

INFORME SOCIOLABORAL 2003

INFORME SOCIOLABORAL 2003

Depósito Legal: BI-1738-04

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

Índice

	Página
PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN	15
1. CARACTERÍSTICAS GENERALES	19
2. ENTORNO SOCIOECONÓMICO Y LABORAL	31
2.1. Economía internacional	33
2.2. Economía española	38
2.3. El entorno económico de la CAPV	41
2.3.1. Evolución histórica (1980-2003)	41
2.3.2. Convergencia económica con el Estado y la UE-15	42
2.4. Principales acontecimientos sociolaborales en la Unión Europea	47
2.4.1. Características generales	47
2.4.2. Retribuciones	48
2.4.3. Jornada laboral	49
2.4.4. La política de empleo en la Unión Europea	51
2.5. Política de empleo y relaciones laborales en el Estado español	53
3. LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA Y LABORAL EN LA CAPV EN EL AÑO 2003	59
3.1. Actividad productiva	61
3.1.1. Industria	62
3.1.2. Construcción y servicios	65
3.2. Demanda	66
3.2.1. Demanda interna	66
3.2.2. Sector exterior	67
3.3. Renta	68



3.4. Precios, costes y productividad	69
3.4.1. Precios	69
3.4.2. Costes Laborales	72
3.4.3. Productividad	73
3.5. Panorama general del empleo y la contratación	74
3.5.1. Rasgos básicos (1994-2003)	74
3.5.2. Evolución de la población activa, ocupada y desempleada (2003)	75
3.5.3. Evolución de la contratación laboral registrada en el INEM (CAPV)	92
3.5.4. Afiliaciones a la Seguridad Social	96
3.5.5. Políticas activas de empleo	100
3.5.6. Políticas pasivas de empleo	108
3.6. Planes de pensiones de Empleo	116
3.6.1. El sistema público de pensiones en la Unión Europea	116
3.6.2. Los planes de pensiones de empleo en el Estado	118
3.6.3. Los planes de pensiones de empleo en la CAPV: EPSV	122
3.7. Negociación colectiva	128
3.7.1. Estructura de la negociación colectiva	128
3.7.2. Los procesos de negociación	134
3.7.3. Agentes negociadores	139
3.7.4. Resultados de la negociación colectiva vigente en el año 2003 . .	141
3.7.5. Otros contenidos de la negociación colectiva	149
3.7.6. Acuerdos sobre procedimientos de resolución de conflictos	155
3.7.7. La negociación colectiva en el sector público	158
3.8. Conflictividad laboral	159
3.8.1. Principales aspectos	159
3.8.2. Huelgas laborales en la CAPV	160
3.8.3. Conflictos colectivos en la CAPV	169
3.9. Expedientes de regulación de empleo	172
3.9.1. Total de expedientes de regulación de empleo en la CAPV	172
3.9.2. Expedientes autorizados por la Administración Vasca	173
3.9.3. Análisis por Territorios Históricos (expedientes autorizados por la Administración Vasca)	175
3.9.4. Análisis sectorial (expedientes autorizados por la Administración Vasca)	178
3.9.5. Causas alegadas (expedientes autorizados por la Administración Vasca)	180
3.9.6. Expedientes de regulación de empleo no autorizados y desistidos (Administración Vasca) y expedientes de regulación tramitados por la Administración Central	181
3.10. Siniestralidad laboral	183
3.10.1. Evolución histórica de la siniestralidad laboral (CAPV-Estado) . . .	183
3.10.2. La siniestralidad laboral en la CAPV en 2003: principales aspectos	184
3.10.3. La siniestralidad laboral en la CAPV: Análisis por territorios históricos	188
3.11. Elecciones sindicales	190



4. PERSPECTIVAS	193
4.1. Perspectivas económicas y sociolaborales al nivel internacional, europeo y estatal	195
4.1.1. Perspectivas sobre el entorno económico	195
4.1.2. Perspectivas sobre el entorno laboral	198
4.2. Perspectivas económicas y sociolaborales en la CAPV	200
4.2.1. Perspectivas sobre el entorno económico	200
4.2.2. Perspectivas sobre el entorno laboral	201
4.2.3. Perspectivas sobre la negociación colectiva	204

Presentación

PRESENTACIÓN

Un año más, el Consejo de Relaciones Laborales presenta su informe anual sobre la situación sociolaboral en la CAPV. En este caso se trata del correspondiente al año 2003. Este informe es el resultado final de una labor continuada de seguimiento de las principales variables de carácter laboral y económico en el ámbito de nuestra Comunidad, pues, como es sabido, el Consejo edita también y pone a disposición de la ciudadanía en general, a través de su página web, informes mensuales y trimestrales que reflejan los datos acumulados a lo largo del año. Con ello tratamos de proporcionar información a las instituciones, los agentes sociales y al conjunto de la ciudadanía sobre la evolución de la situación sociolaboral y económica en la CAPV y al mismo tiempo de contextualizar la información más específica que el Consejo igualmente elabora sobre la negociación colectiva.

En el presente informe, se ofrecen los datos pormenorizados de los diferentes aspectos de la realidad social y económica de Euskadi al objeto de que sirvan como elemento de análisis, de reflexión o simplemente de consulta. Como es lógico, en esta introducción no pretendo reproducir todos y cada uno de los apartados del informe. Me limitaré a señalar aquellos que desde nuestra perspectiva parecen más destacables.

Por lo que se refiere a la evolución de las grandes magnitudes macroeconómicas, Euskadi se mantiene en una senda de crecimiento moderado cifrado en el 2,4% del PIB en el año 2003. El referido crecimiento nos sitúa en el mismo nivel que la media estatal y por encima claramente a la media de crecimiento en la Unión Europea que resultó del 0,7%. Este crecimiento económico implica una mejora en términos de convergencia con los países más avanzados de Europa y se ha traducido en un incremento de la ocupación en torno al 0,9%.



Sin embargo, el incremento de la ocupación no ha sido suficiente para absorber la mayor demanda de empleo, derivada del aumento de la población activa en el mismo periodo, aproximadamente un 1,2%. Por lo tanto, la ocupación se ha incrementado en términos absolutos pero ha resultado insuficiente para dar adecuada respuesta a la demanda creciente de empleo por parte de colectivos que anteriormente no se planteaban siquiera el acceso a una ocupación retribuida.

La consecuencia de lo anterior es que, por primera vez desde el año 1994, ha aumentado el desempleo en la CAPV. Dicho aumento ha sido del 4,7%. Cabe, pues, contemplar con algún signo de preocupación este desajuste entre el crecimiento económico y la generación del empleo socialmente necesario. A ello hay que añadir, en el caso de Euskadi, una disminución del empleo industrial, que en los dos últimos años ha caído en unas 10.300 personas, a pesar de la relativa recuperación, en términos económicos, del sector durante el año 2003. La pérdida del empleo en el sector industrial se ha visto compensada por su incremento en el sector servicios.

La evolución del empleo femenino, por su parte, arroja resultados algo más optimistas, pero que, en todo caso, aún están lejos del deseable y necesario objetivo de igualdad con respecto a los hombres. En este sentido cabe destacar que aunque la tasa de desempleo en el colectivo de mujeres ha descendido durante el año 2003 del 12,1% al 11,5%, todavía continúa duplicando a la de los hombres, que es del 6,5%. Junto al desempleo de las mujeres destaca el relativo a los jóvenes de 16 a 24 años que es del 22,2%.

Con relación al empleo es oportuno destacar también la evolución de otros indicadores que tradicionalmente sirven para constatar líneas de tendencia. Así, en el año 2003 se ha registrado un incremento de los expedientes de regulación de empleo, o despidos colectivos, que empezó a manifestarse ya en el año 2002 y que se ha traducido en la pérdida del empleo para 4.399 personas. Un 70% de esta pérdida de empleo se ha producido dentro del sector industrial. Aunque hay que tomar los datos con cautela, y situarlos en un contexto temporal más amplio que reduzca en lo posible la incidencia de factores excesivamente coyunturales, esta tendencia no ha continuado en los cuatro primeros meses del año 2004, al menos en lo que se refiere al número de personas afectadas.

En cuanto a la evolución de las tasas de empleo asalariado, resulta especialmente significativa la ausencia de correlación entre el ligero incremento del número de personas contratadas en el año 2003 (apenas un 0,4% con respecto al año anterior), y el aumento del número de contratos notificados al INEM: un 5,3%. Resulta evidente, pues, que una misma persona suscribe para el mismo o diferente empleador varios contratos a lo largo del año; pero quizá lo más preocupante es que se trata, además, de una tendencia que se ha acentuado en los últimos años. Según los datos disponibles este "índice de rotación" ha pasado del 2,31 en el año 1999, al 2,53 en 2003.

Lo indicado constituye una de las expresiones de la temporalidad en el empleo. Acerca de ésta cuestión, aunque se haya convertido casi en un lugar común, hay que volver a destacar nuestra elevada tasa de temporalidad, en torno al 30%, que, como es sobradamente conocido, duplica la media de la Unión Europea. Realizar un diagnóstico certero sobre las causas de este fenómeno constituye, en mi opinión, un primer paso imprescindible para afrontarlo de manera adecuada. Sobre dicha base, el consenso entre los agentes sociales en cuanto a las consecuencias negativas que generan unas altas cotas de empleo precario es un buen punto de partida para entrar en el análisis de las medidas que podrían contribuir a su reducción.



Quisiera resaltar también otros aspectos que me parecen especialmente relevantes, aunque sean de naturaleza diversa entre sí. El primero se refiere a la disminución de la siniestralidad laboral durante el año 2003, tanto en los accidentes graves, en torno a un 12,6%, como en los leves, aproximadamente un 4,5%, a lo que hay que unir una disminución de los fallecimientos en casi un 7%. La tendencia continúa en los cinco primeros meses de este año 2004, periodo en el que, según los datos que disponemos, los accidentes mortales han descendido en un 50 % con respecto al mismo periodo del año anterior. En todo caso, y a pesar de estos datos, no debe olvidarse el hecho de que en el año 2003 fallecieron en Euskadi 68 personas por accidente laboral. Por lo tanto, no obstante la mejoría, seguimos teniendo un grave problema que nos exige afrontarlo profundizando en las políticas de prevención.

El segundo constituye, por su parte, una cuestión de enorme importancia sobre la que se ciernen, sin embargo, grandes sombras e incertidumbres: la gestión de la formación continua en la CAPV. Se trata de una de las cuestiones que más inciden en la competitividad de nuestra economía y sobre la que se ha desplegado eficazmente, por una parte, la autonomía colectiva a través de un acuerdo interprofesional y, por otra, la política de concertación mediante el posterior acuerdo tripartito con la Administración. El doble acuerdo dio lugar a la constitución de Hobetuz para la dirección y gestión de la formación continua en la CAPV. El modelo de formación continua aprobado por el Gobierno central que entró en vigor el 1 de enero de 2004 cuestiona los acuerdos que dieron lugar a Hobetuz y afecta a las competencias reconocidas a la CAPV. Es, por tanto, urgente, la solución a los problemas planteados, sobre la base, en todo caso, del reconocimiento de la autonomía de los agentes sociales plasmada en el acuerdo sobre formación continua y del respeto al reparto competencial.

Igualmente, es preciso reiterar una vez más la necesidad de que, en el plazo más breve posible, se lleve a efecto el traspaso a la CAPV de las funciones y los servicios asociados a la gestión de las políticas de empleo y formación ocupacional. El cumplimiento de este requisito junto con la superación de las duplicidades existentes en la materia debería conducirnos al escenario deseable de una CAPV con un servicio público de empleo que asuma la gestión de las políticas de empleo y formación ocupacional desde una perspectiva integral; perspectiva que sitúe en el centro de sus acciones a las personas demandantes de empleo y las empresas.

Finalmente, quiero hacer alguna referencia a los datos sobre negociación colectiva y conflictividad laboral. El Consejo de Relaciones Laborales ya presentó el avance sobre el balance de la negociación colectiva en el año 2003 con los datos cerrados al 31 de diciembre. El depósito y registro de algunos otros convenios colectivos con posterioridad pero con vigencia que comprende el 2003 ha producido alguna modificación, aunque no sustancial en cuanto a los aspectos generales. Cabe destacar en especial que, con los datos cerrados a 30 de Abril de 2004, 141.135 personas asalariadas tenían el convenio colectivo de 2003 sin renovar.

En cuanto a la conflictividad laboral, las huelgas realizadas en el año 2003 por desacuerdos en la negociación de convenios colectivos tuvieron sin duda una fuerte repercusión en cuanto al número de participantes y de jornadas no trabajadas. Dicha realidad contrasta con la escasa utilización de los procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales acordados por las partes.



La elevada conflictividad derivada de los desacuerdos en la negociación colectiva, escasa utilización de los instrumentos pactados por las partes para la solución de dichos desacuerdos y el importante número de personas que se quedaron sin que sus convenios fueran renovados apuntan hacia problemas que convendría no dejar pasar por alto. En lo que llevamos de año se mantiene en buena medida la tónica del 2003. No obstante, cabe esperar que las partes puedan superar las dificultades que están encontrando en el proceso negociador y sean capaces de finalizar el año con un mayor número de acuerdos, que es lo que demandan las personas afectadas y las empresas.

Ocho de julio de 2004

Martin Auzmendi Aierbe

PRESIDENTE

Introducción

INTRODUCCIÓN

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

En este contexto, la presente edición del “Informe Sociolaboral Anual 2003” constituye el noveno informe anual y se mantiene por lo tanto un año más el compromiso del Consejo de Relaciones Laborales de aportar una información que facilite el conocimiento de la realidad sociolaboral vasca. Este informe se estructura en cuatro capítulos con los siguientes contenidos cada uno de ellos: tras este apartado introductorio, en el primer capítulo “Características generales” se detallan las conclusiones más relevantes del informe. En segundo lugar, en el capítulo “Entorno socioeconómico y laboral” se realiza una breve descripción del entorno económico a lo largo del año 2003, 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 capítulo tercero “La situación socioeconómica y laboral en la CAPV en el año 2003” se aborda la realidad socioeconómica y laboral vasca en el conjunto del ejercicio. Para ello se analizan los siguientes aspectos: la Actividad Productiva en sus tres vertientes (producción, demanda y renta); los Precios, Costes Laborales y Productividad; el Empleo y la Contratación, los Planes de 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 2003, 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 mejorado año a año, ya que el objetivo del mismo no es otro que el de convertirse en una visión de conjunto lo más objetiva posible de la realidad sociolaboral vasca, con el deseo de enriquecer el debate, los planteamientos y las propuestas para mejorar las condiciones laborales y por ende mejorar las condiciones y calidad de vida en nuestra comunidad autónoma.

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

Capítulo 1
Características generales

1. CARACTERÍSTICAS GENERALES

- El entorno económico internacional ha mejorado sustancialmente a lo largo del ejercicio 2003, superando los resultados de 2002 en lo que se refiere al cumplimiento de las expectativas y al despegue de la actividad. De hecho, en 2003 se han dado muestras de recuperación en algunas de las principales economías mundiales. EE.UU. sigue presentándose como el principal motor de la economía internacional, mientras que la Unión Europea parece seguir inmersa en un cierto letargo. En este marco la economía vasca cierra el año con un crecimiento económico del 2,4% (igualando el registro del Estado).

Cuadro 1.1. Cuadro resumen (CAPV)

	2001	2002	2003
Producción y demanda (*)			
• PIB real	3,0	1,7	2,4
• Índice de Producción Industrial	-0,1	-1,1	1,2
• Demanda interna	3,2	1,9	2,7
Precios (*)			
• IPC (Índice de Precios al Consumo) (media)	3,9	3,3	2,8
• IPC (Índice de Precios al Consumo) (dic/dic)	3,4	3,9	2,6
• IPRI (Índice de Precios Industriales) (media)	0,7	0,4	1,6
Mercado de trabajo			
• Ocupados (*)	3,2	4,6	0,9
• Parados (*)	-18,3	-24,3	4,7
• Tasa de paro (% población activa)	11,1	8,3	8,6
• Contratación Laboral (*)	1,8	2,4	5,3
Negociación colectiva⁽¹⁾			
• Incremento salarial (*)	4,24	4,13	4,14
• Jornadas (horas/año)	1.714	1.723	1.716
• Trabajadores pendientes de renovar convenio	12%	24%	39%
Conflictividad laboral (Valores absolutos)			
• N° huelgas	192	191	221
• N° participantes	94.373	604.218	74.794
• Jornadas no trabajadas	296.056	658.828	339.866
• Horas no trabajadas por trabaj. en huelga	25,1	8,7	36,4
• Horas no trabajadas por huelga por asalariado	3,467	7,399	3,800
Expedientes de regulación de empleo⁽²⁾ (*)			
• N° expedientes	14,5	6,5	18,3
• Trabajadores afectados	-15,0	2,8	86,0
Siniestralidad Laboral (*)			
• Trabajadores afectados	3,1	0,3	-3,7
• Leves	2,2	-0,8	-4,5
• Graves	0,2	4,5	-12,6
• Mortales	-20,0	7,4	-6,8

(*) 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 período.

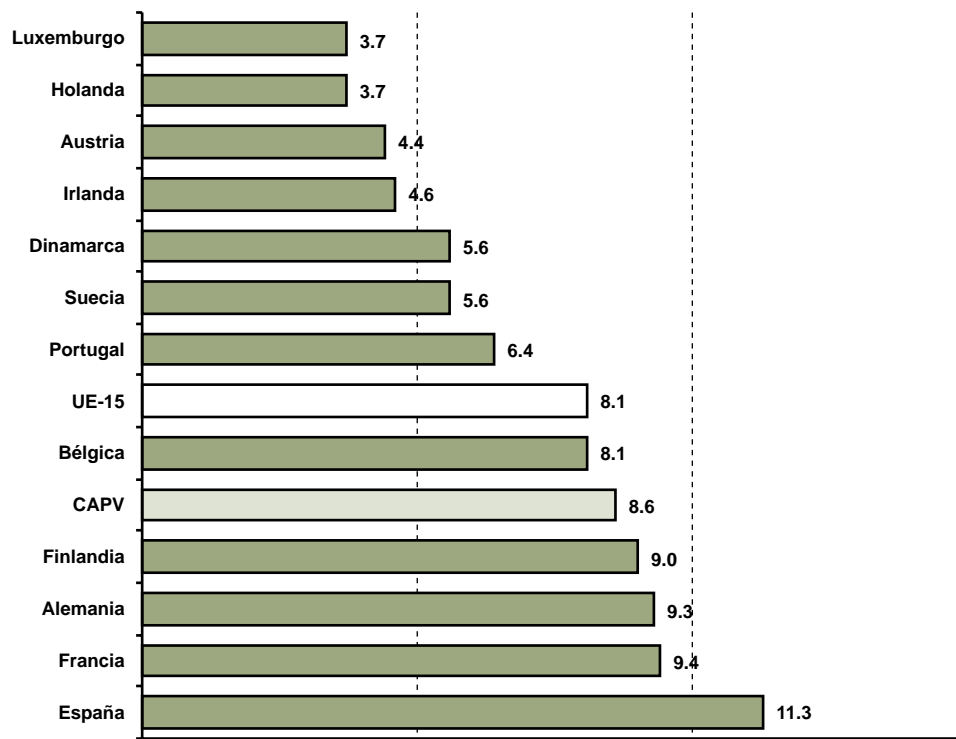
(2) Total expedientes de regulación de empleo.

Fuente: Elaboración propia con base a diversas fuentes.

- Desde el punto de vista productivo, el sector de la construcción ha sido el más dinámico de la economía vasca (4,1%) aunque durante este ejercicio ve ralentizar ligeramente su actividad, a favor de la industria vasca que presentaba, en los últimos meses del ejercicio, signos de recuperación. Respecto a la demanda interna, las diferentes partidas muestran crecimientos muy similares a los de 2002, constituyendo el consumo de las Administraciones Públicas como la más dinámica (3,4%). La demanda exterior, al igual que el pasado ejercicio, contribuye negativamente al crecimiento económico en tres décimas. Con todo, la evolución de la economía vasca ha conseguido situarse por encima del nivel medio de crecimiento de la Unión Europea, lo que favorece el proceso de convergencia.



Gráfico 1.1. Tasa de paro (2003)



Fuente: Eurostat, Eustat, Egailan

- En materia de empleo, el ejercicio 2003 se cierra con un modesto incremento de la población activa (1,2%) y de la ocupada (0,9%). A pesar de ello, se alcanza un nuevo máximo histórico en el número de ocupados, colectivo formado por 896.300 personas. El desempleo sufre un repunte (incremento del 4,7%) en 2003 tras varios años de decrecimiento ininterrumpido, de forma que son ya 84.400 personas las paradas en término medio en el año. Este incremento ha afectado en mayor medida al colectivo masculino. Sin embargo, éste sigue siendo un problema que afecta especialmente a las mujeres y a los más jóvenes. La tasa de desempleo se sitúa en el 8,6% de la población activa, seis décimas por encima del valor medio de la Unión Europea.
- Continúa la senda ascendente de la contratación laboral registrada en el INEM en 2003 al alcanzarse un incremento del 5,3% respecto a 2002, tras los dos últimos 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. Por otro lado, el paro registrado disminuye un 0,2% respecto al ejercicio precedente, corroborándose que la trayectoria descendente de esta variable se ha ido ralentizando a lo largo de los últimos años.
- 2003 ha sido un año de una importante concentración de convenios a negociar, ya que en principio tenían que haberse negociado convenios que incidieran aproximadamente sobre el 64% del total de personas afectadas por la negociación colectiva. Se observa que en 2003 se han mantenido pautas de negociación similares a las observadas en 2002, apreciándose una mayor profundización en las diferencias entre los agentes sociales sobre los objetivos a conseguir a través de la negociación colectiva y sobre el entorno socioeconómico y laboral lo que ha generado una importante conflictividad laboral relacionada con la negociación colectiva, que se alarguen los procesos de



negociación, se pacten algunos convenios extraestatutarios y que convenios colectivos que afectan a un 39% de trabajadores se queden sin renovar.

- Las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos UGT y CCOO suscribieron un acuerdo a nivel del Estado para la negociación colectiva de 2003 que contenía criterios generales, orientaciones y recomendaciones en materia salarial, de empleo, de flexibilidad interna y cualificación profesional, de igualdad de trato en el empleo e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de teletrabajo, de seguridad y salud en el trabajo y del procedimiento negociador. Respecto a los criterios en materia salarial establecían que la negociación salarial debería tomar como referencia la previsión gubernamental de la inflación (2%) que podría haber incrementos superiores en función de los incrementos de la productividad y que los convenios así negociados incorporarían una cláusula de revisión salarial.
- En la CAPV se produjo una unidad de acción sindical ELA-LAB-ESK para el 2003 que pretendía dar un nuevo impulso a la negociación colectiva de 2003 sobre las bases de contenidos, participación de los trabajadores y trabajadoras, movilización organizada y alianzas sindicales con el objetivo de incrementar la capacidad reivindicativa. En concreto con relación a los salarios acordaron que éstos deberían servir para un reparto más justo de la riqueza generada y que debería incorporar incrementos sustanciales sobre la inflación pasada (4%) y reivindicaban la jornada semanal de 35 horas. Tanto CC.OO de Euskadi como UGT de Euskadi presentaron sus propios criterios y recomendaciones para la negociación colectiva de 2003, que respecto a la evolución de los salarios apuntaban a los criterios del acuerdo alcanzado a nivel estatal (Inflación prevista + cláusula de revisión + incremento de la productividad). Sobre la jornada laboral ambos reivindicaban reducciones del tiempo de trabajo con el objetivo de lograr las 35 horas semanales.
- Por su parte, Confebask aconsejó moderación salarial, pero haciendo hincapié en no perder de vista la evolución de los costes laborales unitarios y en todo caso la situación real de cada empresa o sector. Respecto a la jornada Confebask recomendó no disminuirla.
- En materia de negociación colectiva, un 36% de ésta para 2003, en términos de trabajadores/as afectados por convenios, se realizó con anterioridad a este año. Asimismo, después de los procesos de negociación llevados a cabo hasta el 31 de diciembre de 2003, prevalece un relativamente elevado porcentaje de trabajadores/as con sus convenios pendientes de renovar para 2003 (39% frente al 24% al 31/12/2002 respecto a la correspondiente para 2002).
- El número de convenios colectivos vigentes para 2003 y registrados hasta el 31 de diciembre asciende a 604, que afectan a 330.577 personas asalariadas y 32.237 empresas. La vigencia de los convenios se caracteriza, una vez más, por la plurianualidad (92% de los convenios). En cuanto a la estructura de la negociación colectiva en 2003, se han registrado nuevos convenios para los sectores de gestión y mediación inmobiliaria de ámbito estatal, de colectividades de comedores escolares del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y de los centros de educación medioambiental- granjas escuela de ámbito de la CAPV. También han surgido nuevos convenios de empresa (Daewoo, Tamar, Tsfundiciones, TESA, personal laboral de religión del Departamento de Educación del Gobierno Vasco, etc.). Asimismo, se ha publicado el acuerdo marco estatal para el sector de la industria de aguas envasadas.
- Los procesos negociadores han sido de 220 días de media de duración en los convenios de sector registrados en 2003 y 200 días en el total de los convenios de sector



vigentes para 2003. Entre los convenios sectoriales ha habido cinco, que afectaban a un 10,6% de los trabajadores/as de ámbito sectorial con convenio vigente en 2003, que han sido de eficacia limitada al haber sido firmados por sindicatos que no alcanzaban la mayoría de la representación del personal en el ámbito correspondiente. De estos cinco convenios, dos fueron acordados en 2003 (hostelería de Gipuzkoa y grupo de garajes de Bizkaia) y tres que procedían de años anteriores (siderurgia de Álava, hormigones y canteras de Bizkaia, y comercio del mueble de Gipuzkoa).

- El incremento salarial pactado en los convenios con incidencia en la CAPV para 2003 se estima en el 4,14%, incluyendo los efectos económicos de las cláusulas de garantía relacionadas con el IPC real de este año (0,36%). La subida salarial es superior a la inflación pasada 2002 (4% en el Estado y 3,9% en la CAPV), y a la inflación de 2003 (2,6% en el Estado y en la CAPV). Los incrementos salariales acordados en los convenios de empresa (3,67%) han sido inferiores a los pactados en los convenios de sector (4,29%). Los incrementos salariales de las empresas privadas (3,68%) han sido más elevados que los de las empresas públicas (3,54%).
- Los convenios interterritoriales de la CAPV, de Bizkaia y de Gipuzkoa han acordado unos incrementos salariales por encima de la media, mientras que los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV y los de Álava han sido inferiores. Por otro lado, los incrementos pactados en la CAPV han sido superiores a los del conjunto del Estado (3,69% de media: 3,79% en sector y 2,86% en empresa). Es destacable que el 47% de los convenios colectivos cuenta con cláusula de revisión salarial en función del IPC de 2003. Estos convenios afectan al 58% de los trabajadores/as.
- Respecto a la duración de la jornada pactada, en los convenios colectivos analizados se ha acordado 1.716 horas anuales para 2003 (de media ponderada). Para analizar la evolución de la jornada pactada se ha realizado un muestreo de los convenios colectivos. Fruto de este análisis se ha podido constatar una disminución media global de 9 horas y 11 minutos (10 horas y 24 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 (1.723 horas/año) a la pactada en los convenios de empresa (1.694 horas/año).
- Entre otros aspectos negociados, se puede destacar por su reciente incorporación en algunos convenios las cláusulas referentes a la conciliación de la vida laboral y familiar, al acoso moral y a la utilización de las nuevas tecnologías de telecomunicación en el trabajo.
- Respecto a la negociación colectiva del sector público, el acuerdo entre la Administración del Estado con los sindicatos UGT, CCOO y CSI-CSIF ha significado un incremento salarial para el funcionariado de la Administración de Estado del 3,3% (2% con carácter general más otras partidas en función de objetivos como productividad, calidad, etc.). La Administración Autonómica aumentó un 2,7% los salarios del personal a su servicio mediante decreto. Sin embargo, un acuerdo con CCOO y UGT firmado a final del año supuso que el incremento definitivo resultante para el 2003 haya sido el 3,2%. Con relación al ámbito de la administración foral y local, un acuerdo entre los partidos políticos PNV, PP, PSE y EA estableció como criterio de incremento salarial el correspondiente al IPC del año anterior más dos décimas (4,2). En los convenios colectivos para entidades y empresas públicas se acordaron un 3,53% de incremento salarial y 1.658 horas de jornada laboral. En el conjunto del sector público (funcionariado y personal laboral) los resultados son los siguientes: 3,48% de incremento salarial y una jornada media de 1.575 horas anuales.



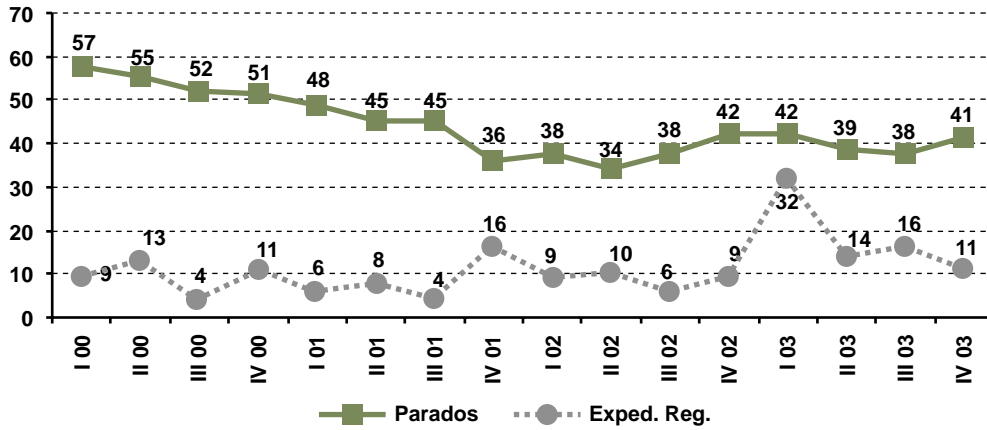
- El año 2003 ha supuesto un nuevo máximo histórico en materia de conflictividad, al haberse registrado 615 conflictos laborales de los cuales 221 fueron huelgas (y 2 cierres patronales) y 394 conflictos atendidos por la Autoridad Laboral o el Preco. Sin tener en cuenta las huelgas generales de 2002, las jornadas no trabajadas por huelgas en 2003 aumentan un 374% respecto a las del año anterior, valor que demuestra la importante conflictividad laboral registrada a lo largo de este ejercicio. El principal motivo de las huelgas ha sido la negociación de los correspondientes convenios colectivos. Por otro lado, los 394 conflictos oficializados han afectado a 146.810 trabajadores, lo que supone un incremento del 6,8% en el número de conflictos y del 27,7% en el número de trabajadores respecto a los valores alcanzados en el año 2002. A este respecto, destaca la mayor utilización de los procedimientos PRECO, con un incremento del 13,2% en el número de conflictos presentados y del 30,9% en los trabajadores afectados respecto a los valores de 2002.
- En materia de regulación de empleo, 2003 ha supuesto un nuevo repunte, debido quizás al clima de incertidumbre y al poco dinamismo presentado por la economía europea. Así, se han registrado en la CAPV 446 expedientes de regulación de empleo que han afectado a 14.415 trabajadores. Desde el punto de vista cuantitativo destacan los 9.576 trabajadores afectados por expedientes de suspensión principalmente en Álava como consecuencia de los problemas de producción que el sector automovilístico de este territorio registraba en el mes de enero. Desde el punto de vista cualitativo, se registra el importante incremento de los trabajadores afectados por expedientes de extinción (4.679 personas en 2003, lo que supone un incremento del 85% respecto al ejercicio precedente), con la consiguiente repercusión social.



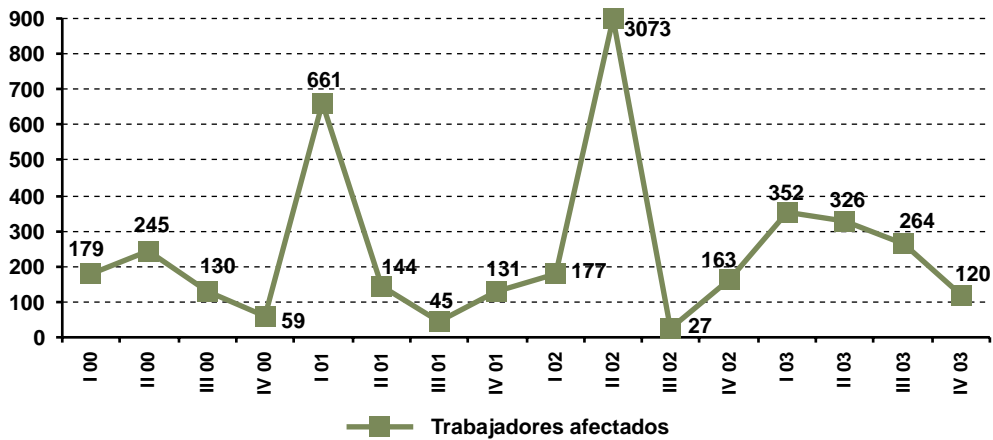
Gráfico 1.2. Evolución de las principales magnitudes sociolaborales

Parados y trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo

(Base I trimestre 1994 = 100)

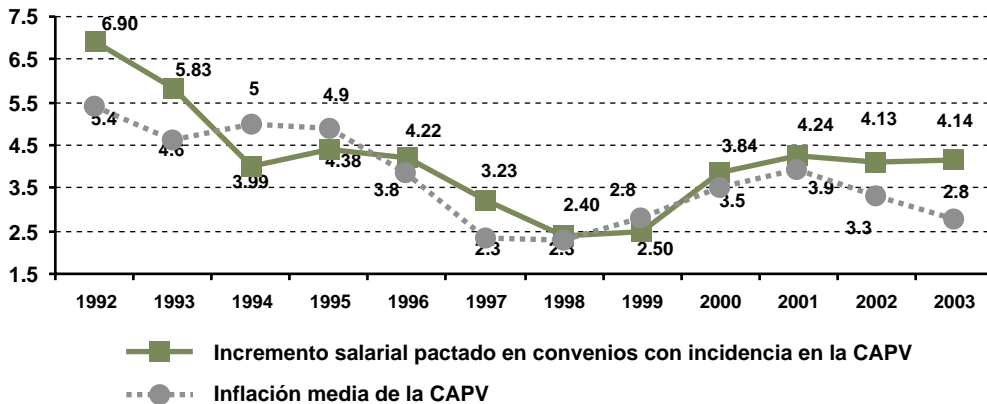


Conflictividad. Medida en N° de trabajadores afectados por huelgas y conflictos



Evolución del IPC y de los salarios pactados en convenio

(tasa de variación interanual)



Fuente: Elaboración propia en base a diferentes fuentes estadísticas.



- En cuanto a la siniestralidad laboral, en el año 2003 se han registrado disminuciones tanto en los accidentes con baja en jornada laboral (-4,6%) como en los ocurridos in itinere (-1,8%), no así en las enfermedades profesionales que aumentan alrededor de un 10,8%. Atendiendo a la gravedad de los siniestros, disminuye un 6,8% en el número de fallecidos en jornada laboral, dato muy positivo tras el ejercicio 2002 caracterizado por una elevada mortalidad en el trabajo. De igual manera se registra una disminución en el número de trabajadores accidentados graves (-12,6%) y leves (-4,5%).
- Con respecto a las expectativas para el ejercicio 2004, los distintos organismos internacionales presentan a Estados Unidos y Asia como los dos motores del crecimiento económico, esperándose un crecimiento fuerte y sostenido en los países más industrializados. La Unión Europea parece seguir mostrando síntomas de escaso dinamismo, debido a la debilidad del consumo y la confianza. En este contexto, se prevé un crecimiento de la economía española del 2,8% (rebajando la previsión inicial del 3%, como consecuencia de la evolución al alza del precio del petróleo durante la primera mitad de 2004) y del 2,6% para la economía vasca, fundamentados ambos en la recuperación del consumo, la inversión y el comercio exterior como consecuencia de la consolidación de la recuperación de la economía internacional. Estas previsiones de crecimiento pueden verse retocadas debido a las nuevas incertidumbres económicas que han ido surgiendo durante los primeros meses de 2004, como por ejemplo, el notable aumento del precio del barril Brent y el incremento de los precios de las materias primas procedentes de China.
- De la previsión de la negociación colectiva para el año 2004, basada en los convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003, resulta que la realizada representa menos de un tercio de la negociación (28% en términos de trabajadores/as afectados). En concreto, los convenios vigentes para 2004 son 329, los cuales afectan a 153.690 trabajadores/as y 18.223 empresas. La negociación colectiva pendiente de renovarse para este año incluye los principales convenios sectoriales (siderometalurgia de los tres territorios históricos, enseñanza privada e ikastolas de la CAPV, comercio de Bizkaia y Gipuzkoa, industria de la madera de Álava, seguros e industria química del Estado, etc.), oscilando los trabajadores con convenio pendiente para 2004, entre un 56% de Álava y un 85% en Gipuzkoa.
- Para 2004 se ha prorrogado el acuerdo realizado a nivel del Estado para 2003 entre las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y los sindicatos CCOO y UGT por el cual establecían unos incrementos salariales partiendo de la inflación prevista (2%) y que pudieran ser superiores en función de la productividad, con revisión salarial en función de la evolución definitiva del IPC.
- A su vez ELA, LAB y ESK llegaron a un acuerdo de unidad de acción sindical sobre la negociación colectiva de 2004 y el ámbito sociolaboral y que incide entre otros elementos e ideas en 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, que invierta la grave tendencia al aumento de los desequilibrios entre clases, y en un análisis crítico de la estructura de la negociación colectiva y los ámbitos tradicionales de negociación. Asimismo, tanto CCOO de Euskadi como UGT de Euskadi divulgaron sus propios criterios que se pueden resumir en la profundización de la lucha por la calidad del empleo, mejora del poder adquisitivo de los trabajadores/as y en la reducción de la jornada laboral con el objetivo de las 35 horas semanales.
- Por su parte Confebask ha aconsejado moderación salarial, ya que según esta asociación el aumento de los costes laborales no se ve compensado con el aumento de



la productividad. Asimismo, indica que la respuesta a los retos de hoy es sobre todo una respuesta organizativa: la capacidad de adaptación y readaptación constante, y que este indicador clave es plenamente compatible con una integración de intereses. Por ello apunta que es necesario una reflexión conjunta de los agentes económicos y sociales que permitiera mejorar simultáneamente la competitividad de las empresas y las condiciones de las personas que trabajan en las mismas.

- Según los datos recogidos en los convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003 los incrementos salariales pactados para 2004 –sin incluir lógicamente los posibles efectos de las cláusulas de revisión- son del 3,45% de media.

Capítulo 2
Entorno socioeconómico y
laboral

2. ENTORNO SOCIOECONÓMICO Y LABORAL

2.1 Economía internacional

El entorno económico internacional ha mejorado sustancialmente a lo largo del ejercicio 2003. Si el año 2002 se cerraba con un sabor agri dulce en lo que se refiere al cumplimiento de las expectativas y al despegue de la actividad, 2003 se ha convertido en el punto de inflexión que el entorno internacional necesitaba, dando muestras de recuperación en algunas de las principales economías mundiales. A pesar de ello, esta recuperación no ha sido homogénea y sostenida en todas las zonas, por lo que en el presente apartado vamos a intentar exponer las diferencias existentes entre las principales economías mundiales.

Y es que durante la primera mitad del año 2003 se despejaron algunas de las tensiones geopolíticas del ámbito internacional, entre las que destacaban el conflicto bélico de Estados Unidos contra Irak, la delicada situación de los mercados bursátiles y la falta de confianza de los consumidores y empresarios que influyeron en el avance del consumo y la inversión, principales componentes de la demanda agregada. En este contexto, ha sido posible que algunas economías, como la de Estados Unidos, continuaran aplicando políticas económicas expansivas gracias también a las buenas expectativas inflacionistas, lo cual ha derivado en un incremento del consumo de los hogares y de la inversión en el país norteamericano, facilitando por lo tanto la recuperación.

En este contexto, el conjunto de los países industrializados ha cerrado el ejercicio 2003 con un crecimiento económico del 2,2%, ligeramente superior al valor de 2002 (1,7%), y mostrando síntomas de cierta recuperación. Como comentábamos anteriormente, Estados Unidos se ha convertido en el principal líder de la evolución de la economía,



sobre todo durante la segunda mitad del año, a pesar de que su mercado laboral no presenta una situación demasiado favorable, al haberse creado menos empleo que el esperado. Junto a Estados Unidos, hay que destacar también el papel que China está jugando en la economía mundial, debido al elevado dinamismo que han presentado sus exportaciones, razón que ha influido también en la recuperación de la economía nipona.

De hecho, Japón ha constituido la sorpresa del año 2003, al registrar crecimientos económicos importantes a lo largo de todo el ejercicio (evolución del crecimiento del PIB del 2,7%, 2,4%, 2% y 3,8% durante los cuatro trimestres del año según datos de Eurostat) gracias al buen comportamiento de las exportaciones y de la inversión empresarial, lo que supone un crecimiento medio del 2,7% (según datos de Eurostat y de la OCDE), el mayor de los últimos diez años. Además el Banco de Japón estima probable la eliminación de la deflación a lo largo del año 2004, lo que supondrá una inyección de confianza para los consumidores nipones.



Cuadro 2.1. Previsiones macroeconómicas internacionales

(Tasa de variación interanual)

Países	PIB (real)		Empleo	
	2002	2003	2002	2003
Estados Unidos	2,2	3,1	-0,3	0,9
Japón	-0,3	2,7	-1,3	-0,2
Alemania	0,2	-0,1	-0,6	-1,1
Francia	1,1	0,5	0,5	-0,2
Italia	0,4	0,4	1,5	1,0
Reino Unido	1,6	2,2	0,7	0,9
Canadá	3,3	1,7	2,2	2,2
España	2,0	2,4	2,0	2,7
Países OCDE	1,7	2,2	0,1	0,3
UE-15	1,1	0,7	0,5	0,1
CAPV	1,7	2,4	4,6	0,9
Países	IPC ⁽¹⁾		Tasa de paro ⁽²⁾	
	2002	2003	2002	2003
Estados Unidos	1,4	1,8	5,8	6,0
Japón	-1,3	-1,4	5,4	5,3
Alemania	1,3	1,0	8,1	8,7
Francia	1,7	1,8	9,0	9,7
Italia	3,1	2,5	9,1	8,8
Reino Unido	1,3	1,5	5,2	5,0
Canadá	1,9	1,7	7,6	7,6
España	3,5	3,1	11,4	11,3
Países OCDE	2,1	1,9	6,9	7,1
UE-15	2,1	1,8	7,7	8,0
CAPV	2,9	3,9	8,3	8,6
Países	Déficit público (% PIB)		Saldo balanza por cuenta corriente (% PIB)	
	2002	2003	2002	2003
Estados Unidos	-3,3	-4,8	-4,6	-4,9
Japón	-7,9	-8,0	2,8	3,1
Alemania	-3,5	-3,9	2,2	2,2
Francia	-3,3	-4,1	1,9	1,0
Italia	-2,4	-2,5	-0,8	-1,5
Reino Unido	-1,6	-3,2	-1,7	-1,7
Canadá	0,8	1,2	2,0	2,1
España	-0,1	0,3	-2,4	-3,0
Países OCDE	-2,9	-3,7	-1,2	-1,2
UE-15	-2,0	-2,7	0,7	0,1

(1) Deflactor del consumo privado.

(2) Porcentaje sobre población activa

Fuente: OCDE (Mayo 2004), Eustat

La Unión Europea (UE-15), sin embargo, se ha mostrado mucho menos dinámica, en un año caracterizado por unos primeros meses marcados por el clima de recesión, dejando paso, a lo largo de la segunda mitad del año, a una cierta recuperación de la actividad. A pesar de ello, el aumento del PIB se ha situado en un 0,7%, como consecuencia de la



mala situación por la que pasa el principal motor de la Unión Europea, Alemania. La economía germana ha cerrado el año con un crecimiento del $-0,1\%$ según estimaciones de la OCDE, el peor registro de los últimos diez años. En este sentido, la evolución del conjunto del Estado y de la CAPV, como veremos a lo largo del informe, ha resultado ser más positiva.

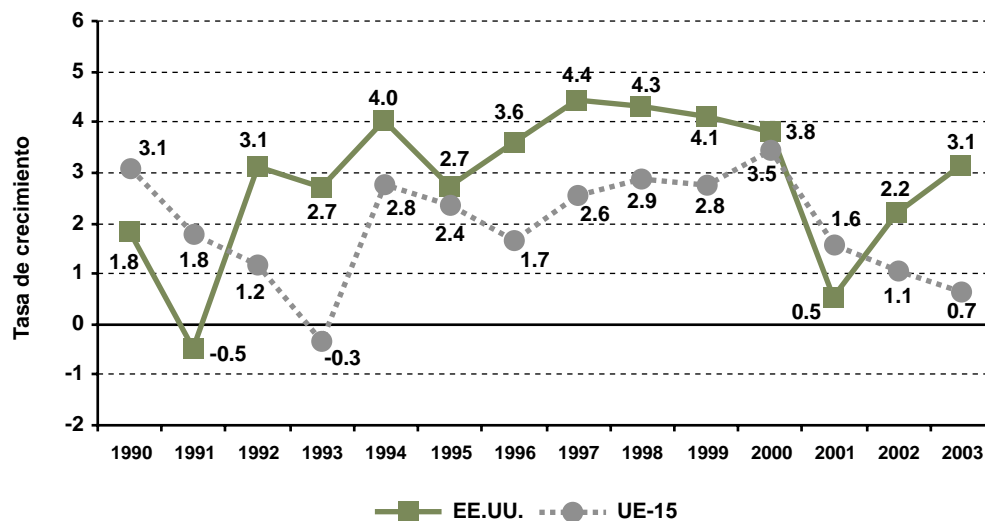
Cuadro 2.2. Evolución internacional del PIB

(Tasa de variación interanual)

CONCEPTO	2001	2002	2003	2004
PIB				
Estados Unidos	0,5	2,2	3,1	4,7
Japón	0,4	-0,3	2,7	3,0
España	2,8	2,0	2,4	2,9
Zona Euro	1,7	0,9	0,5	1,6
UE-15	1,6	1,1	0,7	1,9
OCDE	1,0	1,7	2,2	3,4
CAPV	3,0	1,7	2,4	2,6

Fuente: OCDE (Mayo 2004), Eustat

Gráfico 2.1. Evolución internacional del PIB (1990-2003)



Fuente: OCDE (Mayo 2004).

En este contexto económico internacional no es de extrañar que los tipos de interés se hayan mantenido en los niveles más bajos registrados en las últimas décadas, con el objetivo de promover la reactivación económica. La Reserva Federal estadounidense llevó a cabo un único recorte de los tipos, en el mes de junio, disminuyendo el precio del dinero en un cuarto de punto, hasta el 1%. En el ámbito europeo, el interés se encontraba en el 2,75% a comienzos de 2003, aunque a lo largo del ejercicio se registraron varias disminuciones: primero en marzo hasta situar los tipos en el 2,5% y luego en junio,



siguiendo los pasos de la Reserva Federal, hasta situarlos en el 2%, el nivel más bajo conocido por el Banco Central Europeo. En un principio, el BCE no prevé nuevas disminuciones del tipo de interés a corto plazo aunque la gran escalada que el euro ha sufrido en los últimos meses puede derivar en un nuevo recorte para evitar la ralentización del comercio exterior.

Cuadro 2.3. IPC armonizado (UE-15)

(diciembre sobre diciembre)

	2001	2002	2003
Alemania	1,5	1,1	1,1
Austria	1,8	1,7	1,3
Bélgica	2,0	1,3	1,7
España	2,9	4,0	2,7
Finlandia	2,3	1,7	1,2
Francia	1,4	2,2	2,4
Holanda	5,1	3,5	1,6
Irlanda	4,4	4,6	2,9
Italia	2,3	3,0	2,5
Luxemburgo	0,9	2,8	2,4
Portugal	3,9	4,0	2,3
Dinamarca	2,1	2,6	1,2
Grecia	3,5	3,5	3,1
Reino Unido	1,0	1,7	1,3
Suecia	3,2	1,7	1,8
CAPV (*)	3,4	3,9	2,6
TOTAL UE	2,0	2,2	1,8

(*) IPC sin armonizar
Fuente: Eurostat, INE

En lo referente al IPC armonizado, 2003 también ha sido un año positivo. En este sentido algunos de los países más inflacionistas en 2002 como Irlanda y España han realizado importantes esfuerzos para reducir su tasa de inflación acumulada situándolas por debajo del tres por ciento, lejos de los valores registrados en 2002. De esta forma, el balance del año, nos arroja una tasa de inflación acumulada del 1,8% para la UE-15 (cuatro décimas por debajo de la inflación alcanzada durante 2002), valor enmarcado dentro del objetivo de política monetaria de la Unión Europea.

En materia de PIB per cápita todavía existen grandes diferencias entre los países miembros de la Unión Europea tal y como se puede observar en el cuadro adjunto. De hecho, los valores de los distintos miembros se encuentran entre el 68,4% de Grecia y el 187,1% de Luxemburgo (valor casi tres veces superior al del Grecia), siendo la UE-15=100. El estado español se encuentra 15,2 puntos por debajo de la media comunitaria mientras que la CAPV la supera en 6,4 puntos. En este sentido, hay que resaltar que el 1 de mayo de 2004, diez nuevos miembros se incorporaron a la Unión Europea: Estonia, Letonia, Lituania, República Checa, Polonia, Hungría, Chipre, Malta, Eslovaquia y Eslovenia, lo que supondrá una disminución de la media del PIB per cápita de la UE, fenómeno que se analizará más adelante en el informe.



Cuadro 2.4. PIB per cápita (Media UE-15 = 100)

Año 2003	
Luxemburgo	187,1
Irlanda	122,4
Dinamarca	113,8
Países Bajos	111,6
Bélgica	108,9
Austria	109,8
Reino Unido	104,4
Italia	102,4
Finlandia	102,4
Francia	102,2
Alemania	102,0
Suecia	101,3
España	84,8
Portugal	68,8
Grecia	68,4
CAPV⁽¹⁾	106,4
TOTAL UE	100

(1) Estimación realizada a partir de datos de Funcas (Fundación de cajas de ahorro confederadas)
Fuente: European Economy (2003), Funcas.

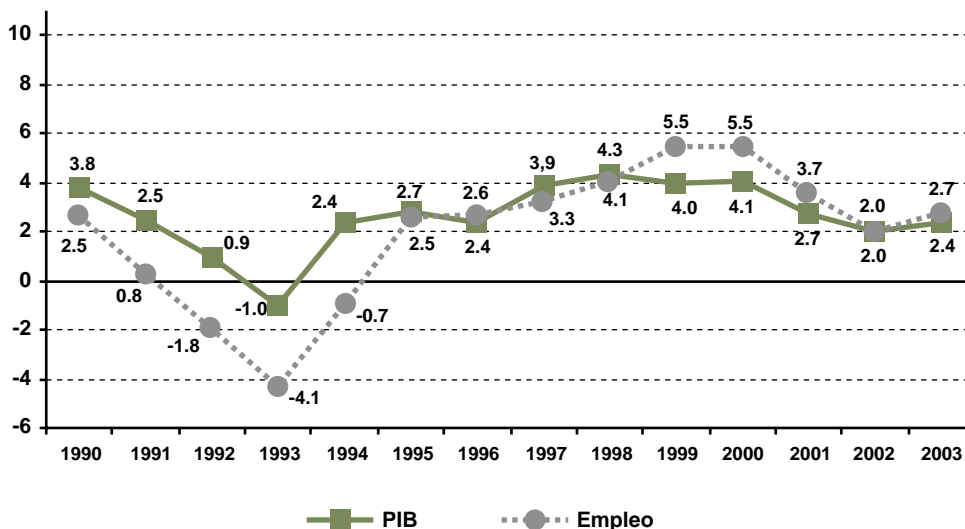
2.2. Economía española

El escaso dinamismo presentado por la economía europea, no ha influido en gran medida en la economía española, constituyendo de hecho uno de los países de la Unión con mayor crecimiento económico a lo largo de 2003 (2,4% en términos interanuales). Y es 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, y se ha mantenido al margen de los ciclos expansivos o contractivos del resto de Europa y/o de Estados Unidos.

Por otro lado, se ha registrado un cambio importante en la composición de la demanda agregada. La economía española 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 española: Crecimiento anual del PIB y empleo (1990-2003)



Fuente: INE

Centrándonos en el ejercicio 2003, el crecimiento del PIB ha resultado del 2,4%, cuatro décimas por encima del valor registrado en 2002 en un entorno internacional en el que se empiezan a observar los primeros síntomas de recuperación. El crecimiento económico se ha apoyado en el dinamismo del consumo de las administraciones públicas (4,6%) y en la inversión en la construcción (3,7%). Comparando los datos con los registrados un año antes, la formación bruta de capital ha sido el componente con la mejor evolución gracias principalmente a la recuperación que sufre la inversión en bienes de equipo (-5,4% en 2002 frente a un incremento del 1,9% en 2003), lo que supone un incremento de la formación bruta de capital fijo de 2 puntos respecto a 2002 (1% en 2002 frente a 3% en 2003).

Desde el punto de vista de la oferta, la rama de la construcción ha sido la más dinámica en 2003 (3,6%) a pesar de que este año haya visto ralentizarse ligeramente su actividad (4,8% en 2002). En cuanto a la rama de servicios, que es el sector de más peso sobre el total de la producción (aproximadamente el 60%), el comportamiento ha sido más o menos similar al del ejercicio precedente (2,2% en 2002, 2,1% en 2003), compensando los servicios de no mercado el ligero retroceso sufrido por los servicios de mercado. La rama industrial mejora ligeramente, en contraposición a la evolución de la rama agropesquera.

Cuadro 2.5. **Economía española: Evolución trimestral del PIB por componentes**

(Tasa de variación interanual)

	2002	2003	2003			
			I	II	III	IV
Gasto en consumo final	3,0	3,3	3,3	3,2	3,5	3,4
• De los hogares	2,6	3,0	3,0	2,8	3,1	3,0
• De los ISFLSH ⁽¹⁾	4,2	2,4	1,1	0,9	2,9	4,6
• De las AA. PP.	4,4	4,6	4,3	4,5	4,8	4,8
Formación bruta de capital fijo	1,0	3,0	3,2	3,4	3,0	2,5
• bienes de equipo	-5,4	1,9	3,0	3,1	1,2	0,1
• construcción	4,2	3,7	3,5	3,8	3,8	3,6
Variación de existencias ⁽²⁾	0,0	0,0	0,3	-0,1	0,2	-0,2
Demanda interna ⁽²⁾	2,6	3,4	3,6	3,2	3,7	3,1
Exportación de bienes y servicios	0,0	4,0	4,4	7,8	2,2	1,8
Importación de bienes y servicios	1,8	6,7	8,5	10,1	5,9	2,7
PIB a precios de mercado	2,0	2,4	2,2	2,3	2,4	2,7
Rama agraria y pesquera	1,0	0,7	-1,6	-0,6	0,9	4,2
Ramas energéticas	0,3	1,4	0,3	1,6	2,6	1,0
Ramas industriales	0,7	1,3	2,5	1,7	0,2	0,7
Construcción	4,8	3,6	3,4	3,7	3,8	3,5
Ramas de servicios	2,2	2,1	1,7	1,6	2,5	2,7
• servicios de mercado	2,1	1,8	1,5	1,2	2,2	2,4
• servicios de no mercado	2,3	3,3	2,5	3,0	3,7	3,9

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

(2) Aportación al crecimiento del PIB

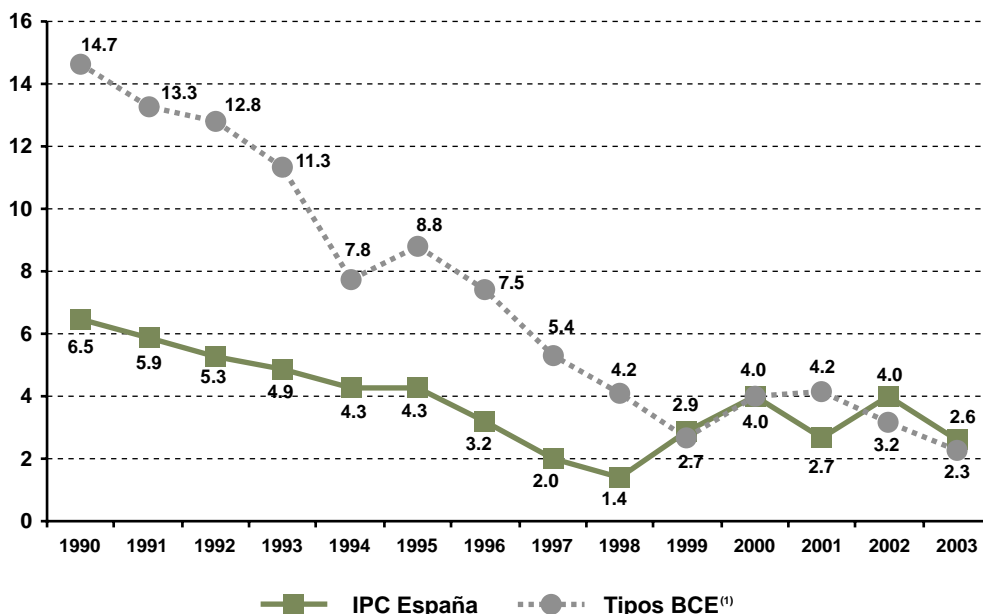
Fuente: INE

El mercado de trabajo ha registrado un crecimiento del 2,7%, lo que supone la creación de aproximadamente 437.000 nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, el número de parados también aumenta, en un 2,1%, hasta alcanzar la cifra de 2.127.400 personas. De esta manera la tasa de paro se sitúa en el 11,3% de la población activa, tan solo una décima por debajo del valor alcanzado a finales de 2002. En cuanto a la inflación, destacar el elevado esfuerzo realizado en materia de contención de precios, lo que ha supuesto rebajar la tasa de inflación del 4% de 2002 al 2,6% de 2003, valor todavía superior a la media comunitaria. En este sentido, los grupos de la enseñanza (4,3%), hoteles, cafés y restaurantes (4,1%) y alimentos y bebidas no alcohólicas (4,1%) han resultado los más inflacionistas.

Finalmente, comentar la situación de las cuentas públicas en el conjunto del Estado. La Administración Central cerraba el ejercicio 2003 con un superávit del 0,6% del PIB como consecuencia del saldo positivo alcanzado por la Seguridad Social (1%) compensando de esta forma el déficit del 0,4% del Estado y los organismos autónomos. Para el año 2004 se espera que se alcance el equilibrio presupuestario ya que se prevé un descenso en el excedente de la Seguridad Social.



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. El entorno económico de la CAPV

2.3.1. Evolución histórica (1980-2003)

Según los últimos datos disponibles sobre las Cuentas Económicas del País Vasco¹, el Producto Interior Bruto en la CAPV alcanzaba en el año 2003 43.525,78 millones de euros (7.242.080 millones de pesetas) lo que supone un incremento del 85,3% en términos constantes respecto al valor registrado en 1980 (23.494,4 millones de euros, 3.909.139 millones de pesetas).

Cuadro 2.6. 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
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	42.491,56	7.070.001	180,9
2003 (*)	43.525,78	7.242.080	185,3

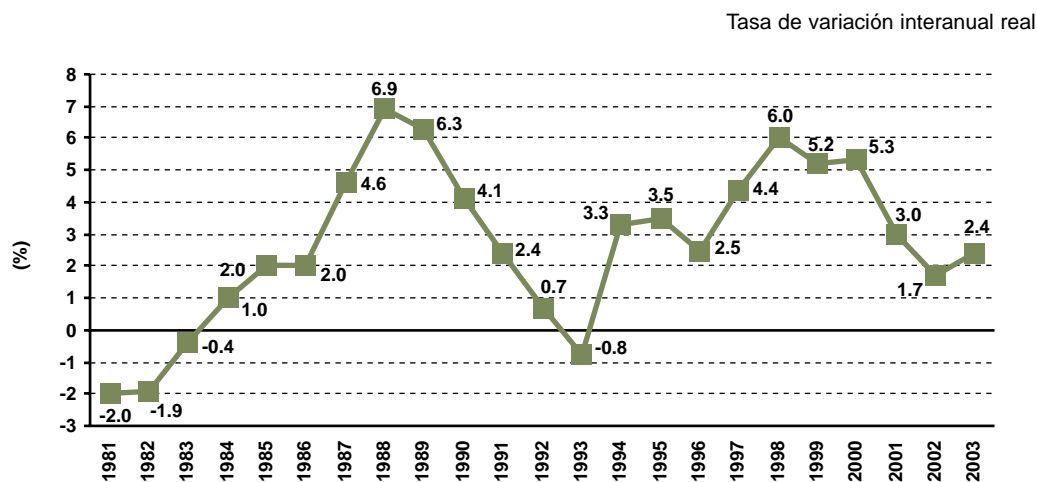
(*) Datos provisionales

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

1. 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.

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 6,3% respectivamente).

Gráfico 2.4. Evolución de PIB en la CAPV



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

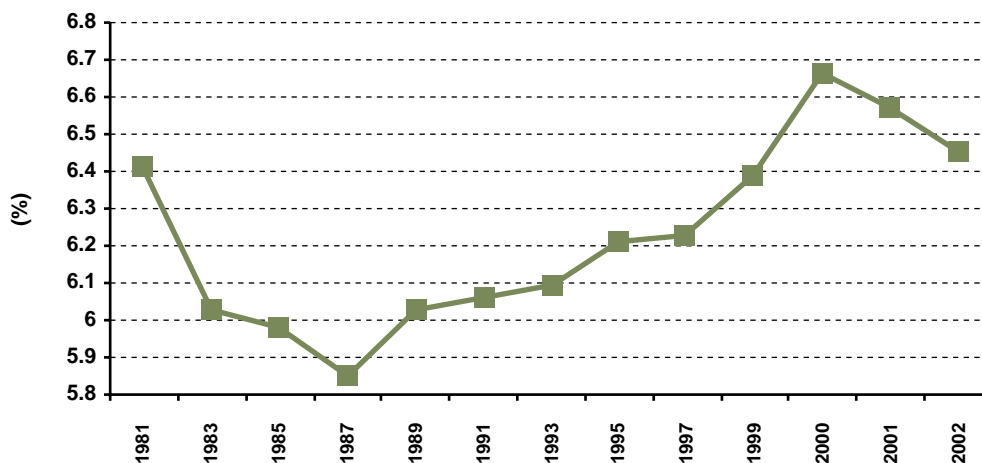
Sin embargo, a principios de los años noventa, otro ciclo recesivo sacude a la economía vasca y otras economías de nuestro entorno, disminuyendo considerablemente el crecimiento de la actividad, e incluso llegándose a registrar en 1993, el máximo exponente de este período de recesión, con un incremento 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.

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

De acuerdo a la información proporcionada por el Eustat y el INE, la contribución del PIB vasco al total del Estado en el año 2002 asciende al 6,45%, valor ligeramente inferior al del ejercicio pasado (6,57%). En cuanto al PIB per cápita, la Comunidad Autónoma Vasca se sitúa por encima de la media estatal, un 25,12% en 2002.

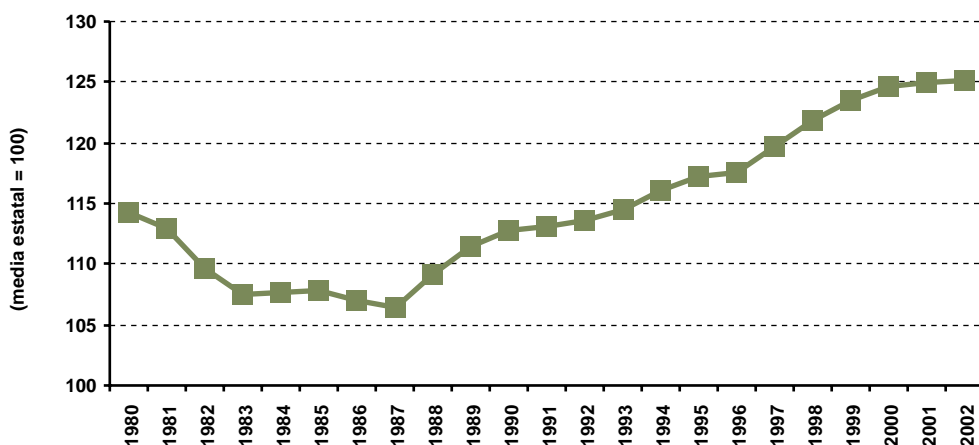


Gráfico 2.5. Participación de la CAPV en el PIB estatal.



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

Gráfico 2.6. Evolución del PIB per cápita de la CAPV, media estatal = 100⁽¹⁾



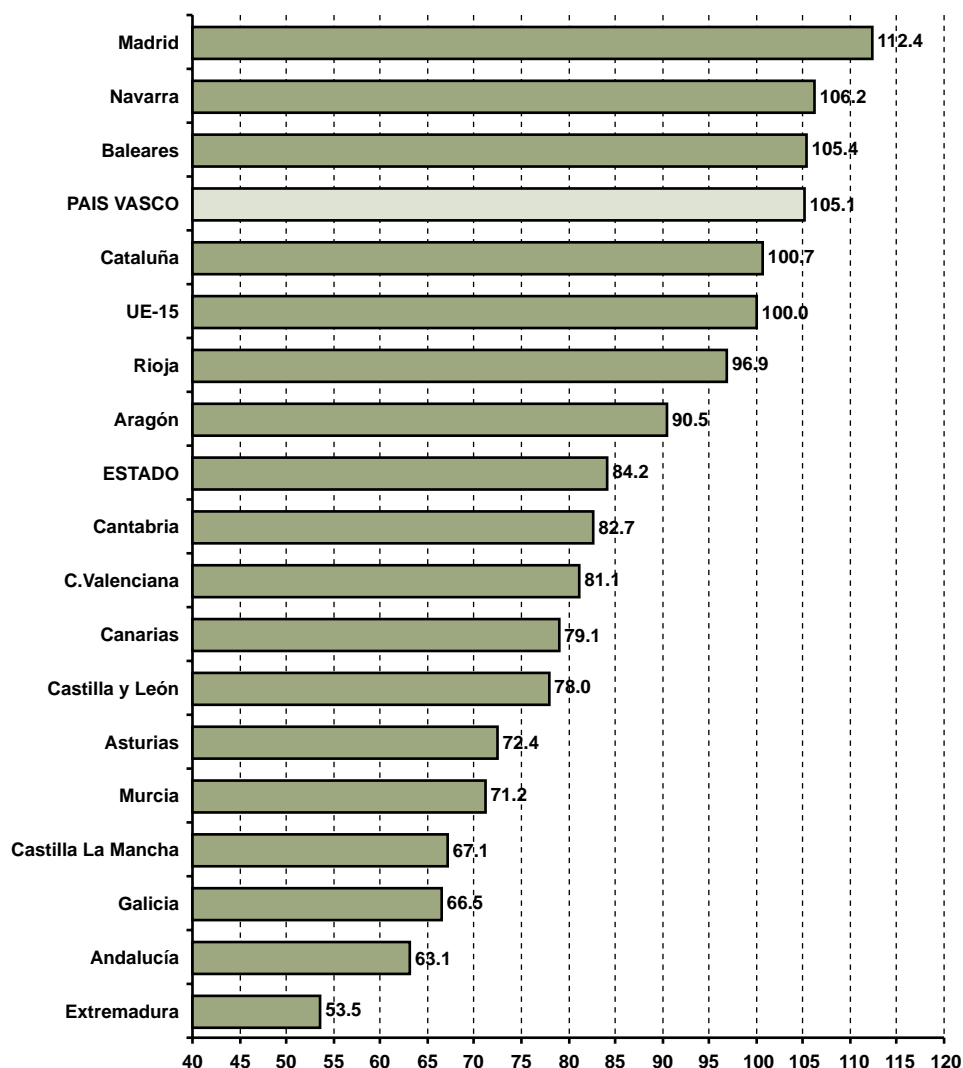
(1) Datos de PIB de la CAPV (Eustat) y datos de PIB del Estado (INE)
Fuente: Eustat, INE, Fundación BBVA. Caja Laboral (Informe Economía Vasca)

Respecto a la convergencia económica de la CAPV con la Unión Europea, y según los últimos datos disponibles publicados por Eurostat (que corresponden al año 2001), se puede observar que la CAPV registra un PIB per cápita ligeramente superior al de la media europea (en 2001 es un 5,1% superior). Para la media del trienio 1999-2001 el PIB per cápita de la CAPV se sitúa un 3,6% por encima que la media de la UE-15.



Gráfico 2.7. PIB per cápita por Comunidades Autónomas en 2001.

Media UE-15=100



Fuente: Eurostat.

Como comentábamos anteriormente en el informe, el 1 de mayo de 2004, diez nuevos miembros se unían a la Unión Europea. Estos países se caracterizan por poseer rentas per cápita inferiores a los países pertenecientes a la UE-15, de forma que tras su incorporación se ha registrado una caída de la media comunitaria (ahora UE-25). Tal y como se puede observar en el cuadro adjunto, al tener en cuenta los 25 miembros, las posiciones del Estado y la CAPV en materia de convergencia real mejoran sustancialmente.



Cuadro 2.7. Convergencia real de la CAPV y el resto de las comunidades autónomas con la UE. PIB per cápita

Comunidades autónomas	UE-15 = 100		UE-25 = 100
	2001	Media 1999-2001	Media 1999-2001
Andalucía	63,1	62,5	68,7
Aragón	90,5	89,6	98,5
Asturias	72,4	71,9	79,0
Baleares	105,4	102,4	112,5
Canarias	79,1	79,6	87,4
Cantabria	82,7	81,3	89,4
Castilla y León	78	77,5	85,1
Castilla La Mancha	67,1	67,5	74,2
Cataluña	100,7	101,2	111,1
C. Valenciana	81,1	80,8	88,7
Extremadura	53,5	53,8	59,1
Galicia	66,5	66,3	72,8
Madrid	112,4	112,3	123,4
Murcia	71,2	70,5	77,4
Navarra	106,2	106,2	116,6
PAÍS VASCO	105,1	103,6	113,9
Rioja	96,9	94,7	104,0
Ceuta y Melilla	--	--	--
ESTADO	84,2	83,9	92,2
UE-15	100	100	--
UE-25	--	--	100

Fuente: Eurostat.

En materia de empleo, se han registrado importantes avances de la CAPV en los últimos años, alcanzándose en 2002 índices similares a los de la Unión Europea (UE-15) en algunos indicadores. Tal es el caso de la tasa de empleo (en 2002 64% en la UE-15, 63% en la CAPV), la tasa de actividad (70% en la UE-15 frente al 68% de la CAPV) y la tasa de desempleo (situada en el 8% de la población activa tanto en la UE-15 y en el 8,3% en la CAPV en el año 2002).



Cuadro 2.8. Indicadores del Mercado de Trabajo: CAPV y UE-15

	Unión Europea			País Vasco		
	1996	2002	Δ 02/96	1996	2002	Δ 02/96
Población en edad de trabajar (15-64) (miles)	246.401	250.623	1,7	1.454	1.416	-2,6
Total empleo (miles)	155.272	170.415	9,8	724	888	22,7
Población empleada (15-64) (miles)	148.200	161.038	8,7	719	886	23,2
Tasa de empleo (% poblac. en edad de trabajar 15-64)	60	64	6,7	49	63	28,6
Tasa de empleo (% poblac. en edad de trabajar 15-24)	37	41	10,8	21	33	57,1
Tasa de empleo (% poblac. en edad de trabajar 25-54)	74	77	4,1	63	75	19,0
Tasa de empleo (% poblac. en edad de trabajar 55-64)	36	40	11,1	29	40	37,9
Empleos por cuenta propia (%)	16	59	268,8	19	17	-10,5
Empleos con contratos: Duración determinada (%)	10	13	30,0	27	27	0,0
Empleo en agricultura (%)	5	4	-20,0	3	3	0,0
Empleo en industria (%)	28	25	-10,7	37	40	8,1
Empleo en servicios (%)	67	71	6,0	60	57	-5,0
Tasa de actividad (% poblac. en edad de trabajar 15-64)	68	70	2,9	64	68	6,3
Total desempleo (miles)	18.109	13.560	-25,1	209	81	-61,2
Tasa de desempleo (%)	11	8	-27,3	22	8,3	-63,6
Desempleo joven (% población 16-24)	10	7	-30,0	19	8	-57,9
Tasa desempleo larga duración (% población activa)	5	3	-40,0	14	3	-78,6

Fuente: Egailan en base a datos de la Comisión Europea, EFT y EUSTAT, PRA (medias anuales)



2.4. Principales acontecimientos sociolaborales en la Unión Europea²

2.4.1. Características generales

Según la información facilitada por el Observatorio de Relaciones Laborales Europeo (EIRO) la cobertura de la negociación en los 16 países analizados (15 países de la Unión Europea y Noruega, sin incluir los incorporados en mayo de 2004) se mantiene a un alto nivel, la media de cobertura de la negociación colectiva se sitúa alrededor del 75% de los asalariados y también se destaca su estabilidad a lo largo del tiempo. Exclusivamente en Luxemburgo y en el Reino Unido la cobertura se estima en el 33%, mientras que en el resto se supera el 66%.

Entre los países que se han incorporado a la UE en mayo de 2004 la cobertura de la negociación colectiva es generalmente inferior, alrededor del 40% de los asalariados, aunque en algunos países como Eslovenia, Chipre la cobertura es significativamente más elevada.

Las directrices de política económica de los países miembros de la UE adoptadas en el Consejo de junio de 2003, afirmaban que el mantenimiento de unas condiciones macroeconómicas robustas dependía de la evolución de los salarios (también de las políticas seguidas por los bancos centrales y los gobiernos). La evolución de los salarios debería contribuir a estabilizar las condiciones macroeconómicas y a una política favorable para el empleo. Los estados miembros deberían promocionar el derecho a unas condiciones que permitan la negociación de los salarios entre los agentes sociales. Se recuerda como importante asegurar que los incrementos salariales sean compatibles con la estabilidad de precios y con las ganancias en productividad. En particular, la evolución del coste laboral debería mantenerse moderado en un contexto de una posible recuperación cíclica de la productividad o de una subida temporal de los precios. Esto permitiría a las empresas incrementar las inversiones que generan empleo. Los estados miembros deberían fomentar el diálogo macroeconómico en un contexto de políticas de rentas orientadas hacia la productividad. Las directrices de política económica también insisten en que se percibe la necesidad de permitir a los salarios que reflejen mejor la productividad, teniendo en cuenta las diferencias de productividad entre cualificaciones y las condiciones de los mercados laborales locales.

La evolución de los salarios es quizás más importante en los doce países de la Euro Zona. El desarrollo de la Unión económica y monetaria significa que hay una creciente preocupación por los salarios como una manera de adaptación de las economías desequilibradas, desde que los países de la Euro Zona ya no pueden usar los tipos de cambio y de intereses para hacer esos ajustes económicos. La introducción del euro ha añadido una mayor transparencia a la comparación de retribuciones en Europa. Además la ampliación de la UE a 10 países en mayo de 2004 añade una nueva dimensión al tema de las retribuciones. Los salarios en esos países son en general considerablemente inferiores a la media de la UE de los 15. Y habrá un interés considerable en los efectos que producirán tanto la evolución de los salarios de los anteriores miembros en los nuevos, como la incorporación al mercado único de un grupo de países con salarios relativamente bajos en la evolución de los anteriores miembros.

2003 fue un año de ralentización económica en la mayoría de los estados miembros, el desempleo creció y la inflación se redujo. Esto puede reflejar el escenario para más moderación salarial, como piden muchos gobiernos.

² 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.



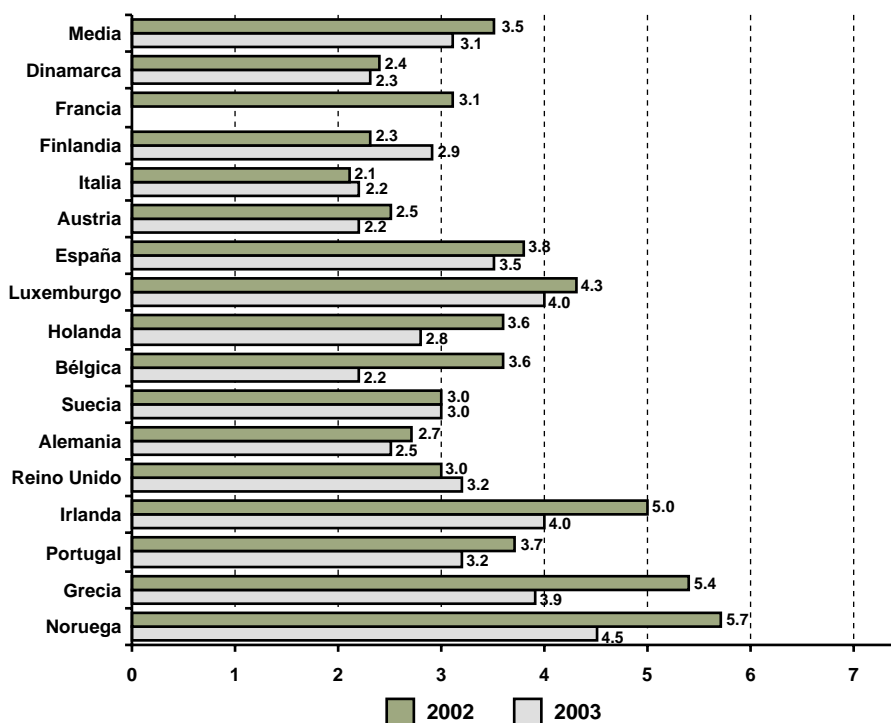
2.4.2. Retribuciones

La media de los incrementos salariales en Europa y Noruega ha descendido desde el 3,8% en 2001, pasando al 3,5% en 2002 y al 3,1% en 2003 (no se dispone información de Francia para 2003). Estos resultados rompen con la tendencia alcista registrada desde 1999. A este respecto debe tenerse en cuenta que la inflación ha disminuido en estos años. En 10 de los países candidatos el incremento salarial acordado fue mucho más elevado y creciente, ya que aumentó desde el 8,1% en 2002 al 9,4% en 2003.

En el análisis por países se observan algunas diferencias, así en 2002 las variaciones fueron desde el 5,7% de incremento salarial en Noruega al 2,1% en Italia. En 2003 las variaciones fueron entre el 4,5% de Noruega y el 2,2% de Austria (aunque en este caso se refiere más al incremento mínimo sectorial que al incremento salarial general). Por tanto se aprecia una convergencia entre los datos de los diferentes países. En 11 países se observa la misma tendencia de disminución entre los incrementos de 2002 y 2003 que la observada como media de los 15 países, mientras que en 3 (especialmente en Finlandia) aumentaron y en uno se mantuvo estable.

Respecto a los países de reciente integración en la UE, se observa que en 2002 el incremento nominal de los salarios varió entre el 16,2% en Rumania (incremento mínimo establecido por un acuerdo nacional) y el 2,5% en Chipre y Malta, la media de los 10 países fue el 8,1%. Mientras que en 2003 los incrementos salariales variaron entre el 41,5% de Rumania (incremento mínimo establecido por un acuerdo nacional) y el 1,5% en Chipre. La media se situó en el 9,4%.

Gráfico 2.8. Incrementos salariales acordados a través de negociación colectiva para 2002 y 2003 en la UE-15 y Noruega



Fuente: EIRO



La inflación media interanual de la UE (15 países) y Noruega disminuyó del 2,2% en 2002 al 1,8% en 2003. Y ello contribuyó a que el salario real medio pasase del 0,9% en 2002 al 1,1% en 2003 (mientras que en 2002 hubo 12 países con incremento real de salarios, en 2003 fueron todos a excepción de Italia), a pesar de la disminución general los incrementos salariales nominales.

Con relación a los 8 países que han accedido a la UE en mayo de este año, la media de los incrementos salariales reales (una vez descontada la inflación) ha sido del 3,3% en 2002 y del 2,1% en 2003. Como se puede apreciar el incremento salarial real de los nuevos miembros de la UE es significativamente superior a la media de los antiguos miembros de la UE en 2002 y bastante más similar en 2003.

Al introducir la evolución de la productividad (y teniendo en cuenta la dificultad que supone a la hora de realizar comparaciones debido a los diferentes criterios y fuentes de información) se observa que en general a lo largo de Europa los sindicatos han encontrado fuertes dificultades para alcanzar acuerdos salariales que utilicen la totalidad del margen distributivo (tal y como acordaron la estrategia negociadora de la fórmula de Doorn por la que los incrementos de salarios nominales deberían ser iguales a la inflación más la evolución de la productividad laboral).

En definitiva, los datos desprenden que la moderación nominal de los salarios que se apreció en 2002 se ha profundizado en 2003. Mientras que si nos referimos a los incrementos salariales reales se aprecia un ligero incremento en 2003, presumiblemente por la disminución de la inflación. Si a estas variaciones introducimos las producidas por la productividad, se observa en general que en la mayoría de los países todavía se produce una diferencia que no es recogida por los incrementos nominales. Esto evidencia que la mayoría de los países secundan las directrices generales de política económica respecto a los salarios (los incrementos salariales nominales deberían ser consecuentes con la estabilidad de precios y las ganancias de productividad).

2.4.3. *Jornada laboral*

La jornada laboral acordada en la Unión Europea y Noruega se ha mantenido prácticamente estable entre 2001, 2002 y 2003 en una media de 38 horas semanales aproximadamente unas 1.700 horas anuales. Al igual que en los últimos años, no se observaron acuerdos significativos de reducción de la jornada en la mayoría de los países en 2003.

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 y por encima de las 1.800 horas anuales.

A pesar de la estabilidad general observada sobre la jornada semanal acordada, el tiempo de trabajo se mantiene como uno de los principales temas a tratar por los negociadores. Así la Confederación de sindicatos europeos (ETUC) adoptó una resolución en su congreso de 2003 por la que se comprometía a continuar con la campaña por las 35 horas semanales y por medidas innovadoras de reducción de la jornada laboral a través de la negociación colectiva y donde fuera necesario mediante iniciativas legislativas, incluyendo una revisión de la Directiva sobre la jornada laboral para asegurarse de que cubre a todos los trabajadores, con el fin de conseguir una mejor reconciliación entre el trabajo y la vida familiar, promoviendo la necesidad de empleos de calidad y formación, mientras que también se tenga en cuenta el empleo y los aspectos medioambientales.



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.

La información correspondiente a 2003 nos indica que en la mayoría de los antiguos países de la UE los datos son similares a los de 2002. El único cambio importante se produjo en Bélgica, donde el acuerdo nacional estableció una reducción de una hora en la duración máxima de la jornada laboral semanal (39 horas en 2002 y 38 horas en 2003).

En un análisis de los últimos cinco años. Se observa una ligera reducción de la jornada laboral en los 15 países de la UE y Noruega, provocada principalmente por la reducción de la jornada laboral en Francia de acuerdo con la implantación de la normativa sobre las 35 horas semanales. En general no se observan reducciones significativas de la de la jornada laboral (Francia 4 horas, Bélgica dos horas, Luxemburgo, Suecia y Reino Unido han reducido alrededor de una hora a la semana y escasas variaciones en el resto de los países en ese periodo de cinco años). Se deduce de ello que en la mayoría de los países las reducciones de la jornada laboral han sido pequeñas (aunque ha habido excepciones en algunos sectores y empresas) y a menudo acompañadas con medidas flexibilizadoras.

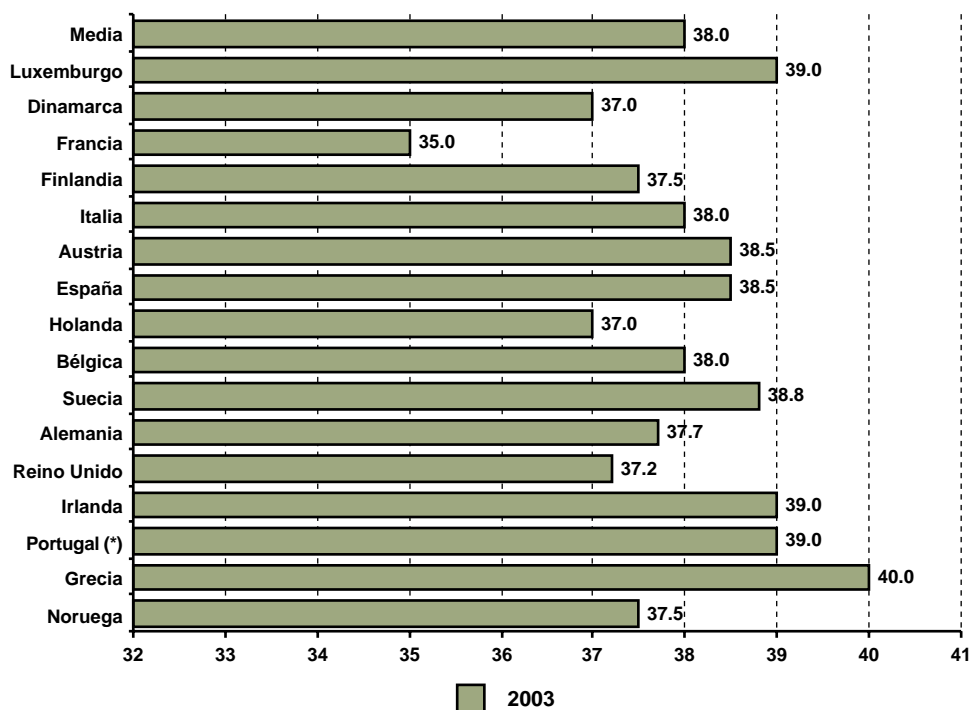
En 2003 quizás el acontecimiento más importante ha tenido lugar en Alemania, donde el Sindicato de los trabajadores del metal que consiguió introducir la semana de 35 horas en el sector en 1995, intentó extenderla a la Alemania del Este. Logró que se llegase a un acuerdo a ese respecto en el sector del acero del Este, pero no en el sector del metal de esa parte de Alemania, donde se mantiene la jornada laboral de 38 horas a pesar de la realización de una huelga de cuatro semanas. Esta ha sido la primera batalla importante pérdida por el sindicato alemán desde 1950 y revela la percepción de que la época de importantes acuerdos colectivos sobre reducción de jornada se ha terminado (por lo menos por el momento) en la mayoría de los países europeos.

La flexibilidad, en distintas formas, parece ahora ser el tema principal en las negociaciones con relación a la jornada laboral. Por ejemplo acuerdos sectoriales que introducen o amplían la jornada laboral flexible fueron alcanzados en Francia, Alemania, Italia y España. Un ejemplo interesante a este respecto tuvo lugar en Dinamarca, donde se introdujo un sistema innovador en el sector financiero y en los mataderos a través de un acuerdo que consistía en que los empleados pueden decidir el uso de una cierta cantidad del salario total entre un salario más alto, mayores contribuciones al fondo de pensiones o más tiempo libre. Asimismo, dentro de las excepciones se debe mencionar que algunas reducciones importantes continúan produciéndose en algunos casos específicos como en Irlanda en abril de 2003 a través de un acuerdo en el sector de la banca que introduce las 35 horas semanales, lo que es bastante excepcional en ese país.

En los nuevos miembros y candidatos a la UE, se debe mencionar que el papel de la negociación colectiva en establecer la duración de la jornada laboral es pequeño. Así en países como Estonia, Letonia y Polonia los acuerdos colectivos no tienden a desviarse de la jornada laboral normal legalmente establecida (normalmente 40 horas), sin embargo se producen excepciones como en Eslovaquia y Chipre, donde la jornada pactada es semejante a la media de la antigua UE.



Gráfico 2.9. Jornada semanal normal media acordada a través de la negociación colectiva, 2003.



(*) Corresponde a 2000;
Fuente EIRO.

2.4.4. La política de empleo en la Unión Europea

El Tratado de Amsterdam, de 1997, constituye el punto de partida de la actual política europea de empleo. En él se declaraba que los Estados miembros debían considerar el empleo como un asunto de interés común y que existía la necesidad de una actuación conjunta y coordinada a escala de la Unión Europea. Sobre esta base, se definió la Estrategia Europea de Empleo, que se puso en práctica en la primera cumbre organizada sobre el empleo, celebrada en Luxemburgo en 1997. Esta estrategia incluía la elaboración por parte de la Comisión Europea de las denominadas “Directrices de Empleo” anualmente, que servirían de articulación para los Estados miembros en la definición de sus planes de empleo nacionales, a la vez que los instaba a coordinar sus políticas laborales en torno a cuatro pilares de actuación prioritaria con objetivos claros y bien definidos:

- Conseguir un alto nivel de empleo en la economía en general y en todos los colectivos del mercado laboral.
- Sustituir las políticas pasivas contra el desempleo por la promoción de la empleabilidad y la creación de empleo sostenido.
- Fomentar un nuevo planteamiento de la organización del trabajo, de modo que las empresas de la UE puedan hacer frente al cambio económico conciliando la seguridad y la adaptabilidad y permitiendo a los trabajadores participar en actividades de formación a lo largo de toda su vida.



- Ofrecer un marco de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo para que todos puedan participar en él y acceder a un empleo.

En el marco de esta Cumbre de Luxemburgo, los dirigentes europeos decidieron también poner en marcha el ciclo anual de aplicación y supervisión de las políticas de empleo nacionales, que ha pasado a denominarse “Proceso de Luxemburgo”, y que marca la política de empleo a desarrollar en el seno de la UE y en cada uno de los Países miembros.

En el Consejo Europeo de Lisboa celebrado en 2000, se estableció un nuevo objetivo estratégico para la Unión Europea: convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social. A tal fin, el Consejo acordó para 2010 objetivos globales en materia de empleo, y objetivos concretos en lo relativo al empleo femenino, que fueron completados en el Consejo Europeo de Estocolmo en 2001 con objetivos intermedios para 2005 y con un nuevo objetivo para 2010. Así, en el camino al pleno empleo, las políticas deberán tratar de lograr como promedio en la Unión Europea:

- Una tasa de empleo general del 67% en 2005 y del 70% en 2010;
- Una tasa de empleo femenino del 57% en 2005 y del 60% en 2010;
- Y una tasa de empleo de las personas de más edad (55 a 64 años) del 50% en 2010.

Para llevar a buen término la agenda de Lisboa es preciso que las políticas de empleo de los Estados miembros promuevan, de manera equilibrada, tres objetivos que se complementan y sostienen mutuamente: el pleno empleo, la calidad y la productividad del trabajo, y la cohesión y la inclusión sociales.

En la Cumbre de Barcelona, celebrada en 2002, se ratificaron los objetivos y metas fijadas en la Cumbre de Lisboa, y en la reciente Cumbre de Bruselas, el Consejo Europeo confirmó la importancia de la estrategia de empleo, y pidió que las Directrices estén claramente encaminadas a la consecución de resultados.

En los últimos años se han registrado avances importantes en la lucha contra el desempleo y en la aproximación a los objetivos de Lisboa. En este sentido, a pesar de que la tasa de paro continúa aún registrando niveles elevados en la UE-15 (8%), aunque sin variaciones respecto al año anterior, la tasa de actividad ha crecido significativamente, con un incremento de 0,8 puntos en 2003.



Cuadro 2.9. Mercado laboral en la UE-15 (por países) (2003)

	Crecimiento empleo ⁽¹⁾	Tasa de actividad ⁽²⁾	Tasa de empleo	Tasa de paro ⁽³⁾	Coste laboral real unitario (CLRU) Base 1991 = 100
Bélgica	-0,1	63,2	58,2	7,8	-1,0
Dinamarca	-0,3	78,7	74,7	5,0	-0,2
Alemania	-0,9	74,1	67,8	8,9	-0,3
Grecia	0,3	60,5	54,7	9,5	-1,5
España	1,0	66,8	59,1	11,6	-0,8
Francia	0,1	69,9	63,6	9,2	-0,1
Irlanda	0,4	68,7	64,9	5,6	-0,8
Italia	0,4	66,1	61,8	9,1	0,2
Luxemburgo	1,1	65,7	95,6	3,3	0,3
Holanda	-0,6	78,5	75,4	4,2	0,0
Austria	0,0	76,4	73,3	4,5	0,0
Portugal	-0,3	73,5	68,5	6,5	-1,3
Finlandia	-0,2	74,8	67,8	9,4	0,2
Suecia	-0,3	77,1	72,8	5,3	0,0
Reino Unido	0,5	76,6	72,6	5,1	0,0
CAPV⁽⁴⁾	0,9	69,1	63,4	8,6	--
UE-15	0,0	70,4	64,8	8,0	-0,2

(1) Empleo de Contabilidad Nacional.

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

(3) % sobre población activa

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

Fuente: European Economy (2003)(Comisión Europea). Datos homogeneizados por países

La Estrategia Europea de Empleo ha estado sujeta a una evaluación exhaustiva tanto en 2000 como en 2002 (de la experiencia acumulada en los últimos 5 años). Esta evaluación ha puesto de relieve la necesidad de seguir abordando las debilidades existentes y de hacer frente a los nuevos desafíos que se plantearán en la Unión Europea después de la ampliación.

2.5. Política de empleo y relaciones laborales en el Estado español

El Estado español ha diseñado las estrategias de empleo de los últimos años encaminadas, según sus promotores, a la consecución gradual de los tres objetivos de pleno empleo, mejora de la calidad y la productividad del trabajo, y el refuerzo de la cohesión y la inclusión social establecidos por la Comunidad Europea. En este sentido, el Plan Nacional de Empleo para 2003 recoge tanto los progresos experimentados, como las medidas a adoptar para continuar avanzando en estos tres objetivos.

Las principales actuaciones diseñadas para el 2003 y recogidas en el Plan pretenden dar respuesta al diagnóstico y observaciones realizadas por la Comisión, en las que se considera que:

- i) A pesar de que el Estado español ha sido capaz de crear entre 1995 y 2001 cerca de un cuarto de los empleos de la UE, mientras que en 2002 esta cifra ha ascendido al 51%, la tasa de desempleo sigue siendo netamente superior a la media de la UE y la tasa de empleo permanece por debajo de la media de la UE.



- ii) A pesar de haberse reducido más el desempleo femenino que el masculino, la tasa de desempleo femenino es aún más del doble que la masculina.
- iii) El Estado español presenta una lenta mejora de la productividad, una alta temporalidad (aunque se ha reducido en consideración hasta situarse en 2003 en torno al 30%) y un uso de los contratos a tiempo parcial todavía por debajo del de otros estados miembros.

Las actuaciones concretas del conjunto del Plan de Empleo han sido elaboradas por el Gobierno con la participación de las organizaciones sindicales (UGT y CCOO) y las organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME).

En este contexto, durante el año 2003 el Estado ha aprobado siete leyes (ya en vigor) y un número de planes y actuaciones:

- Ley 28/2003, de 29 de septiembre, del Fondo de Reserva.
- Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.
- Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de Protección Patrimonial de las Personas con Discapacidad.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación de las Personas con Discapacidad.
- Ley 53/2003, de 10 de diciembre, de Empleo Público de Discapacitados.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.
- Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional continua.

Destacan especialmente la nueva Ley de Empleo y el Nuevo Modelo de Formación Continua. La nueva Ley de Empleo sustituye a la vieja Ley Básica de Empleo de 1980.

El nuevo Modelo de Formación Continua, que está en vigor desde el 1 de enero de 2004 establece un modelo de gestión, que implica, entre otras medidas la revisión del Forcem. Esta reforma ha sido recurrida al Tribunal Constitucional por varias comunidades autónomas por entender que no respeta la distribución competencial acerca de la gestión de la formación continua. Con anterioridad el Tribunal Constitucional se ha pronunciado al respecto declarando que la gestión de la formación continua es competencia de las comunidades autónomas.



NUEVA LEY DE EMPLEO (2003)

- Pretende mejora las oportunidades de empleo:
 - Establece un conjunto de medidas para ayudar a los desempleados a mejorar sus posibilidades frente al mercado de trabajo.
 - Proporciona apoyo adicional a los colectivos desfavorecidos, especialmente a los parados de larga duración.
- Crea una base de datos común:
 - Determina principios comunes de actuación de todos los Servicios Públicos de Empleo, entre los que destacan la compatibilidad de los sistemas informáticos y la existencia de una única base de datos de ofertas y demandas de trabajo para todo el Estado, integrando la información de las comunidades autónomas.
 - Pretende facilita la movilidad de los trabajadores
- Establece el Sistema Nacional de Empleo:
 - El Sistema Nacional de Empleo está integrado por el INEM, que ahora pasará a denominarse Servicio Público de Empleo Estatal, y los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas.
 - Las organizaciones empresariales y sindicales participarán en los Servicios Públicos de Empleo.
- Propone la colaboración con otras entidades:
 - Intenta aprovecha las oportunidades de colaboración con otras entidades de colocación como empresas de trabajo temporal y agencias de colocación.
 - Los órganos consultivos que componen el Sistema Nacional de Empleo son la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales y el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, de nueva creación, en el que estarán representados además de la Administración General del Estado, las comunidades autónomas y las organizaciones empresariales y sindicales.

NUEVO MODELO DE FORMACIÓN CONTINUA (2003)

- Según los promotores, el eje fundamental del nuevo sistema es el desarrollo de acciones formativas por parte de las propias empresas. Cada empresa, sea cual sea su tamaño, actividad o ubicación, puede elegir el modelo de formación, su contenido, y cómo y cuando la hace.
- Todas las empresas que hagan formación para sus trabajadores tendrán derecho a bonificaciones en las cotizaciones sociales de manera automática.
- Este nuevo modelo exige, debido al alto volumen de cofinanciación por el Fondo Social Europeo (FSE), que un porcentaje mínimo de los trabajadores que acceden a la formación continua pertenezca a los colectivos considerados como prioritarios por el FSE: trabajadores de pymes, mujeres, personas con discapacidad, mayores de 45 años y trabajadores no cualificados.
- Se constituye una Comisión Estatal de Formación Continua, formada por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, la Administración General del Estado y las comunidades autónomas.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



En el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca, el 27 de septiembre de 1995 se alcanzó el Acuerdo Interprofesional para la CAPV sobre Formación Profesional Continua firmado por los sindicatos ELA, CC.OO, LAB y UGT, y la confederación empresarial Confe-Bask. Dicho acuerdo interprofesional se complementa con el acuerdo tripartito firmado con el Gobierno Vasco, lo que da lugar a la creación de la Fundación para la Formación Continua Hobetuz (BOPV 25/10/1995) en cuyo patronato se encuentran representadas hoy todas las partes firmantes del acuerdo. De esta forma, Hobetuz tiene como finalidad la dirección y gestión de la totalidad de la formación continua de la CAPV.

El Real Decreto 1046/2003 que pretende la reforma de la formación continua se ha aprobado sin contar con el acuerdo de las instituciones vascas y cuestiona los acuerdos sobre formación continua alcanzados en la CAPV.

Por otro lado habría que destacar también el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003, de naturaleza obligacional para las partes y cuya vigencia es de un año. Los principales temas tratados en el acuerdo se resumen en el siguiente cuadro.

ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2003

➤ Criterios en materia salarial:

- La negociación salarial debe tomar como primera referencia la inflación prevista, fijada por el Gobierno para el año 2003.
- Puede haber incrementos superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del incremento de la productividad.
- Los Convenios Colectivos así negociados incorporarán una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial.

➤ Criterios en materia de empleo, flexibilidad interna, cualificación profesional e igualdad de trato en el empleo a tener en cuenta por los Convenios Colectivos:

- El mantenimiento del empleo y la promoción del mismo, especialmente entre los colectivos de trabajadores/as con mayores niveles de desempleo.
- El fomento de la estabilidad del empleo como garantía de competitividad para las empresas y de seguridad para los trabajadores.
- El desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional de los trabajadores/as.
- El cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- El adecuado equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad, estableciendo marcos que permitan a las empresas adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes.
- La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.
- El desarrollo de instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos, así como para el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva.

➤ Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

- La negociación colectiva debe contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos para la equidad, y en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales.

**ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2003**

➤ El teletrabajo: Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo:

- El teletrabajo es de carácter voluntario tanto para el trabajador como para la empresa.
- Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.

➤ Criterios en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- Diferenciación de los exámenes de salud de los reconocimientos médicos generales o inespecíficos.
- Inclusión de formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo.
- Es recomendable que el crédito horario de los Delegados de Prevención y la constitución en los Convenios Colectivos de Comisiones Paritarias cuyo objetivo sea el análisis, estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales, se incluya en Convenios Colectivos de ámbito sectorial y territorial más amplio posible.

➤ Criterios generales del procedimiento negociador:

- Iniciar de inmediato los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los Convenios, e intercambiar la información que facilite la interlocución en el proceso de negociación y una mayor corresponsabilidad en la aplicación de lo pactado.
- Mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable.
- Formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad en la negociación.
- Impulsar fórmulas y procedimientos que posibiliten un funcionamiento más eficaz de las Comisiones Paritarias o Mixtas y una mejor y más completa regulación de las mismas.
- Fomentar la adhesión de sectores y empresas a los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, para conseguir una mayor eficacia y utilización de los instrumentos de mediación y arbitraje y para reforzar la autonomía colectiva.

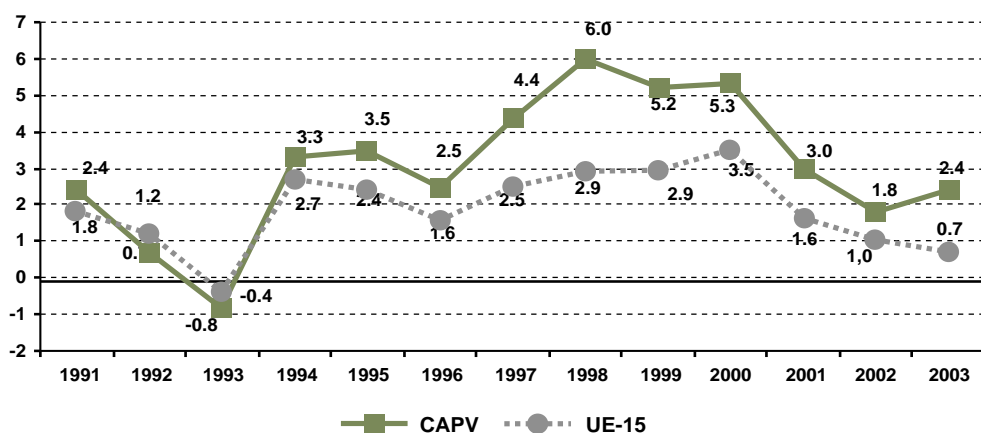
Capítulo 3
**La situación socioeconómica
y laboral en la CAPV en el año
2003**

3. LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA Y LABORAL EN LA CAPV EN EL AÑO 2003

3.1. Actividad productiva

El año 2003 se ha cerrado con un crecimiento de la economía vasca que iguala el del Estado (2,4%), situándose al mismo nivel que la media española después de que en 2002 su crecimiento se situara tres décimas por debajo de la misma. Este incremento ha estado fundamentado en el consumo de las familias y en el fuerte dinamismo del sector de la construcción que se presentan como los principales motores de la expansión, en un entorno marcado por el clima de incertidumbre internacional, en el que la industria vasca presenta signos evidentes de recuperación. Estos datos mejoran las previsiones que el ejecutivo vasco realizaba en el mes de diciembre cuando se estimaba un crecimiento del PIB del 2,2%.

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



Fuente: Gobierno Vasco, European Economy (2003). Eurostat



Otro año más el crecimiento de la economía vasca ha resultado ser positivo en comparación con los registros de las principales economías europeas, como Alemania, Francia e Italia. De hecho, tal y como podemos observar en el Gráfico 3.1, el crecimiento anual del PIB en 2003 ha triplicado el de la UE-15 que según los datos de Eurostat se ha situado en el 0,7%, 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 3.1. **Producto interior bruto (Oferta)**

(Tasa de variación interanual)

Concepto	2000	2001	2002 (a)	2003 (e)
OFERTA				
• Primario	-17,1	13,1	-4,0	-16,4
• Industria	7,2	3,0	0,3	1,7
• Construcción	7,4	7,4	4,7	4,1
• Servicios	3,8	2,6	2,3	2,5
PIB	5,3	3,0	1,7	2,4

(a) Avance

(e) Estimación

Fuente: Gobierno Vasco (Diciembre 2003)

Desde el punto de vista de la oferta, el sector de la construcción ha sido el más dinámico de la economía vasca (4,1%) aunque durante este ejercicio haya sufrido una ligera relajación respecto a 2002 (cuando alcanzaba un crecimiento del 4,7%). El sector servicios registra un crecimiento de dos décimas respecto al ejercicio precedente (2,5%), mejorando la industria también su situación al pasar de un incremento de su actividad del 0,3% en 2002 a un 1,7% en 2003. A pesar de ello, las cifras muestran que la rama industrial ha sido la más perjudicada en los últimos años al reducir su crecimiento del 7,2% en el año 2000 hasta el 0,3% de 2002 y el 1,7% de 2003. La pérdida de la agricultura y pesca en la CAPV es importante, al haber disminuido por segundo año consecutivo su actividad (-4% en 2002 y -16,4% en 2003).

3.1.1 *Industria*

Tal y como comentábamos anteriormente, el sector industrial parece estar viviendo el peor momento de los últimos años. Algunos acontecimientos internacionales importantes como el atentado terrorista del 11 de septiembre de 2001 y la guerra de Estados Unidos contra Irak, entre otros, supusieron un incremento considerable del nivel de incertidumbre y de las tensiones geopolíticas en el marco internacional, condicionando la evolución de la economía mundial. La economía vasca, y más concretamente su sector industrial, no se ha podido mantener ajeno a esta situación, viéndose también perjudicado tal y como lo demuestran los distintos indicadores disponibles. No obstante, durante la segunda mitad de 2003 se han percibido algunos síntomas de recuperación.

En este sentido, el Índice de Producción Industrial (IPI) registra una tasa de variación interanual del 1,2% tras dos años consecutivos de incrementos negativos. Este crecimiento ha estado fundamentado en el aumento de la producción de los bienes intermedios (2,1%), ya que tanto los bienes de equipo como los de consumo sufren retrocesos de sus tasas de variación acumuladas durante 2003 (del 1,3% y 1,6% respectivamente).

Cuadro 3.2. **Indicadores del sector Industrial**

(Tasa de variación sobre año anterior)

CAPV	2001	2002	2003
PIB Industrial	3,0	0,3	1,7
Índice Producción Industrial			
General	-0,1	-1,1	1,2
Bienes de Consumo	-1,6	0,3	-1,6
Bienes de Equipo	-0,7	-2,1	-1,3
Bienes Intermedios	0,6	0,5	2,1
Índice Precios Industriales⁽¹⁾			
General	0,7	0,4	1,6
Bienes de Consumo	4,3	2,9	2,3
Bienes de Equipo	0,9	0,8	1,6
Bienes Intermedios	-1,0	-0,7	1,2
Otros indicadores			
Empleo Industrial	6,1	-2,0	-2,0
% Utilización Capacidad Productiva	80,0	80,1	79,5
Exportación Manufacturas	-2,0	2,1	0,5
Importación Manufacturas	1,2	-0,5	3,6

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

Por subsectores en el conjunto del año 2003, destacan refino de petróleo (21,4%), caucho y plástico (7,1%), material eléctrico (6,4%) e industria química (2,9%) con los mayores crecimientos acumulados. En sentido contrario, las menores tasas acumuladas corresponden a la industria del cuero y calzado (-14,7%), otras manufactureras (-4,7%), la industria de la madera (-3,7%) y al sector de la maquinaria (-1,2%). El comportamiento territorial ha resultado ser positivo para los tres Territorios Históricos, si bien los resultados alcanzados no han sido homogéneos: Gipuzkoa crece un 2,1%, Álava un 1,2% y Bizkaia un 0,5%.

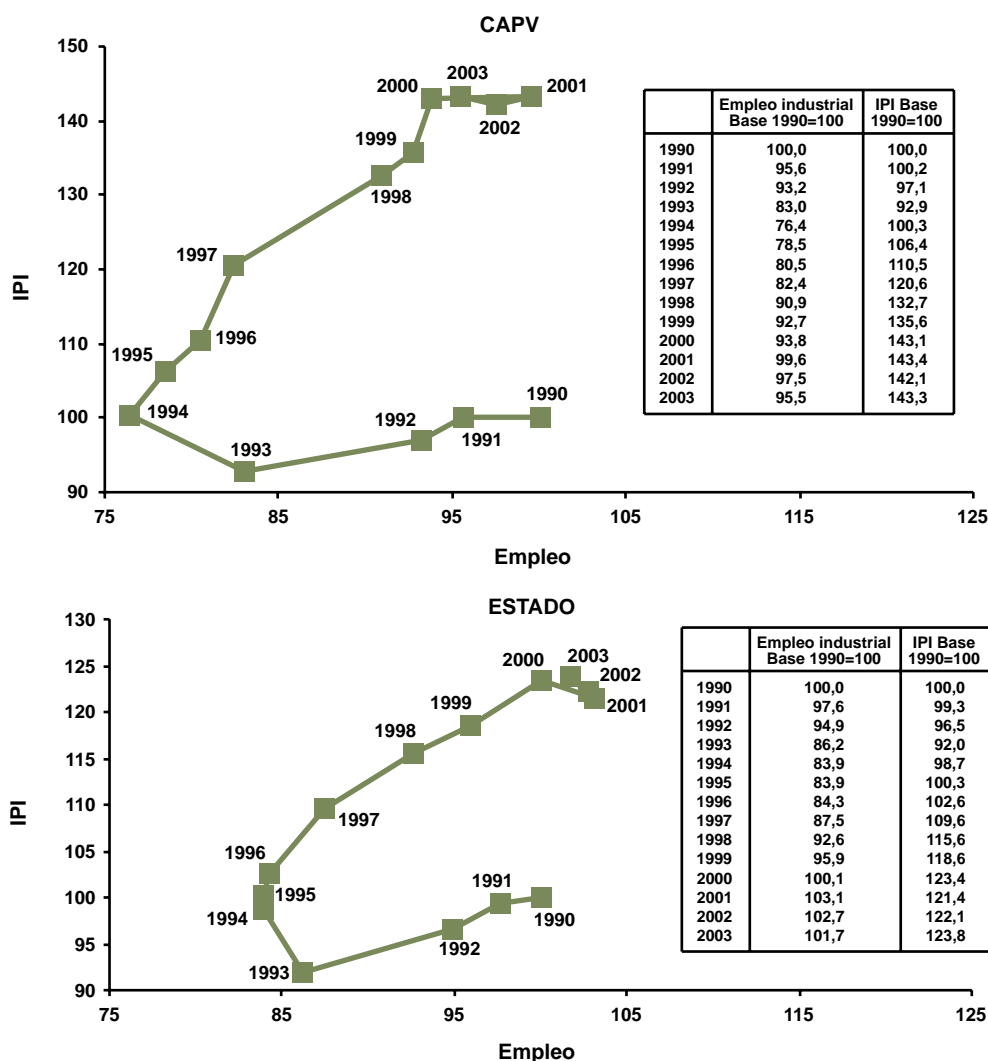
En cuanto al empleo industrial, en el año 2003 continúa la tendencia descendente iniciada el pasado ejercicio, al haber pasado de contar con 252.200 ocupados en 2002 a 247.200 de 2003. Esta reducción de 5.000 puestos de trabajo se ha traducido en una disminución del 2% respecto a los valores de 2002, a pesar de que, como veremos más adelante en el informe, el empleo vasco haya aumentado un 0,9% a lo largo de 2003. Hay que resaltar también, que en 2003 el porcentaje de utilización de la capacidad productiva disminuye ligeramente hasta el 79,5%, frente al 80,1% 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 1990-2003, tomando como base los datos de 1990. De este modo, podemos distinguir las siguientes fases:

- 1990-1993: período de recesión caracterizado por los descensos acumulados tanto en el empleo (-17%) como en la producción industrial (-7,1%).
- 1993-1994: el empleo continúa con la senda descendente de la etapa anterior (disminución del 6,6%), de forma que desde 1990 se destruyen unos 40.000 puestos de trabajo. La producción industrial, sin embargo, se recupera y alcanza un crecimiento del 7,4%.



Gráfico 3.2. Evolución del IPI y Empleo Industrial (1990-2003)



Fuente: EUSTAT e INE.

- 1994-2001: comienza un ciclo expansivo en el que la industria vasca parece consolidarse. Ambas variables muestran claros síntomas de recuperación, al alcanzar unos crecimientos en estos seis años del 43,1% en el caso de la producción y del 23,2% en el caso del empleo.
- 2001-2002: etapa de inestabilidad en el sector en la que se registra una caída del empleo (-2%) y de la producción industrial (-0,7%).
- 2002-2003: el Índice de Producción Industrial se recupera ligeramente (1,2%), aunque el empleo continúa con la tendencia descendente iniciada en el año 2002 (2%).

Como se ha podido observar, la producción industrial ha crecido de manera muy importante en los últimos trece años (43,3%), truncada solamente por las disminuciones de 1992, 1993 y 2002. En cuanto al empleo, hay que destacar la tendencia descendente ini-



ciada 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. Estos dos últimos años, no obstante, se han saldado con ligeros retrocesos en esta variable. En el caso del Estado la evolución ha resultado ser muy similar.

3.1.2. Construcción y servicios

El sector de la construcción ha sido nuevamente en 2003 el sector más dinámico de la economía vasca, al haber registrado un incremento del Producto Interior Bruto del 4,1%. A pesar de ello, se ha sentido un ligero retroceso de la actividad respecto al ejercicio precedente cuando el crecimiento del PIB en este sector se situaba seis décimas por encima que en 2002. En este sentido el incremento del empleo también resulta más moderado que el de 2002 al alcanzar una tasa de variación acumulada del 4,3% (9,1% en 2002). El Índice de Producción Industrial (IPI) de material de construcción cae ligeramente (-0,7%), mientras otros indicadores como el número de viviendas de protección oficial iniciadas y terminadas registran incrementos considerables (47,1% y 45,3% respectivamente).

Los principales indicadores del sector servicios muestran que la evolución de este sector ha sido algo más modesta que la de la rama de la construcción. De hecho, el crecimiento del PIB aumenta tan sólo dos décimas respecto a 2002 (2,5%), y el empleo registra tan solo un incremento del 1,2%. Se recuperan los pasajeros en tráfico aéreo (14,5%) tras dos años con tasas de variación negativas, registrando también el resto de los indicadores del sector terciario tasas positivas respecto a los valores alcanzados a lo largo de 2002.

Cuadro 3.3. Indicadores: Construcción y Servicios

(Tasa de variación sobre año anterior)

CAPV	2001	2002	2003
Construcción			
PIB	7,4	4,7	4,1
Empleo	6,5	9,1	4,3
Viviendas iniciadas de Protección Oficial	87,8	7,0	47,1
Viviendas terminadas de Protección Oficial	30,1	30,4	45,3
IPI Material de construcción	-6,2	0,7	-0,7
Valor de la Producción	14,7	6,0	6,0
• Edificación	8,3	5,4	6,8
• obra civil	33,2	7,4	4,2
Licitación Oficial	-3,1	10,6	-15,3
Servicios			
PIB	2,6	2,3	2,5
Empleo	2,2	7,2	1,2
Pasajeros en tráfico aéreo	-1,8	-1,9	14,5
Pernoctaciones hoteleras	-3,5	8,0	4,0
Índice de ventas comercio minorista (precios constantes)	0,4	5,6	2,6
Índice de ventas comercio mayorista (precios constantes)	0,4	4,1	1,7
Ventas en medianas y grandes superficies	2,3	2,4	2,9

Fuente: Eustat, Gobierno Vasco.



3.2. Demanda

3.2.1. 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 2002. El gasto en consumo final de las Administraciones Públicas se presenta como la partida más dinámica, al haber registrado un aumento del 3,4%. La formación bruta de capital destaca también con un crecimiento importante (2,8%) valor superior al del año precedente. El consumo privado, mejora asimismo el registro de 2002 hasta alcanzar un aumento del 2,5%. Con todo ello la demanda interna consigue crecer un 2,7%, siete décimas más que en 2002.

Además de la demanda interna, otros indicadores de demanda 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 3.4. **Producto Interior Bruto (Demanda)**

(Tasa de variación interanual)

Concepto	2000	2001	2002(a)	2003(e)
DEMANDA				
• Consumo privado	3,1	2,3	1,6	2,5
• Consumo público	0,2	2,0	3,2	3,4
• FBCF	10,3	5,7	2,4	2,8
• Demanda interna	4,7	3,2	2,0	2,7
• Sector exterior ⁽¹⁾	0,6	-0,2	-0,3	-0,3
PIB	5,3	3,0	1,7	2,4

(1) Aportación al crecimiento del PIB;

(a) Avance;

(e) Estimación

Fuente: Gobierno Vasco (Noviembre 2003)

En este sentido, estos indicadores de demanda no han mostrado una evolución homogénea en ninguna de sus dos vertientes. A pesar de que se recupera la matriculación de automóviles (2,5%), de vehículos de carga (8,8%) y el IAI de bienes de inversión (2,7%) tanto el IPI y el Índice de Actividad Industrial (IAI) de bienes de consumo como el IPI de bienes de equipo y sus importaciones registran en el ejercicio de estudio tasas de variación negativas.

Cuadro 3.5. **Indicadores de Demanda**

(Tasa de variación sobre año anterior)

CAPV	2001	2002	2003
Consumo privado			
IAI ⁽¹⁾ Bienes de consumo	-8,4	0,6	-0,2
IPI Bienes de consumo	-1,6	0,3	-1,6
Matriculación de automóviles	2,4	-10,2	2,5
Inversión			
IAI Bienes de inversión	2,1	-1,4	2,7
IPI Bienes de equipo	-0,7	-2,1	-1,3
Importación bienes de equipo	-5,0	0,8	-4,3
Matriculación de vehículos de carga	-5,4	-9,6	8,8

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

3.2.2. Sector exterior

El comercio exterior también ha dado muestras de una cierta recuperación respecto a los valores de 2002 a pesar del ciclo recesivo vivido en el entorno europeo y la fortaleza del euro. La contribución negativa del sector exterior al crecimiento económico vasco se mantiene en el mismo nivel que en 2002, un 0,3. El balance del año 2003 se salda con un mayor crecimiento relativo de las importaciones que de las exportaciones, pero con tasas positivas para ambas variables del comercio exterior (incremento de las exportaciones del 1,8% y de un 3,8% para las importaciones).

Cuadro 3.6. **Sector Exterior**

(Tasa de variación real sobre año anterior)

	2001	2002	2003
Importaciones no energéticas	1,5	1,9	3,3
Importaciones TOTALES	-3,0	1,9	3,8
Exportaciones no energéticas	-1,8	0,3	0,7
Exportaciones TOTALES	-2,3	0,3	1,8

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

Las exportaciones de CAPV alcanzaron la cifra de 11.752,8 millones de euros en 2003, un 1,8% más que en el año anterior. Las exportaciones, que habían registrado una evolución muy positiva durante la primera mitad del año (acumulando un crecimiento nominal del 5,9%), vieron mermadas sus tasas de crecimiento en el segundo semestre, descendiendo un 4,8% en el tercer trimestre y obteniendo un avance del 0,4% en el último trimestre del año. Las importaciones, por su parte ascienden a 10.452,6 millones de euros, lo que supone una tasa de crecimiento anual del 3,8%. De esta forma el saldo comercial se sitúa en los 1.300,2 millones de euros (1.466,4 millones de euros en 2002), disminuyendo también la cobertura de las exportaciones sobre las importaciones, al pasar del 114,6% de 2002 al 112,4% de 2003.



3.3. Renta³

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 nuestro territorio apenas ha variado en los últimos años. La remuneración de los asalariados sigue acaparando la mayor parte de la producción (50,3%, 49,8% en 2002), seguida por el excedente bruto de explotación (39,9%, 40,6% 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 (9,8%, 11,5% en 2002). Se podría destacar, la ligera pérdida de peso, en los tres últimos años de los que se dispone información (2000-2002), del excedente de explotación a favor de la remuneración de los asalariados.

Cuadro 3.7. **Producto Interior Bruto (Renta) (CAPV)**

	Precios corrientes (Base 2000) Millones de euros			Distribución porcentual		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Remuneración asalariados (1)	19.780	21.409	22.603	48,7	49,8	50,3
Excedente neto explotación (2)	12.915	13.294	13.674	31,8	30,9	30,4
Consumo capital fijo (3)	3.867	4.006	4.247	9,5	9,3	9,5
Impuestos ligados a producción e importación (4)	4.077	4.252	4.404	10,0	9,9	9,8
PIB pm (1)+(2)+(3)+(4)	40.640	42.962	44.928	100	100	100

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 la CAPV y en el Estado (en el caso del Estado la remuneración de los asalariados supone el 49,8% del PIB, el 39,9% el excedente bruto de explotación y el 10,4% los impuestos ligados a la producción y las importaciones). A lo largo de los años la evolución en estos dos ámbitos ha sido, de hecho, muy pareja.

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 2002.

Cuadro 3.8. **Producto Interior Bruto (Renta) (Estado)**

	Precios corrientes (Base 1995) Millones de euros				Distribución porcentual			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
Remuneración asalariados (1)	306.094	327.046	346.515	369.705	50,2	50,1	49,8	49,8
Excedente bruto explotación (2)	241.443	261.311	279.819	296.353	39,6	40,0	40,2	39,9
Impuestos ligados a la producción e importación (3)	62.197	64.932	69.874	76.988	10,2	9,9	10,0	10,4
PIB pm (1)+(2)+(3)	609.734	653.289	696.208	743.046	100	100	100	100

Fuente: INE

3.4. Precios, costes y productividad

3.4.1. Precios

3.4.1.1. EVOLUCIÓN DE LOS PRECIOS EN 2003

Una vez superadas las tensiones inflacionistas que caracterizaron el ejercicio 2002, en el año 2003 se ha logrado una mejora sustancial en materia de inflación. A lo largo de este ejercicio se han registrado una serie de hechos que han favorecido la disminución de los precios. Por un lado, la disminución del precio del petróleo importado ha derivado en la disminución del precio de la energía. En este sentido la fortaleza del euro se ha constituido como el factor determinante de la disminución de los precios de las importaciones, junto a la mayor competencia internacional. Por otro lado, además, en 2003 se han superado los efectos inflacionistas que la introducción del euro tuvo en algunos grupos de bienes como por ejemplo en la hostelería y el turismo.

De esta forma, se cierra el año con una tasa de inflación del 2,6% tanto en el ámbito del Estado como en la Comunidad Autónoma Vasca, datos que mejoran considerablemente los registrados en 2002 (4% en el Estado y 3,9% en la CAPV), a pesar de que continúan por encima del objetivo de política monetaria fijado por el Banco Central Europeo en el 2%.



Cuadro 3.9. Índice de Precios al Consumo (IPC)(2003)

(Tasa de variación Diciembre sobre Diciembre)

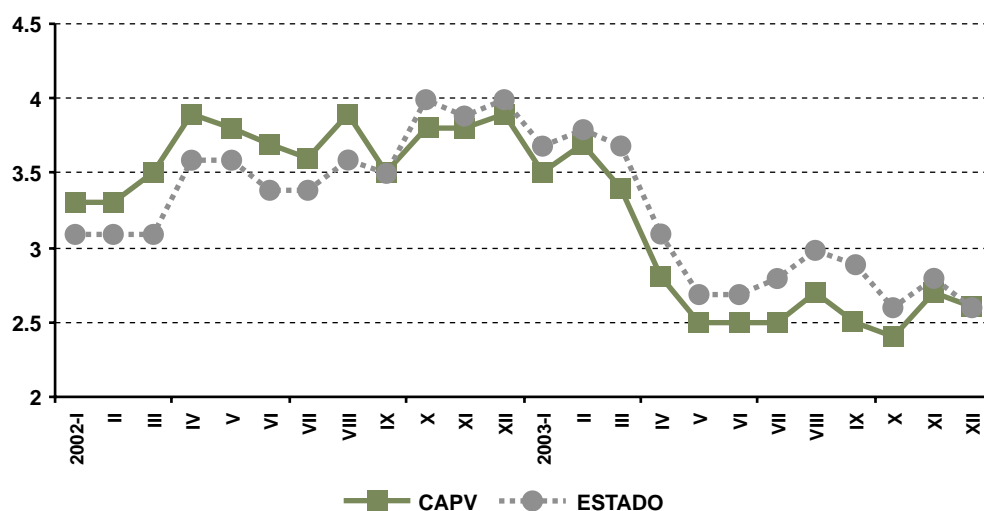
	CAPV	Estado
Índice general	2,6	2,6
Índice general (media) ⁽¹⁾	2,8	3,0
Índice alimentación	4,7	4,0
Índice no alimentación	2,1	2,7
• Alimentos y bebidas no alcohólicas	4,6	4,1
• Bebidas alcohólicas y tabaco	2,4	2,8
• Vestido y calzado	2,2	2,5
• Vivienda	3,4	2,8
• Menaje	1,7	1,7
• Medicina	0,9	2,0
• Transporte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

(1) Media anual.
Fuente: INE

Atendiendo a los distintos grupos de bienes, el de alimentos y bebidas no alcohólicas (4,6%) y la enseñanza (4,3%) han resultado ser los más inflacionistas en la CAPV. Justamente por lo contrario, destacan los grupos de las comunicaciones y el de ocio y cultura al haber alcanzado tasas de variación negativas (del 0,2% y 0,8% respectivamente).

Gráfico 3.3. Evolución del IPC (CAPV y Estado)

Tasa de variación interanual



Fuente: INE



En lo referente a los precios industriales, este pasado ejercicio ha supuesto un ligero aumento respecto a 2002, al haberse registrado una tasa de variación interanual media de los precios industriales del 1,6% frente al 0,4% de un año antes. Por grupo de bienes, todos ellos registran variaciones al alza (2,3% los bienes de consumo, 1,6% los bienes de equipo y 1,2% los bienes intermedios), destacando el grupo de los bienes de equipo por ser el único que registra una cierta desaceleración respecto al año anterior.

Cuadro 3.10. Índice de Precios Industriales (IPRI)

(Tasa de variación sobre año anterior)

	CAPV			Estado
	2001	2002	2003	2003
Índice general	0,7	0,4	1,6	1,4
Bienes de consumo	4,3	2,9	2,3	0,5
Bienes de equipo	0,9	0,8	1,6	1,2
Bienes intermedios	-1,0	-0,7	1,2	0,6

Fuente: Eustat e INE.

Cuadro 3.11. Tipos de interés a Corto Plazo

	Interbancario			Letras del	Intervención
	3 meses	6 meses	1 año	Tesoro 1 año	BCE ⁽¹⁾
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

(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 2003, llegando a niveles muy próximos al 2%. Tal y como comentábamos anteriormente, el BCE realizaba dos recortes de tipos durante el pasado ejercicio hasta situar el precio oficial del dinero en el 2%, el nivel más bajo en la historia de la institución, siguiendo los pasos de la Reserva Federal de Estados Unidos que también rebajaba los tipos hasta el 1%.



3.4.2. Costes Laborales⁴

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.

En el año 2003 en el conjunto del Estado el coste laboral total medio por trabajador y mes se sitúa en 1.992,40 euros, un 4,2% superior al valor de 2002. Aproximadamente tres cuartas partes de este coste medio es coste salarial propiamente dicho, mientras que el 25% restante correspondería a otro tipo de costes. Atendiendo a las distintas ramas de actividad, el sector industrial presenta el mayor coste laboral medio (2.269,39 euros), seguido por el sector terciario (1.918,15 euros) y finalmente el sector de la construcción (con 1.902,34 euros).

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

	COSTE LABORAL TOTAL		
	2001	2002	2003
TOTAL	1.830,93	1.911,28	1.992,40
Andalucía	1.666,30	1.754,95	1.832,00
Aragón	1.820,33	1.892,16	1.967,24
Asturias	1.826,10	1.909,02	2.011,31
Baleares	1.633,23	1.711,28	1.808,26
Canarias	1.530,24	1.610,50	1.647,43
Cantabria	1.710,86	1.765,86	1.853,59
Castilla-Mancha	1.564,76	1.612,75	1.715,35
Castilla-León	1.726,80	1.789,97	1.853,63
Cataluña	1.926,39	2.029,89	2.109,84
C. Valenciana	1.668,10	1.712,84	1.798,71
Extremadura	1.503,90	1.556,26	1.634,48
Galicia	1.610,95	1.673,69	1.734,19
Madrid	2.166,18	2.256,86	2.360,64
Murcia	1.498,86	1.573,98	1.669,32
Navarra	1.999,38	2.101,22	2.215,64
País Vasco	2.128,79	2.221,22	2.293,23
Rioja	1.715,05	1.761,00	1.833,82

Fuente: Índice de Coste Laboral (INE)

Como se puede observar en el cuadro anterior, la distribución del coste laboral no es homogénea en todas las comunidades autónomas. Otro años más, la Comunidad de Madrid ha presentado los mayores valores de este índice (2.360,64 euros) seguida muy de cerca por el País Vasco (2.293,23 euros) y la Comunidad Foral de Navarra (2.215,64 euros). En el polo opuesto de la tabla destacan las comunidades de Murcia (1.669,32

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



euros), Canarias (1.647,43 euros) y Extremadura (1.634,48 euros). De este forma, la diferencia entre la comunidad con mayor coste laboral medio (Madrid) y la de menor valor (Extremadura), asciende a 726,16 euros.

En este sentido, destacar que el coste laboral medio por trabajador y mes de la Comunidad Autónoma Vasca han crecido respecto a 2002 un 3,2%, por debajo de la media estatal y de las tasas de variación interanual de los últimos años, que se situaban en el 3,5% en 2001 y en el 4,3% en 2002 respectivamente en la CAPV.

3.4.3. Productividad

La productividad aparente⁵ es otro aspecto a tener en cuenta en la evolución de la economía vasca desde el punto de vista laboral. Esta variable, tiene en cuenta los comportamientos de la actividad productiva y del empleo. La ausencia de datos de ocupación en términos de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo para la CAPV en los últimos dos años, no nos permite calcular dicho valor para nuestro territorio. En el caso del Estado la productividad se sitúa en el 0,6%, mejorando ligeramente el registro del ejercicio precedente.

Cuadro 3.13. PIB, Empleo y Productividad

(Tasa de variación sobre año anterior)

CAPV	2001	2002	2003
PIB real	3,0	1,7	2,4
ESTADO	2001	2002	2003
PIB real	2,7	2,0	2,4
Ocupación ⁽¹⁾	2,4	1,5	1,8
Productividad aparente	0,3	0,5	0,6

(1) Contabilidad Nacional (INE): Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo
Fuente: Eustat, Gobierno Vasco e INE

En comparación con los países de nuestro entorno internacional más próximo, España se sitúa 4,5 puntos por debajo de la media europea en términos de productividad (PIB/empleo), al alcanzar un valor de 95,5 y teniendo en cuenta que el valor de la UE-15 se considera igual a 100. La economía vasca, sin embargo, supera la productividad media de la UE-15, con un valor de 115,1. Este dato es el ofrecido por el Eustat para el año 2002, la información más actual disponible en el caso de la CAPV.

De esta forma, la productividad media vasca, se sitúa en niveles muy similares a los de años anteriores (115,6 en 2001), tan solo por detrás de Luxemburgo (129,5), Bélgica (119,6) e Irlanda (118,2) en el contexto europeo. Asimismo, supera los valores de las principales economías europeas como Francia (114,5) y Alemania (95,2), situándose además casi 20 puntos por encima de la productividad media española.

⁵ Se hace referencia a la productividad aparente del factor trabajo, es decir, incrementos de la actividad que no son imputables a crecimientos de empleo.

Cuadro 3.14. Nivel de productividad en la UE-15

	Media 1999-2002	2003
Bélgica	117,3	119,6
Dinamarca	98,7	98,0
Alemania	98,7	95,2
Grecia	77,6	91,3
España	93,6	95,5
Francia	107,3	114,5
Irlanda	113,0	118,2
Italia	116,8	104,8
Luxemburgo	199,2	129,5
Países Bajos	97,9	95,4
Austria	100,3	98,0
Portugal	63,3	64,3
Finlandia	92,9	99,9
Suecia	92,3	96,2
Reino Unido	94,3	96,8
CAPV	103,6	115,1⁽¹⁾
UE-15 = 100	100	100

(1) Dato de 2002 (Eustat).

Fuente: Eustat, INE, Eurostat y elaboración propia

3.5. Panorama general del empleo y la contratación

3.5.1. Rasgos básicos (1994-2003)

Los acontecimientos del 11 de septiembre de 2001 así como la ralentización económica vivida desde entonces en el entorno internacional ha influido también en la actividad vasca. A pesar de que en 2003 se han observado los primeros síntomas de la recuperación económica, estos signos no se han podido observar en el mercado laboral a lo largo del año. De hecho, el mercado de trabajo suele reaccionar de manera más retardada que otros indicadores coyunturales en los ciclos económicos expansivos o contractivos. Por ello, no es de extrañar, que el año 2003 se cierra con un modesto incremento de la ocupación (0,9%) y la población activa (1,2%), y con un repunte del desempleo (4,7%) tras varios años de disminuciones ininterrumpidas.

Al centrarnos en un período de análisis más amplio (1994-2003), 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 1994-2003 se resumen a continuación:

- La población potencialmente activa (16 y más años) asciende a 1.792.100 personas, incrementándose en 32.800 personas en el período 1994-2003. La población activa por su parte se sitúa en 980.700 personas (924.400 en 1994) 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 2003 supone un nuevo máximo histórico (896.300 personas) lo que representa un incremento del 29,2% en el período analizado.



- Desde el punto de vista sectorial destaca el crecimiento generalizado de la ocupación en 2003 en todos los sectores a excepción de la industria, que sufre un retroceso de la ocupación del 2%, es decir la destrucción de unos 5.000 puestos de trabajo. De esta forma continúa la senda descendente iniciada en 2002 en el sector industrial, truncándose la buena evolución que dicha rama de actividad había mantenido a lo largo de la última década llegando a convertirse en uno de los motores del crecimiento económico. Por otro lado, se observa la considerable pérdida de empleos que el sector primario ha registrado en la última década (unos 4.800 puestos de trabajo, lo que supone una disminución del 20,5%), hasta congregarse a 18.600 ocupados en 2003.
- En cuanto al número de parados, 2003 ha sido el único año del período 1994-2003 en el que se ha registrado un incremento del número de desempleados respecto al ejercicio precedente. De hecho, son 84.400 los parados que se registran en este año, un 4,7% más que en 2002. A pesar de ello, en la última década se ha logrado una importante disminución del paro, ya que en 1994 se contabilizaban 230.800 desempleados. Los colectivos más perjudicados en materia de desempleo siguen siendo las mujeres (47.200 paradas) y los más jóvenes (19.800 parados), si bien también han evolucionado favorablemente en los últimos años (en 1994 eran 172.900 las mujeres desempleadas y 72.400 los jóvenes parados).
- Centrándonos en la población ocupada asalariada, se ha registrado un incremento del 2,1% en la población asalariada con contrato indefinido, alcanzando un peso del 67,2% respecto al total en 2003, frente al 28,7% de los contratos temporales. Estos valores suponen una mejora en comparación con los valores de 2002, debido al ligero retroceso que en materia de temporalidad se registró ese año.
- En cuanto a la información proveniente de las oficinas del Instituto Nacional de Empleo (INEM), se aprecia una evolución favorable en lo que a contratos registrados se refiere. Este último año la contratación registrada ha aumentado un 5,3%, de forma que el incremento acumulado del período 1994-2003 se sitúa en el 162,3%. En el caso del paro registrado, se registra una ligera disminución respecto a la media de 2002 (-0,2%) hasta alcanzar un total de 73.683 personas.

3.5.2. Evolución de la población activa, ocupada y desempleada (2003)

3.5.2.1. POBLACIÓN POTENCIALMENTE ACTIVA Y POBLACIÓN ACTIVA

Como se puede observar en el Cuadro 3.15 la población potencialmente activa, es decir, la mayor de 16 años ha alcanzado la cifra de 1.792.100 personas a lo largo del año 2003, lo que supone una disminución del 0,2% respecto al nivel alcanzado en 2002, aunque en los últimos cuatro años ha aumentado en aproximadamente 4.100 personas. La población activa, por su parte, alcanza la cifra de 980.700 personas lo que supone un crecimiento de un 1,2% respecto a 2002, aumento debido al crecimiento registrado por el colectivo de las mujeres (3,2%) ya que el número de hombres activos disminuye un 0,3% respecto al ejercicio 2002.



Cuadro 3.15. Mercado de trabajo en la CAPV

	Valor absoluto (miles)				Tasa var. Interanual		
	2000	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Población > 16 años	1.788,0	1.790,8	1.794,8	1.792,1	0,2	0,2	-0,2
Población activa	937,3	941,5	968,8	980,7	0,4	2,9	1,2
Hombres	564,8	564,8	572,9	571,2	0,0	1,4	-0,3
Mujeres	372,5	376,8	396,8	409,5	1,2	5,3	3,2
16-24 años	109,7	94,1	94,6	89,4	-14,2	0,5	-5,5
25-54 años	742,1	756,8	777,7	789,6	2,0	2,8	1,5
55 y más	85,5	90,6	96,6	101,7	6,0	6,6	5,3
Población ocupada	823,3	849,4	888,2	896,3	3,2	4,6	0,9
Hombres	517,1	526,3	540,3	534,0	1,8	2,7	-1,2
Mujeres	306,3	323,2	347,9	362,3	5,5	7,6	4,1
16-24 años	79,5	72,3	76,1	69,6	-9,1	5,3	-8,5
25-54 años	663,5	691,5	719,1	727,7	4,2	4,0	1,2
55 y más	80,4	85,6	93,0	99,0	6,5	8,6	6,5
Población parada	114,0	92,1	80,6	84,4	-19,2	-12,5	4,7
Hombres	47,8	38,5	32,6	37,2	-19,5	-15,3	14,1
Mujeres	66,2	53,6	48,0	47,2	-19,0	-10,4	-1,7
16-24 años	30,2	21,8	18,5	19,8	-27,8	-15,1	7,0
25-54 años	78,6	65,3	58,5	61,9	-16,9	-10,4	5,8
55 y más	5,1	5,0	3,6	2,7	-2,0	-28,0	-25,0

Fuente: Eustat.

A pesar de ello, la distribución porcentual de la población activa muestra que los hombres acaparan más del 58% de la población activa frente al casi 42% de las mujeres. En cuanto a los distintos estratos de edad, el de edad intermedia (de 25 a 54 años) sigue presentándose como el más importante al suponer el 80,5% de la población activa mientras que los menores de 25 años y los mayores de 55 suponen tan solo el 9,1% y 10,4% respectivamente.



Cuadro 3.16. Mercado de trabajo en el Estado

	Valor absoluto (miles)				Tasa var. Interanual		
	2000	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Población > 16 años	33.324,2	33.688,6	33.964,9	34.203,1	1,1	0,8	0,7
Población activa	17.856,5	17.814,6	18.340,5	18.821,9	-0,2	3,0	2,6
Hombres	10.769,7	10.837,1	11.034,6	11.199,1	0,6	1,8	1,5
Mujeres	7.086,9	6.977,6	7.305,9	7.622,9	-1,5	4,7	4,3
16-24 años	2.494,7	2.359,9	2.308,5	2.242,9	-5,4	-2,2	-2,8
25-54 años	13.633,3	13.667,4	14.180,4	14.641,5	0,3	3,8	3,3
55 y más	1.728,7	1.787,4	1.851,6	1.937,5	3,4	3,6	4,6
Población ocupada	15.369,7	15.945,6	16.257,6	16.694,6	3,7	2,0	2,7
Hombres	9.736,8	10.029,1	10.146,6	10.284,3	3,0	1,2	1,4
Mujeres	5.632,9	5.916,4	6.111,0	6.410,2	5,0	3,3	4,9
16-24 años	1.847,4	1.863,5	1.795,0	1.732,7	0,9	-3,7	-3,5
25-54 años	11.948,2	12.401,6	12.735,3	13.152,0	3,8	2,7	3,3
55 y más	1.574,1	1.680,6	1.727,3	1.809,9	6,8	2,8	4,8
Agropesquero	1.012,1	1.019,1	961,3	942,1	0,7	-5,7	-2,0
Industria	3.073,3	3.167,6	3.153,8	3.123,5	3,1	-0,4	-1,0
Construcción	1.715,7	1.850,2	1.913,2	1.984,6	7,8	3,4	3,7
Servicios	9.568,5	9.908,6	10.229,3	10.644,5	3,6	3,2	4,1
Asalariada	12.285,7	12.786,7	13.141,7	13.597,9	4,1	2,8	3,5
No asalariada	3.084,0	3.158,9	3.115,9	3.096,7	2,4	-1,4	-0,6
Población parada	2.486,9	1.869,1	2.082,90	2.127,4	-24,8	11,4	2,1
Hombres	1.032,9	808,0	887,9	914,7	-21,8	9,9	3,0
Mujeres	1.454,0	1.061,1	1.195,0	1.212,6	-27,0	12,6	1,5
16-24 años	647,2	496,4	513,5	510,2	-23,3	3,4	-0,6
25-54 años	1.685,1	1.265,8	1.445,10	1.489,6	-24,9	14,2	3,1
55 y más	154,5	106,9	124,3	127,6	-30,8	16,3	2,7

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

Consecuentemente, la tasa de actividad de la Comunidad Autónoma del País Vasco se sitúa en el 54,7% en 2003, manteniéndose las notables diferencias existentes entre sexos (65,9% para los hombres, 44,3% 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 55%, 67,4% en el caso de los hombres y 43,3% en el caso de las mujeres.



Cuadro 3.17. Tasa de actividad (CAPV)

	2000	2001	2002	2003
Tasa de actividad	52,4	52,6	54,0	54,7
Hombres	65,2	65,0	65,8	65,9
Mujeres	40,4	40,8	42,9	44,3
16-24 años	42,9	38,8	40,5	40,6
25-54 años	78,6	79,8	81,5	82,8
55 y más	14,1	14,9	15,9	16,5

Fuente: Eustat.

Cuadro 3.18. Tasa de actividad (Estado)

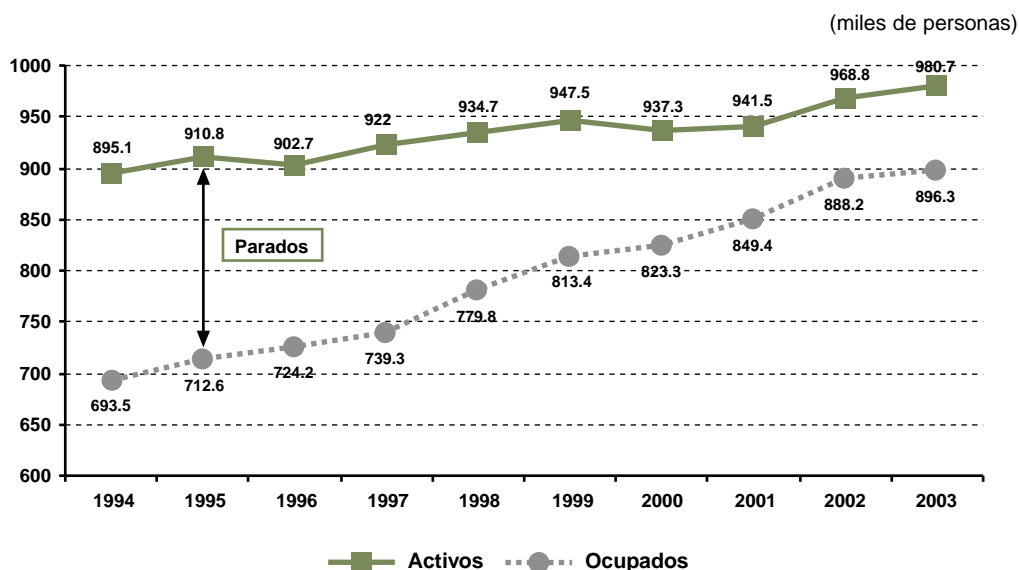
	2000	2001	2002	2003
Tasa de actividad	53,6	52,9	54,0	55,0
Hombres	66,6	66,2	66,9	67,4
Mujeres	41,3	40,3	41,8	43,3
16-24 años	47,3	46,2	47,0	47,6
25-54 años	77,9	76,5	78,1	79,4
55 y más	16,4	16,7	17,0	17,5

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

3.5.2.2. POBLACIÓN OCUPADA

Nuevamente, el año 2003 se ha cerrado con un nuevo máximo histórico en la población ocupada de la CAPV al haberse alcanzado las 896.300 personas ocupadas. Esta cifra supone un incremento del 0,9% respecto a la cifra registrada en 2002. Por ello podemos afirmar que continúa la senda de crecimiento iniciada en 1994, habiéndose registrado en estos diez últimos años un incremento acumulado de la ocupación en torno al 29%.

Gráfico 3.4. Evolución de la Población Activa, Ocupada y Parada (CAPV)



Fuente: Eustat



Centrándonos en el ejercicio 2003, el incremento de la ocupación ha afectado exclusivamente a las mujeres (incremento de la población ocupada femenina del 4,1%, unos 14.400 empleos más) ya que el grupo de los hombres ha sufrido una caída del empleo del 1,2% respecto al valor de 2002. En cuanto a los distintos grupos de edad, al igual que ocurría en 2001, el grupo de los más jóvenes es el que ha registrado una disminución de su ocupación (del 8,5%) mientras que los grupos de 25-54 años y mayores de 54 años registran incrementos del 1,2% y 6,5% respectivamente.

Cuadro 3.19. Empleo en la CAPV

	Valor absoluto (miles)				Tasa var. Interanual		
	2000	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Población ocupada	823,3	849,4	888,2	896,3	3,2	4,6	0,9
Agropesquero	18,8	14,7	15,7	18,6	-21,8	6,8	18,5
Industria	242,6	257,5	252,2	247,2	6,1	-2,0	-2,0
Construcción	70,4	75,0	81,8	85,3	6,5	9,1	4,3
Servicios	491,6	502,4	538,6	545,2	2,2	7,2	1,2
Asalariada	662,3	683,4	712,3	715,5	3,2	4,2	0,4
No asalariada	161,0	166,0	175,9	180,8	3,1	6,0	2,8

Fuente: Eustat.

El análisis sectorial muestra que se registra un crecimiento generalizado en todos los sectores a excepción de la industria (que sufre un retroceso de la ocupación del 2%), aunque los incrementos han sido de distintas dimensiones dependiendo de la rama de actividad: 18,5% para el sector agropesquero, 4,3% para la construcción y 1,2% para el sector terciario.

Cuadro 3.20. Población ocupada por situación profesional (CAPV)

Miles de personas

	2000	2001	2002	2003	Distribución porcentual 2003
Empleador	25,1	27,9	30,1	27,8	3,1
Autónomo	112,8	108,4	116,9	120,1	13,4
Ayuda familiar	5,5	6,0	5,3	4,5	0,5
Cooperativista	17,6	23,6	23,3	27,2	3,0
Asalariados	662,3	683,2	712,3	715,5	79,8
• Asalariados (público)	110,8	120,3	123,7	124,9	13,9
• Asalariados (privado)	551,5	562,9	588,6	590,6	65,9
Otros	0,0	0,2	0,3	1,2	0,1
TOTAL	823,3	849,4	888,2	896,3	100

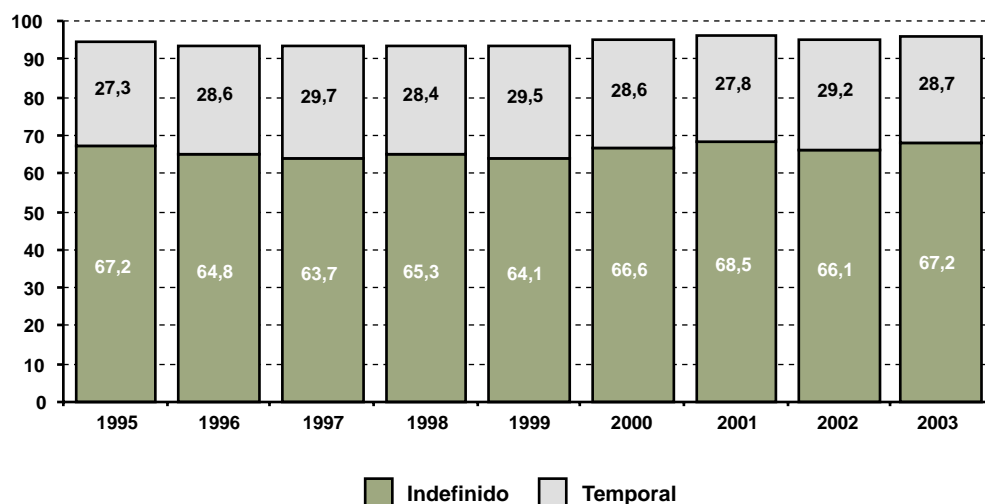
Fuente: Eustat.

En cuanto a la situación profesional, aumenta tanto la población ocupada asalariada (0,4%) como la no asalariada (2,3%), si bien, esta última lo hace en mayor medida. En este sentido, en el ejercicio 2003 la población asalariada supone un 79,8% del empleo, siendo una gran proporción de ellos asalariados privados (concretamente, el 82,5% de los

asalariados). Entre los no asalariados el grupo de los autónomos es el más numeroso y destaca junto al grupo de los cooperativistas por haber sido los dos únicos grupos de no asalariados que aumentan respecto a los valores alcanzados en 2002.

Dada la importancia de la población ocupada asalariada en la Comunidad Autónoma Vasca, a continuación se analiza más detalladamente. El número de asalariados durante 2003 ha ascendido a las 715.500 personas, lo que representa aproximadamente el 80% del empleo vasco, siendo el 57,6% del total hombres y el 42,3% restante mujeres.

Gráfico 3.5. Población Ocupada Asalariada (CAPV). Distribución porcentual por tipo de contrato (1994-2003)



Fuente: Eustat

Atendiendo al tipo de contrato, y según nos muestra el gráfico anterior, se ha registrado un incremento en la proporción de población asalariada con contrato indefinido alcanzando de media durante 2003 un peso del 67,2% frente al 28,7% de los contratos temporales. Estos valores suponen una mejora respecto al retroceso sufrido durante 2002, aunque no se han llegado a alcanzar los niveles de 2001 cuando la población asalariada con contrato indefinido suponía el 68,5% del total y la temporal el 27,8%.

Cuadro 3.21. Ocupados asalariados en la CAPV

	Ocupados asalariados (miles)				Tasa var. Interanual		
	2000	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Contrato temporal	189,7	190,3	207,9	205,4	0,3	9,2	-1,2
Contrato indefinido	441,0	468,2	471,0	481,0	6,2	0,6	2,1
TOTAL⁽¹⁾	662,3	683,2	712,3	715,5	3,2	4,3	0,4

(1) Incluye no clasificables además de temporales e indefinidos

Fuente: Eustat



Cuadro 3.22. Población Ocupada Asalariada (excepto cooperativistas) por tipo de contrato y sexo (CAPV)(2003)

(Valores absolutos en miles)

	Total	Varones	Mujeres
TOTAL	715,5	412,3	303,2
Indefinido	480,9	296,8	184,1
Temporal	205,4	112,1	93,3
Sin contratos y otros	29,2	3,4	25,8

Fuente: Eustat

Pero la distribución por tipo de contrato varía según estemos analizando el colectivo de los hombres o el de las mujeres. Y es que, mientras los hombres presentan un 72% de contratos indefinidos y un 27,2% de temporales, en el caso de las mujeres el porcentaje de contratos indefinidos se reduce hasta el 60,7% aumentando los contratos temporales hasta el 30,8% de la población asalariada femenina. Por otro lado, como ya comentábamos en los últimos informes trimestrales, es notable la diferencia de peso existente en el grupo "sin contratos y otros" (el 0,8% de la población asalariada masculina frente al 8,5% de la femenina) integrado mayoritariamente por aquellos trabajadores asalariados sin contrato, ayuda familiar, etc., que suelen ser principalmente mujeres trabajadoras como empleadas del hogar.

Cuadro 3.23. Población Ocupada Asalariada (excepto cooperativistas) por tipo de contrato y grupos de edad (CAPV)(2003)

(Valores absolutos en miles)

	Total	16-24 años	25-44 años	45 y más
TOTAL	715,5	63,0	429,0	223,5
Indefinido	480,9	17,3	273,6	190,0
Temporal	205,4	42,7	139,3	23,4
Sin contratos y otros	29,2	3,0	16,1	10,1

Fuente: Eustat

En cuanto a los distintos grupos de edad, destaca el elevado peso de la contratación temporal en el grupo de los más jóvenes. En 2003, eran 42.700 personas de entre 16 y 24 años las que poseían este tipo de contrato, lo que supone un 67,8% del total de asalariados de este estrato de edad. En el caso de las personas entre 25 y 44 años dicho porcentaje se sitúa en el 32,4% del total, frente al tan sólo 10,4% alcanzado por los mayores de 45 años.

**Cuadro 3.24. Población Ocupada Asalariada en la CAPV por edades y tipo de contrato**

(Distribución porcentual)

	Indefinido				Temporal			
	Total	16-24	25-44	45 y más	Total	16-24	25-44	45 y más
1994	100	2,4	61,4	36,3	100	26,2	63,8	10,0
1995	100	2,2	59,9	38,0	100	27,4	63,7	8,9
1996	100	2,3	58,7	39,0	100	25,2	64,7	10,1
1997	100	2,1	57,3	40,6	100	24,2	65,8	9,9
1998	100	3,3	57,8	38,9	100	25,9	66,7	7,3
1999	100	3,7	58,0	38,3	100	25,6	65,8	8,5
2000	100	4,3	57,8	38,0	100	25,1	66,2	8,6
2001	100	3,6	58,6	37,8	100	23,5	68,5	8,0
2002	100	3,9	56,1	40,0	100	22,3	68,1	9,6
2003	100	3,6	56,9	39,5	100	20,8	67,8	11,4

Fuente: Eustat.

En cuanto a la distribución porcentual de los contratos indefinidos y temporales según los distintos grupos de edad, tal y como se puede observar en el Cuadro 3.24, el grueso de ambos tipos de contratación se engloba 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 39,5% del total) frente a la escasa importancia que tienen en la contratación temporal (11,4%), 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 20,8% del total de la contratación temporal, valor muy elevado comparando con el apenas 3,6% que representan en la contratación indefinida.

Cuadro 3.25. Población Ocupada Asalariada (excepto cooperativistas) por territorios históricos (2003)

(Valores absolutos en miles)

	ÁLAVA			BIZKAIA			GIPUZKOA		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Total	111,2	64,0	47,2	377,9	219,2	158,7	226,4	129,1	97,3
Indefinido	76,4	49,0	27,4	250,8	155,1	95,6	153,8	92,7	61,1
Temporal	30,7	14,7	16,0	110,7	61,4	49,3	63,9	36,0	27,9
Sin contrato y otros	4,1	0,4	3,8	16,4	2,6	13,8	8,7	0,4	8,2

Fuente: Eustat.

Finalmente, un último apunte sobre la distribución sectorial de la población asalariada de la CAPV: Bizkaia como era de esperar es el Territorio Histórico que concentra el mayor porcentaje de población asalariada de la CAPV (52,8%), seguida de Gipuzkoa (31,6%) y finalmente Álava (15,5%).

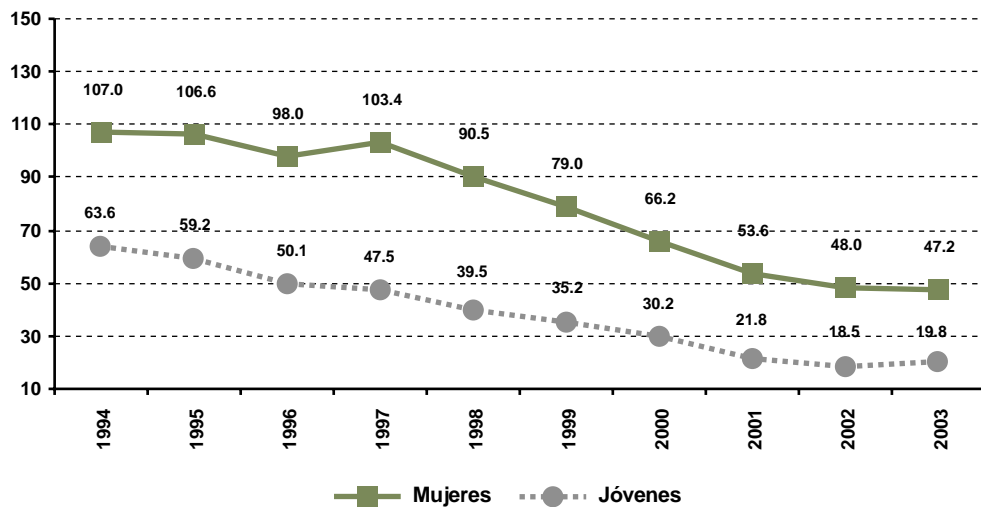


3.5.2.3. POBLACIÓN PARADA

El ejercicio 2003 no ha sido un año muy positivo en materia de desempleo al haberse registrado un incremento del 4,7% de la población parada, respecto a los valores de 2002, hasta alcanzar las 84.400 personas. Sin duda alguna, el colectivo más perjudicado por esta subida ha sido el de los hombres, al incrementarse el número de desempleados un 14,1% frente al ligero descenso registrado por el colectivo de las mujeres (del 1,7% 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 47.200 mujeres y a 19.800 personas menores de 25 años. En 2003 además parece haberse roto la tendencia de desaceleración que el desempleo de los menores de 25 años venía registrando desde 1993.

Gráfico 3.6. Evolución del paro femenino y del paro juvenil (CAPV, 1994-2003)

(miles de personas)



Fuente: Eustat

Una vez que tenemos una idea aproximada de la evolución de la población activa, ocupada y parada durante el ejercicio 2003, vamos a analizar la tasa de paro. Este ejercicio se ha cerrado con una tasa de desempleo en la Comunidad Autónoma Vasca del 8,6% de la población activa, valor inferior al 11,3% del conjunto del Estado. Esta tasa de paro es tres décimas superior a la registrada en 2002, cuando se situaba en el 8,3% de la población activa, lo que constituyó un mínimo histórico en Euskadi. La tasa de paro femenina en la CAPV ha alcanzado el 11,5% mientras que la masculina se situaba en el 6,5%, existiendo todavía, como es evidente, un gran diferencial entre sexos, extensible también al conjunto del Estado (tasa de paro de los hombres del 8,2% frente al 15,9% de las mujeres).



Cuadro 3.26. Tasa de paro (CAPV)(2003)

	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre	MEDIA 2003
Tasa de paro	9,1	8,4	8,1	8,8	8,6
Hombres	7,1	6,2	6,1	6,6	6,5
Mujeres	11,8	11,5	10,9	11,9	11,5
16-24 años	22,4	22,5	21,1	22,8	22,2
25-54 años	8,2	7,7	7,4	8,0	7,8
55 y más	2,9	2,4	2,3	3,1	2,7

Fuente: Eustat

A pesar de ello, hay que destacar los importantes avances que en materia de desempleo 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. Sin embargo, estos niveles siguen siendo superiores a los del conjunto de la UE-15, que en 2003 presenta de media una tasa de paro del 8% de la población activa.

Cuadro 3.27. Tasa de paro (Estado)(2003)

	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre	MEDIA 2003
Tasa de paro	11,7	11,1	11,2	11,2	11,3
Hombres	8,4	8,0	8,1	8,2	8,2
Mujeres	16,7	15,8	15,6	15,6	15,9
16-24 años	23,1	22,3	22,3	22,9	22,7
25-54 años	10,6	10,1	9,9	10,1	10,2
55 y más	6,5	6,3	7,1	6,4	6,6

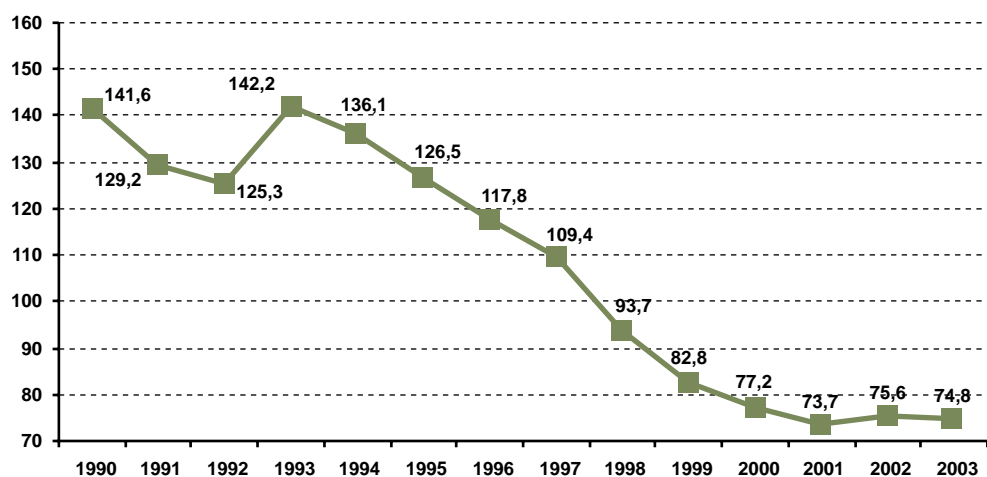
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

Además de la información que nos proporcionan 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 no es otra cosa que el conjunto de demandas de empleo pendientes de satisfacer a finales de mes en las oficinas del INEM, excluyéndose solo aquellas que la ley contempla. En concreto, el año 2003 se salda con una cifra de 73.683 personas desempleadas, valor ligeramente inferior (-0,2%) al registrado el año pasado, y prácticamente la mitad de la cifra que se alcanzaba hace diez años (en diciembre de 1993 eran 142.187 los parados), lo que da muestras de la buena evolución del desempleo en la última década.



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

(en miles)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 3.28. Paro registrado en el INEM (CAPV)

	2000	2001	2002	2003
Enero	85.787	80.669	77.826	79.494
Febrero	85.876	79.398	78.669	79.756
Marzo	82.704	76.340	78.341	76.804
Abril	77.995	73.023	74.234	73.037
Mayo	74.943	69.827	70.872	70.295
Junio	73.629	68.929	69.051	69.646
Julio	72.684	69.411	69.876	69.902
Agosto	74.977	71.281	71.560	70.458
Septiembre	74.647	71.230	71.914	72.515
Octubre	75.989	72.675	73.319	73.447
Noviembre	76.549	73.496	74.554	74.049
Diciembre	77.153	73.727	75.598	74.792
Media anual	77.744	73.334	73.818	73.683
Tasa de variación	-9,5	-5,7	0,7	-0,2

Fuente: INEM.

Pero según parece en los últimos años, esta trayectoria descendente del paro registrado se ha ido ralentizando, al registrarse cada vez disminuciones más pequeñas y llegando incluso a incrementarse en 2002 (el 0,7% respecto a 2001). A pesar de que nuevamente durante este último ejercicio se logra una disminución de esta variable en el INEM, este descenso no ha sido lo suficientemente importante como para alcanzar de nuevo el valor del año 2001 (en 2001 la media anual del paro registrado se situaba en 73.334 personas, 349 personas menos que en 2003).

Cuadro 3.29. **Paro registrado por Sexo y Edad (Diciembre 2003)**

	CAPV	(1)	Estado	(1)
Hombres	32.765	3,7	725.262	1,8
< de 25 años	4.458	4,5	120.839	0,2
Resto	28.307	3,6	604.423	2,1
Mujeres	42.027	-4,5	986.225	1,1
< de 25 años	4.108	-12,1	136.911	-6,8
Resto	37.919	-3,6	849.314	2,5
Total	74.792	-1,1	1.711.487	1,4

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

En la distribución según el sexo, observamos que las mujeres sufren un mayor desempleo que los hombres (el 56,2% del paro registrado afecta a las mujeres frente el 43,8% de los hombres), aunque 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, respecto a la edad podríamos decir que la mayor parte del desempleo (el 88,5%) se concentra en el grupo de personas mayores de 25 años.

Cuadro 3.30. **Paro registrado por sectores de actividad (Diciembre 2003)**

	CAPV	(1)	Estado	(1)
Agricultura	689	17,8	37.924	-0,8
Industria	15.472	-6,1	264.293	-2,0
Construcción	6.805	8,6	211.888	6,2
Servicios	42.875	0,1	968.715	2,5
Sin empleo anterior	8.951	-5,2	228.667	-2,8
Total	74.792	-1,1	1.711.487	1,4

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

Respecto a los sectores de actividad, en el mes de Diciembre de 2003 se registra una disminución del paro registrado tan solo en el sector industrial (-6,1%) y el grupo de sin empleo anterior (-5,2%). En el resto de las ramas de actividad, se registran incrementos, (17,8% en el sector primario y 8,6% en la construcción) si bien en el caso del sector terciario este aumento es prácticamente nulo (0,1%). En el caso del Estado además de en la industria y el grupo de sin empleo anterior el paro registrado disminuye también ligeramente en la agricultura (el sector de la construcción sufre un incremento del 6,2% y del 2,5% la rama de los servicios).

En el análisis de los tres Territorios Históricos, Bizkaia es con diferencia el territorio que presenta un mayor número de parados (en diciembre de 2003 43.917, el 58,7% del total), seguida de Gipuzkoa (con un 28,9%) y finalmente Álava (con un 12,4%). Desde el punto de vista de la evolución, Bizkaia es el único territorio que ve aumentar su número de parados respecto a los niveles alcanzados en 2002 (incremento del 1,6%, mientras que disminuyen un 1,8% en Gipuzkoa y un 10,5% en Álava).

Cuadro 3.31. **Paro Registrado/Activos (por Territorios Históricos)**

Paro registrado (mes de diciembre)					
Año	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
1993	2.705.842	142.187	18.994	79.371	43.822
1994	2.556.829	136.125	18.287	75.606	42.232
1995	2.376.951	126.495	17.540	70.944	38.011
1996	2.216.092	117.783	15.633	66.597	35.553
1997	2.075.659	109.443	14.755	62.282	32.406
1998	1.785.692	93.686	12.450	53.979	27.257
1999	1.613.750	82.779	10.815	48.183	23.781
2000	1.556.382	77.153	10.075	45.539	21.539
2001	1.574.844	73.727	9.752	43.906	20.069
2002	1.688.068	75.598	10.348	43.239	22.011
2003	1.711.487	74.792	9.262	43.917	21.613
Activos (IV trimestre)					
Año	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
1993	16.020.300	888.000	120.200	478.900	288.900
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	16.608.100	911.800	133.800	479.000	298.900
1997	16.853.200	933.800	136.800	489.300	307.700
1998	17.114.200	944.400	140.000	491.600	312.900
1999	17.506.200	957.300	142.100	500.200	315.100
2000	18.071.100	942.400	139.300	491.400	311.700
2001	18.012.800	940.400	143.200	487.000	310.200
2002	18.495.400	979.200	149.200	507.300	322.800
2003	18.989.100	984.100	148.900	508.600	326.700
(Paro registrado / activos) * 100 (Tasa de paro INEM)					
Año	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
1993	16,9	16,0	15,8	16,6	15,2
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	9,2	8,6	7,6	9,6	7,5
2000	8,6	8,2	7,2	9,3	6,9
2001	8,7	7,8	6,8	9,0	6,5
2002	9,1	7,7	6,9	8,5	6,8
2003	9,0	7,6	6,2	8,6	6,6

Fuente: INEM y EPA.

Finalmente, 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. De esta forma, en el año 2003 la tasa de paro alcanza al 7,6% de la población activa vasca, valor una décima 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 cercanos al 15% registrados a comienzos de la década de los noventa. En el conjunto del Estado por su parte, la tasa de paro alcanza al 9% de la población activa, valor una décima inferior también a la que se registraba un año antes.

3.5.2.4. 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. Entre los principales factores determinantes de este fenómeno destacan el cada vez mayor nivel de educación de las mujeres, la caída de la natalidad y el mayor nivel de conciliación de la vida familiar y laboral. A continuación se presenta de forma esquemática y resumida los principales rasgos que han caracterizado la evolución del mercado laboral vasco desde 1985 hasta 2003 desde la perspectiva de género:

- **Población activa:** en estos dieciocho años se ha registrado un incremento de la población activa del 17,9% al pasar de las 831.500 personas en 1985 a las 980.700 personas de 2003. En este período la población activa masculina se incrementa un 1,2% mientras que la femenina lo hace en un 53,4% de forma que el colectivo femenino ve aumentar su peso en la población activa en casi diez puntos porcentuales sobre el total (al pasar de un 32,1% a un 41,8%).
- **Tasa de actividad:** el considerable 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 44,3%, valor bastante superior al 32% de 1985 aunque todavía lejano a los valores medios europeos que rondan el 60%. En el caso de los hombres la tasa de actividad ha disminuido del 70,5% al 65,9%.

Cuadro 3.32. **La mujer vasca: actividad, ocupación y paro (1985-2003)**

	1985	1990	1995	2003
Población activa (distr. Porcentual)				
• Hombres	67,9	63,4	60,7	58,2
• Mujeres	32,1	36,6	39,3	41,8
Población ocupada (distr. Porcentual)				
• Hombres	72,0	68,0	64,7	59,6
• Mujeres	28,0	32,0	35,3	40,4
Población parada (distr. Porcentual)				
• Hombres	52,9	41,6	46,2	44,1
• Mujeres	47,1	58,4	53,8	55,9
Población inactiva (distr. Porcentual)				
• Hombres	29,5	33,0	36,2	36,5
• Mujeres	70,5	77,0	63,8	63,5
Tasa de actividad (Pob. activa/Pob. en edad de trabajar)				
• Hombres	70,5	67,6	63,9	65,9
• Mujeres	32,0	36,9	39,3	44,3
Tasa de paro (% pob. Activa)				
• Hombres	16,3	10,5	16,5	6,5
• Mujeres	31,0	26,2	29,8	11,5

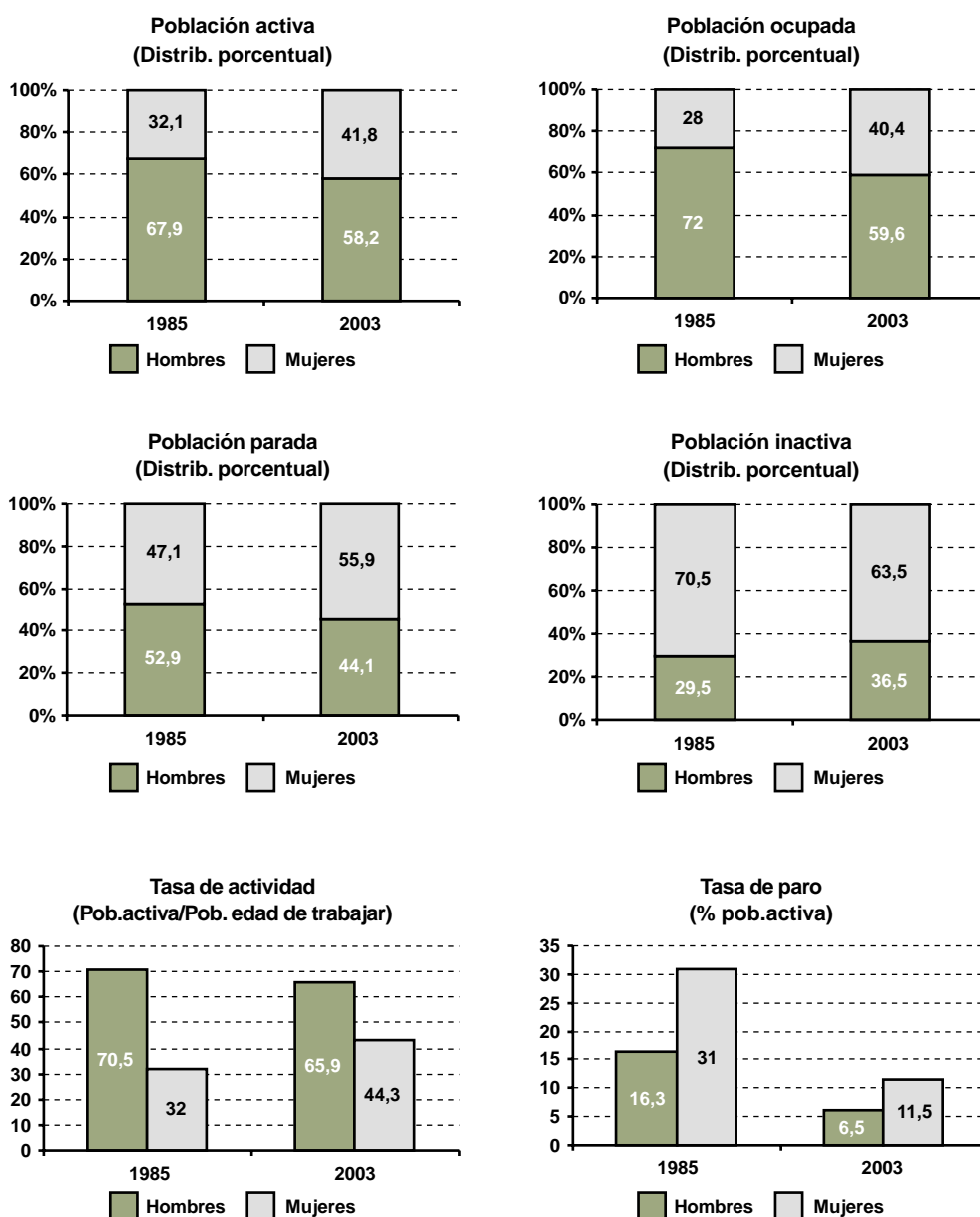
Fuente: Eustat.

- **Población ocupada:** la población ocupada alcanza en el año 2003 las 896.300 personas en la CAPV lo que supone un crecimiento acumulado en el período del 36,5% (en 1985 la población ocupada la formaban 656.400 personas). En este período de tiempo el empleo masculino crece un 12,9% mientras que el femenino lo hace en un 97,1%, aumentando consecuentemente la participación de la mujer en el total del empleo vasco (del 28% de 1985 pasan a representar el 40,4% en 2003).



- Población parada: el número de personas desempleadas disminuye considerablemente durante este período al pasar de los 175.200 parados de 1985 a los 84.400 de 2003. El análisis por sexo muestra que el número de hombres desempleados disminuye en mayor medida que el número de mujeres paradas (concretamente disminuye un 59,9% los hombres frente al 42,8% de las mujeres).
- Tasa de paro: el considerable incremento de la población activa acompañado de la reducción del número de parados en la CAPV ha derivado en una disminución importante de la tasa de paro en nuestro territorio. De hecho en 1985 la tasa de paro se situaba en el 31% de la población activa para dieciocho años más tarde alcanzar el valor del 11,5%. Esta reducción es extensible a ambos sexos tal y como se puede observar en el Gráfico 3.8.

Gráfico 3.8. La mujer vasca: actividad, ocupación y paro (1985-2003)



Fuente: Eustat.



- Temporalidad: la temporalidad sigue siendo un problema que afecta en mayor medida a mujeres que a hombres, ya que como comentábamos anteriormente mientras los hombres presentan un 72% de contratos indefinidos y un 27,2% de temporales, en el caso de las mujeres el porcentaje de contratos temporales aumenta hasta el 30,8% (reduciéndose hasta el 60,7% los contratos indefinidos). Además la categoría de sin contrato está integrada mayoritariamente por mujeres asalariadas sin contrato, ayuda familiar, etc., que trabajan como empleadas del hogar, lo cual añade un 8,5% más a la situación de temporalidad dentro de lo que coloquialmente se entiende por precariedad laboral.

3.5.2.5. 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. Tan sólo mencionar que se registra un incremento en todos los territorios de la población activa y ocupada, sin bien en el caso del desempleo la evolución ha resultado desigual.

- Población ocupada: se registra un crecimiento del empleo en los tres territorios históricos, aunque éste ha sido de distinta magnitud: 1,6% en Gipuzkoa, 0,7% en Álava y 0,5% en Bizkaia. Desde el punto de vista sectorial destacar también las desigualdades existentes entre territorios, destacando tan solo el crecimiento generalizado de la construcción en todos ellos.
- Población parada y tasa de paro: disminuye el número de parados respecto a 2002 en el Territorio Histórico de Bizkaia (-3,3%), mientras que en Gipuzkoa y Álava se registran incrementos bastante elevados (del 19,4% y 12,6% respectivamente). En cuanto a la tasa de paro, sigue siendo Bizkaia el territorio que presenta el mayor valor (9,3% de la población activa) seguido de Gipuzkoa y Álava con valores muy similares entre ellos (del 7,9% y 7,8% de la población activa respectivamente, siendo en ambos casos esta tasa superior a la de 2002).
- En este sentido, Bizkaia es el territorio que presenta la mayor tasa de desempleo de la Comunidad, pese a haber disminuido el número de personas desempleadas, y la menor tasa de actividad, por lo que podríamos concluir que sigue siendo el territorio que peor situación presenta en materia laboral.



Cuadro 3.33. Mercado de trabajo por Territorios Históricos

(Valores absolutos en miles)

	2000	2001	2002	2003
ÁLAVA				
Población activa	140,0	142,6	146,8	148,9
Población ocupada	125,5	130,8	136,5	137,4
• Agropesquero	6,0	5,1	4,5	6,7
• Industria	43,4	47,1	45,9	42,5
• Construcción	8,2	8,1	8,7	11,3
• Servicios	68,0	70,6	77,4	76,9
Población parada	14,7	11,8	10,3	11,6
Población inactiva	102,4	102,9	102,1	100,6
Tasa de actividad	57,8	58,1	59,0	59,7
Tasa de paro	10,5	8,3	7,0	7,8
BIZKAIA				
Población activa	489,8	491,2	503,6	504,4
Población ocupada	416,7	433,0	454,9	457,3
• Agropesquero	7,3	4,9	5,9	7,7
• Industria	101,7	114,1	110,8	108,6
• Construcción	41,5	43,4	48,1	48,4
• Servicios	266,3	270,6	290,1	292,7
Población parada	73,1	58,2	48,7	47,1
Población inactiva	480,7	478,9	467,3	464,3
Tasa de actividad	50,5	50,6	51,9	52,1
Tasa de paro	14,9	11,8	9,7	9,3
GIPUZKOA				
Población activa	307,4	307,7	318,5	327,4
Población ocupada	281,1	285,6	296,9	301,6
• Agropesquero	5,6	4,6	5,4	4,3
• Industria	97,5	96,3	95,5	96,1
• Construcción	20,8	23,4	24,9	25,7
• Servicios	157,3	161,3	171,2	175,5
Población parada	26,3	22,1	21,6	25,8
Población inactiva	267,5	267,4	256,7	246,6
Tasa de actividad	53,5	53,5	55,4	57,0
Tasa de paro	8,6	7,2	6,8	7,9

Fuente: Eustat.



3.5.3. Evolución de la Contratación Laboral Registrada en el INEM (CAPV)

3.5.3.1. EVOLUCIÓN GENERAL (1991-2003)

En el ejercicio 2003 continúa la senda ascendente que la contratación laboral ha registrado desde 1994 tanto en la CAPV como en el conjunto del Estado, con incrementos similares a los del año 2000, tras los dos últimos años de expansión más moderada. De esta forma durante 2003 son ya 745.528 los contratos registrados en la CAPV que destacan frente a los 240.535 de 1991, lo que supone un crecimiento acumulado del 209,9% en el período 1991-2003. En el conjunto del Estado la tasa de variación acumulada en estos trece años asciende hasta el 165,6%.

Cuadro 3.34. Contratos registrados en el INEM: Evolución (1991-2003)

Valores absolutos	Estado (1)	CAPV (2)	Álava (3)	Bizkaia (4)	Gipuzkoa (5)
1991	5.522.518	240.535	38.884	136.474	65.176
1992	5.156.795	227.131	37.415	128.545	61.171
1993	4.654.787	207.938	35.419	116.172	56.346
1994	5.944.472	284.210	48.295	148.452	87.463
1995	7.311.835	353.503	61.181	186.768	105.554
1996	8.627.547	410.698	74.195	216.041	120.462
1997	10.093.565	506.150	89.134	257.340	159.676
1998	11.663.230	562.558	98.418	299.450	164.690
1999	13.245.327	641.175	107.194	337.212	196.769
2000	13.828.919	678.831	106.792	367.554	204.485
2001	14.056.484	691.366	111.891	372.970	206.505
2002	14.179.245	708.087	106.126	398.908	203.053
2003	14.668.063	745.528	116.642	418.841	210.045
Var. Interanual	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
1992	-6,6	-5,6	-3,8	-5,8	-6,1
1993	-9,7	-8,5	-5,3	-9,6	-7,9
1994	27,7	36,7	36,4	27,8	55,2
1995	23,0	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
Porcentaje	(2)/(1)	(2)/(2)	(3)/(2)	(4)/(2)	(5)/(2)
1991	4,4	100	16,2	56,7	27,1
1992	4,4	100	16,5	56,6	26,9
1993	4,5	100	17,0	55,9	27,1
1994	4,8	100	17,0	52,2	30,8
1995	4,8	100	17,3	52,8	29,9
1996	4,8	100	18,1	52,6	29,3
1997	5,0	100	17,6	50,9	31,5
1998	4,8	100	17,5	53,2	29,3
1999	4,8	100	13,7	52,5	30,7
2000	4,9	100	15,7	54,2	30,1
2001	4,9	100	16,2	53,9	29,9
2002	5,0	100	15,0	56,3	28,7
2003	5,1	100	15,6	56,2	28,2

Fuente: INEM.

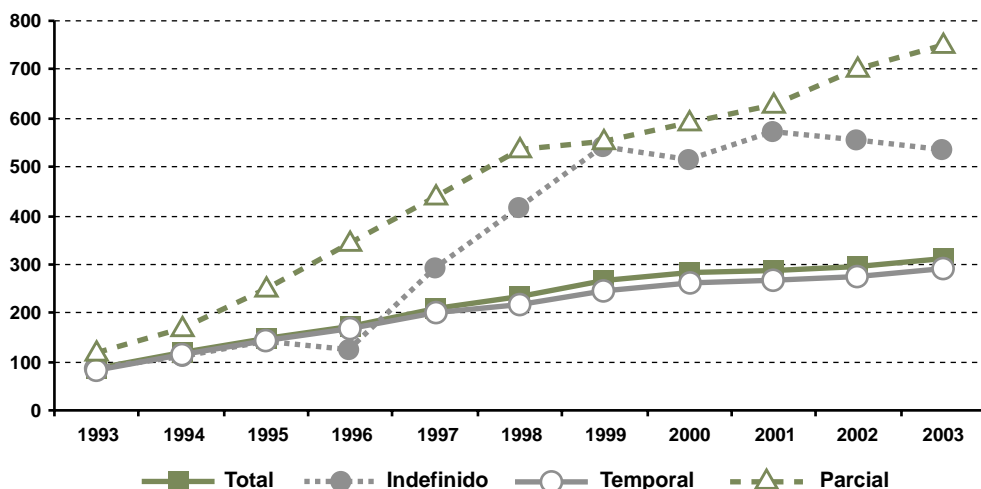


La evolución de la contratación laboral por Territorios Históricos muestra que en este año se ha registrado un crecimiento generalizado del número de contratos registrados en las oficinas del INEM, lo cual destaca frente a los datos alcanzados en 2002, cuando se registraba una caída de la contratación en los territorios de Álava y Gipuzkoa. En los tres ámbitos geográficos el incremento de la contratación se explica por el aumento del número de contratos temporales ya que los contratos indefinidos aumentan solo ligeramente en Bizkaia (0,7%) disminuyendo en Gipuzkoa (-5,9%) y en Álava (-10,2%).

Desde principios de la década de los noventa se ha registrado un importante crecimiento de la contratación tanto indefinida como temporal gracias a 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 3.9. **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 2,31 contratos por persona año, mientras que en 2003 este valor se eleva hasta 2,53 contratos.

Cuadro 3.35. **Contratos notificados y personas contratadas. CAPV 1999-2003.**

	1999	2000	2001	2002	2003
Contratos notificados	641.175	678.831	691.366	708.087	745.528
Personas contratadas	277.135	290.215	299.642	293.637	294.741
Rotación	2,31	2,34	2,30	2,41	2,53

Fuente: INEM.



Cuadro 3.36. Contratos registrados en el INEM en la CAPV (Por tipo de contrato) (1999-2003)

	TOTAL	INDEFINIDO			TEMPORAL			FORMATIVOS
		TOTAL	Tiempo completo	Tiempo parcial	TOTAL	Tiempo completo	Tiempo parcial	
CAPV 99	641.175	54.533	46.613	7.920	573.621	441.376	132.245	13.021
Álava	107.194	10.174	8.878	1.296	95.016	73.953	21.063	2.004
Bizkaia	337.212	28.025	23.388	4.637	302.897	233.382	69.515	6.290
Gipuzkoa	196.769	16.334	14.347	1.987	175.708	134.041	41.667	4.727
CAPV 00	678.831	52.466	42.550	9.916	614.186	475.287	138.899	12.179
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
CAPV 01	691.366	58.204	46.345	11.859	621.993	463.929	158.064	11.168
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
CAPV 02	708.087	56.380	42.652	13.727	641.272	463.930	177.342	10.435
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
CAPV 02	745.528	54.532	40.734	13.798	681.781	492.062	189.719	9.215
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

Fuente: INEM

Por otro lado destacar que tal y como viene siendo habitual en los últimos años, la contratación temporal en 2003 supone el 91,5% de la contratación total, valor inferior al 95% que suponía a comienzos de los noventa. Aún así, hay que resaltar que se ha registrado una caída de la contratación indefinida en los últimos tres años, tal y como se puede apreciar también con las cifras de rotación, lo que supone un paso atrás en la lucha que se mantiene contra la temporalidad.

3.5.3.2. CONTRATOS REGISTRADOS EN EL INEM: POR TIPO DE CONTRATO, SEXO, EDAD Y TERRITORIO HISTÓRICO (2003)

Se han registrado en las oficinas del INEM de la Comunidad Autónoma Vasca un total de 745.528 contratos, cifra un 5,3% superior a la alcanzada un año antes. En este sentido, hay que mencionar que la distribución por sexo es muy similar al haberse formalizado el 50,1% del total de contratos a hombres y el 49,9% restante a mujeres, siendo la diferencia entre ambos de apenas 1.000 contratos. La distribución por estratos de edad muestra que el mayor porcentaje de contratos corresponde al grupo de personas menores de 25 años (31,1%), siendo el grupo de mayores de 39 años los que registran la menor proporción sobre el total (tan solo el 19,7%). La distribución territorial muestra que en Bizkaia se ha registrado el 56,2% del total de contratos, en Gipuzkoa el 28,2% y en Álava el 15,6% restante.



Cuadro 3.37. Evolución trimestral de los contratos registrados en el INEM en la CAPV por sexo y edad (2003)

	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre	TOTAL 2003	TOTAL (%) 2003
Hombres	90.724	89.361	95.710	97.473	373.268	50,1
Mujeres	86.737	88.384	92.261	104.878	372.260	49,9
17-24 años	51.007	54.750	64.770	61.574	232.101	31,1
25-29 años	43.793	43.105	42.661	48.562	178.121	23,9
30-39 años	47.069	45.386	44.595	51.370	188.420	25,3
40-44 años	14.862	14.373	14.434	16.842	60.511	8,1
45 más años	20.730	20.131	21.511	24.003	86.375	11,6
TOTAL	177.461	177.745	187.971	202.351	745.528	100

Fuente: INEM

Cuadro 3.38. Contratos registrados en el INEM en la CAPV por sexo, edad y territorio histórico (2003)

	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	TOTAL
Hombres	60.666	216.818	95.784	373.268
Mujeres	55.976	202.023	114.261	372.260
17-24 años	40.668	126.310	65.123	232.101
25-29 años	27.326	99.951	50.844	178.121
30-39 años	28.137	108.396	51.887	188.420
40-44 años	8.312	35.255	16.944	60.511
45 más años	12.199	48.929	25.247	86.375
TOTAL	116.642	418.841	210.045	745.528

Fuente: INEM

Cuadro 3.39. Principales contratos temporales registrados en el INEM en la CAPV por sexo y edad (2003)(Valores absolutos)

	TIEMPO COMPLETO			TIEMPO PARCIAL ⁽¹⁾
	Obra y servicio	Eventual	Interinidad	
Hombres	137.190	115.648	26.291	52.148
Mujeres	54.505	93.418	55.483	137.571
17-24 años	54.912	71.379	18.382	68.060
25-29 años	45.664	53.271	18.173	41.940
30-39 años	51.428	50.498	24.271	42.838
40-44 años	15.617	14.950	9.547	15.077
45 más años	24.074	18.968	11.401	21.804
TOTAL	191.695	209.066	81.774	189.719

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

Fuente: INEM



La contratación temporal supone el 91,4% del total de los contratos registrados en la CAPV, y dentro de ésta las modalidades de obra y servicio (con 191.695 contratos), los eventuales (con 209.066 contratos), los contratos de interinidad (con 81.774 contratos) y los contratos a tiempo parcial (189.719) son las más importantes (entre los cuatro suponen más del 98% de la contratación temporal). En 2003 también existe una clara distribución de los diferentes tipos de contrato según sexo: mientras que el número de hombres es mayor en los contratos de obra y servicio y eventuales, la contratación de mujeres es más numerosa en los contratos de interinidad y a tiempo parcial.

Cuadro 3.40. Principales contratos Temporales registrados en el INEM en la CAPV por sexo y edad (2003) (Distribución porcentual)

	TIEMPO COMPLETO			TIEMPO PARCIAL
	Obra y servicio	Eventual	Interinidad	
Hombres	71,6	55,3	32,2	27,5
Mujeres	28,4	44,7	67,8	72,5
17-24 años	28,6	34,1	22,5	35,9
25-29 años	23,8	25,5	22,2	22,1
30-39 años	26,8	24,2	29,7	22,6
40-44 años	8,1	7,2	11,7	7,9
45 más años	12,6	9,1	13,9	11,5
TOTAL	100	100	100	100

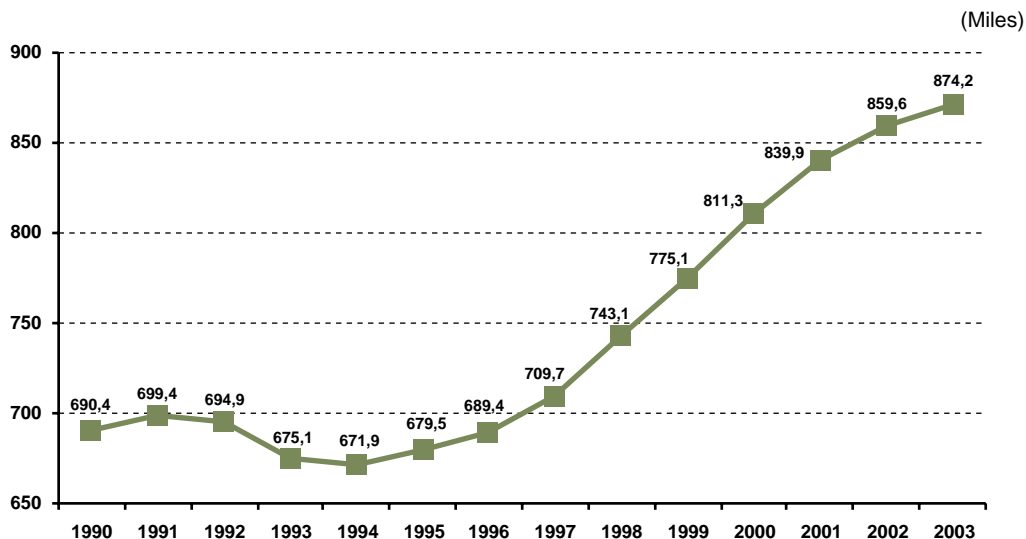
Fuente: INEM

3.5.4. Afiliaciones a la Seguridad Social

El dinamismo del mercado laboral, puede analizarse, además de por la contratación laboral, 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 tenga).



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



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

En 2003 continúa la tendencia ascendente que desde los últimos años se viene registrando en el número de afiliaciones a la Seguridad Social. 1994 supuso un cambio de inflexión en esta materia, ya que tras unos años de ligeras subidas y bajadas en torno a las 700.000 afiliaciones en la CAPV, comienza un período de incremento ininterrumpido hasta alcanzar 874.200 afiliaciones en 2003. Esta cifra supone un crecimiento acumulado del 30,1% para el período 1994-2003 (aumento del 1,7% respecto a los valores de 2002). En el caso del Estado el número de afiliados en el último ejercicio ha ascendido a 16.613.600 personas, de modo que la CAPV supone un 5,3% de las afiliaciones totales del Estado. Dicha participación, a pesar de la tendencia ascendente del número de afiliaciones, ha ido disminuyendo en los últimos años (en 1990 la CAPV suponía el 5,54% de los afiliados del Estado).



Cuadro 3.41. Trabajadores afiliados en Alta Laboral

Años	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
Miles de trabajadores					
1990	12.513,9	690,4	102,4	354,3	233,7
1991	12.648,3	699,4	104,0	359,3	236,1
1992	12.535,5	694,9	105,0	356,6	233,3
1993	12.099,4	675,1	102,8	345,6	226,7
1994	12.045,5	671,9	103,7	342,4	225,8
1995	12.307,6	679,5	106,1	344,4	229,0
1996	12.506,0	689,4	109,7	347,5	232,2
1997	12.932,1	709,7	113,9	356,0	239,8
1998	13.591,0	743,1	119,4	373,0	250,7
1999	14.344,9	775,1	124,0	390,0	261,1
2000	15.062,9	811,3	130,0	408,0	273,3
2001	15.649,9	839,9	135,1	423,9	280,8
2002	16.126,3	859,6	138,7	435,2	285,7
2003	16.613,6	874,2	142,5	442,1	289,6
Números índices (Base 1989=100)					
1990	103	103	103	103	103
1991	104	104	105	104	104
1992	103	103	106	103	102
1993	100	101	104	100	100
1994	99	100	105	99	99
1995	101	101	107	100	101
1996	103	103	111	101	102
1997	107	106	115	103	105
1998	112	111	121	108	110
1999	118	115	125	113	115
2000	124	121	131	118	120
2001	129	125	136	123	123
2002	133	128	140	126	125
2003	137	130	144	129	128

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Por Territorios Históricos destaca Bizkaia con el mayor número de afiliaciones (442.100) seguido de Gipuzkoa (289.600) y finalmente Álava (142.500). En todos ellos se ha registrado una variación positiva respecto a los datos de 2002, aunque ésta haya sido de distinta magnitud: del 2,7% en Álava, del 1,6% en Bizkaia y del 1,4% en Gipuzkoa.



Cuadro 3.42. Trabajadores afiliados en Alta Laboral por regímenes 2003 (estructura porcentual)

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

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

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. En este sentido, en la Comunidad Autónoma Vasca el 77,4% de las personas afiliadas lo están en el régimen general, un 19,7% como autónomos, un 1,1% en el régimen agrario, exactamente el mismo porcentaje que suponen los empleados del hogar y finalmente el 0,6% restante como trabajadores del mar.

Cuadro 3.43. Empresas inscritas en la Seguridad Social

Años	Estado	CAPV	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
Número de empresas					
1994	895.470	46.035	7.017	24.296	16.155
1995	919.467	47.601	7.492	24.876	16.729
1996	944.611	48.850	7.751	25.508	17.131
1997	977.840	50.846	8.169	26.408	17.850
1998	1.023.089	52.613	8.442	27.420	18.381
1999	1.071.674	54.804	8.781	28.605	19.111
2000	1.114.378	56.629	9.034	29.729	19.651
2001	1.152.678	58.194	9.342	30.664	20.076
2002	1.190.467	59.192	9.416	31.249	20.468
2003	1.227.989	60.175	9.679	31.833	20.675
Números índices (Base 1994=100)					
1994	100	100	100	100	100
1995	103	103	107	102	104
1996	105	106	110	105	106
1997	109	110	116	109	110
1998	114	114	120	113	114
1999	120	119	125	118	118
2000	124	123	129	122	122
2001	128	126	133	126	125
2002	133	129	134	129	127
2003	137	131	138	131	128

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales



Finalmente, en lo que se refiere al número de empresas inscritas en la Seguridad Social, en 2003 ya son 60.175 (esta cifra supone un aumento del 1,7% respecto a 2002). Como se puede observar en el Cuadro 3.43, durante este ejercicio se ha registrado un crecimiento generalizado de esta variable en los tres Territorios Históricos. En el conjunto del Estado son 1.227.989 las empresas inscritas en la Seguridad Social.

3.5.5. *Políticas Activas de empleo*⁶

El Gobierno Vasco, en el Plan Interinstitucional para el Fomento del Empleo y la Formación en Euskadi presenta las estrategias básicas sobre las que se desarrolla la política de empleo de la CAPV para el corto y el medio plazo. Entre los objetivos prioritarios destacan:

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

De esta forma, el Plan Interinstitucional para el Empleo, supone el diseño de una estrategia sobre el empleo consensuada entre las diferentes administraciones competentes en la CAPV, adaptada a las particularidades del mercado laboral vasco y coherente con la estrategia europea de empleo.

Las políticas de empleo, por otro lado, pueden clasificarse atendiendo al objetivo que persiguen, en políticas activas de empleo y políticas pasivas de empleo. En este apartado nos vamos a centrar en las primeras, cuyo objetivo es facilitar las condiciones para que el desempleado tenga acceso a un puesto de trabajo a través de un conjunto heterogéneo de medidas básicamente de ajuste entre oferta y demanda.

Estas políticas de empleo se desarrollan principalmente por el Ministerio de Trabajo a través del INEM, aunque la mayoría de las comunidades autónomas las ejercen al tener transferida su gestión (formación ocupacional, subvenciones e intermediación laboral). La Comunidad Autónoma Vasca, sin embargo, no se encuentra en este grupo. De hecho, es el Gobierno Vasco a través del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en colaboración con las Diputaciones Forales, Ayuntamientos, Agencias de Desarrollo Comarcal, Escuelas Taller, Casas de Oficio y otra serie de Instituciones, quien desarrolla por su cuenta, parte de las políticas activas de empleo.

De esta forma se llevan a cabo medidas de orientación laboral, se fomentan actividades formativas y se desarrollan programas de empleo específicos para colectivos especialmente afectados por el paro, como es el caso de los desempleados de larga duración, los jóvenes y las mujeres entre otros.

A continuación se analizan tres de los grupos más relevantes en el desarrollo de políticas activas de empleo de la CAPV: las políticas de fomento de la contratación, la actividad de

⁶ La política de empleo de la CAPV durante los años 2000-2003 se detalla exhaustivamente en el Documento: "Plan Interinstitucional para el Fomento del Empleo y la Formación en Euskadi 2000-2003". Este Plan fue firmado en Mayo de 2000 por el Gobierno Vasco, las Diputaciones Forales y la Asociación Vasca de Municipios (EUEDEL).



los servicios de empleo que actúan como intermediarios del mercado de trabajo y la política de formación.

3.5.5.1. POLÍTICAS ACTIVAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN

El Gobierno Vasco, más concretamente, el Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social, llevó a cabo a lo largo de 2002 una serie de programas dirigidos a fomentar el empleo. El objetivo principal de estos programas, era inicialmente la incorporación al trabajo de personas desempleadas con especiales problemas de integración laboral. Sin embargo, en los últimos años, el número de programas se ha ampliado dando cabida a un mayor número de personas. Por ejemplo, en 2001 se incluyó un programa de ayuda a la cooperativa y al socio cooperativista mientras que en 2002 se introducía un nuevo programa para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Cuadro 3.44. Programas para el fomento del empleo

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

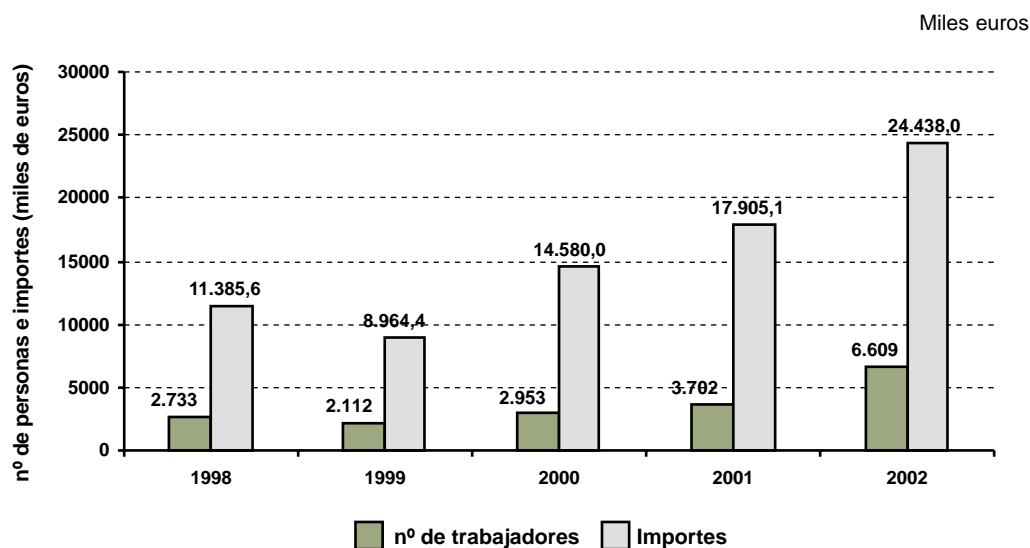
(1) Minusválidos, exreclusos, extoxicómanos.

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

En este sentido, para el conjunto de programas para el fomento del empleo, el Gobierno Vasco concedió en 2002 subvenciones por casi 24 millones y medio de euros. Ese año se beneficiaron de dichas ayudas 6.609 trabajadores, de forma que se alcanzaba una subvención media de 3.689 euros. Estas cifras suponen un incremento del 78,5% de las personas beneficiadas por estos programas. Asimismo, a pesar de que las subvenciones concedidas han aumentado alrededor del 36,5%, la subvención media por participante se ha reducido de los 4.836 euros de 2001 a 3.698 en 2002. Con todo, en 2002 el 8,2% (4% en 2001) de las personas paradas se han beneficiado de los programas de fomento de empleo.



Gráfico 3.11. Evolución de importes y trabajadores beneficiados en los Programas de Empleo del Gobierno Vasco



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

El 15 de enero de 1999 se firma el “Acuerdo Vasco de Empleo” que trata entre otras cosas de la jornada laboral, la supresión de las horas extraordinarias, las empresas de trabajo temporal y de servicios, y sobre la sustitución y la renovación de plantillas. Asimismo, se acuerda el contrato de relevo, cuyo objetivo no es otro que facilitar el retiro de una persona antes de haber alcanzado la edad reglamentaria, y en cuyas funciones será sustituido por un nuevo trabajador. De esta forma se adelanta el retiro de una generación que empezó a trabajar muy pronto a la vez que se promueve la colocación de los más jóvenes.

Cuadro 3.45. Número de contratos de relevo subvencionados por el Gobierno Vasco y registrados en el INEM. CAPV 1999-2003

	Nº contratos de relevo	
	Subvencionados por el Gob. Vasco	Registrados en el INEM
1999	29	248
2000	649	1.294
2001	682	1.692
2002	661	1.722
2003	977	2.501

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

Como se puede apreciar en el cuadro adjunto, en los últimos cinco años ha aumentado el número de contratos de relevo formalizados en el INEM (de 248 de 1999 a 2.501 en 2003). De igual manera, los contratos de este tipo subvencionados por el Gobierno Vasco, han pasado de ser 29 hace cinco años a casi un millar en 2003. De hecho, en 2003 el Gobierno Vasco ha subvencionado el 39,1% de los contratos de relevo registrados ese mismo año en el INEM.



3.5.5.2. SERVICIOS DE EMPLEO

a) INEM

El Instituto Nacional de Empleo juega un papel de intermediario en el mercado laboral, haciéndose cargo de las políticas activas y pasivas de empleo (reconocimiento y abono de las situaciones de desempleo y registro de nuevos demandantes de empleo). Centrándonos en las primeras, hay que mencionar los servicios que el INEM ofrece de información y orientación profesional, la gestión que realiza de los programas de promoción de empleo (registro de contrataciones y reconocimiento del derecho a subvenciones y bonificaciones), así como la programación de cursos de formación profesional ocupacional para desempleados.

Cuadro 3.46. Colocaciones registradas por el INEM (CAPV)

Años	Total	Comunicación	Gestión
1997	495.100	417.648	77.452
1998	560.890	468.726	92.164
1999	637.365	511.883	125.482
2000	688.008	569.184	118.824
2001	684.825	577.785	107.040
2002	686.583	581.842	104.741
2003	722.671	627.246	95.425

Fuente: INEM

En 2003 el INEM registró 722.671 contrataciones lo que supone un incremento del 5,3% respecto al año anterior. En su labor como intermediario, actúa como comunicante en la mayor parte de las contrataciones (86,8%), gestionando él mismo el 13,2% de las contrataciones restantes.

b) Agencias de colocación sin fines de lucro y Servicios integrales de empleo

Las agencias de colocación sin fines lucrativos, desarrollan también, junto al INEM, un papel de intermediación en el mercado laboral vasco. Estas agencias de colocación tratan de ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo, y a los empleadores a satisfacer sus necesidades de mano de obra. En algunos casos, estas agencias pueden recibir una remuneración del empresario y/o del trabajador para satisfacer los gastos ocasionados por los servicios prestados, viéndose obligadas a notificar al INEM las demandas y ofertas de empleo que reciban.

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

Cuadro 3.47. Actividad de LANGAI (1996-2003)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	1996-2003 ⁽¹⁾
Direccionamientos ⁽²⁾	26.894	52.333	28.396	28.368	25.008	34.493	32.852	30.733	245.929
Demandantes	26.576	58.170	31.535	30.729	28.005	35.000	34.213	33.883	276.872
Ofertas	98	5.100	10.341	11.670	16.441	23.928	26.109	20.806	114.476
Puestos gestionados	184	8.586	15.605	15.954	21.700	29.920	30.789	26.868	149.660

(1) Incluye las bajas en el período.

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

Fuente: LANGAI

Tal y como se puede observar en el cuadro adjunto, la actividad de LANGAI en los últimos años ha mostrado un elevado dinamismo, apoyado en el favorable comportamiento del mercado laboral vasco. De esta forma se ha registrado un importante crecimiento en el período 1996-2003, de los direccionamientos, del número de demandantes de empleo, de las ofertas de puestos de trabajo y de los puestos gestionados. De hecho, en los últimos siete años han sido más de 273.000 los demandantes de empleo en LANGAI, y casi 21.000 empresas las usuarias de sus servicios.

Cuadro 3.48. Demandantes y empresas usuarias (LANGAI)

	Demandantes 1997-2003	Empresas usuarias 1997-2003
Álava	40.729	3.327
Bizkaia	151.378	10.083
Gipuzkoa	81.519	7.425
Otras provincias	3.246	1.546
CAPV	273.626	20.835

Fuente: LANGAI

3.5.5.3. FORMACIÓN

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

El objetivo de este apartado es, analizar a grandes rasgos, algunas de las acciones formativas más relevantes llevadas a cabo en la CAPV durante el año 2003 y protagonizadas por el INEM, el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, HOBETUZ Y FORCEM.



a) INEM

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

A lo largo de 2003 el INEM ha gestionado en la Comunidad Autónoma Vasca cursos de formación en los que han participado 12.791 alumnos. Del total de alumnos aproximadamente el 98% son parados, en sus tres cuartas partes mayores de 25 años, con una amplia mayoría de varones (el 92,2% de los parados formados).

Cuadro 3.49. **Alumnos en los cursos de formación gestionados por el INEM en la CAPV (2003)**

	Total	Parados						
		Total	< de 25 años			> de 25 años		
			Corta duración	Larga duración	Mujeres	Corta duración	Larga duración	Mujeres
Álava	1.435	1.351	337	15	0	840	157	2
Bizkaia	6.962	6.843	1.643	144	1	3.915	1.061	79
Gipuzkoa	4.394	4.296	681	33	223	2.246	441	672
CAPV	12.791	12.490	2.661	192	224	7.001	1.659	753

Fuente: INEM.

b) Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

Además de los programas de fomento del empleo mencionados anteriormente, el departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, subvenciona un abanico muy amplio de programas de formación. Estas acciones están dirigidas a personas desempleadas con especiales problemas de inserción laboral y a estudiantes, bien de formación profesional o con vocación empresarial, que tratan de tener su primera experiencia laboral.

**Cuadro 3.50. Actividades formativas del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

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

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

En 2002, la Dirección de Empleo y Formación invirtió cerca de 20 millones de euros en actividades formativas. Esta cifra supone una disminución del 29% respecto a la inversión de 2001. De hecho, en ese año, se registraba un incremento de las subvenciones, derivado de la inclusión de los programas Equal, Hobetuz, Auzolan y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, que no se incluyeron en 2002. Por ello, si no se tuvieran en cuenta estos cuatro últimos programas, la subvenciones en 2002 habrían aumentado un 12,4% respecto al ejercicio precedente.

c) HOBETUZ y FORCEM

Hobetuz (Fundación Vasca para la Formación Profesional Continua) y FORCEM (Fundación para la Formación Continua) han continuado realizando simultáneamente actividades de formación continua en la Comunidad Autónoma Vasca en 2003 dando lugar a duplicidades no deseadas. Estas acciones, se financian gracias a las denominadas cuotas de formación profesional (que provienen de las nóminas de las personas asalariadas), las ayudas del Fondo Social Europeo (FSE) y a fondos de la Administración Central y/o del Gobierno Vasco.

La nueva reglamentación que entró en vigor en 2001, distinguía dos tipos de convocatorias según el grupo objetivo:

- Las convocatorias dirigidas a las empresas (tradicionalmente de demanda), en las que ellas tienen que contribuir también en la financiación. Según el tamaño de la plantilla se pueden dividir en:
 - Planes de empresa: 35 o más empleados.
 - Grupos de empresa: 50 o más empleados.
 - Planes agrupados: 100 o más empleados.
- Las convocatorias dirigidas al personal empleado de forma individual (tradicionalmente de oferta).



Cuadro 3.51. Resultados de las convocatorias del FORCEM en la CAPV

	2002 (*)		2003 (**)	
	Planes aprobados	Financiación aprobada ⁽¹⁾	Planes aprobados	Financiación aprobada ⁽¹⁾
Empresas y Grupo Emp.	169	8.483	168	10.112
Agrupados	70	5.487	86	6.142
Oferta	52	4.760	60	4.069
TOTAL	291	18.730	314	20.323

(*) Datos en fase de certificación.

(**) Convocatoria aún no finalizada.

(1) Financiación en miles de euros.

Fuente: Base de datos del FORCEM.

En 2003 se han aprobado 314 planes del FORCEM a los que se ha destinado algo más de 20.323 miles de euros. Estas cifras suponen unos incrementos del 7,9% en el número de planes aprobados y del 8,5% en la financiación respecto a los resultados de 2002.

Cuadro 3.52. Resultados de las convocatorias HOBETUZ

	2003 (*)		
	Planes aprobados	Trabajadores asistentes	Subvención (Miles euros)
Plan de empresa y grupo	708	114.547	16.679
Planes agrupados	51	15.557	2.395
Planes sectoriales	--	--	--
Planes intersectoriales y directa	17	23.704	2.399
Planes individuales y catálogo	151	43.657	6.501
TOTAL	927	197.465	27.974

(*) Datos financiados sin cerrar

Fuente: Fundación Hobetuz.

En cuanto a la convocatoria HOBETUZ, en el año 2003 se aprobaron 927 actividades formativas, a las que asistieron 197.465 trabajadores. Estos datos suponen una disminución del 2% de los planes aprobados respecto a 2002 y un incremento del 82,1% en el número de asistentes. No es de extrañar por ello, que en un año se incrementaran las subvenciones para este tipo de actividades en algo más de 7 millones de euros, de forma que en 2003 contaron con aproximadamente 28 millones de euros.

No hay que olvidar mencionar en este apartado, la incertidumbre existente por la aprobación del Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto, relativo al subsistema de formación continua, que ya se ha tratado en el apartado 2.5.



3.5.6. *Políticas Pasivas de empleo*

3.5.6.1. LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO⁷

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 financiadas con las cuotas de trabajadores, de los empresarios y de la aportación del Estado. Suponen aproximadamente el 60-70% del salario real.
- Prestaciones de nivel asistencial: engloba el subsidio de desempleo y el subsidio para los trabajadores del Régimen Especial Agrario. Consta de una prestación económica (por debajo 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 las prestaciones por desempleo. De hecho, de los 69.700 beneficiarios de 1994 se ha pasado a 41.200 en 2003, a pesar de que en los últimos dos años ha aumentado el número de beneficiarios (en 2002 un 8,1% respecto a 2001, y este pasado ejercicio un 3% respecto a 2002). La Comunidad Autónoma del País Vasco sigue representando el 3,4% del total de los beneficiarios del conjunto del Estado.

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



Cuadro 3.53. Beneficiarios de prestaciones por desempleo en la CAPV

CAPV	Beneficiarios	Paro registrado (INEM)	Tasa de cobertura ⁽¹⁾	Paro (PRA)	Tasa de cobertura ⁽²⁾
1994	69.700	140.290	49,7	201.600	34,6
1995	56.100	130.897	42,9	198.200	28,3
1996	50.500	119.353	42,3	178.500	28,3
1997	46.500	112.052	41,5	182.700	25,5
1998	41.700	97.496	42,8	154.900	26,9
1999	38.700	85.904	45,1	134.100	28,9
2000	36.600	77.744	47,1	114.000	32,1
2001	37.000	73.334	50,5	92.100	40,2
2002	40.000	73.818	54,2	80.600	49,6
2003	41.200	73.683	55,9	84.400	48,8
Base 1994=100					
1994	100	100	100	100	100
1995	80,5	93,3	86,3	98,3	81,8
1996	72,5	85,1	85,2	88,5	81,8
1997	66,7	79,9	83,5	90,6	73,7
1998	59,8	69,5	86,1	76,8	77,7
1999	55,5	61,2	90,7	66,5	83,5
2000	52,5	55,4	94,8	56,5	92,8
2001	53,1	52,3	101,6	45,7	116,2
2002	57,4	52,6	109,0	40,0	143,4
2003	59,1	52,5	112,5	41,9	141,0

(1) Con el paro registrado en el INEM.

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

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 3.54. Beneficiarios de prestaciones por desempleo en el Estado

ESTADO	Beneficiarios	Paro registrado (INEM)	Tasa de cobertura ⁽¹⁾	Paro (EPA)	Tasa de cobertura ⁽²⁾
1994	1.759.400	2.647.022	66,5	3.880.075	45,3
1995	1.458.800	2.448.961	59,6	3.715.575	39,3
1996	1.342.300	2.275.402	59,0	3.657.250	36,7
1997	1.240.800	2.118.733	58,6	3.471.900	35,7
1998	1.130.100	1.889.500	59,8	3.177.250	35,6
1999	1.051.800	1.651.617	63,7	2.722.350	38,6
2000	1.042.700	1.557.567	66,9	2.486.900	41,9
2001	1.099.600	1.529.900	71,9	1.869.050	58,8
2002	1.195.400	1.621.517	73,7	2.082.900	57,4
2003	1.206.700	1.657.582	72,8	2.127.400	56,7
Base 1994=100					
1994	100	100	100	100	100
1995	82,9	92,5	89,6	95,8	86,8
1996	76,3	86,0	88,8	94,3	81,0
1997	70,5	80,0	88,1	89,5	78,8
1998	64,2	71,4	90,0	81,9	78,6
1999	59,8	62,4	95,8	70,2	85,2
2000	59,3	58,8	100,7	64,1	92,5
2001	62,5	57,8	108,1	48,2	129,8
2002	67,9	61,3	110,8	53,7	126,7
2003	68,6	62,6	109,5	54,8	125,2

(1) Con el paro registrado en el INEM.

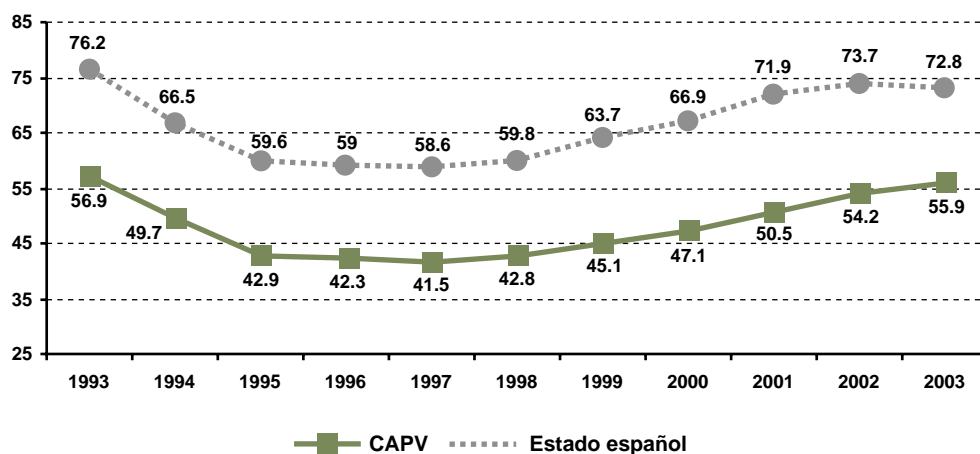
(2) Con el paro de la EPA.

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. Los datos de 2003 se sitúan en una cobertura del 55,9% en el caso de utilizar los datos de paro registrado del INEM y del 48,8% al valernos de los datos de desempleo facilitados por el Eustat en la PRA. En el primer caso se mejora el registro de 2002, si bien al utilizar los de la PRA la tasa de cobertura cae ligeramente.

Gráfico 3.12. Evolución de la tasa de cobertura⁽¹⁾ por desempleo



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

Como se puede observar en el gráfico anterior, la tasa de cobertura del conjunto del Estado se ha situado por encima de la de nuestro territorio, aunque siguen una evolución muy similar. En 2003 sin embargo, en el Estado disminuye por primera vez desde 1997, de forma que la diferencia entre ambos ámbitos territoriales se sitúa en 16,9 puntos porcentuales.

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

Euros

	Edad				
	Total	16-19	20-24	25-54	55 y más
1996	17,93	12,64	14,67	17,96	20,82
1997	18,44	13,34	15,12	18,35	21,39
1998	19,23	14,24	15,89	19,07	22,19
1999	19,86	15,20	16,75	19,54	23,20
2000	20,31	16,32	17,51	19,95	23,70
2001	20,97	17,66	18,77	20,70	24,00
2002	21,57	18,30	19,42	21,35	24,51
2003	22,03	18,98	19,94	21,79	24,95

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



La cuantía media diaria bruta reconocida a los beneficiarios de prestaciones por desempleo se ha situado en 2003 en 22,03 euros (3.665 pesetas aproximadamente) lo que supone un incremento del 2,1% respecto al ejercicio precedente. Sin embargo, hay que destacar que esta cantidad varía según la edad de los beneficiarios de forma que a mayor edad, se reciben mayores prestaciones: 18,98 euros para los menores de 20 años, 19,94 para los desempleados entre 20 y 24 años, 21,79 euros para los parados de entre 25 y 54 años y 24,95 euros para los mayores de 54 años.

3.5.6.2. EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)⁸

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

A lo largo de 2003, en nuestra comunidad autónoma el Fondo de Garantía Salarial ha atendido a 2.031 empresas, lo que supone un incremento del 13,8% respecto a 2002. El número de trabajadores por su parte, aumenta todavía en mayor medida (36,9%) hasta alcanzar la cifra de 6.513. De igual manera aumentan considerablemente (53,5%) las prestaciones otorgadas, de forma que se sitúan en los 18.309.200 euros. A pesar de que la prestación media por ocupado asalariado se incrementa respecto a 2002, hasta alcanzar los 25,59 euros, éste valor se sitúa aún bastante lejos del máximo de 135,64 euros que se alcanzaba en 1994.

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



Cuadro 3.56. Evolución del FOGASA en la CAPV

Años	Empresas	Trabajadores	Prestación (miles euros)	Prestación media (euros)	Prest. media por ocup. asalar. (euros)
1989	1.499	14.512	30.230,91	2.083,17	53,89
1990	1.645	10.613	28.391,81	2.675,19	48,62
1991	1.262	9.447	34.852,70	3.689,29	58,55
1992	1.462	10.626	33.988,40	3.198,61	58,21
1993	2.595	18.457	65.892,40	3.570,05	120,15
1994	2.843	19.201	72.948,90	3.799,22	135,64
1995	2.316	13.392	52.263,50	3.902,59	95,86
1996	2.377	14.668	53.728,30	3.662,96	97,40
1997	3.426	13.947	40.642,10	2.914,04	71,88
1998	3.317	12.243	42.331,00	3.457,57	68,75
1999	2.239	7.956	25.264,80	3.175,57	38,89
2000	1.748	5.126	15.373,70	2.999,16	23,21
2001	1.688	4.758	14.744,60	3.098,91	21,58
2002	1.784	4.759	11.929,20	2.506,66	16,75
2003	2.031	6.513	18.309,20	2.811,18	25,59

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. Aún así, la prestación media por ocupado asalariado se sitúa por debajo del valor de la CAPV (16,22 euros en el Estado frente a 25,59 euros de la CAPV).

Cuadro 3.57. Evolución del FOGASA en el Estado

Años	Empresas	Trabajadores	Prestación (miles euros)	Prestación media (euros)	Prest. media por ocup. asalar. (euros)
1989	17.184	140.563	262.221,58	1.865,51	29,53
1990	20.350	112.148	239.479,28	2.135,39	25,82
1991	18.470	98.752	258.212,83	2.614,76	27,55
1992	19.751	108.384	305.374,40	2.817,52	33,65
1993	28.388	155.463	444.219,40	2.857,40	51,14
1994	31.878	158.805	489.318,20	3.081,25	56,72
1995	32.852	144.201	464.354,20	3.220,19	51,93
1996	31.484	133.061	464.300,50	3.489,38	50,01
1997	43.153	155.495	479.743,00	3.085,26	49,41
1998	47.662	153.767	479.792,40	3.120,26	47,24
1999	33.271	102.403	331.239,00	3.234,66	30,57
2000	27.472	76.827	228.822,30	2.978,41	19,88
2001	24.915	70.237	214.843,50	3.058,84	18,24
2002	27.915	73.538	220.005,70	2.991,73	16,74
2003	29.712	76.260	220.596,70	2.892,70	16,22

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



3.5.6.3. PENSIONES CONTRIBUTIVAS Y SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

El Sistema de Seguridad Social ha proporcionado en el conjunto del Estado a lo largo de 2003 un total de 7.819.500 pensiones de una cuantía media de 546,04 euros (90.853 pesetas aproximadamente). Otro año más y según los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el País Vasco, es la comunidad autónoma con las mayores pensiones contributivas del Estado, cuya cuantía asciende a 691,17 euros (115.001 pesetas), siendo la consecuencia principal de ello el elevado nivel salarial medio de nuestro territorio, también por encima del resto de comunidades.

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

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

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
1993	356,43	385,15	243,07	193,10	335,45
1994	377,19	411,31	256,78	195,65	356,11
1995	400,10	439,02	271,34	204,63	378,82
1996	424,78	467,51	286,74	207,37	402,17
1997	444,29	487,18	296,52	186,81	417,47
1998	487,52	492,63	305,67	192,07	432,32
1999	508,77	509,77	314,81	196,57	446,43
2000	536,42	535,33	331,52	205,88	468,39
2001	571,20	564,98	348,84	218,01	494,51
2002	599,48	588,35	367,61	227,56	515,97
2003	634,75	620,12	395,83	241,55	546,04

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

A lo largo de 2003 se proporcionaron en la CAPV 436.200 pensiones, un 0,8% más que en el año 2002. 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.

Concretamente en la CAPV, suponen el 59,1% del total, siguiéndole en importancia las de viudedad (27,6%), las de incapacidad permanente (9,3%) y finalmente las de orfandad y favor familiar (4%).

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

	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad y favor familiar	Total
1993	74,5	176,6	98,9	12,1	362,0
1994	75,9	185,1	102,9	13,3	377,2
1995	76,9	191,7	105,0	13,2	386,8
1996	78,4	197,8	107,1	13,5	396,9
1997	76,1	205,7	109,1	15,1	406,0
1998	42,7	243,3	111,0	16,0	413,0
1999	42,4	246,5	112,9	16,8	418,7
2000	41,5	249,9	114,9	17,5	423,8
2001	40,9	254,3	116,9	17,2	429,3
2002	40,4	256,3	118,7	17,5	432,9
2003	40,6	257,7	120,5	17,3	436,2

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

De hecho, tal y como se comentaba anteriormente, la CAPV encabeza todas las listas 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 (295,13 euros frente a los 293,45 de la CAPV). Las cuantías medias de los distintos tipos de pensiones en la CAPV son de: 828,87 euros para la incapacidad permanente (634,75 en el Estado), 802,12 euros para la jubilación (620,12 euros en el Estado), 464,45 euros por viudedad (395,83 euros en el Estado), 293,45 por orfandad y favor familiar (241,55 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
1993	471,86	472,28	271,44	219,72	408,91
1994	499,89	506,99	288,73	216,55	435,77
1995	531,88	545,36	306,33	226,96	466,90
1996	567,21	585,02	325,12	233,02	499,35
1997	594,67	514,21	338,98	219,11	521,88
1998	650,93	631,59	350,93	227,43	542,48
1999	674,29	656,36	362,51	235,20	561,96
2000	706,60	690,14	381,54	246,21	589,77
2001	748,53	730,96	402,91	261,81	624,49
2002	783,34	761,01	427,22	275,20	651,98
2003	828,87	802,12	464,45	293,45	691,17

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Junto al País Vasco, destacan Asturias y la Comunidad de Madrid por sus elevadas pensiones, todas ellas por encima de la media del conjunto del Estado. Concretamente, en



2003 estas pensiones alcanzan los 661,45 euros (110.056 pesetas) y 649,37 euros (108.046 pesetas) en ambas comunidades respectivamente. Justamente en la situación contraria se encuentra Galicia y Extremadura con las pensiones contributivas más bajas, en concreto con 454,43 euros (75.611 pesetas) y 463,14 euros (77.060 pesetas) respectivamente.

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

	Pensión media (1993 base=100)	
	CAPV	Estado
1993	100,00	100,00
1994	106,57	106,16
1995	114,18	112,93
1996	122,12	119,89
1997	127,63	124,45
1998	132,66	128,88
1999	137,43	133,08
2000	144,23	139,63
2001	152,72	147,42
2002	159,44	153,81
2003	169,03	162,78

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Finalmente, un último apunte sobre el Salario Mínimo Interprofesional. A lo largo de este ejercicio se ha situado en los 451,20 euros (75.073 de las antiguas pesetas), cifra que supone un incremento del 2% respecto al valor de 2002. Al comparar el valor de 2003 con el de hace diez años, se puede observar que en la última década el SMI ha aumentado algo más de un 28%, lo que supone un crecimiento medio anual de aproximadamente el 2,8%, 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
1993	351,77	4,0	4,9
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

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

3.5.6.4. PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS

Las Diputaciones Forales de la CAPV gestionan las prestaciones no contributivas que se dirigen a aquellas personas que se encuentran en situación de necesidad al carecer de medio suficientes para sobrevivir y que no han realizado ningún tipo de cotización o en caso de haberlo hecho, no las han realizado durante el tiempo suficiente para poder alcanzar prestaciones de nivel contributivo. Estas prestaciones pueden ser de tres tipos:

- Pensiones no contributivas de la Seguridad Social: se conceden a aquellas personas que carecen de ingresos suficientes.
- Pensiones asistenciales del Fondo de Bienestar Social: ayudas económicas e individualizadas de carácter vitalicio a personas mayores de 65 años, enfermos o inválidos incapacitados para el trabajo.
- Prestaciones de Integración Social del Minusválido: dirigidas a personas mayores de 18 años afectadas por una minusvalía de al menos el 65% que presenten unos recursos anuales inferiores al 70% del salario mínimo interprofesional.

Por otro lado, el Gobierno Vasco, en 2003 elaboró un plan de carácter trienal (2003-2005) cuyo objetivo principal es la lucha contra la pobreza, incluyéndose también la dimensión social de este problema. El plan está apoyado en los siguientes puntos:

- El carácter multidimensional de la exclusión social.
- Coordinación, participación e implicación personal en los procesos de inserción.
- Solidaridad y cohesión social.
- Promoción de la accesibilidad.

En esta ley se contempla el derecho legal de toda persona con un año de empadronamiento en la CAPV, y que carecen de recursos económicos suficientes para hacer frente a las necesidades básicas y a las derivadas de un proceso de inserción laboral, a la denominada Renta Básica. La cuantía de dicha renta varía en función del número de miembros de la unidad familiar y va desde los 435,17 euros para las unidades de 1 miembro hasta los 671,56 euros para las que cuentan con 4 miembros. El salario mínimo de inserción se aprobó en 1989, de forma que desde entonces se han beneficiado de media 11.600 familias. En 2003 en concreto, fueron unas 20.000 las familias las beneficiadas.

Además de estas herramientas, habría que mencionar también las Ayudas de Emergencia Social (AES) y los Programas de Inserción desarrollados a través de Auzolan, cuyo objetivo principal no es otro más que la lucha contra la pobreza y la exclusión social.

3.6. Planes de pensiones de empleo

3.6.1. *El Sistema Público de Pensiones en la Unión Europea*

Los sistemas públicos de pensiones instaurados en los países miembros de la Unión Europea están articulados en torno a unos elementos fundamentales y comunes, aunque individualmente presentan matizaciones que las diferencian. Como características comunes destacan el que en todos los casos son sistemas enmarcados en el denominado Estado de Bienestar y forman parte de lo que se entiende por el modelo social de empleo, y que se conciben como mecanismos de prevención universal, puesto que mediante el uso de prestaciones tratan de proporcionar apoyo económico a toda la ciudadanía. En los sistemas públicos de pensiones se distinguen dos tipos de pensiones: las contributivas y las no contributivas.



Cuadro 3.64. Gasto en pensiones de vejez, en términos SEEPROS (Sistema integrado de estadísticas de protección social) en la UE-15. (% del PIB).

	VEJEZ	
	1996	2000
Bélgica	7,6	7,2(**)
Dinamarca	7,1	6,6
Alemania	10,2	10,3(*)
Grecia	7,6	8,1(*)
España	7,8	7,5(*)
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	9,6	9,5

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

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

La vía de financiación más común de estos sistemas públicos de pensiones contributivas es la referida a las cotizaciones sociales realizadas por las empresas y los trabajadores, aunque en algunos países existe adicionalmente financiación pública del Estado. Si bien España no se sitúa actualmente entre los países que más recursos destina a las pensiones por jubilación, 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 produce como porcentaje del PIB.

Cuadro 3.65. 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. Este problema surge básicamente del fenómeno demográfico conocido como el baby-boom acontecido en los años de posguerra, y la continua baja natalidad que se registra posteriormente. Como consecuencia de ello, es previsible un desequilibrio entre la población en edad de trabajar y la población que ha alcanzado la edad de jubilación y consecuentemente entre el número de cotizantes y el número de beneficiarios, por lo que se estima que habrá menos recursos para financiar cada vez más pensiones. Igualmente se presume una reducción de la capacidad de obtener fondos por las siguientes razones:

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

3.6.2. *Los Planes de Pensiones de Empleo en el Estado*

Fruto del previsible desequilibrio financiero en el sistema público de pensiones provocado por la existencia de un menor número de cotizantes que deban financiar a un mayor número de beneficiarios, han surgido diferentes posibilidades y alternativas sobre el modo de aumentar y garantizar las fuentes de financiación, entre los que destacan:

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

Aunque estas medidas parecen técnicamente correctas, ninguna de ellas se considera del todo adecuada por múltiples razones:

- En primer lugar el incremento de las cotizaciones sociales tendría que ser muy alto para compensar el desequilibrio entre aportaciones y prestaciones. Además, las cotizaciones sociales suponen un coste laboral muy importante para las empresas por lo que el hecho de elevarlo podría conllevar una reducción del nivel de contratación.
- En segundo término, la mayor aportación del Estado tampoco sería una vía muy adecuada, debido a que contribuiría a aumentar el déficit público.
- Y, por último, la opción de aumentar la presión fiscal es, como se sabe, una medida muy impopular.



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.

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, cuyos activos ascendían en 2002 al 1% del PIB. 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.
- Alargar 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 los Planes de Pensiones de Empleo, son tres las vías por las que las empresas pueden llevar a cabo estos 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
TOTAL 2001	1.485	228	737	2.450
Inscripciones durante 2002	219	14	129	357
Bajas durante 2002	21	2	9	32
TOTAL 2002	1.683	240	852	2.775

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



Según los datos proporcionados por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones del Ministerio de Economía, en el ámbito estatal se ha registrado un total de 2.775 planes de pensiones en 2002, 325 más que en 2001. Este total se divide entre las tres modalidades de planes de pensiones existentes, entre las que destacan los planes de empleo (1.683) al que se adscribe el 60,6% del total de planes. Una comparación con el ejercicio anterior permite extraer que han sido los planes individuales los que han protagonizado un mayor crecimiento en 2002 (15,6%), seguido por los de empleo (13,3%) y los asociados (5,3%).

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

(inscritos en el registro administrativo)

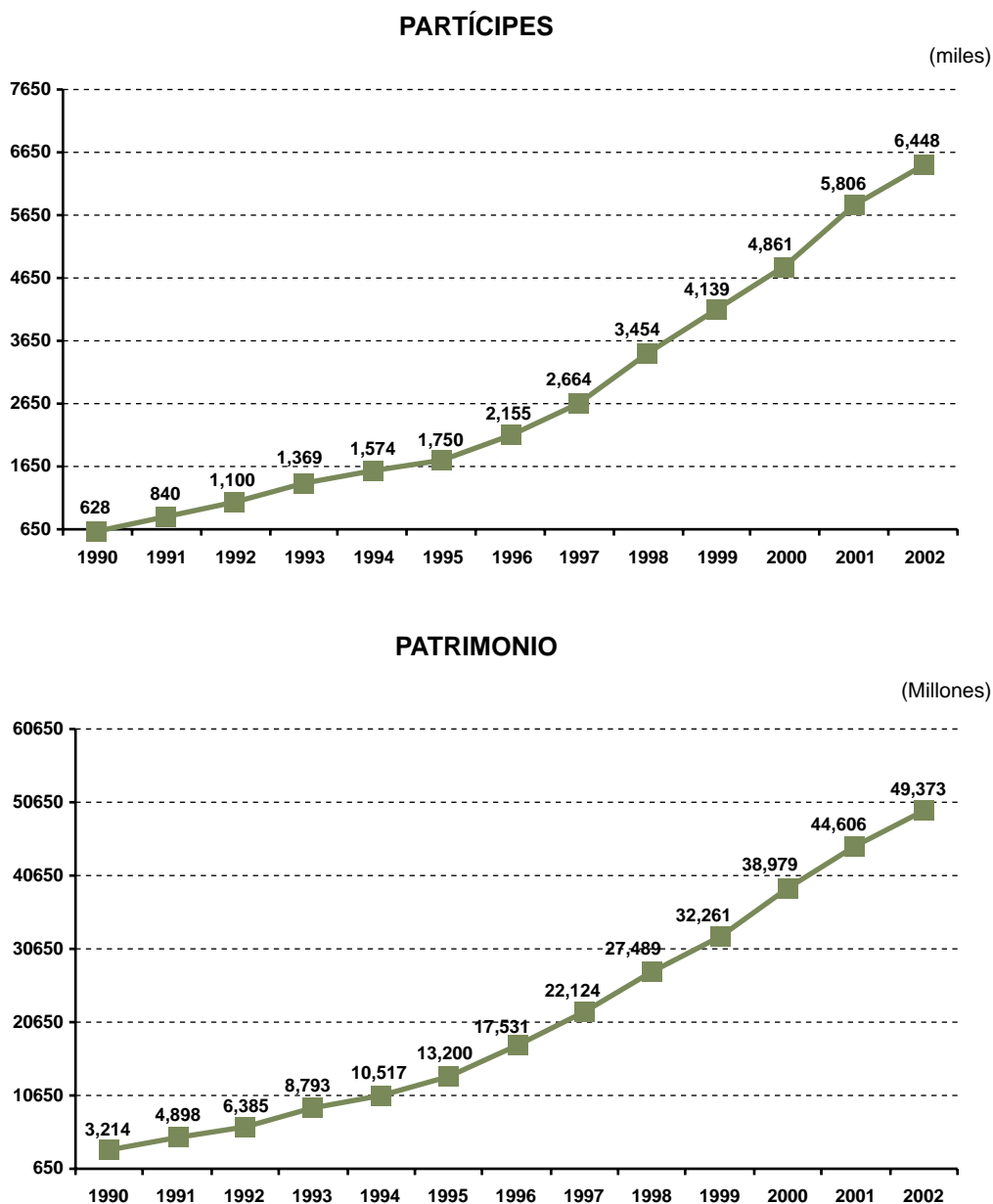
MODALIDAD y PROMOTORES	2001	2002
PLANES DE EMPLEO	1.485	1.683
Sector primario	17	23
Sector industrial	320	370
Sector servicios	1.148	1.290
PLANES ASOCIADOS	228	240
Asociaciones	115	123
Colegios profesionales	72	76
Mutualidades y montepíos	27	28
Sindicatos	10	10
Fundaciones laborales	4	3
PLANES INDIVIDUALES	737	852
Entidades aseguradoras	224	247
Bancos	192	228
Cajas de ahorro	208	238
Cooperativas de Crédito	10	10
Otros	103	129
TOTAL	2.450	2.775

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

En el cuadro anterior se desglosan los planes de pensiones por modalidad y promotores. Tiene consideración de promotor cualquier empresa, sociedad, entidad, corporación, asociación o sindicato que promueva la creación del plan de pensión o participa en su desenvolvimiento. En este sentido, y en lo que respecta a los planes de empleo, es el sector servicios el que mayor número de promotores presenta con el 76,6% de los planes. En cuanto a las demás modalidades de planes, las asociaciones son el tipo de promotor con mayor número de planes asociados (51,2%), en tanto en cuanto las entidades aseguradoras y las cajas de ahorro son las promotoras del 56,9% de los planes individuales.



Gráfico 3.13. Evolución de los planes de pensiones en el ESTADO:
Partícipes y patrimonio



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

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 con respecto a los partícipes, en 2002 se han cuantificado 6,4 millones, que en comparación con el año 2001 representa un incremento del 11%. En lo referente al patrimonio alcanzado por el conjunto de planes de pensiones en 2002, destacan los casi 50 millones de euros que se han registrado, lo que se traduce en un 10,7% más que en 2001.



Si se atiende al desglose del patrimonio y el número de partícipes en función de los tres sistemas de planes de pensiones se observa que en el ejercicio 2002 la mayor parte de las personas que son partícipes de un plan de pensiones lo son del sistema individual (89,3%), cuyo patrimonio representa el 53,8% del total. Por otro lado, los planes de empleo cuentan con el 9,3% de los partícipes, aunque acumulan una parte importante del patrimonio total (44,9%). 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. 2002**

	Partícipes	Patrimonio
Sistema individual	89,3	53,8
Sistema de empleo	9,3	44,9
Sistema asociado	1,4	1,3
TOTAL	100	100

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

3.6.3. *Los Planes de Pensiones de Empleo en la CAPV: EPSV*

3.6.3.1. INTRODUCCIÓN⁹

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

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

- EPSV de empleo: aquellas en las que los socios sean los empleados, sus socios promotores, o empresas que les dan cobertura laboral, bien sean instituciones o empresarios individuales.
- EPSV asociada: aquellas que 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.

⁹ 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.



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 mutuo, 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 mutuo, 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.

3.6.3.2. PRINCIPALES MAGNITUDES

Anualmente el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco publica un informe con los datos más relevantes de las EPSV en la CAPV, así como la evolución de las variables más significativas. Estos informes ponen de manifiesto la importancia ganada por las EPSV en los últimos años, que han experimentado crecimientos significativos en el número de entidades, de socios, en la cuantía de las cuotas, pero sobretudo en el volumen patrimonial alcanzado. En el último quinquenio el patrimonio ha incrementado a un ritmo anual del 13,1%, mientras las cuotas y el número de asociados lo han hecho en un 5,4% y un 11,6%, respectivamente. El cuanto al número de entidades, en términos absolutos en 2002 han operado 8 EPSV más que en 1998.

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

	1998	1999	2000	2001	2002	% Var. 98-02
Patrimonio (*)	6.488,9	8.384,7	8.741,7	9.582,1	10.604,6	13,1
Cuotas (*)	807,2	632,1	864,0	958,0	996,8	5,4
Asociados	585.742	682.730	770.613	850.452	908.388	11,6
Nº entidades	190	197	203	205	198	1,0

(*) millones de euros

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

Atendiendo a la tipología de la entidad, y desde el punto de vista del patrimonio, las más importantes son las EPSV de Empleo y Asociados, que en 2002 han acaparado el 56,2% de las EPSV. Desde la óptica de las personas asociadas, la EPSV Individual es claramente la predominante (63,4%). La evolución histórica de estas entidades muestra cómo las EPSV Individuales han afianzado su actividad tanto en términos de patrimonio como de personas asociadas. En concreto, han ganado 8,5 y 4,2 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 (*)	%
1998	4.177,1	64,4	2.299,6	35,4	12,2	0,2	6.488,9	100
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
Personas asociadas	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1998	129.181	22,1	346.937	59,2	109.624	18,7	585.742	100
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

(*) Millones de euros

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

Las cuotas recaudadas por las EPSV en 2002 (casi mil millones de euros) representan un 2,2% del PIB de la CAPV ese mismo año y han incrementado un 4,1% con respecto al ejercicio anterior. Casi el 67% 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 (32,9%). Comparativamente con el ejercicio anterior, los asociados a las EPSV de la modalidad de Empleo y Asociados han descendido sus cuotas un 3,7%, mientras las EPSV Individuales han crecido un 8,1% y las categorizadas como Otras modalidades han incrementado en un 55,4% el valor de sus cuotas.

Cuadro 3.71. EPSV CAPV: Cuotas y PIB

	2000	2001	2002
PIB	40.639.705	42.961.767	44.927.869
CUOTAS (TOTAL)	863.954,29	957.954,22	996.768,75
Empleo y asociadas	287.346,16	340.345,33	327.571,15
Individual	572.562,54	614.707,17	664.688,68
Otras	4.045,59	2.901,72	4.508,92
CUOTAS/PIB (%)	2,13	2,23	2,22
Empleo y asociadas	0,71	0,79	0,73
Individual	1,41	1,43	1,48
Otras	0,01	0,01	0,01

Miles de euros

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



Un análisis más detallado de las EPSV de Empleo y Asociados permite observar que de las 222.924 personas asociadas a ellas en 2002, el 79,3% reside en Gipuzkoa, seguido por Álava con el 13,7% 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 (60%), muy por encima de los otros dos territorios.

Cuadro 3.72. **EPSV CAPV: Asociados a EPSV de empleo (2002)**

	Sector Privado	Sector Público	TOTAL	Población Ocupada	Total asociados/ Población ocupada
Álava	25.968	4.464	30.432	136.500	22%
Bizkaia	8.126	7.562	15.688	454.800	3%
Gipuzkoa	167.885	8.919	176.804	296.900	60%
TOTAL	201.979	20.945	222.924	888.200	25%

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

3.6.3.3. GEROA EPSV

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, de forma que, actualmente, hay 17 sectores de actividad adheridos a la entidad, 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.

Durante el ejercicio 2003 la cifra de patrimonio de Geroa EPSV se ha elevado a 312,8 millones de euros (más de 50 mil millones de las antiguas pesetas) y han aportado a la entidad más de 129.000 socios trabajadores.

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

	Patrimonio (millones euros)	Trabajadores con aportaciones
2000	129,2	111.592
2001	181,7	116.764
2002	237,2	119.693
2003	312,8	129.500

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 significativas en función del sector de actividad. En el ejercicio 2003 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. Además, cuatro de los sectores adheridos han incrementado sus porcentajes de aportación durante el 2003: Cerámica (0,5%), Vidrio (1%), Limpiezas (1%) y Estaciones de Servicio (0,5%).

Cuadro.3.74. **GEROA EPSV (2003)**

	Composición de la cartera de inversión
Renta fija largo plazo	66,13
Activos a corto plazo	14,99
Renta variable	15,85
Inversión directa	2,18
Liquidez	0,85

Fuente: Geroa EPSV

Los fondos captados por Geroa EPSV son invertidos con el objetivo de obtener una rentabilidad. La composición de la cartera de inversión del 2003 ha variado sustancialmente con respecto a ejercicios precedentes a la vista de la mayor inversión en renta variable en detrimento de la renta fija, sobre todo a largo plazo. En este sentido el patrimonio de Geroa EPSV ha finalizado en 2003 invertido mayoritariamente en renta fija (81,97%), frente al 89,21% del ejercicio anterior. Esta disminución ha sido ganada por la renta variable, en la que se ha invertido el 15,85% del patrimonio, y que ha podido favorecer, entre otros factores, el rendimiento global de la entidad, situando la rentabilidad anual en 2003 en un 9,18% (frente al 3,30% del año 2002).

En lo referente a las prestaciones realizadas en 2003, cabe primeramente destacar el incremento registrado con respecto al año anterior. Así, en 2003 se han producido 1.325 prestaciones por un importe global de 7,89 millones de euros, 150 prestaciones y 1,49 millones de euros más que en 2002.

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

	Total Beneficiarios	Importe de Prestaciones (millones euros)
2000	882	1,35
2001	1.096	4,75
2002	1.175	6,50
2003	1.325	7,89

Fuente: Geroa EPSV

3.7. Negociación colectiva

3.7.1. Estructura de la negociación colectiva

3.7.1.1. CONVENIOS VIGENTES EN 2003

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 2003 y registrados hasta el 31 de diciembre asciende a 604, que afectan a unas 330.577 personas asalariadas y 32.237 empresas. Del personal vinculado por los convenios colectivos vigentes para 2003, el 76% se encuentra afectado por convenios de sector. Entre los convenios vigentes en 2003 se pueden destacar los siguientes:

Álava contaba con 16 convenios colectivos sectoriales vigentes, 7 registrados en 2003 entre los que destacan los de hostelería, transporte de viajeros por carretera, y limpieza. Entre los registrados en años anteriores resaltan los de la siderurgia (convenio de eficacia limitada), construcción e industria de la madera. En la negociación colectiva de empresa pueden citarse por su importancia una serie de convenios colectivos que se han registrado en 2003 (Gamesa, Vidrala, Sidenor, TUVISA, Amurrio, Accesorios de Tubería, Quinton, Amurrio, etc.). Son nuevos los convenios de Daewoo, UTE Jundiz, Golf de Larrabea y Tamar Comunicaciones.

Cuadro 3.76. **Total de convenios con vigencia en 2003 (*)**

ÁMBITO	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados
ÁLAVA	94	16.190	16	34.749	110	50.939
BIZKAIA	170	24.475	27	124.456	197	148.931
GIPUZKOA	57	11.058	19	39.911	76	50.969
INTERT. (**)	12	2.953	5	6.994	17	9.947
CAPV	333	54.676	67	206.110	400	260.786
ESTATAL	136	24.296	68	45.495	204	69.791
TOTAL	469	78.972	135	251.605	604	330.577

(*) Hasta el 31.12.03

(**) Ámbito interterritorial de la CAPV.



En Bizkaia hubo 27 convenios colectivos sectoriales vigentes, 18 registrados en 2003 entre los que destacan los de la construcción, hostelería, industria de la madera, comercio de alimentación y transporte de viajeros por carretera. Entre los registrados en años anteriores resaltan los de la siderurgia, artes gráficas, y limpieza. Entre las empresas que han registrado sus convenios en 2003 pueden citarse por su importancia Consorcio de Aguas, ACB, Unilever, Outokumpu, BBK, Nervacero, FAES, Crown Cork, Formica, Inyectametal, Tenneco, Ondeo Degremont, Bombardier, etc.. Son nuevos los convenios de centros de la tercera edad, GUE, Servisa, Malta y Stalibus.

Gipuzkoa tenía 19 convenios sectoriales con vigencia para 2003, de ellos 6 registrados en 2003, entre los que destacan los de la construcción y limpieza. Entre los registrados en años precedentes resaltan los de las artes gráficas, industria de la madera y alimentación. Entre las empresas que han registrado sus convenios en 2003 pueden citarse por su importancia Inquitex, Fundación Matía, Compañía del Tranvía de San Sebastián, Aita Menni, Legaia, Zahor, La Bacaladera, Policlínica de Gipuzkoa y Sdad. Vascongada de Publicaciones. Son nuevos los convenios de las empresas Tsfundiciones, TESA, Gerontológico de Rentería, Gureserbi, Zu eta biok, y Lagun izpi.

Cuadro 3.77. **Convenios de sector vigentes en 2003 (*)**

ÁMBITO	Registrados antes de 2003		Registrados en 2003		Total vigentes en 2003	
	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados
ÁLAVA	9	27.498	7	7.251	16	34.749
BIZKAIA	9	64.920	18	59.536	27	124.456
GIPUZKOA	13	22.954	6	16.957	19	39.911
INTERT. (**)	2	2.384	3	4.610	5	6.994
CAPV	33	117.756	34	88.354	67	206.110
ESTATAL	41	34.989	27	10.506	68	45.495
TOTAL	74	152.745	61	98.860	135	251.605

(*) Hasta el 31.12.03

(**) Ámbito interterritorial de la CAPV.

De ámbito interterritorial de la CAPV hubo 5 convenios sectoriales con vigencia para 2003, de ellos 3 registrados en 2003, entre los que destaca el de las ikastolas de la CAPV. Entre los registrados en años precedentes resaltan los de las contratas de limpieza de centros de Osakidetza y de los centros del Departamento de Educación del Gobierno Vasco. Entre las empresas que han registrado sus convenios en 2003 pueden citarse por su importancia Europistas, Sdad. Financiera y Minera, y Eusko Trenbideak. Son nuevos los convenios sectoriales de colectividades de comedores escolares del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y centros de educación medioambiental-granjas escuelas de la CAPV. También son nuevos los convenios de Izan y del personal laboral de religión del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

Cuadro 3.78. **Convenios de empresa vigentes en 2003 (*)**

ÁMBITO	Registrados antes de 2003		Registrados en 2003		Total vigentes en 2003	
	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados
ÁLAVA	54	8.063	40	8.127	94	16.190
BIZKAIA	95	11.461	75	13.014	170	24.475
GIPUZKOA	29	7.012	28	4.046	57	11.058
INTERT. (**)	5	1.181	7	1.772	12	2.953
CAPV	183	27.717	150	26.959	333	54.676
ESTATAL	78	15.036	58	9.260	136	24.296
TOTAL	261	42.753	208	36.219	469	78.972

(*) Hasta el 31.12.03

(**) Ámbito interterritorial de la CAPV.

De ámbito estatal con incidencia en la CAPV había 68 convenios sectoriales con vigencia para 2003 (27 registrados en 2003 entre los que destacan los de industria textil, ingeniería, agencias de viaje, industria metalgráfica y mediación de seguros). Entre los registrados en años precedentes resaltan los de seguros, grandes almacenes, seguridad e industria química. De las empresas que han publicado sus convenios en este año se pueden citar algunas como Petronor, Telefónica, Bellota Herramientas, Renfe, RTVE, Enagas, UEE, Cepsa, DHL, Patentes Talgo, ONCE, Zardoya, CLH y Repsol. Es nuevo el convenio sectorial de gestión y mediación inmobiliaria. También son nuevos los convenios de las empresas Cimecaron Totalfinalf, Nexans e Ibaizabal MS. Asimismo se ha publicado el acuerdo marco para la industria de aguas envasadas.

3.7.1.2. CONVENIOS PENDIENTES

Si se compara con el año anterior, se puede observar que, un porcentaje mayor de trabajadores/as se ha quedado sin convenio renovado a 31 de diciembre de 2003. Concretamente el 39% en 2003 frente al 24% en 2002 (hasta el 31/12/2002). Debido a los períodos de vigencia de los convenios, algo más de un tercio de la negociación colectiva para 2003 se realizó en los años precedentes –sobre todo en 2002- ya que el porcentaje de trabajadores/as afectados por convenios anteriores, vigentes para 2003 y con incidencia en la CAPV, es el 36% del personal asalariado afectado por la negociación colectiva. Entre los convenios que están aún pendientes de registrar podemos mencionar los siguientes:

Entre los convenios de sector de Álava quedaron pendientes el convenio del comercio del metal (registrado en enero de 2004) y el del transporte de mercancías por carretera. También quedaron pendientes los convenios de algunas empresas de Álava (General Química, IESAL, Hofesa, Siderurgia del Tubo Soldado, Pferd Rugeberg, Combisa, Shuton, Faustino, AMVISA, etc.). Se registraron en enero de 2004 los convenios de Castellanos y Echevarría, Industrias Galycas, EJIE y Cespa. En total en Álava quedaron pendientes convenios que afectan al 17% de los trabajadores/as.

En Bizkaia quedaron pendientes convenios que afectan al 27% de los trabajadores/as, ya que faltaron por registrar una veintena de convenios colectivos sectoriales (los correspondientes al comercio, oficinas y despachos, estaciones de servicio, etc.). Se registraron en enero de 2004 los convenios sectoriales del comercio de la piel y del calzado, y el



de consignatarias y transitarios. También quedaron pendientes los convenios de diferentes empresas (Inama, Lantik, Productos Tubulares, PEAP, Laminados Velasco, etc.). Se registraron en enero de 2004 los convenios de Aceralia, Sachs, y Aparcabisa.

En Gipuzkoa, donde la negociación colectiva se concentró en 2003, quedaron pendientes una veintena de convenios (siderometalurgia, industrias del mueble; comercio, oficinas y despachos, hospitalización, etc.). Se registraron en enero de 2004 los convenios sectoriales de la industria del papel, estaciones de servicio y mayoristas de pescado. También quedaron pendientes los convenios de algunas empresas (Fundación Zorroaga, Centro Gerontológico Berio, Enrique Keller, etc.). En total quedaron pendientes convenios que afectan al 62% de los trabajadores/as.

Cuadro 3.79. Trabajadores afectados por convenios vigentes en 2003 según periodo de registro y por ámbito territorial

ÁMBITO	Convenios registrados antes de 2003		Convenios registrados en 2003 (*)		Convenios pendientes	
	Trabajadores afectados	% /Total	Trabajadores afectados	% /Total	Trabajadores afectados	% /Total
ÁLAVA	35.561	57,9	15.378	25,0	10.476	17,1
BIZKAIA	76.381	37,2	72.550	35,4	56.161	27,4
GIPIZKOA	29.966	22,0	21.003	15,5	84.961	62,5
INTERT. (**)	3.565	12,6	6.382	22,7	18.247	64,7
CAPV	145.473	33,8	115.313	26,8	169.845	39,4
ESTATAL	50.025	44,9	19.766	17,8	41.549	37,3
TOTAL	195.498	36,1	135.079	24,9	211.394	39,0

(*) Hasta el 31.12.03

(**) Ámbito interterritorial de la CAPV.

De ámbito interterritorial de la CAPV quedó pendiente el convenio sectorial de la enseñanza privada (acordado pero impugnado). También están pendientes los convenios de algunas empresas (Irusoin, Egailan, Neiker, etc.). Se registraron en enero de 2004 los convenios de las empresas Osatek, y Txingudi Automoción. En total de ámbito interterritorial faltaron por renovarse convenios colectivos que afectan al 65% de los trabajadores/as.

De ámbito estatal con incidencia en la CAPV, faltaron por registrar más de treinta convenios sectoriales, algunos de ellos importantes (comercio del papel, mensajería, artes gráficas, universidades privadas, etc.). Están a punto de cerrarse los convenios de la banca, cajas de ahorro, ETT y cooperativas de crédito. También quedan pendientes los convenios de algunas grandes empresas (Kutxa, Bilbomática, Iparlat, FEVE, Cruzcampo, etc.). Están a punto de cerrarse el convenio de Redesa y Decathlon. En total faltaron convenios colectivos que afectan al 37% de los trabajadores/as de los convenios de 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 ⁽²⁾	33,8	26,8	--	39,4

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

(2) Convenios colectivos registrados hasta el 31.12.03

3.7.1.3. VIGENCIA DE LOS CONVENIOS

En la negociación colectiva de 2003 se observa que de nuevo se vuelven a negociar mayoritariamente convenios con vigencia plurianual. Se puede observar que el 92% de los convenios colectivos (97% de los trabajadores/as con convenio vigente en 2003) 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 (68% del total de convenios vigentes).

Cuadro 3.81. Vigencia de la negociación colectiva de 2003 (*)

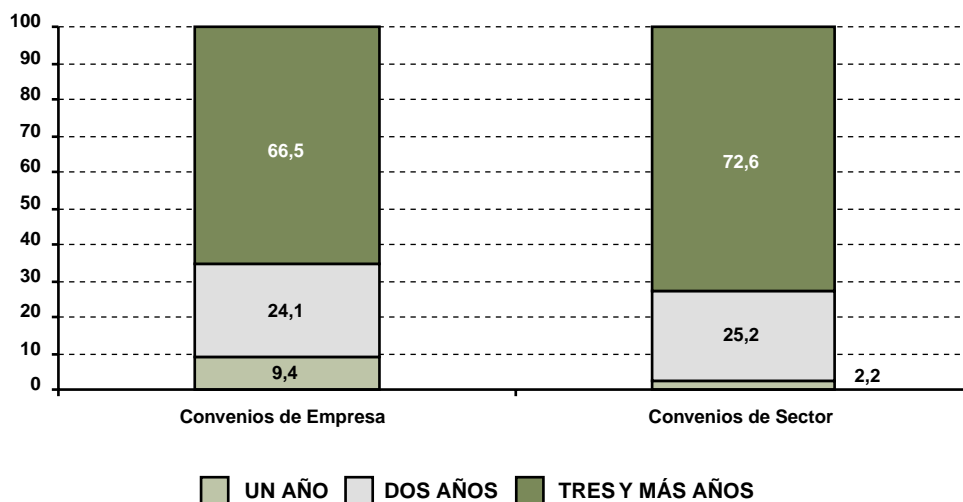
ÁMBITO	UN AÑO		DOS AÑOS		TRES Y MÁS AÑOS	
	(%) Convenios	% Trabajadores afectados	(%) Convenios	% Trabajadores afectados	(%) Convenios	% Trabajadores afectados
ÁLAVA	7,3	1,5	22,7	14,2	70,0	84,3
BIZKAIA	6,6	0,9	28,4	10,2	65,0	88,9
GIPUZKOA	11,8	2,9	27,6	13,6	60,6	83,5
INTERT. (**)	17,6	44,6	17,6	4,3	64,8	51,1
CAPV	8,3	3,1	26,2	11,4	65,5	85,5
ESTATAL	6,9	1,1	20,6	15,9	72,5	83,0
TOTAL	7,8	2,7	24,3	12,3	67,9	85,0

(*) Hasta el 31.12.03

(**) Ámbito interterritorial de la CAPV.



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

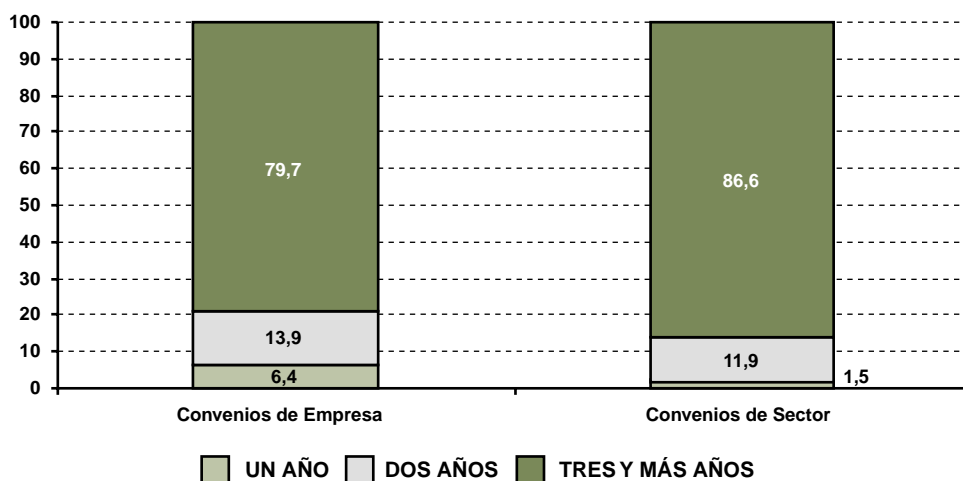


Por otra parte, hay nueve convenios colectivos sectoriales de vigencia indefinida, que son los de fabricación de papel, construcción, artes gráficas y hostelería de Gipuzkoa; y los de la industria del papel, harinas panificables, industrias cárnicas, conservas vegetales e industria fotográfica de ámbito 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, una parte de la negociación colectiva con vigencia plurianual deja sin concretar y pospone ciertas materias (básicamente salario y jornada) a las revisiones anuales.

Por último, además de los convenios que establecen la prórroga automática, hay algunos convenios colectivos cuya prórroga lleva aparejada una subida salarial relacionada con el IPC (residencias privadas de la tercera edad, calzado artesano, Gestingraf, COPE, etc.).

Gráfico 3.15. Vigencia de los convenios colectivos por ámbitos de aplicación (% según número de trabajadores)





3.7.2. *Los procesos de negociación*

3.7.2.1. ORIENTACIONES DE LAS ORGANIZACIONES SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2003

(i) Organizaciones sindicales

Para la negociación colectiva de 2003 las principales organizaciones sindicales de la CAPV plantearon unas líneas reivindicativas que a continuación se resumen.

Los sindicatos ELA, LAB y ESK llegaron a un acuerdo de unidad de acción sindical sobre la negociación colectiva y el ámbito sociolaboral orientada, aparte de a la negociación de los convenios colectivos a un cambio de modelo de sociedad, el desarrollo de un marco vasco de relaciones laborales y de protección social. Entre sus líneas reivindicativas estaban:

- Salarios: demanda de una diferente redistribución de la renta, para la cual presentaban unas peticiones 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 y contratación a tiempo parcial), incorporación generalizada del contrato de relevo/sustitución. Eliminación de las horas extraordinarias. Negativa a nuevos planteamientos de segregación de actividades, la incorporación del personal subcontratado a la entidad principal, pública o privada, la homologación de salarios y condiciones de trabajo o la subrogación del personal en los casos de cambio de contrata.
- Discriminación de género: igualdad de oportunidades mediante la aplicación de medidas de discriminación positiva.
- Salud Laboral: además de seguir con la presión a la Administración para que asuma su responsabilidad de control del cumplimiento de las medidas que correspondan, conseguir que se erradiquen las situaciones de riesgo.
- Normalización del euskera en el mundo del trabajo: se propone la negociación de un acuerdo interconfederal que fomente y estimule la negociación de convenios sectoriales y de empresas sobre normalización de su uso.

CC.OO. de Euskadi, desde su Confederación elaboró unos criterios para la negociación colectiva mediante los que tratan de fijar unos objetivos y actuaciones generales que orienten la actividad sindical pero dada la diversidad de situaciones en el desarrollo de los objetivos y criterios confederales, indican que es cada federación la que debe establecer sus objetivos y prioridades sectoriales, así como sus propios ritmos. Los objetivos prioritarios sindicales de CC.OO., teniendo en cuenta el contexto en el que iba a desarrollarse la negociación de 2003, eran los siguientes:

- La creación y mantenimiento del empleo estable y de calidad.
- La mejora del poder adquisitivo de los salarios.
- La reducción y reordenación del tiempo de trabajo con el objetivo de crear empleo.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- 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.



UGT de Euskadi por su parte divulgó las conclusiones que obtuvo a raíz de una jornada de reflexión sobre la negociación colectiva de 2003 en donde sitúa a la negociación en los aspectos de la situación económica y laboral, y en la iniciativa de UGT de Euskadi de revisar los métodos y contenidos. Asimismo, determinó los objetivos esenciales para abordar en la negociación colectiva de 2003:

- Empleo y contratación:
 - Mejorar la calidad del empleo
 - Mantener y crear empleo.
 - Igualdad de oportunidades y de condiciones laborales entre hombres y mujeres.
- Defender derechos fundamentales contra el acoso moral, el acoso sexual y las diferentes agresiones a la dignidad e intimidad de la persona.
- Salud laboral y medio ambiente: especial incidencia de la siniestralidad en determinados sectores y empresas que hace imprescindible que la negociación colectiva apueste por mejorar los contenidos de la Ley de Prevención de Riesgos laborales en determinados aspectos.
- Participación sindical y administración de los convenios: apuestan por la implantación de convenios sectoriales para las nuevas actividades emergentes (Telecomunicaciones). Y asegurarse de la correcta aplicación de lo pactado principalmente a través de las comisiones paritarias.
- Política salarial: consolidar el criterio de negociación basado en el trinomio: “Inflación + productividad + cláusula de revisión”. Lo que les lleva a considerar que el incremento salarial medio se sitúe en el 4%, incorporar la cláusula de revisión salarial, promover en todos los convenios un salario mínimo garantizado de 666 euros que equivale al 60% del salario medio, corregir desigualdades salariales entre hombres y mujeres, así como entre las distintas modalidades de contrato y establecer indemnizaciones por terminación de contrato en todas las modalidades de contratos temporales (33 días por año).

(ii) Organizaciones empresariales

Confebask enmarcaba sus orientaciones de negociación colectiva de 2003 en un panorama económico y social caracterizado por una situación de desaceleración con pérdida de competitividad por la evolución de la inflación, el enfrentamiento sindical, una negociación colectiva más numerosa y probablemente más conflictiva y que a nivel estatal contará con la referencia del acuerdo interconfederal que según Confebask abre una interesante vía de enriquecimiento de la negociación y mejora de la competitividad y del empleo, y respecto al marco europeo mencionaba la coexistencia de tasas importantes de desempleo con escasez de mano de obra en algunas zonas y sectores, el envejecimiento de la población, la globalización y la transformación tecnológica, y sobre todo 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, los derivados de las novedades legislativas, los deslizamientos (promociones, nuevas antigüedades, etc.) y, en



todo caso, en atención a la realidad de cada sector o empresa y, sobre todo, a sus perspectivas de futuro.

En cuanto a la estructura salarial, indicaba que los convenios siguen sin utilizar en toda su extensión la gran disponibilidad que el Estatuto de los Trabajadores permite a los interlocutores para establecer una estructura salarial adecuada a sus intereses. Así respecto al salario base sugería a la hora como unidad de trabajo para establecer el salario base. Y respecto a pluses y complementos recomendaba primar los complementos de puesto de trabajo que contemplan la cantidad o calidad del trabajo frente a los puramente personales.

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 en todo caso que los planteamientos empresariales sobre la negociación de la duración de la jornada laboral deben pivotar sobre dos ejes:

- La búsqueda de la mayor flexibilidad del tiempo de trabajo como instrumento de adaptabilidad de la empresa.
- La cuantificación del tiempo de trabajo en términos de efectividad, es decir, en términos de jornada real trabajada.

Recomendaba que una adecuada utilización de las posibilidades legales permite ampliar de modo importante la capacidad de adaptación de las empresas a las modificaciones del entorno. Entre los capítulos a considerar se encuentran la movilidad funcional (relacionada con una buena clasificación profesional), la modificación de condiciones de trabajo (concretando las razones que puedan dar lugar a unas modificaciones predeterminadas, y procedimientos y plazos más ágiles y cortos) y la extinción de la relación laboral (concretando las causas de despido de modo que su determinación quede en manos de los protagonistas de la negociación y evite la judicialización).

Respecto a las formas de contratación sugería analizar y hacer uso de las posibilidades que la regulación general otorga a la negociación colectiva para avanzar en el deseable equilibrio entre flexibilidad y estabilidad de los contratos laborales y en la optimización de los recursos humanos.

Con relación a la prevención de riesgos laborales, las organizaciones empresariales continuarán, también fomentando la introducción de la prevención en el núcleo de la gestión empresarial, desarrollando herramientas e instrumentos operativos que faciliten este objetivo de una forma más fácil y eficaz. Para ello, apuntaba que es necesario la coparticipación e implicación activa de todos los que participan en el proceso, especialmente los trabajadores y que la negociación colectiva será uno de los medios más adecuados para plasmar esta coparticipación, acordando cuestiones relativas tanto a las obligaciones empresariales (formación, evaluaciones de riesgo y vigilancia de la salud) como a las del trabajador (exigencia de cooperación y participación, y tipificación particularizada de las infracciones y sanciones por incumplimientos de las obligaciones de los trabajadores en la materia).

Asimismo la organización empresarial recordaba que el plazo (31/12/2004) para la externalización de los premios de jubilación establecidos en convenio supraempresarial abre un margen para renegociar los mismos y procurar su eliminación o reformulación de modo que dejen de ser premios de jubilación y desaparezca la obligación de externalizarlos.



Finalmente Confebask mencionaba la existencia de los procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos (Preco) para lo que resulta conveniente introducir en los convenios una cláusula de remisión general al Preco para resolver las diferentes controversias a que puedan dar lugar la aplicación o interpretación del convenio o pacto.

3.7.2.2. DURACIÓN DE LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN

Tras realizar un análisis de la información disponible sobre la duración de los procesos negociadores en los convenios de sector vigentes en 2003 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 2003 ha sido de más de siete meses (220 días) y en la negociación colectiva acumulada (en el total de convenios sectoriales vigentes) para 2003, la duración media ha sido de 200 días.

Analizando los ámbitos territoriales, hay que advertir que no se ha podido disponer de la información de algunos procesos negociadores. No obstante se ha realizado un estudio sobre el 90% de los convenios sectoriales registrados en la CAPV.

En Álava la media de duración de los procesos negociadores de los convenios registrados en 2003 y con vigencia para este año, ha sido de 87 días. La negociación colectiva acumulada arroja una duración de 137 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).

Cuadro 3.82. Duración de los procesos negociadores de los convenios colectivos sectoriales registrados durante 2003 en la CAPV y vigentes en 2003.

ÁMBITO	Nº Convenios analizados	Nº Trabajadores afectados	Media de días del proceso negociador
ÁLAVA	6	6.896	87
BIZKAIA	16	58.296	288
GIPUZKOA	6	16.957	179
INTERT. (*)	3	4.610	205
CAPV	31	86.759	220

(*) Ámbito interterritorial de la CAPV

En Bizkaia la media de duración de los procesos negociadores de los convenios registrados en 2003 y con vigencia para este año, ha sido de 288 días. La negociación colectiva acumulada arroja una duración de 252 días. La negociación más dilatada se dio en el convenio sectorial de hostelería, con una duración de casi dos años (700 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 2003 y registrada en este año ha sido de 179 días (191 días en la acumulada). El proceso negociador más dilatado es el correspondiente al convenio de estiba de Pasaia con una duración de casi dos años (704 días) y el más breve el de autoescuelas (27 días).



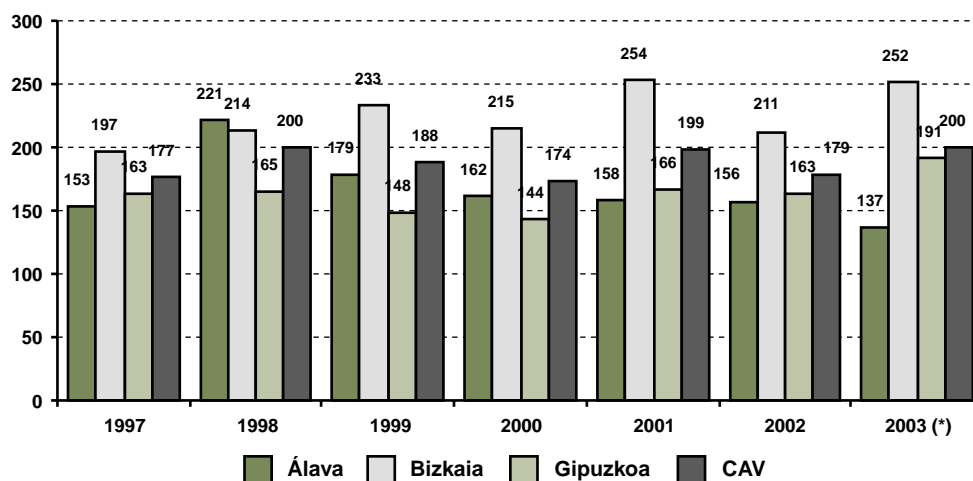
Cuadro 3.83. Duración de los procesos negociadores de los convenios colectivos sectoriales registrados durante 2003 y años anteriores en la CAPV y vigentes en 2003 (negociación colectiva acumulada)

ÁMBITO	Nº Convenios analizados	Nº Trabajadores afectados	Media de días del proceso negociador
ÁLAVA	15	34.394	137
BIZKAIA	22	119.276	252
GIPUZKOA	18	38.994	191
INTERT. (*)	5	6.994	189
CAPV	60	199.658	200

(*) Ámbito interterritorial de la CAPV

En los convenios de ámbito interterritorial la duración media de la negociación colectiva sectorial con vigencia para 2003 y registrada en ese año ha sido de 205 días. La duración media de la negociación colectiva sectorial acumulada es de 189 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 del convenio de concesionarias de limpieza del Departamento de Educación (un solo día).

Gráfico 3.16. Evolución de la duración en días de los procesos negociadores de los convenios colectivos sectoriales (negociación colectiva acumulada)



(*) Hasta el 31.12.03

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.

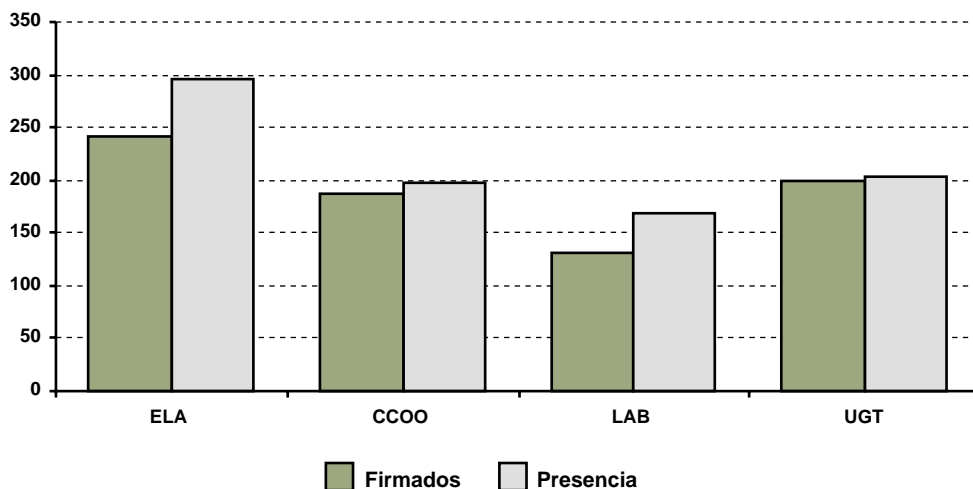


3.7.3. Agentes negociadores

La negociación colectiva registrada en el ámbito de la CAPV hasta finales de diciembre de 2003 ofrece estos datos sobre los agentes sociales negociadores de los convenios colectivos:

- En representación de los trabajadores/as:
 - ELA ha firmado 240 convenios (60%) que afectan a 79.503 trabajadores/as (30,48%) y ha participado en la negociación de 296 convenios (74%) que afectan a 251.954 trabajadores/as (96,61%).
 - Los representantes llamados "independientes" (no sindicados) han firmado 37 convenios colectivos de empresa (11,11% de ese ámbito) que afectan a 8.282 trabajadores/as (15,15% de ese ámbito) y han participado en 40 convenios de empresa (12,01%) que afectan a 9.209 trabajadores/as (16,84%).

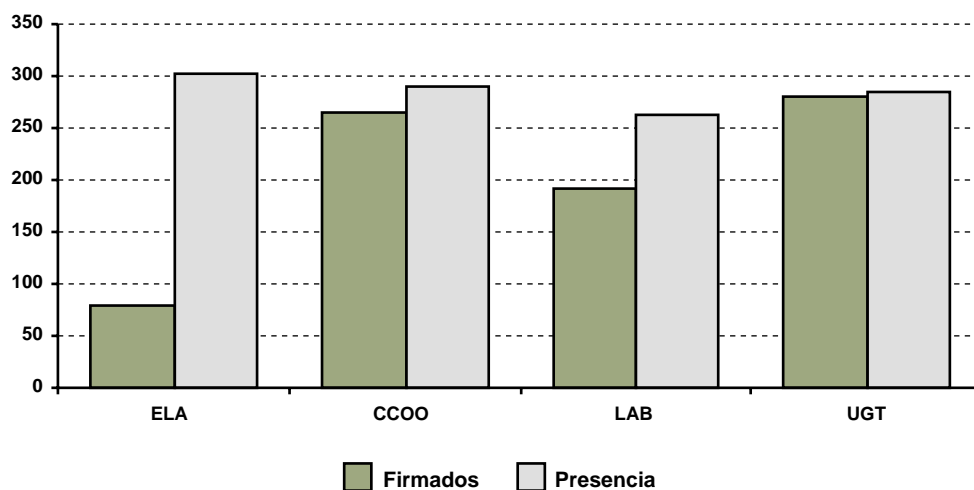
Gráfico 3.17. **Número de convenios vigentes en 2003 con presencia de las organizaciones sindicales más representativas y firmados por ellas**



- CC.OO. ha firmado 188 convenios (47%) que afectan a 217.086 trabajadores/as (83,24%) y ha participado en la negociación de 198 convenios (49,5%) que afectan a 238.032 trabajadores/as (91,27%).
- LAB ha firmado 131 convenios (32,75%) que afectan a 142.907 trabajadores/as (54,8%) y ha participado en la negociación de 169 convenios (42,25%) que afectan a 216.104 trabajadores/as (82,87%).
- UGT ha firmado 200 convenios (50%) que afectan a 228.148 trabajadores/as (87,48%) y ha participado en la negociación de 204 convenios (51%) que afectan a 233.373 trabajadores/as (89,49%).
- ESK ha firmado 35 convenios (8,75%) que afectan a 21.640 trabajadores/as (8,3%) y ha participado en la negociación de 43 convenios (10,75%) que afectan a 27.269 trabajadores/as (10,45%).
- USO ha firmado 33 convenios (8,25%) que afectan a 10.333 trabajadores/as (3,96%) y ha participado en la negociación de 37 convenios (9,25%) que afectan a 14.946 trabajadores/as (5,73%).
- Otras organizaciones sindicales (STEE-EILAS, CGT, CSI-CSIF, SATSE, etc.) han firmado 24 convenios colectivos (6%) que afectan a 6.826 trabajadores/as (2,61%) y han participado en 25 convenios (6,25%) que afectan a 6.833 trabajadores/as (2,62%).



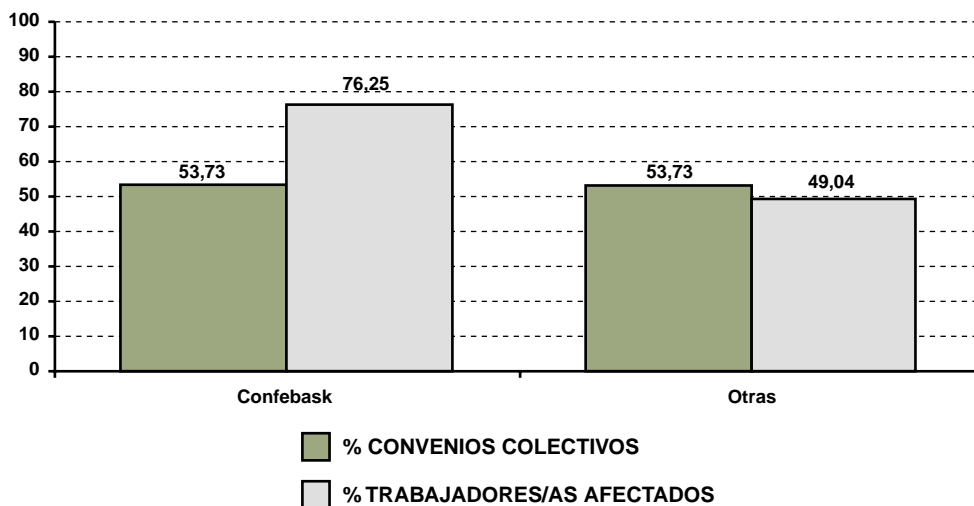
Gráfico 3.18. **Número de trabajadores afectados por convenios colectivos vigentes en 2003 con presencia de las organizaciones sindicales más representativas y firmados por ellas (miles)**



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

- Por la parte empresarial:
 - Adegi ha firmado 12 convenios sectoriales que afectan a 33.929 trabajadores/as.
 - CEBEK ha firmado 15 convenios sectoriales que afectan a 97.153 trabajadores/as.
 - SEA ha firmado 9 convenios sectoriales que afectan a 26.081 trabajadores/as.
 - Otras organizaciones sindicales (Federación Mercantil, Asociación de Hostelería, etc.) en su conjunto han firmado 36 convenios sectoriales que afectan a 101.078 trabajadores/as.

Gráfico 3.19. **Organizaciones empresariales firmantes de convenios colectivos sectoriales vigentes en 2003 (%)**





3.7.4. Resultados de la negociación colectiva vigente en el año 2003

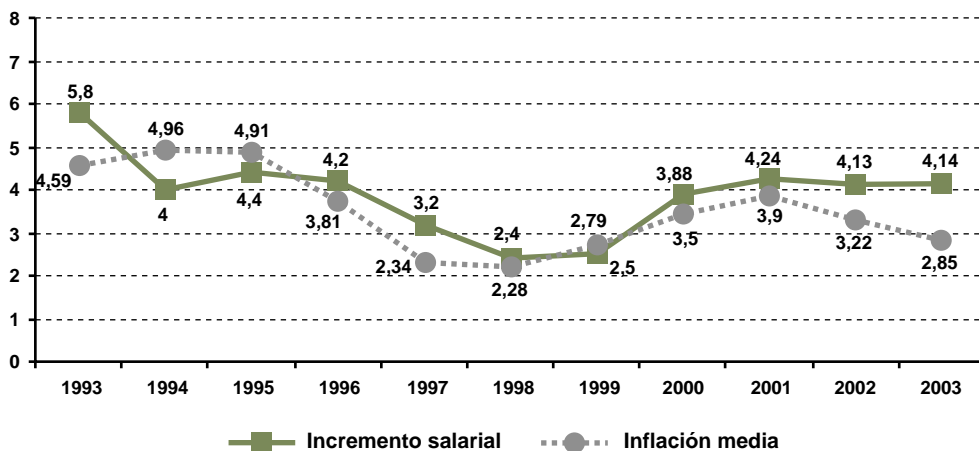
3.7.4.1. INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial pactado en los convenios con incidencia en la CAPV para 2003 se calcula en torno al 4,14%, incluyendo en su caso los efectos económicos (0,36%) de las cláusulas de garantía relacionadas con el IPC real de 2003. La subida salarial ha sido superior a la inflación interanual de la UE (1,8%) y eurozona (2%), a la inflación pasada (4% en el Estado y 3,9% en la CAPV) y a la inflación interanual de diciembre 2003 del Estado y de la CAPV (2,6%).

Los incrementos salariales acordados en los convenios de empresa (3,67%) han sido inferiores a los pactados en los convenios de sector (4,29%) en términos generales, cuestión que se produce en todos los ámbitos. Por otra parte, los incrementos salariales de las empresas privadas (3,68%) han sido más elevados que los correspondientes a las empresas públicas (3,54%).

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

Gráfico 3.20. Evolución de los incrementos salariales pactados en convenios colectivos con incidencia en la CAPV y la inflación media de la CAPV



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 (3,69%) como en los convenios de sector (3,79%) y de empresa (2,86%).

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

	CAPV			ESTADO (*)		
	2001	2002	2003 (**)	2001	2002	2003 (**)
SECTOR	4,34	4,17	4,29	3,75	3,86	3,79
EMPRESA	3,79	3,94	3,67	3,14	3,63	2,86
TOTAL	4,24	4,13	4,14	3,68	3,84	3,69

(*) Fuente: Mº de Trabajo y Asuntos

(**) Hasta el 31 de diciembre de 2003

Los incrementos salariales pactados para 2003 en convenios registrados en períodos anteriores a ese año fueron inferiores (3,81%) a los incrementos pactados en 2003 (4,63%). Por actividades, destaca el incremento salarial del sector de la construcción (5,79%) y de los servicios (4,15%). Sin embargo, los sectores de la industria (3,71%) y de agricultura-pesca (3,29%) han tenido una subida salarial inferior a la media.

Cuadro 3.85. Incrementos salariales para 2003 (*) según ámbito territorial

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	INTER. (**)	CAPV	ESTATAL	TOTAL
SECTOR	3,96	4,46	5,16	4,64	4,52	3,25	4,29
EMPRESA	3,94	3,66	4,36	4,51	3,92	3,10	3,67
PRIVADA	3,99	3,64	4,37	4,87	3,94	3,07	3,68
PÚBLICA	3,04	3,89	4,06	3,85	3,75	3,29	3,54
TOTAL	3,95	4,33	4,99	4,60	4,39	3,20	4,14

(*) Hasta el 31 de diciembre de 2003

(**) Ámbito interterritorial de la CAPV

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, almacenistas de frutas de Bizkaia, locales de espectáculos y deportes de Gipuzkoa, etc.) y empresas (BBK, OTA Bilbao, Astilleros Zamakona, Ubis, 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 Gipuzkoa en Autobuses Interurbanos, etc.).



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

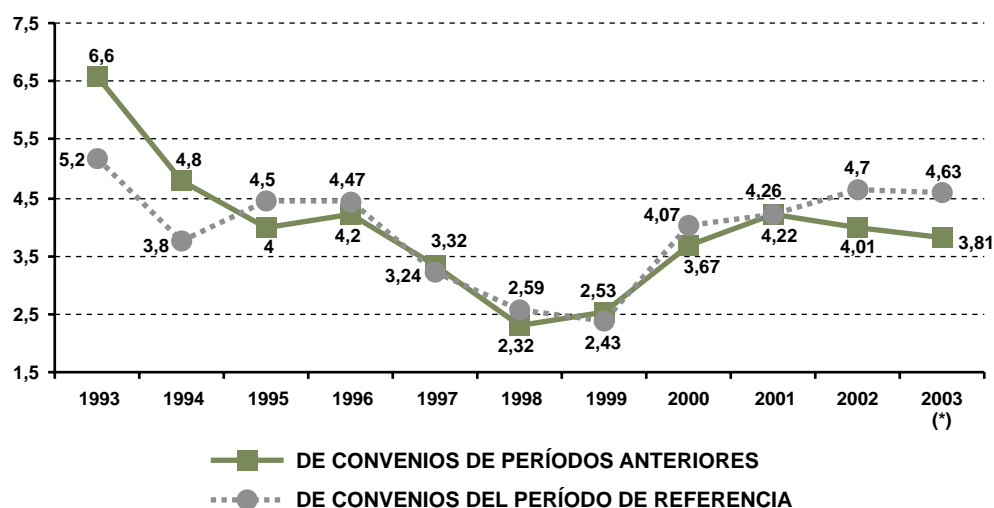
AÑO	INCREMENTOS SALARIALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA		
	EN CONVENIOS REGISTRADOS ANTES DEL AÑO DE REFERENCIA	EN CONVENIOS REGISTRADOS EN EL AÑO DE REFERENCIA	EN LA TOTALIDAD DE CONVENIOS VIGENTES
1992	6,9	6,8	6,9
1993	6,6	5,2	5,8
1994	4,8	3,8	4,0
1995	4,0	4,5	4,4
1996	4,2	4,47	4,22
1997	3,32	3,24	3,26
1998	2,32	2,59	2,41
1999	2,53	2,43	2,50
2000	3,67	4,07	3,88
2001	4,22	4,26	4,24
2002	4,01	4,70	4,13
2003 ⁽¹⁾	3,81	4,63	4,14

(1) Convenios colectivos registrados hasta el 31.12.03

Aproximadamente el 47% de los convenios colectivos cuentan con cláusulas de revisión salarial en función de la evolución de los precios en 2003. Estos convenios afectan al 58% de los trabajadores/as. Estas cláusulas se acordaron principalmente en los convenios de ámbito estatal (70% de los convenios que afectan al 82% de los trabajadores/as, en este ámbito el efecto de las cláusulas ha sido del 0,50%), en Bizkaia (41% de los convenios y 63% de los trabajadores/as, en este ámbito el efecto de las cláusulas ha sido del 0,38%) y Álava (38% de los convenios y 68% de los trabajadores/as, en este ámbito el efecto de las cláusulas ha sido del 0,38%). Sin embargo, en Gipuzkoa se han dado muy poco (21% de los convenios y 12% de los trabajadores/as, en este ámbito el efecto de las cláusulas ha sido del 0,15%) porque en este territorio histórico se acostumbra a pactar en función del IPC pasado. Por último, han sido escasos los convenios que han pactado congelaciones salariales (Arteche, Cegelec, etc.).



Gráfico 3.21. Evolución de los incrementos salariales acordados en los convenios con incidencia en la CAPV



(*) Hasta el 31 de diciembre de 2003

3.7.4.2. JORNADA LABORAL

La duración de la jornada pactada en los convenios colectivos para 2003 ha sido de 1.716 horas anuales. Los convenios de sector han establecido una jornada sensiblemente superior (1.723 horas/año) a la pactada en los convenios de empresa (1.694 horas/año). Entre los de empresa, la jornada negociada en la empresa privada (1.698 horas/año) es superior a la acordada en la empresa pública (1.659 horas/año).

La media de la jornada laboral pactada se modificará debido a que todavía faltan algunos convenios colectivos por registrar o firmar (enseñanza privada, banca privada, etc.).

Cuadro 3.87. Duración de la jornada en 2003 según ámbito de aplicación y por territorio

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	INTERT. (*)	CAPV	ÁMBITO ESTATAL	TOTAL
SECTOR	1.738	1.719	1.719	1.471	1.714	1.766	1.723
EMPRESA	1.713	1.675	1.691	1.647	1.688	1.708	1.694
PRIVADA	1.717	1.679	1.697	1.686	1.695	1.707	1.698
PÚBLICA	1.653	1.620	1.602	1.578	1.613	1.717	1.659
TOTAL	1.730	1.712	1.713	1.523	1.708	1.745	1.716

Datos provisionales al 31 de diciembre de 2003

(*) Interterr.: Interterritoriales de la CAPV

Por ello, se ha realizado un muestreo con los convenios que facilitaban información sobre la duración del tiempo de trabajo establecido para 2002 y 2003 (96% 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 9 horas y 11 minutos en el cómputo global anual de las horas de trabajo (10 horas y 24 minutos entre los convenios registrados en la CAPV), siendo en los convenios de Álava (-7 horas), Bizkaia (-12 horas) y Gipuzkoa (-11 horas) donde mayor ha sido la reducción de jornada. En términos generales, y teniendo en cuenta que están pendientes algunos convenios como la enseñanza, metal de Gipuzkoa, etc., esta evolución de la jornada mantiene prácticamente la disminución de jornada laboral respecto a la experimentada en el año anterior (-7 y 42 minutos).

Cuadro 3.88. **Porcentaje de convenios colectivos con reducción de jornada en 2003 (*) respecto a la de 2002.**

	%
ÁLAVA	80,50
BIZKAIA	62,50
GIPUZKOA	72,84
INTERTERRITORIAL (**)	33,33
CAPV	68,68
ESTATAL (***)	31,84
TOTAL	56,58

(*) Datos porvisionales a 31 diciembre de 2003.

(**) Interterritoriales de la CAPV

(***) Ambito estatal con incidencia en la CAPV

En muy pocos convenios se establece una jornada de 35 horas para 2003 (contratas ferroviarias, limpieza de edificios y locales de Bizkaia, Metrobilbao, Eusko Trenbideak, El País, OTA Bilbao, FCC Medio Ambiente de SS, Cespa de Berango, Papresa, Ferrosfer de Basauri, etc.). Otros la fijan para el futuro (2004 en Segema de Basauri y en jornada efectiva en Tubos Reunidos y Rontealde; 2005 en limpieza de edificios y locales de Álava y Gipuzkoa y Cespa de Mungia y para turnos en TESA; 2006 en FCC Medio Ambiente de Gueñes; 2007 en las colectividades de comedores escolares, Prefabricados Lemona y Bellota Herramientas; 2008 en Sidenor, etc.). No obstante, más de la mitad de los convenios recoge una disminución de jornada.

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

	En 2001 respecto a 2000	En 2001 respecto a 2001	En 2003 (*) respecto a 2002
ÁLAVA	8,83	8,23	6,75
BIZKAIA	10,84	7,77	11,89
GIPUZKOA	8,94	11,29	10,78
INTERTERRITORIAL (**)	6,10	7,30	4,98
CAPV	9,69	8,64	10,41
ESTATAL (***)	3,84	3,93	4,48
TOTAL	8,56	7,70	9,18

(*) Datos porvisionales a 31 diciembre de 2003.

(**) Interterritoriales de la CAPV

(***) Ambito estatal con incidencia en la CAPV



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

Cuadro 3.90. **Duración de la jornada en la CAPV y en el Estado en 2003**
(Número de horas al año)

ÁMBITO	CAPV	ESTADO
SECTOR	1.723	1.765
EMPRESA	1.694	1.697
TOTAL	1.716	1.757

(*) Datos provisionales al 31 de diciembre de 2003
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Con relación a la jornada laboral, es interesante también analizar la información procedente de la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL) que elabora la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Esta encuesta es una investigación por muestreo de periodicidad trimestral dirigida a empresas. Sus fines son múltiples, pudiéndose destacar, el hecho de proporcionar información sobre la jornada laboral efectivamente realizada, las horas no trabajadas y sus motivaciones y las horas extraordinarias¹⁰.

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

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



Cuadro 3.91. Jornada efectiva (por trabajador y año)

	TOTAL			
	2000	2001	2002	2003
TOTAL	1.675	1.670	1.665	1.653
Andalucía	1.666	1.675	1.668	1.666
Aragón	1.661	1.656	1.650	1.642
Asturias	1.620	1.630	1.634	1.603
Baleares	1.717	1.712	1.702	1.689
Canarias	1.727	1.703	1.704	1.696
Cantabria	1.666	1.677	1.670	1.653
Castilla-Mancha	1.690	1.681	1.678	1.665
Castilla-León	1.660	1.649	1.648	1.634
Cataluña	1.669	1.664	1.655	1.645
C.Valenciana	1.681	1.678	1.676	1.666
Extremadura	1.685	1.672	1.674	1.655
Galicia	1.688	1.698	1.690	1.670
Madrid	1.693	1.679	1.670	1.659
Murcia	1.657	1.658	1.671	1.664
Navarra	1.650	1.649	1.662	1.621
País Vasco	1.625	1.599	1.601	1.576
Rioja	1.681	1.668	1.661	1.648

Fuente: ECL (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

En el caso de la CAPV la jornada media efectiva en el año 2003 es de 1.576 horas anuales, lo que supone un descenso respecto a los valores registrados en años anteriores. En términos generales y salvo excepciones, la evolución de la jornada laboral media efectiva tanto en el conjunto del Estado como en la mayoría de las comunidades autónomas, muestra una tendencia descendente en los últimos años. Tal y como comentábamos en informes anteriores, en este caso también, la CAPV (1.576 horas) y Asturias (1.603 horas) son las dos comunidades autónomas con las menores jornadas laborales efectivas, situándose en ambos casos bastante alejadas del valor medio del conjunto del Estado (1.653 horas anuales).

En lo referente a las horas no trabajadas por trabajador y año, en la CAPV a lo largo del ejercicio 2003, el número de horas no trabajadas ha ascendido a 278 (dos horas más que en el año 2002), de forma que nuestra comunidad junto a Asturias son las dos comunidades con un mayor número de horas no trabajadas, lo que no es de extrañar ya que éstas y la jornada media efectiva son las dos caras de una misma realidad. Por lo que respecta a la CAPV del total de horas no trabajadas en el año 2003, el 74,8% de las mismas corresponde a vacaciones y días festivos mientras que el 25,2% restante se deben a causas ocasionales como la maternidad, la incapacidad temporal, la conflictividad laboral, los permisos de trabajo retribuidos, los expedientes de regulación de empleo, la formación, la representación sindical, etc...



Cuadro 3.92. Horas no trabajadas según causas (por trabajadores totales y año a tiempo completo y tiempo parcial)

	TOTAL		VACACIONES Y FESTIVOS		CAUSAS OCASIONALES	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003
TOTAL	233	236	183	185	51	52
Andalucía	210	212	165	165	46	47
Aragón	241	244	190	192	50	52
Asturias	255	253	185	179	70	73
Baleares	196	205	149	156	47	49
Canarias	206	214	151	158	55	56
Cantabria	242	233	180	175	62	58
Castilla-Mancha	228	230	184	185	43	45
Castilla-León	232	244	186	196	46	48
Cataluña	246	248	192	194	54	55
C.Valenciana	232	230	188	186	44	44
Extremadura	218	223	180	178	39	45
Galicia	228	231	173	174	54	57
Madrid	234	241	189	193	45	48
Murcia	237	236	187	186	50	50
Navarra	248	250	186	191	61	60
País Vasco	276	278	205	208	71	70
Rioja	243	241	194	192	49	49

Fuente: ECL (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

Cuadro 3.93. Evolución de las horas extraordinarias en la CAPV y el Estado (miles)

	CAPV	ESTADO	CAPV/ESTADO
1990	3.565,8	57.979,0	6,2
1992	3.049,4	64.399,4	4,7
1993	2.681,0	49.966,9	5,4
1994	2.740,4	53.606,1	5,1
1995	3.568,7	57.720,0	6,2
1996	3.927,1	65.341,4	6,0
1997	4.739,7	71.740,3	6,6
1998	4.071,5	67.064,4	6,1
1999	3.083,9	57.214,4	5,4
2000	3.028,7	58.819,0	5,1
2001	2.697,5	55.278,4	4,9
2002	3.279,2	62.959,1	5,2
2003	2.813,9	59.268,8	4,7

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



El número de horas extraordinarias realizadas en la CAPV en el año 2003 asciende a 2,81 millones de horas, con un importante descenso respecto al ejercicio precedente (14,2%), tras el año 2002 caracterizado por el notable repunte registrado en esta variable (incremento del 21,6% respecto a 2001). En este sentido hay que destacar el hecho de que, 2002 truncase la tendencia descendente que se venía registrando en el número de horas extraordinarias realizadas tanto en la CAPV como en el Estado desde el año 1997. Las horas extraordinarias registradas en 2003 en la CAPV suponen el 4,7% de las del Estado (igualando el valor de 1992), la ratio más baja de los últimos años.

3.7.5. *Otros contenidos de la negociación colectiva*

3.7.5.1. CONTRATACIÓN Y EMPLEO

En los últimos años se están produciendo cambios importantes en el mercado de trabajo. Por un lado, la evolución demográfica conlleva un envejecimiento de la población activa, esta evolución se está limitando en parte con un importante proceso de inmigración. Y por otro lado, se observa un sorprendente desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación, la globalización de la economía, etc.

Aunque se vive una situación económica expansiva que crea empleo, se siguen produciendo situaciones de pérdidas de puestos de trabajo de colectivos sensibles con especiales dificultades de acceso al empleo. Por ello, persiste una tasa de paro relativamente elevada (8,8% a finales de 2003 en la CAPV) ligeramente superior a la media europea (8%), que refleja las dificultades de incorporación al mercado de trabajo de determinados colectivos (mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, discapacitados, inmigrantes, etc.). Asimismo, se observan problemas de movilidad funcional y geográfica, carencias de capacitación y excesiva temporalidad.

Por ello, tanto desde la Administración central con la reciente Ley del Empleo, como desde la Administración vasca con el Plan Interinstitucional de Empleo (aunque en este caso con un ámbito competencial limitado a las personas desempleadas de ciertos colectivos desfavorecidos) se pretende conseguir, principalmente, una mayor eficiencia de los servicios públicos que aumente las posibilidades de empleabilidad y permita corregir los problemas mencionados. Así, el Plan de Empleo de la CAPV impulsará la creación de un servicio propio de empleo (Lanbide).

A través de la negociación colectiva se han pactado determinadas cláusulas que tratan de incidir en la contratación y en el empleo. De esta forma, aunque su utilización es limitada, el Acuerdo sobre el Empleo, negociado en el Consejo de Relaciones Laborales ha quedado reflejado en algunos convenios registrados en este año (ej.: para renovación de plantillas y horas extras en la industria y comercio del vino de Álava).

También los convenios colectivos reflejan compromisos de mantenimiento del nivel de empleo (mediación de seguros, ikastolas, Diocesanas, Enagas, Eusko Trenbideak, Stalibus, etc.), aunque otros convenios acuerdan la creación de empleo (BBK, Policlínica de Gipuzkoa, BSH Krainel, etc.), otros incorporan cláusulas genéricas sobre fomento de la contratación indefinida o la conversión de contratos temporales en indefinidos remitiéndose para ello a la normativa vigente, aunque algunos establecen compromisos concretos de conversión (Daewoo, etc.).

Por otra parte, hay compromisos para limitar la temporalidad en la contratación (máximo del 25% de eventuales para los centros de discapacitados, 20% en Segema, 15% en BSH Krainel, 12% en Tenneco, 10% en Inquitex, 8% en Danone, etc.) o se ha establecido un



porcentaje de plantilla fija (evolución del 50% al 85% en centros de la tercera edad de Bizkaia, 80% en el Grupo Unión Radio, etc.).

En la negociación colectiva se aprecian acuerdos relativos a la contratación eventual y más concretamente sobre su duración (6 meses en un período de 12 meses en el convenio de mediación de seguros, 12 meses en un período de 16 meses en el convenio de industria del vino, 12 meses en un período de 18 meses en el convenio de transporte de viajeros por carretera de Álava, etc.) principalmente en la negociación sectorial, aunque también en algunos convenios de empresa, aunque en estos casos la duración que se establece es inferior a la del sector correspondiente (6 meses en un período de 12 meses en el convenio de Sdad. Vascongada de Publicaciones, 9 meses en un período de 12 meses en el convenio de Icotec, etc.). Algunos convenios contemplan pluses de eventualidad (ej.: Clínica Virgen Blanca) e indemnizaciones a la finalización del contrato (8 días por año trabajado en educación infantil, 1 día por mes trabajado en hostelería de Álava, etc.).

La negociación colectiva también ha tratado las modalidades de contratación de formación, estableciendo la edad (ej.: 16 a 21 años en la construcción de Álava), el tiempo dedicado a la formación (ej.: 25% en prensa no diaria, etc.), la duración (ej.: 2 años en industrias de pastas alimenticias), las tutorías (ej.: prensa no diaria), el porcentaje de contratación (ej.: instaladores de calefacción de Bizkaia) o excluyendo la contratación (ej.: limpieza de Álava). También el contrato en prácticas ha sido contemplado en los convenios (agencias de viaje, BBK, etc.) estableciendo algunas cuestiones como el porcentaje de contratación (ej.: Zu eta Biok), el período de prueba (ej.: mediación de seguros) o su exclusión (ej.: Bingos del Estado).

Los contratos a tiempo parcial han sido objeto de compromisos (ingeniería, bingos, etc.), tales como el máximo de jornada (1.400 horas en instaladores de calefacción de Bizkaia, 60% de la jornada en UEE, 77% en Autobar, etc.), el máximo de contratación (ej.: 6% de la plantilla y 12% por categoría en Kaefer), o el porcentaje de horas complementarias (15% en UEE, 20% en centros de educación infantil, 15% a 25% en la industria textil, etc.).

Con respecto a los contratos de obra o servicio, se observa que algunos convenios han establecido diferentes cuestiones, tales como la identificación de las tareas susceptibles para realizar a través de ese tipo de contrato (ej.: Legaia), la indemnización a la finalización del contrato (ej.: construcción de Bizkaia), la utilización como instrumento para reducir la contratación a través de las ETT (ej.: 3M), o la exclusión de su contratación (ej.: loterías del Estado).

Los contratos de sustitución y de relevo también han sido citados en determinados convenios, mediante la adhesión a lo estipulado en el Acuerdo por el Empleo del CRL (transporte de viajeros por carretera de Álava, limpieza de Gipuzkoa, Pesa Bizkaia, Beretta, Goroldi, etc.) o mediante su inclusión en el articulado de los mismos (Limpieza de Álava, Transporte de mercancías por carretera de Bizkaia, TCSA, Bellota, Petronor, CAV, Sdad. Financiera y Minera, TUVISA, Formica, Theis, Prefabricados Lemona, etc.), aunque en algunos simplemente se realiza una recomendación (autoescuelas de Gipuzkoa, Almacenistas de vinos de Bizkaia, Ubis, etc.).

Los convenios colectivos también han tratado otro tipo de contrataciones como el de interinidad estableciendo indemnizaciones cuando su duración fuese superior a un tiempo determinado (dos años en el de la industria química) o los supuestos generales para estos contratos (Diocesanas, Icastolas, Helados Miko, etc.), los de inserción (ej.: residencias privadas de la tercera edad del Estado), los del personal fijo discontinuo (ej.:



máximo del 30% de la plantilla y 1.350 horas en la industria textil) o para el personal minusválido (centros de discapacitados, Allianz, etc.).

La negociación colectiva ha continuado reflejando múltiples compromisos en relación con las ETT (cuya mediación en la contratación temporal está bajando año a año), algunos derivados de lo establecido en el Acuerdo por el Empleo del CRL (ej.: construcción de Bizkaia). Así los convenios han seguido estableciendo diferentes cuestiones como la equiparación salarial aunque ya esté declarada a nivel normativo (limpieza de Álava, Cemo-sa, etc.), la información preceptiva a la representación del personal (ej.: Gráficas Santa-maría), límites a este tipo de contratación (contrato de obra para minorar la contratación en 3M, imposibilidad para puestos estructurales Onduline, máximo 10% en comercio de flores, 5% en Daewoo, máximo 3 meses en Amurrio, máximo de 15 días en Badesa, solamente en casos urgentes en el Grupo Repsol, etc.) o incluso su rechazo (ikastolas, Baigorri, Pesa Bizkaia, Pavigom, etc.).

Por último, algunos convenios reflejan otros compromisos relativos al empleo o a la contratación, como los criterios de la contratación (ej.: Remolcadores Ibaizabal), las comisiones de contratación y sus funciones o competencias (ikastolas, UEE, Clínica Virgen Blanca, etc.), la prohibición del pluriempleo (ej.: bingos del Estado), la reducción de jornada y salario a favor del empleo, que indican las condiciones de la misma aunque no suelen establecer compromisos de creación de empleo (ikastolas, Diocesanas, etc.), las bolsas de trabajo (ayuda a domicilio de Bizkaia, UEE, Repsol Química, etc.), la subcontratación (construcción de Bizkaia, Bellota, Barceló, etc.), el teletrabajo (ej.: Telefónica), la contratación de mayores de 45 años (ej.: Unilever Foods Frigo) o los períodos de prueba superiores a los habituales (Bingos de Bizkaia, Patentes Talgo, DHL, Vidrala, CWT, Inquitex, ONCE, Yurrita, Wagons Lits Viajes, etc.).

3.7.5.2. 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 2003 se pueden observar cláusulas relativas a planes de pensiones en un 19% de los convenios colectivos que inciden en un 18% de los trabajadores/as. En épocas anteriores este tipo de acuerdos tenía mayor incidencia en los convenios de empresa (36% de los trabajadores de ese ámbito vigentes en 2003), sin embargo, 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 2003 bastantes convenios sectoriales entre los que se encontraban algunos que tenían acordados cláusulas de planes de pensiones (ej. siderometalúrgica 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 (construcción y limpieza de Gipuzkoa, Legaia, TESA, Zahor, Policlínica de Gipuzkoa, Lagun Izpi, Sdad. Financiera y Minera, etc.), pero también a otras EPSV (BBK, Atofina, etc.). Algunos convenios acuerdan la externalización de esos compromisos (ej.: Artech) mientras que otros se limitan a comprometerse al estudio de los planes de pensiones (Sdad. Vascongada de Publicaciones, Gureserbi, etc.).

También en el sector público ha habido remisiones a Elkarkidetza (Centro de Cálculo de Álava, Badesa, etc.). En este ámbito, las administraciones públicas central y autonómica deberán durante 2004 crear sendos fondos de pensiones para el personal a su servicio.



3.7.5.3. LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

A la gestión de la formación continua financiada con fondos públicos en la CAPV se le ha abierto una importante incertidumbre en 2003, principalmente debido a que a la inseguridad que sobre la financiación de los fondos correspondientes ya se tenía, se ha añadido los cambios normativos que la Administración del Estado pretende llevar a cabo a través del Real Decreto por el que se regula el subsistema de formación profesional continua publicado en septiembre de 2003. Por medio de este Real Decreto el Estado revisa el modelo de formación continua, delimita los ámbitos competenciales y modifica sustancialmente el sistema en su utilización por los beneficiarios.

Frente a dicho Real Decreto de 2003, varias comunidades autónomas interpusieron recursos de inconstitucionalidad por considerar que invade sus competencias en la materia, sin que en momento de elaborar este informe se haya producido resolución del tribunal Constitucional.

A pesar de ello, en la negociación colectiva de 2003 se han mantenido numerosas remisiones a los acuerdos sobre formación de la CAPV (hostelería de Álava, centros de tercera edad de Bizkaia, etc.) y del Estado (ingeniería, agencias de viaje, etc.), o a sus organismos gestores: Hobetuz (Outokumpu, Pesa Bizkaia, Onduline, etc.) y FORCEM (mediación de seguros, Repsol Química, etc.) en materia de formación profesional continua.

Aunque un 47% 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.: Vicrila), los criterios (ej.: Sidenor), o la constitución de comisiones específicas (ingeniería del Estado, construcción de Gipuzkoa, Petronor, etc.).

Otros convenios colectivos han establecido créditos horarios de formación (mediación de seguros, centros de la tercera edad de Bizkaia, Eusko Trenbideak, etc.), porcentajes de compensación para el tiempo (Edivasa, Central Forestal, etc.), fondos de formación (Unileves, Danzas, Clínica Vuicente San Sebastián, etc.) y excedencias (centros de educación infantil, Kaefer, Ubis, etc.). Así como otras cuestiones, la formación para la promoción interna (ej.: Atofina), la formación para la polivalencia (ej.: Nervacero.) o los desarrollos de las carreras profesionales (Enagas, Repsol Química, etc.).

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

3.7.5.4. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Durante 2003 ha disminuido en un 3,7% el número de trabajadores/as afectados por la siniestralidad laboral con baja. A excepción de las enfermedades profesionales que continúan aumentando año a año, los accidentes en jornada laboral y los accidentes in itinere se redujeron en un 4,6% y en un 1,8% respectivamente.

Aunque en la CAPV los accidentes laborales graves y mortales han disminuido en 2003 respecto al año anterior, es destacable que ese año fallecieron 68 personas, por accidente en jornada de trabajo, de las cuales 23 tuvieron lugar en la construcción, sector en el que el número de siniestros mortales ha aumentado.



A este respecto, en la negociación colectiva se encuentran escasas medidas que pudieran incidir en este grave problema. Por una parte, se observan algunas remisiones al Acuerdo Vasco por la Salud y Prevención de Riesgos Laborales de 1997 (ej.: comercio de alimentación 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 ingenierías técnicas, 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 (desinfección, UEE, CLH, etc.), la ergonomía (ej.: Formica), los comités específicos (ej.: recuperación de residuos), las enfermedades profesionales (ej.: Repsol Química), las exigencias a las ETT (ej.: Gas Natural SDG) y los créditos horarios para los delegados/as de prevención (ej.: industria metalgráfica).

Medidas más concretas, como los equipos de protección individual (ej.: Theis) u otros elementos (gafas de seguridad en Faes, calzado de seguridad en la construcción de Bizkaia, guantes en Malta, protectores auditivos en Indumetal Recycling, etc.), también se han dado. En algunas ocasiones se establecen sanciones para los casos de no utilizar los equipos de protección individual (ej.: industria metalgráfica). Otras medidas que se han tomado son los premios de seguridad (ej.: ACB), o los pluses de peligrosidad (ej.: Rinder). La formación en materia de seguridad (ej.: Inquitex.) y las referencias a los servicios de prevención (ej.: Gamesa) también ha sido objeto de algunos convenios.

En coherencia 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 (centros de educación medioambiental, Bellota, Daewoo, etc.), otros han establecido la elección de la mutua por acuerdo de las partes (ej.: Zu eta Biok).

La negociación colectiva está resaltando con mayor énfasis la gratuidad para los trabajadores/as de las revisiones médicas (industria de derivados del cemento de Álava, Krainel, Theis, Amurrio, 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 (revisión oftalmológica en Edivasa, sobre dermatosis en Zahor, etc.).

Por último, también el medio ambiente ha sido parte del contenido de algunos convenios colectivos (UEE, Repsol, etc.), estableciendo en ocasiones medidas de control (ej.: recuperación de residuos en UTE Jundiz).

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

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



Así, se han acordado máximos de jornada (9 horas al día en ingenierías técnicas, 10 horas diarias y 50 horas semanales en la industria textil, 11 horas diarias y 45 semanales en bingos de Bizkaia, etc.), abanicos de jornada diaria (6 a 10 horas en la industria metalgráfica, 7 a 9 horas en la industria del vino de Álava, etc.), bolsines de horas de disponibilidad (100 horas en Miesa, 90 horas en Faes, 80 horas en instaladores de calefacción de Bizkaia, 72 horas en la industria metalgráfica, 50 horas en almacenistas de vinos de Bizkaia, 40 horas en Eusko Trenbideak, 32 horas en la ACB, 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 (industria y comercio del vino de Álava, Daewoo, Gue, Sagola, Rinder, etc.). Aunque la eliminación de las horas extraordinarias persigue la creación de empleo pocos son los convenios que cuantifican la creación de empleo por esta vía (ej.: una nueva contratación por cada número de horas extras igual a la jornada laboral en conservas de pescado de Bizkaia).

Asimismo, los convenios han establecido limitaciones de las horas extraordinarias (80 horas extras en Vascofar, 60 horas en NH Hoteles, 54 horas en educación infantil, 40 horas en Electrolux, 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 Segema) aunque en algunos convenios se aprecian porcentajes menores al recargo del 75% (50% en Ondeo-Degremont, 33% en GUVAC, 25% en Lorra, 0% en exhibición cinematográfica de San Sebastián, etc.).

Sin embargo sigue habiendo convenios que pactan su compensación monetaria a tanto alzado (Aldaiturriaga, Servisa, Gameko, Tuyper, 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 Sasemar, 75% en Petro-nor, 50% en Electrolux, 20% en transporte de viajero por carretera de Álava, etc.), en algunas ocasiones mediante elección por parte del empresario/a (almacenistas de vino de Bizkaia, GHI, etc.), por el trabajador/a (ayuda a domicilio de Bizkaia, BSH Krainel Crown, etc.) o mediante acuerdo por ambas partes (Gráficas Santamaría, GUVAC, etc.). En algunos convenios se pactan compensaciones mixtas (ej.: una hora de descanso más 75% de retribución en Herramientas Ermua. También hay opciones desiguales (ej.: 25% de recargo en tiempo o 0% de recargo en dinero en Inyectametal) lo que parece estimular la opción al descanso.

3.7.5.6. 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 (Moyresa, Danone, Tauxme, Herrajes Ocariz, etc.) hasta la congelación de sus cuantía (GHI, Repsol, Tuyper, Clínica Vicente San Sebastián, etc.), pasando por la modificación de sus parámetros a la hora de establecerla (peluquerías de señoras de Álava, oficinas de farmacia de Bizkaia, Consorcio de Aguas, Zahor, Gamesa, etc.).

3.7.5.7. OTROS CONTENIDOS

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 Telefónica, medidas de acción positiva para dar preferencia al género sub-representado en Patentes Talgo, etc.). Asimismo, se han acordado en algunos convenios mejoras tales como el aumento del tiempo a descansar por motivo de parto (120 días en el Centro de Cálculo de Álava, 21 semanas en Azti, etc.) y por lactancia (ej.: una hora diaria durante 12 meses en Aita Menni), la inclusión de pruebas específicas en la revisiones médicas (ej.: citologías y mamografías en Zardoya), y las licencias para acudir a exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto (ej.: centros de educación infantil). Menos comunes han sido las licencias por riesgo durante el embarazo (ej.: Arcepafe), las horas para atender a neonatos prematuros (ej.: gestión y mediación inmobiliaria) o para acudir a consultas y a tratamientos con técnicas de fertilización (ej.: Zardoya).

También las uniones de hecho han tenido su reflejo en algunos convenios (ikastolas, Sdad. Vascongada de Publicaciones, ACB, etc.), 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 (industria metalgráfica y bingos del Estado, limpieza de Gipuzkoa, Telefónica, Bellota, DHL, etc.). La conciliación de la vida laboral y familiar empieza a aparecer en los textos de los convenios, estableciendo licencias retribuidas (ej.: Cepsa), u horas para acudir a la consulta de pediatría (ej.: Unilever).

Finalmente, como novedades se pueden citar lo pactado sobre el mobbing al incluirlo dentro del régimen sancionador y considerarlo como falta muy grave (Gestión y mediación inmobiliaria) y sobre la regulación del uso del correo electrónico e internet (ej.: Getronics).

3.7.6. *Acuerdos sobre procedimientos de resolución de conflictos*

En los convenios colectivos vigentes para 2003 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).

Casi la mitad de los convenios contenían disposiciones acerca de estos procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, que afectaban al 85% de los trabajadores/as.

En la negociación colectiva registrada en la CAPV se remite al Preco como sistema externo de procedimientos en un 45% 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 o, 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.



Cuadro 3.94. **Acuerdos de remisión al Preco según ámbito territorial para convenios registrados en la CAPV vigentes en 2003 (*)**

ÁMBITO	Nº DE CONVENIOS	%	Nº DE TRABAJADORES	%
ÁLAVA	29	26,36	31.017	60,89
BIZKAIA	92	46,70	135.964	91,29
GIPUZKOA	48	63,16	47.544	93,28
INTERT. (**)	10	58,82	6.970	70,07
TOTAL CAPV	179	44,75	221.495	84,93

(*) Datos provisionales al 31 de diciembre de 2003

(**) Interterritoriales de la CAPV

Cuadro 3.95. **Acuerdos de remisión al Preco según ámbito aplicación para convenios colectivos registrados en la CAPV vigentes en 2003 (*)**

ÁMBITO	Nº DE CONVENIOS	%	Nº DE TRABAJADORES	%
SECTOR	53	79,10	194.470	94,35
EMPRESA	126	37,84	27.025	49,43
TOTAL	179	44,75	221.495	84,93

(*) Datos provisionales al 31 de diciembre de 2003

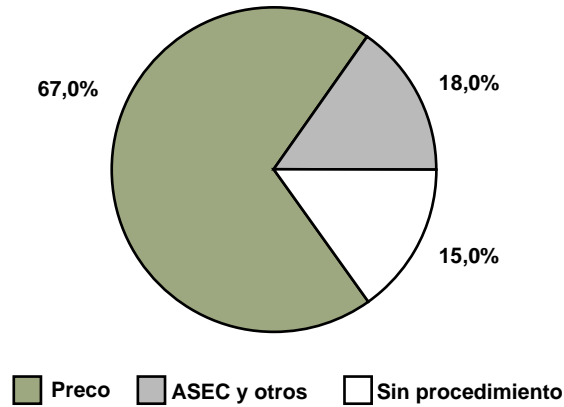
En cuanto al tipo de conflictos a los que se refieren estas remisiones al Preco en los convenios analizados, podemos distinguir tres clases:

- 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.



Gráfico 3.22. **Porcentaje de trabajadores afectados por los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos acordados en la negociación colectiva vigente en 2003**

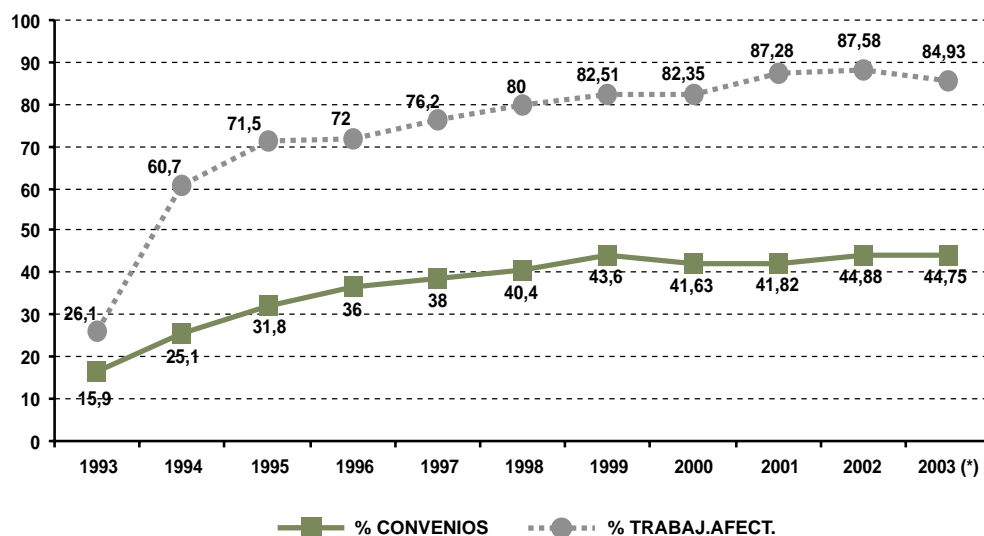


Esto refleja que la realidad de las relaciones en el seno de las empresas es variada y compleja y por tal causa los agentes negociadores buscan respuestas que se adapten más a sus necesidades específicas. Respecto a estas cláusulas atípicas, francamente abundantes, el propio Preco en su versión de 2000 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 de junio de 2003, en el 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.



Gráfico 3.23. Evolución de los convenios registrados en la CAPV con acuerdos de remisión al Preco (% sobre total de convenios vigentes, y % sobre total de trabajadores afectados por esos convenios)



(*) Datos provisionales al 31 de diciembre de 2003

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 19% 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 2003 (industria de la madera de Bizkaia, centros de la tercera edad y ayuda a domicilio de Bizkaia, etc.).

3.7.7. La negociación colectiva en el sector público

En 2003 la negociación colectiva del sector público ha sido peculiar, por lo que el establecimiento de los incrementos salariales se ha desarrollado de forma muy dispar. A continuación se van a exponer sus líneas generales.

Por una parte, el gobierno del Estado alcanzó un acuerdo parcial 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 incremento en pagas (0,71%) más un fondo adicional (0,59%) en función de una serie de objetivos (productividad, calidad, etc.), lo que en conjunto suponía un incremento total del 3,3%. 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 de la CAPV tampoco se ha renovado el acuerdo regulador del funcionariado, pero ha habido un acuerdo salarial a final del año, entre la Administración y CC.OO.-UGT. Conforme a dicho acuerdo, se aplica un incremento salarial adicional del



0,5% al establecido en el decreto de retribuciones (2% más un 0,7% en pagas), lo que en conjunto supone un incremento total del 3,2% para el 2003. Se ha acordado además la realización de aportaciones a un plan de previsión a partir de 2004. Tampoco han sido renovados los acuerdos reguladores de la Ertzaintza, Osakidetza, funcionarios de Justicia, Universidad del País Vasco, personal del Tribunal Vasco de Cuentas, etc. Por el contrario, el personal docente no universitario ha contado con un acuerdo regulador que establecía un incremento salarial igual a lo acordado en la mesa general y mantenía la jornada laboral anterior, entre otros temas.

El ARCEPAFE (acuerdo regulador para el funcionariado y personal laboral al servicio de las administraciones forales y locales) no ha sido renovado para 2003. Sin embargo, como consecuencia de un acuerdo de los partidos políticos EAJ-PNV, EA, PSE y PP, en las administraciones forales y la mayoría de las locales el incremento salarial aplicado en 2003 ha sido del 4,2%. La jornada laboral se mantuvo respecto a la del año anterior.

De los ámbitos funcionariales citados podemos deducir que el incremento salarial medio ha sido del 3,48% y la jornada media se sitúa en 1.568 horas.

De los convenios colectivos vigentes para el personal laboral de instituciones y empresas públicas, el incremento salarial medio ha sido del 3,53% y la jornada media se sitúa en 1.658 horas.

De lo expuesto anteriormente en el sector público en su conjunto (ámbito funcional y convenios colectivos) se dan los siguientes datos medios: 3,48% de incremento salarial y 1.575 horas de jornada laboral.

Entre otros contenidos acordados pueden citarse los compromisos de estabilidad en el empleo y el establecimiento de una comisión paritaria para la igualdad de género en el acuerdo del personal docente no universitario. El acuerdo político para las administraciones forales y locales recoge los contratos de sustitución y de relevo, así como licencias en casos de riesgo durante el embarazo. El acuerdo de la función pública estatal establece medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral (promoción de guarderías, movilidad voluntaria por motivos de salud, potenciación de servicios a tiempo parcial, etc.), para la reducción del absentismo laboral, para el fortalecimiento de la promoción interna, para la estabilidad en el empleo público, para la prevención de riesgos laborales y para establecer un fondo de pensiones para el personal a su servicio en 2004.

3.8. Conflictividad laboral

3.8.1. Principales aspectos

El año 2003 ha supuesto un nuevo máximo histórico en materia de conflictividad laboral, tanto en lo que a huelgas como a conflictos oficializados se refiere. Tras dos años consecutivos en los que se superaban los 550 conflictos, en 2003 se ha traspasado la barrera de los seiscientos. En concreto, el pasado año se registraron 615 conflictos laborales en la CAPV, de los cuales 221 son huelgas y 394 fueron conflictos atendidos bien por la Autoridad Laboral o por el Preco.

En este sentido podemos decir que estos tres últimos años se han caracterizado por ser especialmente conflictivos en materia laboral, al registrarse las cifras más elevadas del período 1992-2003 y congregando a un alto número de trabajadores afectados, tal y como se puede observar en los cuadros adjuntos.

Cuadro 3.96. **Conflictividad laboral en la CAPV**

Años	Huelgas laborales		Conflictos colectivos oficializados		TOTAL	
	Nº Conflictos	Participantes	Nº Conflictos	Trabajadores afectados	Nº Conflictos	Trabajadores afectados
1992	212	102.628	183	24.716	395	127.344
1993	210	71.599	176	68.799	386	140.398
1994	181	21.392	234	45.919	415	67.311
1995	177	52.206	222	90.334	399	142.540
1996	174	27.837	229	78.626	403	106.463
1997	132	91.834	266	155.551	398	247.385
1998	107	13.321	234	78.406	341	91.727
1999	160	663.628	250	49.217	410	712.845
2000	169	43.710	277	84.542	446	128.252
2001	192	94.373	363	110.921	555	205.294
2002	191	604.218	369	114.929	560	719.147
2003	221	74.794	394	146.810	615	221.604

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

Además de las 221 huelgas, se han registrado dos cierres patronales que han afectado a un total de 82 personas, generando 1.564 jornadas no trabajadas, cuando un año antes no se registraba cierre patronal alguno. Por otro lado, del total de conflictos oficializados (394), algo más del 95% de ellos se han desarrollado ante el Preco (un total de 377), lo que supone un incremento del 13,2% respecto a 2002. En el número de trabajadores afectados el aumento supera el 30%.

Cuadro 3.97. **Cuadro resumen de la conflictividad laboral en la CAPV en 2003**

Años	Número huelgas		Plantilla		Trabajadores afectados		Jornadas no trabajadas	
	2003	(1)	2003	(1)	2003	(1)	2003	(1)
Huelgas laborales	221	15,7	201.209	-84,2	74.794	-87,6	339.866	-48,4
Cierres patronales	2	(2)	82	(2)	82	(2)	1.564	(2)
Conflictos oficializados	394	6,8	302.557	52,4	146.810	27,7	--	--
Conflictos Preco	377	13,2	295.123	56,0	140.121	30,9	--	--

(1) Variación 2003/2002.

(2) Al no haberse producido cierres patronales en 2002 las variaciones con respecto a ese año son infinito.

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

3.8.2. Huelgas laborales en la CAPV

A lo largo de 2003 se han registrado 221 huelgas laborales en las que han participado un total de 74.794 trabajadores generando 339.866 jornadas no trabajadas. A pesar de que se registraron 30 huelgas más que en 2002, los datos de trabajadores afectados y de jornadas no trabajadas sufren sendas disminuciones respecto a los valores del ejercicio pre-



cedente (-87,6% y -48,4% respectivamente) claramente marcado por las huelgas generales del mes de junio de 2002.

Si no se tuvieran en cuenta las huelgas generales de 2002, las jornadas no trabajadas por huelgas en 2003 habrían aumentado un 374% respecto a las del año anterior, lo que nos da una idea de la importante conflictividad laboral registrada en 2003. El principal motivo que ha originado las huelgas este ejercicio ha sido la negociación de los correspondientes convenios colectivos.

Así, lo más destacable durante 2003 fueron las importantes huelgas que por la negociación de los respectivos convenios colectivos se realizaron en determinados sectores como la siderometalurgia, hostelería, papel y Puerto de Pasajes de Gipuzkoa, y transportes de viajeros por carretera, industrias de la madera, comercio y en el Puerto de Bilbao en Bizkaia. Mientras que, en 2003 no se produjeron huelgas de sector en Álava.

Cuadro 3.98. **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
1996	174	27.837	54.708	160	314	15,7
1997	132	91.834	272.100	696	2.061	23,7
1998	107	13.321	26.540	124	248	16,0
1999	160	663.628	661.690	4.148	4.136	8,0
2000	169	43.710	185.840	259	1.100	34,0
2001	192	94.373	296.056	492	1.542	25,1
2002	191	604.218	658.828	3.163	3.449	8,72
2003	221	74.794	339.866	338	1.538	36,4

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

Asimismo, también fueron importantes las huelgas que se produjeron en algunas empresas por la negociación de sus convenios como, en el Ayuntamiento de Vitoria, Quavitae, Pferd-Ruggeberg, Mercedes Benz, Eulen, Tubacex, Urbina, Aplifunsa, etc. de Álava, en la Fundación Aspaldiko, Residencia Kirikiño, Pastguren, Outokumpu Cooper, Sidenor, Izar, Petronor, etc. de Bizkaia, y en Corte de Tubo y José María Ucin entre otras de Gipuzkoa. En este territorio se realizó también una huelga importante en la empresa Chinchurreta por determinadas mejoras salariales.

En cuanto al ámbito, siguen predominando los conflictos desarrollados en el ámbito de la empresa, 201 huelgas (el 91% del total). En estos conflictos se han visto afectados 25.514 trabajadores y han dado lugar a 112.752 jornadas no trabajadas. Por Territorios Históricos destaca Bizkaia, con un total de 112 huelgas de empresa, 15.329 participantes y 53.565 jornadas no trabajadas. Entre las huelgas de empresa, destacan los conflictos que tienen lugar en las empresas privadas, ya que suponen el 79,1% del total de las huelgas de empresa (159 huelgas), y generan el 78,8% de los participantes (20.093) y el 80,4% de las jornadas no trabajadas (90.606). En el ámbito de la empresa pública, aunque se ha registrado tan sólo una huelga más que en 2002, el número de participantes y jornadas no trabajadas ha aumentado considerablemente: de 2.312 trabajadores de 2002 a 5.421 en 2003, y de 4.573 jornadas en 2002 a 22.146 en 2003.



En este sentido, hay que destacar el incremento que se ha observado en los últimos años en la conflictividad en el ámbito relacionado con los servicios públicos gestionados mediante contratos con empresas, tales como las residencias de la tercera edad, limpieza de centros, ayuda a domicilio, transporte de viajeros, etc. Se ha estimado que en 2003 en este subsector se produjeron 15 huelgas en las que participaron 2.855 personas y produjeron 14.962 jornadas no trabajadas.

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
1996	807	1.078.034	1.552.872	1.336	1.924	11,5
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

(1) Los datos de 2002 y 2003 son provisionales.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En el ámbito del sector se han desarrollado 20 huelgas, que han afectado a 49.280 trabajadores generando 227.114 jornadas no trabajadas. La mayor parte de estos conflictos han tenido lugar en el territorio de Gipuzkoa (14) frente a los seis registrados en Bizkaia. Entre todos los conflictos destaca especialmente el registrado en el sector de la industria siderometalúrgica en Gipuzkoa en el mes de marzo, cuyo motivo era la negociación del convenio, que congregó a 34.770 personas y generó 128.710 jornadas no trabajadas.



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)
1997							
Álava	22	10.196	15.836	463	720	12,4	4,8
Bizkaia	68	32.840	93.763	483	1.379	22,8	5,8
Gipuzkoa	42	48.798	162.501	1.162	3.869	26,6	8,2
CAPV	132	91.834	272.100	696	2.061	23,7	6,4
1998							
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
CAPV	107	13.321	26.540	124	248	16,0	3,3
1999							
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
CAPV	160	663.628	661.690	4.148	4.136	8,0	6,3
2000							
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
CAPV	169	43.710	185.840	259	1.100	34,0	8,6
2001							
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
CAPV	192	94.373	296.056	492	1.542	25,1	7,0
2002							
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
CAPV	191	604.218	658.828	3.163	3.449	8,7	7,6
2003							
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
CAPV	221	74.794	339.866	338	1.538	36,4	8,6

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

En cuanto a la dimensión de las huelgas, podemos observar la caída del número de trabajadores afectados por término medio por huelga de los 3.163 de 2002 a los 338 de 2003. También se registra un descenso similar en el caso de las jornadas no trabajadas por cada huelga hasta alcanzar en el pasado año 1.538 jornadas. Centrándonos en la intensidad de las huelgas, medida a través de las jornadas no trabajadas por cada trabajador en huelga, suponiendo jornadas laborales de ocho horas de trabajo, cada persona



en huelga no trabajó alrededor de 36,4 horas, valor similar al del año 2000 y lejos del registrado durante el ejercicio 2002, que indica un claro aumento de la intensidad de los conflictos.

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	
1997				
Álava	85.602	8	5	1,480
Bizkaia	290.220	9	3	2,585
Gipuzkoa	189.579	4	1	6,857
CAPV	565.400	6	2	3,850
1998				
Álava	93.217	31	14	0,588
Bizkaia	316.039	90	54	0,147
Gipuzkoa	206.444	30	15	0,538
CAPV	615.700	46	23	0,345
1999				
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
CAPV	649.700	1,0	1,0	8,100
2000				
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
CAPV	662.300	15,2	3,6	2,245
2001				
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
CAPV	683.200	7,2	2,3	3,467
2002				
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
CAPV	712.299	1,2	1,1	7,399
2003				
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
CAPV	715.498	9,6	2,1	3,800

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

La duración media de las huelgas aumenta ligeramente respecto a 2002 hasta situarse en los 8,6 días, frente a los 7,6 días de 2002. Este valor se alcanzaba también en el año 2000, siendo el más elevado de los últimos siete años analizados. En 2003, Álava y Gipuzkoa se han situado por encima de la duración media de la CAPV, con 17,9 días y 9,5 días respectivamente. En el caso de Bizkaia la duración media de las huelgas ha alcanzado los 5,1 días.



Cuadro.3.102. Huelgas laborales por sector de actividad en la CAPV (2003) (*)

Actividad	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	Horas no trabajadas por cada trabajador en huelga
Agricultura, ganadería y caza	2	16	40	20
Selvicultura, explotación forestal y actividades relacionadas	1	35	4	1
Extracción de petróleo crudo y gas natural	1	200	1.000	40
Industria de productos alimenticios y bebidas	1	4	52	104
Industria del tabaco	1	13	13	8
Preparación, curtido y acabado del cuero y artículos de marroquinería	1	8	224	224
Industria de madera y corcho	1	5.400	5.400	8
Industria del papel	5	3.595	16.625	37
Edición e impresión	2	58	115	16
Industria química	4	247	1.264	41
Pdtos de caucho y materias plásticas	3	200	1.202	48
Productos minerales no metálicos	7	377	4.818	102
Metalurgia	28	42.149	158.199	30
Productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	23	1.286	8.465	53
Maquinaria y equipo mecánico	9	1.118	4.110	29
Maquinaria y material eléctrico	2	85	137	13
Fabricación equipos de precisión	1	18	18	8
Fabricación de vehículos de motor	8	4.194	18.878	36
Fabricación otro material de transporte	14	2.570	14.754	46
Distribución de agua	1	25	6	2
Construcción	1	85	3.910	368
Venta y reparación de vehículos	1	24	15	5
Comercio al por menor	9	1.474	2.208	12
Hostelería	3	246	7.646	249
Transporte terrestre	14	4.705	72.105	123
Transporte marítimo	3	47	92	16
Actividades anexas al transporte	6	1.310	1.457	9
Correos y telecomunicaciones	18	2.874	2.719	8
Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	2	14	5	3
Seguros y planes de pensiones	1	70	17	2
Actividades informáticas	1	13	247	152
Otras actividades empresariales	6	97	1.675	138
Administración pública	14	880	4.280	39
Educación	1	9	189	168
Actividades sanitarias	16	990	7.047	57
Actividades asociativas	2	164	656	32
Actividades recreativas y culturales	8	194	274	11
TOTAL	221	74.794	339.866	36

(*) 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.



Desde el punto de vista sectorial destacan las 28 huelgas registradas en la rama de la metalurgia (que sobresale además de por registrar el mayor número de conflictos, por congregarse al más elevado número de trabajadores afectados y jornadas no trabajadas), las 23 del sector de productos metálicos excepto maquinaria y equipo, 18 en correos y telecomunicaciones, 16 en actividades sanitarias, y 14 en los sectores de la administración pública, fabricación de otro material de transporte y transporte terrestre (este último destaca por el elevado número de jornadas no trabajadas que ha generado).

Cuadro 3.103. Huelgas laborales por rama de actividad (2003)

Sector	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	Horas no trabajadas por cada trabajador en huelga
Agricultura	3	51	44	7
Industria	112	61.547	235.280	31
Construcción	1	85	3.910	368
Servicios	105	13.111	100.632	61
TOTAL	221	74.794	339.866	36

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

El análisis a cuatro sectores muestra que es la industria la rama de actividad más conflictiva, con 112 huelgas, 61.547 participantes y 235.280 jornadas no trabajadas. En el sector de la construcción se ha registrado una sola huelga que destaca por el valor alcanzado en horas no trabajadas por cada trabajador en huelga (368) diez veces superior a la media vasca que se sitúa en 36 horas.

Cuadro 3.104. Huelgas laborales según motivos (2003)

Motivos	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	CAPV	CAPV (%)
Negociación colectiva	24	63	40	127	57,4
Regulación empleo (excl. Reversión industrial)	2	7	3	12	5,4
Reversión industrial	0	1	0	1	0,5
Organización/sistemas de trabajo	2	3	1	6	2,7
Accidente laboral. Seguridad e Higiene	1	4	0	5	2,3
Despidos, sanciones, medidas disciplinarias	1	5	1	7	3,2
Incumplimiento de acuerdos o normas legales	0	14	1	15	6,8
Impago de salarios	0	3	0	3	1,4
Mejoras salariales	1	2	4	7	3,2
Otras causas laborales	2	15	15	32	14,5
Conflictos de solidaridad	3	0	0	3	1,4
Otros conflictos por medidas de política económica	2	1	0	3	1,4
TOTAL	38	118	65	221	100

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



Cuadro 3.105. Participantes en huelgas según motivos (2003)

Motivos	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	CAPV	CAPV (%)
Negociación colectiva	5.430	18.161	41.337	64.928	86,8
Regulación empleo (excl. Reconversión industrial)	512	89	66	667	0,9
Reconversión industrial	0	246	0	246	0,3
Organización/sistemas de trabajo	41	15	8	64	0,1
Accidente laboral. Seguridad e Higiene	40	264	0	304	0,4
Despidos, sanciones, medidas disciplinarias	17	426	175	618	0,8
Incumplimiento de acuerdos o normas legales	0	1.725	34	1.759	2,4
Impago de salarios	0	68	0	68	0,1
Mejoras salariales	350	72	267	689	0,9
Otras causas laborales	8	2.477	1.981	4.466	6,0
Conflictos de solidaridad	464	0	0	464	0,6
Otros conflictos por medidas de política económica	21	500	0	521	0,7
TOTAL	6.883	24.043	43.868	74.794	100

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

La causa principal de los conflictos ha sido la negociación colectiva (es la razón alegada en el 57,5% de las huelgas que han afectado al 86,8% del total de participantes). Destacan igualmente, aunque a mayor distancia otras causas laborales y el incumplimiento de acuerdos o normas legales.

Cuadro 3.106. Jornadas no trabajadas por huelga según motivos (2003)

Motivos	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	CAPV	CAPV (%)
Negociación colectiva	42.384	120.962	160.247	323.593	95,3
Regulación empleo (excl. Reconversión industrial)	362	219	42	623	0,2
Reconversión industrial	0	62	0	62	0,0
Organización/sistemas de trabajo	21	12	16	49	0,0
Accidente laboral. Seguridad e Higiene	520	417	0	937	0,3
Despidos, sanciones, medidas disciplinarias	2	281	22	305	0,1
Incumplimiento de acuerdos o normas legales	0	3227	67	3.294	1,0
Impago de salarios	0	326	0	326	0,1
Mejoras salariales	350	21	4482	4.853	1,4
Otras causas laborales	28	2729	2439	5.196	1,5
Conflictos de solidaridad	116	0	0	116	0,0
Otros conflictos por medidas de política económica	12	500	0	512	0,2
TOTAL	43.795	128.756	167.315	339.866	100

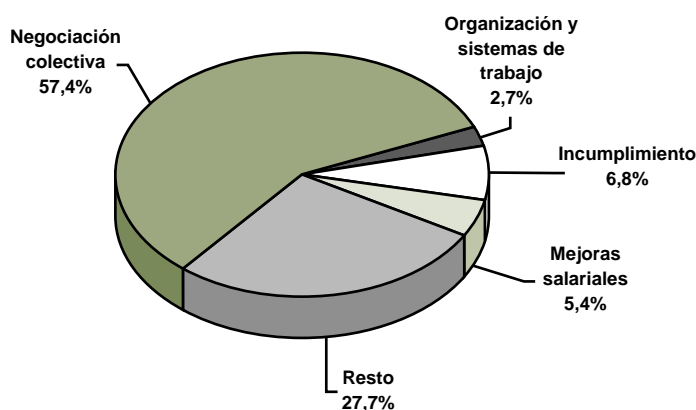
Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco.

Finalmente, vamos a realizar un análisis de la evolución de la conflictividad laboral en el período 1996-2003 en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Entre otros aspectos podemos comentar que:

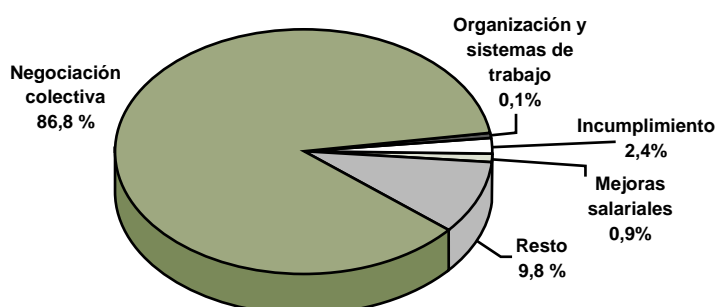


- El año 2003 supone un máximo en cuanto al número de conflictos laborales registrados en el período, si bien, las cifras de participantes y jornadas no trabajadas no alcanzan los niveles de las elevadas cifras registradas en 2002 producidas por las huelgas generales del mes de junio.

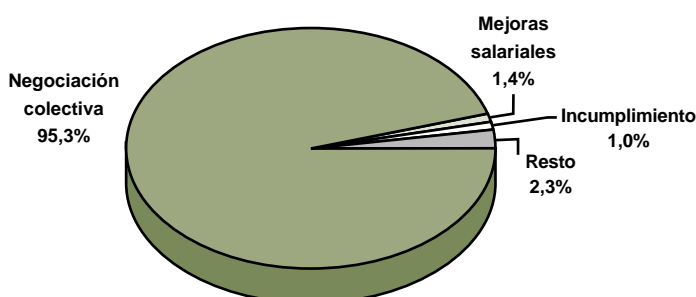
Distribución de las huelgas según motivos (2003)



Distribución de los participantes en huelgas según motivos (2003)



Distribución de las jornadas no trabajadas por huelga según motivos (2003)



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

- Las huelgas generales registradas en los años 1999 y 2002, dado su elevado nivel de convocatoria, supusieron un incremento considerable en los índices de conflictividad laboral, de forma que es en esos años cuando se registra el mayor valor de horas no trabajadas por asalariado.



- En 2003 aumenta la duración media de las huelgas en un día, hasta situarse en los 8,6 días, igualando el valor registrado en el año 2000. En ambos años, la duración media de las huelgas laborales en Gipuzkoa se encuentra por debajo de la duración media en la CAPV. La intensidad de las huelgas es muy elevada (36,4 horas no trabajadas por cada trabajador en huelga), siendo éste el mayor valor alcanzado en los últimos siete años.
- 1998 sigue siendo el año menos conflictivo del período al ser este año cuando se registran el menor número de huelgas (107) así como participantes (13.321) y jornadas no trabajadas (26.540).
- Finalmente, destacar Gipuzkoa como el Territorio Histórico más conflictivo durante 2003, al haber alcanzado una media de 5,9 horas no trabajadas por huelga por asalariado (3,8 en el caso de la media de la CAPV).

3.8.3. Conflictos Colectivos en la CAPV

En materia de conflictos colectivos el año 2003 ha supuesto también un máximo histórico en la CAPV. De hecho se han presentado 394 conflictos viéndose afectados por ellos 146.810 trabajadores. Estas cifras suponen un incremento del 6,8% en el número de conflictos y del 27,7% en el número de trabajadores respecto a los valores alcanzados en el año 2002. Aumenta también la dimensión media de los conflictos hasta los 373 trabajadores (311 en 2002), aunque se sitúa todavía lejos de los 585 trabajadores de media que se alcanzaban en 1997.

Cuadro 3.107. Conflictos colectivos oficializados: evolución 1992-2003

Año	Álava		Bizkaia		Gipuzkoa		CAPV ⁽¹⁾	
	Número confl.	Trabaj. afectados	Número confl.	Trabaj. afectados	Número confl.	Trabaj. afectados	Número confl.	Trabaj. afectados
1992	40	15.804	95	2.520	48	6.466	183	24.790
1993	37	14.001	88	36.109	51	18.689	176	68.799
1994	55	8.487	122	30.928	49	5.239	234	45.919
1995	54	8.418	117	59.223	52	16.167	226	90.308
1996	42	23.883	111	26.088	73	15.897	229	78.626
1997	45	6.644	140	87.644	72	18.991	266	155.551
1998	43	9.297	126	58.054	59	7.863	234	78.406
1999	53	8.298	129	30.412	68	10.507	250	49.217
2000	63	14.646	132	50.201	82	19.695	277	84.542
2001	64	10.369	197	88.458	102	12.094	363	110.921
2002	80	15.368	205	78.539	84	21.022	369	114.929
2003	92	41.634	195	69.879	107	35.297	394	146.810

(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.



La distribución geográfica de dichos conflictos oficializados hace que un año más sea Bizkaia el Territorio Histórico en el que se ha presentado el mayor número de conflictos congregando al mayor número también de trabajadores afectados (195 y 69.879 respectivamente). De hecho, en el territorio vizcaíno, se presentaron el 49,5% del total de conflictos colectivos de la CAPV, en Gipuzkoa un 27,2% y el 23,3% restante en Álava. En lo relativo a los trabajadores afectados los porcentajes se distribuyen de la siguiente manera: 47,6% en Bizkaia, el 28,4% del total en Álava y el 24% restante en Gipuzkoa.

Cuadro 3.108. **Conflictos colectivos oficializados: evolución CAPV (2003)**

	Autoridad Laboral		PRECO		TOTAL	
	Número confli.	Trabaj. afectados	Número confli.	Trabaj. afectados	Número confli.	Trabaj. afectados
2003	17	6.689	377	140.121	394	146.810
Enero	0	0	47	6.240	47	6.240
Febrero	2	1.024	31	2.918	33	3.942
Marzo	3	659	37	13.637	40	14.296
Abril	3	1.236	26	3.769	29	5.005
Mayo	0	0	27	11.094	27	11.094
Junio	4	877	41	38.252	45	39.129
Julio	2	1.450	26	41.334	28	42.784
Agosto	0	0	6	300	6	300
Septiembre	0	0	24	3.478	24	3.478
Octubre	1	4	30	6.093	31	6.097
Noviembre	2	1.439	40	6.033	42	7.472
Diciembre	0	0	45	6.973	45	6.973

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

En el año 2001, se comenzaba 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. Desde ese año, tal y como se puede observar, se registra un crecimiento importante del número de solicitudes presentadas ante esta institución, disminuyendo los presentados ante la Autoridad Laboral. En 2003, en concreto, se ha presentado 377 solicitudes que han afectado a 140.121 trabajadores lo que supone unos incrementos del 13,2% y 30,9% respectivamente respecto a los valores de 2002. Continúa por lo tanto la tendencia ascendente iniciada en 2001.



Cuadro 3.109. 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
1992	5	199	23	2.520	16	3.291	44	6.010
1993	6	6.047	10	14.004	21	10.651	37	30.702
1994	8	856	19	8.986	22	2.593	49	12.435
1995	11	3.249	38	48.143	25	12.369	74	63.761
1996	19	21.330	32	14.653	34	11.675	85	47.658
1997	12	1.340	37	57.542	39	4.467	88	63.349
1998	12	3.549	53	43.664	32	6.147	97	53.360
1999	24	4.672	47	14.484	42	8.344	113	27.500
2000	47	9.477	102	36.652	73	18.559	222	64.688
2001	64	10.369	159	78.586	100	11.874	323	100.829
2002	80	15.368	172	71.076	81	20.606	333	107.050
2003	92	41.634	180	63.311	105	35.176	377	140.121

Fuente: CRL

Es destacable la importante novedad introducida en el año 2003, en relación a los procedimientos del Preco como consecuencia de la aprobación por la Comisión Paritaria del Preco de un acuerdo de desarrollo del propio acuerdo interprofesional del Preco firmado en 2000. Según este acuerdo, se abre un espacio para las particularidades que los convenios colectivos de diversas empresas y sectores contemplan sobre la utilización de los procedimientos del Preco, siempre que a juicio de la Comisión Paritaria del Preco se trate de fórmulas o aspiraciones adecuadas y practicables. Entre estas cláusulas de convenios con particularidades acerca del Preco destacaban por su trascendencia dos tipos: las que desean que el Preco pueda aceptar también conflictos individuales (hasta el momento solo se tramitaban conflictos colectivos), y las que establecen compromisos de sometimiento a arbitraje en ciertos conflictos.

En 2003 ha variado significativamente la distribución territorial de las solicitudes de procedimientos. Así, los procedimientos solicitados han crecido de forma importante en Guipúzcoa (29,6%) y en Álava (15%), mientras que en Bizkaia han crecido solo un 4,7%. La utilización de procedimientos de conflictos colectivos del Preco sigue siendo abrumadoramente superior en conflictos de empresa, el 97% 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, aunque en 2003 se observa un aumento de conflictos de sector, así, en 2003, se presentaron 12 solicitudes de conflictos de sector y 9 se relacionaron con la negociación de convenios. En promedio, cada conflicto de sector afectó a 2.420 trabajadores.

Los procedimientos por conflictos de empresa se repartieron entre empresas privadas y empresas y entidades públicas en porcentajes casi idénticos a los de años anteriores: 90% y 10% respectivamente. Los últimos, afectaron unitariamente a muchos más trabajadores que los primeros: 2.118 trabajadores por cada conflicto de empresa pública y 118 de las privadas. Por tamaño de empresa, las solicitudes de aquellas de menos de 50 trabajadores representaron el 49% del total. Las de más de 50 empleados y menos de 250 representaron el 39% del total y las de más de 250 el 12%. Por sectores económicos, el industrial y el de servicios suman el 98% de las solicitudes y un 98% de los trabajadores



afectados. En el industrial destaca el siderometalúrgico (73% de sus solicitudes) y el químico (15% de estas solicitudes). En el sector servicios, sobresalen las relacionadas con las empresas y entidades públicas: el sanitario (26% de las solicitudes de este sector), comercio (19%), transportes (15%), limpieza (11%), etc.

Los tipos de conflictos se distribuyen en tres categorías en que se clasifican usualmente: de negociación de convenios o acuerdos (9%), de interpretación o aplicación de normas o convenios (26%) 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 2003 continúa la tendencia ya registrada en años anteriores de la prevalencia de los conflictos relacionados con el tiempo de trabajo (42% de las solicitudes), seguidos de los que versan sobre los salarios (21%).

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 2003 un 97% del total y las de arbitraje el 3% restante. De las 377 solicitudes de procedimiento en 2003 en 121 ocasiones finalizó el procedimiento en acuerdo o laudo (32%).

3.9. Expedientes de regulación de empleo¹¹

3.9.1. 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 como la reducción de jornada o la suspensión temporal 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 afectados gracias a la mejora de la situación del mercado laboral y a la favorable evolución económica de la CAPV. En este sentido, sin embargo, hay que resaltar que el año 2003 ha supuesto un nuevo repunte en materia de regulación de empleo, debido quizás al todavía patente clima de incertidumbre y al poco dinamismo presentado por la economía europea así como a la deslocalización, que ha derivado en problemas de producción en algunas industrias, como por ejemplo la del automóvil.

El balance 2003 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 446 expedientes que han afectado a 14.415 trabajadores, lo que supone unos incrementos del 18,3% y del 86,0% respectivamente respecto a las cifras alcanzadas en 2002.

¹¹ 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 3.110. Total expedientes de regulación de empleo (CAPV)

	Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Tramitados por la Admón. Vasca	491	22.276	3.433	15.355	3.488
Tramitados por la Admón. Central	105	3.971	0	2.654	1.317
Total 1997	596	26.247	3.433	18.009	4.805
Tramitados por la Admón. Vasca	233	8.652	2.174	3.566	2.912
Tramitados por la Admón. Central	106	1.714	0	1.004	710
Total 1998	339	10.366	2.174	4.570	3.622
Tramitados por la Admón. Vasca	241	8.529	2.147	4.188	2.194
Tramitados por la Admón. Central	109	2.260	0	1.376	884
Total 1999	350	10.789	2.147	5.564	3.078
Tramitados por la Admón. Vasca	199	6.948	1.071	3.813	2.064
Tramitados por la Admón. Central	110	1.923	1	1.046	876
Total 2000	309	8.871	1.072	4.859	2.940
Tramitados por la Admón. Vasca	238	6.042	54	4.339	1.649
Tramitados por la Admón. Central	116	1.496	0	844	652
Total 2001	354	7.538	54	5.183	2.301
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
Total 2002	377	7.749	2.319	2.901	2.529
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
Total 2003	446	14.415	160	9.576	4.679

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

Hay que destacar la notable reducción del número de trabajadores afectados por expedientes de reducción (160 en 2003 frente a los 2.319 de 2002, disminución del 93,1%), aumentando considerablemente sin embargo, los trabajadores afectados por expedientes de suspensión (9.576 en 2003 frente a los 2.901 de 2002, lo que supone un incremento del 230,1%) y extinción (4.679 frente a los 2.529 de 2002, aumento del 85,%) con la consiguiente repercusión social.

3.9.2. Expedientes autorizados por la Administración Vasca

En 2003 se han registrado en la CAPV 292 expedientes de regulación de empleo autorizados por la Administración Vasca, que han afectado a 12.035 trabajadores. Estas cifras suponen un incremento del 38,4% en el número de expedientes y del 113% en los trabajadores afectados respecto a las cifras alcanzadas en 2002, que suponen el mínimo del período analizado. Destaca además el importante crecimiento registrado en el número de trabajadores afectados por expedientes de suspensión (158,9%), que suponen el 71,7% del total de trabajadores afectados por expedientes en la CAPV el pasado ejercicio.



Cuadro 3.111. Expedientes de regulación de empleo autorizados (CAPV)

	Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
1995	588	20.599	2.852	12.407	5.340
1996	419	11.832	30	7.712	4.090
1997	391	17.480	3.424	11.155	2.901
1998	195	7.846	2.172	3.052	2.622
1999	203	7.043	2.129	3.441	1.473
2000	179	6.278	1.064	3.442	1.772
2001	226	5.792	32	4.252	1.508
2002	211	5.650	21	3.331	2.298
2003	292	12.035	155	8.624	3.256

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

En 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. Centrándonos en el año 2003, se han registrado 4.191 expedientes (un 6,3% menos que en 2002), que afectan a 80.659 trabajadores (un 12,6% más que el ejercicio precedente). Aumentan los trabajadores afectados por los distintos tipos de expedientes, siendo especialmente elevado el incremento en los expedientes de reducción (57,1% frente al 21,8% de los de suspensión y al 4,1% de los de extinción).

Cuadro 3.112. Expediente de regulación de empleo autorizados (Estado)

	Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
1995	6.851	179.756	3.918	117.773	58.065
1996	5.611	149.945	1.151	107.868	40.926
1997	4.991	158.562	4.320	122.115	32.127
1998	4.019	79.722	2.479	41.527	35.716
1999	4.086	77.667	2.552	49.464	25.651
2000	4.088	60.325	1.282	29.326	29.717
2001	4.581	122.344	771	83.795	37.778
2002	4.474	71.643	1.268	30.400	39.975
2003	4.191	80.659	1.992	37.038	41.629

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La dimensión de los expedientes ha aumentado considerablemente debido al incremento registrado en el número de trabajadores afectados. De hecho, frente a los 27 trabajadores por expediente que se registraban en 2002 en la CAPV, en 2003 se han alcanzado 41 trabajadores de media (19,2 en el caso del Estado). A pesar de que en los últimos años este indicador había registrado una disminución constante, en 2003 se vuelven a alcanzar una dimensión de los expedientes similar a la de 1997 que rondaba los 45 trabajadores de media. En función de la existencia o no de acuerdo respecto al expediente, hay que destacar que de los 292 expedientes autorizados se ha llegado a un acuerdo en 241, el 82,5% del total. Esto supone el 63,2% si analizamos los trabajadores afectados que han alcanzado un acuerdo.



Cuadro 3.113. Expedientes de regulación de empleo autorizados según acuerdo entre las partes (CAPV, 2003)

	Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Acuerdo	241	7.610	124	4.325	3.161
No Acuerdo	51	4.425	31	4.299	95
Total	292	12.035	155	8.624	3.256
% Acuerdo	82,5	63,2	80,0	50,2	97,1
% No Acuerdo	17,5	36,8	20,0	49,8	2,9
Total	100	100	100	100	100

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

3.9.3. 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. Sin embargo, tal y como comentábamos para el conjunto de la CAPV, también en cada uno de los territorios se ha registrado en 2003 un repunte importante tanto en el número de expedientes registrados como en los trabajadores afectados, siendo éste especialmente notable en Álava.

Cuadro 3.114. Expedientes de regulación de empleo autorizados (Álava)

	Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
1995	48	3.986	0	3.289	697
1996	42	2.006	0	1.561	445
1997	46	4.709	0	3.811	898
1998	27	1.536	2	1.149	385
1999	34	1.039	0	645	394
2000	26	1.215	3	875	337
2001	34	1.909	0	1.525	384
2002	22	559	0	264	295
2003	45	4.463	1	3.935	527

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

La distribución territorial de los expedientes muestra que se han registrado 45 expedientes en Álava, 139 en Bizkaia y 108 en Gipuzkoa, que han generado 4.463, 4.450 y 3.122 trabajadores afectados respectivamente. En todos los territorios la mayoría de los trabajadores se han visto afectados por expedientes de suspensión, destacando en este sentido Álava, que en 2002 registraba 264 empleados afectados por estos expedientes frente a los 3.935 del año 2003. Este notable incremento se ha debido fundamentalmente a los problemas de producción del sector automovilístico que este territorio registraba en el mes de enero.



Cuadro 3.115. Expedientes de regulación de empleo autorizados (Bizkaia)

	Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
1995	296	9.380	2.273	4.832	2.275
1996	241	7.700	20	4.960	2.720
1997	231	8.889	3.419	4.125	1.345
1998	117	4.710	2.170	839	1.701
1999	101	4.319	2.129	1.699	491
2000	98	4.006	1.052	1.984	970
2001	128	2.484	31	1.696	757
2002	100	3.294	13	2.124	1.132
2003	139	4.450	15	2.699	1.736

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

Cuadro 3.116. Expedientes de regulación de empleo autorizados (Gipuzkoa)

	Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
1995	244	7.233	579	4.286	2.368
1996	136	2.126	10	1.191	925
1997	114	3.882	5	3.219	658
1998	51	1.600	0	1.064	536
1999	68	1.685	0	1.097	588
2000	55	1.057	9	583	465
2001	64	1.399	1	1.031	367
2002	82	1.797	8	943	846
2003	108	3.122	139	1.990	993

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

En este contexto y como comentábamos anteriormente se ha observado también en la CAPV un incremento de la dimensión de los expedientes, rompiendo la tendencia descendente existente en los últimos años (de 27 trabajadores de 2002 a 41 de 2003). A pesar de ello hay que destacar, que el número de trabajadores afectados por cada expediente, respecto al ejercicio precedente, se mantiene más o menos estable tanto en Gipuzkoa (22 trabajadores en 2002 frente a 29 de 2003) como en Bizkaia (33 trabajadores en 2002 y 32 en 2003). De hecho es Álava el Territorio Histórico que presenta el mayor incremento (de 25 trabajadores de 2002 a 99 en 2003) elevando 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 el aumento generalizado que han supuesto los datos de 2003 respecto al año 2002, rompiendo en este caso también la tendencia descendente progresiva de los últimos años. En la CAPV la incidencia se sitúa en 13,8 trabajadores afectados por expediente por cada mil asalariados, superando de esta forma el valor alcanzado en 1998. Por Territorios Históricos la mayor incidencia corresponde en este caso a Álava con 40,1 trabajadores afectados por expediente por cada mil ocupados, seguida pero ya a mayor distancia por Gipuzkoa (13,8 trabajadores) y Bizkaia (11,8 trabajadores).

Cuadro 3.117. **Ocupados/expedientes de regulación de empleo autorizados**

	Trabajadores afectados por expedientes (1)	Asalariados (Miles) (2)	{(1)/(2)}
CAPV			
1997	17.480	565,4	30,9
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
ÁLAVA			
1997	4.709	85,6	55,0
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
BIZKAIA			
1997	8.889	290,2	30,6
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
GIPUZKOA			
1997	3.882	189,6	20,5
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

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



3.9.4. Análisis Sectorial (expedientes autorizados por la Administración Vasca)

En este apartado se analizan las distintas ramas de actividad en las que se registran expedientes de regulación de empleo, información que nos ofrece otro punto de vista al análisis hasta ahora realizado. Comenzando el análisis con las cuatro grandes ramas de actividad, se puede observar que es el sector industrial una vez más el que presenta tanto el mayor número de expedientes como trabajadores afectados (195 expedientes y 10.422 trabajadores afectados) congregando de hecho el 66,7% del total de expedientes y el 86,6% de los trabajadores afectados. Tras la rama industrial, se encuentra el sector terciario (con 76 expedientes y 1.280 trabajadores afectados), la rama de la construcción (14 expedientes y 221 trabajadores afectados) y finalmente el sector primario con tan sólo 7 expedientes y 112 trabajadores afectados.

En este sentido, es necesario destacar que el sector industrial supone tan sólo el 27,6% de los ocupados de la CAPV (frente al casi 61% que supone el sector servicios), lo cual unido al elevado número de expedientes y de trabajadores afectados registrados en 2003, hace que se sitúe como el sector con mayor incidencia en materia de regulación de empleo.

Cuadro 3.118. **Expedientes de regulación de empleo autorizados por sector de actividad (CAPV, 2003)**

Sector	Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Primario	7	112	0	45	67
Industria	195	10.422	105	7.852	2.465
Construcción	14	221	0	76	145
Servicios	76	1.280	50	651	579
Total	292	12.035	155	8.624	3.256

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

A un mayor nivel de desagregación, destaca el sector de los productos metálicos, al igual que ocurría en 2002, por ser el que registra el mayor número de expedientes (60). En este año, sin embargo, en el número de trabajadores afectados destaca la rama de fabricación de vehículos de motor cuyos nueve expedientes de regulación de empleo afectan a 3.258 personas, de las cuales 3.231 lo están por expedientes de suspensión. De estas 3.231 personas, 3.196 se concentran en Álava, territorio en el que se han registrado importantes problemas de producción en el sector del automóvil a lo largo de 2003 tal y como comentábamos anteriormente.



Cuadro 3.119. Expedientes de regulación de empleo autorizados por subsector de actividad (CAPV, 2003)

Actividad	Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Pesca, acuicultura y actividades relacionadas	7	112	0	45	67
Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	1	6	0	6	0
Industria de productos alimenticios y bebidas	8	147	0	46	101
Industria textil	4	70	0	40	30
Industria de la confección y peletería	2	20	0	12	8
Preparación, curtido y acabado del cuero y artículos de marroquinería	2	55	0	55	0
Industria de madera y corcho	4	61	0	14	47
Industria del papel	3	86	0	86	0
Edición e impresión	13	508	6	178	324
Industria química	4	119	0	0	119
Ptos de caucho y materias plásticas	6	102	0	83	19
Productos minerales no metálicos	3	190	1	159	30
Metalurgia	14	1.030	2	572	456
Productos metálicos ⁽¹⁾	60	2.449	0	1.722	727
Maquinaria y equipo mecánico	32	1.458	95	1.064	299
Maquinaria de oficina y equipos informáticos	1	52	0	52	0
Maquinaria y material eléctrico	12	243	1	114	128
Fabricación de material electrónico	1	31	0	31	0
Fabricación equipos de precisión	1	3	0	0	3
Fabricación de vehículos de motor	9	3.258	0	3.231	27
Fabricación otro material de transporte	8	312	0	266	46
Fabricación de muebles	6	212	0	121	91
Reciclaje	1	10	0	0	10
Construcción	14	221	0	76	145
Venta y reparación de vehículos	6	27	0	15	12
Comercio al por mayor	10	121	49	65	7
Comercio al por menor	6	35	0	12	23
Hostelería	18	136	1	73	62
Transporte terrestre	4	62	0	11	51
Transporte marítimo	1	11	0	0	11
Actividades anexas al transporte	2	161	0	161	0
Correos y telecomunicaciones	5	250	0	0	250
Actividades informáticas	1	23	0	0	23
Otras actividades empresariales	14	313	0	243	70
Educación	5	34	0	4	30
Actividades sanitarias	3	102	0	62	40
Actividades recreativas y culturales	1	5	0	5	0
TOTAL	292	12.035	155	8.624	3.256

(1) Excepto maquinaria y equipo.

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



De igual modo, hay que resaltar las ramas de maquinaria y equipo mecánico con 32 expedientes y 1.458 trabajadores afectados y el subsector de la metalurgia con 14 expedientes y 1.030 trabajadores afectados. De esta forma, teniendo en cuenta tan sólo estos cuatro subsectores, obtenemos un total de 115 expedientes y 8.195 trabajadores afectados, lo que supone un 39,4% y un 68,1% del total de expedientes y trabajadores afectados en la Comunidad Autónoma del País Vasco en 2003. En cuanto a la dimensión de los expedientes, destaca nuevamente la rama de fabricación de vehículos de motor con 362 trabajadores por expediente, el subsector de actividades anexas al transporte con 81 trabajadores por expediente y la rama de la metalurgia con 74 trabajadores por expediente.

3.9.5. *Causas alegadas (expedientes autorizados por la Administración Vasca)*

Tres son las diferentes causas que se suelen alegar en la tramitación de los expedientes de regulación de empleo: las causas financieras, que incluyen las deudas, las quiebras, la suspensión de pagos y los problemas de tesorería y financiación; las causas de demanda, que engloba la rescisión de contratos y restricción de demanda; y la categoría otras causas, que incluye la reconversión, modernización, ruina, obras, falta de productividad, fuerza mayor, etc.

Atendiendo a estas causas, de los 292 expedientes de regulación de empleo autorizados, 111 se deben a causas financieras, 85 a causas de demanda y los 96 restantes a otras causas. En cuanto al número de trabajadores afectados 4.135 lo están por causas financieras, 2.649 por causas de demanda y 5.251 por otras causas. En este sentido hay que destacar el crecimiento generalizado registrado tanto en el número de expedientes y trabajadores afectados en las tres categorías, aunque es la categoría de otras causas la que congrega al mayor número de trabajadores afectados (5.251) y el mayor crecimiento respecto a la cifra de 2002 (302,1% frente al 78,5% y 30,6% de los trabajadores afectados por causas financieras y de demanda).



Cuadro 3.120. Expedientes de regulación de empleo autorizados por causas alegadas (CAPV)

	Número de expedientes				Trabajadores afectados			
	Total	Financieras	Demanda	Otras	Total	Financieras	Demanda	Otras
1996	419	205	147	67	11.832	5.139	4.396	2.297
1997	391	117	91	183	17.480	3.040	3.812	10.628
1998	195	79	52	64	7.846	1.934	3.568	2.344
1999	203	51	55	97	7.043	1.492	3.836	1.715
2000	179	66	44	69	6.278	2.385	2.461	1.432
2001	226	68	44	114	5.792	2.382	769	2.641
2002	211	84	50	77	5.650	2.316	2.028	1.306
2003	292	111	85	96	12.035	4.135	2.649	5.251
Enero	25	6	6	13	4.172	262	337	3.716
Febrero	16	8	3	5	512	350	103	59
Marzo	27	5	10	12	464	137	104	223
Abril	19	11	4	4	594	41	306	247
Mayo	22	10	4	8	958	640	71	247
Junio	24	13	3	8	777	465	188	124
Julio	37	14	11	12	1.318	618	453	247
Agosto	25	4	11	10	585	56	301	228
Setiembre	18	9	7	2	686	157	513	16
Octubre	29	10	9	10	627	398	109	120
Noviembre	23	12	5	6	497	373	79	45
Diciembre	27	9	12	6	702	308	285	109

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

3.9.6. Expedientes de regulación de empleo no autorizados y desistidos (Administración Vasca) y Expedientes de regulación tramitados por la Administración Central

Hasta ahora se han analizado tan sólo los expedientes de regulación de empleo autorizados por la Administración Vasca, aunque para que el análisis fuera más completo habría 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.

De hecho han sido 7 los expedientes no autorizados por la Administración Vasca que han afectado a 106 trabajadores, cifras que aumentan respecto a 2002 cuando se registraban 4 expedientes que afectaban a 23 trabajadores. Aumenta ligeramente también el número de expedientes desistidos (29 de 2003 frente a 27 de 2002), aunque el número de trabajadores afectados por ellos disminuye en 5 personas respecto al ejercicio precedente (810 afectados en 2003 frente a los 815 de 2002).



Cuadro 3.121. Expedientes de regulación de empleo NO autorizados y Desistidos (CAPV) 2003

	Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Desistidos	29	810	5	638	167
No acuerdo	27	793	5	621	167
Acuerdo	2	17	0	17	0
No autorizados	7	106	0	77	29
No acuerdo	7	106	0	77	29
Acuerdo	0	0	0	0	0

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

Asimismo, la Administración Central ha tramitado en 2003, 118 expedientes de regulación de empleo que afectan a 1.464 trabajadores, siendo la extinción la principal causa (el 87,2% de los trabajadores afectados lo están por este tipo de expedientes). En este sentido hay que destacar que al igual que en los dos últimos años, nuevamente en 2003 no se han registrado trabajadores afectados por expedientes de reducción. En el caso de la suspensión se registra una disminución respecto a los valores de 2002 (-34,5%), mientras que los trabajadores afectados por expedientes de extinción aumentan considerablemente (un 42,0% respecto a la cifra alcanzada en 2002).

Cuadro 3.122. Expedientes de regulación de empleo (CAPV) tramitados por la Administración Central

	Expedientes	Trabajadores afectados			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
1996	103	2.915	0	2.055	860
1997	105	3.971	0	2.654	1.317
1998	106	1.714	0	1.004	710
1999	109	2.260	0	1.376	884
2000	110	1.923	1	1.046	876
2001	116	1.496	0	844	652
2002	135	1.261	0	362	899
2003	118	1.464	0	237	1.227

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



3.10. Siniestralidad laboral

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

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 laboral¹² a lo largo del período 1997-2002. En 1996 entraba en vigor la ley de Prevención de Riesgos Laborales cuyo objetivo era reducir el impacto de la siniestralidad laboral. Es a partir de ese año, sin embargo, cuando los principales indicadores de esta materia dan comienzo a una tendencia creciente que se ha mantenido prácticamente hasta el año 2000, año en el que parecen observarse los primeros síntomas de mejora.

Cuadro 3.123. **Evolución histórica de la siniestralidad laboral (CAPV, Estado): Accidentes en jornada de trabajo con baja**

Indicadores	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Índice de incidencia						
• CAPV	72,2	76,4	77,2	80,1	78,1	75,8
• Estado	64,9	68,3	74,4	75,6	73,5	70,6
Índice de frecuencia						
• CAPV	43,7	46,9	47,3	49,0	48,5	47,1
• Estado	37,3	39,3	42,9	43,7	42,8	41,2
Índice de gravedad						
• CAPV	1,09	1,16	1,24	1,21	1,19	1,19
• Estado	0,85	0,87	0,98	0,97	0,97	0,95
Duración media de la baja						
• CAPV	24,9	24,7	26,2	24,6	24,6	25,2
• Estado	22,9	22,1	22,8	22,2	22,8	23,0
Índice de incidencia (acci. mortales)						
• CAPV	12,6	15,5	13,8	13,2	9,7	11,5
• Estado	10,1	9,8	9,4	9,2	8,0	8,3
Índice de frecuencia (acci. mortales)						
• CAPV	7,6	9,5	8,4	8,1	6,0	7,1
• Estado	5,8	5,6	5,4	5,3	4,7	4,8

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

¹² 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 2002. Todos estos indicadores tienen como base el número de trabajadores accidentados que se registra:

Índice de Incidencia: número de accidentes con baja acaecidos durante la jornada de trabajo por cada mil trabajadores expuestos al riesgo.

Índice de Frecuencia: número de accidentes con baja acaecidos durante la jornada de trabajo por cada millón de horas trabajadas por los trabajadores expuestos al riesgo.

Índice de Gravedad: número de días no trabajados por accidentes ocurridos durante la jornada de trabajo por cada mil horas trabajadas por los trabajadores expuestos al riesgo.

Duración media de las bajas: número de días trabajados por cada accidente ocurrido durante la jornada de trabajo.

Índice de Incidencia de accidentes mortales: número de accidentes mortales acaecidos durante la jornada de trabajo por cada cien mil trabajadores expuestos al riesgo.

Índice de Frecuencia de accidentes mortales: número de accidentes mortales acaecidos durante la jornada de trabajo por cada cien millones de horas trabajadas por los trabajadores expuestos al riesgo.



El año 2002 se caracterizó por una elevada mortalidad en el trabajo lo que queda patente en los aumentos de los índices de frecuencia e incidencia de los accidentes mortales respecto a 2001. Otros indicadores como el índice de incidencia y frecuencia general disminuyen respecto al ejercicio precedente, mientras el índice de gravedad iguala al del año 2001 y aumenta ligeramente la duración media de la baja. 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, siempre nuestro territorio ha registrado peores valores que el conjunto del Estado.

3.10.2. La siniestralidad laboral en la CAPV en 2003: 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 1993¹³-2003 alcanza el 44,7%, lo que supone un crecimiento medio anual del 4,5%. Estos porcentajes son inferiores a los registrados en 2002 (crecimiento acumulado del 61,1%, es decir, un crecimiento medio anual del 6,8%), gracias a la disminución registrada este último año.

Cuadro 3.124. Siniestralidad laboral en la CAPV (trabajadores afectados con baja)

Años	Accidentes con baja en jornada laboral								In Itinere	Enf. Prof.	Total
	Total	Por gravedad			Por sector						
		Leves	Graves	Mortales	Agricul	Indust	Constr	Servi			
1992	38.978	38.236	648	94	1.532	20.805	6.096	10.545	2.397	330	41.705
1993	33.800	32.968	762	70	1.411	17.249	5.289	9.851	2.203	376	36.379
1994	34.019	33.289	660	70	1.488	17.064	5.285	10.182	2.145	493	36.657
1995	36.334	35.582	679	73	1.365	18.183	5.758	11.028	2.379	558	39.271
1996	37.799	37.025	687	87	1.268	18.241	6.182	12.108	2.591	758	41.148
1997	39.376	38.760	547	69	1.337	18.587	6.703	12.749	2.666	889	42.931
1998	43.920	43.306	527	87	1.300	20.807	7.511	14.302	3.357	1.043	48.320
1999	46.252	45.579	583	90	1.308	21.084	8.457	15.403	3.869	1.341	51.462
2000	50.585	50.029	471	85	1.212	22.302	9.690	17.381	4.492	1.657	56.734
2001	51.652	51.112	472	68	1.099	21.999	10.550	18.004	4.940	1.874	58.466
2002	51.266	50.700	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

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

El número de trabajadores afectados por la siniestralidad laboral con baja ascendió en 2003 a 56.431, de los cuales el 86,7% corresponden a accidentados con baja en jornada laboral, el 8,7% a accidentados in itinere, y el 4,6% restante a enfermedades profesionales. Tanto en los accidentes con baja en jornada laboral, como en los ocurridos in itinere, se ha registrado una disminución respecto a los valores de 2002, no así en las enfermedades profesionales que aumentan alrededor de un 10,8%.

13 Se toma el año 1993 de referencia por ser el año en el que se registra el mínimo de trabajadores afectados en el período 1992-2003.



Cuadro 3.125. Siniestralidad laboral en el Estado (trabajadores afectados con baja)

Años	Accidentes con baja en jornada laboral								In Itinere	Enf. Prof.	Total
	Total	Por gravedad			Por sector						
		Leves	Graves	Mortales	Agricul	Indust	Constr	Servi			
1992	635.213	622.229	11.759	1.225	34.476	261.543	127.201	211.993	39.757	4.465	679.435
1993	537.848	525.793	10.939	1.116	31.885	209.071	99.124	197.768	34.458	4.849	577.155
1994	537.625	526.237	10.362	1.026	35.578	199.464	102.250	200.333	34.201	4.804	576.630
1995	589.661	578.110	10.543	1.008	38.491	215.333	117.490	218.147	36.607	5.838	632.106
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	22.292	1.046.797
2003	899.758	887.333	11.391	1.034	33.906	234.859	231.806	399.187	77.278	23.838	1.000.874

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

Por su parte, el número de accidentados con baja en jornada laboral en Euskadi ascendió a 48.912, 2.354 menos que en 2002, lo que supone un descenso del 4,6%. Atendiendo a la gravedad de los siniestros, 48.413 han sido leves, 431 graves y 68 mortales. Estos datos suponen una reducción del 6,8% en el número de fallecidos en jornada laboral, dato muy positivo tras el ejercicio 2002 caracterizado por una elevada mortalidad en el trabajo. De igual manera se registra una disminución en el número de accidentados graves (12,6%) y leves (4,5%).

El análisis de las distintas ramas de actividad, muestra que el cómputo global de accidentes disminuyó en 2003 en todos los sectores (un 12,9% en el sector primario, 7,8% en la industria y un 6,5% en la construcción) menos en los servicios donde la siniestralidad aumenta aunque tan sólo un 1%. En este sentido, la rama industrial y la de servicios siguen siendo con diferencia las que registran mayor número de accidentes laborales (19.546 y 18.019 respectivamente), al tener 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 121,6 accidentados por cada mil ocupados, 79,1 la industria, 52,4 el sector primario y 33,1 accidentados por cada mil ocupados el sector terciario). Además es en esta rama de la construcción, la única en la que se observa un incremento de los accidentes graves y mortales respecto a 2002. En el conjunto de la CAPV la incidencia de la siniestralidad laboral alcanzaría los 54,6 accidentados por cada mil ocupados, valor inferior al 57,7 de 2002. 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.



Cuadro 3.126. Empleo y siniestralidad en la CAPV

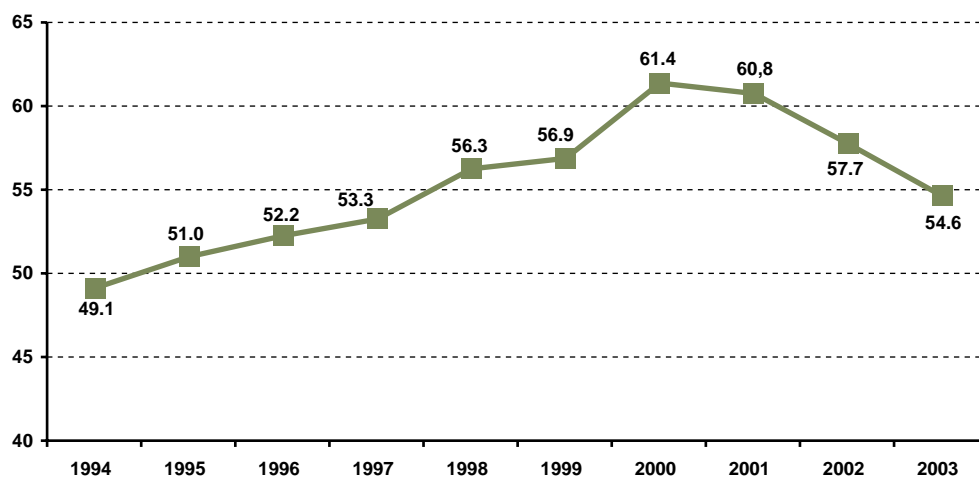
	Accidentados en jornada de trabajo con baja				
	Total	Primario	Industria	Construcción	Servicios
2001					
CAPV	51.652	1.099	21.999	10.550	18.004
Álava	9.909	112	4.946	1.552	3.299
Bizkaia	26.630	700	9.460	6.568	9.902
Gipuzkoa	15.113	287	7.593	2.430	4.803
2002					
CAPV	51.266	1.120	21.210	11.090	17.846
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
2003					
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
	Personal ocupado (miles)				
	Total	Primario	Industria	Construcción	Servicios
2001					
CAPV	849,4	14,7	257,5	75,0	502,4
Álava	130,9	5,1	47,1	8,1	70,6
Bizkaia	433,0	4,9	114,1	43,4	270,6
Gipuzkoa	285,6	4,6	96,3	23,4	161,3
2002					
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
2003					
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
	(Accidentados/Ocupados)*1000				
	Total	Primario	Industria	Construcción	Servicios
2001					
CAPV	60,8	74,8	85,4	140,7	35,8
Álava	75,7	22,0	105,0	191,6	46,7
Bizkaia	61,5	142,9	82,9	151,3	36,6
Gipuzkoa	52,9	62,4	78,8	103,8	29,8
2002					
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
2003					
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

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



Gráfico 3.25. Evolución de la incidencia de la siniestralidad laboral (CAPV)

(Trabajadores siniestrados/trabajadores ocupados)*1.000



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

3.10.3. 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. En los dos últimos años, sin embargo, parece haberse roto esta tendencia, al haberse alcanzado cifras ligeramente inferiores a las de años anteriores.

En 2003, se registran 10.235 accidentes laborales en Álava, 29.076 en Bizkaia y 17.120 en Gipuzkoa, lo que supone una disminución en todos los territorios históricos respecto a los valores de 2002. De hecho ha sido Álava el territorio que ha registrado la mayor disminución (del 5,8%), seguido de Gipuzkoa con un 3,9% y finalmente Bizkaia con un 2,9%. Álava es, como en los últimos años, el territorio que registra una mayor incidencia de la siniestralidad laboral ya que son 67,2 los siniestrados por cada mil ocupados frente a los valores de 55,6 y 47,2 siniestrados por cada mil ocupados de Bizkaia y Gipuzkoa respectivamente, siendo Gipuzkoa el único territorio por debajo de la media de la incidencia vasca (que como ya hemos mencionado anteriormente alcanza los 54,6 siniestrados por cada mil ocupados en 2003).



**Cuadro 3.127. 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			
1997											
CAPV	39.376	38.760	547	69	1.337	18.587	6.703	12.749	2.666	889	42.931
Álava	6.332	6.231	97	4	150	3.727	900	1.555	408	49	6.789
Bizkaia	21.047	20.742	259	46	788	8.671	4.175	7.408	1.341	300	22.688
Gipuzkoa	11.997	11.787	191	19	399	6.189	1.628	3.786	917	540	13.454
1998											
CAPV	43.920	43.306	527	87	1.300	20.807	7.511	14.302	3.357	1.043	48.320
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
1999											
CAPV	46.252	45.579	583	90	1.308	21.084	8.457	15.403	3.869	1.341	51.462
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
2000											
CAPV	50.585	50.029	471	85	1.212	22.302	9.690	17.381	4.492	1.657	56.734
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
2001											
CAPV	51.652	51.112	472	68	1.099	21.999	10.550	18.004	4.940	1.874	58.466
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
2002											
CAPV	51.266	50.700	492	73	1.120	21.210	11.090	17.846	4.999	2.356	58.621
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
2003											
CAPV	48.912	48.413	431	68	975	19.546	10.372	18.019	4.909	2.610	56.431
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

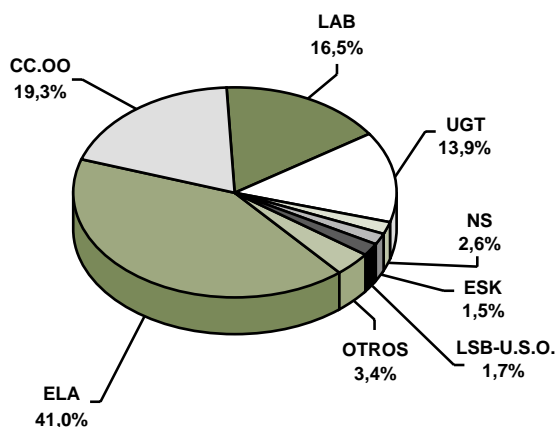
Fuente: Osalan (Departamento de Justicia, Empleo y SS, Gobierno Vasco).

Desde el punto de vista sectorial, es el sector de la construcción el que presenta, con diferencia, los mayores valores del índice de incidencia en los tres territorios siendo especialmente elevado en Bizkaia y Álava (con 134,6 y 131,1 siniestrados por cada mil ocupados respectivamente) superando en ambos casos la media de la CAPV (121,6 siniestrados por cada mil ocupados). Destaca también el índice de incidencia de la industria en Álava (102,4 siniestrados por cada mil ocupados) frente a los valores alcanzados por la industria de Bizkaia y Gipuzkoa (79,3 y 68,5 siniestrados por cada mil ocupados).

3.11. 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. Los datos disponibles de las elecciones celebradas hasta el 31 de diciembre de 2003, muestran que son ya 19.817 los delegados elegidos (17.768 en 2002) continuando, de esta forma, con la tendencia ascendente vivida en los últimos años como consecuencia del aumento de la población asalariada; en 1998 eran 15.046 los representantes, de forma que en apenas 5 años se ha registrado un incremento del 31,7%.

Gráfico 3.26. Resultados elecciones sindicales (CAPV)
Distribución porcentual (2003)



Fuente: Eustat.

Los resultados de las elecciones a la fecha indicada sitúan a ELA en primer lugar con el 41% de los representantes elegidos, seguido de CC.OO con un 19,3%, LAB con un 16,5% y UGT con un 13,9%. El análisis por Territorios Históricos, muestra una situación similar a la comentada aunque con algunos matices.

Cabe señalar al respecto que ELA cuenta con mayor número de representantes en los tres territorios, CC.OO tiene la representación más homogénea, LAB es el segundo sindicato en Gipuzkoa y UGT en Álava. En Bizkaia se concentran aproximadamente el 50% de los representantes del personal vascos. Asimismo en este territorio, la representatividad de ELA, CC.OO y UGT se encuentra por encima de la media del conjunto de la CAPV.



Cuadro 3.128. Resultados elecciones sindicales 2003: CAPV y territorios históricos

	RESULTADOS (CAPV)			
	Total	S. Público	S. Privado	% Sobre Total
TOTAL	18.917	992	17.925	100
ELA	7.756	374	7.382	41,0
CC.OO.	3.651	193	3.458	19,3
LAB	3.121	188	2.933	16,5
UGT	2.636	72	2.564	13,9
N.S.	497	16	481	2,6
LSB-USO	325	10	315	1,7
ESK-CUIS	291	14	277	1,5
OTROS	640	125	515	3,5
	RESULTADOS (ÁLAVA)			
	Total	S. Público	S. Privado	% Sobre Total
TOTAL	3.339	211	3.128	100
ELA	1.122	69	1.053	33,6
CC.OO.	673	52	621	20,2
LAB	363	32	331	10,9
UGT	758	19	739	22,7
N.S.	124	10	114	3,7
LSB-USO	101	2	99	3,0
ESK-CUIS	68	5	63	2,0
OTROS	130	22	108	3,9
	RESULTADOS (BIZKAIA)			
	Total	S. Público	S. Privado	% Sobre Total
TOTAL	9.252	433	8.819	100
ELA	3.826	164	3.662	41,4
CC.OO.	1.948	80	1.868	21,1
LAB	1.134	59	1.075	12,3
UGT	1.378	45	1.333	14,9
N.S.	240	3	237	2,6
LSB-USO	196	5	191	2,1
ESK-CUIS	138	4	134	1,5
OTROS	392	73	319	4,1
	RESULTADOS (GIPUZKOA)			
	Total	S. Público	S. Privado	% Sobre Total
TOTAL	6.326	348	5.978	100
ELA	2.808	141	2.667	44,4
CC.OO.	1.030	61	969	16,3
LAB	1.624	97	1.527	25,7
UGT	500	8	492	7,9
N.S.	133	3	130	2,1
LSB-USO	28	3	25	0,4
ESK-CUIS	85	5	80	1,3
OTROS	118	30	88	1,9

Fuente: Eustat

Capítulo 4
Perspectivas

4. PERSPECTIVAS

4.1. Perspectivas económicas y sociolaborales al nivel internacional, europeo y estatal

4.1.1. Perspectivas sobre el entorno económico

Con respecto a las expectativas para el ejercicio 2004, los distintos organismos internacionales presentan a Estados Unidos y Asia como los dos motores del crecimiento económico, esperándose un crecimiento fuerte y sostenido en los países más industrializados. La Unión Europea seguirá mostrando síntomas de escaso dinamismo, debido a la debilidad del consumo y la confianza.

En este contexto, Estados Unidos se va a seguir comportando como el principal motor de la economía mundial. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) prevé un crecimiento del 4,7% para 2004 (3,7% para 2005), en lo que el Fondo Monetario Internacional (FMI), en caso de que se cumplan las expectativas, prevé que sea el mejor bienio (2004-2005) para la economía mundial de la última década. A pesar de ello, en la economía estadounidense persisten una serie de riesgos 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 de la campaña contra Irak.

Sin duda alguna, Japón y China jugarán un papel importante en la evolución económica internacional en 2004. Para el país nipón se espera un crecimiento del PIB del 3%, sí bien debería tratar de eliminar la deflación para lo cual el FMI le aconseja mantener una política monetaria expansionista. Por otro lado, China continuará con la senda de expansión ininterrumpida de los últimos años, tras haber crecido un 9% en 2003.



Justo en la otra cara de la moneda se encuentra la Unión Europea. Las perspectivas se tornan menos favorables en la región, al hilo de la debilidad de Alemania e Italia para los que se espera un crecimiento del 1,1% y 0,9% respectivamente (según datos de la OCDE). Y es que los hogares europeos siguen presentando un cierto grado de desconfianza, lo que fomenta el ahorro y disminuye la demanda. En este contexto el FMI estima, que un nuevo recorte de los tipos de interés no tendría efectos importantes sobre la economía, apostando por ello por las reformas estructurales (como la liberalización de algunos mercados de servicios en los que existe monopolio, y reformas en el mercado laboral principalmente) para un definitivo despegue de la actividad.

Cuadro 4.1. Previsiones económicas internacionales (2004-2005)

(Tasa de variación interanual)

Países	PIB (volumen)		Empleo	
	2004	2005	2004	2005
Estados Unidos	4,7	3,7	1,0	1,7
Japón	3,0	2,8	0,0	0,3
Alemania	1,1	2,1	-0,3	0,6
Francia	2,0	2,6	0,2	0,5
Italia	0,9	1,9	0,5	1,3
Reino Unido	3,1	2,7	0,8	0,7
Canadá	2,8	3,3	1,7	1,5
España	2,9	3,3	2,8	2,8
Países industriales	3,4	3,3	0,8	1,3
Zona Euro	1,6	2,4	0,4	1,1
CAPV	2,6	--	1,2	--
Países	IPC ⁽¹⁾		Tasa de Paro ⁽²⁾	
	2004	2005	2004	2005
Estados Unidos	1,9	1,4	5,5	5,2
Japón	-1,2	-0,7	5,0	4,6
Alemania	1,1	0,6	8,8	8,5
Francia	1,5	1,3	9,9	9,6
Italia	2,3	2,3	8,6	8,5
Reino Unido	1,5	1,8	4,8	4,8
Canadá	0,9	1,6	7,3	7,1
España	2,4	2,6	10,9	10,2
Países industriales	1,7	1,5	6,9	6,7
Zona Euro	1,7	1,5	8,8	8,5
CAPV	3,0	--	7,9	--
Países	Déficit público (% PIB)		Saldo balanza por cuenta corriente (% PIB)	
	2004	2005	2004	2005
Estados Unidos	-4,7	-3,9	-4,7	-4,8
Japón	-7,1	-6,6	3,8	4,4
Alemania	-3,7	-3,1	2,8	3,5
Francia	-3,8	-3,6	0,7	1,2
Italia	-3,1	-3,9	-2,0	-2,9
Reino Unido	-2,9	-2,9	-2,3	-2,7
España	0,3	0,5	-3,3	-3,4
Canadá	1,2	1,3	2,2	2,3
Países industriales	-3,6	-3,1	-1,0	-1,0
Zona Euro	-2,8	-2,7	0,5	0,6

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

(2) Porcentaje sobre población activa

Fuente: OCDE (Mayo 2004), Eustat.



Según las previsiones de la Comisión Europea, el PIB crecerá un 2% en 2004 en la UE-15, valor que no supone apenas cambio alguno respecto a las previsiones del pasado otoño. Se espera que el crecimiento provenga de la demanda interior, impulsada por la aceleración de la formación bruta de capital fijo y por una recuperación gradual del consumo.

El mercado laboral suele reaccionar de forma más retardada a las recuperaciones económicas, por lo que es de esperar que en 2004 se creen alrededor de medio millón de puestos de trabajo cifra que podría aumentar a más del doble en 2005, una vez más asentada la recuperación. La tasa de desempleo seguirá estabilizada alrededor del 8,1% de la población activa.

Cuadro 4.2. Previsiones económicas Unión Europea (2004)

	PIB ⁽¹⁾	Inflación ⁽¹⁾	Empleo ⁽¹⁾	Tasa paro ⁽²⁾
Bélgica	2,0	1,7	0,3	8,3
Dinamarca	2,1	2,1	0,1	5,8
Alemania	1,5	1,1	-0,1	9,1
Grecia	4,0	3,9	1,7	8,4
España	2,8	3,7	2,1	10,9
Francia	1,7	1,7	0,1	9,6
Irlanda	3,7	1,9	0,8	5,0
Italia	1,2	2,4	0,3	8,6
Luxemburgo	2,4	2,1	0,9	4,7
Holanda	1,0	1,2	-1,3	5,3
Austria	1,8	1,5	0,4	4,5
Portugal	0,8	2,4	0,2	6,8
Finlandia	2,6	0,4	0,1	8,9
Suecia	2,3	1,9	-0,4	6,1
Reino Unido	3,0	2,8	0,4	5,0
UE-15	2,0	2,0	0,3	8,1
Zona Euro	1,7	1,8	0,3	8,8

(1) Variación interanual

(2) % sobre población activa.

Fuente: Comisión Europea (Abril 2004)

La inflación mostró cierta tendencia al alza a lo largo de 2003, derivada de la subida de los precios de los productos alimenticios (como consecuencia de las malas condiciones meteorológicas) y de la subida de los precios de la energía. Para 2004 se espera que se agudice la tendencia por la escalada de precios que durante la primera mitad de 2004 ha registrado el precio del petróleo. En Abril de 2004, la Comisión Europea, estimaba que la tasa de inflación se iba a situar en 2004 en el 2% en la UE-15.

En este contexto, el Gobierno español inicialmente esperaba un crecimiento de la economía del 3% en 2004 fundamentado en el buen comportamiento de la demanda interna, gracias al incremento del consumo de las familias, y por una recuperación de la aportación neta de la demanda externa como consecuencia de la consolidación de la recuperación de la economía internacional. Asimismo se esperaba un crecimiento del empleo del 1,9%, y la continuación de la senda de control de la inflación. Sin embargo, la evolución de las variables coyunturales durante la primera mitad del ejercicio 2004 ha supuesto que el ejecutivo español se haya visto obligado a recortar su previsión de crecimiento hasta el 2,8%, esperándose igualmente un potencial incremento de los precios.

Estas perspectivas suponen que la economía española va a seguir creciendo por encima de la media europea en 2004, lo que contribuirá al proceso de convergencia con el resto

de los miembros de la Unión. A pesar de ello, algunos organismos internacionales (como la OCDE, el FMI o el Banco de España) no descartan que el crecimiento de la economía se vea afectado por los atentados terroristas del 11 de marzo en Madrid que podría afectar a la confianza de los consumidores y al sector turístico.

Por otro lado, se baraja la posibilidad de que el sector inmobiliario pueda llegar a suponer un freno para el crecimiento económico español (en caso del estallido de la burbuja inmobiliaria), debido a los elevados precios de las viviendas y al alto grado de endeudamiento de las familias. Sin embargo, el vicepresidente de Gobierno, Pedro Solbes, no prevé una caída brutal de los precios, si bien estima posible una ralentización de la venta de inmuebles a medio y largo plazo si los tipos de interés aumentan.

Cuadro 4.3. Escenario macroeconómico para el Estado (2004)

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

	2004
AGREGADOS DE DEMANDA	
Gasto en consumo final nacional	3,1
• Gasto en consumo final de los hogares	3,1
• Gasto en consumo final de las Administra. Públicas	2,9
Formación bruta de capital	3,9
• Bienes de equipo	5,0
• Construcción	3,0
Demanda interna	3,3
Exportación de bienes y servicios	6,3
Importación de bienes y servicios	7,0
Saldo exterior (contribución al crecimiento del PIB)	-0,4
PIB	3,0
PRECIOS Y COSTES	
Deflactor del PIB	2,9
Deflactor del gasto en consumo final de los hogares	2,7
MERCADO DE TRABAJO (PTETC)	
Empleo: variación en %	1,9
Empleo: variación en miles	299,7

PTETC: puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo.
Fuente: Ministerio de Economía (Enero 2004)

4.1.2. *Perspectivas sobre el entorno laboral*

El año 2004, es un año de cambios en el entorno europeo en todos los niveles. El día 1 de mayo, como se comentaba anteriormente, se unían a la Unión Europea 10 nuevos miembros. Por otra parte las elecciones al Parlamento Europeo se celebran en el mes de junio, concluyéndose también a lo largo de este ejercicio, el mandato de la Comisión Europea.

En términos políticos, la presidencia europea ha recaído en 2004, en Irlanda, durante el primer semestre del año, y Países Bajos para la segunda mitad del ejercicio. Entre los objetivos primordiales de este mandato destacan, la protección de los derechos y los intereses de los ciudadanos, el mantenimiento de la libertad, la seguridad y la justicia, la promoción de la ocupación y un desarrollo sostenible, y una actuación internacional más efectiva a favor de la paz, la seguridad y el desarrollo.



En materia sociolaboral, hay que destacar que en el pasado mes de abril se celebraron los días de acción europeos (“European Action days”) en diversos países de Europa, en los que se desarrollaron distintas actividades como conferencias, seminarios, campañas informativas, etc. El objetivo principal de estas jornadas era dar la bienvenida a los nuevos miembros de la UE a la vez que se apostaba por la creación de una Constitución social europea que asegure el cumplimiento de los derechos sociales y laborales de los ciudadanos. Todo ello en la antesala de las elecciones europeas del mes de junio.

En lo que respecta al Estado español, durante los últimos veinte años el diálogo social, ha sido un instrumento determinante para que los sindicatos y las organizaciones empresariales defiendan y promuevan intereses económicos y sociales, siendo éste el cauce más adecuado para afrontar los cambios coyunturales propios de la economía y el empleo.

En los dos últimos años, UGT, CC.OO., CEOE y CEPYME suscribieron, como se ha comentado anteriormente, sendos Acuerdos Interconfederales para la negociación colectiva en los que se establecían una serie de criterios generales, orientaciones y recomendaciones en materia salarial, empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional, igualdad de trato en el empleo, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, teletrabajo, seguridad y salud en el trabajo y procedimiento negociador.

La negociación colectiva ha respondido a los objetivos y criterios establecidos durante la vigencia de estos acuerdos. Es por ello, por lo que se ha optado por prorrogar el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva (ANC 2003) durante el año 2004. En este sentido, se han introducido una serie de modificaciones respecto al acuerdo de 2003, que se resumen a continuación:

Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva (ANC 2003)

- El acuerdo encauza la negociación colectiva hacia la moderación salarial y el trabajo estable, la calidad de los contratos, la incorporación del teletrabajo, la igualdad de oportunidades, y la salud y seguridad en el trabajo.
- El ANC 2003 no establece ninguna banda salarial, pero sí establece la necesidad de tomar la inflación prevista por el gobierno como punto de referencia, pudiendo haber incrementos superiores a ésta en función del incremento de la productividad, de forma que los convenios podrán incorporar una cláusula de revisión salarial.
- Así, en materia de empleo se establece que se debe mantener el nivel de empleo o incluso incrementarlo, fomentar la estabilidad, impulsar la cualificación de los trabajadores y promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Modificaciones del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva para 2004

- El acuerdo estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2004.
- La Comisión de Seguimiento tendrá encomendada la culminación de las tareas iniciadas durante el año 2003 sobre la cobertura de vacíos de la negociación colectiva y sobre el empleo de las personas con discapacidad. Además, dicha comisión podrá abordar durante la vigencia del acuerdo otras materias que de común acuerdo estimen las partes.
- Durante 2003 se han registrado modificaciones de la normativa reguladora de la formación profesional continua, de la prevención de riesgos laborales y de la previsión social complementaria. Los negociadores de los convenios deberían considerar estos cambios en sus procesos de negociación.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



Finalmente, destacar que el Presidente del Gobierno español, José Luis Rodríguez Zapatero, anunciaba a principios de junio de 2004, que el próximo otoño se pondrá en marcha un gran pacto social con empresarios y centrales sindicales a favor de la estabilidad y la dignidad del empleo. De esta forma se pretende luchar contra la precariedad laboral para que los más jóvenes tengan un horizonte de empleo estable, digno y con derechos.

4.2. Perspectivas económicas y sociolaborales en la CAPV

4.2.1. Perspectivas sobre el entorno económico

El elevado grado de apertura de la economía vasca, hace que sea muy dependiente de la evolución de la economía internacional, y especialmente de la marcha del sector industrial. En un contexto internacional de recuperación de la actividad, aunque manteniéndose todavía una cierta atonía en el caso de la economía europea, las perspectivas de la economía vasca para el próximo ejercicio auguran un crecimiento del PIB en torno al 2,6%. En el primer trimestre de 2004, el Producto Interior Bruto ha crecido un 2,8%.

El incremento de la actividad estará fundamentado en el aumento del consumo público y de la inversión (3,2% en ambos casos), y en una aportación positiva al crecimiento del saldo exterior (0,2%) al hilo de la recuperación de las exportaciones. Desde el punto de vista de la oferta, se espera que el sector de la construcción vaya desacelerando su ritmo de crecimiento y poco a poco sea sustituido por el sector industrial como el principal motor del crecimiento vasco. A pesar de ello, en 2004 la rama de la construcción seguirá siendo la más dinámica (2,8% frente al 2,6% de los servicios y el 2% de la industria).

Cuadro 4.4. Escenario macroeconómico previsto (CAPV)

Concepto	2004
Demanda	
• Consumo privado	1,8
• Consumo público	3,2
• Inversión	3,2
• Demanda interna	2,4
• Aportación saldo exterior	0,2
Oferta	
• Industria	2,0
• Construcción	2,8
• Servicios	2,6
PIB	2,2
Deflactor del PIB	3,0
EMPLEO	1,2
Tasa de paro	7,9

Fuente: Gobierno Vasco (Octubre 2003)

Por otro lado, se apuesta por la continuación de la creación de empleo (alrededor de 1,2%) lo que posibilitará que la tasa de paro se sitúe en el 7,9% de la población activa a finales de 2004. En el primer trimestre de 2004 se ha situado en el 8,6% de la población activa. En cuanto a la inflación se esperaba un descenso del deflactor del PIB al hilo de



la contención de precios de este último ejercicio, aunque la evolución que en los primeros meses del año está teniendo el precio del petróleo puede suponer que no se cumplan estas expectativas.

Cuadro 4.5. Convergencia de la CAPV con la UE-15

(Tasa de variación interanual)

Concepto	2002	2003	2004
Crecimiento PIB			
CAPV	1,7	2,4	2,6
UE-15	1,0	0,7	2,0
INDICE PIB / cápita UE-15 = 100	105,9	107,4	108,0

Fuente: Gobierno Vasco, Eustat y Eurostat.

En el caso de que se cumplan las previsiones, un año más la economía vasca habrá crecido por encima de la media europea, lo que será un nuevo avance en el proceso de convergencia con el resto de los miembros de la Unión. De hecho, en 2004 se estima que el Índice de PIB per cápita alcanzará el 108%, valor ligeramente superior al de 2003 (107,4%), por encima de la media europea (UE-15=100) y de la media del conjunto del Estado.

4.2.2. *Perspectivas sobre el entorno laboral*

Como se ha comentado en ediciones precedentes de este Informe Anual, en el informe de Eurostat "La evolución reciente y las perspectivas futuras de la población activa (mano de obra) para cada uno de los países de la UE-15", se analiza la evolución de la mano de obra en la Unión Europea entre el año 1995 y el año 2025. En este sentido, se observa como la mano de obra en la UE crecerá hasta el año 2010, para a partir de entonces iniciar una senda descendente, como consecuencia de que las primeras generaciones del baby-boom alcanzarán los 65 años, esta situación marcará el comienzo de un descenso de la población en edad de trabajar, declive que será compensado por el aumento de las tasas de actividad de jóvenes y adultos, de mujeres y de personas entre 55 y 64 años. Sin embargo, hay que destacar, que entonces no se tuvo en cuenta la importante inmigración que están sufriendo algunos países.

Por países, salvo en el caso de Suecia, el incremento de la población activa entre 1995 y 2010 es generalizado al conjunto de países europeos. Sin embargo en el período 2010-2025 se observa un comportamiento antagónico con un descenso generalizado de la población activa en la UE, con la excepción de Irlanda, Portugal, Luxemburgo y Suecia. En el caso del Estado español, se prevé un incremento de la población activa superior al que se registra en términos comunitarios en el período 1995-2010 (10,3%), sin embargo también es cierto que el descenso en el período 2010-2025 es de los más elevados (-6,6%).

Cuadro 4.6. **Perspectivas de evolución de la mano de obra (UE)**

	Variación de la mano de obra (por periodos)				Ratio de dependencia ⁽¹⁾		
	De 1995 a 2010	De 1995 a 2000	De 2000 a 2010	De 2010 a 2025	1995	2010	2025
Bélgica	6,9	3,9	2,9	-5,4	1,419	1,343	1,533
Dinamarca	4,3	2,8	1,5	-0,5	0,858	0,862	0,914
Alemania	7,2	2,4	4,6	-6,6	1,050	0,990	1,114
Grecia	10,7	6,1	4,3	-1,0	1,371	1,273	1,341
España	10,3	5,9	4,1	-6,6	1,406	1,248	1,384
Francia	12,5	6,0	6,2	-3,2	1,263	1,128	1,267
Irlanda	21,3	9,1	11,2	0,1	1,491	1,157	1,263
Italia	4,7	3,3	1,4	-7,5	1,508	1,411	1,519
Luxemburgo	18,7	8,3	9,6	4,6	1,430	1,372	1,484
Países Bajos	11,4	5,4	5,7	-1,3	1,097	1,034	1,160
Austria	8,1	2,2	5,8	-3,0	1,052	0,965	1,065
Portugal	9,2	4,4	4,6	1,0	1,092	0,989	1,027
Finlandia	1,8	0,9	1,0	-5,6	1,060	1,099	1,254
Suecia	-0,3	-1,2	1,0	1,3	0,964	1,050	1,126
Reino Unido	7,9	3,2	4,6	-2,5	1,033	0,937	1,030
Unión Europea	8,2	3,8	4,3	-4,4	1,195	1,103	1,216
CAPV	-1,7	2,7	-4,3	-21,4	1,280	1,194	1,486

(1) Relación entre el número de personas activa e inactivas
Fuente: Eurostat

Desde el punto de vista regional, de las más de 220 regiones que componen la UE, solamente 17 regiones registrarán un ligero descenso de la población activa en el período 1995-2010, entre ellas la CAPV (-1,7%), siendo además la única comunidad autónoma del Estado con este comportamiento. En el período 2010-2025 disminuirá la población activa en 155 regiones, esperándose los descensos más significativos en cuatro regiones: CAPV (-21,4%), La Rioja (-18,3%), Mecklemburg-Vorpommern (-21%) y Magdeburg (-19,4%), estas dos últimas regiones alemanas.

Atendiendo a los resultados de este estudio, y como se viene realizando en informes precedentes, el objetivo que se pretende en este apartado es llevar a cabo unas estimaciones sobre la evolución en la CAPV en los próximos años (período 2002-2010) de dos variables relevantes: la actividad económica (PIB) y el empleo, más concretamente el ejercicio consiste en determinar cuáles deben ser las exigencias que sobre el nivel de crecimiento de ambas variables se deben imponer con el objetivo de conseguir determinados niveles de desempleo (a pesar de los riesgos que lleva consigo toda proyección basada en una excesiva simplificación, como es el ejercicio que nos ocupa).



Cuadro 4.7. Perspectivas de evolución de la mano de obra por CC.AA.

	Variación de la mano de obra (por periodos)				Ratio de dependencia ⁽¹⁾		
	De 1995 a 2010	De 1995 a 2000	De 2000 a 2010	De 2010 a 2025	1995	2010	2025
Andalucía	18,0	8,1	9,1	0,2	1,588	1,380	1,464
Aragón	3,3	3,3	0,0	-12,7	1,408	1,264	1,431
Asturias	3,8	4,1	-0,3	-16,7	1,592	1,367	1,602
Baleares	16,0	7,6	7,8	-0,5	1,245	1,107	1,229
Canarias	23,3	10,6	11,5	1,5	1,379	1,177	1,287
Cantabria	8,5	5,7	2,6	-14,6	1,507	1,271	1,501
Castilla-Mancha	15,0	6,3	8,2	-0,5	1,679	1,460	1,518
Castilla-León	2,8	3,2	-0,4	-14,8	1,534	1,341	1,535
Cataluña	4,3	4,1	0,2	-10,2	1,209	1,126	1,277
C.Valenciana	10,9	6,2	4,5	-5,5	1,335	1,199	1,329
Extremadura	13,3	6,0	6,8	-2,9	1,632	1,404	1,483
Galicia	11,1	6,1	4,7	-7,3	1,408	1,165	1,284
Madrid	10,4	6,3	3,9	-6,7	1,313	1,181	1,320
Murcia	19,4	8,6	9,9	2,9	1,470	1,307	1,378
Navarra	8,5	5,9	2,5	-12,1	1,385	1,253	1,487
Rioja	1,8	3,0	-1,2	-18,3	1,497	1,330	1,576
España	10,3	5,9	4,1	-6,6	1,406	1,248	1,384
CAPV	-1,7	2,7	-4,3	-21,4	1,280	1,194	1,486

(1) Relación entre el número de personas activa e inactivas
Fuente: Eurostat

Si se tiene en cuenta que la tasa de paro en la CAPV en el año 2003 (8,6% de la población activa) es todavía algo más elevada que la media europea, sobre todo en determinados colectivos, se considera que la evolución del desempleo es una variable de especial relevancia en nuestra comunidad autónoma. La evolución de la tasa de paro en los años venideros, depende básicamente del comportamiento de dos variables: la población activa y el empleo. Por tanto si se desea determinar el número de empleos que se necesitan para reducir los niveles de desempleo hasta un determinado nivel en el año 2010, se deberán en primer lugar realizar estimaciones sobre la población activa en dicho año. Tomando las previsiones de Eurostat comentadas con anterioridad que apuntan una caída de la población activa en la CAPV del 4,3% entre 2000 y 2010 (3,01% entre 2003 y 2010), la población activa en la CAPV en el año 2010 se situaría en las 938.530 (en estas estimaciones, como ya se ha comentado anteriormente, no se ha tenido en cuenta los movimientos migratorios que se pudieran producir en todos estos años venideros y que lógicamente cambiarían los resultados de este ejercicio).

Cuadro 4.8. **Exigencias de crecimiento económico para reducir el nivel de desempleo en la CAPV (Período 2003-2010)**Población activa en el año 2010 = 938.530
Empleo en el año 2003 = 896.300

Objetivo de Tasa de paro (% / pob activa)	Número de parados	Necesidad de empleos	Necesidad de crecimiento anual del empleo (valores absolutos)	Crecimiento anual medio del empleo (%)	Crecimiento anual medio del PIB en función del crecimiento de la productividad aparente del factor trabajo		
					1%	1,5%	2%
4,5	42.234	896.296	(0)	0,0	1,0	1,5	2,0
4	37.541	900.989	586	0,1	1,1	1,6	2,1
3,5	32.849	905.681	1.173	0,1	1,1	1,6	2,1
3	28.156	910.374	1.759	0,2	1,2	1,7	2,2

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta todo esto, y manejando diferentes escenarios de consecución de objetivos de tasas de paro (entre el 4,5% y el 3%), se estiman las necesidades de crecimiento de empleo y de crecimiento de la actividad económica necesarias para satisfacer dichos objetivos. La conclusión es que con las perspectivas que se manejan actualmente en torno al crecimiento del PIB en la CAPV y con estas hipótesis demográficas, en el horizonte de los próximos años es plausible reducir los niveles de desempleo en nuestra comunidad autónoma vasca hasta cerca de lo que se consideran los niveles de pleno empleo o tasa de paro estructural (4%).

4.2.3. *Perspectivas sobre la negociación colectiva*

Se ha realizado una previsión de la negociación colectiva para el año 2004, en la cual destaca que solo una pequeña parte de la misma se ha realizado con anterioridad. Según los convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2003, solamente el 28% de la negociación colectiva para el año 2004 está realizada en términos de trabajadores/as afectados. Concretamente estaban vigentes para 2004 324 convenios colectivos, los cuales afectan a 153.690 trabajadores/as y 18.223 empresas. La negociación colectiva pendiente para este año presenta, por tanto, un alto grado de concentración en relación con años anteriores (siderometalurgia de los tres territorios históricos, enseñanza e ikastolas de la CAPV, comercio de Bizkaia y Gipuzkoa, industria de la madera de Álava, industria química del Estado, etc.).

CEOE-CEPYME y los sindicatos UGT y CC.OO. han prorrogado para el 2004 el acuerdo de ámbito estatal por el cual establecen un incremento salarial basado en la inflación prevista (2%) más los incrementos de productividad y con cláusula de revisión salarial en función de la evolución real del IPC.

Por su parte, en la CAPV se ha vuelto a alcanzar una unidad de acción sindical entre los sindicatos ELA, LAB y ESK sobre la negociación colectiva de 2004. El acuerdo, junto a otras cuestiones vinculadas con la relación de trabajo, incluye la lucha por otro modelo de sociedad, más justo y solidario. Coinciden entre otros elementos e ideas en:

- El fortalecimiento del compromiso de las organizaciones entre sí y con los objetivos reivindicativos acordados.
- 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 que invierta la grave tendencia al aumento de los desequilibrios entre clases.
- La mejora de la relación de fuerzas frente a la patronal.
- En un análisis crítico de la estructura de la negociación colectiva y los ámbitos tradicionales de negociación.

Entre las líneas reivindicativas de esta unidad de acción sindical se encuentran unas peticiones de incrementos salariales superiores a la inflación pasada (2,6%), lucha contra la discriminación salarial (dobles escalas, grupos con bajos salarios), lucha contra la precariedad (temporalidad, contratos a tiempo parcial, ETTs, y subcontratación), reducciones sustanciales de la jornada laboral en la línea de las 35 horas semanales, supresión de las horas extraordinarias, extensión del contrato de relevo, conciliación de responsabilidades laborales, personales y familiares sin pérdidas de derechos, así como medidas para evitar la discriminación de género, euskaldunización del mundo del trabajo, etc.

CC.OO. de Euskadi presentó sus propios objetivos sindicales cara a la negociación colectiva de 2004 y que se pueden resumir en los siguientes puntos:

- 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, reforzando el deber de negociar, extendiendo la utilización de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, articulando las distintas negociaciones, ampliando la participación y asegurando la unidad de acción sindical.

A su vez, el sindicato UGT de Euskadi presentó sus objetivos y prioridades para la negociación colectiva de 2004 que consistían principalmente en profundizar en la lucha por la calidad del empleo a través de los siguientes objetivos prioritarios:

- 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 del nivel salarial. 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 600 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.



- Reducir el tiempo de trabajo en el objetivo de seguir avanzando hacia las 35 horas semanales.
- Fortalecer la acción sindical y la capacidad representativa.

Confebask contextualiza la negociación colectiva de 2004 en un entorno de una economía global en el que la competencia entre empresas se centra en el coste, la calidad y el servicio, por lo que la negociación colectiva debe servir para una mejor organización, para trabajar mejor y adaptarse antes. De esta forma Confebask seguirá apoyando el papel estabilizador del convenio colectivo, especialmente, el de ámbito sectorial, preferentemente de eficacia general y de vigencia prolongada, teniendo en cuenta que no puede llegar a ponerse en riesgo la capacidad de la empresa de dar respuesta a las demandas de sus clientes y que se deben mejorar simultáneamente la capacidad competitiva de la empresa, y la empleabilidad y las condiciones laborales de las personas que trabajan en ella.

Entre las materias y contenidos de los convenios que Confebask recomienda se encuentran los siguientes:

- Plasmar en el convenio que la organización es una atribución empresarial.
- Respecto a la mejora de la capacidad organizativa:
 - Considera inadmisibles la rutinaria disminución de horas de trabajo y conveniente el implantar instrumentos de gestión irregular del tiempo de trabajo.
 - Clasificación profesional. La multifuncionalidad requiere la sustitución de las viejas categorías por grupos profesionales.
 - No aconseja introducir limitación alguna a la externalización productiva.
 - La forma de contratación. Recomienda no aceptar restricciones de las distintas posibilidades que la normativa otorga a las modalidades contractuales, sino avanzar en la utilización de formas contractuales especialmente adecuadas (ETTs, contrato a tiempo parcial, contrato de relevo, etc.).
 - La ultractividad de los convenios. Aconseja utilizar la capacidad que ofrece la normativa a las partes para limitarla a aspectos básicos de la relación laboral.
 - La prevención de riesgos laborales. Insiste en la necesidad de una corresponsabilización en las políticas preventivas.
- Orientaciones dirigidas a controlar el aumento de los costes laborales:
 - No recomiendan la utilización de IPC como referencia para la fijación de los aumentos salariales. La referencia más valiosa sigue siendo la empresa o sector.
 - Revisar el valor retributivo del salario: para que el aumento salarial se convierta también en un instrumento para retribuir la contribución individual de cada trabajador, y su integración en la empresa, en sus objetivos y en sus resultados.
 - Atención a los costes extrasalariales. Por lo que recomienda:
 - Luchar contra el absentismo.
 - Ni fomentar, ni aumentar el coste de la IT negándose a pactar su complemento en los convenios.
 - No aceptar limitaciones de controlar la IT a través de las Mutuas.

Según la información recogida hasta el 31 de diciembre de 2003 la situación de los convenios por cada ámbito territorial era la siguiente para 2004.

En Álava había registrados 12 convenios de sector con vigencia para 2004, entre los que destacan los de la construcción y hostelería. Quedan pendientes 6 convenios sectoriales, entre los que cabe señalar los de la siderurgia e industria de la madera. Por empresas, había 57 convenios firmados con vigencia para 2004, algunos correspondientes a impor-



tantes empresas (Gamesa, Sidenor, Daewoo, Guardian, Laminaciones Arregui, Tuboplast, FUASA, Vidrala, Amurrio, FIASA, Quinton, ESISA, Pepsico, etc.); pero quedaban pendientes de negociar otras importantes empresas (Vital Kutxa, Grupos Diferenciales, Tubacex, Vinilika, Moasa, Shuton, AMVISA, TUVISA, etc.). El 55% de los trabajadores/as de Álava no tenía convenio con vigencia para el año 2004.

Cuadro 4.9. **Total de convenios con vigencia en el año 2004 (*)**

ÁMBITO	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados	Nº Convenios	Trabajadores afectados
ÁLAVA	57	10.923	12	16.744	69	27.667
BIZKAIA	89	16.496	13	53.457	102	69.953
GIPUZKOA	30	4.988	6	15.465	36	20.453
INTERT. (**)	5	1.170	3	2.781	8	3.951
CAPV	181	33.577	34	88.447	215	122.024
ESTATAL	75	11.464	39	20.202	114	31.666
TOTAL	256	45.041	73	108.649	329	153.690

(*) Hasta el 31.12.03

(**) Ámbito interterritorial CAPV

En Bizkaia había registrados 13 convenios sectoriales con vigencia para 2004, entre los que destacan los correspondientes a la construcción, comercio de alimentación, transporte de mercancías y hostelería. Quedaban pendientes para la negociación sectorial más de treinta convenios, entre los que cabe señalar los relativos a la siderurgia, comercio, industria de la madera, artes gráficas y limpieza. Por empresas, había 89 convenios firmados con vigencia para 2003, algunos de importantes empresas (BBK, Sidenor, Teneco, Alcoa, Inyectametal, Vicrila, Tarabusi, Cementos Lemona, Arteche, TCSA, Nervacero, CAV, Formica, Ondeo-Degremont, Unilever, Outokumpu, etc.); pero quedaban pendientes de negociar otras importantes empresas (Metrobilbao, Olarra, Consorcio de Aguas, Cables y Alambres Especiales, Miesa, Artiach, PEAP, ACB, Productos Tubulares, Laminados Velasco, Lantik, etc.). El 66% de los trabajadores/as de Bizkaia tenía pendiente de renovar el convenio para 2004.

Cuadro 4.10. **Convenios colectivos vigentes en 2004**

ÁMBITO	Convenios registrados antes de 2003		Convenios registrados en 2003 (*)		Convenios pendientes	
	Trabajadores afectados	% s/Total	Trabajadores afectados	% s/Total	Trabajadores afectados	% s/Total
ÁLAVA	13.504	21,99	14.163	23,06	33.748	54,95
BIZKAIA	5.753	2,81	64.200	31,30	135.139	65,89
GIPUZKOA	13.847	10,19	6.606	4,86	115.477	84,95
INTERT. (**)	2.264	8,03	1.687	5,98	24.243	85,99
CAPV	35.368	8,21	86.656	20,13	308.607	71,66
ESTATAL	17.834	16,02	13.832	12,42	79.674	71,56
TOTAL	53.202	9,82	100.488	18,54	388.281	71,64

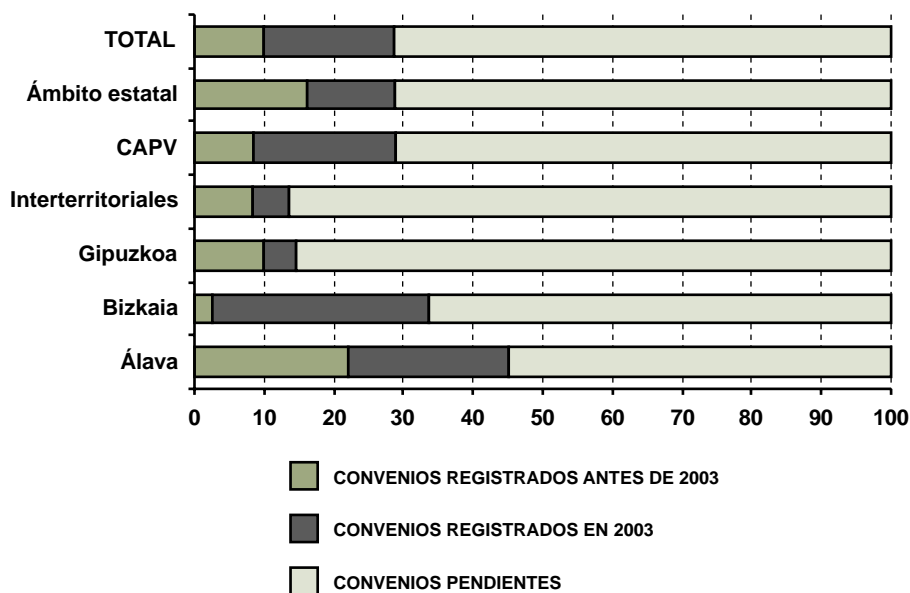
(*) Hasta el 31.12.03

(**) Ámbito interterritorial CAPV

En Gipuzkoa había registrados 6 convenios de sector con vigencia para 2004, entre los que destacan el de la limpieza y el de la hostelería (de eficacia limitada). Quedaban pendientes más de treinta convenios sectoriales, entre los que cabe señalar los correspondientes a la siderurgia, construcción, artes gráficas, industria de la madera y del mueble, comercio, hospitalización, y oficinas y despachos. Por empresas, había 30 convenios firmados con vigencia para el año 2003, algunos de importantes empresas (Zahor, Sdad. Vascongada de Publicaciones, Herramientas Eurotools, Ubis, Inquitex, Acerías y Forjas de Azkoitia, Aceralia Perfiles Bergara, OASA, TESA, etc.); pero quedaban pendientes de negociar otros importantes (Michelín, Papresa, Policlínica de Guipuzkoa, Fundiciones Gelma, Enrique Keller, Gureak, Catelsa, Kateak, Aita Menni, etc.). El 85% de los trabajadores/as de Gipuzkoa debería renovar el convenio para 2004.

Respecto a los convenios interterritoriales de la CAPV, sólo estaban registrados para 2004 3 convenios sectoriales (contratas de limpieza de Osakidetza, centros de educación medioambiental y colectividades de comedores escolares) quedando pendientes los convenios de la enseñanza privada, ikastolas y contratas de limpieza del Departamento de Educación del Gobierno Vasco). Había firmados 5 convenios de empresa con vigencia para 2004 entre los que podemos destacar los correspondientes a las siguientes empresas: Tubos Reunidos, Fundación Azti y Sdad. Financiera y Minera. Estaban pendientes de negociar los convenios correspondientes al personal laboral de la Administración Pública vasca y algunas empresas (Eusko Trenbideak, Aguas del Norte, Editorial Iparragirre, etc.). El 86% de los trabajadores/as del ámbito interterritorial de la CAPV no tenía renovado su convenio para el año 2004.

Gráfico 4.1. **Convenios registrados en la CAPV, en relación con la negociación colectiva del año 2004**



Por último, de ámbito estatal con incidencia en la CAPV había registrados 39 convenios de sector con vigencia para el año 2004, entre los que destacan los de la industria textil, seguridad, grandes almacenes, y e industrias cárnicas; pero quedan pendientes otros tantos, algunos importantes (industria química, seguros, ingeniería, mensajería, publicidad, agencias de viajes, artes gráficas, etc.). Aunque había registrados 75 convenios de empresas, algunas importantes (Telefónica, Zardoya, Bellota, Iberia, Champion, Renfe,



AXA, Patentes Talgo, Petronor, AENA, Autopista Vasco-Aragonesa, ONCE, UEE etc.), quedaban pendientes de negociar otras importantes empresas (Iberdrola, Altadis, Babcock, Sabeco, Viajes Ecuador, Firestone, FEVE, Michelin, Izar, Kutxa, Ibermática, Bilbomática, RTVE, Kaefer, Seguros Bilbao, Iparlat, CLH, Fremap, etc.). El 72% de los trabajadores/as de este ámbito no tiene renovado el convenio para el año 2004.

Cuadro 4.11. Incrementos salariales para 2004 según ámbito territorial

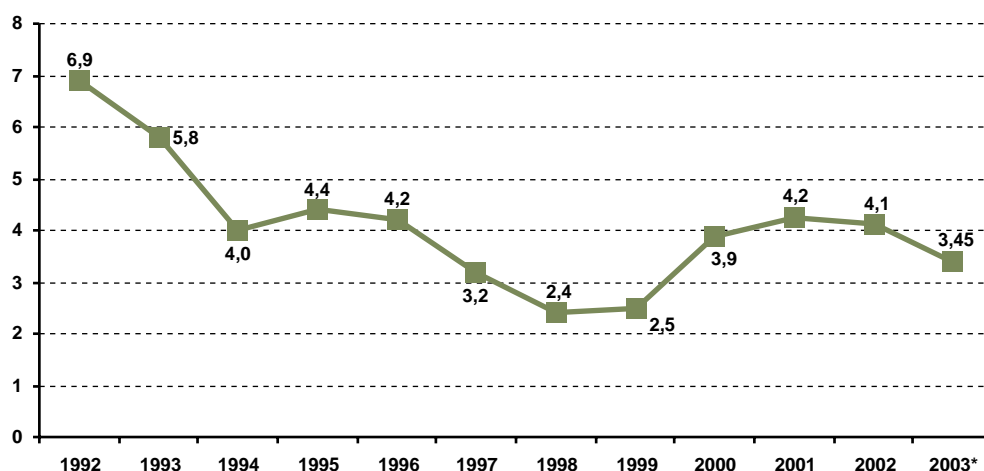
	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	INTERTER. (*)	CAPV (**)	ESTATAL	TOTAL
SECTOR	3,27	4,12	3,49	6,71	3,88	2,60	3,72
EMPRESA	3,17	2,67	3,31	2,58	2,92	2,55	2,83
TOTAL	3,23	3,79	3,45	4,74	3,62	2,57	3,45

Hasta el 31 de diciembre de 2003

(*) Ámbito interterritorial de la CAPV

(**) En convenios registrados 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 31/12/2003

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

En cuanto a los principales resultados de la negociación colectiva para el año 2004, se ha calculado que el incremento salarial de los convenios vigentes para este año, y registrados hasta el 31 de diciembre de 2003, es del 3,45%, 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 inferior a los pactados para 2003 (4,14%). Los convenios de empresa presentan unos incrementos salariales menores que los de sector (2,83% y 3,72% respectivamente). En los convenios de Bizkaia e interterritoriales de la CAPV se presentan unos incrementos salariales superiores al resto.

La duración de la jornada laboral acordada para el año 2004 es de 1.725 horas anuales de media, si bien quedan muchos convenios pendientes que, previsiblemente, reducirán la media.

