	51	1.600	0	1.064	536
1999	68	1.685	0	1.097	588
2000	55	1.057	9	583	465
2001	64	1.399	1	1.031	367
2002	82	1.797	8	943	846
2003	108	3.122	139	1.990	993
2004	99	2.013	10	1.377	626

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

En este contexto, y tal y como comentábamos anteriormente, se ha observado también en la CAPV un retroceso en la dimensión de los expedientes, retomando la tendencia descendente iniciada años atrás (de 41 trabajadores de media en 2003 se ha pasado a 22 en 2004). En este sentido, Alava es el Territorio Histórico que presenta la mayor disminución (de 99 trabajadores en 2003 a 33 en 2004) rebajando consecuentemente la media de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Desde el punto de vista de la incidencia, medida por el número de trabajadores afectados por expedientes de regulación por cada mil ocupados asalariados, también el hecho



dominante es la disminución generalizada que han supuesto los datos de 2004 respecto al año 2003, retomando en este caso también la tendencia descendente progresiva de los últimos años. En la CAPV la incidencia se sitúa en 7,6 trabajadores afectados por expediente por cada mil asalariados, reduciendo de este modo el valor alcanzado en 2002 (7,9). Por Territorios Históricos la mayor incidencia corresponde en este caso a Gipuzkoa con 8,7 trabajadores afectados por expediente por cada mil ocupados, seguida por Alava (7,9 trabajadores) y Bizkaia (6,9 trabajadores).

Cuadro 3.113. **Asalariados/expedientes de regulación de empleo autorizados por la Administración Vasca**

	Trabajadores afectados por expedientes (1)	Asalariados (Miles) (2) (*)	{{(1)/(2)}
<b>CAPV</b>			
1998	7.846	615,7	12,7
1999	7.043	649,7	10,8
2000	6.278	662,3	9,5
2001	5.792	683,2	8,5
2002	5.650	712,3	7,9
2003	12.035	715,5	16,8
2004	5.614	733,9	7,6
<b>ÁLAVA</b>			
1998	1.536	93,2	16,5
1999	1.039	101,3	10,3
2000	1.215	102,5	11,9
2001	1.909	104,9	18,2
2002	559	110,5	5,1
2003	4.463	111,2	40,1
2004	885	111,4	7,9
<b>BIZKAIA</b>			
1998	4.710	316,0	14,9
1999	4.319	342,4	12,6
2000	4.006	349,1	11,5
2001	2.484	359,1	6,9
2002	3.294	377,6	8,7
2003	4.450	377,9	11,8
2004	2.716	391,1	6,9
<b>GIPUZKOA</b>			
1998	1.600	206,4	7,8
1999	1.685	206,0	8,2
2000	1.057	210,7	5,0
2001	1.399	219,2	6,4
2002	1.797	224,2	8,0
2003	3.122	226,4	13,8
2004	2.013	231,4	8,7

(\*) PRA metodología 2004 (Eustat)

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



### 3.10.4. Análisis sectorial (expedientes autorizados por la Administración Vasca)

En este apartado se analizan los distintos sectores y ramas de actividad en las que se registran expedientes de regulación de empleo. Considerando en primer lugar los cuatro grandes sectores de actividad, se observa que es el sector industrial quien nuevamente presenta el mayor número de expedientes y de trabajadores afectados (183 expedientes y 4.761 trabajadores afectados) congregando de hecho el 70,1% del total de expedientes y el 84,8% de los trabajadores afectados. Tras la rama industrial, se encuentra el sector terciario (con 62 expedientes y 703 trabajadores afectados), la rama de la construcción (9 expedientes y 78 trabajadores afectados) y finalmente el sector primario con tan sólo 7 expedientes y 72 trabajadores afectados.

Cuadro 3.114. Expedientes de regulación de empleo autorizados por sector de actividad (CAPV, 2004)

Actividad	Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Primario	7	72	0	41	31
Industria	183	4.761	10	3.067	1.684
Construcción	9	78	0	46	32
Servicios	62	703	15	324	364
<b>Total</b>	<b>261</b>	<b>5.614</b>	<b>25</b>	<b>3.478</b>	<b>2.111</b>

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

En cualquier caso, conviene tener en cuenta que el sector industrial supone tan sólo el 26,9% de los ocupados en 2004 en la CAPV frente al 62,2% que supone el sector servicios, de forma que la industria se sitúa como el sector con mayor incidencia en materia de regulación de empleo.

El análisis comparativo respecto a las cifras de 2002 muestra una leve reducción del número de expedientes de regulación de empleo en los sectores primario y servicios (el número de expedientes pasa de 10 a 7 y de 72 a 62, respectivamente), un cierto aumento en el sector industrial (el número de expedientes pasa de 121 a 183) y una cierta estabilidad en la construcción. Por lo que respecta al número de trabajadores afectados, éstos han aumentado en la construcción (pasan de 50 a 78), se han mantenido en el sector primario e industrial y han disminuido en el sector terciario (pasan de 872 a 703).

**Cuadro 3.115. Evolución de los expedientes de regulación de empleo autorizados por sector de actividad (CAPV)**

Actividad	2002		2003		2004	
	Expe- dientes	Trabaja- dores	Expe- dientes	Trabaja- dores	Expe- dientes	Trabaja- dores
Primario	10	76	7	112	7	72
Industria	121	4.652	195	10.422	183	4.761
Construcción	8	50	14	221	9	78
Servicios	72	872	76	1.280	62	703
<b>Total</b>	<b>211</b>	<b>5.650</b>	<b>292</b>	<b>12.035</b>	<b>261</b>	<b>5.614</b>

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

Una mayor profundidad de análisis permite comprobar que el sector de los productos metálicos concentra el mayor número de expedientes (63) y de trabajadores afectados (1.652). De estos 1.652 trabajadores afectados, 1.150 lo están por expedientes de suspensión, concentrando el 69,6% del total de afectados en dicho sector y el 20,5% de los afectados en el conjunto de la Comunidad Autónoma Vasca.



Cuadro 3.116. Expedientes de regulación de empleo autorizados por ramas de actividad (CAPV, 2004)

Actividad	Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Pesca, acuicultura y actividades relacionadas	7	72	0	41	31
Industria de productos alimenticios y bebidas	4	30	0	23	7
Industria textil	2	29	0	0	29
Industria de la confección y peletería	3	16	0	16	0
Preparación, curtido y acabado del cuero y artículos de marroquinería	5	144	0	138	6
Industria de madera y corcho	11	88	0	24	64
Industria del papel	1	13	0	0	13
Edición e impresión	6	105	0	24	81
Industria química	1	7	0	0	7
Ptos de caucho y materias plásticas	6	144	0	56	88
Productos minerales no metálicos	1	152	0	152	0
Metalurgia	17	692	2	149	541
Productos metálicos <sup>(1)</sup>	63	1.652	1	1.150	501
Maquinaria y equipo mecánico	34	1.094	0	909	185
Maquinaria de oficina y equipos informáticos	2	94	0	94	0
Maquinaria y material eléctrico	4	36	0	16	20
Fabricación de vehículos de motor	5	59	0	18	41
Fabricación otro material de transporte	9	125	0	90	35
Fabricación de muebles	9	281	7	208	66
Construcción	9	78	0	46	32
Venta y reparación de vehículos	6	62	1	2	59
Comercio al por mayor	4	147	0	34	113
Comercio al por menor	5	19	1	8	10
Hostelería	16	105	4	71	30
Transporte terrestre	2	17	5	0	12
Transporte marítimo	2	10	0	4	6
Actividades anexas al transporte	2	62	0	3	59
Correos y telecomunicaciones	1	9	0	0	9
Actividades inmobiliarias	1	18	0	0	18
Actividades informáticas	3	20	3	17	0
Otras actividades empresariales	12	213	1	173	39
Actividades sanitarias	2	3	0	3	0
Actividades asociativas	1	9	0	0	9
Actividades recreativas y culturales	3	5	0	5	0
Actividades diversas de servicios personales	2	4	0	4	0
<b>TOTAL</b>	<b>261</b>	<b>5.614</b>	<b>25</b>	<b>3.478</b>	<b>2.111</b>

(1) Excepto maquinaria y equipo.

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



Del mismo modo, hay que resaltar las ramas de maquinaria y equipo mecánico con 34 expedientes y 1.094 trabajadores afectados y el subsector de la metalurgia con 17 expedientes y 692 trabajadores afectados. Así, teniendo en cuenta tan sólo estos tres subsectores, obtenemos un total de 114 expedientes y 3.438 trabajadores afectados, lo que supone un 43,7% y un 61,2% del total de expedientes y trabajadores afectados en la CAPV en 2004. Por lo que respecta a la dimensión de los expedientes, la rama de productos minerales no metálicos genera el mayor número de trabajadores por expediente (152 trabajadores por expediente, aunque existe un único expediente con dicho número de trabajadores afectados). A continuación, los subsectores de maquinaria de oficina y equipos informáticos, metalurgia y comercio al por mayor con 47, 41 y 37 trabajadores por expediente, respectivamente.

### *3.10.5. Causas alegadas (expedientes autorizados por la Administración Vasca)*

Los expedientes de regulación de empleo se suelen agregar principalmente en tres tipos de causas: las financieras, que incluyen las deudas, las quiebras, la suspensión de pagos y los problemas de tesorería y financiación; las de demanda, que engloban la rescisión de contratos y restricción de demanda; y otras, que incluyen la reconversión, modernización, ruina, obras, falta de productividad, fuerza mayor, etc.

Atendiendo a esta clasificación, de los 261 expedientes de regulación de empleo autorizados, 117 se deben a causas financieras, 88 a causas de demanda y los 56 restantes a otras causas. En cuanto al número de trabajadores afectados 2.831 lo están por causas financieras, 2.041 por causas de demanda y 742 por otras causas. Cabe destacar la disminución generalizada en el número de trabajadores afectados en las tres categorías, siendo la categoría de otras causas la que registra la mayor caída respecto al ejercicio anterior (pasa de 5.251 trabajadores en 2003 a 742 en 2004). Por el contrario, si consideramos el número de expedientes, la evolución no ha sido homogénea de forma que los que obedecen a causas financieras y de demanda han aumentado (5,4% y 3,5%, respectivamente) mientras que los que corresponden a otras causas han disminuido (-41,7%).





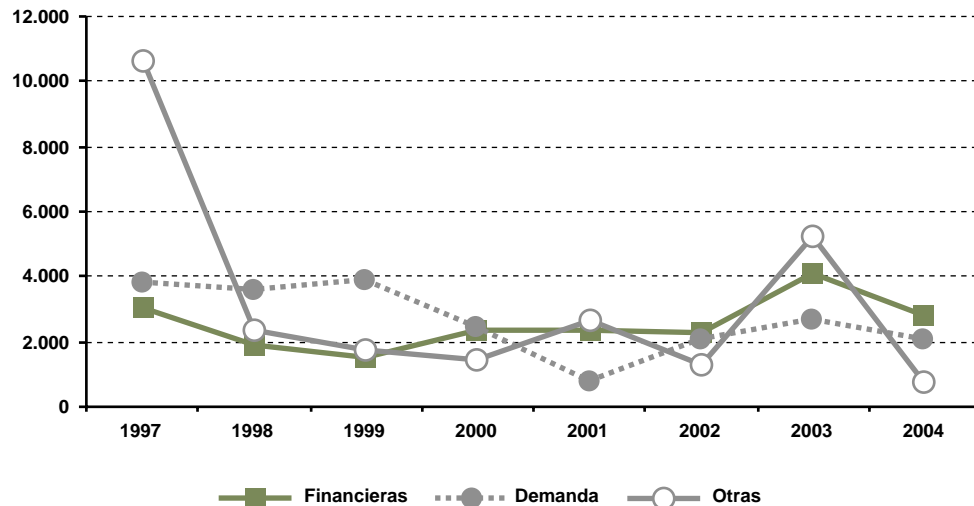
**Cuadro 3.117. Expedientes de regulación de empleo autorizados por la Administración Vasca según causas alegadas (CAPV)**

	Número de expedientes				Trabajadores afectados			
	Total	Financieras	Demanda	Otras	Total	Financieras	Demanda	Otras
<b>1997</b>	391	117	91	183	17.480	3.040	3.812	10.628
<b>1998</b>	195	79	52	64	7.846	1.934	3.568	2.344
<b>1999</b>	203	51	55	97	7.043	1.492	3.836	1.715
<b>2000</b>	179	66	44	69	6.278	2.385	2.461	1.432
<b>2001</b>	226	68	44	114	5.792	2.382	769	2.641
<b>2002</b>	211	84	50	77	5.650	2.316	2.028	1.306
<b>2003</b>	292	111	85	96	12.035	4.135	2.649	5.251
<b>2004</b>	<b>261</b>	<b>117</b>	<b>88</b>	<b>56</b>	<b>5.614</b>	<b>2.831</b>	<b>2.041</b>	<b>742</b>
Enero	15	5	4	6	195	120	29	46
Febrero	28	12	10	6	401	248	118	35
Marzo	29	13	12	4	640	364	244	32
Abril	20	10	7	3	387	267	81	39
Mayo	29	15	9	5	707	604	79	24
Junio	27	8	15	4	511	206	248	57
Julio	28	15	8	5	760	336	387	37
Agosto	11	5	2	4	110	72	20	18
Setiembre	16	4	8	4	587	56	423	108
Octubre	19	8	3	8	686	138	268	280
Noviembre	15	7	3	5	133	67	13	53
Diciembre	24	15	7	2	497	353	131	13

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

Centrando la atención en el número de trabajadores afectados, y considerando un periodo temporal más amplio, se observan tres fases diferenciadas en su evolución: disminución continuada entre 1997 y 2002 (de mayor intensidad el primer año), repunte en 2003 y nueva disminución en 2004.

Gráfico 3.30. Evolución del número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo autorizados por la Administración Vasca según causas alegadas (CAPV)



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

### 3.10.6. Expedientes de regulación de empleo no autorizados y desistidos 2004 (Administración Vasca)

Hasta ahora se han analizado tan sólo los expedientes de regulación de empleo autorizados por la Administración Vasca, aunque para que el análisis sea más completo hay que tener en cuenta aquellos expedientes no autorizados o desistidos en la Comunidad Autónoma Vasca así como los tramitados por la Administración Central correspondientes a centros de trabajo en nuestro territorio.

En este sentido, en 2004 los expedientes no autorizados por la Administración Vasca han sido 7, afectando a un total 142 trabajadores. Estas cifras no suponen incrementos respecto al año anterior en el caso del número de expedientes, pero sí en el de trabajadores afectados, pasando de 106 en 2003 a 142 en 2004. Por el contrario, en el caso de los desistidos, disminuye tanto el número de expedientes (pasa 29 en 2003 a 25 en 2004) como el de trabajadores afectados (pasan de 810 en 2003 a 426 en 2004).



**Cuadro 3.118. Expedientes de regulación de empleo no autorizados y desistidos (CAPV) 2004**

	Nº Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
<b>Desistidos</b>	<b>25</b>	<b>426</b>	<b>17</b>	<b>347</b>	<b>62</b>
No acuerdo	18	320	17	248	55
Acuerdo	7	106	0	99	7
<b>No autorizados</b>	<b>7</b>	<b>142</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>111</b>
No acuerdo	5	117	0	6	111
Acuerdo	2	25	0	25	0

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

### 3.10.7. Expedientes de regulación tramitados por la Administración Central

Asimismo, la Administración Central ha tramitado en 2004, 145 expedientes de regulación de empleo que afectan a 1.146 trabajadores, siendo la extinción la principal modalidad (el 94% de los trabajadores afectados lo están por este tipo de expedientes). En este sentido hay que destacar que al igual que en los tres últimos años, nuevamente en 2004 no se han registrado trabajadores afectados por expedientes de reducción. En los casos de suspensión y extinción se registran caídas respecto a los valores de 2003, cifradas en el 70,8% y el 12,2%, respectivamente.

Por otra parte, entre los expedientes de regulación de empleo tramitados por la Administración Central en 2004, las actividades relacionadas con la telefonía suponen el 22,8% del total de expedientes (33) y el 13,6% de los trabajadores afectados (156), seguido por las actividades relacionadas con la energía, y más concretamente por el Grupo Iberdrola, que concentra el 19,3% de los expedientes (28) y el 17,5% de los trabajadores afectados (201). Otras empresas destacadas en cuanto a número de expedientes son Michelin (25) y RENFE (22).

**Cuadro 3.119. Expedientes de regulación de empleo (CAPV) tramitados por la Administración Central (\*)**

	Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
1997	105	3.971	0	2.654	1.317
1998	106	1.714	0	1.004	710
1999	109	2.260	0	1.376	884
2000	110	1.923	1	1.046	876
2001	116	1.496	0	844	652
2002	135	1.261	0	362	899
2003	118	1.464	0	237	1.227
2004	145	1.146	0	69	1.077

(\*) Total: incluye los 144 expedientes autorizados y un expediente no autorizado. No hay ningún expediente desistido.  
Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.



### 3.11. Siniestralidad laboral

#### 3.11.1. Evolución histórica de la siniestralidad laboral (CAPV-Estado) (1997-2003)

Para el análisis de la siniestralidad laboral vamos a centrarnos en primer lugar, en la información homogénea y comparable entre la CAPV y el Estado que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales proporciona de los distintos indicadores de siniestralidad laboral<sup>14</sup> a lo largo del período 1997-2003. Desde el año 1997 los principales indicadores de siniestralidad presentan una tendencia desfavorable que se ha mantenido prácticamente hasta el año 2000, año en el que se rompe esa tendencia y parecen observarse los síntomas de mejora.

Cuadro 3.120. Evolución histórica de la siniestralidad laboral (CAPV, Estado): Accidentes en jornada de trabajo con baja

INDICADORES	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<b>Índice de incidencia</b>							
• CAPV	72,2	76,4	77,2	80,1	78,1	75,8	70,3
• Estado	64,9	68,3	74,4	75,6	73,5	70,6	63,9
<b>Índice de frecuencia</b>							
• CAPV	43,7	46,9	47,3	49,0	48,5	47,1	44,3
• Estado	37,3	39,3	42,9	43,7	42,8	41,2	37,6
<b>Índice de incidencia (acci. mortales)</b>							
• CAPV	12,6	15,5	13,8	13,2	9,7	11,5	10,4
• Estado	10,1	9,8	9,4	9,2	8,0	8,3	7,4
<b>Índice de frecuencia (acci. mortales)</b>							
• CAPV	7,6	9,5	8,4	8,1	6,0	7,1	6,6
• Estado	5,8	5,6	5,4	5,3	4,7	4,8	4,4

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

El año 2003 se caracterizó por la disminución de la mortalidad en el trabajo, aspecto que queda patente en las disminuciones en los índices de frecuencia e incidencia de los accidentes mortales respecto a 2002. Los indicadores índice de incidencia y frecuencia general también disminuyen respecto al ejercicio precedente. Por otro lado, tal y como comentábamos en informes anteriores, a pesar de que la evolución de la siniestralidad de la CAPV en estos últimos años ha resultado bastante paralela a la del Estado, nuestro territorio siempre ha registrado peores valores que el conjunto del Estado.

14 En este apartado se incorporan una serie de indicadores elaborados, como ya se ha comentado, por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, cuyos últimos datos en el momento de elaboración del presente informe corresponden al año 2003. Todos estos indicadores tienen como base el número de trabajadores accidentados que se registra:

- Índice de Incidencia: número de accidentes con baja acaecidos durante la jornada de trabajo por cada mil trabajadores expuestos al riesgo.
- Índice de Frecuencia: número de accidentes con baja acaecidos durante la jornada de trabajo por cada millón de horas trabajadas por los trabajadores expuestos al riesgo.
- Índice de 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.



### 3.11.2. La siniestralidad laboral en la CAPV en 2004: principales aspectos

Como comentábamos anteriormente, el número de trabajadores siniestrados con baja laboral ha aumentado considerablemente en los últimos diez años. De hecho, la tasa de crecimiento acumulada del período 1993<sup>15</sup>-2004 alcanza el 29,8%, lo que supone un crecimiento medio anual del 2,7%. Estos porcentajes son inferiores a los registrados en 2003 (crecimiento acumulado del 44,7%, es decir, un crecimiento medio anual del 4,5%), gracias a la disminución registrada este último año.

Cuadro 3.121. 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			
1993	33.800	32.968	762	70	1.411	17.249	5.289	9.851	2.203	376	36.379
1994	34.019	33.289	660	70	1.488	17.064	5.285	10.182	2.145	493	36.657
1995	36.334	35.582	679	73	1.365	18.183	5.758	11.028	2.379	558	39.271
1996	37.799	37.025	687	87	1.268	18.241	6.182	12.108	2.591	758	41.148
1997	39.376	38.760	547	69	1.337	18.587	6.703	12.749	2.666	889	42.931
1998	43.920	43.306	527	87	1.300	20.807	7.511	14.302	3.357	1.043	48.320
1999	46.252	45.579	583	90	1.308	21.084	8.457	15.403	3.869	1.341	51.462
2000	50.585	50.029	471	85	1.212	22.302	9.690	17.381	4.492	1.657	56.734
2001	51.652	51.112	472	68	1.099	21.999	10.550	18.004	4.940	1.874	58.466
2002	51.266	50.700	493	73	1.120	21.210	11.090	17.846	4.999	2.356	58.621
2003	48.912	48.413	431	68	975	19.546	10.372	18.019	4.909	2.610	56.431
2004	43.857	43.431	373	53	850	17.651	8.480	16.876	4.508	599	48.964

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

En 2004 el número de trabajadores afectados por la siniestralidad laboral con baja se situó en 48.964, de los cuales el 89,6% corresponden a accidentados con baja en jornada laboral, el 9,2% a accidentados in itinere, y el 1,2% restante a enfermedades profesionales. Comparando dicha cifra con la registrada el año anterior, se observa una caída del 13,2% en el número total de trabajadores afectados con baja. La caída es generalizada ya que han disminuido tanto los accidentes en jornada laboral, como los ocurridos in itinere y las enfermedades profesionales.

15 Se toma el año 1993 de referencia por ser el año en el que se registra el mínimo de trabajadores afectados del período 1993-2004.



Cuadro 3.122. 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			
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
2002	948.896	936.071	11.721	1.104	38.769	253.204	245.176	411.747	75.506	22.395	1.046.797
2003	899.555	887.309	11.395	1.033	33.911	234.851	231.801	399.166	77.276	23.803	1.000.816
2004	876.596	865.167	10.474	955	35.496	237.102	223.603	380.395	84.644	22.964	984.204

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

El número de accidentados con baja en jornada laboral en Euskadi ascendió a 43.857, 5.055 menos que en 2003, lo que supone un descenso del 10,3%. Atendiendo a la gravedad de los siniestros, 43.431 han sido leves, 373 graves y 53 mortales. Estos datos suponen una notable reducción del número de fallecidos en jornada laboral durante 2004, cifrada en el 22,1%, de forma que continúa la dinámica decreciente iniciada en 2003. Del mismo modo, se registra una disminución en el número de accidentados graves (13,5%) y leves (10,3%).

Realizando el análisis por ramas de actividad, se observa que en 2004 el número de accidentados ha retrocedido en todos los sectores de actividad. Concretamente, un 12,8% en el sector primario, un 9,7% en la industria, un 18,2% en la construcción y un 6,3% en los servicios. Por otra parte, la rama industrial y la de servicios siguen siendo con diferencia las que registran mayor número de accidentes laborales (17.651 y 16.876 respectivamente). No obstante, si tenemos en cuenta el número de ocupados de cada sector, es decir, la siniestralidad en términos relativos, el principal protagonista de la siniestralidad, es el sector de la construcción (la construcción cuenta con 101,9 accidentados por cada mil ocupados, 72,5 la industria, 54,1 el sector primario y 30,0 accidentados por cada mil ocupados el sector terciario). En el conjunto de la CAPV la incidencia de la siniestralidad laboral alcanzaría los 48,5 accidentados por cada mil ocupados, valor inferior al 54,6 de 2003. Asimismo, hay que tener en cuenta que, a lo largo de la última década, se ha registrado un incremento importante en el número de accidentes laborales en los sectores de la construcción y servicios, mientras que disminuyen en la industria y el sector primario, como consecuencia del proceso de terciarización de la economía.

Todos estos datos evidencian que a pesar de la mejoría alcanzada en materia de siniestralidad laboral, éste sigue siendo un problema importante en la CAPV. Estamos por lo tanto ante un grave problema, frente al que sólo cabe seguir trabajando y esperar el esfuerzo y la colaboración de todos los agentes sociales.

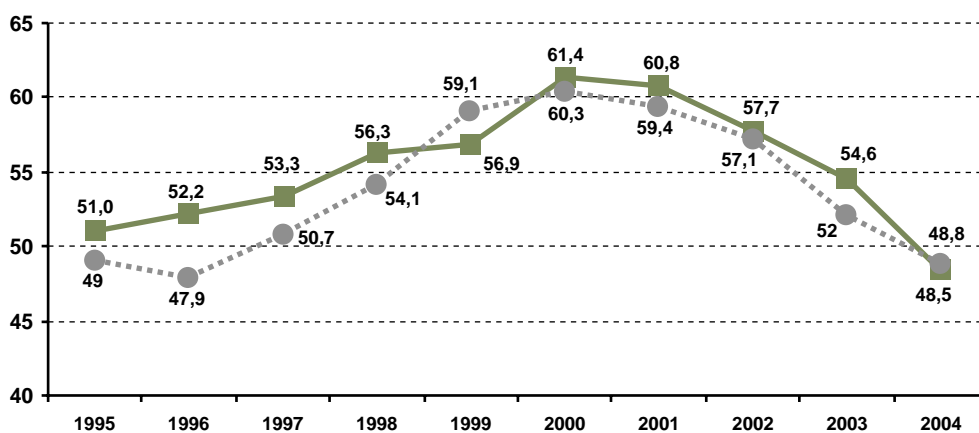
Ante este problema, dentro del Plan Director de Seguridad y Salud Laboral 2003-2006 del Gobierno Vasco, a lo largo de 2004 se han llevado a cabo una serie de actuaciones:



- Creación del Observatorio Vasco sobre acoso moral en el trabajo.
- Suscripción de un convenio por parte del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y Confebask para poner en marcha un aula permanente para los trabajadores de la construcción en Euskadi.
- Creación (aún en fase de desarrollo) por parte del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales de un modelo de “Plan de Prevención” que sirva a las Pymes de instrumento eficaz para integrar la prevención de riesgos laborales en su gestión.
- Constitución de la Comisión Interinstitucional de las Obras Públicas con el fin de que las administraciones públicas actúen como agente tractor que contribuya a la adopción de métodos y formas de trabajo más seguros y saludables en la construcción.

Gráfico 3.31. Evolución de la incidencia de la siniestralidad laboral (CAPV) y (Estado)

(Trabajadores siniestrados/trabajadores ocupados)\*1.000



Fuente: Osalan (Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco) y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



Cuadro 3.123. Empleo y siniestralidad en la CAPV

	Accidentados en jornada de trabajo con baja				
	Total	Primario	Industria	Construcción	Servicios
<b>2002</b>					
CAPV	51.266	1.120	21.210	11.090	17.846
Álava	9.862	99	4.959	1.466	3.338
Bizkaia	26.451	721	9.093	7.011	9.626
Gipuzkoa	14.953	300	7.158	2.613	4.882
<b>2003</b>					
CAPV	48.912	975	19.546	10.372	18.019
Álava	9.237	125	4.350	1.481	3.281
Bizkaia	25.437	582	8.613	6.515	9.727
Gipuzkoa	14.238	268	6.583	2.376	5.011
<b>2004</b>					
CAPV	43.857	850	17.651	8.480	16.876
Álava	8.692	104	4.115	1.335	3.138
Bizkaia	22.483	478	7.829	5.118	9.058
Gipuzkoa	12.682	268	5.707	2.027	4.680
Personal ocupado (miles) (*)					
	Total	Primario	Industria	Construcción	Servicios
<b>2002</b>					
CAPV	888,2	15,7	252,2	81,8	538,6
Álava	136,5	4,5	45,9	8,7	77,4
Bizkaia	454,9	5,9	110,8	48,1	290,1
Gipuzkoa	296,9	5,4	95,5	24,9	171,2
<b>2003</b>					
CAPV	896,3	18,6	247,2	85,3	545,2
Álava	137,4	6,7	42,5	11,3	76,9
Bizkaia	457,3	7,8	108,6	48,4	292,7
Gipuzkoa	301,6	4,3	96,1	25,7	175,5
<b>2004</b>					
CAPV	904,9	15,7	243,4	83,2	562,7
Álava	136,6	5,2	41,8	9,2	80,4
Bizkaia	466,4	6,4	109,3	48,2	302,7
Gipuzkoa	302,0	4,1	92,4	25,8	179,6
(Accidentados/Ocupados)*1000					
	Total	Primario	Industria	Construcción	Servicios
<b>2002</b>					
CAPV	57,7	71,3	84,0	135,6	33,1
Álava	72,2	22,0	108,0	168,5	43,1
Bizkaia	58,1	122,2	82,1	145,8	33,2
Gipuzkoa	50,4	55,6	75,0	104,9	28,5
<b>2003</b>					
CAPV	54,6	52,4	79,1	121,6	33,1
Álava	67,2	18,7	102,4	131,1	42,7
Bizkaia	55,6	74,6	79,3	134,6	33,2
Gipuzkoa	47,2	62,3	68,5	92,5	28,6
<b>2004</b>					
CAPV	48,5	54,1	72,5	101,9	30,0
Álava	63,6	20,0	98,4	145,1	39,0
Bizkaia	48,2	74,7	71,6	106,2	29,9
Gipuzkoa	42,0	65,4	61,8	78,6	26,1

(\*) PRA metodología 2004 (Eustat)

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





### 3.11.3. *La siniestralidad laboral en la CAPV: Análisis por territorios históricos*

Al igual que ocurría en el conjunto de la Comunidad Autónoma Vasca, en los tres Territorios Históricos se observa un incremento generalizado de la siniestralidad laboral desde mediados de la década de los noventa. No obstante, en los tres últimos años parece haberse roto esta tendencia, al haberse alcanzado cifras ligeramente inferiores a las de años anteriores.

En 2004, se registran 9.455 accidentes laborales en Alava, 25.371 en Bizkaia y 14.138 en Gipuzkoa, cifras que indican una disminución generalizada en los tres Territorios Históricos respecto a 2003. En concreto, Bizkaia es el territorio que ha registrado la mayor disminución (del 11,6%), seguido de Gipuzkoa con un 10,9% y finalmente Alava con un 5,9%. Al igual que en los últimos años, Alava es el territorio que registra una mayor incidencia de la siniestralidad laboral ya que son 63,6 los siniestrados por cada mil ocupados frente a los valores de 48,2 y 42,0 siniestrados por cada mil ocupados de Bizkaia y Gipuzkoa respectivamente, siendo Alava el único territorio por encima de la media de la incidencia vasca (que como ya hemos mencionado anteriormente alcanza los 48,5 siniestrados por cada mil ocupados en 2004).



Cuadro 3.124. Siniestralidad laboral por territorios históricos (trabajadores afectados con baja)

	Accidentes con baja en jornada laboral								In Itinere	Enf. Prof.	Total
	Total	Por gravedad			Por sector						
		Leves	Graves	Mortales	Agricul	Indust	Constr	Servi			
<b>1998</b>											
<b>CAPV</b>	<b>43.920</b>	<b>43.306</b>	<b>527</b>	<b>87</b>	<b>1.300</b>	<b>20.807</b>	<b>7.511</b>	<b>14.302</b>	<b>3.357</b>	<b>1.043</b>	<b>48.320</b>
Álava	7.430	7.341	81	8	140	4.402	1.021	1.867	543	68	8.041
Bizkaia	22.841	22.539	259	43	787	9.318	4.590	8.146	1.656	347	24.844
Gipuzkoa	13.649	13.426	187	36	373	7.087	1.900	4.289	1.158	628	15.435
<b>1999</b>											
<b>CAPV</b>	<b>46.252</b>	<b>45.579</b>	<b>583</b>	<b>90</b>	<b>1.308</b>	<b>21.084</b>	<b>8.457</b>	<b>15.403</b>	<b>3.869</b>	<b>1.341</b>	<b>51.462</b>
Álava	7.774	7.674	90	10	127	4.296	1.097	2.254	576	79	8.429
Bizkaia	24.100	23.756	301	43	817	9.365	5.269	8.649	2.059	505	26.664
Gipuzkoa	14.378	14.149	192	37	364	7.423	2.091	4.500	1.234	757	16.369
<b>2000</b>											
<b>CAPV</b>	<b>50.585</b>	<b>50.029</b>	<b>471</b>	<b>85</b>	<b>1.212</b>	<b>22.302</b>	<b>9.690</b>	<b>17.381</b>	<b>4.492</b>	<b>1.657</b>	<b>56.734</b>
Álava	9.146	9.053	74	19	113	4.635	1.426	2.972	667	92	9.905
Bizkaia	25.782	25.512	235	35	775	9.439	5.950	9.618	2.442	638	28.862
Gipuzkoa	15.657	15.464	162	31	324	8.228	2.314	4.791	1.383	927	17.967
<b>2001</b>											
<b>CAPV</b>	<b>51.652</b>	<b>51.112</b>	<b>472</b>	<b>68</b>	<b>1.099</b>	<b>21.999</b>	<b>10.550</b>	<b>18.004</b>	<b>4.940</b>	<b>1.874</b>	<b>58.466</b>
Álava	9.909	9.824	78	7	112	4.946	1.552	3.299	807	127	10.843
Bizkaia	26.630	26.362	226	42	700	9.460	6.568	9.902	2.732	625	29.987
Gipuzkoa	15.113	14.926	168	19	287	7.593	2.430	4.803	1.401	1.122	17.636
<b>2002</b>											
<b>CAPV</b>	<b>51.266</b>	<b>50.700</b>	<b>492</b>	<b>73</b>	<b>1.120</b>	<b>21.210</b>	<b>11.090</b>	<b>17.846</b>	<b>4.999</b>	<b>2.356</b>	<b>58.621</b>
Álava	9.862	9.757	95	10	99	4.959	1.466	3.338	810	192	10.864
Bizkaia	26.451	26.183	234	34	721	9.093	7.011	9.626	2.740	742	29.933
Gipuzkoa	14.953	14.760	163	30	300	7.158	2.613	4.882	1.449	1.422	17.824
<b>2003</b>											
<b>CAPV</b>	<b>48.912</b>	<b>48.413</b>	<b>431</b>	<b>68</b>	<b>975</b>	<b>19.546</b>	<b>10.372</b>	<b>18.019</b>	<b>4.909</b>	<b>2.610</b>	<b>56.431</b>
Álava	9.237	9.156	73	8	125	4.350	1.481	3.281	775	223	10.235
Bizkaia	25.437	25.188	215	34	582	8.613	6.515	9.727	2.680	959	29.076
Gipuzkoa	14.238	14.069	143	26	268	6.583	2.376	5.011	1.454	1.428	17.120
<b>2004</b>											
<b>CAPV</b>	<b>43.857</b>	<b>43.431</b>	<b>373</b>	<b>53</b>	<b>850</b>	<b>17.651</b>	<b>8.480</b>	<b>16.876</b>	<b>4.508</b>	<b>599</b>	<b>48.964</b>
Álava	8.692	8.626	63	3	104	4.115	1.335	3.138	715	48	9.455
Bizkaia	22.483	22.257	193	33	478	7.829	5.118	9.058	2.507	381	25.371
Gipuzkoa	12.682	12.548	117	17	268	5.707	2.027	4.680	1.286	170	14.138

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

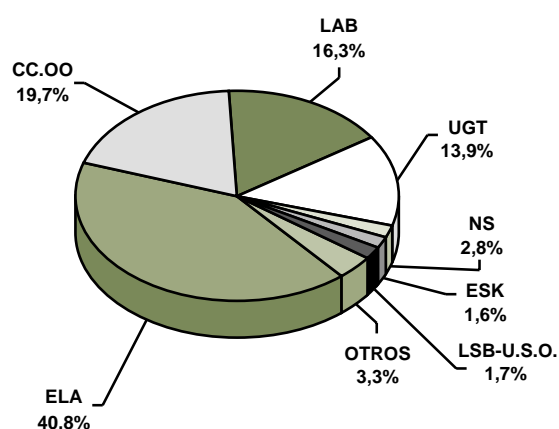
Desde el punto de vista sectorial, el sector de la construcción presenta, claramente, los mayores valores del índice de incidencia en los tres territorios siendo especialmente elevado en Alava y Bizkaia (145,1 y 106,2 siniestrados por cada mil ocupados, respectivamente) de forma que en ambos casos superan la media de la CAPV en este sector (101,9 siniestrados por cada mil ocupados). Destaca también el índice de incidencia de la industria en Alava (98,4 siniestrados por cada mil ocupados) frente a los valores alcanzados por la industria de Bizkaia y Gipuzkoa (71,6 y 61,8 siniestrados por cada mil ocupados).



### 3.12. Elecciones sindicales

De acuerdo a la reforma laboral de 1994, el sistema de elecciones sindicales es un proceso continuo no supeditado a un período electoral determinado. A pesar de ello, se sigue registrando una concentración de los procesos de elección sindical cada cuatro años, debido a que este es el período ordinario de duración del mandato electoral. Según los datos correspondientes a las elecciones celebradas hasta el 31 de diciembre de 2004, ya son 19.386 los delegados elegidos (469 más que el ejercicio anterior), de forma que continúa la tendencia ascendente vivida en los últimos años como consecuencia del aumento de la población asalariada. Así, el crecimiento acumulado del número de representantes durante el periodo 1999-2004 se sitúa en el 14,6%.

Gráfico 3.32. Resultados elecciones sindicales (CAPV)  
Distribución porcentual (2004)



Fuente: Eustat.

Los resultados de las elecciones a la fecha indicada sitúan a ELA con el 40,8% de los representantes elegidos, seguido de CC.OO. con un 19,7%, LAB con un 16,3% y UGT con un 13,9%. El análisis por territorios históricos muestra una situación similar a la observada en el conjunto de la Comunidad Autónoma aunque con ciertos matices.

Cabe destacar que ELA obtiene el mayor número de representantes en los tres territorios, seguido por UGT en Alava, CC.OO. en Bizkaia y LAB en Gipuzkoa. Por otro lado, señalar que Bizkaia concentra prácticamente el 50% de los representantes del personal vascos.



Cuadro 3.125. Resultados elecciones sindicales 2004: CAPV y territorios históricos

	(CAPV)			
	Total	S. Público	S. Privado	% Sobre Total
<b>TOTAL</b>	<b>19.386</b>	<b>1.007</b>	<b>18.379</b>	<b>100,0</b>
ELA	7.912	384	7.528	40,8
CC.OO.	3.824	195	3.629	19,7
LAB	3.152	189	2.963	16,3
UGT	2.685	73	2.612	13,9
N.S.	550	16	534	2,8
LSB-USO	326	10	316	1,7
ESK	306	14	292	1,6
OTROS	631	126	505	3,3
	(ÁLAVA)			
	Total	S. Público	S. Privado	% Sobre Total
<b>TOTAL</b>	<b>3.450</b>	<b>211</b>	<b>3.239</b>	<b>100,0</b>
ELA	1.152	69	1.083	33,4
CC.OO.	699	52	647	20,3
LAB	361	32	329	10,5
UGT	789	19	770	22,9
N.S.	135	10	125	3,9
LSB-USO	112	2	110	3,2
ESK	72	5	67	2,1
OTROS	130	22	108	3,8
	(BIZKAIA)			
	Total	S. Público	S. Privado	% Sobre Total
<b>TOTAL</b>	<b>9.498</b>	<b>445</b>	<b>9.053</b>	<b>100,0</b>
ELA	3.919	171	3.748	41,3
CC.OO.	2.063	82	1.981	21,7
LAB	1.159	60	1.099	12,2
UGT	1.381	46	1.335	14,5
N.S.	263	3	260	2,8
LSB-USO	188	5	183	2,0
ESK	143	4	139	1,5
OTROS	382	74	308	4,0
	(GIPUZKOA)			
	Total	S. Público	S. Privado	% Sobre Total
<b>TOTAL</b>	<b>6.438</b>	<b>351</b>	<b>6.087</b>	<b>100,0</b>
ELA	2.841	144	2.697	44,1
CC.OO.	1.062	61	1.001	16,5
LAB	1.632	97	1.535	25,3
UGT	515	8	507	8,0
N.S.	152	3	149	2,4
LSB-USO	26	3	23	0,4
ESK	91	5	86	1,4
OTROS	119	30	89	1,8

Fuente: Eustat

**Capítulo 4**  
**Perspectivas**



#### **4. PERSPECTIVAS**

##### **4.1. Perspectivas económicas y sociolaborales en el ámbito internacional, europeo y estatal**

###### *4.1.1. Perspectivas sobre el entorno económico*

En primer lugar, como paso previo al desarrollo de dichas perspectivas, a continuación se realiza una breve aproximación a la evolución económica experimentada durante el primer trimestre de 2005. Así, los datos facilitados por Eurostat indican que EE.UU. alcanza un crecimiento del 3,6%, cifra ligeramente superior a la registrada por el Estado (3,3%) y claramente por encima de la correspondiente a la Zona Euro (1,4%). Por lo que respecta al empleo, y considerando los datos mensuales correspondientes a abril de 2005, EE.UU. muestra la menor tasa de paro ajustada a las variaciones estacionales (5,2%), claramente por debajo del nivel de la Zona Euro (8,9%) y del Estado (10%).



Cuadro 4.1. Avance de datos (I Trimestre 2005)

	PIB (*) ( I 2005)	Tasa paro (Abril 2005)
Estado	3,3	10,0(**)
Zona Euro	1,4	8,9
EE.UU.	3,6	5,2

(\*) Tasa de variación interanual.

(\*\*) En el caso del Estado corresponde al 1º trimestre de 2005.

Fuente: Eurostat e INE.

El carácter expansivo de las políticas de demanda, junto con el impulso de la economía china, constituyen los principales factores dinamizadores de la actividad a escala global. Así, tanto en 2005 como en 2006 China y Estados Unidos continuarán siendo los principales motores del crecimiento mundial.

En este contexto, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) prevé un crecimiento para Estados Unidos del 3,6% para 2005 (3,3% para 2006). Dicho crecimiento será apoyado por la productividad, los bajos costes de capital y tipos de interés reales, la sólida situación financiera y la recuperación del mercado laboral. No obstante, la economía estadounidense sigue presentando una serie de aspectos que pueden poner en peligro la pujanza económica mundial. Entre ellos destaca, el persistente déficit en la balanza comercial por cuenta corriente y el elevado déficit presupuestario, derivado de la financiación de los gastos militares.

Como ya se ha señalado anteriormente, Japón y China jugarán un papel importante en la evolución económica internacional a lo largo de 2005. En el caso del país nipón se espera un crecimiento del PIB del 1,5%, sí bien debería vigilar su déficit en la balanza comercial por cuenta corriente. Por lo que respecta a la economía china, ésta crecerá un 8,3% según el Banco Mundial, continuando la senda de expansión ininterrumpida de los últimos años.

La economía de la Zona Euro parece tener dificultades para alcanzar crecimientos elevados de forma sostenida, afectada por unas políticas de demanda que han renunciado al papel de estabilización cíclica y por los problemas de implementación de políticas de oferta. En cualquier caso, se prevé una recuperación cíclica apoyada en el incipiente impulso empresarial, de forma que la OCDE fija tasas de crecimiento económico del 1,2% y 2,0% para 2004 y 2005, respectivamente. Por otra parte, el anclaje de las expectativas inflacionistas por debajo del 2,0%, el carácter progresivo de la recuperación y la fortaleza del Euro permitirán que el Banco Central Europeo no ajuste los tipos de interés hasta 2006.





Cuadro 4.2. Previsiones económicas internacionales (2005-2006)

(Tasa de variación interanual)

Países	PIB (volumen)		Empleo	
	2005	2006	2005	2006
Estados Unidos	3,6	3,3	1,8	1,7
Japón	1,5	1,7	0,4	0,3
Alemania	1,2	1,8	0,6	0,8
Francia	1,4	2,0	0,3	0,7
Italia	-0,6	1,1	0,0	0,4
Reino Unido	2,4	2,4	0,4	0,2
Canadá	2,8	3,1	1,2	1,5
España	3,0	3,2	(3)	(3)
Países industriales	2,6	2,8	--	--
Zona Euro	1,2	2,0	0,7	1,0
<b>CAPV</b>	<b>3,0</b>	<b>--</b>	<b>1,4</b>	<b>--</b>
Países	IPC <sup>(1)</sup>		Tasa de paro <sup>(2)</sup>	
	2005	2006	2005	2006
Estados Unidos	2,2	2,1	5,1	4,8
Japón	-0,5	0,1	4,4	4,1
Alemania	1,4	0,8	9,6	9,1
Francia	1,6	1,7	10,0	9,6
Italia	1,8	1,8	8,4	8,4
Reino Unido	1,7	2,1	4,9	5,2
Canadá	1,7	1,5	6,9	6,8
España	3,0	2,6	10,2	9,8
Países industriales	1,9	1,8	6,7	6,4
Zona Euro	1,8	1,6	9,0	8,7
<b>CAPV</b>	<b>3,0</b>	<b>--</b>	<b>7,9</b>	<b>--</b>
Países	Déficit público (% PIB)		Saldo balanza por cuenta corriente (% PIB)	
	2005	2006	2005	2006
Estados Unidos	-4,1	-3,9	-6,4	-6,7
Japón	-6,1	-5,3	3,6	4,1
Alemania	-3,5	-3,2	4,2	4,9
Francia	-3,0	-3,0	-1,0	-0,6
Italia	-4,4	-5,0	-2,2	-2,3
Reino Unido	-2,9	-3,0	-2,3	-2,4
España	0,5	0,6	-6,2	-6,7
Canadá	1,2	0,8	1,7	2,5
Países industriales	-3,2	-3,0	-1,7	-1,7
Zona Euro	-2,8	-2,7	0,1	0,3

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

(2) Porcentaje sobre población activa

(3) No disponible debido a los cambios metodológicos acontecidos en la EPA.

Fuente: OCDE, Eustat.

De acuerdo con las previsiones de la Comisión Europea el PIB crecerá un 2% en 2005 en el conjunto de la UE-25 frente al 2,3% apuntado el pasado otoño, siendo el espectacular encarecimiento del petróleo la principal causa de este recorte. Se espera que el crecimiento provenga del reforzamiento de la demanda interna y de una aceleración sostenida de la inversión, recuperándose progresivamente el consumo privado.



El mercado laboral suele reaccionar con cierto retardo respecto a las recuperaciones económicas, de forma que la previsión de la tasa de paro para la UE-15 sólo ha mejorado una décima respecto a la realizada el año pasado (para 2004 se proyectó un 8,1% frente al 8,0% proyectado para 2005).

Cuadro 4.3. Previsiones económicas Unión Europea (2005)

	PIB <sup>(1)</sup>	Inflación <sup>(1)</sup>	Déficit público <sup>(2)</sup>	Tasa paro <sup>(3)</sup>
Bélgica	2,2	2,0	-0,2	7,7
Alemania	0,8	1,3	-3,3	9,7
Grecia	2,9	3,2	-4,5	10,5
España	<b>2,7</b>	<b>2,9</b>	<b>0,0</b>	<b>10,4</b>
Francia	2,0	1,9	-3,0	9,4
Irlanda	4,9	2,1	-0,6	4,6
Italia	1,2	2,0	-3,6	7,9
Luxemburgo	3,8	3,1	-1,5	4,6
Holanda	1,0	1,3	-2,0	5,2
Austria	2,1	2,3	-2,0	4,1
Portugal	1,1	2,3	-4,9	7,0
Finlandia	3,3	1,1	1,7	8,4
Zona Euro	1,6	1,9	-2,6	8,8
Dinamarca	2,3	1,4	2,1	4,9
Suecia	3,0	0,4	0,8	5,9
Reino Unido	2,8	1,7	-3,0	4,7
UE-15	<b>1,9</b>	<b>1,8</b>	<b>-2,5</b>	<b>8,0</b>
Rep. Checa	4,0	1,9	-4,5	8,3
Estonia	6,0	3,3	0,9	8,7
Chipre	3,9	2,3	-2,9	4,8
Letonia	7,2	5,0	-1,6	9,4
Lituania	6,4	2,9	-2,4	10,2
Hungría	3,9	3,8	-3,9	6,3
Malta	1,7	2,4	-3,9	7,1
Polonia	4,4	2,1	-4,4	18,3
Eslovenia	3,7	2,6	-2,2	5,9
Eslovaquia	4,9	3,7	-3,8	17,6
UE-25	<b>2,0</b>	<b>1,9</b>	<b>-2,6</b>	<b>9,0</b>

(1) Variación interanual

(2) % sobre PIB.

(3) % sobre población activa.

Fuente: Comisión Europea (Abril 2005)

La ya comentada subida del precio del petróleo, lógicamente, también ha condicionado la evolución de la inflación durante 2004, aunque finalmente se ha mantenido una año más en el 2,0% para el conjunto de la UE-15. Para 2005 se espera una leve mejoría, de forma que la Comisión Europea estimaba que la tasa de inflación se iba a situar en torno al 1,8% en la UE-15.



En este contexto, el Gobierno español inicialmente estimaba un crecimiento de la economía del 3% en 2005, cifra que finalmente se reduce una décima, situándose en el 2,9%. Dicho crecimiento mantendrá el patrón de los últimos años, basándose en la fortaleza de todos los componentes de la demanda interna (consumo, inversión en equipo y construcción).

Estas perspectivas suponen que la economía española continuará creciendo por encima de la media europea en 2005, lo que contribuirá al proceso de convergencia con el resto de los miembros de la Unión.

**Cuadro 4.4. Escenario macroeconómico para el Estado (2005)**

(variación en % real sobre el mismo período del año anterior)

	2005
<b>AGREGADOS DE DEMANDA</b>	
<b>Gasto en consumo final nacional</b>	<b>3,2</b>
• Gasto en consumo final de los hogares	3,1
• Gasto en consumo final de las Administra. Públicas	3,5
<b>Formación bruta de capital</b>	<b>5,5</b>
• Bienes de equipo	8,0
• Construcción	3,9
<b>Demanda interna</b>	<b>3,8</b>
Exportación de bienes y servicios	6,4
Importación de bienes y servicios	8,5
Saldo exterior (contribución al crecimiento del PIB)	-1,0
<b>PIB</b>	<b>2,9</b>
<b>PRECIOS Y COSTES</b>	
Deflactor del PIB	3,7
Deflactor del gasto en consumo final de los hogares	3,1

Fuente: Ministerio de Economía (Diciembre 2004)

#### 4.1.2. Perspectivas sociolaborales en el ámbito estatal

Uno de los aspectos relevantes dentro del mercado laboral estatal es el Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva de 2005.

Para 2005 las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos CC.OO y UGT han suscrito un nuevo acuerdo sobre negociación colectiva (ANC 2005). Una vez analizada la situación económica y a la vista de elementos de incertidumbre, las partes firmantes insisten con mayor énfasis en los objetivos de acuerdos anteriores, al tiempo que incorporan nuevos contenidos y en dar continuidad a compromisos que incluyan seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas.

Así, declaran que el principal objetivo del ANC 2005 es dar una visión compartida por la Organizaciones firmantes sobre la necesidad de impulsar la competitividad de la economía española, que le permita afrontar en mejores condiciones los cambios producidos por la ampliación europea, los procesos de liberalización del comercio mundial, la coyuntura económica y sus efectos en el empleo.



Para ello, han establecido criterios en materia salarial en la línea de acuerdos anteriores: (2% más incrementos de productividad, cláusula de revisión salarial, teniendo como referencia los costes laborales unitarios y afrontar cambios en la estructura salarial en el sentido de avanzar en una mayor relación entre retribución y productividad), que pretenden contribuir al control de la inflación, al crecimiento del empleo, al aumento de las inversiones productivas, y a la mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios y de la situación de las empresas.

Han articulado también criterios sobre mantenimiento y creación de empleo, así como sobre su estabilidad; el desarrollo de mecanismos de flexibilidad interna, siempre preferibles a la externa y a los ajustes de empleo; la formación permanente y la mejora de las competencias y cualificaciones; el uso adecuado de la contratación; la información, consulta y negociación con la representación de los trabajadores; y el fomento de la igualdad de trato y de oportunidades.

Manifiestan que una vez más se comprometen para reducir la siniestralidad laboral también en el marco de la negociación colectiva, fomentando la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas y llamando a la colaboración de todos los sujetos implicados en su ámbito de responsabilidad

Incorporan con carácter de novedad al acuerdo la responsabilidad social de las empresas, de un lado quieren contribuir a despejar algunas confusiones que se vienen observando alrededor de este concepto y sobre el carácter voluntario de su ejercicio, y de otro quieren formular algunas aportaciones, que tendrán su continuidad en el diálogo tripartito con el Gobierno, sobre una materia en la que reclaman un protagonismo más intenso de las empresas, los trabajadores y sus organizaciones representativas.

Asimismo, establecen unos criterios sobre estructura de la negociación colectiva y procedimiento negociador, porque consideran que el desarrollo y aplicación de los compromisos y objetivos del ANC 2005 no sería posible sin un procedimiento ágil de negociación de los convenios y de resolución de las posibles discrepancias; y sin una adecuada vertebración y articulación en los distintos ámbitos de negociación.

Con respecto al desarrollo del diálogo social tripartito iniciado en 2004, los firmantes de la Declaración para ese diálogo social, acordaron la creación de una Comisión de expertos a la que encargaron la realización de un informe "con el objetivo de evaluar el funcionamiento de las políticas empleo desde las reformas laborales acometidas en el periodo 1992-1994 hasta la actualidad". Los resultados del informe pueden identificar los aspectos claves que serán abordados en el futuro próximo en el contexto de ese diálogo tripartito.

Así, en el informe presentado en enero de 2005, se considera que tras más de dos décadas de sucesivas reformas del mercado laboral, éste sigue mostrando notables signos de debilidad en lo que se refiere a la provisión de flexibilidad a las empresas para adaptarse a condiciones económicas cambiantes y a la provisión de seguridad a los trabajadores para dotarles de una cierta estabilidad en sus condiciones de empleo.

Dada esa situación, los autores del informe manifiestan que están convencidos de que es posible encontrar una combinación de medidas en las diferentes dimensiones de las políticas de empleo que mejoren la relación de intercambio actual entre flexibilidad y seguridad en el empleo, y que el objetivo fundamental durante el proceso de diálogo debería centrarse en la identificación de fórmulas que permitan avanzar en ambos frentes a la vez. Así, consideran una serie de aspectos clave de cara a la consecución del objetivo de que la sociedad española alcance un mayor nivel de desarrollo económico, calidad en el empleo, bienestar social, cohesión territorial y sostenibilidad medioambiental.



## 4.2. Perspectivas en la CAPV

### 4.2.1. Perspectivas sobre el entorno económico

Al igual que en apartados anteriores, previamente a comentar las perspectivas de la economía vasca, vamos a realizar un breve comentario sobre la marcha de la misma a lo largo del primer trimestre de 2005. De acuerdo con los datos del Eustat el PIB crece un 2,9% (mismo valor que el registrado el último trimestre de 2004), el empleo un 1,8% (dato calculado según la nueva metodología PRA), mientras que el índice de producción industrial presenta un leve crecimiento (0,8% acumulado de los cuatro primeros meses de 2005), lo que manifiesta un resultado positivo en este sector y mantiene la tendencia de mejora iniciada en 2003.

Cuadro 4.5. Avance de datos (CAPV)

	I Trimestre 2005
<b>Principales datos económicos (*)</b>	
• PIB	2,9
• Empleo (**)	1,8
• IPI (***)	0,8

(\*) Tasa de variación interanual.

(\*\*) Calculado de acuerdo con la nueva metodología PRA (2005).

(\*\*\*) Dato acumulado hasta Abril, corregido de efectos del calendario laboral.

Fuente: Eustat.

La economía vasca es una economía abierta y por lo tanto sensible a los mercados exteriores y a la situación internacional. Dicha situación presenta un escenario optimista (aunque no exento de amenazas) al nivel mundial y algo más tímido en la zona europea. Centrando la atención en su entorno más cercano, la economía española continúa presentando un alto dinamismo, de forma que las perspectivas de la economía vasca para el próximo ejercicio auguran un crecimiento del PIB en torno al 3%.

El incremento de la actividad se basará en el aumento del consumo público (3,1%), la inversión (2,9%), la demanda interna (2,8%), y en una aportación positiva al crecimiento del saldo exterior (0,2%) al hilo del crecimiento de las exportaciones. Desde la óptica de la oferta, tras la desaceleración experimentada por el sector de la construcción, se espera que el sector industrial registre el mayor crecimiento (3,2%), seguido por los servicios (2,9%).

Cuadro 4.6. Escenario macroeconómico previsto (CAPV)

Concepto	2005
<b>DEMANDA</b>	
• Consumo privado	2,6
• Consumo público	3,1
• Inversión	2,9
• Demanda interna	2,8
• Aportación saldo exterior	0,2
<b>OFERTA</b>	
• Industria	3,2
• Construcción	2,5
• Servicios	2,9
<b>PIB</b>	<b>3,0</b>
<b>Deflactor del PIB</b>	<b>3,0</b>
<b>EMPLEO</b>	<b>1,4</b>
<b>Tasa de paro</b>	<b>7,9</b>

Fuente: Gobierno Vasco

Por otro lado, la previsión en cuanto a crecimiento del empleo se sitúa alrededor del 1,4%, lo que posibilitará que la tasa de paro se sitúe en el 7,9% de la población activa a finales de 2005. Por lo que respecta a la inflación, los efectos del aumento del precio del petróleo han roto las anteriores previsiones de descenso (la previsión para 2005 se cifra en el 3,0%), pero se espera que esta subida sea coyuntural de forma que la tasa de crecimiento del deflactor del PIB vuelva a descender progresivamente.

#### 4.2.2. *Perspectivas sobre la negociación colectiva*

Se ha realizado una previsión de la negociación colectiva para el año 2005 según los convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2004. En ella destaca que el 30% de la negociación colectiva para el año 2005 está realizada en términos de trabajadores/as afectados (42% si tenemos en cuenta los convenios firmados en 2004 a registrar en 2005 como la siderurgia de Gipuzkoa, artes gráficas de Bizkaia y Gipuzkoa y el comercio del mueble de Álava). Concretamente estaban vigentes para 2005 344 convenios colectivos, los cuales afectan a 235.234 trabajadores/as y 17.581 empresas (incluyendo los convenios mencionados).

La negociación colectiva pendiente para este año presenta, por tanto, un alto grado de concentración (siderurgia de Álava y Bizkaia, enseñanza e ikastolas de la CAPV, comercio de Bizkaia y Gipuzkoa, construcción de Álava, banca e industria textil del Estado, etc.), especialmente en los ámbitos de Álava, Bizkaia e interterritorial de la CAPV.

#### **(I) Posición de las organizaciones sindicales**

Por su parte, en la CAPV no se ha acordado para 2005 una unidad de acción sindical entre los sindicatos ELA, LAB y ESK.

ELA ha presentado sus criterios para abordar la negociación colectiva, de los cuales se pueden destacar los siguientes:



- La consideración de la negociación colectiva como instrumento básico contra la precariedad y la discriminación.
- En la reivindicación de un reparto más justo de la riqueza atendiendo a los incrementos en la productividad

Entre las líneas reivindicativas se encuentran las peticiones de:

- Incrementos salariales superiores a la inflación pasada (3,2%).
- Lucha contra la discriminación, vigencias temporales cortas, reducciones sustanciales de la jornada laboral en la línea de las 35 horas semanales, supresión de las horas extraordinarias, rechazo al Decreto de horarios comerciales.
- Lucha contra la precariedad (temporalidad, contratos a tiempo parcial, ETTs, y subcontratación), extensión del contrato de relevo, así como medidas para evitar la discriminación de género y de personas inmigrantes.
- Lucha contra la siniestralidad, por el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la contratación de personas discapacitadas, a favor de la euskaldunización del mundo del trabajo, etc.

CC.OO. de Euskadi presentó sus propios objetivos sindicales para la negociación colectiva de 2005 y que se pueden resumir en los siguientes puntos.

- Apuesta firme por la negociación colectiva sectorial articulada de forma adecuada con la negociación en el ámbito de la empresa.
- Anticiparse a los cambios exigiendo la realización de planes de futuro en situaciones que comportan inestabilidad e incertidumbre.
- Empleo de calidad, con estabilidad, igualdad de trato, formación y cualificación, con seguridad.
- Ampliar la capacidad de participación, intervención sindical e implicación de los trabajadores en la organización del trabajo en las empresas, prestando especial atención a los fenómenos de descentralización productiva.
- Prestar especial atención a los salarios más bajos, promover la inclusión de salarios mínimos por grupos profesionales, igualdad retributiva por género y mejora en general del poder adquisitivo de los salarios junto con la necesidad de extender y mejorar las cláusulas de revisión salarial.
- Seguir en la senda de la reducción del tiempo de trabajo y el control de su distribución con el triple objetivo de crear empleo, mejorar las condiciones de trabajo y compatibilizar la vida laboral y familiar.
- Adecuar los convenios a las nuevas normas y acuerdos en salud laboral, formación y la previsión social complementaria.
- Mejorar la cobertura de la negociación colectiva, evitando vacíos sectoriales y la exclusión desde el ámbito personal.
- Fortalecer la negociación colectiva construyendo cauces estables con las patronales, extendiendo la utilización de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, arti-



culando las distintas negociaciones, ampliando la participación y asegurando la unidad de acción sindical.

LAB sigue la línea que venía manteniendo en sus reivindicaciones de los últimos años concentrando éstas especialmente en:

- La lucha contra la precariedad en sus diversas vertientes (temporalidad, subcontratación, ETTs, privatizaciones, etc.).
- Una política salarial ambiciosa orientada a un reparto equilibrado de la riqueza generada.
- La reducción de la jornada y la erradicación de las horas extraordinarias.
- La no discriminación mediante la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- La preocupación por la salud laboral y medio ambiente.
- A favor de un modelo propio de relaciones laborales y sobre la euskadunización del mundo del trabajo y de las relaciones laborales.
- Asimismo, apuesta por la vertebración de los ámbitos de los convenios sectoriales y pactos de empresa como complementarios y no excluyentes.

A su vez, el sindicato UGT de Euskadi considera que debe implantarse un nuevo modelo económico más estable y sostenible que tenga como base el aumento de la productividad y el reforzamiento de los factores que otorgan a las empresas más ventajas competitivas y que debe afrontar los desafíos futuros de pleno empleo, aumento de la productividad y calidad del trabajo, y una mayor cohesión e inclusión social. Para ello, presentó sus objetivos y prioridades para la negociación colectiva de 2005 que consistían principalmente en las siguientes líneas de actuación:

- Elevar la estabilidad y limitar la temporalidad del empleo.
- Hacer frente a las formas de organización empresarial que precarizan el empleo, en particular la subcontratación y la cesión de trabajadores.
- Mejora el nivel salarial (proponer el 4% o más según los incrementos de productividad). Ganancias del poder adquisitivo incorporando cláusulas de revisión salarial que lo protejan y mejoren, y elevar los salarios mínimos de los convenios en la perspectiva de alcanzar o superar los 800 euros.
- Reducir los accidentes de trabajo, los riesgos laborales y mejorar la salud mediante planes de prevención sectoriales y de empresa.
- Avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Garantizar el derecho a la formación y promoción profesional de los trabajadores.
- Avanzar hacia la igualdad de trato hacia los trabajadores menos favorecidos.
- Mejorar la organización del trabajo y reducir el tiempo de trabajo en el objetivo de seguir avanzando hacia las 35 horas semanales.





## **(II) Posición de las organizaciones empresariales**

Confebask contextualiza la negociación colectiva de 2005 en el entorno de una economía vasca incorporada a un mundo global, abierto, competitivo y cambiante, por lo que debe ser.

- Normalizada e integradora, basada en el diálogo y la transacción y no en la confrontación.
- Orientada a equilibrar la mejora de las condiciones de trabajo con las exigencias de competitividad de las empresas, especialmente, en lo que se refiere a la armonización entre flexibilidad y seguridad en el empleo.
- Adecuada a los retos y requerimientos que exige la búsqueda de una posición competitiva de la economía vasca en el contexto internacional.

Entre las materias y contenidos de los convenios que Confebask recomienda se encuentran los siguientes:

- Apuesta por el convenio sectorial como instrumento ordenador y estabilizador
- Hacia una empresas más eficientes. Trabajar mejor:
  - Innovación, tecnológica, internacionalización, inversión...
  - Mejora de la capacidad organizativa de las empresas, teniendo en cuenta:
    - Contratación
    - Subcontratación
    - Aseguramiento de contingencias profesionales
    - Clasificación profesional
    - Movilidad funcional
  - Corresponsabilización en la prevención de riesgos laborales
- Control de los costes de producción
  - Jornada laboral. Imposibilidad de grandes disminuciones y consideración coyuntural de elevarla en algunos casos.
  - Conveniente introducir herramientas de gestión flexible del tiempo de trabajo
- Política salarial:
  - Ligada progresivamente a la situación concreta de la empresa o sector y a la contribución individual
  - Limitar los costes extrasalariales

## **(III) Principales contenidos de los convenios colectivos pactados para 2005**

Según la información recogida hasta el 31 de diciembre de 2004 la situación de los convenios vigentes para 2005 por cada ámbito territorial era la siguiente:

- En Álava se habían registrados 7 convenios de sector y 52 de empresa con vigencia para 2005. El 72% de los trabajadores/as de Álava no tenía convenio con vigencia para el año 2005.



- En Bizkaia se registraron 17 convenios sectoriales y 115 de empresa con vigencia para 2005. El 68% de los trabajadores/as de Bizkaia tenía pendiente de renovar el convenio para 2005.
- En Gipuzkoa había registrados 11 convenios de sector y 23 de empresa con vigencia para 2005. El 46% de los trabajadores/as de Gipuzkoa debería renovar el convenio para 2005.

Respecto a los convenios interterritoriales de la CAPV, sólo estaban registrados para 2005, 2 convenios sectoriales y 5 de empresa. El 88% de los trabajadores/as del ámbito interterritorial de la CAPV no tenía renovado su convenio para el año 2005.

Por último, de ámbito estatal con incidencia en la CAPV 44 convenios de sector y 68 de empresa con vigencia para el año 2005 se encontraban registrados. El 39% de los trabajadores/as de este ámbito no tiene renovado el convenio para el año 2005.

Cuadro 4.7. Total de convenios con vigencia en el año 2005

ÁMBITO	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados
ÁLAVA	52	10.298	7	8.053	59	18.351
BIZKAIA	115	19.070	17	50.319	132	69.389
GIPUZKOA	23	4.623	11	71.237	34	75.860
INTERT. (**)	5	555	2	3.046	7	3.601
<b>CAPV</b>	<b>195</b>	<b>34.546</b>	<b>37</b>	<b>132.655</b>	<b>232</b>	<b>167.201</b>
ESTATAL ***	68	15.965	44	52.068	112	68.033
<b>TOTAL</b>	<b>263</b>	<b>50.511</b>	<b>81</b>	<b>184.723</b>	<b>344</b>	<b>235.234</b>

Hasta el 31.12.04 (salvo las excepciones mencionadas)

\*\* Ámbito interterritorial CAPV.

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

Cuadro 4.8. Convenios colectivos vigentes en 2005

ÁMBITO	Convenios registrados antes de 2004		Convenios registrados en 2004*		Convenios pendientes	
	Trabajadores afectados	% s/Total	Trabajadores afectados	% s/Total	Trabajadores afectados	% s/Total
ÁLAVA	9.369	14,32	8.982	13,73	47.084	71,95
BIZKAIA	44.103	20,27	25.286	11,62	148.158	68,11
GIPUZKOA	2.391	1,70	73.469	52,34	64.514	45,96
INTERT. **	3.205	10,28	396	1,27	27.580	88,45
<b>CAPV</b>	<b>59.068</b>	<b>13,00</b>	<b>108.133</b>	<b>23,78</b>	<b>287.336</b>	<b>63,22</b>
ESTATAL ***	17.477	15,72	50.556	45,49	43.111	38,79
<b>TOTAL</b>	<b>76.545</b>	<b>13,53</b>	<b>158.689</b>	<b>28,05</b>	<b>330.447</b>	<b>58,42</b>

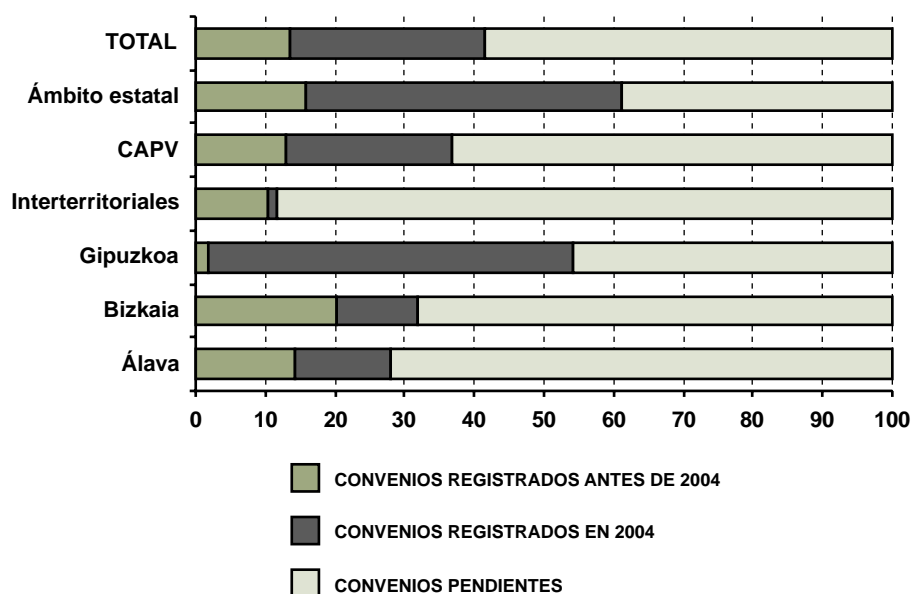
\* Hasta el 31.12.04 (salvo las excepciones mencionadas)

\*\* Ámbito interterritorial CAPV

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



Gráfico 4.1. Convenios con incidencia en la CAPV en relación con la negociación colectiva del año 2005



Hasta el 31 de diciembre de 2004

De acuerdo con datos hasta abril de 2005, entre los negociados este año y los provenientes de años anteriores, hay 416 convenios vigentes para 2005 que afectan a 261.252 personas, estimándose por tanto que el 45,9% de los trabajadores/as afectados ha renovado sus convenios de 2005, lo que pone de manifiesto una cierta ralentización que se está llevando a cabo en la negociación colectiva en nuestro territorio.

Con esta información podemos avanzar, por un lado, la menor reducción de la jornada pactada en los convenios nuevos, y por otro, que el incremento salarial pactado es del 3,83%, quedando pendientes de introducir los efectos de las cláusulas de revisión que en su momento se pudieran cuantificar. Por tanto, se aprecia que los incrementos salariales se mantienen hasta la fecha en un nivel similar a los pactados para 2004. Los convenios de empresa presentan unos incrementos salariales menores que los de sector (3,07% y 4,04% respectivamente). En los convenios de Bizkaia, Gipuzkoa e interterritoriales de la CAPV se presentan unos incrementos salariales superiores al resto.

Cuadro 4.9. Incrementos salariales para 2005 según ámbito territorial

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	INTERTER.**	CAPV	ESTATAL***	TOTAL
<b>SECTOR</b>	3,80	4,69	4,35	5,52	4,50	2,59	4,04
<b>EMPRESA</b>	3,35	3,03	4,06	4,17	3,31	2,54	3,07
<b>TOTAL</b>	<b>3,54</b>	<b>4,31</b>	<b>4,33</b>	<b>5,23</b>	<b>4,25</b>	<b>2,57</b>	<b>3,83</b>

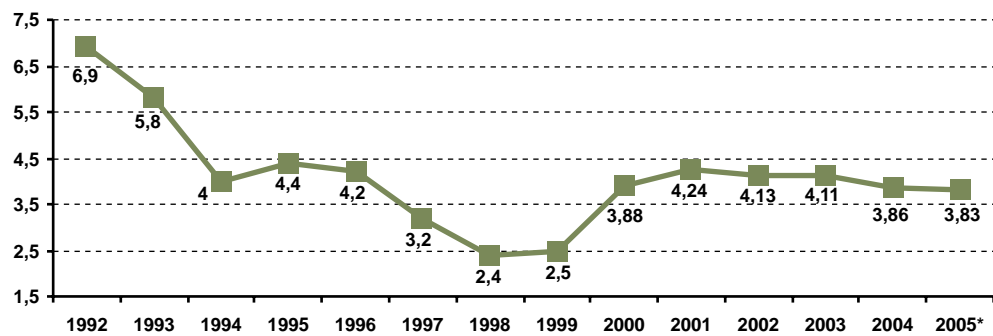
Hasta el 30 de abril de 2005

\*\* Ámbito interterritorial de la CAPV

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



Gráfico 4.2. Evolución de los incrementos salariales pactados en convenios colectivos con incidencia en la CAPV



(\*) Según los convenios registrados hasta el 30/04/2005

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