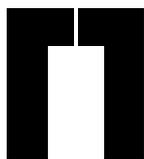

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



SITUACIÓN ECONÓMICA Y RELACIONES LABORALES EN LA CAPV 2023

**LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO
DE RELACIONES
LABORALES**

Alda. Urquijo, 2. 3º
48008 Bilbao - Bizkaia

T 94 479 21 00
www.crl-lhk.eus

SITUACIÓN ECONÓMICA Y RELACIONES LABORALES EN LA CAPV 2023

PRESENTACIÓN	8
INTRODUCCIÓN	10
1. RASGOS PRINCIPALES DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA CAPV EN 2023	14
2. SITUACIÓN ECONÓMICA EN LA CAPV	30
2.1 ENTORNO ECONÓMICO	30
2.2 ECONOMÍA VASCA	32
3. EMPLEO, CONTRATACIÓN Y COSTES LABORALES	42
3.1. INTRODUCCIÓN	42
3.2. MERCADO DE TRABAJO Y EMPLEO EN LA CAPV	43
3.2.1. POBLACIÓN ACTIVA	43
3.2.2. POBLACIÓN OCUPADA	45
3.2.3. POBLACIÓN DESEMPLEADA	49
3.3. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL NOTIFICADA (CAPV)	54
3.3.1. EVOLUCIÓN GENERAL Y ROTACIÓN	54
3.4. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	58
3.5. CONSIDERACIONES PREVIAS SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS	65
3.6. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	67
3.7. ENCUESTA TRIMESTRAL DE COSTE LABORAL	69
3.8. ÍNDICE DE PRECIOS DEL TRABAJO	73
4. RELACIONES LABORALES	78
4.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA	78
4.1.1. INTRODUCCIÓN	78
4.1.2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA SUJETA A ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	78
4.1.3. RASGOS BÁSICOS DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2023	80

4.1.4.	EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL AÑO 2023	85
4.1.5.	RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN EN 2023.....	98
4.1.6.	ORGANIZACIONES NEGOCIADORAS Y FIRMANTES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN 2023	110
4.1.7.	LAS INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA CAPV	114
4.1.8.	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO	116
4.2.	CONFLICTIVIDAD LABORAL	118
4.2.1.	PRINCIPALES ASPECTOS.....	118
4.2.2.	HUELGAS LABORALES EN LA CAPV.....	118
4.2.3.	CONFLICTOS PRESENTADOS AL PRECO.....	124
4.3.	EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO	129
4.3.1.	INTRODUCCIÓN. MARCO NORMATIVO	129
4.3.2.	EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO PRESENTADOS ANTE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAPV	129
4.3.3.	EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO AUTORIZADOS POR O COMUNICADOS A LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAPV	131
4.4.	SINIESTRALIDAD LABORAL	135
4.4.1	EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL (CAPV-ESTADO; 2013-2022).....	135
4.4.2	LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV Y EL ESTADO EN 2023: PRINCIPALES ASPECTOS.....	136
4.4.3	LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV: ANÁLISIS POR SECTORES Y TERRITORIO HISTÓRICO.....	140
4.4.4	LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV: ANÁLISIS POR SEXO	143
4.5.	ELECCIONES SINDICALES.....	145
ANEXO. RELACIÓN DE CONVENIOS SECTORIALES DE LA CAPV Y SITUACIÓN EN LA QUE SE ENCUENTRAN A 31/12/2023		150

PRESENTACIÓN

El Consejo de Relaciones Laborales, entre cuyas funciones se encuentra la elaboración anual de una memoria que refleje la situación laboral en la Comunidad Autónoma del País Vasco, aprobó en sesión plenaria ordinaria, celebrada el día 20 de junio de 2024, el informe que a continuación se presenta.

En él destaca, sin lugar a dudas, la recuperación de la senda de los acuerdos, lo que es una buena noticia tanto para las empresas como para las trabajadoras y trabajadores, además de tener, por extensión, un impacto positivo en la sociedad en su conjunto.

La intensa actividad negocial desarrollada en 2023, especialmente significativa en el ámbito sectorial, ha hecho posible que los datos disponibles a fecha de elaboración del informe (primer semestre de 2024) inviten a un moderado optimismo. El porcentaje de población trabajadora con sus convenios actualizados es el mayor de los últimos años, con el añadido de la recuperación de varios y significativos convenios que se encontraban decaídos. A esto hay que sumar una afiliación a la Seguridad Social en máximos históricos, una tasa de paro que es la más baja desde el año 2008 y una inflación con crecimientos mucho más moderados que los acontecidos no hace demasiado tiempo.

Sin embargo, conviene señalar que el mercado laboral es como una lámina de agua, donde cualquier elemento puede generar ondas que amenacen su equilibrio. En este sentido, se dibujan importantes desafíos que serán determinantes para nuestro futuro, entre los que podemos citar las tensiones geopolíticas, el reto demográfico y la adaptación a una economía cada vez más descarbonizada. Algunas de estas cuestiones superan con mucho nuestro ámbito, pero otras tocan (o tocarán) elementos estructurales de nuestro sistema y están directamente relacionadas con el contrato social.

Nuestra intención es contribuir con este informe a la reflexión en torno a los retos de un mercado laboral donde las ondas vivas generadas por cualesquiera de los elementos mencionados, entre otros, pueden producir, como hemos visto en el pasado, un impacto indeseado que repercuta negativamente en las relaciones laborales.

No querría acabar sin agradecer la colaboración institucional que ha hecho posible la elaboración de este informe. A este respecto, debo citar, entre otros, al Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, Eustat, Lanbide, Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y al Observatorio de las Ocupaciones del SEPE de Bizkaia.

Emilia M. Málaga Pérez
Presidenta

INTRODUCCIÓN

El presente informe, titulado “Situación económica y relaciones laborales en la CAPV 2023”, realizado entre los meses de enero y mayo de 2024, es el vigésimo octavo que realiza el Consejo de Relaciones Laborales.

El informe, al igual que en ediciones anteriores, se estructura en cuatro capítulos. En el primer capítulo, “Rasgos principales de la situación económica y de las relaciones laborales en la CAPV en 2023”, se detallan las conclusiones y hallazgos más relevantes del análisis realizado.

En el segundo capítulo, “Situación económica en la CAPV”, se analizan sucintamente el entorno y la evolución de la economía de la CAPV.

El mercado de trabajo de la CAPV en sus diferentes vertientes (ocupación, desempleo, contratación, etc.) se estudia en el tercer capítulo, “Empleo, contratación y costes laborales”.

La negociación colectiva es objeto de análisis en el cuarto capítulo, cuyo título es “Relaciones laborales”, en el que, además de analizar la dinámica de la negociación y sus principales resultados, también se analizan las inaplicaciones de convenios, la conflictividad laboral, los expedientes de regulación de empleo, la siniestralidad laboral y los resultados de las elecciones sindicales.

**RASGOS
PRINCIPALES
DE LA SITUACIÓN
ECONÓMICA Y
DE LAS RELACIONES
LABORALES EN
LA CAPV EN 2023**

1. RASGOS PRINCIPALES DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA CAPV EN 2023

Las estimaciones del FMI situaron el crecimiento de la economía mundial en 2023¹ en el 3,2%, tres décimas por debajo del crecimiento registrado en 2022 (3,5%).

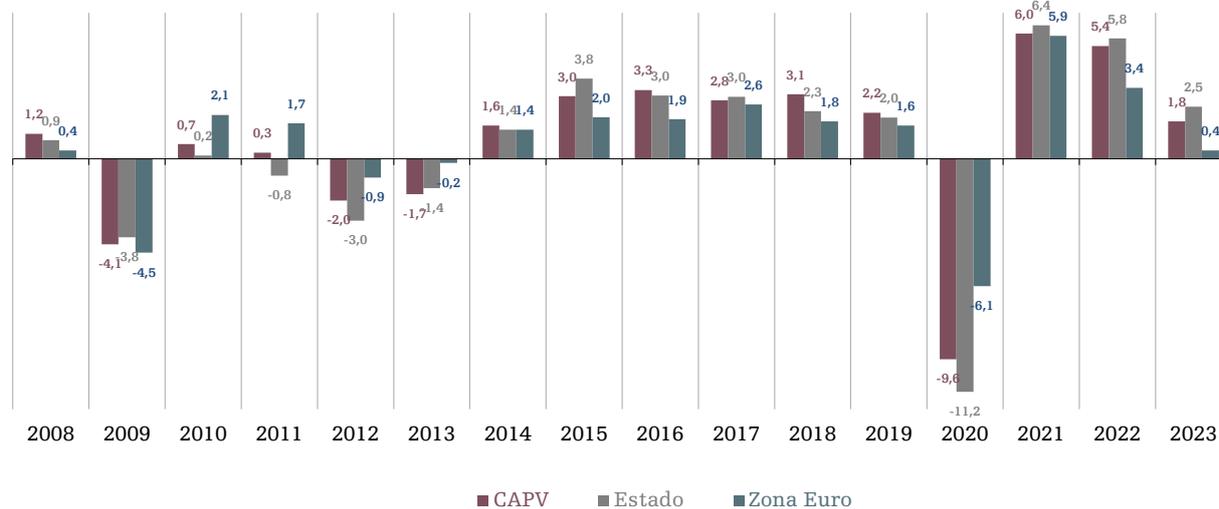
En un entorno internacional que continuó condicionado por las fuertes tensiones geopolíticas, el PIB de las economías avanzadas se incrementó un 1,6%, un punto porcentual menos que en el ejercicio precedente. Por su parte, los países emergentes y en desarrollo nuevamente se mostraron mucho más dinámicos, habiendo crecido sus economías en 2023 respecto del año anterior un 4,3% (4,1% en 2022).

La Zona Euro apenas creció un tímido 0,4%, afectada por las consecuencias de la guerra de Ucrania y lastrada por la contracción de la economía alemana (-0,3%), principal motor económico de la Unión.

Entre las grandes economías europeas, España con un crecimiento del 2,5%, superó claramente los registros correspondientes a Francia e Italia (0,9% en ambos casos). El crecimiento de la economía española se basó sobre todo en un aumento del consumo final de los hogares y de las administraciones públicas, ya que la demanda externa contribuyó con sólo 8 décimas al crecimiento del PIB en 2023.

GRÁFICO 1.1

PIB DE LA CAPV, ESTADO Y ZONA EURO. Tasa de variación interanual



Fuente: Eustat, INE y Eurostat. Marzo 2024.

¹ FMI, Informe WEO. Abril 2024.

Por lo que se refiere al País Vasco, señalar que su economía creció un 1,8%, después de los notables aumentos registrados en 2021 y 2022 (6% y 5,4%, respectivamente).

En cualquier caso, el PIB de la CAPV al finalizar 2022 ya se encontraba por encima del registrado antes de la pandemia, a diferencia de la economía del conjunto del Estado, que tuvo que esperar al 2023 para superar los niveles de 2019.

Al igual que en el Estado, el crecimiento de la CAPV en 2023 se basó en la demanda interna, que aportó 1,7 puntos, mientras la aportación del sector exterior fue de sólo una décima.

A nivel sectorial, tanto los servicios (+2,4%) como la construcción (+2,1%), así como la industria (+0,3%), crecieron en 2023, si bien con menor intensidad que en el ejercicio previo, al tiempo que el sector primario moderó su caída (-3% frente a -8,7% en el ejercicio precedente).

En cuanto a la evolución de la productividad de la economía vasca, señalar que, en 2023 la productividad aparente se incrementó un leve 0,1% respecto del año anterior.

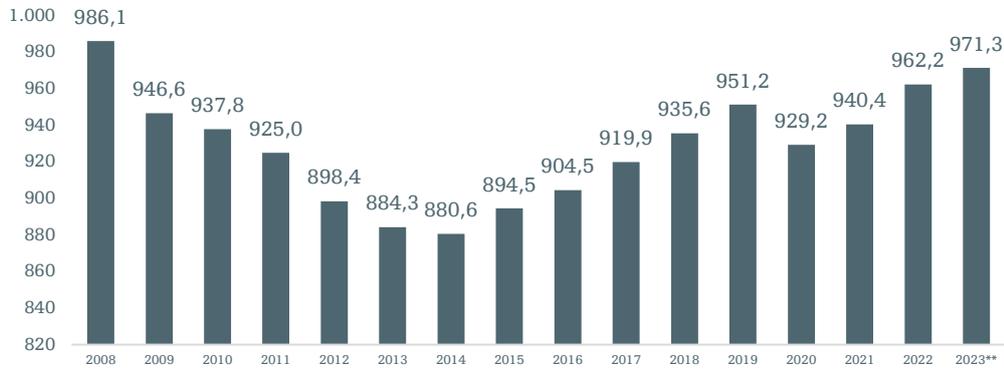
Por lo que se refiere a la evolución de los precios, en 2023 el incremento medio del IPC en la CAPV se situó en el 3,6%, claramente inferior al experimentado en 2022 (8%).

A lo largo de 2023, los precios fueron moderando progresivamente su ritmo de crecimiento interanual desde tasas próximas al 6% en enero (5,6% en la CAPV, 5,9% en el Estado) a tasas próximas al 3% en diciembre (3,1% tanto en la CAPV como a nivel estatal).

De cara a futuro, es probable que el crecimiento tanto de la CAPV como de las economías de nuestro entorno se mantenga moderado, en un contexto en el que la incertidumbre continúa siendo elevada, entre otros factores, por los conflictos bélicos existentes, las tensiones geopolíticas y la evolución de los tipos de interés.

GRÁFICO 1.2

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN LA CAPV* (MILES DE PERSONAS). 2008-2023



* Datos publicados el 19 de enero de 2024.

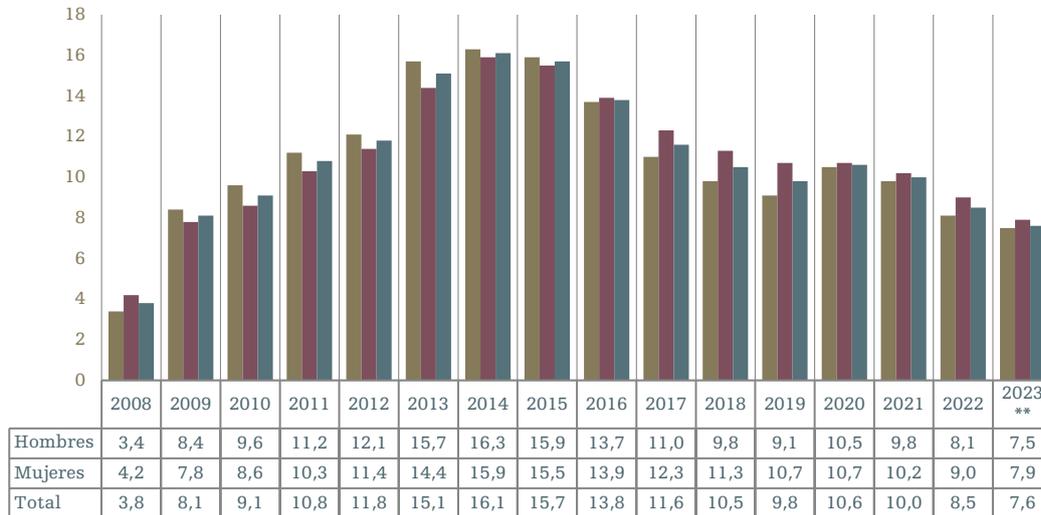
** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

En cuanto a la evolución del empleo, indicar que, de acuerdo con la PRA, en 2023 la población ocupada alcanzó la cifra de 971.300 personas, 9.100 más que el año anterior (+0,9%). El empleo asalariado creció en 8.300 personas (+1,1%), mientras que el no asalariado aumentó únicamente en 800, un 0,5% interanual.

GRÁFICO 1.3

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO EN LA CAPV POR SEXO* (%)



■ Hombres ■ Mujeres ■ Total

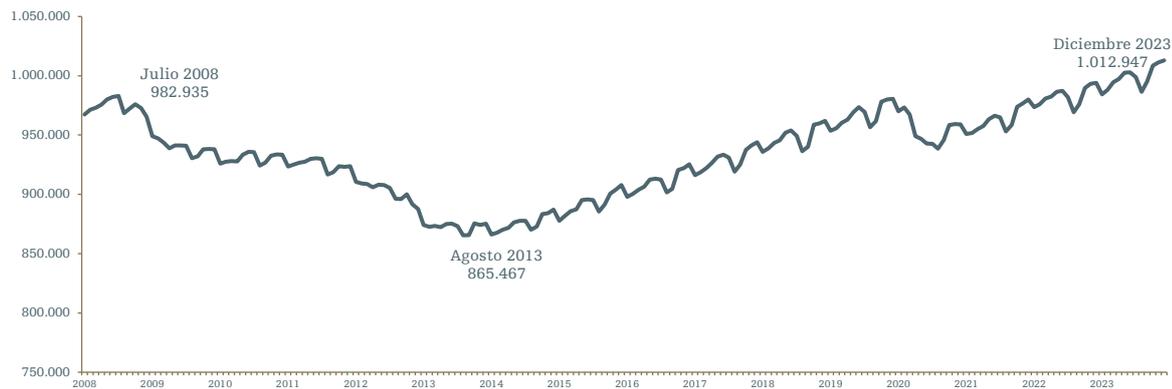
* Datos publicados el 19 de enero de 2024.

** Datos provisionales. Fuente: PRA (Eustat).

La tasa de desempleo cayó al 7,6% en 2023, casi un punto por debajo del nivel registrado en 2022 (8,5%), teniéndonos que remontar hasta el ejercicio 2008 para encontrar una tasa de desempleo inferior (3,8%). Asimismo, se redujo el diferencial de género, aunque la tasa de desempleo femenina continuó siendo superior a la masculina: 7,9% frente a 7,5%, respectivamente.

GRÁFICO 1.4

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA CAPV (MEDIA DE CADA MES). 2008-2023



Fuente: Seguridad Social.

Respecto a la evolución de la afiliación², indicar que en diciembre de 2023 el número personas afiliadas a la Seguridad Social (media del mes) se situó en la CAPV ligeramente por encima del millón (1.012.947 personas), la cifra más elevada de los últimos años.

El aumento en la afiliación total de 18.870 personas (+1,9%) fue resultado de un incremento en el número de afiliados al Régimen General, que creció en 20.620 personas hasta alcanzar las 812.339, compensando este aumento la caída registrada en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, que descendió en -1.735 personas.

² El número de afiliados no se corresponde necesariamente con el de personas trabajadoras, sino que se trata del relaciones laborales o situaciones que generan obligación de estar afiliado; es decir, una misma persona se contabiliza en las estadísticas tantas veces como situaciones de afiliación tenga, ya sea porque tiene varias relaciones laborales en un mismo régimen o porque las tenga en varios. En el caso de los trabajadores del Sistema Especial para Empleados de Hogar y en el de los trabajadores del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, se contabilizan personas en alta y no relaciones laborales.

CUADRO 1.1
AFILIACIÓN EN ALTA LABORAL EN LA CAPV POR RÉGIMENES (MEDIA DEL MES)

Régimen	Dic.2022	Dic.2023	Variación 2023/2022
R.E. Trabajadores Autónomos	165.228	163.493	-1,1
R.E. Trabajadores del Mar (C. Ajena)	3.008	3.109	3,4
R.E. Trabajadores del Mar (C. Propia)	288	247	-14,2
R.E.T.A. (Sistema Especial Trabajadores Agrarios)	3.768	3.658	-2,9
R. General (Sistema Especial Hogar)	28.081	28.152	0,3
R. General (Sistema Especial de T. Agrarios)	1.985	1.949	-1,8
Régimen General	791.719	812.339	2,6
TOTAL, SISTEMA	994.077	1.012.947	1,9

Fuente: Seguridad Social.

Este aumento de la afiliación al Régimen General fue, sobre todo, consecuencia del incremento en el número de cotizantes con un contrato indefinido a tiempo completo, que aumentó entre diciembre de 2022 y diciembre de 2023 en 18.186 personas, mientras que la afiliación con contratos temporales descendió en -4.497 personas. El número de afiliados con contrato indefinido a tiempo parcial aumentó en 5.201 personas y los fijos discontinuos en 1.774.

CUADRO 1.2
AFILIACIÓN EN LA CAPV EN EL RÉGIMEN GENERAL POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA (MEDIA DE CADA MES)

	Indefinido Tiempo Completo	Indefinido Tiempo Parcial	Fijos Discontinuos	Temporal Tiempo Completo	Temporal Tiempo Parcial	Otros (*)	TOTAL
Dic.- 2022	437.092	98.709	27.201	100.633	45.852	82.233	791.719
Dic.- 2023	455.278	103.910	28.975	98.706	43.282	82.188	812.339
Diferencias 2023-2022	18.186	5.201	1.774	-1.927	-2.570	-45	20.620
Variación % 2023/2022	4,2	5,3	6,5	-1,9	-5,6	-0,1	2,6

(*) Se incluyen todas las personas afiliadas que no tienen contrato (personal funcionario), los cuidadores/as no profesionales, programas de formación y prácticas no laborales en empresas (RR.DD. 1493/2011 y 1543/2011) y aquellos por los que por error u omisión no figura tipo de contrato en el fichero. Sólo están incluidos las personas afiliadas del Régimen General, excluidos los sistemas especiales agrario y de empleados de hogar.

Fuente: Seguridad Social.

Si excluimos las personas afiliadas dentro del apartado Otros³, compuesto mayoritariamente por personal funcionario, y agrupamos a las personas afiliadas con contrato laboral en dos grandes grupos, las que poseen un contrato indefinido y las que tienen un contrato temporal, nos encontramos con que, en diciembre de 2023, el 76,6% de la afiliación tenía un contrato indefinido, 1,1 puntos más que en 2022 (75,5%) y casi 10 puntos más que en 2019 (66,8%).

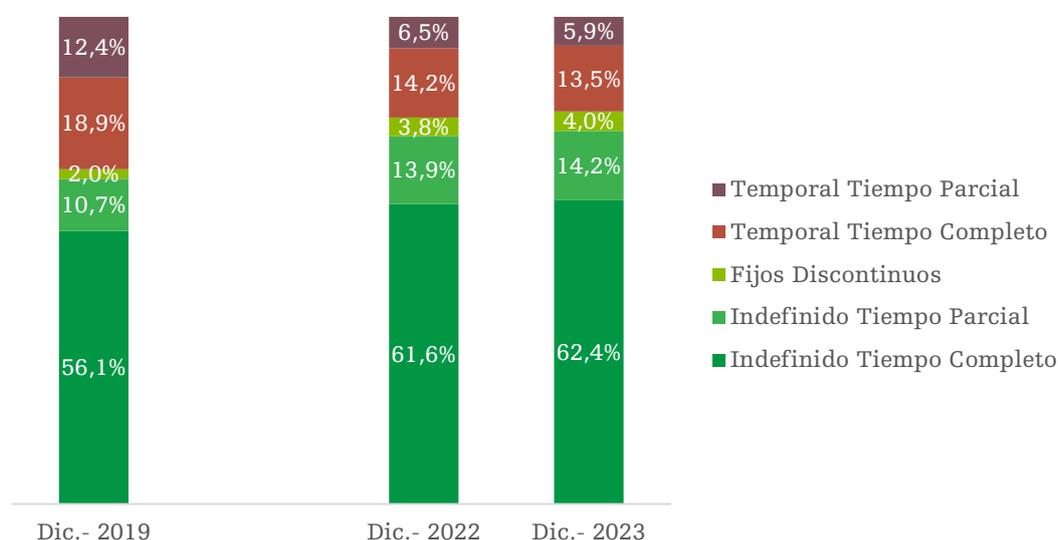
³Dentro del apartado Otros se incluye a todas las personas afiliadas que no tienen contrato (personal funcionario), los cuidadores/as no profesionales, programas de formación y prácticas no laborales en empresas (RR.DD. 1493/2011 y 1543/2011) y aquellos por los que por error u omisión no figura tipo de contrato en el fichero. Sólo están incluidos las personas afiliadas del Régimen General, excluidos los sistemas especiales agrario y de empleados de hogar.

Las personas con un contrato fijo discontinuo, aunque su participación sigue siendo reducida, aumentan ligeramente su peso, al pasar de suponer el 3,8% de toda la afiliación con contrato laboral en 2022 (excluidos Otros) a representar ahora el 4%.

Asimismo, conviene señalar la importante aportación de las personas extranjeras, tanto de hombres como de mujeres, al incremento de la afiliación en la CAPV, habiendo aumentado el número de personas extranjeras inscritas en la Seguridad Social entre diciembre de 2022 y diciembre de 2023 en 8.412.

GRÁFICO 1.5

DISTRIBUCIÓN DE LA AFILIACIÓN EN LA CAPV EN EL RÉGIMEN GENERAL CON CONTRATO LABORAL* POR TIPO DE CONTRATO (MEDIA DEL MES).



(*) No están incluidas las personas afiliadas que no tienen contrato (personal funcionario), los cuidadores/as no profesionales, programas de formación y prácticas no laborales en empresas (R.R.DD. 1493/2011 y 1543/2011) y aquellos por los que por error u omisión no figura tipo de contrato en el fichero. Sólo están incluidos las personas afiliadas del Régimen General, excluidos los sistemas especiales agrario y de empleados de hogar.
Fuente: Seguridad Social.

La entrada en vigor en 2022 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo estableció nuevas normas para la contratación temporal, limitando el acceso a la misma, lo que permitió que a lo largo de 2022 se registrase una notable reducción de la contratación temporal y un importante aumento del número de contratos fijos, sobre todo, de los fijos discontinuos.

En los años previos al 2022, el 90% de los contratos que cada año se suscribían en la CAPV eran de carácter temporal (91,7% en 2019), habiendo descendido este porcentaje al 75,5% en 2022, mientras que los contratos indefinidos, que en el año 2019 suponían el 8,3% de todos los contratos firmados en ese año, pasaron a suponer en 2022 el 24,5% del total.

Esta distribución se mantiene prácticamente sin variación en 2023, año en el que se suscribieron 730.146 contratos, de los cuales el 25,5% (186.492) fueron indefinidos y el 74,5% restante (543.654) fueron de carácter temporal.

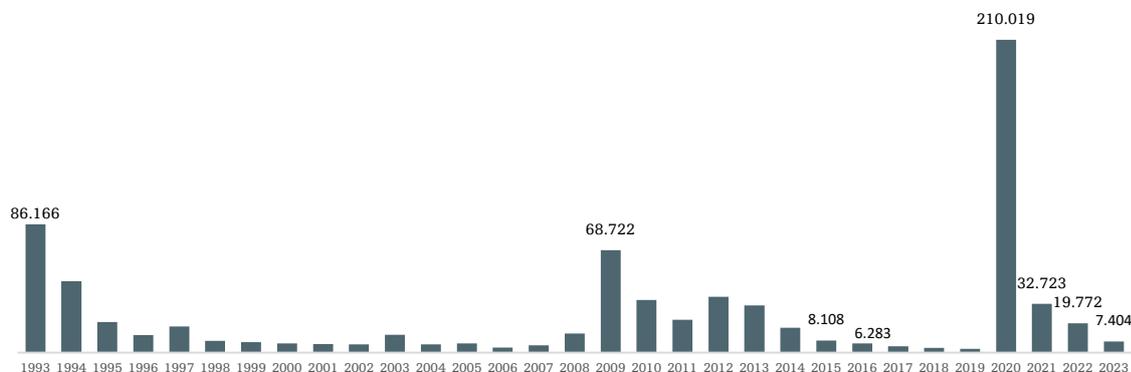
CUADRO 1.3
NÚMERO DE CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV SEGÚN AÑO Y TIPO DE CONTRATO

	2019	2022	2023	TASA DE VARIACIÓN 23/22
Indefinidos	83.931	199.995	186.492	-6,8%
Fijos discontinuos	4.333	36.748	36.376	-1,0%
Resto indefinidos	79.598	163.247	150.116	-8,0%
Temporales	924.244	615.724	543.654	-11,7%
Prácticas y formativos	7.704	7.102	6.296	-11,3%
Resto temporales	916.540	608.622	537.358	-11,7%
TOTAL	1.008.175	815.719	730.146	-10,5%

Fuente: SEPE.

Por lo que se refiere a las personas afectadas por expedientes de regulación de empleo, señalar que, una vez superada la fase más aguda de la crisis económica y sanitaria, los empleos afectados por EREs se redujeron de forma significativa.

GRÁFICO 1.6
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS AFECTADAS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO AUTORIZADOS O COMUNICADOS EN LA CAPV. 1993-2023.



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

A lo largo de 2023, se presentaron en la CAPV 276 expedientes de regulación de empleo con 7.404 personas afectadas, cifras que, respecto del año anterior, suponen descensos interanuales del -51,2% y -62,6%, respectivamente.

Al igual que en los años anteriores, la gran mayoría de las personas (88,8% en 2023) se vieron afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo (ERTEs), mientras que 828 empleos, el 11,2% del total, lo fueron por expedientes de extinción de su relación laboral.

Con todo, hay que destacar que las personas afectadas por expedientes de extinción aumentaron respecto del año anterior un 89,5%, pasando de las 437 personas afectadas en 2022 a las 828 afectadas en 2023.

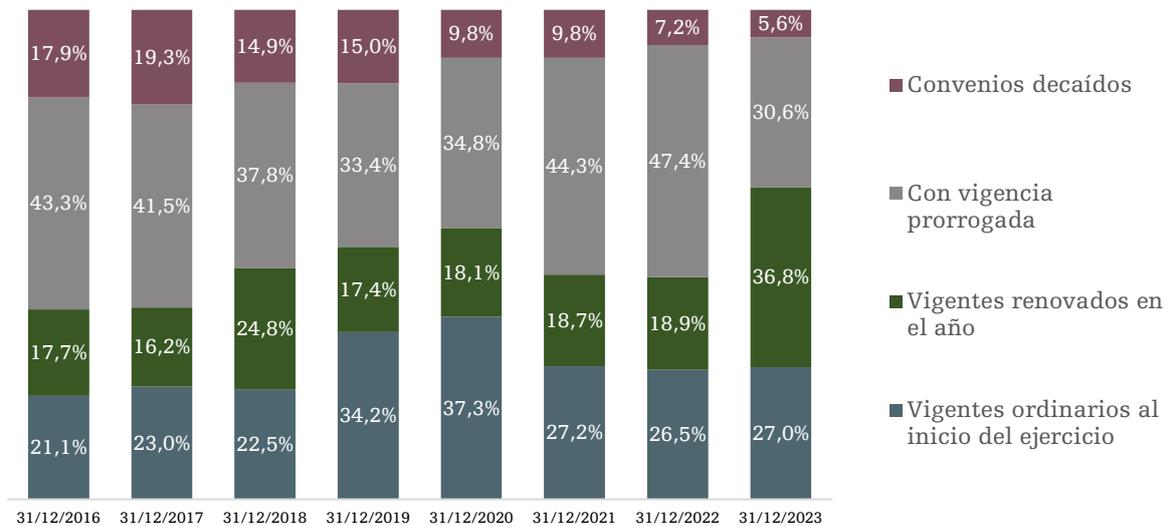
CUADRO 1.4
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV SEGÚN CAUSA. AÑO 2023

	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Económicas, Técnicas Organizativas o de Producción (ETOP)	231	7.190	497	5.887	806
Fuerza mayor	45	214	28	164	22
Total	276	7.404	525	6.051	828

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

En cuanto a la evolución de la negociación colectiva, señalar que al finalizar el 2023, el 63,8% de la población trabajadora se encontraba con sus convenios actualizados (vigencia plena), el 30,6% tenía sus acuerdos en situación de prórroga, mientras que únicamente el 5,6% se hallaba con sus convenios decaídos y sin cobertura, siendo estos los mejores datos desde la aprobación de la reforma laboral de 2012, tanto en los que se refiere al porcentaje de población trabajadora con sus convenios vigentes, como al de personas con sus convenios decaídos.

GRÁFICO 1.7
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE LA CAPV SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO (DATOS A 31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO)



Aunque al comienzo del año el porcentaje de personas con sus convenios renovados era similar al del año anterior, los acuerdos logrados a lo largo de 2023 hicieron posible que al finalizar el año el porcentaje de población trabajadora con sus convenios en vigor superase el 60%.

Además, la firma de dos convenios sectoriales, el Convenio de Empresas de Restauración de Gipuzkoa y del Comercio en General en Bizkaia, que se encontraban decaídos, ha sido determinante para que la población trabajadora con sus convenios decaídos se haya reducido al finalizar el ejercicio al 5,6% (34.424 personas).

GRÁFICO 1.8
EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS CUBIERTAS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAPV
(DATOS A 31 DE DICIEMBRE)

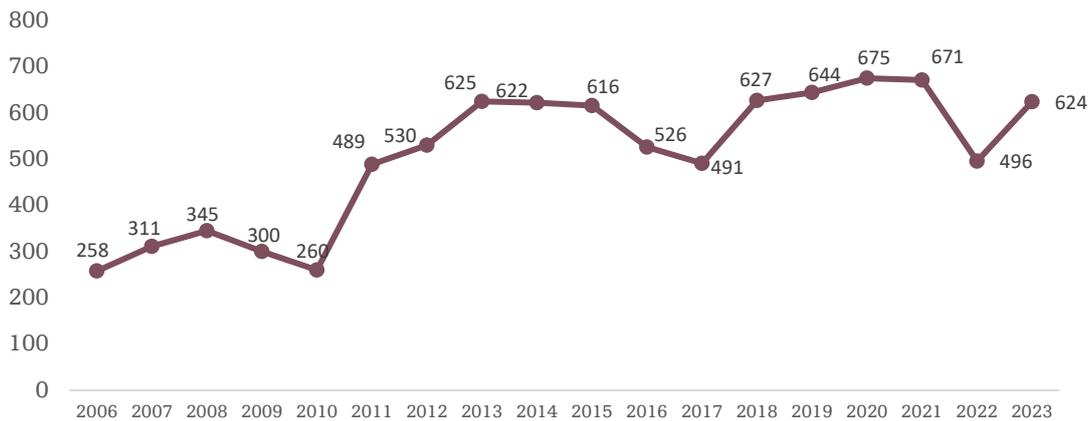


El análisis por ámbitos territoriales (CAPV/Estado), muestra que en 2023 continúa el proceso de recuperación de nuestros ámbitos propios de negociación. La población trabajadora amparada por convenios negociados en la CAPV (vigentes y prorrogados) aumenta en más de 13.000 personas hasta situarse en las 404.952, mientras que el empleo cubierto por convenios estatales con incidencia en la CAPV crece en algo más de 1.000 personas y se sitúa al finalizar el ejercicio en 170.301.

El estudio por ámbitos funcionales (empresa/sector) muestra que, al finalizar 2023, el 60,3% de las personas cubiertas por convenios de empresa y el 65% de los de sector tenían sus convenios actualizados, lo que respecto del año anterior supone un aumento de casi 7 puntos en el caso de los convenios de empresa, y de más de 22 puntos en el caso de los de sector.

En cuanto a la duración de los procesos negociadores, resaltar el elevado tiempo que transcurre entre la fecha de constitución de la mesa y la fecha de firma del acuerdo en los convenios sectoriales, en concreto una media de 624 días en los acuerdos sectoriales vigentes 2023.

GRÁFICO 1.9
DURACIÓN MEDIA DE LOS PROCESOS NEGOCIADORES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS
SECTORIALES VIGENTES FIRMADOS EN LA CAPV EN CADA AÑO



El incremento salarial medio pactado en los convenios vigentes en la CAPV para 2023 fue del 4,22%. El incremento de los convenios negociados en la CAPV se situó en el 4,59%, mientras que la subida salarial media pactada para los convenios colectivos de ámbito estatal con incidencia en la CAPV fue del 3,51%.

CUADRO 1.5
INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS PARA 2022 Y 2023*

	INCREMENTO SALARIAL	
	2022	2023
Total, CAPV	4,08%	4,22%
Negociados en la CAPV	4,80%	4,59%
Álava	4,78%	2,96%
Bizkaia	4,29%	4,48%
Gipuzkoa	5,76%	5,62%
Interterritoriales	2,39%	3,03%
Ámbito estatal	2,89%	3,51%

* Datos a 31 de diciembre de cada año.

**Incremento de los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV

Fuente: CRL.

GRÁFICO 1.10
EVOLUCIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES PACTADOS EN CONVENIOS COLECTIVOS CON INCIDENCIA EN LA CAPV

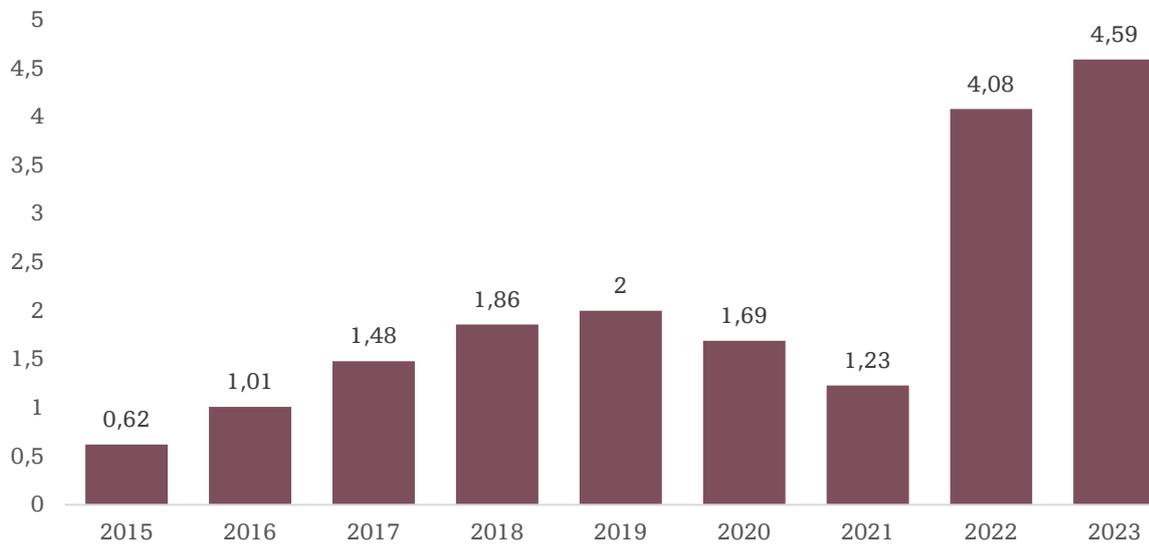
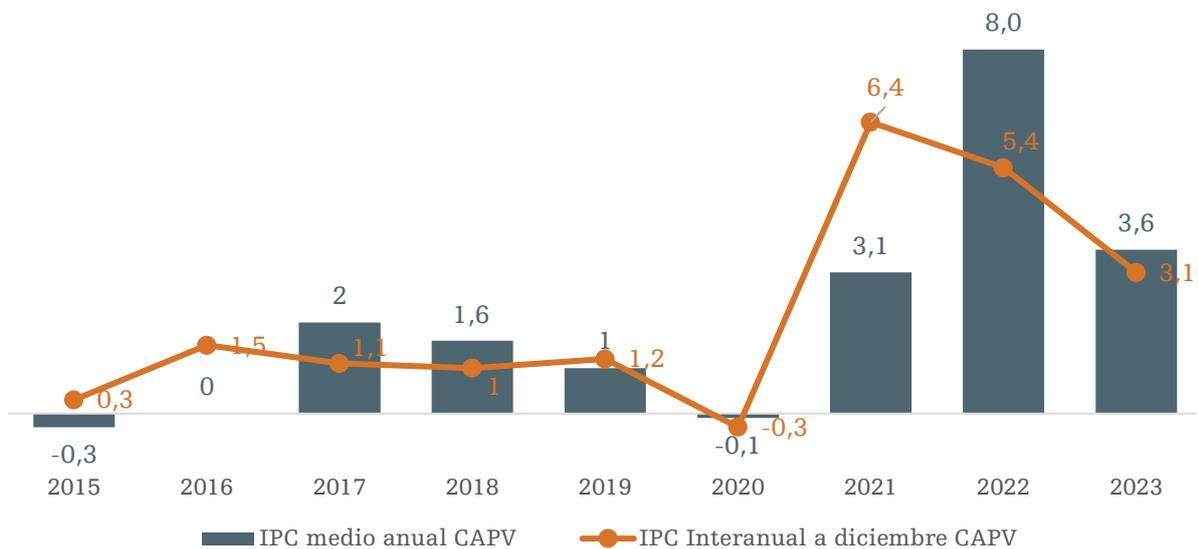


GRÁFICO 1.11
CAPV. INCREMENTOS DEL IPC INTERANUAL A DICIEMBRE E INCREMENTO IPC MEDIO DE CADA AÑO



El mayor incremento lo encontramos en los convenios negociados en el territorio histórico de Gipuzkoa, cuya subida media fue del 5,62%, mientras que los menores incrementos los encontramos en los negociados en Álava (2,96%), en el ámbito interterritorial (3,03%) y en los convenios estatales con incidencia en la CAPV (3,51%).

La gran mayoría de los convenios vigentes se siguen negociando para un período plurianual, amparando los convenios vigentes negociados para tres o más años al 91,5% de la población trabajadora.

Respecto de la evolución de la conflictividad, señalar que a lo largo de 2023 se registraron un total de 325 huelgas laborales en la CAPV, en las que tomaron parte 58.307 personas, siendo 169.836 el número de jornadas no trabajadas. Estas cifras suponen una disminución del -5% en el número de huelgas, del -45,5% en la población trabajadora afectada y del -55,8% en el número de jornadas no trabajadas.

CUADRO 1.6
HUELGAS LABORALES (CAPV)

	HUELGAS	PARTICIPANTES	JORNADAS NO TRABAJADAS	PARTICIPANTES POR CADA HUELGA	JORNADAS NO TRABAJADAS POR CADA HUELGA	HORAS NO TRABAJADAS POR PARTICIPANTE
2010	298	38.090	179.519	128	602	37,7
2011	240	18.640	83.935	78	350	36,0
2012	278	21.600	130.930	78	471	48,5
2013	350	37.020	140.391	106	401	30,3
2014	236	17.126	56.648	73	240	26,5
2015	184	10.608	18.222	58	99	13,7
2016	164	13.735	58.157	84	355	33,9
2017	214	59.505	96.423	278	451	13,0
2018	264	48.696	110.838	184	420	18,2
2019	308	79.860	391.830	259	1.272	39,3
2020	190	25.642	59.741	135	314	18,6
2021	248	14.848	140.775	60	568	75,8
2022	342	106.998	384.459	313	1.124	28,7
2023	325	58.307	169.836	179	523	23,3

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

El análisis por sectores económicos nos indica que en 2023 los servicios concentraron el 52,2% de las jornadas no trabajadas. En los dos ejercicios anteriores fue el sector industrial quien acaparó la gran mayoría de las jornadas no trabajadas, habiendo tenido en este sentido especial incidencia en 2022 el conflicto de la industria siderometalúrgica de Bizkaia.

En este sentido, hay que señalar que la existencia o no de convocatorias de huelgas de carácter sectorial derivadas de conflictos en los procesos de negociación colectiva tiene una influencia determinante, tanto en el número de jornadas no trabajadas, como en que estas se concentren en la industria o en el sector servicios, pudiendo explicar algunos conflictos sectoriales las variaciones interanuales existentes.

En cuanto a la evolución de los accidentes de trabajo (en jornada e “in itinere”), indicar que en 2023 disminuyeron un -1,2% interanual, cifrándose en 36.128 el número total de personas afectadas, nivel inferior al alcanzado en 2019 (37.106 personas).

Con relación a la situación prepandemia (año 2019), los accidentes con baja en jornada laboral descendieron un -2,8% y los accidentes “in itinere” un -1,7%.

CUADRO 1.7**ACCIDENTES DE TRABAJO (EN JORNADA E IN INTINERE) EN LA CAPV SEGÚN GRAVEDAD**

	Leves	Graves	Mortales	Total
2019	36.870	206	30	37.106
2020	29.979	196	27	30.202
2021	34.606	210	35	34.851
2022	36.291	252	30	36.573
2023	35.924	174	30	36.128

Fuente: Osalan.

Por gravedad, con relación a 2022 disminuyeron los accidentes de trabajo (en jornada e “in itinere”) leves (-1%), así como los graves (-31%), permaneciendo sin variación el número de accidentes mortales. Los accidentes leves, en jornada y “in itinere”, supusieron en 2023 el 99,4% de los accidentes con baja los graves el 0,5% y los mortales el restante 0,1%.

De las 30 personas fallecidas en la CAPV en 2023 (26 en jornada laboral, 4 “in itinere”), 26 fueron hombres y 4 mujeres.

A modo de conclusión, señalar que los datos de la negociación colectiva y del mercado laboral al finalizar 2023, son los mejores de los últimos años con el mayor porcentaje de población trabajadora con sus convenios vigentes (63,8%) y el menor número de personas con sus convenios decaídos (5,6%). El número de afiliados a la Seguridad Social se encuentra en máximos históricos con una tasa de paro a la baja y una conflictividad que, respecto del año anterior, ha descendido de manera importante.

Sin embargo, persisten importantes incertidumbres derivadas, principalmente, de la existencia de importantes tensiones geopolíticas, la evolución futura que pueda tener tanto la inflación como los tipos de interés o la necesidad en el medio plazo de llevar a cabo procesos de reducción del déficit y consolidación fiscal.

2

SITUACIÓN ECONÓMICA EN LA CAPV

2.1 ENTORNO ECONÓMICO

El crecimiento de la economía mundial en 2023 se situó en el 3,2%, tres décimas por debajo del registrado en 2022

Las estimaciones del FMI situaron el crecimiento de la economía mundial en 2023 en el 3,2%, tres décimas por debajo del crecimiento que finalmente registró la economía en 2022 (3,5%).

En un entorno internacional que continuó condicionado por las fuertes tensiones geopolíticas, las economías avanzadas registraron un crecimiento del 1,6%, un punto porcentual menos que en el ejercicio precedente.

Por su parte, los países emergentes y en desarrollo nuevamente se mostraron mucho más dinámicos, habiendo crecido sus economías en 2023 respecto del año anterior un 4,3% (4,1% en 2022).

Las previsiones de abril de 2024 de dicho organismo señalan que la economía mundial crecerá ligeramente por encima del 3% tanto en 2024 como en 2025, con avances modestos en las economías avanzadas (crecimientos previstos del 1,7% y 1,8% en 2024 y 2025, respectivamente), que de nuevo serán superados por los incrementos esperados para las economías de los países emergentes y en desarrollo (4,2% en ambos ejercicios).

Producto Interior Bruto (PIB): medida utilizada para valorar la magnitud total de una economía. Es igual a la suma de los valores añadidos brutos de los diversos sectores institucionales o de las diferentes ramas de actividad, más los impuestos y menos las subvenciones sobre los productos.
Fuente: Eustat.

En cualquier caso, estas previsiones deben tomarse con cierta cautela, ya que las mismas podrían verse afectadas de forma negativa por cuestiones como la escalada de precios de las materias primas, shocks geopolíticos o el posible endurecimiento de la política monetaria, sin olvidar los efectos que tendría un crecimiento menor de lo esperado en el caso de China o las consecuencias de una posible consolidación fiscal.

En el ámbito europeo, la Zona Euro, región especialmente afectada por las consecuencias de la guerra de Ucrania, apenas creció un tímido 0,4% en 2023, lastrada por la contracción de la economía alemana (-0,3%), principal motor económico de la Unión.

La economía española creció un 2,5% superando finalmente en 2023 el nivel de prepandemia

Entre las grandes economías europeas, España con un crecimiento del 2,5%, superó claramente los registros correspondientes a Francia e Italia (0,9% en ambos casos).

Con todo, la economía española se mostró claramente menos dinámica que en el ejercicio precedente (avance del 2,5% frente a 5,8% en 2022), presentando su PIB un claro perfil de desaceleración en sus crecimientos interanuales a lo largo de los sucesivos trimestres de 2023 (4,1% en el primero, 2% en el segundo, 1,9% en el tercero y 2% en el cuarto).

A nivel sectorial, los servicios crecieron un 3,2% en 2023, seguidos por la construcción (2,3%) y el sector industrial (1,8%), al tiempo que el sector primario retrocedió (-1,9%), si bien en este caso con una intensidad claramente menor que en el año anterior (-19,8% en 2022).

CUADRO 2.1

EVOLUCIÓN Y PROYECCIONES DE LA TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL DEL PIB

	Anual			Proyecciones	
	2021	2022	2023	2024	2025
PIB MUNDIAL	6,5	3,5	3,2	3,2	3,2
Economías avanzadas	5,7	2,6	1,6	1,7	1,8
Zona Euro	5,9	3,4	0,4	0,8	1,5
Alemania	3,2	1,8	-0,3	0,2	1,3
España	6,4	5,8	2,5	1,9	2,1
Francia	6,3	2,5	0,9	0,7	1,4
Italia	8,3	4,0	0,9	0,7	0,7
Reino Unido	8,7	4,3	0,1	0,5	1,5
Estados Unidos	5,8	1,9	2,5	2,7	1,9
Japón	2,6	1,0	1,9	0,9	1,0
Economías emergentes y en desarrollo	7,0	4,1	4,3	4,2	4,2
Brasil	4,8	3,0	2,9	2,2	2,1
China	8,5	3,0	5,2	4,6	4,1
India	9,7	7,0	7,8	6,8	6,5

Fuente: FMI, Informe WEO actualizado abril 2024.

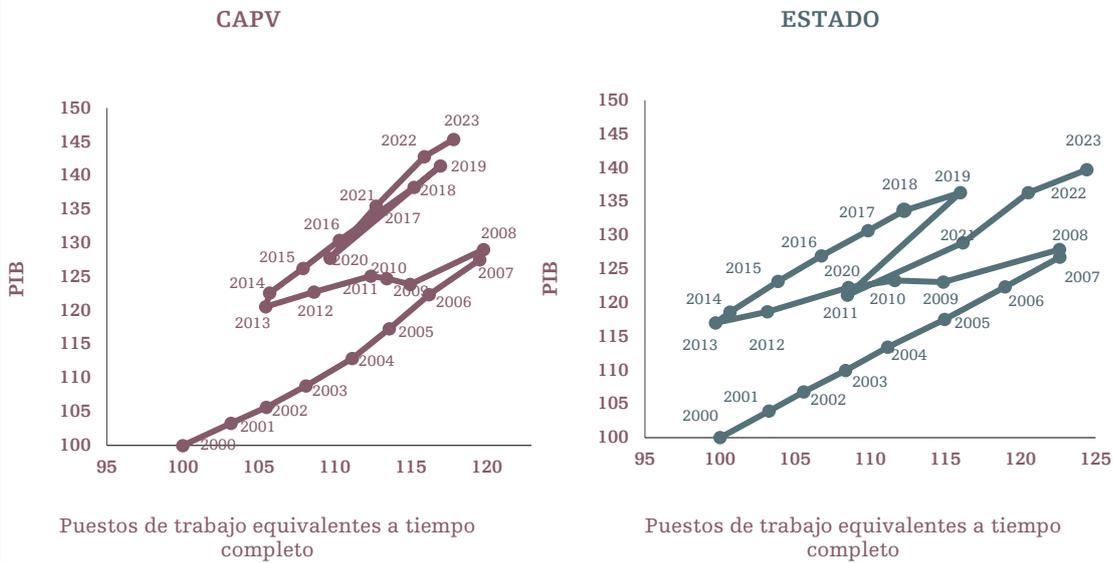
En 2023, el crecimiento de la economía española se basó, sobre todo, en un aumento del consumo final de los hogares y de las administraciones públicas, ya que la demanda externa contribuyó con sólo 8 décimas.

En concreto, la demanda interna aportó 1,7 puntos porcentuales al crecimiento global del PIB estatal en 2023 (2,9 en 2022), mientras que la aportación de la demanda externa fue, como ya se ha señalado, de únicamente ocho décimas (2,9 puntos en el ejercicio precedente).

Respecto del año anterior, el gasto en consumo final de los hogares creció un 1,8% en 2023, y el de las Administraciones Públicas aumentó un 3,8%, mientras que la formación bruta de capital, tras haber aumentado un 1,4% en 2022, descendió en 2023 un -0,4%.

GRÁFICO 2.1

NIVELES DE PIB Y EMPLEO DE LA CAPV Y DEL ESTADO (2000-2023) (NÚMEROS ÍNDICE VALORES DEL AÑO 2000=100)



Fuente: Elaboración del CRL en base a datos del Eustat e INE. (Marzo 2024).

2.2 ECONOMÍA VASCA

La economía vasca creció en 2023 un 1,8% y el empleo, medido en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, un 1,7%

En 2023 la economía vasca creció un 1,8%, después de los notables aumentos registrados en 2021 y 2022 (6% y 5,4%, respectivamente).

En cualquier caso, el PIB de la CAPV al finalizar 2022 ya se encontraba por encima del registrado antes de la pandemia, a diferencia de la economía del conjunto del Estado, que tuvo que esperar al 2023 para superar los niveles de 2019.

Por su parte, el empleo, medido en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo⁴, aumentó un 1,7%.

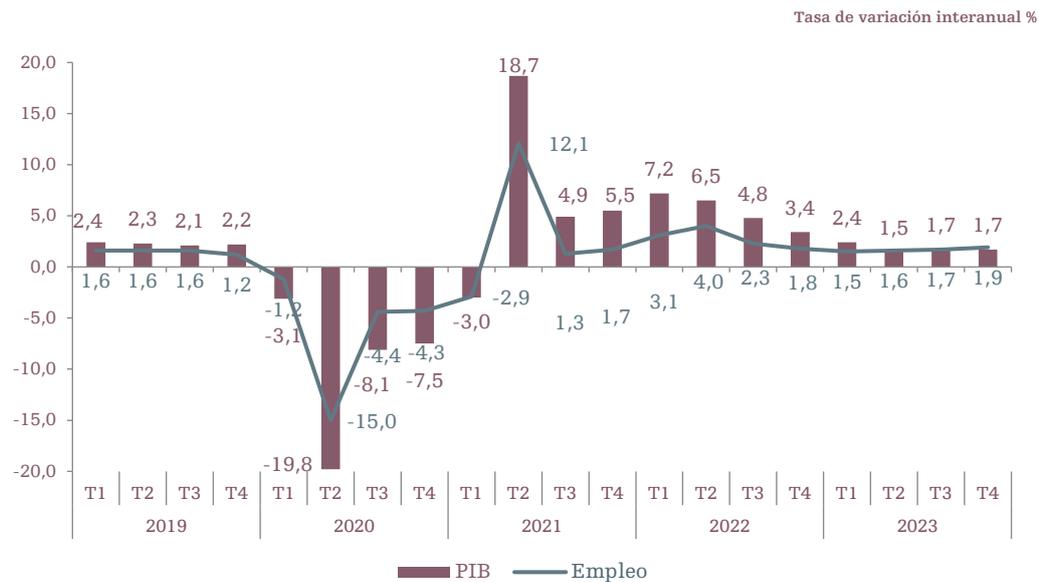
⁴ Los puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (ETC) se obtienen como el total de horas trabajadas dividido por la media anual de las horas trabajadas en puestos de trabajo a tiempo completo. Esto nos permite conocer el número de trabajadores a tiempo completo que son necesarios para llevar a cabo una actividad. A modo de ejemplo, un aumento de las personas en ERTe disminuiría el número de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, pero no afectaría a la población ocupada. Lo mismo ocurriría con un aumento de los trabajadores a jornada parcial que antes trabajaban a jornada completa.

CUADRO 2.2
PIB Y EMPLEO DE LA CAPV POR TRIMESTRES

		PIB (Índice volumen encadenado)	Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo
Media anual	2019	112,0	974.811
	2020	101,2	914.369
	2021	107,3	939.512
	2022	113,1	965.960
	2023	115,1	982.055
4º Trim.	2019	112,9	978.335
	2020	104,4	936.517
	2021	110,2	952.773
	2022	113,9	970.015
	2023	115,8	988.299

Fuente: Eustat. Marzo 2024.

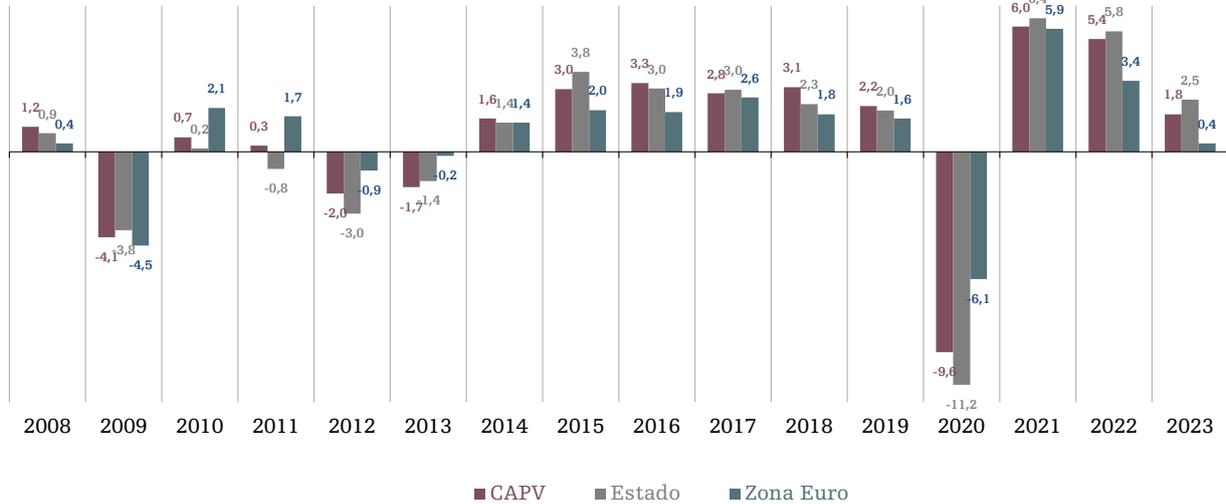
GRÁFICO 2.2
TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL DEL PIB Y DEL EMPLEO* DE LA CAPV POR TRIMESTRES



*Medido en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo.

Fuente: Eustat. Marzo 2024.

GRÁFICO 2.3
PIB DE LA CAPV, ESTADO Y ZONA EURO. Tasa de variación interanual (%)



Fuente: Eustat, INE y Eurostat (marzo 2024).

En 2023 la demanda interna aportó 1,7 puntos porcentuales al crecimiento de la CAPV y el sector exterior una décima

Al igual que en el Estado, el crecimiento de la CAPV en 2023 se basó en la demanda interna, que aportó 1,7 puntos, mientras la aportación del sector exterior fue de sólo una décima.

Respecto del año anterior, el consumo privado registró un incremento interanual del 1,5% en 2023, mientras que la inversión creció un 2,1%. Por su parte, el consumo público creció un 1,8%.

CUADRO 2.3
PRODUCTO INTERIOR BRUTO CAPV (APORTACIONES)

	Tasa de variación interanual	
	2022 (a)	2023(e)
Aportación de la demanda interna a la variación del PIB (1)	6,7	1,7
Aportación del saldo exterior a la variación del PIB (1)	-1,2	0,1
PIB	5,4	1,8

(a) Avance.

(e) Estimación.

(1) Puntos porcentuales de aportación/detracción a la variación del PIB.

Fuente: Eustat. Marzo 2024.

Los servicios (2,4%) y la construcción (2,1%) fueron los sectores más dinámicos en 2023, mientras que el sector industrial creció únicamente un 0,3%

A nivel sectorial, tanto los servicios (+2,4%) como la construcción (+2,1%) así como la industria (+0,3%) crecieron en 2023, si bien con menor intensidad que en el ejercicio previo, al tiempo que el sector primario moderó su caída (-3% frente a -8,7% en el ejercicio precedente).

CUADRO 2.4

VARIABLES MACROECONÓMICAS DE LA CAPV (Tasa de variación interanual)

	2019	2020	2021	2022 ^(a)	2023*
DEMANDA					
Gasto en consumo final	2,0	-8,9	5,2	6,0	1,5
- Consumo final de los hogares e ISFLSH	1,7	-12,1	5,8	7,7	1,5
- Consumo final de las AAPP	3,1	2,9	3,2	0,7	1,8
Formación bruta de capital	3,3	-12,1	5,9	8,7	2,1
Demanda interna	2,3	-9,7	5,3	6,7	1,7
Exportaciones totales	-0,2	-15,9	10,7	17,1	1,2
Importaciones totales	0,0	-15,8	9,4	18,7	1,0
PIB	2,2	-9,6	6,0	5,4	1,8
OFERTA					
Primario	5,9	-16,9	15,1	-8,7	-3,0
Industria	1,4	-12,2	5,3	4,7	0,3
- Industria manufacturera	1,1	-13,1	9,0	4,4	0,5
Construcción	2,4	-14,4	1,0	6,7	2,1
Servicios	2,5	-7,9	6,6	5,9	2,4
- Comercio, Hostelería y Transporte	2,2	-20,4	15,6	14,6	3,7
- Adm. Pub., Educación, Sanidad y Serv. Soc.	3,2	1,1	2,3	0,9	2,3
- Resto de servicios	2,4	-4,3	4,1	3,2	1,6
Valor añadido a precios básicos	2,3	-9,4	6,1	5,5	1,8
Impuestos netos sobre productos	2,0	-11,9	5,2	4,6	1,6
PIB	2,2	-9,6	6,0	5,4	1,8
Personal ocupado (puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo)	1,5	-6,2	2,7	2,8	1,7
Productividad aparente del factor trabajo	0,7	-3,6	3,2	2,6	0,1

(a) Avance.

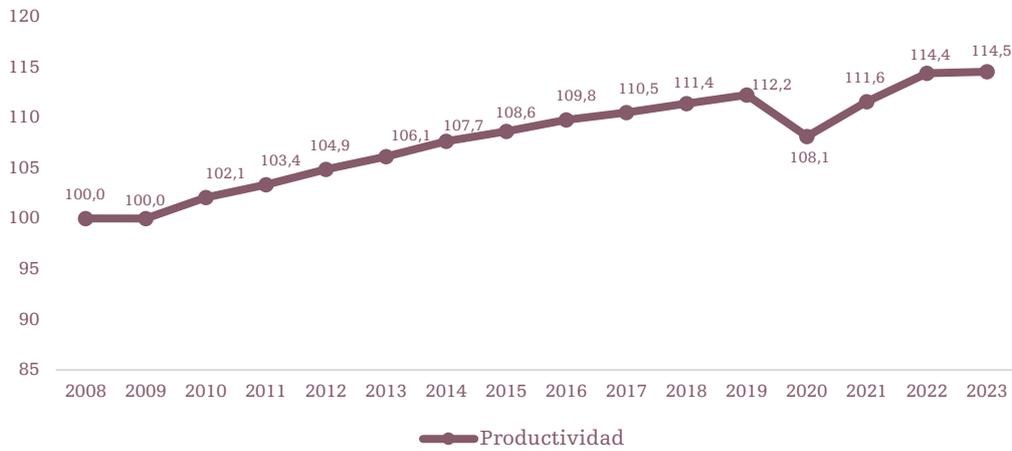
(*) Estimación.

Fuente: Eustat. Marzo 2023.

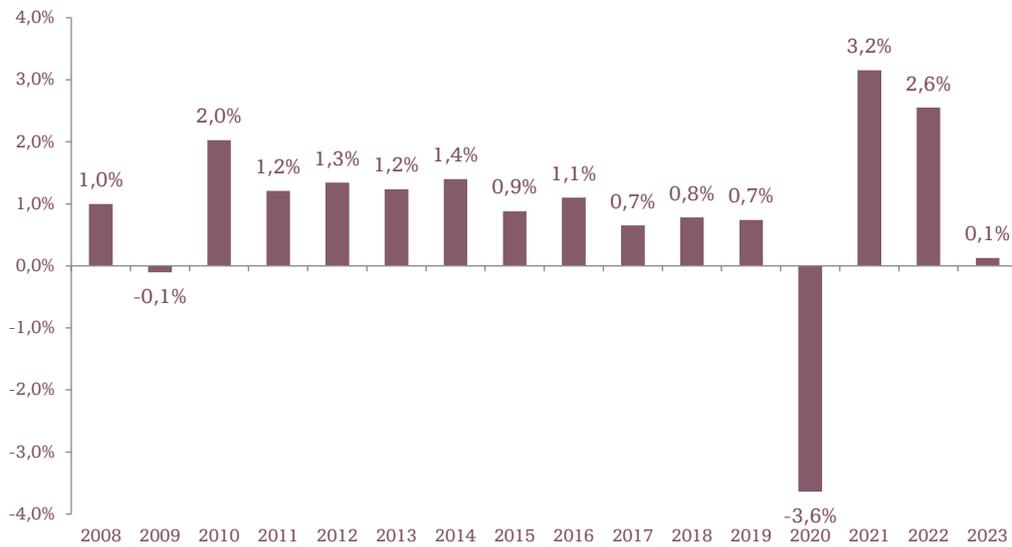
La productividad aparente de la economía vasca creció en 2023 un 0,1%

Productividad aparente: cociente entre el PIB y el empleo en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo.

Pasando ya a considerar la productividad de la economía vasca, cabe señalar que en 2023 la productividad aparente aumentó un leve 0,1% respecto del año anterior.

GRÁFICO 2.4**EVOLUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD APARENTE* EN LA CAPV (AÑO 2008=100)**

* PIB (índice de volumen encadenado) / Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo.
Fuente: Elaboración del CRL en base a datos del Eustat (Cuentas Económicas. Marzo 2024).

GRÁFICO 2.5**EVOLUCIÓN DE LOS INCREMENTOS DE LA PRODUCTIVIDAD APARENTE* EN LA CAPV (INCREMENTOS SOBRE EL AÑO ANTERIOR)**

* PIB (índice de volumen encadenado) / Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo.
Fuente: Elaboración del CRL en base a datos del Eustat (Cuentas Económicas. Marzo 2024).

CUADRO 2.5 EVOLUCIÓN DEL PRODUCTO INTERIOR BRUTO (RENTA, CAPV)

PRECIOS CORRIENTES (BASE 2015). MILLONES DE EUROS								
	DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL				DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL			
	2019	2020	2021	2022 ^(a)	2019	2020	2021	2022 ^(a)
Remuneración asalariados (1)	37.434	35.749	37.673	40.135	47,06	49,77	48,27	46,52
Excedente bruto explotación (2) = (3) +(4)	33.759	29.086	32.269	37.267	42,44	40,49	41,35	43,20
Excedente neto explotación (3)	25.797	21.474	24.573	28.902	32,43	29,90	31,49	33,50
Consumo capital fijo (4)	7.961	7.611	7.696	8.365	10,01	10,60	9,86	9,70
Imp. netos s/producción e importación (5)	8.345	6.994	8.097	8.865	10,50	9,74	10,38	10,28
PIB pm (1) +(2) +(5)	79.537	71.829	78.039	86.266	100,00	100,00	100,00	100,00

(a): Avance.

Fuente: Eustat. Marzo 2024.

El análisis del PIB teniendo en cuenta la distribución de la renta⁵, nos muestra que, desde una perspectiva macroeconómica, la remuneración a los asalariados supuso en 2022 el 46,52% del PIB de la CAPV, el excedente bruto de explotación el 43,2% y los impuestos netos sobre la producción e importación el restante 10,28%. Si comparamos esta distribución de la renta con la del año 2019, dejando fuera los años de pandemia, comprobamos que la remuneración de los asalariados disminuye en 0,54 puntos y la participación de los impuestos sobre la producción e importación en 0,22 puntos, habiendo aumentado respecto de 2019 el excedente bruto de explotación en 0,76 puntos hasta alcanzar el 43,2% del PIB en 2022.

En diciembre de 2023 el IPC de la CAPV se situó en el 3,1%, al tiempo que la inflación subyacente lo hizo en el 3,9%

Por lo que se refiere a la evolución de los precios, en 2023 el incremento medio del IPC en la CAPV se situó en el 3,6%, claramente inferior al experimentado en 2022 (8%).

A lo largo de 2023, los precios fueron moderando progresivamente su ritmo de crecimiento interanual desde tasas próximas al 6% en enero (5,6% en la CAPV, 5,9% en el Estado) a tasas próximas al 3% en diciembre (3,1% tanto en la CAPV como a nivel estatal).

⁵ A este respecto, conviene señalar que los datos de la distribución del PIB por el lado de las rentas para la CAPV están disponibles con un año de retraso respecto del resto de información facilitada en este capítulo.

CUADRO 2.6**ÍNDICE DE PRECIOS DE CONSUMO (IPC, 2023)**

	CAPV	ESTADO
Índice general (media anual) *	3,6	3,5
Índice general**	3,1	3,1
Subyacente**	3,9	3,8

* Tasa de variación del valor medio de 2023 respecto al valor medio de 2022.

** Tasas de variación interanual diciembre sobre diciembre.

Fuente: Elaboración del CRL en base a datos de INE.

Inflación subyacente: *variación del índice general de precios sin tener en cuenta los alimentos no elaborados ni los productos energéticos, cuyos precios tienden a fluctuar en mayor medida.*

El incremento interanual del IPC de la CAPV en diciembre de 2023 se situó en el 3,1%, mientras que en diciembre de 2022 este incremento interanual fue del 5,4%.

De cara a futuro, las previsiones de los principales organismos apuntan a un crecimiento moderado, acompañado presumiblemente por tasas de inflación más bajas, si bien la incertidumbre continúa siendo elevada

Finalmente, apuntar que, de cara a futuro, el crecimiento tanto de la CAPV como de las economías de nuestro entorno se mantendrá moderado, en un contexto en el que la incertidumbre continúa siendo elevada, entre otros factores, por los conflictos bélicos existentes, las tensiones geopolíticas y la evolución de la inflación y los tipos de interés.

CONCLUSIONES

- El crecimiento de la economía mundial en 2023 se situó en el 3,2%, tres décimas por debajo del registrado en 2022.
- La economía española creció un 2,5% en 2023, superando finalmente el nivel de actividad prepandemia.
- El PIB de la CAPV, que al finalizar 2022 ya se encontraba por encima del registrado antes de la pandemia, creció un 1,8% y el empleo, medido en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, un 1,7%.
- Al igual que en el Estado, el crecimiento de la CAPV en 2023 se basó en la demanda interna, que aportó 1,7 puntos, mientras que la aportación del sector exterior fue de sólo una décima.
- Uno de los aspectos más relevantes de 2023 fue la moderación del crecimiento de los precios.
- El aumento interanual del IPC en la CAPV en diciembre de 2023 descendió al 3,1%, al tiempo que el de la inflación subyacente se situó en el 3,9%.

3

**EMPLEO,
CONTRATACIÓN Y
COSTES
LABORALES**

3.1. INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo se analiza la situación del mercado de trabajo en nuestra Comunidad utilizando para ello las principales estadísticas y registros administrativos existentes.

La información se ofrece desde una doble perspectiva, muestral y registral, al considerarse que las distintas fuentes empleadas son complementarias y contribuyen a mejorar el análisis.

De cara al estudio de la población activa, ocupada y desempleada en la CAPV, se utiliza la Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA), que publica Eustat, y para el conjunto del Estado la EPA, Encuesta de Población Activa, junto con los datos publicados del paro registrado, contratación notificada y la afiliación a la Seguridad Social.

Hay que señalar que, a la fecha de realización del presente informe, la información de la PRA relativa a 2023 incluida en este capítulo y publicada el 19 de enero de 2024 es de carácter provisional, y puede sufrir ligeras variaciones cuando se publiquen por parte del Instituto Vasco de Estadística (Eustat) los datos definitivos.

Finalmente, indicar que, si bien el análisis del ejercicio 2023 se ha llevado a cabo comparando sus resultados con los del año anterior, también, cuando se ha considerado oportuno, se han realizado comparaciones con los datos del año 2019, el ejercicio previo a la aparición de la pandemia cuyo impactó se hizo sentir de forma muy notable en los años 2020 y 2021.

3.2. MERCADO DE TRABAJO Y EMPLEO EN LA CAPV

3.2.1. POBLACIÓN ACTIVA

En 2023 la población inactiva de la CAPV aumentó respecto del año anterior en 7.800 personas mientras que la población activa apenas varió

De acuerdo con la PRA, Encuesta de Población en Relación con la Actividad que publica el Instituto Vasco de Estadística (Eustat), en 2023 la población mayor de 15 años aumentó respecto del año anterior en 7.400 personas, manteniéndose prácticamente constante la población activa (descenso de 400 personas), mientras que la población inactiva se incrementó en 7.800 (+1%).

En cualquier caso, si comparamos los datos de 2023 con los de 2019, comprobamos que la población activa se sitúa todavía en un nivel inferior al registrado antes de la pandemia (3.400 personas menos; -0,3%), al tiempo que la inactiva supera en 20.300 personas (+2,5%) el dato de dicho ejercicio.

Población activa: La población activa está integrada por las personas que, teniendo dieciséis o más años, forman parte de la mano de obra dedicada a la producción de bienes o servicios (personas ocupadas) o están disponibles para ello por la búsqueda de un empleo remunerado (personas paradas).
Fuente: Eustat.

Población inactiva: Población que se encuentra en alguna de las siguientes situaciones:

- Recibiendo una pensión.
- Recibiendo algún tipo de enseñanza.
- Realizando o compartiendo las labores del hogar.
- Necesitando ayuda para actividades básicas (asearse, vestirse, desplazarse, ...).
- Realizando tareas de voluntariado social.
- Otra población inactiva (menores no escolarizados, opositores, rentistas, etc.).

Fuente: Eustat.

Por sexos, los hombres activos descendieron respecto del año anterior un -0,2%, mientras que el número de mujeres incluidas dentro de la población activa aumentó un 0,2%. Por su parte, la población inactiva creció un +1% interanual, habiendo aumentado tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres (+1,4% y +0,7%, respectivamente).

El paulatino envejecimiento de la población, que sin duda contribuye al aumento de la población inactiva, se pone también de manifiesto al analizar los grupos de edad de la población activa. En relación al ejercicio previo, la población activa descendió en el estrato central, 25-44 años (-2,5%), mientras que aumentó en el caso de las personas más jóvenes (+0,9%) y de mayor edad (+1,9%).

CUADRO 3.1
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS, ACTIVA E INACTIVA
EN LA CAPV* POR SEXO Y EDAD. 2022-2023

	VALOR ABSOLUTO (MILES)		TASAS DE VARIACIÓN
	2022	2023**	23/22
Población ≥ 16 años	1.864,7	1.872,1	0,4
Por sexo			
Hombres	895,2	898,6	0,4
Mujeres	969,5	973,5	0,4
Por edad			
16-24 años	185,1	192,1	3,8
25-44 años	498,0	486,2	-2,4
45 y más	1.181,5	1.193,9	1,0
Población inactiva	812,7	820,5	1,0
Por sexo			
Hombres	347,4	352,1	1,4
Mujeres	465,3	468,4	0,7
Por edad			
16-24 años	128,0	134,5	5,1
25-44 años	58,2	57,4	-1,4
45 y más	626,5	628,6	0,3
Población activa	1.052,0	1.051,6	0,0
Por sexo			
Hombres	547,8	546,5	-0,2
Mujeres	504,2	505,1	0,2
Por edad			
16-24 años	57,1	57,6	0,9
25-44 años	439,9	428,8	-2,5
45 y más	555,0	565,3	1,9

* Datos publicados el 19 de enero de 2024.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

En cuanto a la tasa de actividad, que en 2023 se situó en el 56,2%, señalar que descendió dos décimas respecto a 2022, siendo siete décimas inferiores a la alcanzada en 2019 (56,9%). El diferencial entre hombres y mujeres, que en 2023 se situó en 8,9 puntos porcentuales, se redujo respecto del año anterior (9,2 puntos en 2022).

En 2023 la tasa de actividad (56,2%) descendió dos décimas respecto a la registrada en 2022

Tasa de actividad: Proporción de personas que forma parte de la población activa sobre la población de 16 y más años.

Fuente: Eustat.

Por grupos de edad, respecto del año anterior, la tasa de actividad creció únicamente en el caso de las personas de mayor edad (47% en 2022 y 47,3% en 2023), mientras que descendió en el de las más jóvenes (del 30,8% al 30%) y en el grupo de entre 25 y 44 años (del 88,3% al 88,2%).

Por el contrario, en el conjunto del Estado la tasa de actividad aumentó en 2023 hasta el 58,9% (58,5% en 2022).

CUADRO 3.2
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO Y EDAD EN LA CAPV Y EL ESTADO. 2022-2023

	CAPV*		ESTADO	
	2022	2023**	2022	2023
Tasa de actividad	56,4	56,2	58,5	58,9
Por sexo Hombres	61,2	60,8	63,9	64,0
Mujeres	52,0	51,9	53,4	54,0
Por edad 16-24 años	30,8	30,0	36,4	37,1
25-44 años	88,3	88,2	87,8	88,3
45 y más	47,0	47,3	47,7	48,2

Tasa de actividad: Población activa/Población de 16 y más años.

* Datos publicados el 19 de enero de 2024.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat). EPA (INE).

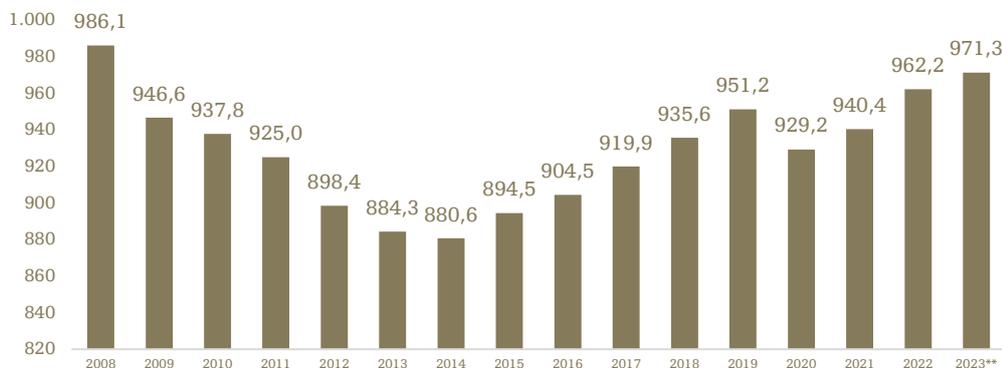
3.2.2. POBLACIÓN OCUPADA

La población ocupada en 2023 aumentó en 9.100 personas, hasta alcanzar las 971.300

En 2023, la población ocupada en la CAPV según la PRA alcanzó la cifra de 971.300 personas, 9.100 más que el año anterior (+0,9%) y 20.100 más que en 2019 (951.200 personas).

Población ocupada: Personas que tienen un empleo remunerado o ejercen una actividad independiente y aquellas que, no habiéndolo hecho, mantienen un vínculo formal con su empleo. La existencia de un vínculo formal se determina por la percepción de algún tipo de remuneración o por tener prevista la reincorporación al empleo en un plazo de menos de 3 meses.
Fuente: Eustat.

GRÁFICO 3.1
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN LA CAPV* (MILES DE PERSONAS). 2008-2023



* Datos publicados el 19 de enero de 2024.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

CUADRO 3.3
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN LA CAPV* POR SEXO, EDAD Y SITUACIÓN
PROFESIONAL. 2022-2023

	VALOR ABSOLUTO (MILES)		TASA DE VARIACIÓN
	2022	2023**	23/22
Población ocupada	962,2	971,3	0,9
Por sexo			
Hombres	503,6	505,8	0,4
Mujeres	458,6	465,5	1,5
Por edad			
16-24 años	45,7	47,5	3,9
25-44 años	402,0	392,6	-2,3
45 y más	514,5	531,2	3,2
Por situación profesional			
Personas asalariadas	788,8	797,1	1,1
Personas no asalariadas	173,4	174,2	0,5

* Datos publicados el 19 de enero de 2024.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

El aumento interanual de la población ocupada en 2023 fue mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres (+1,5% frente a +0,4%, respectivamente).

Por grupos de edad, las personas ocupadas descendieron en términos interanuales únicamente en el caso de las comprendidas entre los 25 y 44 años (-2,3%), habiendo aumentado en el caso de las más jóvenes y en el grupo de las de mayor edad (+3,9% y +3,2%, respectivamente).

CUADRO 3.4
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA EN LA CAPV*
POR TIPO DE CONTRATO. 2022-2023

	PERSONAS OCUPADAS ASALARIADAS (MILES)		TASA DE VARIACIÓN
	2022	2023**	23/22
TOTAL	788,8	797,1	1,1
Contrato indefinido	576,4	621,0	7,7
Contrato temporal	204,0	170,9	-16,2
Sin contrato y otros	8,3	5,2	-37,3

* Datos publicados el 19 de enero de 2024.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

En 2023 el empleo asalariado aumentó en 8.300 personas en términos interanuales, mientras que el no asalariado creció en solo 800

El análisis por situación profesional muestra que en 2023 el empleo asalariado creció en 8.300 personas, un 1,1% interanual, mientras que el no asalariado aumentó únicamente en 800, un 0,5% interanual.

CUADRO 3.5
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA DE LA CAPV* POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO. 2022-2023

SEXO	TIPO DE CONTRATO	2022		2023**	
		MILES	%	MILES	%
Hombres	TOTAL	394,6	100,0	398,0	100,0
	Indefinido	303,9	77,0	325,6	81,8
	Temporal	88,4	22,4	71,5	18,0
	Sin contrato y otros	2,4	0,6	0,9	0,2
Mujeres	TOTAL	394,1	100,0	399,1	100,0
	Indefinido	272,6	69,2	295,5	74,0
	Temporal	115,6	29,3	99,4	24,9
	Sin contrato y otros	5,9	1,5	4,2	1,1

* Datos publicados el 19 de enero de 2024.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

La tasa de temporalidad en 2023 se situó en el 21,4%, habiendo descendido 4,5 puntos porcentuales en relación al ejercicio anterior y en casi 10 en comparación con 2019

La tasa de temporalidad en 2023 descendió hasta situarse en el 21,4% de la población asalariada, siendo 4,5 puntos porcentuales inferior a la registrada en 2022 y 9,4 puntos porcentuales menor que la alcanzada en 2019.

GRÁFICO 3.2
EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR TIPO DE CONTRATO DE LA POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA DE LA CAPV*. 2009-2023



* Datos publicados el 19 de enero de 2024.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

Tasa de empleo: Proporción de personas ocupadas sobre el total de población de 16 y más años (edad cumplida).

Fuente: Eustat.

Por lo que se refiere a la tasa de empleo, la proporción de personas ocupadas sobre el total de población de 16 y más años, indicar que en 2023 aumentó tres

décimas respecto del año anterior y se situó en el 51,9%.

A nivel estatal, la tasa de empleo en 2023 (51,7%) creció respecto del año anterior con mayor intensidad que en la CAPV, hasta casi igualar a la de nuestra Comunidad Autónoma.

CUADRO 3.6
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO EN LA CAPV* Y EL ESTADO. 2022-2023

	2022	2023
CAPV	51,6	51,9**
Estado	50,9	51,7

Tasa de empleo: Población ocupada / Población de 16 y más años.

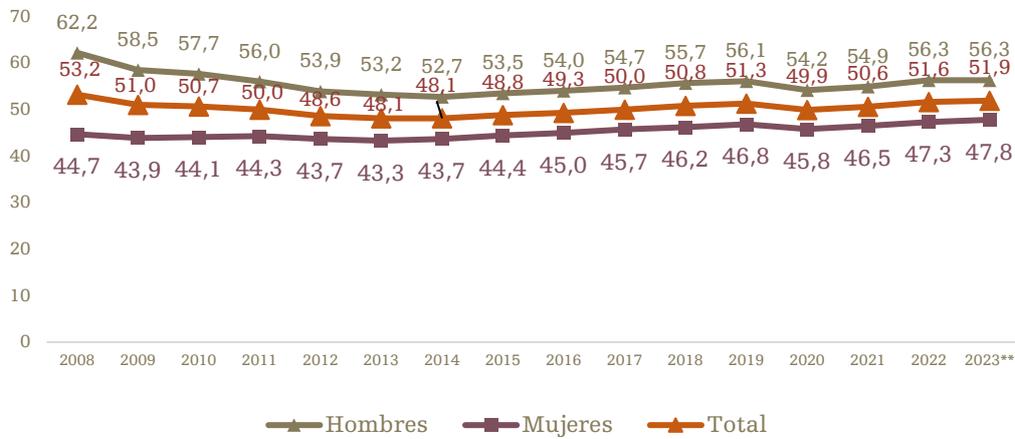
* Datos publicados el 19 de enero de 2024.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat) y EPA (INE).

Aunque la tasa de empleo masculina en la CAPV sigue superando ampliamente a la femenina (56,3% frente a 47,8%, respectivamente), hay que indicar que se ha reducido en ocho décimas el diferencial entre ambas en relación a 2019.

GRÁFICO 3.3
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO EN LA CAPV* POR SEXO (%). 2008-2023



* Datos publicados el 19 de enero de 2024.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

Por último, volver a señalar que el progresivo envejecimiento de la población trabajadora plantea importantes desafíos para el conjunto de la sociedad, ya que las previsiones apuntan a que se incorporarán al mercado de trabajo menos personas que las que lo abandonan, al tiempo que aumentará, tanto en la CAPV como en el conjunto del Estado, el peso relativo de la población inactiva.

3.2.3. POBLACIÓN DESEMPLEADA

La población desempleada en 2023 descendió en 9.400 personas respecto de 2022

Tras el descenso de la población parada registrado en 2022, que discurrió paralelo a la desaparición de las restricciones y la recuperación de la actividad, en 2023 se vuelve a constatar una nueva caída en el número de personas desempleadas, habiendo descendido respecto del año anterior en 9.400 personas (-10,5%).

El número de personas en situación de desempleo se redujo tanto en el caso de los hombres (-7,9%) como especialmente en el de las mujeres (-12,9%), situándose en ambos casos en 2023 por debajo de los niveles correspondientes a 2019.

Por tramos de edad, en 2023 la población parada también cayó en términos interanuales en todos ellos, situándose asimismo de forma generalizada por debajo de los niveles alcanzados en 2019, el ejercicio previo a la aparición de la pandemia. El mayor descenso se produjo en entre los mayores de 44 años, con una caída respecto del año anterior del 15,8%.

CUADRO 3.7

POBLACIÓN DESEMPLEADA EN LA CAPV

		VALOR ABSOLUTO (MILES)*		TASA DE VARIACIÓN
		2022	2023**	23/22
Población desempleada		89,8	80,4	-10,5
Por sexo	Hombres	44,2	40,7	-7,9
	Mujeres	45,6	39,7	-12,9
Por edad	16-24 años	11,4	10,1	-11,4
	25-44 años	37,9	36,2	-4,5
	45 y más	40,5	34,1	-15,8

* Datos publicados el 19 de enero de 2024.

** Datos provisionales.

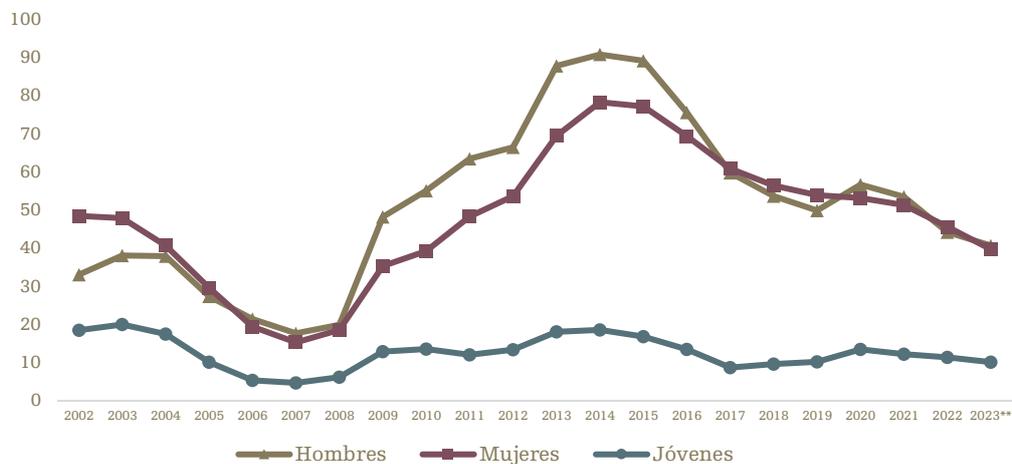
Fuente: PRA (Eustat).

La tasa de desempleo descendió hasta el 7,6% en 2023, teniéndonos que remontar hasta el ejercicio 2008 para encontrar una tasa de desempleo inferior

La tasa de desempleo cayó al 7,6% en 2023, casi un punto por debajo del nivel registrado en 2022 (8,5%), teniéndonos que remontar hasta el ejercicio 2008 para encontrar una tasa de desempleo inferior (3,8%).

A pesar de que el diferencial de género se redujo en 2023, la tasa de desempleo femenina continuó siendo superior a la masculina: 7,9% frente a 7,5%, respectivamente. Con todo, la tasa de desempleo en 2023 en ambos casos se situó por debajo de los niveles alcanzados en 2019 (9,1% en el caso de los hombres y 10,7% en el de las mujeres).

GRÁFICO 3.4
DESEMPLEO MASCULINO, FEMENINO Y JUVENIL EN LA CAPV*. MEDIA ANUAL (MILES DE PERSONAS)

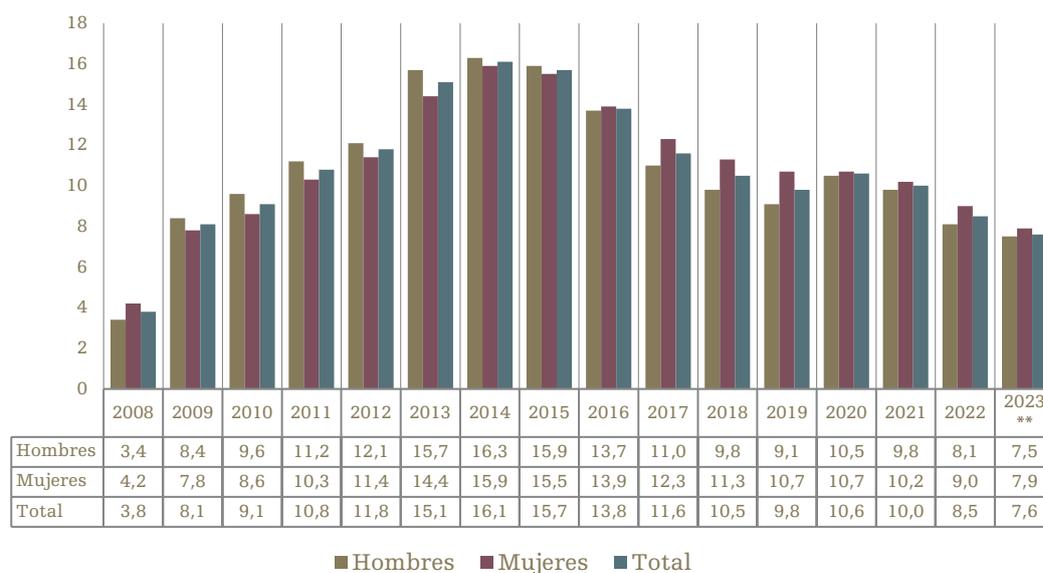


* Datos publicados el 19 de enero de 2024.

** Datos provisionales. Fuente: PRA (Eustat).

A pesar de que el diferencial de género se redujo en 2023, la tasa de desempleo de las mujeres continuó siendo superior a la de los hombres: 7,9% frente a 7,5%, respectivamente

GRÁFICO 3.5
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO EN LA CAPV POR SEXO* (%)



* Datos publicados el 19 de enero de 2024.

** Datos provisionales. Fuente: PRA (Eustat).

La tasa de desempleo descendió en todos los estratos de edad

En línea con lo observado en ejercicios anteriores, en 2023 las personas de menor edad continuaron presentando la tasa de desempleo más elevada (17,6%), seguidas a una distancia considerable por aquellas comprendidas entre los 25 y 44 años (8,4%) y finalmente por las de mayor edad (6%).

Las tasas de desempleo de todos los grupos de edad se situaron en 2023 por debajo de los niveles prepandemia.

Por lo que respecta al conjunto del Estado, en 2023 la tasa de desempleo se situó en el 12,2%, 4,6 puntos porcentuales superior a la registrada en la CAPV, siendo especialmente destacable el diferencial existente en el caso de las personas más jóvenes: 17,6% en la CAPV frente a 28,7% en el Estado.

CUADRO 3.8
TASA DE DESEMPLEO EN LA CAPV* Y EL ESTADO

		CAPV		ESTADO	
		2022	2023**	2022	2023
Media anual		8,5	7,6	13,0	12,2
Por sexo	Hombres	8,1	7,5	11,4	10,7
	Mujeres	9,0	7,9	14,9	13,9
Por edad	16-24 años	20,0	17,6	29,7	28,7
	25-44 años	8,6	8,4	12,5	11,7
	45 y más	7,3	6,0	11,2	10,3

* Datos publicados el 19 de enero de 2024.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat). EPA (INE).

GRÁFICO 3.6
TASA DE DESEMPLEO EN LA CAPV* (%)



* Datos publicados el 19 de enero de 2024.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

Por territorios, en 2023 la tasa de desempleo mejoró de forma generalizada, tanto en relación al ejercicio precedente como en comparación con 2019, tanto en hombres como en mujeres, especialmente en el territorio histórico de Álava.

CUADRO 3.9

TASA DE DESEMPEÑO EN LA CAPV* POR TERRITORIO HISTÓRICO Y SEXO

	2022			2023**		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
CAPV	8,5	8,1	9,0	7,6	7,5	7,9
Araba / Álava	9,5	9,5	9,4	7,8	8,0	7,5
Bizkaia	9,3	8,6	10,0	8,5	8,2	8,8
Gipuzkoa	6,9	6,6	7,3	6,3	6,1	6,5

* Datos publicados el 19 de enero de 2024.

** Datos provisionales.

Fuente: PRA (Eustat).

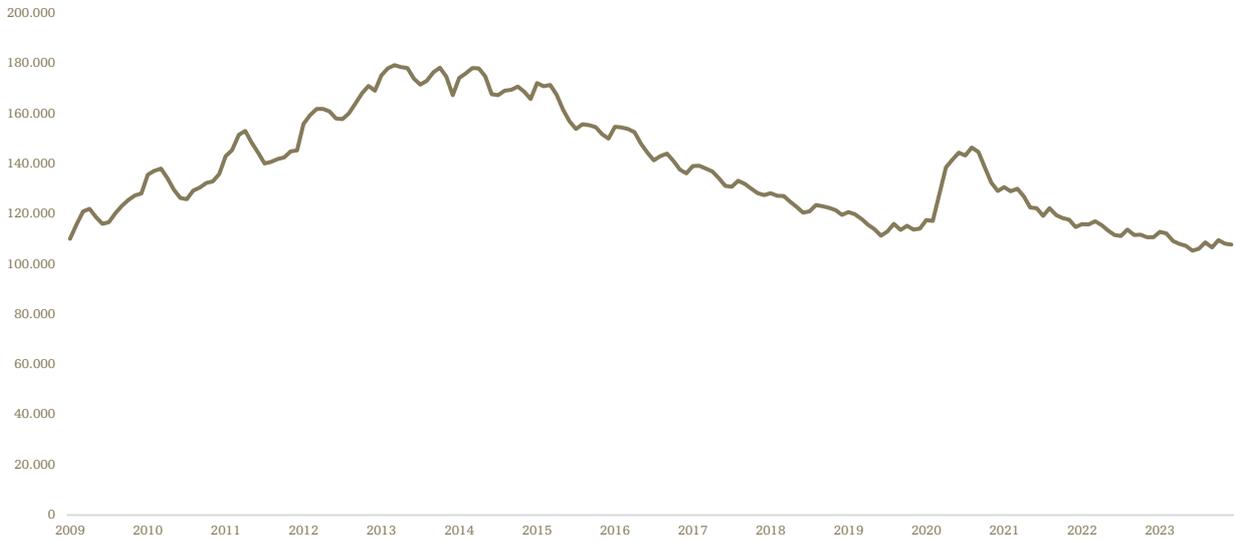
Por lo que se refiere al paro registrado, el número de personas en situación de desempleo (paro registrado) inscritas en Lanbide al finalizar el mes de diciembre de 2023 se situó en 107.779 personas, lo que supone un descenso interanual del -2,7%.

Sin embargo, el número de demandantes de empleo, ocupados o en situación de desempleo al finalizar 2023 (296.704), sufrió un aumento interanual del 6,6% y del 9,5% respecto de diciembre de 2019 (270.999 personas a cierre de dicho ejercicio). Dicho colectivo, muy superior al de las personas que se incluyen dentro de la estadística de paro registrado incluye tanto a los demandantes de empleo ocupados, como a aquellos con disponibilidad limitada, así como una serie de colectivos, como estudiantes o trabajadores eventuales agrícolas subsidiados, que la Orden la Orden Ministerial, de 11 de marzo de 1985 (B.O.E. de 14/3/85) no incluye dentro de la estadística de paro registrado.

Paro Registrado: Total de demandas de empleo en alta, registradas por el SEPE, existentes el último día de cada mes, excluyendo las que correspondan a situaciones laborales descritas en la Orden Ministerial de 11 de marzo de 1985 (B.O.E. de 14/3/85) por la que se establecen criterios estadísticos para la medición del Paro Registrado.

Conviene recordar un año más que la diferencia entre el paro registrado en las oficinas de empleo y el recogido por la PRA es debida a la distinta metodología utilizada, y a la distinta periodicidad de las fuentes, trimestral y anual en el caso de la PRA y mensual en el caso del paro registrado.

GRÁFICO 3.7
PARO REGISTRADO EN LA CAPV. EVOLUCION MENSUAL



Fuente: SEPE.

3.3. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL NOTIFICADA (CAPV)

3.3.1. EVOLUCIÓN GENERAL Y ROTACIÓN

En este apartado, se llevará a cabo un análisis de la evolución de la contratación notificada, es decir, el número de contratos, tanto fijos como temporales, suscritos a lo largo del año, para a continuación pasar a analizar en el punto 3.4 la situación de la afiliación a la Seguridad Social a diciembre de 2023.

Los datos sobre el número y características de los contratos suscritos notificados al SEPE nos proporcionan información sobre el dinamismo del mercado de trabajo y sobre las características del empleo que se genera.

La suscripción de nuevos contratos de trabajo contribuye a aumentar el número de personas afiliadas a la Seguridad Social. Sin embargo, un aumento de la contratación no siempre implica un crecimiento de la afiliación, ya que el número de afiliados puede descender como consecuencia de un aumento de las personas que pierden su empleo, se jubilan o fallecen.

A partir de la entrada en vigor en 2022 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, se registra una notable reducción de la contratación temporal y un importante aumento del número de contratos fijos, sobre todo, de los fijos discontinuos

La entrada en vigor en 2022 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, mediante el cual se establecían nuevas normas para la contratación temporal, limitando el acceso a la misma, hizo que a lo largo de 2022 se registrase una notable reducción de la contratación temporal y un importante aumento del número de contratos fijos, sobre todo, de los fijos discontinuos.

En los años previos al 2022, el 90% de los contratos que se suscribían en la CAPV eran de carácter temporal (91,7% en 2019), habiendo descendido este porcentaje al 75,5% en 2022, mientras que los contratos indefinidos, que en el año 2019 suponían el 8,3% de todos los contratos firmados en ese año, pasaron a suponer en 2022 el 24,5% del total.

Esta distribución se mantiene prácticamente sin variación en 2023, año en el que se suscribieron 730.146 contratos, de los cuales el 25,5% (186.492) fueron indefinidos y el 74,5% restante (543.654) fueron de carácter temporal.

CUADRO 3.10

CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV POR TIPO DE CONTRATO

	2022	2023	DISTRIB. 2023 (%)	TASA VAR. 23/22
TOTAL	815.719	730.146	100,0%	-10,5%
Indefinidos	199.995	186.492	25,5%	-6,8%
Temporales	615.724	543.654	74,5%	-11,7%

Fuente: SEPE.

En 2023 el número total de contratos notificados se redujo un -10,5%, respecto del año anterior, habiendo disminuido un -11,7% los contratos temporales y un -6,8% los indefinidos. El tipo de contrato con un menor descenso interanual fue el contrato fijo discontinuo que disminuyó únicamente un -1% respecto del año 2022.

No obstante, hay que señalar que, a pesar de esta disminución en el número de contratos suscritos, el número de personas afiliadas a la Seguridad Social en la CAPV en diciembre de 2023 se situó por encima del millón, la cifra más elevada de los últimos años.

CUADRO 3.11
NÚMERO DE CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV SEGÚN TIPO DE CONTRATO

	2022	2023	TASA DE VARIACIÓN 23/22
Indefinidos	199.995	186.492	-6,8%
Fijos discontinuos	36.748	36.376	-1,0%
Resto indefinidos	163.247	150.116	-8,0%
Temporales	615.724	543.654	-11,7%
Prácticas y formativos	7.102	6.296	-11,3%
Resto temporales	608.622	537.358	-11,7%
TOTAL	815.719	730.146	-10,5%

Fuente: SEPE.

En 2023, el número de contratos indefinidos suscritos descendió un -6,8% y el de los temporales un -11,7%. El tipo de contrato con un menor descenso interanual fue el contrato fijo discontinuo que disminuyó únicamente un -1% respecto del año anterior

CUADRO 3.12
NÚMERO DE CONTRATOS NOTIFICADOS EN LA CAPV SEGÚN TIPO DE CONTRATO Y SEXO

	2022	2023	TASA DE VARIACIÓN 23/22
Indefinidos Hombres	102.698	98.254	-4,3%
Fijos discontinuos	19.613	19.444	-0,9%
Resto indefinidos	83.085	78.810	-5,1%
Temporales	303.696	259.613	-14,5%
Prácticas y formativos	4.546	3.959	-12,9%
Resto temporales	299.150	255.654	-14,5%
TOTAL, HOMBRES	406.394	357.867	-11,9%
Indefinidos Mujeres	97.297	88.238	-9,3%
Fijos discontinuos	17.135	16.932	-1,2%
Resto indefinidos	80.162	71.306	-11,0%
Temporales	312.028	284.041	-9,0%
Prácticas y formativos	2.556	2.337	-8,6%
Resto temporales	309.472	281.704	-9,0%
TOTAL, MUJERES	409.325	372.279	-9,1%
TOTAL	815.719	730.146	-10,5%

Fuente: SEPE.

Por sexos, respecto de 2022, el descenso en la contratación notificada fue algo

superior en el caso de los hombres (-11,9%) que en el de las mujeres (-9,1%).

La distribución de los contratos temporales según su duración nos muestra que los de menor duración (inferior o igual a 7 días, y de 8 días a 1 mes), junto con los de duración indeterminada, continuaron siendo ampliamente mayoritarios en 2023, representando en su conjunto el 79,2% de todos los contratos temporales formalizados en dicho ejercicio.

CUADRO 3.13
EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES NOTIFICADOS EN LA CAPV SEGÚN DURACIÓN DEL CONTRATO. 2022-2023

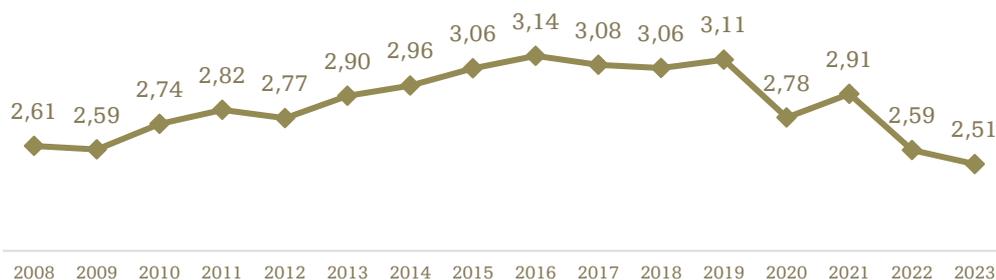
	MEJOR O IGUAL A 7 DÍAS	DE 8 DÍAS A 1 MES	MÁS DE 1 MES, HASTA 3 MESES	MÁS DE 3 MESES, HASTA 6 MESES	MÁS DE 6 MESES, HASTA 1 AÑO	MÁS DE 1 AÑO	INDETERMINADO	TOTAL
2022	233.704	113.461	69.129	42.810	13.184	4.147	139.289	615.724
2023	229.992	103.759	65.162	32.742	11.906	3.543	96.550	543.654
Distribución 2022	38,0%	18,4%	11,2%	7,0%	2,1%	0,7%	22,6%	100,0%
Distribución 2023	42,3%	19,1%	12,0%	6,0%	2,2%	0,7%	17,8%	100,0%

Fuente: SEPE.

El número de contratos suscritos por persona y año desciende de nuevo en 2023 hasta situarse en 2,51, el valor más bajo de los últimos años

Índice de rotación: cociente entre el número de contratos y el número de personas contratadas.

GRÁFICO 3.8
EVOLUCIÓN DE LA ROTACIÓN EN LA CAPV



Fuente: Sistema de Análisis de la Información del SEPE. Datos actualizados en enero de 2024.

El descenso en el número total de contratos suscritos, unido a una mayor caída de la contratación temporal, ha hecho posible que la rotación (número de contratos suscritos por persona y año) vuelva a descender hasta situarse en 2,51, el valor más bajo en el período analizado (2008-2023).

CUADRO 3.14
CONTRATOS NOTIFICADOS Y PERSONAS CONTRATADAS EN LA CAPV POR TERRITORIOS
HISTÓRICOS. 2023

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	TOTAL
Contratos notificados (1)	145.851	356.417	227.878	730.146
Personas contratadas (2)	57.764	141.976	91.609	291.349
<i>Rotación (1) / (2)</i>	<i>2,52</i>	<i>2,51</i>	<i>2,49</i>	<i>2,51</i>

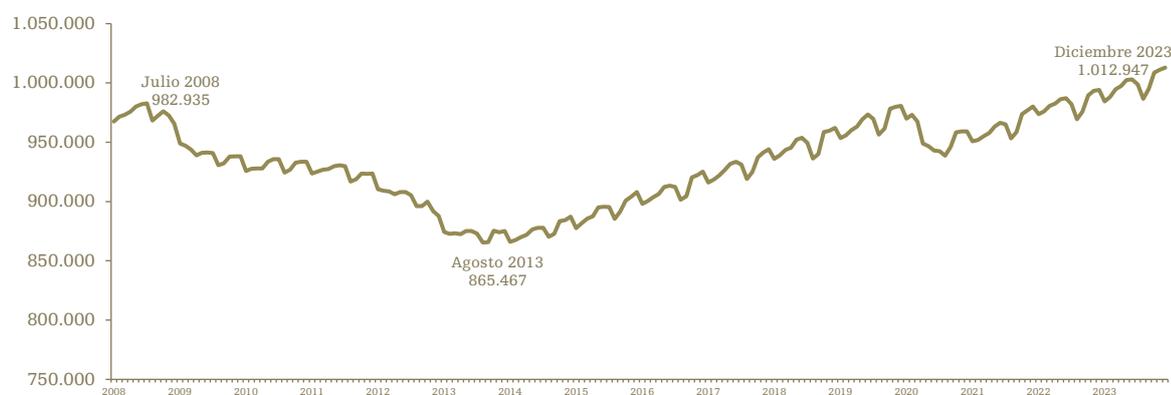
Fuente: Sistema de Análisis de la Información del SEPE. Datos actualizados en enero de 2024.

Con todo, para entender mejor el efecto que ha tenido sobre el mercado de trabajo la variación en el número de contratos suscritos, es necesario analizar la evolución de la afiliación a la Seguridad Social por tipo de contrato, cuestión ésta que abordamos en el siguiente epígrafe.

3.4. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL ⁶

En diciembre de 2023 la afiliación a la Seguridad Social (media del mes) se situó por encima del millón, la cifra más elevada de los últimos años

GRÁFICO 3.9
EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA CAPV (MEDIA DE CADA MES). 2008-2023



Fuente: Seguridad Social.

En diciembre de 2023 el número de personas afiliadas a la Seguridad Social (media del mes) se situó en la CAPV ligeramente por encima del millón (1.012.947 personas), la cifra más elevada de los últimos años.

La afiliación al Régimen General respecto de diciembre de 2022 aumentó en 20.620 personas, mientras que la correspondiente al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos descendió en -1.735

El aumento en la afiliación total de 18.870 personas (+1,9%) fue consecuencia de un incremento en el número de personas afiliadas al Régimen General, que creció en 20.620, compensando este aumento la caída registrada en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, que descendió en -1.735 personas.

En el resto de los regímenes las variaciones en términos absolutos fueron de escaso valor y con poco impacto en la afiliación total. En concreto, el número de personas inscritas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar apenas aumentó, pasando de 28.081 personas afiliadas a cierre de 2022 a 28.152 en diciembre de 2023.

⁶El número de afiliados no se corresponde necesariamente con el de personas trabajadoras, sino que se trata del relaciones laborales o situaciones que generan obligación de estar afiliado; es decir, una misma persona se contabiliza en las estadísticas tantas veces como situaciones de afiliación tenga, ya sea porque tiene varias relaciones laborales en un mismo régimen o porque las tenga en varios. En el caso de los trabajadores del Sistema Especial para Empleados de Hogar y en el de los trabajadores del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, se contabilizan personas en alta y no relaciones laborales.

CUADRO 3.15
PERSONAS AFILIADAS EN ALTA LABORAL EN LA CAPV POR RÉGIMENES
(MEDIA DE CADA MES)

Régimen	Sexo	Dic.2022	Dic.2023	Variación 2023/2022
R.E. TRAB. AUTONOMOS	Hombres	101.610	100.204	-1,4
	Mujeres	63.617	63.287	-0,5
	Total	165.228	163.493	-1,1
R.E. TRAB. MAR (C. Ajena)	Hombres	2.724	2.793	2,5
	Mujeres	284	316	11,3
	Total	3.008	3.109	3,4
R.E. TRAB. MAR (C. Propia)	Hombres	203	176	-13,3
	Mujeres	85	71	-16,5
	Total	288	247	-14,2
R.E.T.A. (SIST.ESP. TRAB.AGRARIOS)	Hombres	2.331	2.263	-2,9
	Mujeres	1.436	1.394	-2,9
	Total	3.768	3.658	-2,9
R. GENERAL (SIST.ESP. HOGAR)	Hombres	1.107	1.124	1,5
	Mujeres	26.973	27.028	0,2
	Total	28.081	28.152	0,3
R. GENERAL (SIST.ESP. TRAB.AGRARIO)	Hombres	1.700	1.672	-1,6
	Mujeres	285	277	-2,8
	Total	1.985	1.949	-1,8
REGIMEN GENERAL	Hombres	405.602	414.989	2,3
	Mujeres	386.117	397.351	2,9
	Total	791.719	812.339	2,6
TOTAL SISTEMA		994.077	1.012.947	1,9

Fuente: Seguridad Social.

Aunque la mayor parte de este incremento de la afiliación en la CAPV se produjo en el sector privado, cuyo empleo aumentó en 12.909 personas frente a un aumento de sólo 5.961 personas en el sector público, en términos relativos, el empleo público creció respecto del mismo mes del año anterior un 3,9%, mientras que el del sector privado aumentó sólo un 1,5%.

CUADRO 3.16
PERSONAS AFILIADAS EN LA CAPV SECTOR PÚBLICO/PRIVADO (MEDIA DE CADA MES)

	Dic.2022	Dic.2023	Diferencia 2022-2023	Variación 2023/2022
Estatal	7.541	7.877	336	4,5%
Autonómico	106.313	110.878	4.565	4,3%
Local	39.442	40.501	1.059	2,7%
Total Sector Publico	153.295	159.256	5.961	3,9%
Total Sector Privado	840.782	853.691	12.909	1,5%
Total Sistema	994.077	1.012.947	18.870	1,9%

Fuente: Seguridad Social.

Por otra parte, conviene señalar la importante aportación de las personas extranjeras, tanto de hombres como de mujeres, al incremento de la afiliación en la CAPV, habiendo aumentado el número de personas extranjeras inscritas en la Seguridad Social entre diciembre de 2022 y diciembre de 2023 en 8.412.

CUADRO 3.17**POBLACIÓN EXTRANJERA AFILIADA A LA SEGURIDAD SOCIAL (MEDIA DEL MES)**

	Afiliación media mensual a 31/12 de cada año		TASA DE VARIACIÓN
	2022	2023	23/22
Hombres	45.480	50.216	10,4
Mujeres	37.742	41.420	9,7
Total	83.223	91.635	10,1

Fuente: Seguridad Social.

Como ya se ha señalado, el número de personas afiliadas al Régimen General en la CAPV creció en 20.620 personas entre diciembre de 2022 y diciembre de 2023. Este crecimiento es, sobre todo, consecuencia del incremento en el número de cotizantes con un contrato indefinido a tiempo completo, que aumentó en 18.186 personas, mientras que la afiliación con contratos temporales descendió en 4.497 personas. El número de afiliados con contrato indefinido a tiempo parcial aumentó en 5.201 personas y los fijos discontinuos en 1.774.

CUADRO 3.18**PERSONAS AFILIADAS EN LA CAPV EN EL RÉGIMEN GENERAL POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA (MEDIA DE CADA MES)**

	Indefinido Tiempo Completo	Indefinido Tiempo Parcial	Fijos Discontinuos	Temporal Tiempo Completo	Temporal Tiempo Parcial	Otros (*)	TOTAL
Dic.- 2022	437.092	98.709	27.201	100.633	45.852	82.233	791.719
Dic.- 2023	455.278	103.910	28.975	98.706	43.282	82.188	812.339
Diferencias 2023-2022	18.186	5.201	1.774	-1.927	-2.570	-45	20.620
Variación % 2023/2022	4,2	5,3	6,5	-1,9	-5,6	-0,1	2,6

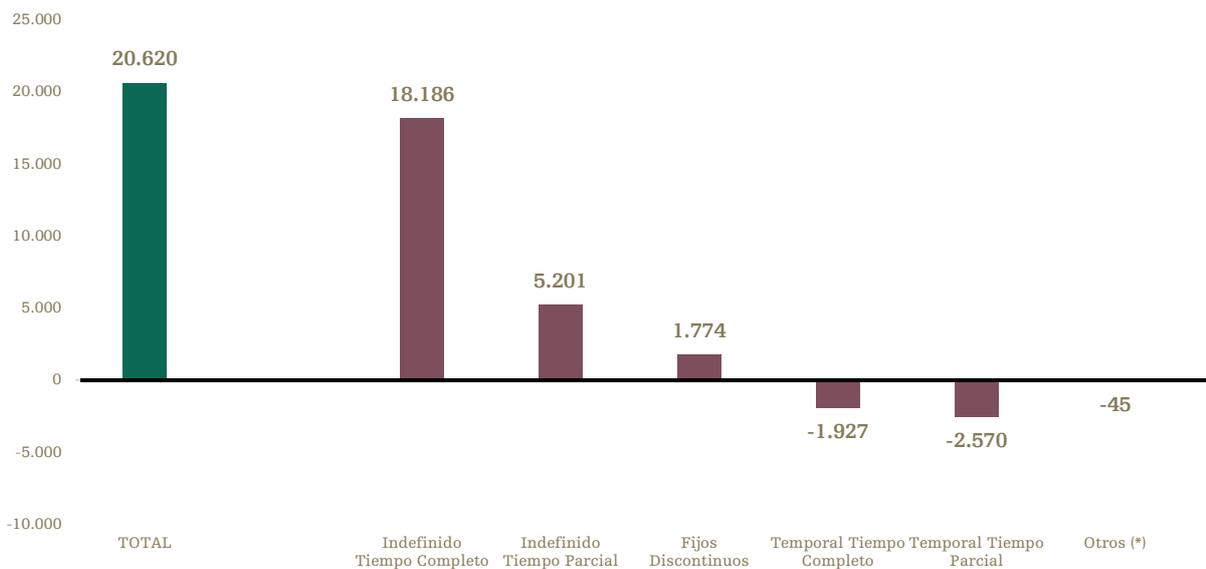
(*) Se incluyen todos aquellos afiliados que no tienen contrato (funcionarios), los cuidadores no profesionales, programas de formación y prácticas no laborales en empresas (RR.DD. 1493/2011 y 1543/2011) y aquellos por los que por error u omisión no figura tipo de contrato en el fichero. Sólo están incluidos los afiliados del Régimen General, excluidos los sistemas especiales agrario y de empleados de hogar.

Fuente: Seguridad Social.

Al cierre de 2023 el número de personas afiliadas al Régimen General con un contrato indefinido a tiempo completo aumentó en 18.186 y el de fijos discontinuos en 1.774, mientras que el número de personas con un contrato temporal a tiempo completo disminuyó en 1.927

GRÁFICO 3.10

VARIACIÓN EN TÉRMINOS ABSOLUTOS DE LAS PERSONAS AFILIADAS EN LA CAPV EN EL RÉGIMEN GENERAL POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA (MEDIA DE CADA MES). DICIEMBRE 2022- DICIEMBRE 2023



(*) Se incluyen todos aquellos afiliados que no tienen contrato (funcionarios), los cuidadores no profesionales, programas de formación y prácticas no laborales en empresas (RR.DD. 1493/2011 y 1543/2011) y aquellos por los que por error u omisión no figura tipo de contrato en el fichero. Sólo están incluidos los afiliados del Régimen General, excluidos los sistemas especiales agrario y de empleados de hogar.

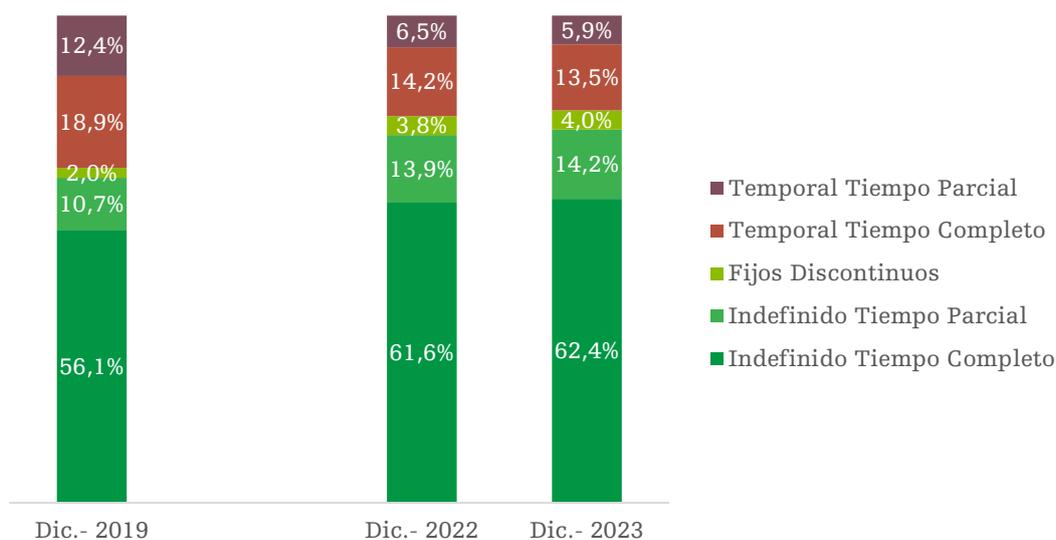
Fuente: Seguridad Social

Si excluimos las personas afiliadas dentro del apartado Otros⁷, compuesto mayoritariamente por personal funcionario, y agrupamos a las personas afiliadas con contrato laboral en dos grandes grupos, las que poseen un contrato indefinido y las que tiene un contrato temporal, nos encontramos con que, en diciembre de 2023, el 76,6% de la afiliación tenía un contrato indefinido, 1,1 puntos más que en 2022 (75,5%) y casi 10 puntos más que en 2019 (66,8%).

⁷Dentro del apartado Otros se incluye a todos aquellos afiliados que no tienen contrato (funcionarios), los cuidadores no profesionales, programas de formación y prácticas no laborales en empresas (RR.DD. 1493/2011 y 1543/2011) y aquellos por los que por error u omisión no figura tipo de contrato en el fichero. Sólo están incluidos los afiliados del Régimen General, excluidos los sistemas especiales agrario y de empleados de hogar.

Agrupando la afiliación al Régimen General con contrato laboral en dos grandes bloques, esto es, con contrato indefinido y con contrato temporal, en diciembre de 2023 el 76,6% de las personas afiliadas⁸ tenían un contrato indefinido, 1,1 puntos más que en 2022 y casi 10 puntos más que en 2019 (66,8%)

GRÁFICO 3.11
DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS EN LA CAPV EN EL RÉGIMEN GENERAL CON CONTRATO LABORAL* POR TIPO DE CONTRATO (MEDIA DEL MES)



(*) No están incluidos los afiliados que no tienen contrato (funcionarios), los cuidadores no profesionales, programas de formación y prácticas no laborales en empresas (RR.DD. 1493/2011 y 1543/2011) y aquellos por los que por error u omisión no figura tipo de contrato en el fichero. Sólo están incluidos los afiliados del Régimen General, excluidos los sistemas especiales agrario y de empleados de hogar.

Fuente: Seguridad Social.

Las personas con un contrato fijo discontinuo, aunque su participación sigue siendo reducida, aumentan ligeramente su peso, al pasar de suponer el 3,8% de toda la afiliación con contrato laboral en 2022 (excluidos Otros) a representar ahora el 4%.

⁸Como ya se ha señalado, el número de afiliados al Régimen General no se corresponde necesariamente con el de personas trabajadoras, sino que se trata de las relaciones laborales o situaciones que generan obligación de estar afiliado; es decir, una misma persona se contabiliza en las estadísticas tantas veces como situaciones de afiliación tenga.

CUADRO 3.19
PERSONAS AFILIADAS EN LA CAPV EN EL RÉGIMEN GENERAL POR SECTOR
(MEDIA DE CADA MES)

	Personas Afiliadas		Tasa de variación
	Dic.2022	Dic.2023	
Primario	1.209	1.284	6,2
Construcción	36.580	37.251	1,8
Industria	156.251	158.427	1,4
Servicios	597.680	615.377	3,0
Total	791.719	812.339	2,6

Fuente: Seguridad Social.

Por lo que se refiere a la distribución por sectores, en diciembre de 2023 la afiliación aumentó en términos interanuales de forma generalizada: los servicios sumaron 17.697 cotizantes (+3%), la industria 2.176 (+1,4%), la construcción 671 (+1,8%) y el sector primario 75 (+6,2%).

Finalmente, señalar que las empresas inscritas en la Seguridad Social en la CAPV a cierre de 2023 se situaron en 57.911⁹, nivel que supone un leve repunte interanual del 0,2% (-0,6% en 2022), situándose todavía por debajo del nivel alcanzado en 2019 (58.958 empresas inscritas en dicho ejercicio).

CUADRO 3.20
EMPRESAS INSCRITAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL. NÚMERO DE EMPRESAS
(31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO)

	ESTADO (*)	CAPV (*)	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA
2008	1.332.090	63.081	10.271	33.446	21.726
2009	1.264.689	61.576	10.018	32.670	21.242
2010	1.323.810	61.904	10.182	32.873	21.236
2011	1.292.153	60.873	10.030	32.313	20.903
2012	1.248.381	59.024	9.658	31.316	20.367
2013	1.246.167	57.442	9.379	30.276	20.027
2014	1.255.613	58.062	9.489	30.482	20.309
2015	1.286.565	58.700	9.579	30.860	20.543
2016	1.312.345	58.951	9.657	31.004	20.673
2017	1.326.161	59.045	9.663	31.070	20.728
2018	1.346.629	59.263	9.679	31.277	20.787
2019	1.340.415	58.958	9.657	31.183	20.656
2020	1.295.656	57.522	9.384	30.467	20.193
2021	1.332.390	58.145	9.438	30.845	20.458
2022	1.329.897	57.820	9.427	30.661	20.402
2023	1.338.191	57.911	9.458	30.790	20.382

(*) El total de empresas a nivel estatal no tiene por qué coincidir con la suma de empresas por CC.AA., ya que los datos para cada CC.AA. se corresponden con las empresas que tienen algún centro de trabajo en dicha Comunidad y una misma empresa puede tener centros en varias CC.AA. Por el mismo motivo, el total de empresas a nivel de CC.AA. no tiene por qué coincidir con la suma de empresas por territorios históricos
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

⁹Información publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social obtenida mediante una explotación específica del fichero de Cuentas de Cotización de todos los Regímenes de la Seguridad Social por cuenta ajena, con excepción del Sistema Especial de Empleados de Hogar. Están también incluidos los empresarios personas físicas (trabajadores autónomos) con empleados a su cargo.

El número de empresas inscritas en la Seguridad Social en la CAPV al cierre de 2023 aumentó respecto del año anterior, pero tanto en el conjunto del Estado como en la CAPV se sitúa por debajo de los registros del año 2019

Por territorios, el número de empresas inscritas repuntó débilmente en términos interanuales tanto en Álava como en Bizkaia (+0,3% y +0,4%, respectivamente), mientras que continuó descendiendo en Gipuzkoa (-0,1%), no habiendo recuperado el nivel prepandemia ninguno de ellos.

En el conjunto del Estado las empresas inscritas también repuntaron levemente en términos interanuales (+0,6%), situándose también por debajo de la cifra alcanzada en 2019.

3.5. CONSIDERACIONES PREVIAS SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS

Existen diversas maneras de medir la evolución de los salarios, siendo diferente el resultado en función de la metodología utilizada

Cuando tratamos de averiguar cuál ha sido la evolución de los salarios en los últimos años, hay que ser conscientes que esta pregunta no admite una única respuesta, ya que, como se ha tratado de explicar en los apartados anteriores, los diferentes registros y operaciones estadísticas que en la actualidad se llevan a cabo ofrecen visiones parciales de una misma realidad, variando los resultados en función de dónde hayamos puesto el foco y de la metodología utilizada.

En primer lugar, es necesario señalar que los incrementos salariales pactados en convenios colectivos analizados en el siguiente capítulo, recogen las subidas salariales pactadas, excluyendo el impacto que pudieran tener sobre las retribuciones las percepciones extrasalariales, horas extras, pago de diferentes complementos (antigüedad, turnicidad, nocturnidad, productividad, cumplimiento de objetivos, etc.) que, en función de la evolución y resultados de una empresa, una persona trabajadora puede llegar a percibir.

Además, el incremento salarial medio pactado en convenio no recoge las subidas salariales que podría haber tenido la población trabajadora con sus convenios en situación de prórroga, ya que desconocemos si a estos trabajadores se les ha aplicado algún tipo de aumento. Tampoco se incluye el incremento salarial que haya podido tener la población trabajadora que no se encuentra bajo la cobertura de la negociación colectiva, es decir, aquella cuyas condiciones de trabajo no se regula mediante un convenio colectivo.

A la vista de todo lo anterior, tal y como presentaremos en capítulo IV, el incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos con incidencia en la CAPV en 2023 fue del 4,22%.

Por otra parte, la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) elaborada por el INE, ofrece información relativa al coste laboral por persona trabajadora, incluyendo, además del coste salarial, otros costes como las percepciones no salariales o las cotizaciones a la Seguridad Social.

En este sentido, el INE suministra información del coste laboral medio, pudiendo variar éste entre un año y otro como consecuencia de cambios en la composición de la plantilla de una empresa, sin que haya habido un cambio en su estructura retributiva, sino únicamente un aumento o disminución del número de trabajadores en una determinada categoría, o por el pago o no de determinados complementos.

Así, es necesario señalar que las personas acogidas a un ERTE continúan perteneciendo a la plantilla de sus empresas, pero no son remunerados con salarios sino con prestaciones aportadas directamente por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y, en algunos casos, complementadas por las propias empresas. Además, las cotizaciones sociales a cargo de las empresas, así como las de las personas que se reincorporan a la actividad pueden tener algún tipo de exoneración, afectando todo ello a la medición de los costes laborales que realiza la Encuesta Trimestral.

En este contexto, dicha encuesta muestra que el coste laboral medio en la CAPV en 2023 aumentó un 4,5% interanual.

Por último, el INE también publica el Índice de Precios del Trabajo, operación estadística de carácter anual, cuyo objetivo es medir en los términos más homogéneos posibles el cambio en el precio de la mano de obra, sin que dicha medida se vea afectada por cambios en la calidad y cantidad de trabajo realizado (por ejemplo, por cambios en la composición de la fuerza de trabajo, número de horas trabajadas, tipo de contrato, características de los asalariados, etc.).

Por tanto, en este caso el incremento de las retribuciones no tendría en cuenta el hecho de haber trabajado más o menos horas en un año u otro, ya que su objetivo es la medición de los incrementos del coste de la mano de obra entre dos años descontando el efecto composición.

Así las cosas, en el caso de que una empresa en crisis despidiera a las personas menos cualificadas y con menores retribuciones y mantuviese en su empleo al resto, experimentaría una subida del salario medio, aunque cada uno de los trabajadores que siguiesen en activo seguiría cobrando lo mismo. De hecho, el coste laboral por trabajador aumentaría, si bien el “índice de precios del trabajo”, en principio, no sufriría variación.

También conviene tener en cuenta que, para la obtención del IPT, se lleva a cabo una selección representativa de puestos de trabajo, cuyo comportamiento se sigue a lo largo del tiempo. A fecha de elaboración del presente informe, la última información disponible del IPT se refiere a 2021.

Por otra parte, conviene recordar que el incremento salarial debe ser analizado, entre otras cuestiones, teniendo en cuenta la evolución de los precios, determinando así si se ha ganado o perdido poder adquisitivo, no perdiendo tampoco de vista la evolución de la economía en su conjunto.

A este respecto, conviene tener en cuenta que a lo largo de 2023 el crecimiento de los precios continuó siendo elevado, aunque en menor medida que en el ejercicio precedente. De hecho, en julio de 2022 el IPC de nuestra Comunidad alcanzó un crecimiento interanual “pico” del 10,5% (10,8% a nivel estatal), habiendo moderado su ritmo de crecimiento interanual a partir de entonces (5,4% en diciembre de 2022 y 3,1% en diciembre de 2023).

La media del año 2023 arroja un incremento del IPC de la CAPV de un 3,6% y del 3,5% de incremento medio para el conjunto del Estado.

Por lo que se refiere la evolución de la economía, en 2023 el PIB de la CAPV se incrementó un 1,8%, por debajo del crecimiento registrado en 2022 (5,4%), pero bastante por encima del estimado para 2023 en el conjunto de la Zona Euro (0,5%).

3.6. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

En 2023 el salario mínimo interprofesional aumentó un 8% hasta alcanzar los 1.080 euros

En 2023 el salario mínimo interprofesional (SMI) experimentó un crecimiento del 8%, habiendo aumentado 80 euros hasta alcanzar los 1.080.

Desde una perspectiva temporal más amplia, tomando como base el ejercicio 2007, año previo al inicio de la anterior recesión, en el periodo 2007-2023, el salario mínimo interprofesional aumentó un 89,3%, mientras que el IPC del conjunto del Estado entre enero de 2007 y diciembre de 2023 se incrementó un 39,7%.

El salario mínimo interprofesional (SMI) establece la retribución dineraria bruta mínima, diaria o mensual, que debe percibir una persona trabajadora por cuenta ajena, sin distinción de actividad, sexo o edad.

CUADRO 3.21
SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL, SMI (ESTADO)

	SMI (EUROS/MES, 14 PAGAS)	VARIACIÓN SMI (2007=100)	IPC Estatal (MEDIAS ANUALES, 2007=100)
2007	570,6	100,0	100,0
2008	600,0	105,2	104,1
2009	624,0	109,4	103,8
2010	633,3	111,0	105,6
2011	641,4	112,4	109,0
2012	641,4	112,4	111,7
2013	645,3	113,1	113,3
2014	645,3	113,1	113,1
2015	648,6	113,7	112,5
2016	655,2	114,8	112,3
2017	707,7	124,0	114,5
2018	735,9	129,0	116,4
2019	900,0	157,7	117,2
2020	950,0	166,5	116,8
2021 ¹⁰	965,0	169,1	120,5
2022	1.000,0	175,3	130,6
2023	1.080,0	189,3	135,2

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social, INE.

Desde 2007 hasta 2023 el SMI ha aumentado casi un 90%

De acuerdo con la información publicada por Eurostat, en la que se compara el SMI de los estados miembros en términos homogéneos, (12 pagas y en términos de paridad de poder de compra (ppc), en 2023 el SMI estatal (1.257 euros de acuerdo con dichos criterios) fue superior a la media de los 21 Estados miembros para los que se dispone de información (1.167 euros ppc).

¹⁰En vigor a partir de septiembre de 2021.

Dentro del grupo de países cuyo salario mínimo es superior a los 1.000 euros (ppc, 12 pagas), la primera posición del ranking corresponde a Alemania (1.835), seguida por Luxemburgo (1.789), Bélgica (1.703), Holanda (1.684) y Francia (1.570), presentando todos ellos salarios mínimos superiores a los 1.500 euros en paridad de poder de compra. A continuación, figuran Eslovenia (1.329), Irlanda (1.305), España (1.257), Polonia (1.230), Lituania (1.072) y Rumanía (1.053).

Con todo, conviene precisar que, a pesar de las subidas del SMI en estos últimos años, España prácticamente ha mantenido la misma posición dentro de este ranking europeo.

CUADRO 3.22

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (UE) EN TERMINOS DE PARIDAD DE PODER DE COMPRA (EUROS PPC*)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (**)
Alemania	1.349	1.348	1.413	1.423	1.458	1.444	1.478	1.549	1.835
Luxemburgo	1.531	1.503	1.551	1.574	1.582	1.562	1.614	1.670	1.789
Bélgica	1.350	1.338	1.354	1.362	1.387	1.420	1.437	1.524	1.703
Países Bajos	1.318	1.321	1.357	1.387	1.388	1.438	1.458	1.491	1.684
Francia	1.301	1.304	1.309	1.315	1.341	1.363	1.387	1.476	1.570
Eslovenia	919	910	930	968	1.020	1.077	1.163	1.187	1.329
Irlanda	1.139	1.195	1.188	1.203	1.214	1.185	1.198	1.212	1.305
España	798	802	871	891	1.094	1.133	1.137	1.187	1.257
Polonia	726	758	799	826	874	986	1.022	1.044	1.230
Lituania	487	560	575	592	816	868	894	932	1.072
Rumanía	413	476	540	732	790	832	837	895	1.053
Grecia	775	780	787	787	830	858	863	912	990
Portugal	681	708	730	767	796	821	864	915	987
Croacia	587	604	634	656	709	763	790	862	969
Malta	858	861	852	864	881	877	894	905	954
República Checa	505	536	592	643	692	730	749	754	948
Hungría	552	571	625	656	680	692	671	765	887
Estonia	503	546	581	602	636	691	672	692	767
Eslovaquia	538	520	528	568	604	655	694	704	763
Letonia	492	497	507	561	552	548	626	599	743
Bulgaria	380	432	459	503	534	559	598	592	679

(*) En términos de paridad de poder de compra.

(**) Valores estimados.

Fuente: Eurostat (enero 2024).

En el caso de no ajustar los salarios en función de los niveles de precios de cada país (paridad de poder de compra), las diferencias entre las retribuciones mínimas de los diferentes Estados miembros se verían notablemente ampliadas.

Por último, recordar que Dinamarca, Italia, Chipre, Austria, Finlandia y Suecia no disponen de un salario mínimo regulado por ley, siendo la negociación colectiva su único sistema para fijar una retribución mínima.

3.7. ENCUESTA TRIMESTRAL DE COSTE LABORAL

Al igual que en informes anteriores, el análisis de los costes laborales en el presente epígrafe se realiza tomando como referencia la Encuesta Trimestral de Coste Laboral elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), que analiza la evolución del coste laboral medio por trabajador, el cual incluye el coste salarial (salario base, complementos salariales, pagos por horas extras, pagos extraordinarios y atrasos), así como las prestaciones no salariales y las cotizaciones a la Seguridad Social¹¹.

Antes de comenzar a analizar la evolución del coste laboral, conviene recordar lo señalado anteriormente en cuanto a que su evolución puede verse afectada por el denominado efecto composición. Esto es, en etapas de destrucción de empleo puede ocurrir que las personas con contratos temporales y salarios inferiores a la media pierdan antes su empleo, lo que hace que, respecto del total, aumente el peso relativo de las personas con salarios más altos, y, en consecuencia, se eleve el coste laboral medio por trabajador. Así, dicho cambio en la composición del empleo daría lugar a incrementos en el coste laboral.

Efecto composición: Alteración del peso relativo de los distintos colectivos que conforman la muestra, ocasionada por los flujos de entrada y salida del mercado de trabajo.

Por contra, en fases expansivas del empleo se podría dar el efecto opuesto, ya que al incorporarse personas con salarios inferiores a los que perciben los que ya se encuentran trabajando, bajaría el coste laboral medio por trabajador.

Coste laboral por trabajador/a y mes: Mide el coste que supone para la empresa emplear a una persona durante un mes. (Coste laboral por unidad de trabajo).

Coste laboral por hora efectiva de trabajo. Mide el coste que supone para la empresa una hora de trabajo efectivo (Coste laboral por unidad de tiempo).

Horas efectivas: Suma de las horas pactadas más las horas extras y/o complementarias menos las horas no trabajadas, de las que se excluyen las horas perdidas en el lugar de trabajo, ya que tiene la consideración de tiempo efectivo.

Fuente: INE.

En 2023 el coste laboral total en la CAPV aumentó un 4,5% respecto del año anterior

En 2023 el coste laboral total medio mensual por trabajador en la CAPV fue de 3.441,87 euros, cifra que supone un incremento interanual del 4,5%. El crecimiento interanual del coste laboral efectivo por hora de trabajo fue del 5%.

¹¹Para mayor información, consultar Encuesta Trimestral de Coste Laboral. INE. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736045053&menu=metodologia&idp=1254735976596

Esta encuesta no incluye información del sector primario.

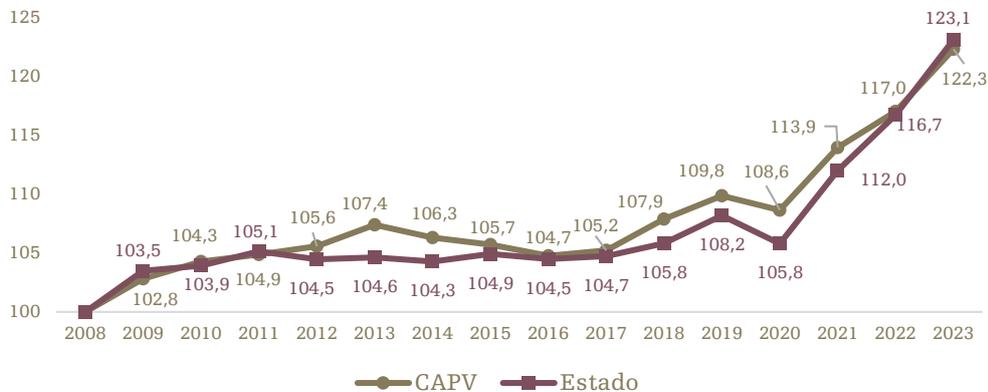
El coste efectivo por hora de trabajo con relación al ejercicio precedente creció un 5%

A nivel estatal, el coste laboral por trabajador se cifró en 2.993,53 euros, habiendo aumentado un 5,5% respecto de 2022.

Tomando en consideración una perspectiva temporal más amplia, fijando el año 2008 como base, observamos que a lo largo de dicho período el crecimiento del coste laboral fue similar en la CAPV (+22,3%) y en el conjunto del Estado (+23,1%).

GRÁFICO 3.12

EVOLUCIÓN DEL COSTE LABORAL POR TRABAJADOR/A Y MES (NÚMEROS ÍNDICE: VALORES DEL AÑO 2008=100)

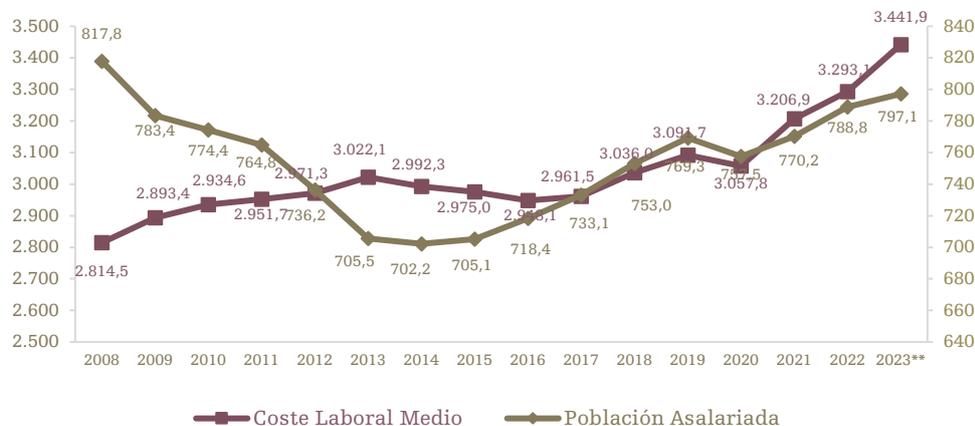


Fuente: INE.

Por sectores, en la CAPV la industria con 4.256,98 euros tiene el coste laboral medio por trabajador más elevado, seguida a cierta distancia por la construcción (3.483,32 euros) y los servicios (3.221,68 euros). La diferencia entre el sector con el coste laboral medio más alto (la industria) y el más bajo (servicios) alcanza los 1.035,31 euros.

En términos interanuales, la industria registró el mayor aumento interanual del coste laboral (6,7%), seguida por la construcción (4,9%) y los servicios (3,8%).

GRÁFICO 3.13
EVOLUCIÓN DEL COSTE LABORAL MEDIO POR TRABAJADOR/A (EUROS) Y DE LA POBLACIÓN ASALARIADA EN LA CAPV* (MILES DE PERSONAS). 2008-2023



*Datos publicados el 18 de enero de 2024.
 **Datos provisionales.
 Fuentes: Encuesta Trimestral de Coste Laboral (INE) y PRA (Eustat).

CUADRO 3.23
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL COSTE LABORAL POR TRABAJADOR/A Y MES EN MEDIA ANUAL, CAPV

	VALORES ABSOLUTOS			DISTRIB. PORCENTUAL			VARIACIÓN	
	2019	2022	2023	2019	2022	2023	23/22	23/19
Coste laboral total por trabajador/a	3.091,7	3.293,1	3.441,9	100,0	100,0	100,0	4,5	11,3
Coste salarial total por trabajador/a	2.289,9	2.424,9	2.514,0	74,1	73,6	73,0	3,7	9,8
Otros costes	801,7	868,2	927,8	25,9	26,4	27,0	6,9	15,7
Coste por percepciones no salariales	72,5	83,5	84,8	2,3	2,5	2,5	1,6	16,9
Coste por cotizaciones obligatorias	744,8	802,2	862,4	24,1	24,4	25,1	7,5	15,8
Subvenciones y bonificaciones de la S. Social ¹²	15,7	17,5	19,3	-0,5	-0,5	-0,6	10,5	23,5

Fuente: INE.

El análisis por componentes del coste laboral muestra que en 2023 todos crecieron de forma generalizada, correspondiendo el mayor aumento interanual en nuestra Comunidad al apartado de subvenciones y bonificaciones (10,5%) y en el caso del Estado a las percepciones no salariales (9,8%). Con todo, conviene tener presente que el peso relativo de dichas partidas sobre el coste total por trabajador es de escasa magnitud en ambos casos (-0,6% y 2,4% del total, respectivamente).

¹²Reducciones, bonificaciones y subvenciones que los empleadores aplican en las liquidaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social, motivadas por la contratación de determinados colectivos de trabajadores o por ayudas reconocidas por el SEPE a cargo de sus presupuestos.

CUADRO 3.24
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL COSTE LABORAL POR TRABAJADOR/A Y MES EN MEDIA ANUAL, ESTADO

	VALORES ABSOLUTOS			DISTRIB. PORCENTUAL			VARIACIÓN	
	2019	2022	2023	2019	2022	2023	23/22	23/19
Coste laboral total por trabajador/a	2.630,9	2.838,0	2.993,5	100,0	100,0	100,0	5,5	13,8
Coste salarial total por trabajador/a	1.955,2	2.115,1	2.216,6	74,3	74,5	74,0	4,8	13,4
Otros costes	675,7	722,9	776,9	25,7	25,5	26,0	7,5	15,0
Coste por percepciones no salariales	67,0	66,3	72,8	2,5	2,3	2,4	9,8	8,6
Coste por cotizaciones obligatorias	621,8	671,3	720,0	23,6	23,7	24,1	7,3	15,8
Subvenciones y bonificaciones de la S. Social ¹³	13,1	14,7	15,9	-0,5	-0,5	-0,5	8,1	20,9

Fuente: INE.

Madrid, País Vasco, Cataluña y Navarra siguen siendo las únicas Comunidades con un coste laboral medio superior a los 3.000 euros

El estudio comparativo por Comunidades Autónomas muestra que en 2023 de nuevo la CAPV fue la Comunidad con el segundo mayor coste laboral medio, siendo superada únicamente por Madrid (3.542 euros). Tras el País Vasco, figuran, por este orden, Navarra y Cataluña (3.240 y 3.232 euros, respectivamente), todas ellas por encima de los 3.000 euros.

El resto de las comunidades registraron costes laborales medios inferiores a la media estatal (2.994 euros), presentando Andalucía (2.654 euros), Murcia (2.627 euros), Canarias (2.519 euros) y Extremadura (2.362 euros) los menores niveles.

CUADRO 3.25
COSTE LABORAL POR TRABAJADOR/A Y MES EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

	COSTE LABORAL TOTAL MENSUAL*		
	2019	2022	2023
Madrid	3.089	3.333	3.542
País Vasco	3.092	3.293	3.442
Navarra	2.862	3.043	3.240
Cataluña	2.817	3.056	3.232
TOTAL	2.631	2.838	2.994
Baleares	2.544	2.682	2.936
Asturias	2.692	2.794	2.926
Aragón	2.549	2.735	2.893
Cantabria	2.541	2.657	2.765
La Rioja	2.400	2.568	2.718
Castilla y León	2.370	2.563	2.699
Comunidad Valenciana	2.350	2.574	2.677
Castilla-La Mancha	2.331	2.549	2.677
Galicia	2.401	2.551	2.671
Andalucía	2.316	2.514	2.654
Murcia	2.307	2.502	2.627
Canarias	2.240	2.397	2.519
Extremadura	2.165	2.296	2.362

*Media anual.
Fuente: INE.

¹³Reducciones, bonificaciones y subvenciones que las empresas aplican en las liquidaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social, motivadas por la contratación de determinados colectivos de trabajadores o por ayudas reconocidas por el SEPE a cargo de sus presupuestos.

3.8. ÍNDICE DE PRECIOS DEL TRABAJO

El Índice de Precios del Trabajo (IPT) es una operación estadística continua de periodicidad anual, cuyo objetivo es medir el cambio en el precio de la mano de obra en el tiempo como consecuencia exclusivamente de las presiones del mercado laboral.

A fecha de realización del presente trabajo la última información disponible es la del ejercicio 2021.

El Índice de Precios del Trabajo muestra que en 2021 los salarios crecieron un 2,5% en la CAPV

El Índice de Precios del Trabajo (IPT) es una operación estadística de periodicidad anual realizada por el INE, cuyo objetivo es medir el cambio en el precio de la mano de obra, sin que dicha medida esté afectada por cambios en la calidad y cantidad de trabajo realizado.

Con el propósito de reflejar fielmente la evolución de los salarios, en el IPT no se miden en términos de promedio, tal y como sucede en la Encuesta Trimestral y Anual de Coste Laboral, sino que, de un modo similar al IPC, se elabora un índice a partir de una selección representativa de puestos de trabajo, cuyo comportamiento se analiza a lo largo del tiempo.

Según este índice, los salarios en la CAPV aumentaron un +2,5% interanual en 2021, mientras que en el conjunto del Estado crecieron un +2,1%.

Si analizamos la evolución del IPT con una perspectiva temporal más amplia (periodo 2008-2021), encontramos un patrón bastante similar en la CAPV y en el conjunto del Estado, si bien en el caso de la CAPV el incremento acumulado a lo largo de dicho periodo alcanza el +13,5%, mientras que en el Estado se limita al +7,3%.

GRÁFICO 3.14
IPT. EVOLUCIÓN 2008-2021. PAÍS VASCO Y ESTADO



Fuente: INE.

CONCLUSIONES

- De acuerdo con la PRA, en 2023 la población ocupada aumentó en 9.100 personas, hasta alcanzar las 971.300, mientras que la población desempleada descendió respecto de 2022 en 9.400 personas. El empleo asalariado aumentó en 8.300 personas, mientras que el no asalariado creció en solo 800.
- Según la PRA, la tasa de temporalidad en 2023 se situó en el 21,4%, habiendo descendido 4,5 puntos porcentuales con relación al ejercicio anterior y en casi 10 en comparación con 2019.
- La tasa de desempleo descendió hasta el 7,6% en 2023, teniéndonos que remontar hasta el ejercicio 2008 para encontrar una tasa de desempleo inferior (3,8%).
- A pesar de que el diferencial de género se redujo en 2023, la tasa de desempleo de las mujeres continuó siendo superior a la de los hombres: 7,9% frente a 7,5%, respectivamente.
- En 2023 el número de contratos indefinidos suscritos descendió un -6,8% y el de los temporales un -11,7%, siendo el tipo de contrato con un menor descenso interanual el contrato fijo discontinuo, que disminuyó únicamente un -1% respecto del año anterior.
- El número de contratos suscritos por persona y año desciende de nuevo en 2023 hasta situarse en 2,51, el valor más bajo de los últimos años.
- En diciembre de 2023 el número de personas afiliadas a la Seguridad Social (media del mes) se situó por encima del millón, la cifra más elevada de los últimos años.
- Agrupando la afiliación al Régimen General con contrato laboral en dos grandes bloques, esto es, con contrato indefinido y con contrato temporal, en diciembre de 2023 el 76,6% de las personas afiliadas¹⁴ tenían un contrato indefinido, 1,1 puntos más que en 2022 y casi 10 puntos más que en 2019 (66,8%).
- El número de empresas inscritas en la Seguridad Social en la CAPV al cierre de 2023 aumentó respecto del año anterior, pero tanto en el conjunto del Estado como en la CAPV se sitúa por debajo de los registros del año 2019.
- En 2023 el salario mínimo interprofesional aumentó un 8%, hasta alcanzar los 1.080 euros.
- En 2023 el coste laboral total en la CAPV aumentó un 4,5% respecto del año anterior.

¹⁴No están incluidos los afiliados que no tienen contrato (funcionarios), los cuidadores no profesionales, programas de formación y prácticas no laborales en empresas (RR.DD. 1493/2011 y 1543/2011) y aquellos por los que por error u omisión no figura tipo de contrato en el fichero. Sólo están incluidos los afiliados del Régimen General, excluidos los sistemas especiales agrario y de empleados del hogar.

44

RELACIONES LABORALES

4.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA¹⁵

4.1.1 INTRODUCCIÓN

En este apartado se resumen las principales características de la negociación colectiva en la CAPV. En primer lugar, se analiza la población trabajadora sujeta a este tipo de acuerdos, para a continuación estudiar la estructura de la negociación colectiva en nuestra Comunidad.

Posteriormente, se analiza la dinámica de la negociación en 2023 y sus resultados más relevantes. Asimismo, se ofrece información de las organizaciones negociadoras y firmantes de los convenios vigentes. En la última parte se realiza un análisis de las inaplicaciones de los convenios colectivos depositadas en la CAPV.

Cada dos años el Consejo de Relaciones Laborales actualiza la información referente a la estructura de la negociación colectiva, que en definitiva consiste en identificar el repertorio de convenios colectivos que se aplican en la CAPV y determinar las personas afectadas por ellos. Para ello, se toman como datos de partida las cuentas de cotización a la Seguridad Social en nuestra Comunidad, junto con información facilitada por las administraciones públicas.

Los datos incluidos en este informe se han elaborado utilizando los resultados del estudio realizado en 2021¹⁶, habiéndose actualizado mensualmente el universo de convenios y la población trabajadora afectada con la información obtenida de los convenios de empresa publicados.

4.1.2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA SUJETA A ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En primer lugar, hay que señalar que dentro de la población trabajadora susceptible de suscribir acuerdos de negociación colectiva no está incluido el personal funcionario, dado que sus condiciones de trabajo no se fijan mediante convenio colectivo.

No obstante, sí hemos incluido dentro de la población afectada por acuerdos de negociación colectiva a los empleados públicos con contrato laboral que trabajan en sociedades públicas y que, en algún momento, han suscrito un convenio de empresa.

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto, la población trabajadora susceptible de establecer sus condiciones de trabajo mediante acuerdos de negociación colectiva en la CAPV sería de algo menos de 660.000 personas.

¹⁵ La fuente de información para todo este apartado es el Consejo de Relaciones Laborales (CRL).

¹⁶ La actualización de este estudio prevista para el año 2020 se realizó finalmente en el año 2021, teniendo en cuenta que las especiales circunstancias acaecidas el año de la aparición de la pandemia hubieran hecho muy difícil su elaboración, así como que, de haberse llevado a cabo, los datos hubieran sido poco representativos.

Sin embargo, únicamente una parte ha estado amparada en algún momento por este tipo de acuerdos, existiendo actividades en las que sus condiciones de trabajo nunca han estado reguladas mediante un convenio colectivo.

Este grupo de personas, cuyo número se situaría en torno a las 50.000, supone aproximadamente algo menos del 8% de la población asalariada (excluido el personal funcionario, como ya se ha señalado), mientras que el colectivo sobre el que incide la negociación colectiva, el 92% restante, sería de unas 609.000 personas.

Las actividades no reguladas por convenio engloban a unas 50.000 personas, la mayoría mujeres, siendo el colectivo mayoritario el de las personas trabajadoras al servicio del hogar

Dentro de las ocupaciones no reguladas por convenio nos encontramos con un conjunto de actividades un tanto heterogéneo, ligadas en muchos casos al sector servicios y realizadas mayoritariamente por mujeres. Entre ellas, el servicio doméstico¹⁷ es el que más empleo tiene, unas 27.000 personas, pero también encontramos ocupaciones dentro del sector sanitario (por ejemplo, las de las consultas médicas), en muchos casos en empresas de reducido tamaño, donde su actividad no está regulada por convenio.

Por territorios, se debe señalar que de estas aproximadamente 50.000 personas trabajadoras cuyas actividades no están reguladas por acuerdos de negociación colectiva, 9.745 pertenecen al territorio histórico de Álava, 25.906 a Bizkaia y 14.397 a Gipuzkoa, teniendo por tanto una importancia relativa mayor en Álava que en resto de los territorios si tenemos en cuenta su población trabajadora.

Llegados a este punto, hay que recordar que, al contrario de lo ocurrido en Bizkaia y Gipuzkoa, en Álava nunca se llegaron a suscribir convenios ni para el sector de oficinas y despachos, ni para el del comercio en general, por lo que una parte importante de la población trabajadora de estos ámbitos nunca han tenido reguladas sus condiciones de trabajo mediante un convenio colectivo.

Si analizamos la composición por sexo de las actividades no reguladas, comprobamos que el número de mujeres que trabajan en estas actividades es muy superior al de los hombres. De hecho, las mujeres suponen el 78,5% de las personas que trabajan en actividades no reguladas por convenio, mientras que entre la población asalariada sobre la que incide la negociación colectiva existe un mayor equilibrio entre ambos sexos, aunque los hombres son mayoritarios (55,8% vs. 44,2%).

Al hecho de que las personas que trabajan en el servicio del hogar sean en su práctica totalidad mujeres, hay que añadir que muchas actividades del sector servicios que nunca han regulado su actividad mediante un convenio colectivo (consultas médicas, ciertas actividades administrativas y auxiliares, etc.) cuentan con una presencia mayoritaria de mujeres.

¹⁷ La práctica totalidad de las personas que trabajan en esta actividad son mujeres.

CUADRO 4.1
DISTRIBUCIÓN SEGÚN ACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN ASALARIADA DE LA CAPV QUE
TRABAJA EN OCUPACIONES NO REGULADAS POR CONVENIO*

Servicio del hogar	55,9%
Consultas médicas y actividades sanitarias	15,6%
Servicios administrativos	7,2%
Agricultura y pesca	6,5%
Cultura y deporte	3,5%
Resto de actividades	11,3%
TOTAL	100,0%

* Excluido el personal laboral y funcionario de las administraciones públicas
 Porcentajes obtenidos en base al estudio de la Estructura de la Negociación Colectiva de 2021

4.1.3. RASGOS BÁSICOS DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2023

Tal y como se ha señalado, de acuerdo con los datos del último estudio de la Estructura de la Negociación Colectiva, la negociación colectiva para la CAPV incide sobre un total de 609.677 personas.

A continuación, se van a exponer los principales rasgos de la negociación colectiva, ámbitos funcionales y situación de los convenios colectivos.

Antes de ello, debemos mencionar que la reforma laboral de 2012 modificó, entre otras cuestiones, la denominada ultraactividad de los convenios, estableciendo que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo, aquel perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia, pasando a considerarse decaído, y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Población trabajadora con sus convenios decaídos y sin cobertura:
Personas que, tras haber decaído su convenio, no cuentan con uno nuevo que sustituya al anterior, ni tampoco con un convenio de ámbito superior que los ampare.

De este modo, a efectos estadísticos, a las personas que tras haber decaído su convenio y no cuentan con uno nuevo que sustituya al anterior, ni tampoco con un convenio de ámbito superior que las ampare, las hemos denominado, tanto en este informe anual como en las diferentes publicaciones del CRL, población trabajadora con sus convenios decaídos y sin cobertura.

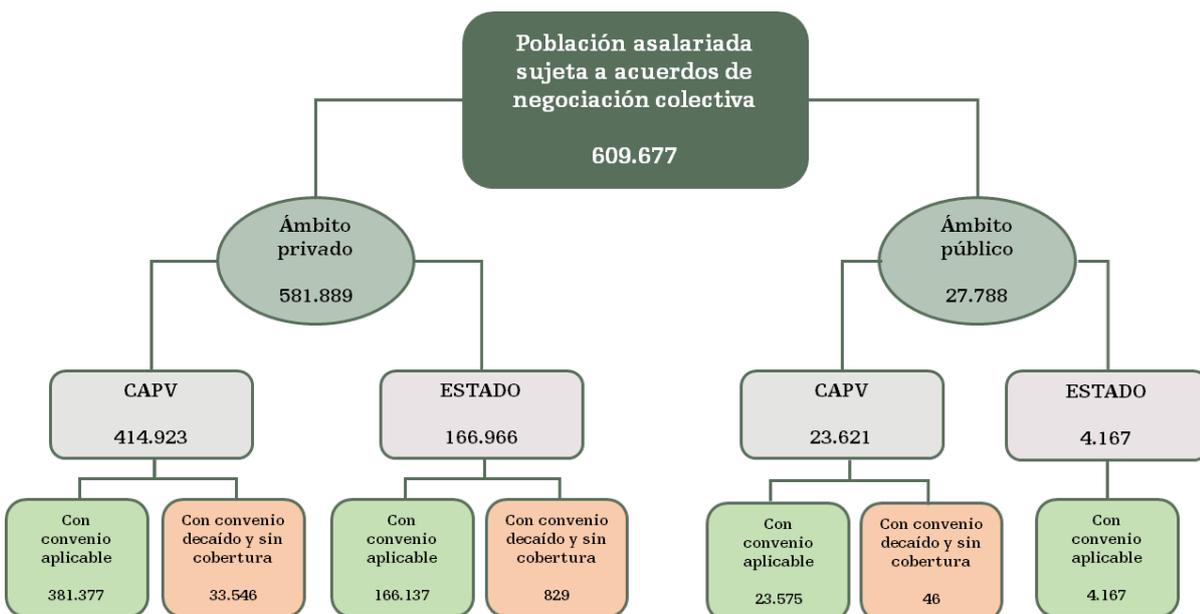
Dado que estas personas se encontraban amparadas por un convenio antes de la entrada en vigor de la mencionada reforma laboral, se ha considerado oportuno continuar incluyéndolas dentro de nuestros análisis, entre otras razones, por el elevado número de personas que se encuentran actualmente sin la cobertura de un convenio, así como por la posibilidad que existe de que estos convenios se renueven en un futuro.

Población trabajadora con sus convenios vigentes: Aquella cubierta por un convenio colectivo que se encuentra dentro del período ordinario de vigencia establecido en el mismo.

Por último, señalar que el marco normativo establecido en 2012 ha sido modificado tras la publicación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, estableciendo a partir de su entrada en vigor que, salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

En nuestra Comunidad, el 71,9% de la población trabajadora sujeta a acuerdos de negociación colectiva negocian sus convenios dentro del ámbito de la propia CAPV

GRÁFICO 4.1
ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2023 EN LA CAPV (PERSONAS AFECTADAS)



Datos a 31 de diciembre de 2023

Población trabajadora con convenios de vigencia prorrogada: En este grupo se incluye tanto a aquellas personas cuyo convenio después de haber finalizado el período ordinario de vigencia no ha sido denunciado, como a aquellos trabajadores, que tras haber sido denunciado su convenio, éste se encuentra en situación de prórroga (convenios ultraactivos).

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

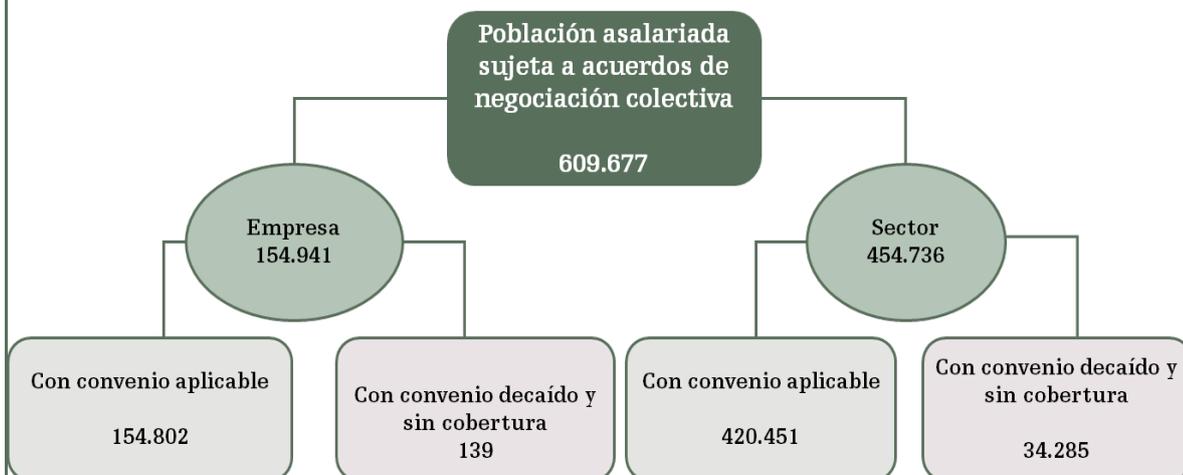
La negociación colectiva para la CAPV presenta las siguientes características estructurales:

- El grueso de la negociación colectiva en la CAPV corresponde al sector privado (95,4 % de las personas afectadas).
- Incluye convenios colectivos negociados y registrados en la CAPV y convenios sectoriales de ámbito estatal que inciden en sectores sin convenio específico en nuestra Comunidad o decaídos, así como convenios de empresas con centros de trabajo también en el País Vasco. En todo caso, la mayor parte de las personas sujetas a acuerdos de negociación colectiva llevan a cabo la misma dentro del ámbito de la propia CAPV, en concreto, el 71,9%.
- La gran mayoría de las personas trabajadoras se encuentran amparada por convenios sectoriales. Sin embargo, en cada uno de los distintos ámbitos territoriales el peso de la negociación colectiva sectorial y de empresa difiere. Así, en Bizkaia y Gipuzkoa prevalece claramente la negociación sectorial, mientras que, en Álava, aunque la negociación sectorial es mayoritaria, tiene mucha importancia la desarrollada a nivel de empresa.
- Las personas afectadas a 31 de diciembre de 2023 por el decaimiento de sus convenios y sin la cobertura de uno de ámbito superior suponen el 5,6% de la población asalariada sujeta a acuerdos de negociación colectiva, siendo casi en exclusiva personas que trabajan en el sector privado que antes se encontraban cubiertas por convenios sectoriales negociados en la CAPV, y que tras el decaimiento de estos acuerdos no han encontrado encaje en otro convenio de ámbito superior.

Es importante destacar la práctica existente en nuestra Comunidad de suscribir pactos de empresa que, normalmente, mejoran las condiciones del convenio sectorial, pero de los que no tenemos información porque no se publican y en la mayoría de los casos ni siquiera se depositan ante la autoridad laboral.

GRÁFICO 4.2

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. ÁMBITOS FUNCIONALES (PERSONAS AFECTADAS)



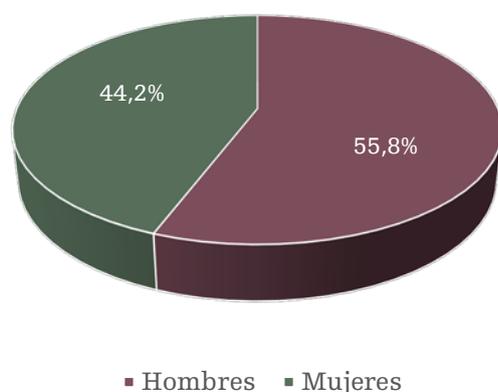
Datos a 31 de diciembre de 2023

La negociación colectiva sectorial afecta a 454.736 personas, mientras que la de empresa a una población trabajadora de 154.941

En cuanto a la distribución por sexo de la población asalariada sujeta a acuerdos de negociación colectiva, señalar que el 55,8% de la misma (340.469 personas) son hombres, y el 44,2% restante (269.208 personas) son mujeres.

GRÁFICO 4.3

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA POBLACIÓN ASALARIADA SUJETA A ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (31/12/2023)



Hay que indicar que los hombres son mayoría en todos los ámbitos territoriales donde se desarrolla la negociación colectiva, a excepción del interterritorial, destacando el territorio histórico de Álava, donde la negociación colectiva afecta a casi el doble de hombres que mujeres, tal y como se aprecia en el cuadro 4.2 donde se recoge el número de personas afectadas por todos los convenios colectivos (vigentes, prorrogados y decaídos).

CUADRO 4.2

DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y ÁMBITO TERRITORIAL DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR ACUERDOS DE NEGOCIACION COLECTIVA (31/12/2023)

	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Total, CAPV	340.469	269.208	609.677	55,8%	44,2%
Registrados en la CAPV	247.216	191.328	438.544	56,4%	43,6%
Álava	40.290	21.858	62.148	64,8%	35,2%
Bizkaia	113.453	80.729	194.182	58,4%	41,6%
Gipuzkoa	79.814	57.907	137.721	58,0%	42,0%
Interterritoriales	13.659	30.834	44.493	30,7%	69,3%
Ámbito estatal	93.253	77.880	171.133	54,5%	45,5%

El elevado porcentaje de mujeres en el ámbito interterritorial es debido a que dentro de este ámbito de negociación se encuentran actividades, la mayoría de ellas del sector servicios, fuertemente feminizadas, como son la del servicio de comedores escolares, la enseñanza (de iniciativa social e ikastolas) o la de las contratas de limpieza del Departamento de Educación y Osakidetza, que hacen que la presencia de la mujer en este ámbito se eleve al 69,3%.

En 2023 aumenta respecto del año anterior la población trabajadora con sus convenios vigentes (388.641 personas) y disminuye el número de personas con sus convenios decaídos y sin cobertura (34.424 personas)

A continuación, se analizan, por un lado, los convenios aplicables y, por otro, los convenios decaídos.

CUADRO 4.3
NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS APLICABLES EN LA CAPV EN 2023 Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS (31/12/2023)

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
Total, CAPV	1.195	154.802	200	420.451	1.395	575.253
Registrados en la CAPV	956	114.805	86	290.147	1.042	404.952
Álava	181	23.218	20	33.241	201	56.459
Bizkaia	442	42.205	28	137.780	470	179.985
Gipuzkoa	297	34.078	29	89.937	326	124.015
Interterritoriales	36	15.304	9	29.189	45	44.493
Ámbito estatal	239	39.997	114	130.304	353	170.301

En el Cuadro 4.3 se recoge el número de convenios aplicables en la CAPV y la población trabajadora cubierta por ellos. Están incluidos tanto los convenios cuyo plazo de vigencia ordinaria se extiende a lo largo de 2023, como aquellos en situación de prórroga y ultraactivos y, por tanto, pendientes de renovar. Se incluye también a las personas que, tras haber decaído su convenio, ya fuera este de sector o de empresa, contasen con la cobertura de un convenio sectorial de ámbito superior (estatal, provincial o interterritorial), ya que legalmente se encuentran bajo la cobertura de este nuevo convenio tras el decaimiento del que les era de aplicación.

CUADRO 4.4**NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS DECAÍDOS EN LA CAPV Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS
(31/12/2023)**

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
Total, CAPV	6	139	21	34.285	27	34.424
Registrados en la CAPV	4	136	18	33.456	22	33.592
Álava	2	84	3	5.605	5	5.689
Bizkaia	0	0	9	14.197	9	14.197
Gipuzkoa	2	52	6	13.654	8	13.706
Interterritoriales	0	0	0	0	0	0
Ámbito estatal	2	3	3	829	5	832

La población trabajadora con sus convenios decaídos se detalla en el Cuadro 4.4. Dentro de este colectivo estarían incluidas las personas asalariadas que, tras haber decaído su convenio, no cuentan con uno nuevo que sustituya al anterior, ni tampoco con un convenio de ámbito superior que les sea de aplicación.

4.1.4. EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL AÑO 2023

Al finalizar el 2023 el 63,8% de la población trabajadora se encontraba con sus convenios actualizados y únicamente el 5,6% con sus convenios decaídos, siendo estos los mejores datos desde la aprobación de la reforma laboral de 2012

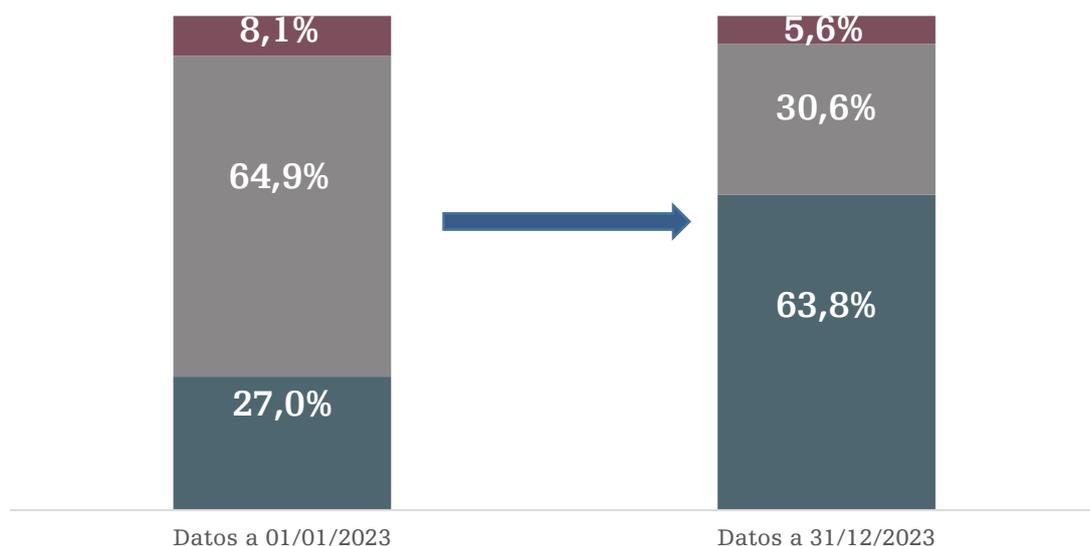
Al finalizar el 2023, el 63,8% de la población trabajadora se encontraba con sus convenios actualizados (vigencia plena), el 30,6% tenía sus acuerdos en situación de prórroga, mientras que únicamente el 5,6% se hallaba con sus convenios decaídos y sin cobertura, siendo estos los mejores datos desde la aprobación de la reforma laboral de 2012, tanto en los que se refiere al porcentaje de población trabajadora con sus convenios vigentes, como al de personas con sus convenios decaídos.

Aunque al comienzo del año el porcentaje de personas con sus convenios renovados era similar al del año anterior, los acuerdos logrados a lo largo de 2023 han hecho posible que al finalizar el año el porcentaje de población trabajadora con sus convenios en vigor superase el 60%.

Además, las firmas del Convenio de Empresas de Restauración de Gipuzkoa y del Comercio en General en Bizkaia, que se encontraban decaídos, han sido los que sobre todo han permitido que la población trabajadora con sus convenios decaídos se haya reducido al finalizar el ejercicio al 5,6% (34.424 personas).

En cuanto a la distribución por sexo, hay que señalar que aumenta respecto del año anterior tanto el porcentaje de hombres con sus convenios vigentes (49,5% en 2022 vs. 68,1% en 2023), como el de mujeres con sus convenios actualizados, que pasa del 40% en 2022 al 58,2% en 2023.

GRÁFICO 4.4
EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2023 EN LA CAPV



- Población trabajadora con sus convenios decaídos que no disponen de otro convenio de ámbito superior que los ampare
- Población trabajadora con convenios prorrogados en 2023 y pendientes de renovar
- Población trabajadora con sus convenios vigentes (actualizados)

GRÁFICO 4.5
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE LA CAPV POR SEXO SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO
(DATOS A 31/12/2023)

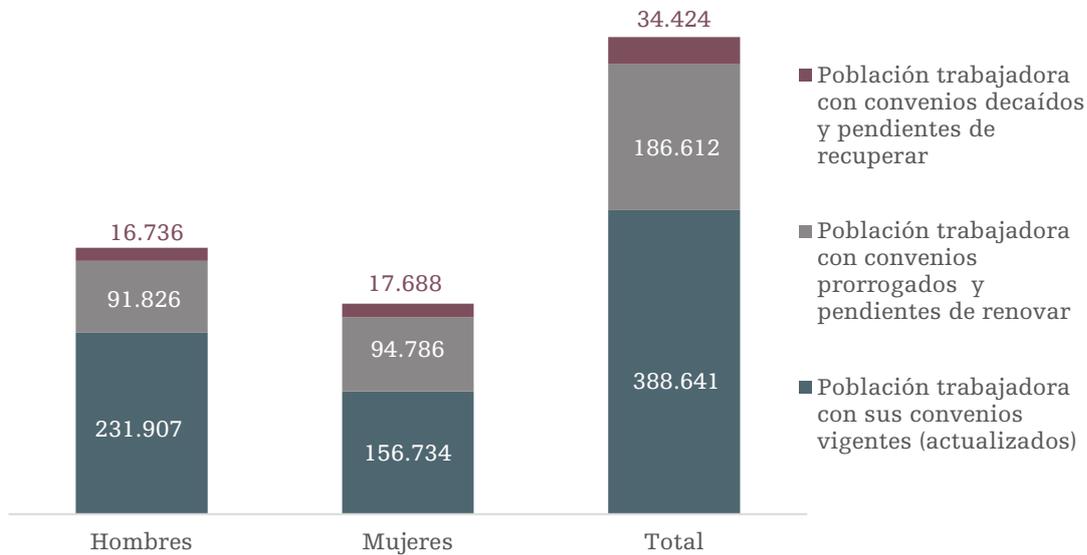
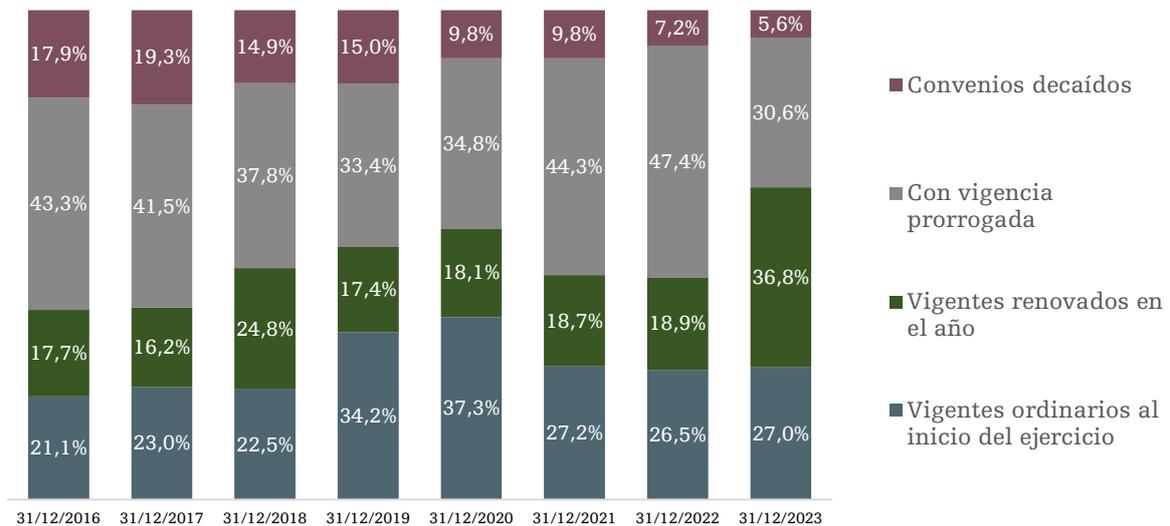


GRÁFICO 4.6
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE LA CAPV SEGÚN VIGENCIA DEL CONVENIO
(DATOS A 31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO)



A inicios del año 2023 el 27% de la población trabajadora tenía sus convenios actualizados, porcentaje muy similar al registrado en 2022 (26,5%) y en 2021 (27,2%).

CUADRO 4.5
NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS EN EL AÑO 2023 CON INCIDENCIA EN LA CAPV Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
Total, CAPV	295	41.536	56	179.046	351	220.582
Registrados en la CAPV	230	29.758	21	118.710	251	148.468
Álava	55	5.827	3	2.862	58	8.689
Bizkaia	91	11.356	6	53.959	97	65.315
Gipuzkoa	80	12.051	9	57.988	89	70.039
Interterritoriales	4	524	3	3.901	7	4.425
Ámbito estatal	65	11.778	35	60.336	100	72.114

Durante 2023 se registraron 351 convenios, lo que ha supuesto la renovación de sus condiciones de trabajo para 220.582 personas, prácticamente el doble que el año anterior. Dentro del ámbito de la CAPV se registraron 251 convenios, 21 de sector y 230 de empresa, que en conjunto dieron cobertura a 148.468 personas. De ámbito estatal con incidencia en la CAPV se registraron 100 convenios (35 de sector y 65 de empresa), que incidieron sobre una población trabajadora de 72.114 personas.

En el Cuadro 4.5 se indica el número de convenios colectivos registrados a lo largo de 2023, así como el número de personas afectadas por los mismos.

CUADRO 4.6
NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS CON VIGENCIA ORDINARIA PARA 2023 EN LA CAPV Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS (31/12/2023)

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
Total, CAPV	619	93.435	124	295.206	743	388.641
Registrados en la CAPV	481	64.662	46	188.193	527	252.855
Álava	111	16.551	10	22.186	121	38.737
Bizkaia	199	24.295	16	87.260	215	111.555
Gipuzkoa	157	21.107	15	69.404	172	90.511
Interterritoriales	14	2.709	5	9.343	19	12.052
Ámbito estatal	138	28.773	78	107.013	216	135.786

Al finalizar el año 2023, el número de convenios con vigencia ordinaria, esto es, que se encontraban dentro del periodo ordinario de aplicación acordado por sus negociadores, era de 743 con una población trabajadora de 388.641 personas (Cuadro 4.6). En 2022 el número de convenios vigentes al finalizar el ejercicio era de 641 con 273.938 personas afectadas.

CUADRO 4.7
NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS CON VIGENCIA PRORROGADA Y PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS
(31/12/2023)

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
Total, CAPV	576	61.367	76	125.245	652	186.612
Registrados en la CAPV	475	50.143	40	101.954	515	152.097
Álava	70	6.667	10	11.055	80	17.722
Bizkaia	243	17.910	12	50.520	255	68.430
Gipuzkoa	140	12.971	14	20.533	154	33.504
Interterritoriales	22	12.595	4	19.846	26	32.441
Ámbito estatal	101	11.224	36	23.291	137	34.515

En el Cuadro 4.7 se indica el número de convenios con vigencia prorrogada y ultraactivos y, por tanto, pendientes de renovar, así como el número de personas a las que les son de aplicación estos convenios. Al finalizar 2023 se encontraban en esta situación 186.612 personas, de ellas, 152.097 negociaban sus convenios dentro de la CAPV, mientras que 34.515 dependían de la negociación a nivel estatal.

Por lo que se refiere a las personas con sus convenios decaídos (5,6%), tras el descenso iniciado en 2020 y la firma en 2022 del Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Álava, la rúbrica en 2023 del Convenio de Empresas de Restauración de Gipuzkoa y el del Comercio en General en Bizkaia, permite situar el porcentaje de población trabajadora con sus convenios decaídos y sin cobertura en el porcentaje más bajo desde la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012.

A pesar de todo, hay que señalar que todavía 34.424 personas continúan sin recuperar su convenio y carecen de otro de ámbito superior que les ampare, situación que, en muchos casos permanece sin variación desde hace ya bastantes años. Entre los convenios decaídos cabe destacar por su importancia, el de Oficinas y Despachos de Bizkaia, en Gipuzkoa, Oficinas y Despachos y Transporte por Carretera y en Álava el del Comercio del Metal.

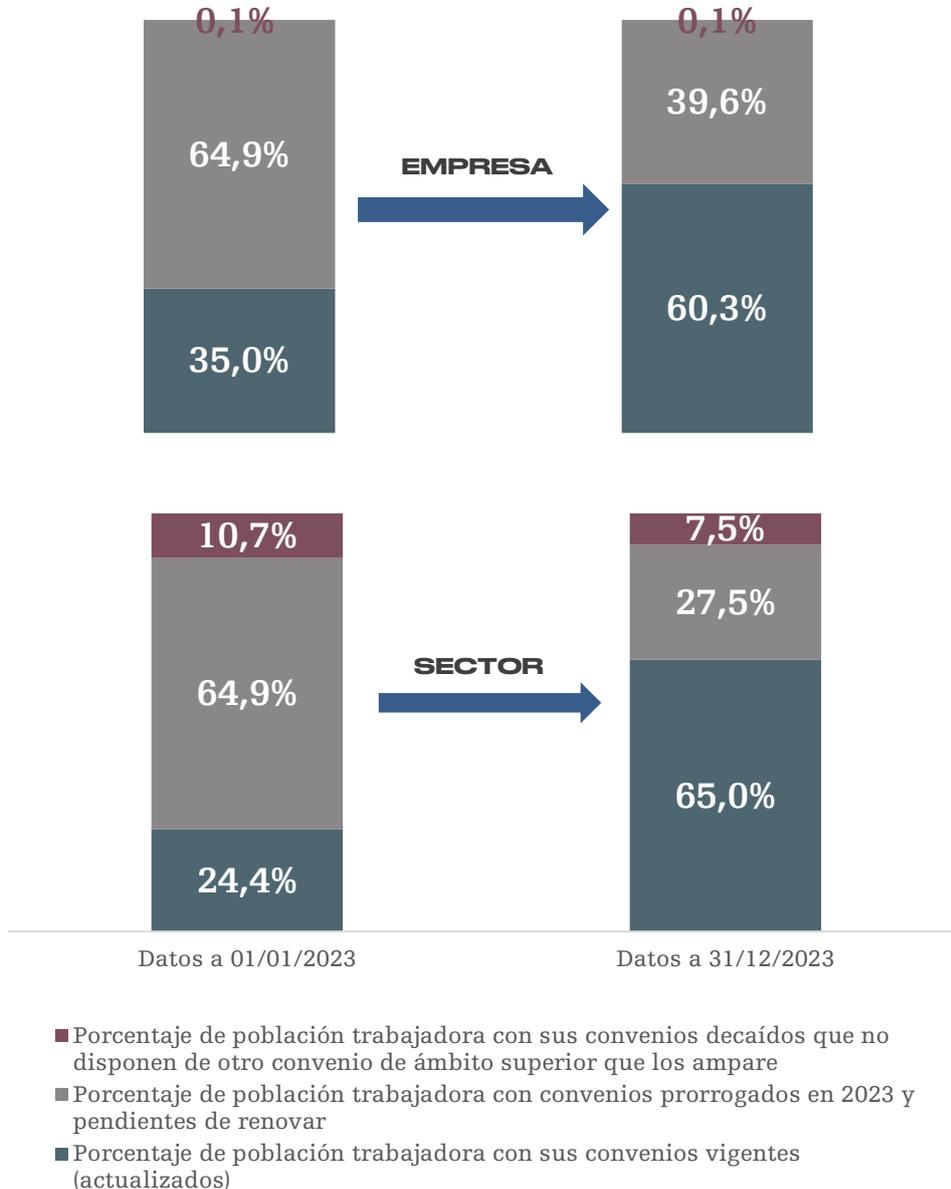
EVOLUCIÓN POR ÁMBITOS FUNCIONALES: EMPRESA/SECTOR

El 74,6% de la población trabajadora depende de la negociación sectorial para la determinación de sus condiciones de trabajo, mientras que el 25,4% restante negocia sus convenios a nivel de empresa

En primer lugar, indicar que, incluyendo a las personas con sus convenios decaídos, al finalizar 2023, el 74,6% de la población trabajadora (454.736 personas) dependía de la negociación sectorial para la determinación de sus condiciones de trabajo, mientras que el 25,4% restante (154.941) negociaba sus convenios a nivel de empresa, sin que estos porcentajes hayan sufrido una variación sustancial respecto del año anterior (75,5% y 24,5% respectivamente en

2022).

GRÁFICO 4.7
EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2023 EN LA CAPV POR ÁMBITOS
FUNCIONALES. EMPRESA Y SECTOR



El análisis de la evolución de la negociación colectiva por ámbitos funcionales (empresa/sector) muestra que al finalizar 2023 el 60,3% de la población trabajadora cubierta por convenios de empresa y el 65% de los de sector tenían sus convenios actualizados.

En el caso de los acuerdos de empresa, esto supone un aumento de casi 7 puntos respecto de la situación al cierre de 2022, cuando el porcentaje de población trabajadora con sus convenios vigentes era del 53,8%, mientras que en los convenios de sector se aprecia un importante aumento, de más de 22 puntos,

respecto del año anterior (42,6% al finalizar 2022).

Asimismo, indicar que continúa siendo el ámbito sectorial donde se concentra la casi totalidad de las personas con sus convenios decaídos, aunque, como ya se ha indicado, se observa un significativo descenso respecto del año anterior. En 2022, el 9,5% de la población trabajadora sujeta a convenios sectoriales tenía sus convenios decaídos mientras que en 2023 este porcentaje ha descendido al 7,5%.

El bajo porcentaje de personas con convenios decaídos dentro del ámbito funcional de la empresa es consecuencia, tanto del dinamismo en la negociación en este ámbito, como de la existencia en la mayoría de los casos de convenios sectoriales (provinciales o estatales) que dan cobertura a los trabajadores cuyos convenios de empresa hubieran decaído.

A pesar de haberse reducido su número, es el ámbito sectorial donde se concentra la práctica totalidad de la población trabajadora con sus convenios decaídos

GRÁFICO 4.8

NUEVOS CONVENIOS DE EMPRESA Y RESTO DE CONVENIOS DE EMPRESA REGISTRADOS



De los 295 convenios de empresa registrados en 2023, 52 fueron acuerdos nuevos suscritos en empresas que anteriormente no habían tenido un convenio propio, mientras que en el resto de los casos se trató de compañías que renovaron convenios suscritos con anterioridad.

La dimensión media¹⁸ de las 52 empresas que en 2023 suscribieron nuevos convenios fue 70,4 personas, por encima del empleo medio de las empresas que en 2022 registraron nuevos acuerdos, cuya plantilla media fue de 59 personas.

En 2013, tras la entrada en vigor de la reforma laboral, se registró un importante aumento en la suscripción de nuevos convenios de empresa, especialmente a lo largo de 2013 y 2014.

¹⁸ Empleo total de estas empresas en la CAPV (3.660 personas) dividido entre las empresas que han firmado un nuevo convenio (52)

Aunque estos nuevos acuerdos absorbieron a una parte de las personas cuyo convenio sectorial había decaído, no tuvieron un impacto significativo en términos de empleo ya que la estructura de nuestro tejido empresarial, donde predomina la pyme, hace que sea difícil que a través de la firma de convenios de empresa se pueda absorber una parte importante de la población trabajadora con sus convenios sectoriales decaídos.

En 2023 se constata un repunte en el número de nuevos convenios de empresa registrados, siendo la población trabajadora amparada por estos 52 nuevos convenios de 3.660 personas.

En 2023 se registraron 52 nuevos convenios de empresa que dieron cobertura a 3.660 personas

En cualquier caso, hay que señalar que la incidencia de la negociación a nivel de empresa sobre el grado de cobertura es limitada, ya que la población trabajadora cubierta por convenios de empresa (vigentes y prorrogados) se mantiene en los últimos años, con ligeras variaciones, en torno al 25% (26,3% en 2022 y 26,9% en 2023).

Con carácter general, y a modo de conclusión, se puede decir que por ámbitos funcionales, sigue siendo el convenio sectorial el que ampara a la mayor parte de la población trabajadora, estando cubierta por convenios de sector (vigentes o prorrogados) el 73,1% de las personas sujetas a acuerdos de negociación colectiva (Cuadro 4.3).

EVOLUCIÓN POR ÁMBITOS TERRITORIALES

El análisis de la evolución de la negociación colectiva centrándonos en los convenios negociados en la CAPV frente a los de ámbito estatal con incidencia en nuestra Comunidad, nos muestra que desde la entrada en vigor de la reforma laboral hasta 2018 los convenios de ámbito estatal ganaron terreno frente a los negociados en la CAPV, ya que una parte de la población asalariada que perdió su convenio por falta de renovación pasó a depender de un convenio de ámbito estatal.

Sin embargo, esta situación comienza a revertirse con la recuperación en 2018 y 2019 de varios convenios sectoriales de la CAPV que se encontraban decaídos, como los de Limpieza de Edificios y Locales y el Comercio del Metal en Bizkaia, y en 2022 con la firma del Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Álava que se encontraba decaído.

En 2023 continúa el proceso de recuperación de nuestros ámbitos propios de negociación con la firma, entre otros, del Convenio de Empresas de Restauración de Gipuzkoa y el del Comercio en General en Bizkaia, que se encontraban decaídos.

Respecto del año anterior, la población trabajadora amparada por convenios negociados en la CAPV (vigentes y prorrogados) aumenta en más de 13.000 personas hasta situarse en las 404.952, mientras que el empleo cubierto por convenios estatales con incidencia en la CAPV crece en algo más de 1.000 personas y se sitúa al finalizar el ejercicio en 170.301.

GRÁFICO 4.9

EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS CUBIERTAS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAPV (DATOS A 31 DE DICIEMBRE)



Continúa en 2023 la paulatina recuperación de nuestros ámbitos propios de negociación colectiva

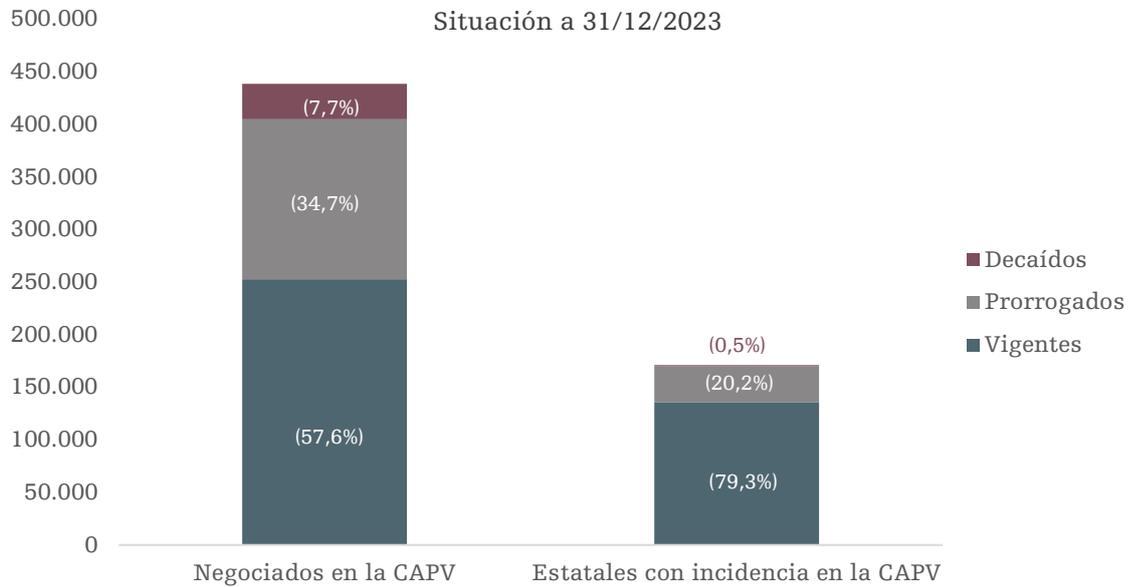
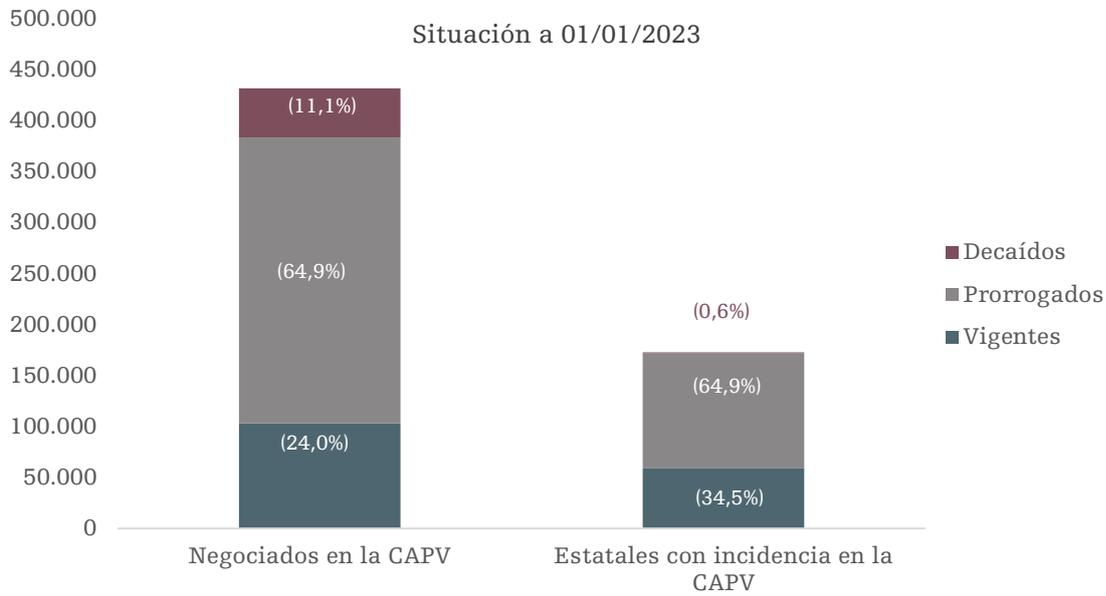
Respecto a la evolución de estos ámbitos en 2023, en el Gráfico 4.10 se puede ver la situación de los convenios negociados en la CAPV y los estatales con incidencia en la CAPV a principios de año y al finalizar el ejercicio.

Los avances en la negociación colectiva han sido mayores en el ámbito estatal donde, además, al comienzo del año, el porcentaje de personas que tenían renovados sus convenios era mayor.

A lo largo de 2023 el 44,8% de la población trabajadora sujeta en el ámbito estatal renovó sus convenios mientras que, en el caso de las personas afectadas por convenios negociados en la CAPV, únicamente renovaron sus acuerdos el 33,6%

Como resultado de todo ello, al finalizar el ejercicio el número de personas con sus convenios actualizados en el caso del Estado (79,3%) era muy superior al de la CAPV (57,6%).

GRÁFICO 4.10

POBLACIÓN TRABAJADORA CON SUS CONVENIOS VIGENTES, PRORROGADOS O DECAÍDOS A 01/01/2023 y 31/12/2023 SEGÚN ÁMBITOS

A continuación, se resume la situación de la negociación colectiva de los diferentes ámbitos territoriales¹⁹. En el Anexo situado al final de este capítulo se puede encontrar una relación de los convenios sectoriales existentes y la situación en la que se encuentran a 31 de diciembre de 2023.

Álava

En Álava, al cierre del ejercicio, el 62,3% de la población trabajadora se encontraba bajo la cobertura de un convenio colectivo vigente, porcentaje muy superior al registrado en diciembre de 2022 (54,7%).

En este ámbito territorial se han registrado tres convenios de sector, el del Comercio Textil, el Convenio de la Industria y Comercio del Vino y el de Intervención Social, que en conjunto dan cobertura a 2.862 personas, además de 55 convenios de empresa con una población trabajadora de algo más de 5.800.

Bizkaia

En lo que se refiere a Bizkaia, el año ha finalizado con el 57,5% de la población trabajadora con sus convenios actualizados, muy por encima del porcentaje alcanzado el año anterior (33,6%). En este ámbito se registraron en 91 convenios de empresa en 2023 con 11.356 personas amparadas y 6 de sector que dan cobertura a casi 54.000, destacando por su elevado volumen de empleo el de la Industria Siderometalúrgica con más de 36.000 personas, el del Comercio en General con una población trabajadora de más de 6.000 y el de Centros de Tercera Edad que da cobertura a más de 5.000 personas.

Dentro de los convenios de sector que se encontraban decaídos al finalizar el año, debemos de seguir mencionando por su importancia el de Oficinas y Despachos.

Gipuzkoa

Por su parte, el territorio histórico de Gipuzkoa comenzó el año 2023 con el menor porcentaje de población trabajadora con sus convenios actualizados (14,1%), finalizando el año con el 65,7% de los asalariados con sus convenios vigentes (45,2% en 2022), siendo este el territorio donde los avances han sido mayores. A lo largo de 2023 se registraron 80 convenios de empresa que dieron cobertura a más de 12.000 personas y 9 de sector con casi 58.000 empleos, entre los que cabe destacar por su importancia el de la Industria Siderometalúrgica con una población trabajadora de casi 30.000 personas, el de Empresas de Restauración, que se encontraba decaído, con casi 11.000 y el de la Industria y Comercio de Alimentación con más de 6.000 personas.

En cuanto a los convenios decaídos de este ámbito, destacar por elevado empleo que aglutinan, el Convenio de Oficinas y Despachos y el del Comercio del Metal, aunque en este último caso sus empleos se encuentran actualmente amparados por el Convenio del Comercio en General, por considerarse éste de ámbito superior.

19 En el cálculo de la población afectada de cada territorio histórico (Álava, Bizkaia y Gipuzkoa) se ha tenido en cuenta únicamente a los trabajadores afectados por los convenios registrados en cada uno de esos ámbitos. Las personas que trabajando en Álava, Bizkaia o Gipuzkoa están afectadas por un convenio interterritorial o de ámbito estatal se incluyen en uno de estos dos ámbitos.

Ámbito interterritorial de la CAPV

Respecto a la negociación de carácter interterritorial, señalar que empezó el año con el porcentaje más bajo de población trabajadora con sus convenios actualizados (17,4%), finalizando el ejercicio con un únicamente el 27,1% con sus convenios vigentes (24,1% en 2022).

El Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la CAPV, que finalizó su vigencia ordinaria en 2021 y que al finalizar el año 2023 se encontraba prorrogado, ha sido determinante en este bajo nivel de cobertura. En cualquier caso, hay que resaltar que en este ámbito no se encuentra ninguna persona con su convenio decaído.

Ámbito estatal con incidencia en la CAPV

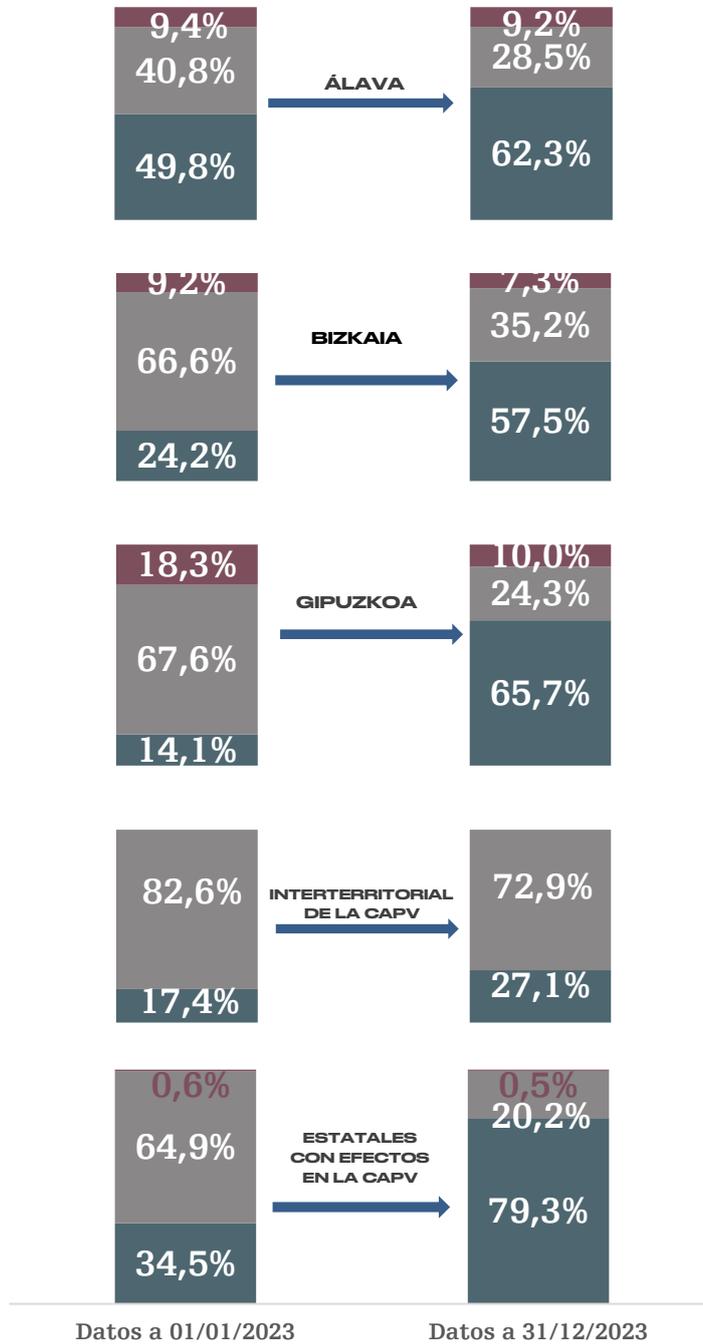
En cuanto a los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, señalar que, al igual que lo ocurrido el año anterior, al cierre del ejercicio es el que registró el porcentaje más alto de personas con sus convenios actualizados (79,3%), superior incluso al alcanzado en 2022 (60,9%), y en 2021 (55,5%), mientras que el porcentaje de población trabajadora con sus convenios decaídos es solo del 0,5%.

A lo largo de 2023 se registraron 35 convenios de sector y 65 de empresa con 60.336 y 11.778 personas afectadas respectivamente.

Entre los convenios registrados en este ámbito cabe señalar el de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, con casi 19.000 empleos, el de Consultorías y estudio de Mercado, con algo menos de 10.000, y el de Enseñanza y Formación No Reglada con 8.500 personas.

GRÁFICO 4.11

EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2023 POR ÁMBITOS TERRITORIALES EN LA CAPV



- Porcentaje de población trabajadora con sus convenios decaídos y que no disponen de otro convenio de ámbito superior que los ampare
- Porcentaje de población trabajadora con sus convenios prorrogados en 2023 y pendientes de renovar
- Porcentaje de población trabajadora con sus convenios vigentes

4.1.5. RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN EN 2023

DURACIÓN DE LOS PROCESOS NEGOCIADORES

A efectos del presente informe se ha considerado que la duración del proceso negociador es la comprendida entre la fecha de constitución de la mesa negociadora y la fecha de firma de los convenios colectivos registrados.

Con este criterio, se facilita información de la duración de estos procesos en los convenios negociados en la CAPV, así como respecto de los del Estado con incidencia en la CAPV.

La duración media de los procesos de negociación de los convenios vigentes en 2023 negociados en la CAPV fue de 298 días (cuadro 4.8), habiendo aumentado en 10 días respecto del año anterior.

La duración de la negociación en los convenios de sector aumentó en 128 días, (496 en 2022 frente 624 en 2023), mientras que en el caso de los convenios de empresa vigentes negociados en nuestra Comunidad, el tiempo de negociación se redujo en 6 días (272 días en 2022 frente a 266 días en 2023).

CUADRO 4.8
DURACIÓN DE LOS PROCESOS NEGOCIADORES DE LOS CONVENIOS
COLECTIVOS NEGOCIADOS EN LA CAPV (DÍAS DE MEDIA)

	REGISTRADOS EN...		TOTAL VIGENTES EN...	
	2022	2023	2022	2023
Total	286	313	288	298
Sector	530	845	496	624
Empresa	258	264	272	266

Datos a 31 de diciembre de cada año.

Por lo que se refiere a los convenios negociados en la CAPV registrados en 2023, la duración media de los procesos negociadores aumentó en 27 días, situándose en algo más de 10 meses (313 días), debido sobre todo a fuerte aumento registrado en la duración de los procesos negociadores de los convenios de sector registrados en 2023 (845 días).

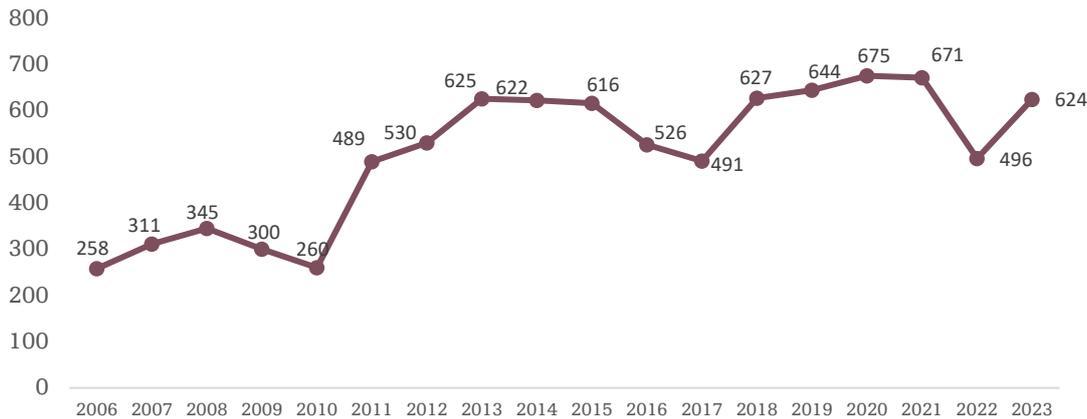
La duración media de los procesos negociadores de los convenios negociados en la CAPV registrados en 2023 aumentó hasta situarse en 313 días

La firma de varios convenios sectoriales con mesas de negociación abiertas en la CAPV desde hace tiempo, a la par que ha permitido elevar el porcentaje de población trabajadora con sus convenios en vigor al finalizar 2023, también ha tenido el efecto de aumentar la duración media de los procesos negociadores, que como se ha señalado es la comprendida entre la fecha de constitución de la mesa negociadora y la fecha de firma de los convenios.

La duración de los procesos de negociación sectoriales sigue siendo elevada (Gráfico 4.12), estando todavía muy alejados de la media, situada en torno a los 300 días, de los años anteriores al 2010.

La duración de los procesos de negociación de los convenios de sector negociados en la CAPV es muy superior al tiempo empleado en negociar los convenios de empresa (624 días vs. 266 días)

GRÁFICO 4.12
DURACIÓN MEDIA DE LOS PROCESOS NEGOCIADORES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES VIGENTES FIRMADOS EN LA CAPV EN CADA AÑO



Igualmente, en los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV también se observa un aumento en la duración del tiempo empleado en los procesos negociadores, tanto en los convenios vigentes como en los registrados en 2023.

CUADRO 4.9
DURACIÓN DE LOS PROCESOS NEGOCIADORES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS NEGOCIADOS EN EL ESTADO CON INCIDENCIA EN LA CAPV (DÍAS DE MEDIA)

	REGISTRADOS EN...		TOTAL VIGENTES EN...	
	2022	2023	2022	2023
Total	197	380	273	349
Sector	266	389	327	396
Empresa	147	376	240	323

Datos a 31 de diciembre de cada año.

Así, la duración media de los procesos negociadores en los convenios de ámbito estatal vigentes se ha incrementado de los 273 días de 2022 a los 349 de 2023.

La duración media de los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV registrados en 2023 fue de 380 días, mientras que la de los registrados en 2022 fue de 197 días.

Por último, señalar, que, si bien en los convenios de ámbito estatal la duración del tiempo empleado en negociar los acuerdos de sector es muy inferior al empleado en los convenios sectoriales negociados en nuestra Comunidad, en el

caso de los convenios de empresa de ámbito estatal nos encontramos con la situación contraria, habiendo sido superior el tiempo empleado en negociar estos acuerdos en 2023 en el caso de los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV.

ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS

El 91,5% de la población asalariada con un convenio en vigor en 2023 ha negociado sus acuerdos para un período de vigencia de tres o más años

La gran mayoría de los convenios vigentes se siguen negociando para un período plurianual, habiendo aumentado el porcentaje de personas cubiertas por este tipo de acuerdos respecto del año anterior.

En 2023 los convenios de vigencia anual amparaban al 5,3% de la población trabajadora con sus convenios vigentes, los acuerdos cuya vigencia se situaba entre uno y dos años al 3,2% y los convenios vigentes para tres o más años al 91,5% de la población trabajadora.

En 2022 estos porcentajes eran del 9,2%, 7,6% y 83,2% respectivamente.

Por tanto, el 95% de los convenios y el 94,7% de la población trabajadora con sus convenios vigentes en 2023 había negociado sus convenios con un período de vigencia superior al año.

Como se puede observar en los Cuadros 4.10 y 4.11, el predominio de los convenios colectivos plurianuales se produce en todos los ámbitos territoriales y funcionales (empresa/sector).

Tal y como se aprecia en el Gráfico 4.13, desde hace más de veinte años hay un claro predominio en el número de convenios firmados para tres o más años. A partir de 2011 y hasta 2014 se produce una ligera disminución del peso de los convenios para tres o más años y un aumento de los de vigencia bienal y anual, volviendo de nuevo a subir el peso de los convenios para tres o más años a partir de 2015, alcanzándose el máximo de la serie histórica en 2023.

CUADRO 4.10**ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN 2023 SEGÚN ÁMBITO TERRITORIAL***

	UN AÑO		ENTRE UNO Y DOS AÑOS		TRES O MAS AÑOS	
	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS	CONVENIOS	PERSONAS AFECTADAS
Total, CAPV	5,0%	5,3%	10,1%	3,2%	84,9%	91,5%
Registrados en la CAPV	4,7%	3,8%	10,1%	2,0%	85,2%	94,2%
Álava	2,5%	0,4%	8,3%	2,4%	89,2%	97,2%
Bizkaia	3,7%	0,4%	12,1%	2,3%	84,2%	97,3%
Gipuzkoa	5,2%	5,6%	9,3%	1,8%	85,5%	92,6%
Interterritoriales	26,3%	31,9%	10,5%	4,7%	63,2%	63,4%
Ámbito estatal	5,6%	8,1%	10,2%	5,4%	84,2%	86,5%

(*) Hasta el 31/12/23. Porcentajes sobre el total de cada ámbito territorial.

CUADRO 4.11**ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN 2023 SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL***

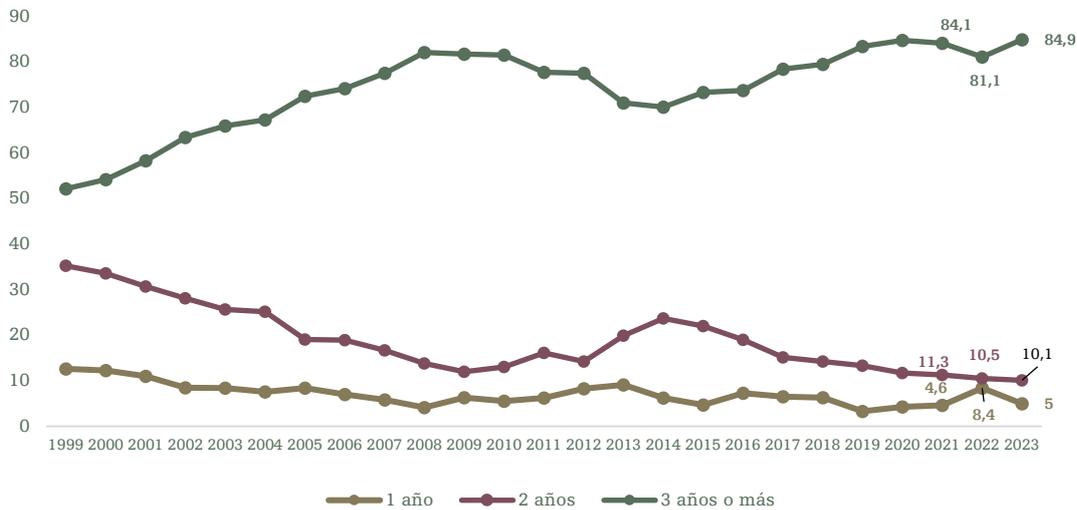
	UN AÑO		ENTRE UNO Y DOS AÑOS		TRES O MAS AÑOS	
	CONVENIOS (%)	PERSONAS AFECTADAS (%)	CONVENIOS (%)	PERSONAS AFECTADAS (%)	CONVENIOS (%)	PERSONAS AFECTADAS (%)
Total	5,0%	5,3%	10,1%	3,2%	84,9%	91,5%
Sector	6,5%	4,8%	4,0%	2,2%	89,5%	93,0%
Empresas	4,7%	6,7%	11,3%	6,4%	84,0%	86,9%

(*) Hasta el 31/12/23. Porcentajes sobre el total de cada ámbito funcional.

Por otra parte, en Gipuzkoa hay tres convenios colectivos sectoriales de vigencia indefinida, que son los de Fabricación de Papel, Construcción y Artes Gráficas. En estos convenios, determinados aspectos, como el incremento salarial y la jornada, son temas que se negocian anualmente, mientras que no varían otros aspectos como la clasificación profesional, el régimen sancionador, etc.

Por tanto, en lo que se refiere a estos convenios y a efectos de este informe, se ha considerado su vigencia en función del período acordado para los principales asuntos (incremento salarial y jornada).

GRÁFICO 4.13
EVOLUCIÓN DEL ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS CON INCIDENCIA EN LA CAPV
(% SOBRE EL TOTAL DE CONVENIOS VIGENTES EN CADA AÑO)



A comienzos de 2024 el 52,3% de la población trabajadora tenía su convenio renovado

Dado que la plurianualidad es una de las características de la negociación colectiva de los últimos años, la consecuencia directa es que al inicio de cada ejercicio una parte de la negociación colectiva de ese año ya ha sido realizada.

En este sentido, hay que señalar que, como consecuencia de los importantes avances en la negociación colectiva del año 2023, la situación de partida a comienzos de 2024 es notablemente mejor que la de los ejercicios precedentes.

Así, a fecha 1 de enero de 2024, 865 convenios, el 63,1% del total, que afectan al 47,7% de la población trabajadora (307.941 personas), se encuentran prorrogados y pendientes de renovar o decaídos.

Al comienzo del 2023 el porcentaje de población trabajadora con sus convenios prorrogados o decaídos era del 73%, y del 73,5% en 2022.

Los convenios ya vigentes en 2024 (vigencia plurianual) son 505 e inciden sobre 338.502 personas. Al comienzo de 2023 únicamente estaban vigentes 390 convenios que amparaban a 162.909 personas.

En cuanto a la negociación que se desarrolla en la CAPV, la población trabajadora con sus convenios prorrogados o decaídos al comenzar 2024 era de 227.512 personas (el 49,6% de este ámbito), mientras que el 42,7% de las personas sujetas a acuerdos de ámbito estatal se encontraban con sus convenios pendientes de renovar o decaídos (80.429 personas).

Respecto del año anterior, el porcentaje de población trabajadora con sus convenios renovados al inicio del año aumenta de manera importante en el territorio histórico de Gipuzkoa (14,1% en 2023 y 60,9% en 2024, y en el de Bizkaia (24,2% en 2023 y 53,7% en 2024), gracias a firma de los Convenios de la Industria

Siderometalúrgica de ambos territorios, mientras que en el ámbito interterritorial la mayoría de los acuerdos continúan en situación de prórroga.

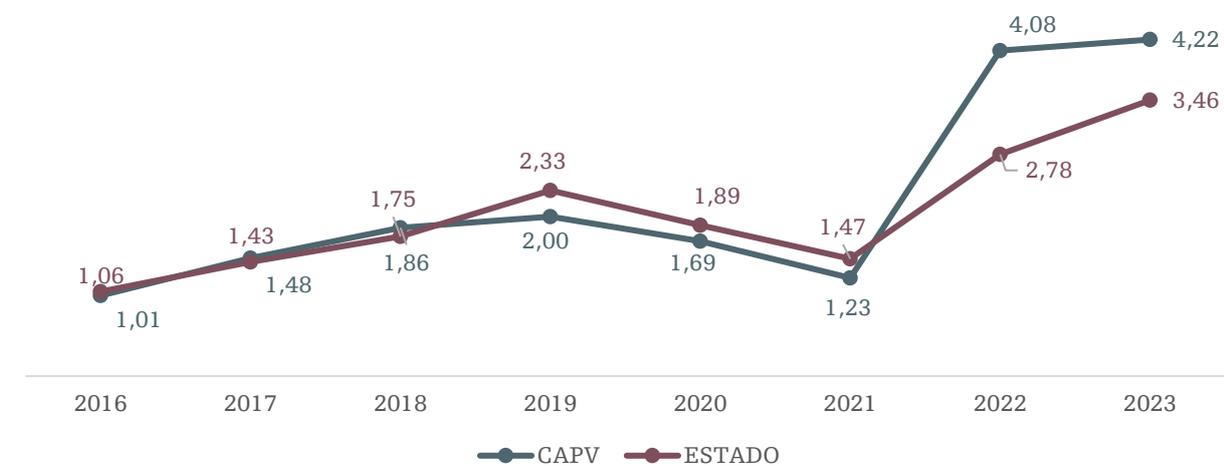
Por ámbitos funcionales, indicar que, al contrario de lo ocurrido el año anterior, la negociación en el ámbito sectorial se encuentra más avanzada que en el ámbito de la empresa, teniendo al inicio de 2024 el 55,8% de las personas cubiertas por convenios de sector sus acuerdos actualizados, mientras que, en el ámbito de la empresa, solamente el 41,3% de la población trabajadora cubierta tenía al comenzar 2024 sus acuerdos ya negociados.

INCREMENTOS SALARIALES

El incremento medio salarial pactado para la CAPV en 2023 fue del 4,22% y del 3,46% en el conjunto del Estado²⁰

El incremento salarial medio pactado en los convenios vigentes en la CAPV para 2023, incluyendo a los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV, fue del 4,22%, 0,76 puntos por encima de la subida salarial media pactada para los convenios colectivos en el conjunto del Estado, que se situó en el 3,46%²⁰.

GRÁFICO 4.14
INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS EN LOS CONVENIOS VIGENTES. CAPV/ESTADO²⁰



Fuente: CRL y Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El mayor incremento lo encontramos en los convenios negociados en el territorio histórico de Gipuzkoa, cuya subida media fue del 5,62%, mientras que los menores incrementos los encontramos en los negociados en Álava (2,96%), en el ámbito interterritorial (3,03%) y en los convenios estatales con incidencia en la CAPV cuya subida media para el año 2023 fue del 3,51%.

En conjunto, la subida media de los convenios negociados en nuestra Comunidad fue del 4,59%, mientras que, como ya se ha señalado, el incremento medio de los de ámbito estatal con incidencia en la CAPV fue del 3,51%.

²⁰ Incremento salarial pactado para el conjunto del Estado según información facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a 31/01/2024

CUADRO 4.12
INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS PARA 2022 Y 2023*

	INCREMENTO SALARIAL	
	2022	2023
Total, CAPV	4,08%	4,22%
Negociados en la CAPV	4,80%	4,59%
Álava	4,78%	2,96%
Bizkaia	4,29%	4,48%
Gipuzkoa	5,76%	5,62%
Interterritoriales	2,39%	3,03%
Ámbito estatal**	2,89%	3,51%

* Datos a 31 de diciembre de cada año.

**Incremento de los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV

Por ámbitos funcionales, indicar que las subidas salariales fueron algo mayores en los convenios sectoriales (4,25%) que en los de empresa (4,14%), tal y como se refleja en el gráfico 4.17.

Asimismo, destacar que la contribución que sobre el incremento salarial medio han tenido las cláusulas de revisión o de garantía salarial en función de la evolución del IPC ha sido de prácticamente nula (0,01 puntos), por lo que si excluimos el efecto de estas cláusulas el incremento salarial medio hubiera sido del 4,21%.

En este sentido, desde hace varios años se viene observando una proliferación cada vez mayor de cláusulas de revisión condicionadas al cumplimiento de objetivos empresariales, cuyos efectos no nos es posible conocer, junto a la disminución de cláusulas convencionales de garantía salarial con referencia exclusiva a la evolución del IPC.

A los efectos de valorar la evolución de los incrementos salariales, en el Gráfico 4.16 se indica la inflación interanual a diciembre de los últimos años en la CAPV, así como el incremento medio anual del IPC. En 2023 el incremento medio acordado en los convenios se ha situado por encima, tanto de la inflación interanual a diciembre de 2023 (3,1% en la CAPV y en el conjunto del Estado), como de la inflación media registrada en el conjunto del año (3,6% en la CAPV y 3,5% en el Estado).

GRÁFICO 4.15
EVOLUCIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES PACTADOS EN CONVENIOS COLECTIVOS CON INCIDENCIA EN LA CAPV

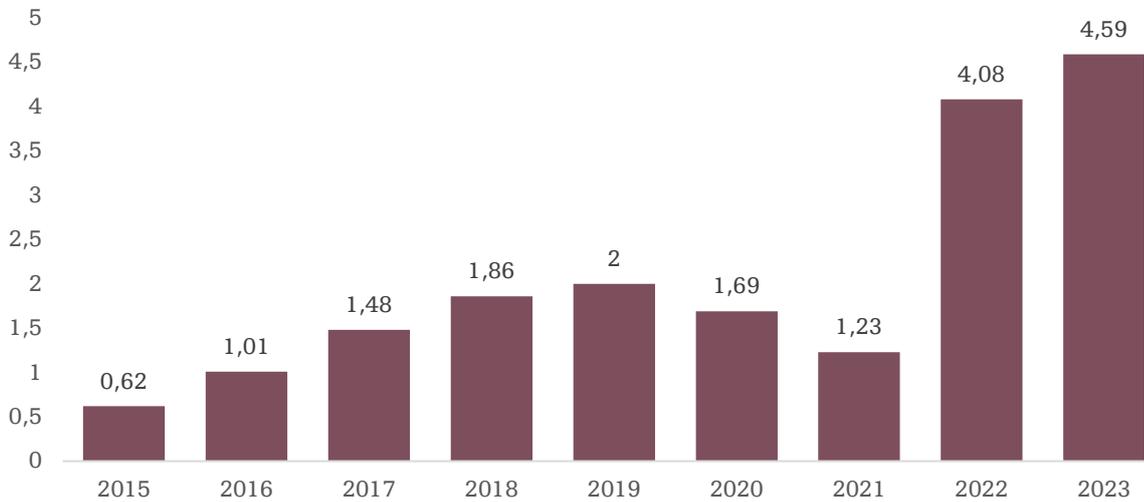


GRÁFICO 4.16
CAPV. INCREMENTOS DEL IPC INTERANUAL A DICIEMBRE E INCREMENTO IPC MEDIO DE CADA AÑO

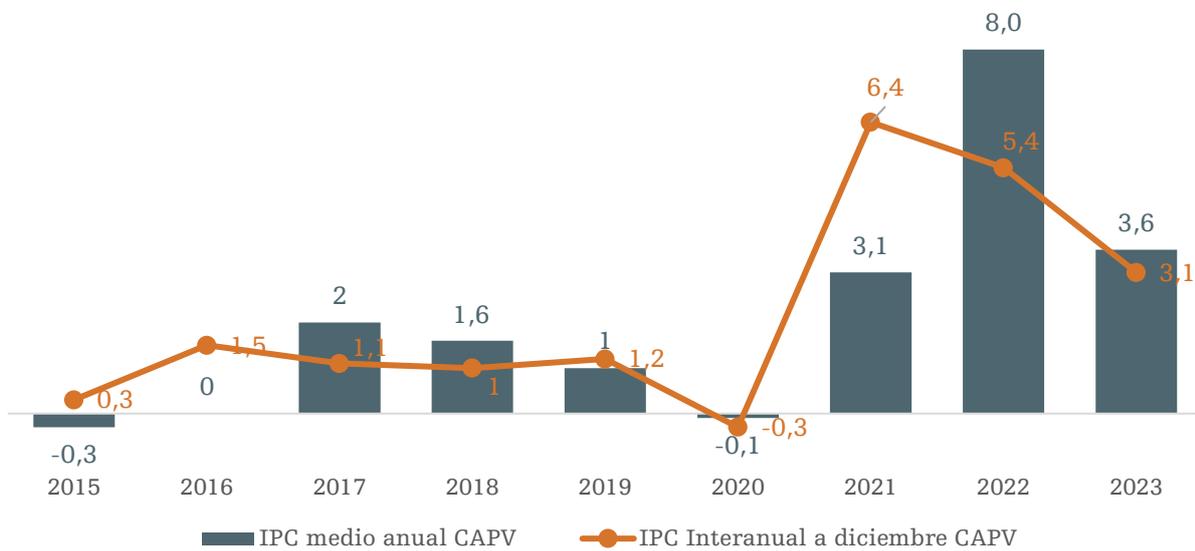
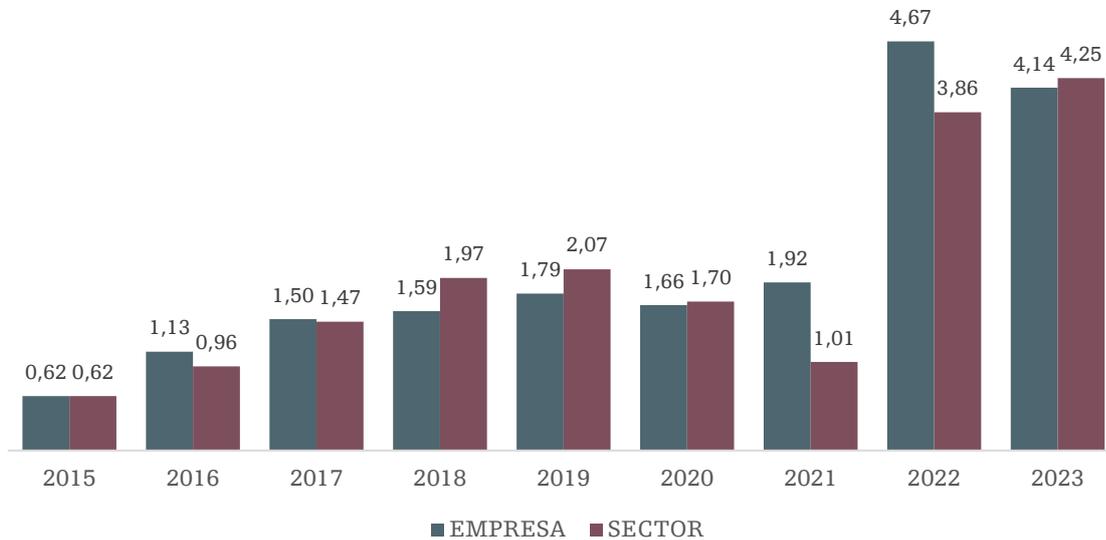


GRÁFICO 4.17
INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS EN LOS CONVENIOS VIGENTES EN LA CAPV. EMPRESA/SECTOR



En 2023 el incremento salarial medio pactado en los convenios (4,22%) se situó por encima, tanto de la inflación interanual a diciembre en la CAPV (3,1%), como de la inflación media (3,6%)

CUADRO 4.13
INCREMENTOS SALARIALES EN LOS CONVENIOS VIGENTES EN LA CAPV Y EN EL CONJUNTO DEL ESTADO SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL*

	CAPV					ESTADO				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Total	2,00	1,69	1,23	4,08	4,22	2,33	1,89	1,47	2,78	3,46
Sector	2,07	1,70	1,01	3,86	4,25	2,35	1,91	1,50	2,75	3,47
Empresa	1,79	1,66	1,92	4,67	4,14	1,94	1,60	1,10	3,22	3,26

* Incremento salarial pactado para el conjunto del Estado según información facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a 31/01 del ejercicio siguiente.

Fuentes: CRL y Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Respecto del incremento salarial medio de los convenios registrados en 2023, hay que señalar que se situó en el 4,66%, siendo del 4,65% en el caso de los acuerdos sectoriales y del 4,70% en el caso de los convenios de empresa.

**CUADRO 4.14
INCREMENTOS SALARIALES EN LOS CONVENIOS REGISTRADOS EN 2023***

	INCREMENTO SALARIAL
	2023
Total, CAPV	4,66%
Negociados en la CAPV	5,03%
Álava	3,92%
Bizkaia	4,66%
Gipuzkoa	5,63%
Interterritoriales	3,09%
Ámbito estatal	3,87%

*Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2023.

La subida media para 2023 de los convenios registrados en 2023 (4,66%) es superior a la que para ese mismo año contemplan los convenios registrados en años anteriores (3,64%)

**CUADRO 4.15
EVOLUCIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES ACORDADOS EN LOS
CONVENIOS CON INCIDENCIA EN LA CAPV (*)**

	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 los convenios vigentes
2008	4,47	4,37	4,44
2009	2,59	2,69	2,60
2010	2,36	1,80	2,12
2011	3,50	2,70	3,16
2012	2,67	1,24	2,18
2013	1,33	0,76	0,93
2014	0,73	0,47	0,65
2015	0,58	0,68	0,62
2016	0,98	1,05	1,01
2017	1,32	1,68	1,48
2018	1,45	2,15	1,86
2019	1,88	2,25	2,00
2020	1,76	2,25	2,00
2021	1,29	2,25	2,00
2022	4,08	4,08	4,08
2023	3,64	4,66	4,22

(*) Convenios registrados hasta el 31 de diciembre de cada año.

Por último, destacar que el incremento salarial medio para 2023 de los convenios registrados en ese mismo año (4,66%) fue superior al de los registrados con anterioridad, que contemplaban para 2023 un incremento del 3,64%.

JORNADA LABORAL

La jornada laboral media pactada para 2023 fue de 1.698 horas en los convenios vigentes aplicables en la CAPV y de 1.749 horas en los del conjunto del Estado

CUADRO 4.16
DURACIÓN DE LA JORNADA PACTADA EN LA CAPV Y EN EL ESTADO EN 2023
(NÚMERO DE HORAS AL AÑO) EN LOS CONVENIOS VIGENTES

	2023	
	CAPV	ESTADO (*)
Total	1.698	1.749
Sector	1.705	1.752
Empresa	1.679	1.699

(*) Información facilitada por el Ministerio a 31/1/2024.
Fuentes: CRL y Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La jornada media pactada para el año 2023 para el conjunto de la CAPV en los convenios vigentes con sus condiciones actualizadas fue de 1.698 horas, mientras que la jornada media pactada en el conjunto de todo el Estado fue de 1.749 horas.

En los convenios de sector la jornada laboral media anual pactada para la CAPV en 2023 ha sido de 1.705 horas y de 1.679 horas para los convenios de empresa (Cuadro 4.16). La jornada laboral media pactada en el conjunto del Estado en 2023 es de 1.752 para los convenios de sector y de 1.699 para los de empresa.

CUADRO 4.17
DURACIÓN DE LA JORNADA PACTADA EN 2023 (NÚMERO DE HORAS AL
AÑO) EN LOS CONVENIOS VIGENTES

	2023	
	Negociados en la CAPV	Registrados en el Estado con incidencia en la CAPV (*)
Total	1.684	1.727
Sector	1.687	1.736
Empresa	1.672	1.694

(*) Información facilitada por el Ministerio a 31/1/2024.
Fuentes: CRL y Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Al igual que en años anteriores, hay que señalar las diferencias existentes entre la jornada media pactada en los convenios negociados en la CAPV (1.684 horas), y la de los registrados en el Estado con incidencia en la CAPV (1.727 horas).

Dentro del conjunto de convenios vigentes y negociados en la CAPV, en 2023 aumenta el número de personas que reducen su jornada respecto del año anterior, pero disminuye la cuantía de esta reducción

Del conjunto de convenios negociados en la CAPV vigentes en 2023, el 9,5% de ellos contempla una reducción de jornada respecto del año anterior (Cuadro 4.18), afectando al 12,6% de la población trabajadora con sus convenios vigentes.

Respecto del año anterior, aumenta el porcentaje de personas afectadas, aunque disminuye la cuantía de esta reducción.

CUADRO 4.18

PORCENTAJE DE CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES CON REDUCCIÓN DE JORNADA RESPECTO AL AÑO ANTERIOR Y DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR ELLOS

	2021		2022		2023	
	% Convenios	% Personas afectadas	% Convenios	% Personas afectadas	% Convenios	% Personas afectadas
Convenios negociados en la CAPV	12,5	6,3	9,9	10,7	9,5	12,6

En cuanto a la cuantía de la reducción de jornada, ésta fue de 39 minutos (0,65 horas) de promedio ponderado total en 2023, inferior a la registrada el año anterior, 45 minutos, (0,75 horas).

CUADRO 4.19

DISMINUCIÓN DE LA JORNADA PACTADA. NÚMERO DE HORAS/AÑO

	JORNADA EN 2021 RESPECTO A 2020	JORNADA EN 2022 RESPECTO A 2021	JORNADA EN 2023 RESPECTO A 2022
Registrados en la CAPV	0,77	0,75	0,65

4.1.6. ORGANIZACIONES NEGOCIADORAS Y FIRMANTES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN 2023

Las organizaciones sindicales

CCOO y UGT continúan siendo los sindicatos que, en relación con su presencia en las mesas de negociación, más convenios firman

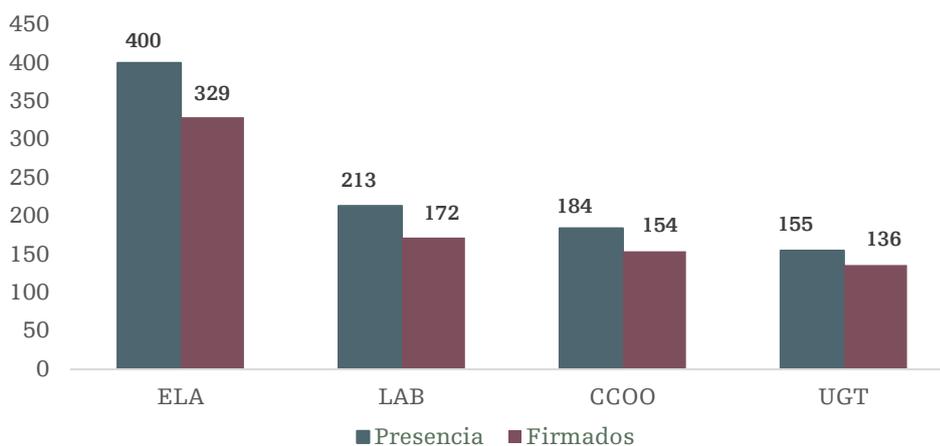
A continuación, se ofrece información sobre la presencia de las organizaciones sindicales en las mesas negociadoras y en la firma de los convenios negociados en la CAPV con vigencia ordinaria en 2023.

Para el análisis de este apartado se excluyen, por tanto, los convenios estatales con incidencia en la CAPV. Según los datos analizados en el apartado tercero, los convenios registrados en la CAPV y vigentes para el año 2023 (sin incluir los que se encuentran en situación de prórroga ni los decaídos) son 527 y afectaban a 252.855 personas.

En los Gráficos 4.18 (número de convenios) y 4.19 (número de personas) se recogen las diferencias entre la presencia y la firma de los cuatro sindicatos más representativos, en los convenios vigentes en 2023.

ELA ha participado en la firma del 62,4% de los convenios vigentes en 2023, (67,5% en 2022) que afectaron al 44,4% la población trabajadora (51,1% en 2022) con sus convenios vigentes registrados en la CAPV en 2023.

GRÁFICO 4.18
PRESENCIA Y FIRMA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES MAYORITARIAS EN LOS CONVENIOS VIGENTES* (NÚMERO DE CONVENIOS)

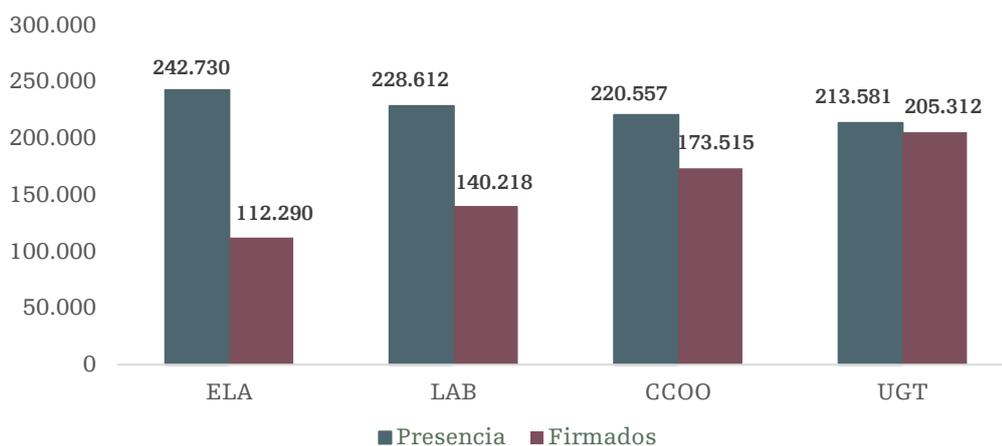


*Convenios negociados en la CAPV y con vigencia ordinaria en 2023

Del total de convenios firmados por ELA, el 95,1% de los mismos se corresponden con convenios de empresa, y el 4,9% con convenios de sector. Los 16 convenios de sector firmados por este sindicato ampararon al 40,3% de población trabajadora con convenios sectoriales vigentes negociados en la CAPV, mientras que los 313 convenios de empresa firmados por ELA dieron cobertura al 56,4% de los trabajadores con convenios de empresa vigentes negociados en nuestra Comunidad.

LAB participó en la firma del 32,6% de los convenios vigentes (32,2% en 2022), que dieron cobertura al 55,5% de las personas afectadas (63,5% en 2022). Suscribió 25 convenios de sector que dieron cobertura a 112.582 personas (el 59,8% de la población trabajadora con convenios sectoriales vigentes negociados en la CAPV) y 147 convenios de empresa que dieron cobertura a 27.636 personas (el 42,7% de la población trabajadora con convenios de empresa vigentes negociados en la CAPV).

GRÁFICO 4.19
PRESENCIA Y FIRMA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES MAYORITARIAS EN LOS CONVENIOS VIGENTES* (PERSONAS AFECTADAS)



*Convenios negociados en la CAPV y con vigencia ordinaria en 2023.

CCOO suscribió un total de 154 convenios, el 29,2% de todos los vigentes (29,6% en 2022), los cuales afectaron al 68,6% de la población trabajadora (78,5% en 2022). Firmó 34 convenios sectoriales que dieron cobertura a 146.384 trabajadores (el 77,8% de la población trabajadora cubierta por convenios sectoriales negociados en nuestra Comunidad) y 120 de empresa que ampararon a 27.131 asalariados (42% del total de trabajadores cubiertos por convenios de empresa vigentes negociados en la CAPV).

UGT suscribió el 25,8% de los convenios objeto de estudio (24,4% en 2022), los cuales afectaron al 81,2% de las personas con sus convenios vigentes. Suscribió 33 convenios de sector que dieron cobertura a 179.528 personas (el 95,4% de la población con convenio sectorial vigente negociado en la CAPV) y 103 convenios de empresa que afectaron a 25.784 trabajadores (el 39,9% de la población con convenio de empresa vigente negociado en nuestra Comunidad).

CCOO y UGT son los sindicatos que más convenios firman en relación con su presencia en las mesas de negociación (83,7% y 87,4% respectivamente), por delante de ELA (82,3%) y LAB (80,7%).

CUADRO 4.20
PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES EN LA FIRMA DE LOS CONVENIOS
REGISTRADOS EN LA CAPV VIGENTES EN 2023*

	ELA	LAB	CCOO	UGT	USO	ESK	Otros	No s.**
Total								
Núm. de convenios	329	172	154	136	28	20	29	44
% sobre el total convenios vigentes	62,4%	32,6%	29,2%	25,8%	5,3%	3,8%	5,5%	8,3%
Personas afectadas	112.290	140.218	173.515	205.312	7.804	4.147	14.662	6.789
% sobre total convenios vigentes	44,4%	55,5%	68,6%	81,2%	3,1%	1,6%	5,8%	2,7%
Sector								
Núm. de convenios	16	25	34	33	3	0	2	0
% sobre total convenios vigentes	34,8%	54,3%	73,9%	71,7%	6,5%	0,0%	4,3%	0,0%
Personas afectadas	75.808	112.582	146.384	179.528	3.123	0	1.756	0
% sobre total convenios vigentes	40,3%	59,8%	77,8%	95,4%	1,7%	0,0%	0,9%	0,0%
Empresa								
Núm. de convenios	313	147	120	103	25	20	27	44
% sobre total convenios vigentes	65,1%	30,6%	24,9%	21,4%	5,2%	4,2%	5,6%	9,1%
Personas afectadas	36.482	27.636	27.131	25.784	4.681	4.147	12.906	6.789
% sobre total convenios vigentes	56,4%	42,7%	42,0%	39,9%	7,2%	6,4%	20,0%	10,5%

(* Hasta el 31/12/23

(**) No sindicados.

Las organizaciones empresariales

De los 46 convenios sectoriales vigentes en 2023, 16 fueron suscritos por Confebask, 23 por otras organizaciones empresariales y siete de ellos conjuntamente

De la información obtenida de los convenios colectivos de sector vigentes en 2023 y registrados en la CAPV, con relación a las organizaciones empresariales firmantes, que se presenta en el Cuadro 4.21 desglosada por ámbitos territoriales, se pueden extraer las siguientes conclusiones.

En primer lugar, hay que señalar que, de los 46 convenios sectoriales vigentes en 2023, siete de ellos fueron suscritos conjuntamente por alguna de las organizaciones que conforman Confebask (SEA, ADEGI o CEBEK) junto con los representantes de otras organizaciones empresariales.

En Álava, la organización SEA firmó cinco de los diez convenios sectoriales vigentes en este territorio, afectando al 78,3% de las personas incluidas en el ámbito referido. Otras organizaciones empresariales suscribieron en Álava otros cinco convenios sectoriales dando cobertura a 4.816 personas (el 21,7% de la población afectada).

En lo que se refiere a Bizkaia, CEBEK intervino en la firma de 11 de los 16 convenios sectoriales vigentes en este territorio en 2023, que afectaban al 96,8% de la población trabajadora de este ámbito. Otras organizaciones suscribieron 10 convenios sectoriales (cinco de ellos junto a CEBEK), que regularon las relaciones laborales del 38,2% de las personas afectadas por los convenios de ese ámbito.

CUADRO 4.21
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES FIRMANTES DE LOS CONVENIOS
COLECTIVOS SECTORIALES VIGENTES EN 2023 EN LA CAPV

	CONFEBASK (*)		OTRAS ORGANIZACIONES	
	Convenios	Personas afectadas	Convenios	Personas afectadas
Total, CAPV	23	150.830	30	82.893
Álava	5	17.373	5	4.813
Bizkaia	11	84.466	10	33.369
Gipuzkoa	7	48.991	10	33.369
Interterritoriales	--	--	5	9.342

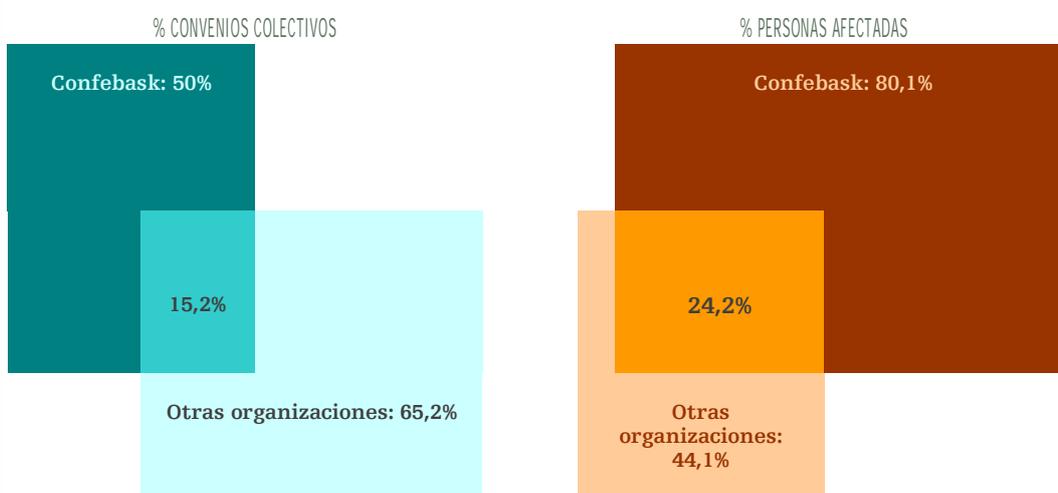
(*) Constituida por sus tres organizaciones miembros de carácter territorial: ADEGI (Gipuzkoa), CEBEK (Bizkaia) y SEA (Álava).

En Gipuzkoa, la organización ADEGI ha suscrito siete de los quince convenios sectoriales vigentes que afectan al 70,6% de la población trabajadora encuadrada en el ámbito sectorial. Otras organizaciones en conjunto han firmado diez convenios sectoriales (dos de ellos junto con ADEGI), regulando las condiciones laborales del 48,1% de la población trabajadora afectada.

En el ámbito interterritorial, se han firmado cinco convenios de ámbito sectorial en los que no participó CONFEBASK.

Los convenios suscritos por las organizaciones integradas en Confebask (CE-BEK, ADEGI y SEA) suponen el 50% de los convenios de sector vigentes en la CAPV en 2023 que inciden sobre el 80,1% de las personas de dicho ámbito. Otras organizaciones empresariales han intervenido en la firma de 30 de los 46 convenios de sector que afectan al 44% de la población trabajadora cubierta por esos convenios. Entre ellas destacan por su relevancia las patronales de los sectores de hostelería y transporte.

GRÁFICO 4.20
PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES EN LA FIRMA DE LOS CONVENIOS
COLECTIVOS DE SECTOR REGISTRADOS EN LA CAPV VIGENTES EN 2023



4.1.7 LAS INAPLICACIONES²¹ DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA CAPV

A lo largo del año 2023 en la CAPV se depositaron 12 inaplicaciones con un total de 178 personas afectadas, lo que supone respecto del año anterior un descenso del 45,5% en el número de descuelgues (22 en 2022) y del 47,3% en el número de personas afectadas (338 en 2022).

De nuevo hay que señalar que, tanto el número de inaplicaciones depositadas como el de personas afectadas, sigue siendo anecdótico, teniendo en cuenta que la población trabajadora con sus convenios en vigor (vigencia plena y ultraactivos) al finalizar 2023 superaba las 575.000 personas.

Al igual que en años anteriores, en la mayoría de las inaplicaciones el acuerdo entre las partes se obtuvo en el período de consultas, concretamente en 11 de los 12 descuelgues, mientras que en un caso el acuerdo se adoptó en el seno de la comisión paritaria del convenio.

Tanto el número de inaplicaciones presentadas, 12 en 2023, como el de afectados en la CAPV (178 personas), siguen siendo anecdóticos, si tenemos en cuenta la población trabajadora con sus convenios en vigor

Asimismo, señalar que, al igual que lo sucedido en los seis años anteriores, tampoco se presentó en 2023 ninguna solicitud de inaplicación al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios, ORPRICCE.

Por sectores, indicar que 7 inaplicaciones, que afectaron a 113 personas, fueron presentadas por empresas del sector servicios, 4 descuelgues con 57 personas afectadas fueron depositados por empresas del sector industrial, mientras que en el sector de la construcción se presentó un único descuelgue que afectó a 8 personas. Ninguna inaplicación fuera presentada por empresas del sector primario de la CAPV.

La cuantía salarial y el sistema de remuneración siguen siendo las principales materias objeto de inaplicación.

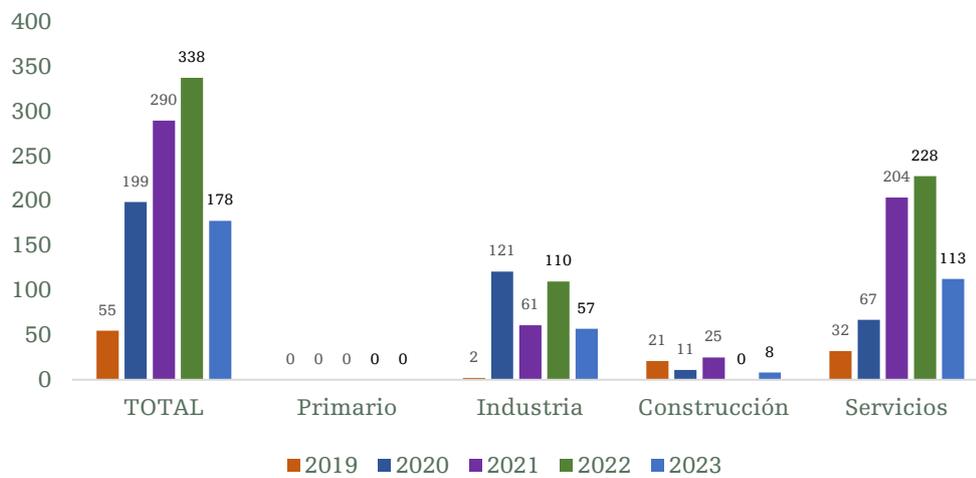
En cuanto a las materias objeto de inaplicación, hay que señalar que la cuantía salarial y/o el sistema de remuneración estuvieron presentes en 8 de las 12 inaplicaciones. La jornada, el horario o la distribución del tiempo de trabajo fueron las cuestiones objeto de descuelgue en 2 inaplicaciones, mientras que cuestiones relativas tanto a la jornada como a los salarios fueron objeto de inaplicación en 2 de los descuelgues presentados. Tanto en el año 2021 como en el 2022, las cuestiones relacionadas con el salario o los sistemas de remuneración también fueron las materias objeto de inaplicación en la mayoría de los descuelgues presentados en la CAPV.

²¹ La reforma laboral de 2012 posibilita a las empresas que, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se proceda a inaplicar en la empresa determinadas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable. En caso de desacuerdo, podría someterse la discrepancia a la comisión del convenio. Si no interviniera esta comisión o no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al Preco. Si el Preco no hubiera solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución al ORPRICCE cuya sede se encuentra en el CRL.

Del conjunto de inaplicaciones presentadas, 7 fueron depositadas ante la Autoridad Laboral de Gipuzkoa y 5 ante la de Bizkaia, mientras que en el territorio histórico de Álava no se presentó ninguna inaplicación a lo largo del año 2023.

Por último, como ya se ha señalado en informes anteriores, indicar que el número de personas afectadas por inaplicaciones es muy reducido, así como que el procedimiento concluye en la mayoría de los casos por acuerdo de las partes en el período de consultas. En consecuencia, la intervención del órgano tripartito sigue siendo claramente marginal.

GRÁFICO 4.21
PAÍS VASCO. PERSONAS AFECTADAS POR INAPLICACIONES



4.1.8. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

Las retribuciones del personal al servicio del sector público experimentaron un incremento medio del 3,5% en 2023

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (BOE 24/12/2022), en el apartado 2 de su artículo 19 establecía lo siguiente:

“1. En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

2. Asimismo se aplicarán, en su caso, los siguientes incrementos respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022 y con efectos, en ambos casos, de 1 de enero de 2023:

a) Incremento vinculado a la evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA).

Si la suma del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 fuera superior al 6 por ciento, se aplicará un incremento retributivo adicional máximo del 0,5 por ciento.

A estos efectos, una vez publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.

b) Incremento vinculado a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023. Si el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña a la elaboración de la presente ley de Presupuestos, se aplicará un aumento retributivo complementario del 0,5 por ciento.”

En el ámbito de nuestra Comunidad, el apartado 1 del artículo 19 de la Ley 15/2022, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2023, (BOPV 30/12/2022) establecía que las retribuciones anuales íntegras del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, organismos autónomos, entes públicos de derecho privado y consorcios del sector público de la Comunidad Autónoma no sujetos a régimen laboral no podrían experimentar un crecimiento global en 2023 superior al 2,5% con respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022.

Una vez conocidos los datos del IPCA, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre mencionada, el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en sesión celebrada el día 3 de octubre de 2023 (BOPV 17/10/2023), acordó aprobar un incremento adicional del 0,5 % de las retribuciones del personal al servicio del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, para 2023.

Posteriormente en 2024, tras la publicación por parte del INE de los datos de avance del PIB de 2023, el día 6 de febrero el Consejo de Ministros aprobó un aumento retributivo complementario del 0,5% para el personal al servicio del

sector público, y el Consejo de Gobierno de la CAPV, en sesión celebrada el día 13 de febrero de 2024, acordó un incremento complementario del 0,5% para el personal al servicio del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi (BOPV 27/02/2024), con lo que el incremento total para el año 2023 respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022 ascendió al 3,5%.

En el ámbito de la Administración local, el Acuerdo Marco Global de Relaciones Laborales (Udalhitz) entre EUDEL y los sindicatos ELA, CCOO y UGT para el personal de la Administración local firmado en 2008, perdió su vigencia el 31 de diciembre de 2010.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, el personal al servicio de las corporaciones locales y organismos de ellas dependientes también estaría afectado por el aumento salarial establecido en el mismo.

La jornada anual del personal laboral y funcionario de las administraciones públicas en 2023 fue de 1.592 horas.

4.2. CONFLICTIVIDAD LABORAL

4.2.1. PRINCIPALES ASPECTOS

A lo largo del año 2023 se registraron en la CAPV un total de 970 conflictos colectivos laborales, de los cuales 325 fueron huelgas y 645 conflictos presentados al Preco. Con relación al ejercicio previo, descendieron tanto el número de huelgas como las personas participantes en las mismas, mientras que aumentaron tanto los conflictos presentados al Preco como el número de personas afectadas por los mismos.

CUADRO 4.22
CONFLICTIVIDAD LABORAL EN LA CAPV

	HUELGAS LABORALES		CONFLICTOS PRESENTADOS AL PRECO	
	Número conflictos	Participantes	Número conflictos	Personas afectadas
2010	298	38.090	454	128.464
2011	240	18.640	530	109.632
2012	278	21.600	420	72.033
2013	350	37.020	1.349	453.819
2014	236	17.126	581	160.280
2015	184	10.608	573	186.645
2016	164	13.735	613	200.406
2017	214	59.505	494	134.363
2018	264	48.696	476	114.190
2019	308	79.860	464	117.988
2020	190	25.642	590	230.501
2021	248	14.848	576	259.609
2022	342	106.998	525	106.709
2023	325	58.307	645	142.824

Fuente: CRL y Departamento de Trabajo y Empleo.

4.2.2. HUELGAS LABORALES EN LA CAPV

Respecto del año anterior, en 2023 descendió tanto el número de huelgas, como el de personas afectadas y jornadas no trabajadas

En el transcurso de 2023 se registraron un total de 325 huelgas laborales en la CAPV, en las que tomaron parte 58.307 personas, siendo 169.836 el número de jornadas no trabajadas.

En relación con el ejercicio precedente, dichas cifras suponen caídas del -5% en el número de huelgas, del -45,5% en la población trabajadora afectada y del -55,8% en el número de jornadas no trabajadas.

Por su importancia, cabe destacar las diferentes convocatorias de huelga del sector de la construcción en Bizkaia, representando este conflicto el 17,7% de todas las jornadas no trabajadas de la CAPV.

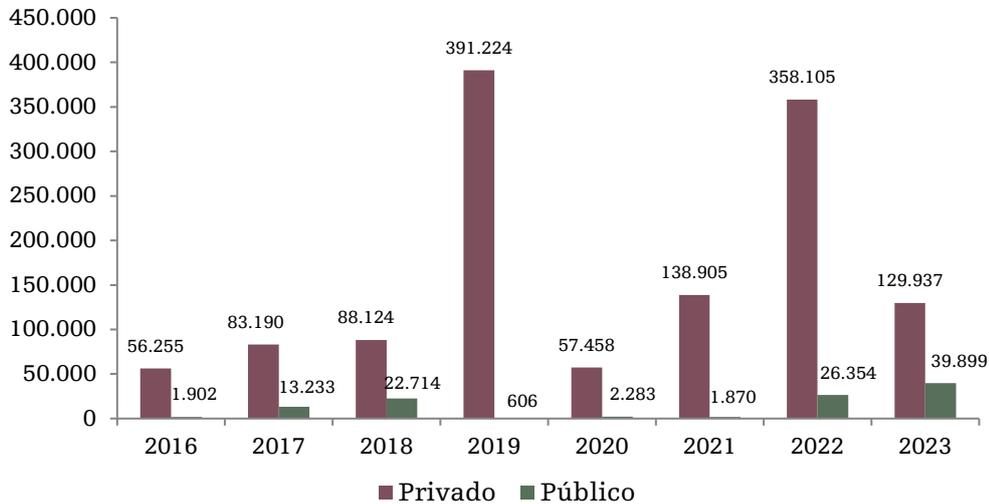
CUADRO 4.23
HUELGAS LABORALES (CAPV)

	HUELGAS	PARTICIPANTES	JORNADAS NO TRABAJADAS	PARTICIPANTES POR CADA HUELGA	JORNADAS NO TRABAJADAS POR CADA HUELGA	HORAS NO TRABAJADAS POR PARTICIPANTE
2010	298	38.090	179.519	128	602	37,7
2011	240	18.640	83.935	78	350	36,0
2012	278	21.600	130.930	78	471	48,5
2013	350	37.020	140.391	106	401	30,3
2014	236	17.126	56.648	73	240	26,5
2015	184	10.608	18.222	58	99	13,7
2016	164	13.735	58.157	84	355	33,9
2017	214	59.505	96.423	278	451	13,0
2018	264	48.696	110.838	184	420	18,2
2019	308	79.860	391.830	259	1.272	39,3
2020	190	25.642	59.741	135	314	18,6
2021	248	14.848	140.775	60	568	75,8
2022	342	106.998	384.459	313	1.124	28,7
2023	325	58.307	169.836	179	523	23,3

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

Si tenemos en cuenta el ámbito institucional (privado/público), señalar que la gran mayoría de las huelgas, participantes y jornadas no trabajadas correspondieron, como es habitual, al ámbito privado. No obstante, conviene recordar que algunas de las huelgas registradas el pasado año, como son las de la enseñanza concertada, las de las empresas concesionarias de servicio de limpieza de Osakidetza y en Bizkaia las de residencias de la tercera edad, se produjeron en sectores que, aun no perteneciendo al sector público, sí dependen de la financiación de la Administración para el desarrollo de su actividad, llegando a sumar estos tres conflictos en 2023 más de 21.000 jornadas no trabajadas.

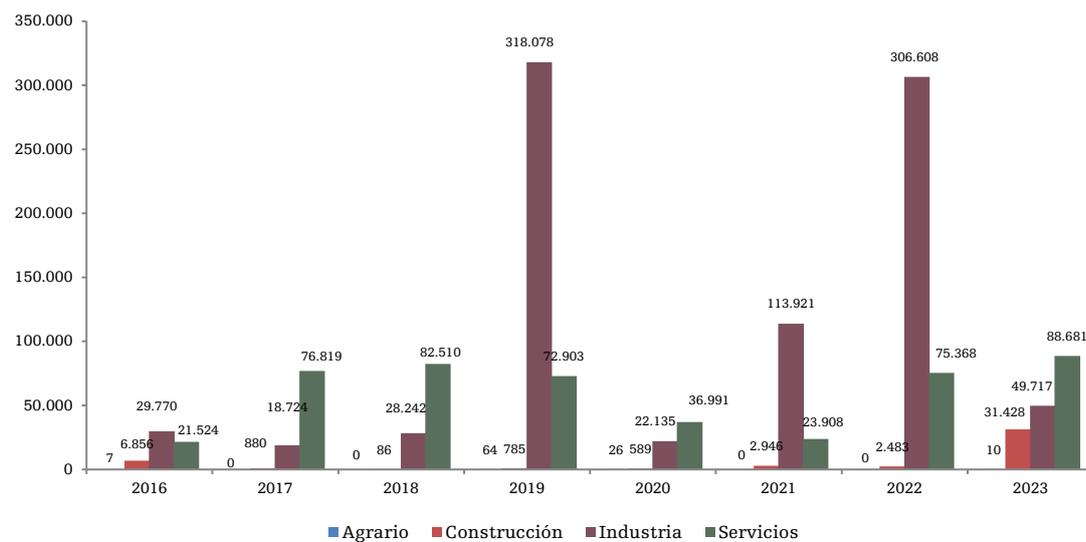
GRÁFICO 4.22
JORNADAS NO TRABAJADAS EN HUELGAS SEGÚN ÁMBITO: PRIVADO / PÚBLICO
(CAPV, 2016-2023)



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

Por su parte, los conflictos de empresa acapararon en 2023 el 85,5% de las huelgas, pero únicamente el 25,4% de las personas afectadas y el 40,3% de las jornadas no trabajadas, siendo los conflictos de sector los responsables de la mayoría de las jornadas no trabajadas.

GRÁFICO 4.23
JORNADAS NO TRABAJADAS EN HUELGAS SEGÚN SECTORES (CAPV, 2016-2023)



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

CUADRO 4.24
HUELGAS LABORALES POR SECTOR DE ACTIVIDAD (CAPV)

		HUELGAS	PARTICIPANTES	JORNADAS NO TRABAJADAS	HORAS NO TRABAJADAS POR PARTICIPANTE
2018	Total	264	48.696	110.838	18,2
	Agricultura	0	0	0	--
	Industria	76	5.546	28.242	40,7
	Construcción	3	69	86	10,0
	Servicios	185	43.081	82.510	15,3
2019	Total	308	79.860	391.830	39,3
	Agricultura	1	3	64	170,7
	Industria	75	65.749	318.078	38,7
	Construcción	7	197	785	31,9
	Servicios	225	13.911	72.903	41,9
2020	Total	190	25.642	59.741	18,6
	Agricultura	1	3	26	69,3
	Industria	70	7.168	22.135	24,7
	Construcción	3	40	589	117,8
	Servicios	116	18.431	36.991	16,1
2021	Total	248	14.848	140.775	75,8
	Agricultura	0	0	0	--
	Industria	101	8.042	113.921	113,3
	Construcción	13	544	2.946	43,3
	Servicios	134	6.262	23.908	30,5
2022	Total	342	106.998	384.459	28,7
	Agricultura	0	0	0	--
	Industria	95	82.013	306.608	29,9
	Construcción	4	141	2.483	140,9
	Servicios	243	24.844	75.368	24,3
2023	Total	325	58.307	169.836	23,3
	Agricultura	1	12	10	6,7
	Industria	102	21.675	49.717	18,3
	Construcción	9	10.100	31.428	24,9
	Servicios	213	26.520	88.681	26,8

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

La mayor parte de jornadas no trabajadas por huelga tuvo lugar en el sector servicios

A nivel sectorial, en 2023 los servicios concentraron el 65,5% de las huelgas, el 45,5% de las personas participantes y el 52,2% de las jornadas no trabajadas. En este sentido, conviene tener en cuenta que, a diferencia de lo observado en 2023, en los dos ejercicios anteriores fue el sector industrial quien acaparó la gran mayoría de las jornadas no trabajadas (80,9% y 79,8% del total en 2021 y 2022, respectivamente), teniendo en este sentido especial incidencia en 2022 el conflicto de la industria siderometalúrgica de Bizkaia.

**CUADRO 4.25
HUELGAS LABORALES (ESTADO)**

	HUELGAS	PARTICIPANTES	JORNADAS NO TRABAJADAS	PARTICIPANTES POR CADA HUELGA	JORNADAS NO TRABAJADAS POR CADA HUELGA	HORAS NO TRABAJADAS POR PARTICIPANTE
2010	984	340.776	671.498	346	682	15,8
2011	777	221.974	485.054	286	624	17,5
2012	878	323.871	1.290.114	369	1.469	31,9
2013	994	448.024	1.098.480	451	1.105	19,6
2014	777	217.047	620.568	279	799	22,9
2015	615	170.528	497.483	277	809	23,3
2016	641	183.120	388.912	286	607	17,0
2017	730	225.723	594.253	309	814	21,1
2018 ⁽¹⁾	726	338.671	907.631	466	1.250	21,4
2019 ⁽²⁾	898	264.454	858.401	294	956	26
2020 ⁽²⁾	487	151.496	540.579	311	1.110	28,5
2021 ⁽²⁾	606	199.026	422.815	328	698	17
2022 ⁽²⁾	679	192.751	709.099	284	1.044	29,4
2023	777	294.750	987.956	379	1.272	26,8

(1) No incluye datos de huelgas generales ni de las huelgas de fiscales, magistrados y jueces.

(2) No se incluyen datos de las huelgas generales.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Por lo que respecta al conjunto del Estado, en 2023 tanto las huelgas, como las personas participantes, así como las jornadas no trabajadas crecieron en términos interanuales (14,4%, 52,9% y 39,3%, respectivamente).

Por último, señalar que la existencia o no de convocatorias de huelgas de carácter sectorial derivadas de conflictos en los procesos de negociación colectiva tiene una influencia determinante, tanto en el número de jornadas no trabajadas, como en que estas se concentren en la industria o en el sector servicios, pudiendo explicar estos conflictos sectoriales las variaciones interanuales existentes.

CUADRO 4.26
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 PARTICIPANTE	DURACIÓN MEDIA POR HUELGA (DÍAS)
2014	CAPV	236	17.126	56.648	73	240	26,5	10,2
	Álava	73	3.647	7.956	50	109	17,5	9,5
	Bizkaia	119	11.227	37.570	94	316	26,8	10,1
	Gipuzkoa	44	2.252	11.122	51	253	39,5	11,8
2015	CAPV	184	10.608	18.222	58	99	13,7	7,5
	Álava	62	2.901	2.573	47	42	7,1	9,1
	Bizkaia	78	5.175	12.162	66	156	18,8	7,9
	Gipuzkoa	44	2.532	3.487	58	79	11,0	4,4
2016	CAPV	164	13.735	58.157	84	355	33,9	15,1
	Álava	48	2.150	5.385	45	112	20,0	11,6
	Bizkaia	73	8.205	26.982	112	370	26,3	12,4
	Gipuzkoa	43	3.380	25.790	79	600	61,0	23,6
2017	CAPV	214	59.505	96.423	278	451	13,0	8,1
	Álava	46	11.690	14.774	254	321	10,1	6,0
	Bizkaia	91	26.846	46.087	295	506	13,7	10,0
	Gipuzkoa	77	20.969	35.562	272	462	13,6	7,3
2018	CAPV	264	48.696	110.838	184	420	18,2	10,6
	Álava	37	6.705	9.723	181	263	11,6	4,9
	Bizkaia	130	29.172	66.795	224	514	18,3	10,6
	Gipuzkoa	97	12.819	34.320	132	354	21,4	12,8
2019	CAPV	308	79.860	391.830	259	1.272	39,3	13,2
	Álava	52	3.469	9.922	67	191	22,9	5,7
	Bizkaia	119	72.579	345.686	610	2.905	38,1	9,7
	Gipuzkoa	137	3.812	36.222	28	264	76,0	19,0
2020	CAPV	190	25.642	59.741	135	314	18,6	11,2
	Álava	41	6.090	9.079	149	221	11,9	4,4
	Bizkaia	58	12.348	30.167	213	520	19,5	15,4
	Gipuzkoa	91	7.204	20.495	79	225	22,8	11,5
2021	CAPV	248	14.848	140.775	60	568	75,8	9,1
	Álava	32	2.578	96.718	81	3.022	300,1	14,5
	Bizkaia	153	10.409	39.087	68	255	30,0	9,8
	Gipuzkoa	63	1.861	4.970	30	79	21,4	4,7
2022	CAPV	342	106.998	384.459	313	1.124	28,7	14,7
	Álava	52	15.835	43.819	305	843	22,1	8,7
	Bizkaia	166	81.547	307.017	491	1.850	30,1	14,8
	Gipuzkoa	124	9.616	33.623	78	271	28,0	17,0
2023	CAPV	325	58.307	169.836	179	523	23,3	13,2
	Álava	33	7.750	17.832	235	540	18,4	11,8
	Bizkaia	221	37.529	108.237	170	490	23,1	12,0
	Gipuzkoa	71	13.028	43.767	183	616	26,9	17,5

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

4.2.3. CONFLICTOS PRESENTADOS AL PRECO

Durante 2023 el Consejo de Relaciones Laborales ha seguido gestionando mediante sus tres servicios territoriales el Acuerdo Preco, Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales, suscrito el 16 de febrero de 2000 (BOPV N.º 66 de 4 de abril de 2000) por todas las confederaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

A continuación, se presenta, en primer lugar, la información relativa a los procedimientos solicitados durante 2023, que ofrece una panorámica de la conflictividad laboral canalizada a través del Preco para, posteriormente, presentar la información referente a los procedimientos finalizados en ese mismo año, analizando su gestión y resultados.

En 2023 aumentaron tanto el número de solicitudes presentadas al Preco como el de personas afectadas

A lo largo de 2023, se presentaron 645 solicitudes al Preco, que afectaron a 142.824 personas, lo que supone un aumento respecto del año anterior del 22,9% en el número de solicitudes presentadas y del 33,8% en el número de personas afectadas.

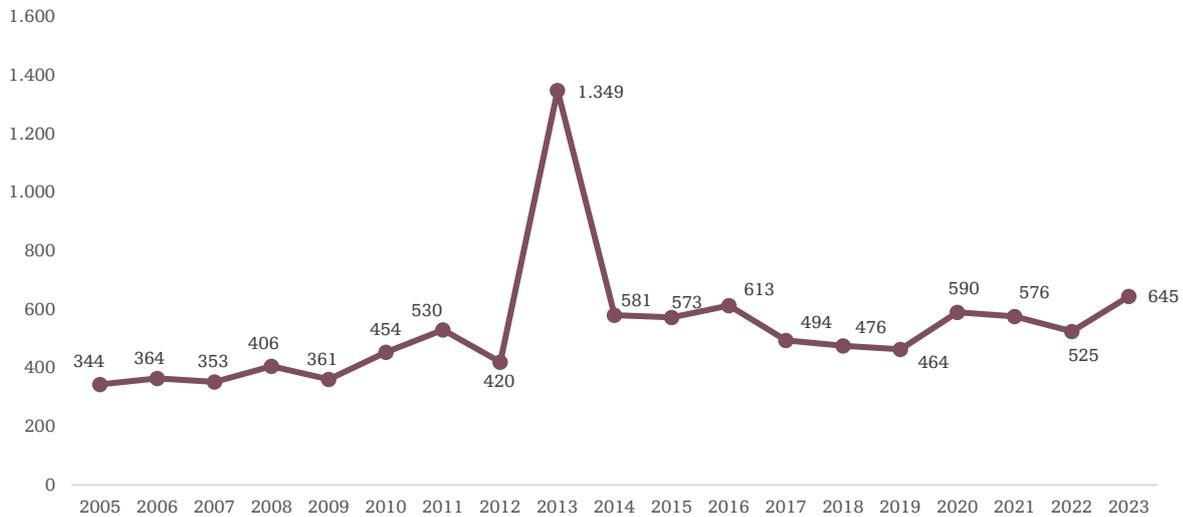
Los años posteriores a la crisis de 2008 y a las reformas laborales de 2011 y 2012 produjeron un incremento muy sustancial de las solicitudes de conflicto colectivo, que tuvo su cenit en 2013, año en que su número se disparó hasta los 1.349 conflictos, en muchos casos como consecuencia de la impugnación masiva de las comunicaciones efectuadas por muchas empresas a su personal ante el fin de la ultraactividad de numerosos convenios.

Desde entonces se fue volviendo a la normalidad con tres ejercicios (2014, 2015 y 2016) situados alrededor de la cifra de 600 conflictos. Entre los años 2017 y 2019 se registraron unos niveles bastante inferiores, con cifras por debajo de las 500 solicitudes.

Esta tendencia se interrumpió en los años 2020 y 2021, en los que la aparición del coronavirus COVID-19 provocó un importante aumento en el número de conflictos, motivados en muchos casos por diferencias en la aplicación de la normativa específica aprobada para hacer frente a la pandemia. Este incremento ha continuado en 2023, año en el que con 645 solicitudes se ha superado la media del período 2014-2022.

El número de personas afectadas en el año 2023 fue de 142.824 frente a las 106.709 del año 2022, lo que supone, como ya se ha señalado, un aumento respecto del año anterior del 33,8 %.

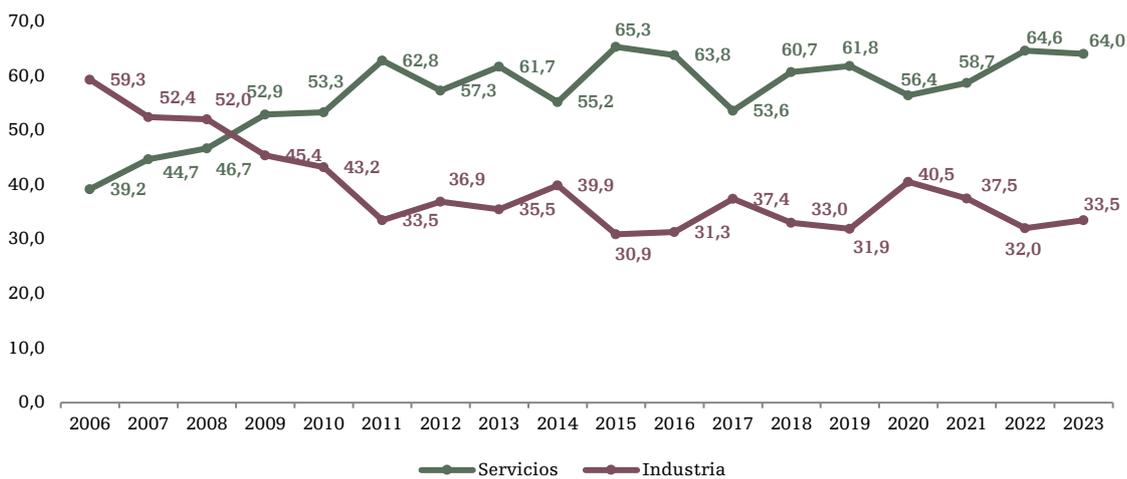
GRÁFICO 4.24
SOLICITUDES DE CONFLICTO COLECTIVO PRESENTADAS: 2005-2023



Fuente: CRL.

Por sectores económicos, indicar que no existen variaciones significativas respecto del año anterior, suponiendo los conflictos presentados en el sector servicios el 64% del total, mientras que los de la industria representan el 33,5% de todas las solicitudes presentadas.

GRÁFICO 4.25
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS PROCEDIMIENTOS SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS. 2006-2023



Fuente: CRL.

Como ya se ha señalado en anteriores informes, a partir de 2006 se inicia un movimiento de progresivo descenso de los conflictos industriales frente a un notable aumento de los del sector servicios, en parte como consecuencia de un cambio en la composición de nuestro tejido productivo, donde el peso del sector servicios es cada día mayor.

Los conflictos presentados en el sector terciario suponen más del 60% de todos los procedimientos solicitados

CUADRO 4.27

CONFLICTOS COLECTIVOS PRESENTADOS EN EL PRECO

	ÁLAVA		BIZKAIA		GIPUZKOA		CAPV	
	Número confl.	Personas afectadas						
2005	65	44.212	182	26.137	97	21.839	344	92.188
2006	83	21.004	195	20.438	86	7.044	364	48.486
2007	84	27.033	182	45.349	87	9.225	353	81.607
2008	111	35.484	213	33.630	82	10.678	406	79.792
2009	71	64.749	202	67.675	88	8.889	361	141.313
2010	101	52.787	237	65.326	116	10.351	454	128.464
2011	126	35.605	302	59.386	102	14.641	530	109.632
2012	96	20.760	220	41.477	104	9.796	420	72.033
2013	203	95.109	739	214.253	407	144.457	1.349	453.819
2014	148	59.971	289	85.874	144	14.435	581	160.280
2015	94	34.688	326	138.650	153	13.307	573	186.645
2016	133	38.793	319	143.871	161	17.742	613	200.406
2017	103	36.694	245	45.786	146	51.883	494	134.363
2018	109	55.872	253	46.230	114	12.088	476	114.190
2019	131	40.620	232	62.160	101	15.208	464	117.988
2020	159	113.007	334	105.668	97	11.826	590	230.501
2021	146	44.197	288	178.511	142	36.901	576	259.609
2022	117	28.983	245	50.014	163	27.712	525	106.709
2023	181	55.929	311	70.835	153	16.060	645	142.824

Fuente: CRL.

Por territorios, señalar que, respecto del año anterior, en 2023 el número de conflictos aumentó un 54,7% y un 26,9% respectivamente en Álava y Bizkaia, mientras que en Gipuzkoa disminuyó un -6,1%.

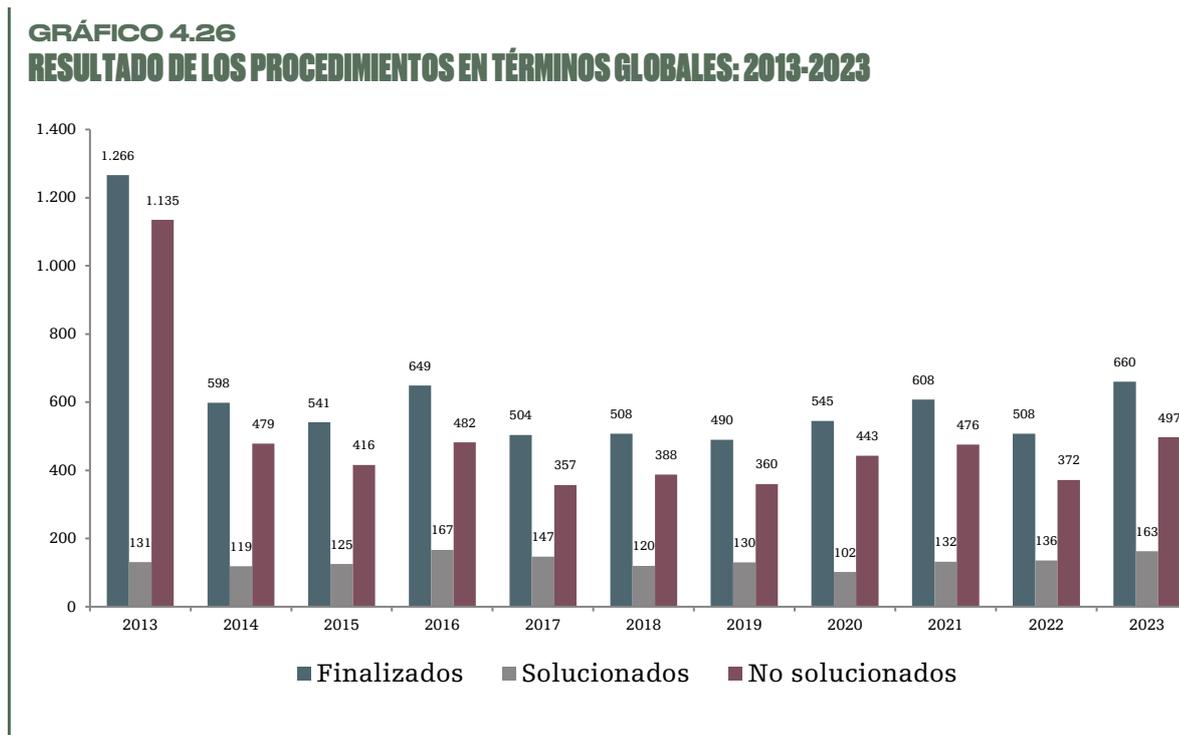
Respecto a los tipos de conflictos, siguen predominando claramente los de decisión o práctica de empresa, mediante los que se impugnan medidas empresariales de diversa índole. Estos conflictos han estado históricamente por encima del 50% del total de procedimientos, y en 2023 supusieron el 60,3% (389 solicitudes), lo que supone un incremento de 6,8 puntos porcentuales respecto a los solicitados en el año 2022.

Continúan descendiendo los conflictos sobre interpretación o aplicación de normas y pactos o convenios colectivos. En 2023 se presentaron 170 solicitudes (26,4% del total), frente al 28,2% de 2022 (148 solicitudes), y lejos del 39,4 % en 2021 (227 solicitudes). Como viene siendo habitual, la inmensa mayoría de este tipo de conflictos ha consistido en discrepancias sobre la interpretación o el cumplimiento de los convenios colectivos, siendo residual el número de solicitudes referidas a interpretación o aplicación de normas legales.

Asimismo, descienden los conflictos colectivos relacionados con los desacuerdos o estancamiento de negociaciones de convenios o pactos de empresa sobre condiciones de trabajo (9% del total en 2023), tras el aumento experimentado en 2022 (15,6% del total).

El resto de los conflictos se desglosa de la siguiente forma: 27 solicitudes de acreditación del porcentaje de afiliación a una determinada organización sindical en una empresa, y 1 procedimiento presentado por comisiones paritarias de convenio colectivo sobre un desacuerdo producido en su seno.

La tasa de solución de conflictos en 2023, definida como la tasa de avenencias y laudos entre el total de solicitudes se situó en el 24,7%



En 2023 la tasa de solución de conflictos, definida como la tasa de avenencias y laudos entre el total de solicitudes finalizadas en ese año, ha descendido levemente con relación al año 2022, situándose en un 24,7 % (163 procedimientos), lo que supone un decremento de 2,1 puntos porcentuales respecto al año anterior (26,8 %), pero manteniéndose 1,5 puntos por encima de la media anual del período 2018-2022 (23,2 %).

Si la comparación se realizara con el total de solicitudes efectivamente tramitadas (detráidas las desistidas y las archivadas por inadmisión a trámite, así como por las incomparecencias de la parte opuesta), el porcentaje de las solucionadas, más cercano a la realidad, sería de un 27,7%.

Por último, indicar el reducido número de procedimientos que, no resueltos en la fase inicial, prosiguen como conciliaciones, mediaciones o arbitrajes con intervención de profesional externo elegido por las partes. Porcentualmente, estos procedimientos representaron el 5,6% de todos los procedimientos finalizados en el año 2023 (4,5% en 2022).

4.3. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

4.3.1. INTRODUCCIÓN. MARCO NORMATIVO

Los expedientes de regulación de empleo son procedimientos de carácter administrativo que pueden producir tres efectos distintos:

- Extinción definitiva de la relación laboral (EREs de extinción).
- Reducción de la jornada laboral.
- Suspensión temporal de la relación laboral.

Cuando el efecto que producen es la reducción de la jornada o la suspensión temporal de la relación laboral se denominan Expedientes Temporales de Regulación de Empleo, (ERTEs).

***Expedientes de Regulación de Empleo:** Procedimientos presentados por las empresas o los representantes legales de los trabajadores ante la autoridad laboral competente para la reducción de jornada, suspensión temporal o extinción de la relación de trabajo por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.*

Fuente: Gobierno Vasco. Departamento de Trabajo y Empleo

4.3.2. EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO PRESENTADOS ANTE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAPV

En este apartado se van a tener en cuenta únicamente los expedientes de regulación de empleo presentados ante la Administración Vasca, ya que no se ha podido disponer a la fecha de realización de este informe de información detallada sobre los remitidos a la Administración Central²² por empresas con centros de trabajo en la CAPV.

Asimismo, tampoco serán objeto de análisis los expedientes tramitados ante el Juzgado de lo Mercantil en el marco de procedimientos concursales regulados en el artículo 64 de la Ley Concursal (Ley 22/2003, de 9 de julio).

En primer lugar, hay que señalar que la evolución del número de expedientes de regulación de empleo, así como del número de personas afectadas, está estrechamente vinculada con la marcha de la economía.

La crisis económica provocada por la aparición de la pandemia hizo que muchas empresas acudieran en algún momento a las medidas de flexibilidad interna que proporcionan los expedientes de regulación temporal de empleo, siendo los datos correspondientes a 2020 de una magnitud desconocida y muy superior a la de los

²² Cuando el expediente afecte a centros de trabajo o a personas radicadas en dos o más Comunidades Autónomas, conocerá del procedimiento de regulación de empleo la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Economía Social; salvo que el 85 por 100, como mínimo, de la plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores/as afectados en la misma, en cuyo caso la instrucción del procedimiento se realizará ante la autoridad laboral autonómica.

años anteriores. De hecho, casi un tercio²³ (30,7%) de la población asalariada del sector privado de la CAPV estuvo afectada en el año 2020 en algún momento por un expediente de regulación de empleo.

La paulatina normalización de la actividad y el fin de las restricciones impuestas hizo posible en los años posteriores una drástica reducción de los expedientes de regulación de empleo.

Del conjunto de expedientes presentados ante la Administración de la CAPV, el 24% fueron objeto de archivo o desistimiento y el 1,6% no fueron autorizados

CUADRO 4.28
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV

		NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
			Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2021	Tramitados por la Admón. Vasca	3.322	43.430	4.839	37.496	1.095
	Autorizados o comunicados	1.858	32.723	3.332	28.477	914
	Desistidos y/o archivados	1.351	9.910	1.129	8.602	179
	No autorizados	113	797	378	417	2
2022	Tramitados por la Admón. Vasca	822	27.109	2.181	24.218	710
	Autorizados o comunicados	565	19.772	1.265	18.070	437
	Desistidos y/o archivados	239	7.239	908	6.063	268
	No autorizados	18	98	8	85	5
2023	Tramitados por la Admón. Vasca	371	9.731	1.039	7.704	988
	Autorizados o comunicados	276	7.404	525	6.051	828
	Desistidos y/o archivados	89	2.287	512	1.615	160
	No autorizados	6	40	2	38	0

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

A lo largo de 2023 se presentaron 371 expedientes de regulación de empleo, siendo finalmente autorizados o comunicados el 74,4% (276 expedientes), el 24% (89 expedientes) fueron objeto de archivo o desistimiento, al tiempo que 6 expedientes, el 1,6%, no fueron autorizados por la Administración de la CAPV.

Por lo que se refiere a la población trabajadora afectada, de las 9.731 personas para las que inicialmente se solicitó la aplicación de un expediente de regulación del empleo en 2023, el 76,1% estuvo bajo la cobertura del algún tipo de ERE, mientras que los expedientes desistidos o archivados afectaron a un total de 2.287 personas (el 23,5%), y expedientes que afectaban a 40 trabajadores (el 0,4% del total) finalmente no fueron autorizados.

²³ Porcentaje obtenido de dividir el total de personas afectadas por expedientes de regulación de empleo entre la población asalariada del sector privado de la CAPV en 2020 según la PRA. El número de afectados por ERE se obtiene sumando los trabajadores de todos los expedientes autorizados o comunicados, por lo que puede que una persona esté contabilizada más de una vez si la empresa ha presentado más de un expediente de regulación de empleo a lo largo de 2020.

4.3.3. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO AUTORIZADOS POR O COMUNICADOS A LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAPV

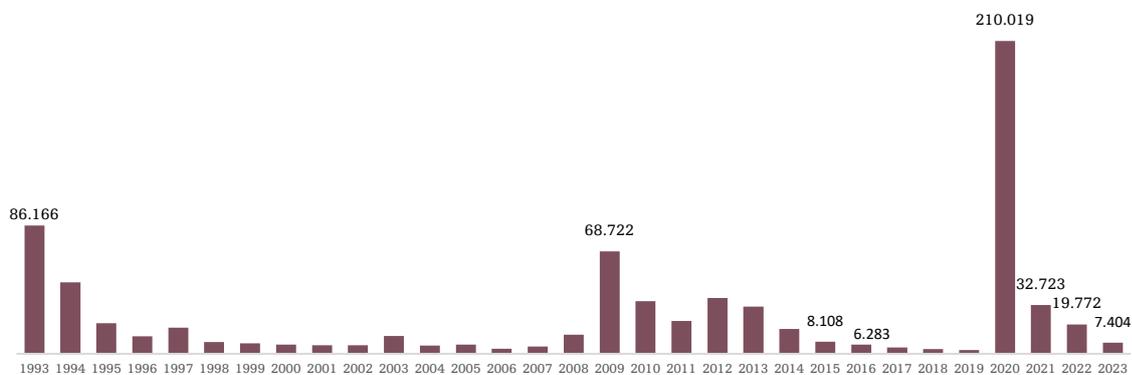
A partir de ahora limitaremos nuestro análisis exclusivamente a los expedientes autorizados por o comunicados a la Administración de la CAPV, excluyendo los archivados u objeto de desistimiento, así como los no autorizados.

En primer lugar, hay que indicar que, en 2020, como consecuencia de la pandemia, el número de afectados por expedientes de regulación de empleo, la gran mayoría por motivos de causa mayor superó ampliamente al registrado en crisis anteriores, llegando hasta las 210.019 personas, un número tres veces superior al contabilizado en 2009 (68.722 personas), y más del doble del registrado en 1993 (86.166 personas).

A lo largo de 2023, se presentaron en la CAPV 276 expedientes de regulación de empleo con 7.404 personas afectadas, cifras que suponen descensos interanuales del -51,2% y -62,6% respectivamente

GRÁFICO 4.27

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS AFECTADAS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO AUTORIZADOS O COMUNICADOS EN LA CAPV. 1993-2023.



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

En el año 2021, una vez superada la fase más aguda de la pandemia, el número de personas afectadas por EREs se redujo de forma significativa hasta las 32.723, y en 2022, el fin de las restricciones fue determinante para que cayera hasta las 19.772.

A lo largo de 2023, se presentaron en la CAPV 276 expedientes de regulación de empleo con 7.404 personas afectadas, cifras que suponen descensos interanuales del -51,2% y -62,6%, respectivamente.

Los expedientes presentados por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción afectaron a 7.190 personas, el 97,1% del total, mientras que los

empleos afectados por expedientes de fuerza mayor supusieron el 2,9% restante (214 personas).

CUADRO 4.29 EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV SEGÚN CAUSA. AÑO 2023

	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción (ETOP)	231	7.190	497	5.887	806
Fuerza mayor	45	214	28	164	22
Total	276	7.404	525	6.051	828

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

El 88,8% de las personas afectadas lo fueron por expedientes de regulación temporal de empleo, mientras que el 11,2% restante se vieron afectadas por expedientes de extinción de su relación laboral

Al igual que en los años anteriores, la gran mayoría de las personas (88,8% en 2023) se vieron afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo (ERTEs), mientras que 828 personas, el 11,2% del total, lo fueron por expedientes de extinción de su relación laboral.

Con todo, hay que destacar que las personas afectadas por expedientes de extinción aumentaron respecto del año anterior un 89,5%, pasando de las 437 personas afectadas en 2022 a las 828 afectadas en 2023.

Análisis sectorial

En 2023, prácticamente tres cuartas partes de las personas afectadas por expedientes de regulación de empleo trabajaban en el sector industrial (74,3%)

Al analizar la incidencia de los EREs por sectores de actividad se constata que la industria concentró el 44,9% de los expedientes y el 74,3% de las personas afectadas, seguida por el sector terciario con el 42,8% de los expedientes y 21,2% del empleo. Los expedientes presentados por empresas del sector de la construcción supusieron el 3,6% del total y el 3,7% empleo, mientras que el sector primario fue responsable del 8,7% de los expedientes y del 0,8% de todo el empleo.

CUADRO 4.30
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD

		NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
			Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2020	Total	30.690	210.019	26.243	182.463	1.313
	Primario	94	381	144	237	0
	Industria	2.971	63.267	9.777	52.886	604
	Construcción	1.212	6.335	828	5.262	245
	Servicios	26.413	140.036	15.494	124.078	464
2021	Total	1.858	32.723	3.332	28.477	914
	Primario	25	64	10	54	0
	Industria	430	22.476	1.513	20.449	514
	Construcción	46	357	54	281	22
	Servicios	1.357	9.826	1.755	7.693	378
2022	Total	565	19.772	1.265	18.070	437
	Primario	27	55	0	50	5
	Industria	183	13.011	702	12.158	151
	Construcción	28	522	28	459	35
	Servicios	327	6.184	535	5.403	246
2023	Total	276	7.404	525	6.051	828
	Primario	24	64	0	64	0
	Industria	124	5.498	366	4.907	225
	Construcción	10	273	1	205	67
	Servicios	118	1.569	158	875	536

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

Análisis por tamaño de plantilla

Al igual que en el año anterior, en 2023, la mayoría de los expedientes tramitados continuaron siendo de empresas de menos de 25 personas (72,8% del total), aunque si tenemos en cuenta el número de afectados, las personas que trabajan en estas empresas de menor tamaño (1.536) representan únicamente el 20,7% de todos los afectados. Sin embargo, los 27 expedientes de las empresas de más de 101 empleos, que tan sólo representaron el 9,8% de los expedientes totales en 2023, acapalaron al 52,8% de las personas afectadas.

CUADRO 4.31
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA CAPV POR TAMAÑO DE PLANTILLA. AÑO 2023

	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
Plantilla menor de 25 personas	201	1.536	194	939	403
Plantilla entre 25 y 50 personas	30	925	42	722	161
Plantilla entre 51 y 100 personas	18	1.035	0	771	264
Plantilla entre 101 y 250 personas	22	2.947	289	2.658	0
Plantilla mayor de 250 personas	5	961	0	961	0
TOTAL	276	7.404	525	6.051	828

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

Análisis por territorios históricos

CUADRO 4.32
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN ÁLAVA

	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2020	4.368	43.821	4.144	39.590	87
2021	273	12.021	429	11.385	207
2022	90	7.496	149	7.327	20
2023	47	2.076	61	1.871	144

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

CUADRO 4.33
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN BIZKAIA

	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2020	14.988	95.916	10.996	84.037	883
2021	933	13.230	1.746	10.951	533
2022	291	6.827	602	5.928	297
2023	132	3.252	155	2.641	456

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

CUADRO 4.34
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN GIPUZKOA

	NÚMERO DE EXPEDIENTES	PERSONAS AFECTADAS			
		Total	Reducción	Suspensión	Extinción
2020	11.334	70.282	11.103	58.836	343
2021	652	7.472	1.157	6.141	174
2022	184	5.449	514	4.815	120
2023	97	2.076	309	1.539	228

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

De nuevo, el territorio con mayor número de expedientes en 2023 fue Bizkaia con 132 (47,8% del total), seguido por Gipuzkoa, con 97 expedientes (35,2%), mientras que Álava con 47 expedientes (17%) es el territorio con un menor número de expedientes comunicados y/o autorizados.

Respecto a la población trabajadora afectada por EREs en 2023, el territorio histórico de Bizkaia con 3.252 personas, el 44% de total fue donde se concentró el mayor número de afectadas, seguido por Gipuzkoa y Álava, ambas con 2.076 y el 28% del empleo.

4.4. SINIESTRALIDAD LABORAL

4.4.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL (CAPV-ESTADO; 2013-2022)

Al igual que en las ediciones anteriores del presente informe, en primer lugar, se realizará un análisis de la evolución histórica de la siniestralidad laboral, tanto en la CAPV como en el conjunto del Estado, con la información publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

A este respecto, hay que aclarar que, aunque el Ministerio ha publicado un avance de datos relativo a 2023, recogido en el siguiente apartado, el análisis comparativo homogéneo en términos de índices se lleva a cabo con los datos definitivos, por lo que en este caso concreto el último ejercicio analizado es 2022.

En 2022, los índices de incidencia y frecuencia globales del País Vasco descendieron respecto al ejercicio precedente

Índice de incidencia: Relaciona el número de accidentes con el número medio de personas expuestas al riesgo en un periodo de referencia.

Índice de Frecuencia: Relaciona el número de accidentes con el número total de horas efectivamente trabajadas.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

CUADRO 4.35

ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD LABORAL EN JORNADA DE TRABAJO CON BAJA (CAPV, ESTADO)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Índice de incidencia*										
CAPV	32,4	32,4	34,1	34,8	36,0	33,9	32,5	27,3	32,0	31,3
Estado	30,1	31,1	32,5	33,6	34,1	34,1	30,2	24,6	28,1	29,5
Índice de frecuencia										
CAPV	21,8	21,7	23,2	23,9	24,6	23,2	21,9	20,0	21,2	20,5
Estado	19,3	20,0	21,0	21,7	22,0	22,0	18,8	16,9	18,0	18,2
Índice de incidencia** (accidentes mortales)										
CAPV	3,6	3,6	2,7	4,9	3,5	4,5	1,9	3,6	3,0	3,1
Estado	3,3	3,4	3,7	3,8	3,7	3,7	3,0	3,5	3,3	3,7
Índice de frecuencia (accidentes mortales)										
CAPV	2,5	2,4	1,9	3,4	2,4	3,0	1,3	2,7	2,0	2,0
Estado	2,1	2,2	2,4	2,5	2,4	2,4	1,9	2,4	2,1	2,3

* Accidentes por mil trabajadores ** Accidentes por cien mil trabajadores

A partir de 2016 se incluyen como accidentes mortales todos los fallecimientos ocurridos en el plazo de un año desde la fecha del accidente de trabajo, independientemente de la gravedad inicial. Por tanto, existe una ruptura de la serie entre los años 2015 y 2016 en los índices de incidencia y frecuencia de accidentes mortales.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Con carácter previo, hay que señalar que los índices de incidencia y frecuencia globales de la CAPV han sido tradicionalmente superiores a los correspondientes al conjunto del Estado, debiendo tenerse en cuenta a este respecto la diferente composición sectorial de ambas economías, teniendo el sector industrial un mayor peso relativo en nuestra Comunidad.

Tras el importante descenso de la siniestralidad en 2020 como consecuencia de la

caída de la actividad económica por la irrupción de la pandemia, en 2021 unido a la paulatina recuperación de la actividad económica se registró un aumento en los índices de incidencia y frecuencia globales.

Los datos de 2022 muestran, sin embargo, que los índices globales descendieron en el País Vasco, mientras continuaron creciendo en el conjunto del Estado.

Los índices de incidencia y frecuencia globales de la CAPV descendieron de 32 accidentes por cada mil trabajadores y 21,2 accidentes de trabajo por millón de horas trabajadas en 2021 a 31,3 y 20,5 en 2022, respectivamente. Por el contrario, a nivel estatal éstos aumentaron hasta 29,5 accidentes por cada mil trabajadores y 18,2 accidentes de trabajo por millón de horas trabajadas en 2022 (28,1 y 18 en el ejercicio previo).

4.4.2 LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV Y EL ESTADO EN 2023: PRINCIPALES ASPECTOS

Con relación al ejercicio previo, en 2023 la siniestralidad laboral total con baja descendió un -0,8% en la CAPV

De acuerdo con los datos de Osalan, el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, en 2023 un total de 37.648 personas se vieron afectadas por la siniestralidad laboral en la CAPV (personas en baja laboral como consecuencia de accidentes de trabajo en jornada laboral, "in itinere" y por enfermedades profesionales).

El 85,3% de estas bajas estuvieron motivadas por accidentes en jornada laboral, el 10,7% se correspondieron con accidentes "in itinere" y el 4% restante a enfermedades profesionales, siendo esta distribución porcentual similar a la registrada tanto en 2022 como en el año 2019, antes de la aparición de la pandemia.

CUADRO 4.36
SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV (PERSONAS AFECTADAS CON BAJA)

	Accidentes con baja en jornada laboral								In itinere	Con baja en jornada laboral + In Itinere		Enferm. Profes.	Total
	Total	Por gravedad			Por sector					Traumáticos	No Traumáticos		
		Leves	Graves	Mortales	Agricul.	Indust.	Constr.	Servi.					
2010	34.106	33.846	225	35	667	12.454	5.769	15.216	4.002	--	--	1.042	39.150
2011	30.628	30.392	199	37	665	11.460	4.379	14.124	3.384	--	--	1.028	35.040
2012	25.604	25.412	160	32	616	9.320	3.143	12.525	3.324	28.858	70	860	29.788
2013	24.611	24.445	138	28	574	8.611	2.562	12.864	3.349	27.881	79	777	28.737
2014	24.816	24.651	137	28	639	8.792	2.527	12.858	3.279	28.045	50	895	28.990
2015	26.641	26.460	153	28	659	9.094	2.555	14.333	3.580	30.161	60	999	31.220
2016	28.090	27.918	138	34	673	9.861	2.640	14.916	3.512	31.534	68	1.145	32.747
2017	29.629	29.443	161	25	664	10.281	2.898	15.786	3.935	33.500	64	1.445	35.009
2018	30.115	29.912	169	34	641	10.524	2.998	15.952	3.857	33.901	71	1.512	35.484
2019	33.007	32.819	162	26	679	11.794	3.766	16.768	4.099	37.044	62	1.520	38.626
2020	26.958	26.768	169	21	562	9.133	3.426	13.837	3.244	30.128	74	1.242	31.444
2021	31.232	31.017	184	31	578	9.867	3.749	17.038	3.619	34.780	71	1.347	36.198
2022	32.651	32.410	216	25	573	10.253	4.093	17.732	3.922	36.509	64	1.360	37.933
2023	32.099	31.925	148	26	497	10.523	4.076	17.003	4.029	36.057	71	1.520	37.648

Fuente: Osalan (Ejercicios 2009 a 2011: Resumen estadístico de siniestralidad laboral. A partir de 2012 informes mensuales de diciembre, datos acumulados).

Tras el significativo descenso interanual de la siniestralidad total con baja registrado en 2020 a raíz de la pandemia (-18,6%), la progresiva recuperación de la actividad en los dos ejercicios siguientes motivó un notable repunte de la misma (+15,1% y +4,8% en 2021 y 2022, respectivamente). En 2023, la siniestralidad total con baja disminuyó un -0,8% interanual, cifrándose en 37.648 el número total de personas afectadas, nivel inferior al alcanzado en 2019 (38.626 personas).

En términos interanuales, disminuyeron las personas afectadas por accidentes en jornada de trabajo (-1,7%), mientras que aumentaron las afectadas "in itinere" (+2,7%), así como las personas afectadas por enfermedades profesionales (+11,8%).

En relación a la situación prepandemia, los accidentes con baja en jornada laboral descendieron un -2,8% y los accidentes "in itinere" un -1,7%, al tiempo que permanecieron constantes las personas en situación de baja laboral por enfermedades profesionales.

Accidente de trabajo: toda lesión corporal que el trabajador/a sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena, incluidos los que sufra el trabajador/a al ir o al volver del lugar de trabajo.

Enfermedad profesional: enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena.

Fuente: Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

Por sectores, en 2023 el mayor número de accidentes con baja en jornada laboral se produjo en los servicios, con 17.003 accidentes en la CAPV, suponiendo los accidentes de este sector el 53% de todos los accidentes en jornada de trabajo.

CUADRO 4.37**ACCIDENTES DE TRABAJO (EN JORNADA E IN ITINERE) EN LA CAPV TRAUMÁTICOS Y NO TRAUMÁTICOS POR GRAVEDAD**

	ACCIDENTES TRAUMÁTICOS				ACCIDENTES NO TRAUMÁTICOS			
	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales	Total
2019	36.838	189	17	37.044	32	17	13	62
2020	29.937	169	22	30.128	42	27	5	74
2021	34.564	197	19	34.780	42	13	16	71
2022	36.251	240	18	36.509	40	12	12	64
2023	35.882	158	17	36.057	42	16	13	71

Fuente: Osalan.

Por gravedad, en relación a 2022 disminuyeron los accidentes de trabajo (en jornada e “in itinere”) leves (-1%), así como los graves (-31%), permaneciendo sin variación el número de accidentes mortales. Los accidentes leves, en jornada y “in itinere”, supusieron en 2023 el 99,4% de los accidentes con baja los graves el 0,5% y los mortales el restante 0,1%.

En 2023 fallecieron en la CAPV un total de 30 personas como consecuencia de un accidente laboral, el mismo número que en 2022 y 2019

La mayoría de los accidentes mortales (en jornada de trabajo e “in itinere”) registrados fueron traumáticos. De hecho, la cifra de accidentes de trabajo mortales traumáticos en 2023 se situó en 17 (18 en 2022), mientras que los accidentes mortales no traumáticos fueron 13 (12 en 2022).

Por lo que respecta a los accidentes mortales en jornada laboral, en 2023 se contabilizaron 26 (uno más que en 2022 y los mismos que en 2019), a los que habría que añadir 4 accidentes mortales “in itinere” (uno menos que en 2022 y los mismos que en 2019). De este modo, en 2023 fallecieron en la CAPV un total de 30 personas por accidentes de trabajo, el mismo número que en 2022 y 2019.

A nivel estatal la siniestralidad descendió un -0,9% en 2023 en relación al ejercicio previo

Tomando en consideración el conjunto del Estado, tras la drástica caída de la siniestralidad laboral total con baja registrada en 2020, como consecuencia del frenazo económico por la pandemia, y los repuntes de la misma en 2021 y 2022, en 2023, en relación al ejercicio previo, descendió un -0,9%.

Por tipo de contingencia, la evolución fue dispar, ya que los accidentes con baja en jornada laboral descendieron un -2,3%, mientras que las personas afectadas por accidentes “in itinere” y por enfermedades profesionales con baja aumentaron un 7,3% y un 13,5%, respectivamente.

En el conjunto del Estado, a lo largo de 2023 se contabilizaron 581 accidentes mortales en jornada laboral, cifra que si bien supone un recorte notable en relación al ejercicio anterior (679 muertes en jornada laboral en 2022, el mayor registro de los últimos años), supera ampliamente el nivel registrado en prepandemia (542 accidentes mortales en jornada laboral en 2019).

Accidentes traumáticos: aquellos desencadenados por un agente externo y que generalmente implican una acción violenta y súbita (contusiones, quemaduras, heridas, fracturas, etc.).

Accidentes no traumáticos: patologías de carácter endógeno como infartos o derrames cerebrales en las que las condiciones de trabajo pueden jugar un papel coadyuvante en su materialización, pero que no tienen la consideración de enfermedad profesional.

CUADRO 4.38

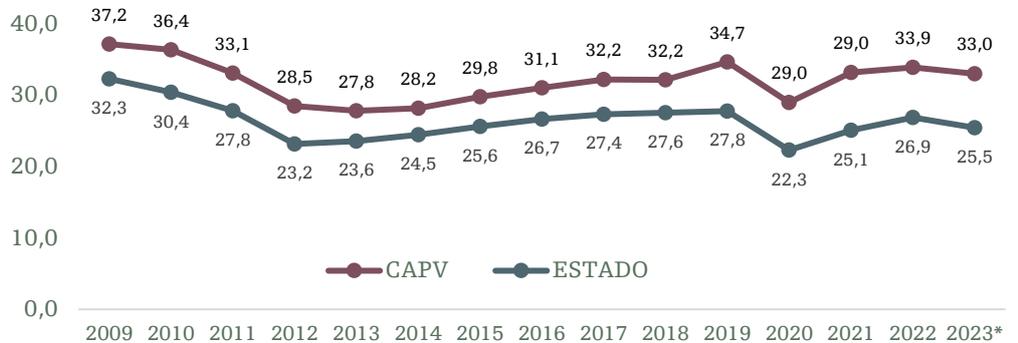
SINIESTRALIDAD LABORAL EN EL ESTADO* (PERSONAS AFECTADAS CON BAJA)

	Accidentes con baja en jornada laboral								In itinere	Enferm. Profes.	Total
	Total	Por gravedad			Por sector						
		Leves	Graves	Mortales	Agricul.	Indust.	Constr.	Servi.			
2010	569.523	564.019	4.935	569	27.487	130.321	100.542	311.173	76.441	8.765	654.729
2011	512.584	507.637	4.396	551	28.059	115.440	78.966	290.119	68.566	8.805	589.955
2012	408.537	404.347	3.738	452	25.358	88.642	51.327	243.210	62.686	7.466	478.689
2013	404.284	400.447	3.390	447	27.695	83.623	41.994	250.972	63.746	7.599	475.629
2014	424.625	420.829	3.329	467	30.250	87.188	43.043	264.144	66.474	8.112	499.211
2015	458.023	454.029	3.479	515	32.577	94.923	48.813	281.710	71.225	9.073	538.321
2016	489.065	484.912	3.657	496	33.144	101.588	53.579	300.754	77.170	9.886	576.121
2017	515.082	510.682	3.904	496	35.512	107.141	61.375	311.054	81.524	10.140	606.746
2018	532.977	528.412	3.991	574	35.400	113.162	69.420	314.995	84.511	11.382	628.870
2019	549.569	544.820	4.207	542	36.329	118.510	80.102	314.628	85.658	12.877	648.104
2020	428.474	424.374	3.505	595	30.838	95.936	67.387	234.313	56.891	8.669	494.034
2021	497.735	493.458	3.702	575	30.885	97.263	78.264	291.323	74.713	9.342	581.790
2022	552.173	547.693	3.801	679	29.079	101.919	81.525	339.650	79.551	9.626	641.350
2023	539.584	535.244	3.759	581	28.779	105.761	83.966	321.078	85.327	10.929	635.840

(*) La interpretación de las variaciones debe realizarse con cautela, dado que los datos correspondientes a 2023 son provisionales.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. (Datos a febrero de 2024).

La ratio de personas siniestradas en jornada de trabajo con baja por cada mil personas ocupadas descendió en términos interanuales tanto en la CAPV como en el conjunto del Estado, situándose en ambos casos los niveles registrados en 2023 por debajo de los alcanzados en 2019.

GRÁFICO 4.28
EVOLUCIÓN DE LA INCIDENCIA DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL (CAPV Y ESTADO)



(Personas siniestradas en jornada de trabajo/número de ocupados) x 1.000

* Dato Provisional. Datos publicados en enero de 2024.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Osalan, Eustat, Ministerio de Trabajo y Economía Social e INE.

En el ámbito de la CAPV este indicador pasó de 33,9 personas accidentadas por cada mil personas ocupadas en 2022 a 33 en 2023, siendo 1,7 puntos inferior al nivel alcanzado en 2019 (34,7), al tiempo que en el ámbito estatal pasó de 26,9 personas accidentadas por cada mil personas ocupadas en 2022 a 25,5 en 2023, también por debajo de la cifra correspondiente a 2019 (27,8).

4.4.3 LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV: ANÁLISIS POR SECTORES Y TERRITORIO HISTÓRICO

A nivel sectorial, hay que señalar que los accidentes con baja en jornada laboral en la CAPV descendieron en términos interanuales tanto en el sector primario (-13,3%), como en los servicios (-4,1%), así como en la construcción (-0,4%), mientras que aumentaron en el sector industrial (2,6%).

Al igual que en los años anteriores, el sector terciario concentró más de la mitad de las personas accidentadas con baja en jornada laboral (53% del total), seguido por el sector industrial (32,8%), la construcción (12,7%) y finalmente por el sector primario (1,5%).

En relación a 2022, la siniestralidad laboral con baja en jornada de trabajo aumentó en la industria (+2,6%) y descendió en el resto de los sectores

En 2023 la ratio de siniestralidad con baja en jornada laboral por cada mil personas ocupadas creció en relación al ejercicio previo en la industria y en la construcción, mientras que descendió en el sector primario y en los servicios.

**CUADRO 4.39
EMPLEO Y SINIESTRALIDAD EN LA CAPV**

		TOTAL	PRIMARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
Accidentes en jornada de trabajo con baja						
2021	CAPV	31.232	578	9.867	3.749	17.038
	Álava	5.791	116	1.947	515	3.213
	Bizkaia	15.640	302	4.306	2.085	8.947
	Gipuzkoa	9.801	160	3.614	1.149	4.878
2022	CAPV	32.651	573	10.253	4.093	17.732
	Álava	5.680	90	2.039	572	2.979
	Bizkaia	16.891	322	4.540	2.286	9.743
	Gipuzkoa	10.080	161	3.674	1.235	5.010
2023	CAPV	32.099	497	10.523	4.076	17.003
	Álava	4.763	63	1.707	431	2.562
	Bizkaia	17.137	286	4.925	2.487	9.439
	Gipuzkoa	10.199	148	3.891	1.158	5.002
Personal ocupado (miles) (1)*						
2021	CAPV	940,4	7,4	200,3	53,0	679,8
	Álava	144,2	2,1	37,8	6,9	97,5
	Bizkaia	481,1	3,4	84,0	29,3	364,3
	Gipuzkoa	315,1	1,9	78,5	16,8	218,0
2022	CAPV	962,2	8,7	195,3	57,7	700,6
	Álava	144,2	2,1	37,5	8,9	95,6
	Bizkaia	495,7	3,8	79,8	31,0	381,1
	Gipuzkoa	322,3	2,8	78,0	17,7	223,8
2023**	CAPV	971,3	8,2	195,1	55,8	712,1
	Álava	146,8	1,5	37,0	8,0	100,3
	Bizkaia	500,9	3,9	79,4	31,8	385,8
	Gipuzkoa	323,6	2,8	78,7	16,0	226,0
(Accidentes/Ocupados) X 1000						
2021	CAPV	33,2	78,1	49,3	70,7	25,1
	Álava	40,2	55,2	51,5	74,6	33,0
	Bizkaia	32,5	88,8	51,3	71,2	24,6
	Gipuzkoa	31,1	84,2	46,0	68,4	22,4
2022	CAPV	33,9	65,9	52,5	70,9	25,3
	Álava	39,4	42,9	54,4	64,3	31,2
	Bizkaia	34,1	84,7	56,9	73,7	25,6
	Gipuzkoa	31,3	57,5	47,1	69,8	22,4
2023**	CAPV	33,0	60,6	53,9	73,0	23,9
	Álava	32,4	42,0	46,1	53,9	25,5
	Bizkaia	34,2	73,3	62,0	78,2	24,5
	Gipuzkoa	31,5	52,9	49,4	72,4	22,1

(1) PRA (Eustat).

* Datos publicados en enero de 2024.

** Datos provisionales.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Osalan y Eustat.

El mayor aumento interanual correspondió a la construcción (+2,1 puntos), seguida por el sector industria (+1,4 puntos), y el mayor retroceso al sector primario (-5,3 puntos), seguido por los servicios (-1,4 puntos).

En cualquier caso, cabe destacar que en 2023 la construcción presentó la mayor incidencia (73 accidentes en jornada laboral con baja por cada mil personas ocupadas), siendo este sector donde, a excepción hecha del año 2021, tradicionalmente la incidencia de los accidentes en jornada laboral es mayor. El sector primario se situó en segunda posición en 2023 con 60,6 accidentes.

CUADRO 4.40
SINIESTRALIDAD LABORAL POR TERRITORIOS HISTÓRICOS (PERSONAS AFECTADAS CON BAJA)

		Accidentes con baja en jornada laboral								In itinere	Enferm. Profes.	Total
		Total	Por gravedad			Por sector						
			Leves	Graves	Mortales	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios			
2012	CAPV	25.604	25.412	160	32	616	9.320	3.143	12.525	3.324	860	29.788
	Álava	4.705	4.659	40	6	84	1.928	500	2.193	602	99	5.406
	Bizkaia	12.968	12.886	68	14	346	4.221	1.741	6.660	1.761	380	15.109
	Gipuzkoa	7.931	7.867	52	12	186	3.171	902	3.672	961	381	9.273
2013	CAPV	24.611	24.445	138	28	574	8.611	2.562	12.864	3.349	777	28.737
	Álava	4.514	4.487	23	4	88	1.859	358	2.209	601	89	5.204
	Bizkaia	12.344	12.263	66	15	306	3.775	1.407	6.856	1.801	307	14.452
	Gipuzkoa	7.753	7.695	49	9	180	2.977	797	3.799	947	381	9.081
2014	CAPV	24.816	24.651	137	28	639	8.792	2.527	12.858	3.279	895	28.990
	Álava	4.764	4.744	16	4	121	1.884	375	2.384	653	98	5.515
	Bizkaia	12.262	12.189	59	14	350	3.884	1.380	6.648	1.639	416	14.317
	Gipuzkoa	7.790	7.718	62	10	168	3.024	772	3.826	987	381	9.158
2015	CAPV	26.641	26.460	153	28	659	9.094	2.555	14.333	3.580	999	31.220
	Álava	4.963	4.927	33	3	86	1.992	322	2.563	759	142	5.864
	Bizkaia	13.414	13.333	67	14	373	4.007	1.479	7.555	1.826	453	15.693
	Gipuzkoa	8.264	8.200	53	11	200	3.095	754	4.215	995	404	9.663
2016	CAPV	28.090	27.918	138	34	673	9.861	2.640	14.916	3.512	1.145	32.747
	Álava	5.251	5.217	30	4	122	2.102	371	2.656	613	147	6.011
	Bizkaia	14.437	14.349	65	23	365	4.421	1.595	8.056	1.786	562	16.785
	Gipuzkoa	8.402	8.352	43	7	186	3.338	674	4.204	1.113	436	9.951
2017	CAPV	29.629	29.443	161	25	664	10.281	2.898	15.786	3.935	1.445	35.009
	Álava	5.299	5.257	41	1	113	2.184	392	2.610	723	196	6.218
	Bizkaia	15.443	15.366	62	15	347	4.664	1.721	8.711	2.073	713	18.229
	Gipuzkoa	8.887	8.820	58	9	204	3.433	785	4.465	1.139	536	10.562
2018	CAPV	30.115	29.912	169	34	641	10.524	2.998	15.952	3.857	1.511	35.483
	Álava	5.490	5.435	50	5	104	2.207	444	2.735	715	193	6.398
	Bizkaia	15.485	15.394	70	21	353	4.726	1.740	8.666	2.009	766	18.260
	Gipuzkoa	9.140	9.083	49	8	184	3.591	814	4.551	1.133	552	10.825
2019	CAPV	33.007	32.819	162	26	679	11.794	3.766	16.768	4.099	1.520	38.626
	Álava	6.145	6.112	27	6	115	2.454	496	3.080	802	192	7.139
	Bizkaia	16.829	16.738	79	12	387	5.270	2.188	8.984	2.039	759	19.627
	Gipuzkoa	10.033	9.969	56	8	177	4.070	1.082	4.704	1.258	569	11.860
2020	CAPV	26.958	26.768	169	21	562	9.133	3.426	13.837	3.244	1.242	31.444
	Álava	4.730	4.693	33	4	98	1.846	465	2.321	623	160	5.513
	Bizkaia	13.638	13.531	93	14	323	3.948	1.902	7.465	1.611	660	15.909
	Gipuzkoa	8.590	8.544	43	3	141	3.339	1.059	4.051	1.010	422	10.022
2021	CAPV	31.232	31.017	184	31	578	9.867	3.749	17.038	3.619	1.347	36.198
	Álava	5.791	5.745	37	9	116	1.947	515	3.213	771	198	6.760
	Bizkaia	15.640	15.543	86	11	302	4.306	2.085	8.947	1.693	619	17.952
	Gipuzkoa	9.801	9.729	61	11	160	3.614	1.149	4.878	1.155	530	11.486
2022	CAPV	32.651	32.410	216	25	573	10.253	4.093	17.732	3.922	1.360	37.933
	Álava	5.680	5.635	41	4	90	2.039	572	2.979	810	162	6.652
	Bizkaia	16.891	16.778	106	7	322	4.540	2.286	9.743	1.901	727	19.519
	Gipuzkoa	10.080	9.997	69	14	161	3.674	1.235	5.010	1.211	471	11.762
2023	CAPV	32.099	31.925	148	26	497	10.523	4.076	17.003	4.029	1.520	37.648
	Álava	4.763	4.741	17	5	63	1.707	431	2.562	747	182	5.692
	Bizkaia	17.137	17.048	78	11	286	4.925	2.487	9.439	1.975	844	19.956
	Gipuzkoa	10.199	10.136	53	10	148	3.891	1.158	5.002	1.307	494	12.000

Fuente: Osalan. Datos recogidos de los informes mensuales publicados por Osalan correspondientes al mes diciembre de cada año.

La industria, por su parte, con una ratio de 53,9 accidentes se situó en una posición intermedia, al tiempo que el sector terciario, como viene siendo habitual presentó la menor incidencia, cifrada en 23,9 accidentes.

Por territorios, en 2023, al igual que en ejercicios anteriores, más de la mitad de los accidentes con baja en jornada laboral de la CAPV sucedieron en Bizkaia (53,4% del total), el 31,8% en Gipuzkoa y el 14,8% restante en Álava.

El sector terciario, con 23,9 accidentes por cada 1.000 personas ocupadas, fue, como viene siendo habitual, el sector con la menor incidencia de la siniestralidad

Con relación a 2022, los accidentes con baja en jornada de trabajo aumentaron en 2023 tanto en Bizkaia como en Gipuzkoa (+1,5% y +1,2%, respectivamente), mientras que descendieron en Álava (-16,1%).

Con todo, la mayor ratio de siniestralidad con baja en jornada laboral por cada 1.000 personas ocupadas correspondió a Bizkaia (34,2), seguida por Álava (32,4) y Gipuzkoa (31,5).

4.4.4 LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LA CAPV: ANÁLISIS POR SEXO

En 2023, la siniestralidad con baja en jornada laboral afectó a 17,6 de cada 1.000 trabajadoras y a 47,2 de cada 1.000 trabajadores

La siniestralidad con baja en jornada laboral afectó en 2023 a 17,6 de cada 1.000 trabajadoras, cifra que resulta significativamente inferior a la de los hombres (47,2 por cada 1.000).

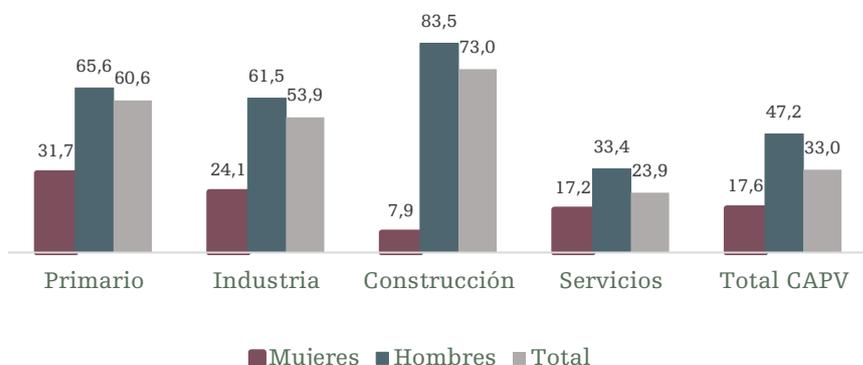
En 2022 la siniestralidad en jornada laboral afectó a 19,1 de cada 1.000 trabajadoras, y a 47,5 de cada 1.000 hombres.

A este respecto resultan relevantes factores como la mayor presencia de mujeres en el sector servicios, que tal y como se ha visto anteriormente presenta la menor siniestralidad, así como la masculinización de determinadas ocupaciones como la construcción. En cualquier caso, el índice de siniestralidad ofrece datos en términos relativos, y muestra una mayor incidencia de la siniestralidad entre los hombres en todos los sectores, tanto en 2022, como en los pasados ejercicios.

De las 30 personas fallecidas en 2023 en accidentes laborales 26 fueron hombres

GRÁFICO 4.29

INCIDENCIA* DE LA SINIESTRALIDAD CON BAJA EN JORNADA LABORAL EN LA CAPV POR SECTOR Y SEXO EN 2023



* Los Índices de Incidencia se calculan en base a los datos sobre población ocupada de la CAPV publicados por Eustat.
Fuente: Elaboración propia en base a datos de Osalan y Eustat.

De las 30 personas fallecidas en la CAPV en 2023 (26 en jornada laboral, 4 “in itinere”), 26 fueron hombres (22 fallecidos en jornada laboral y 4 fallecidos “in itinere”) y 4 mujeres (todas ellas fallecidas en jornada laboral).

En el caso de los accidentes graves y leves (tanto en jornada de trabajo como “in itinere”), en 2023 los hombres también experimentaron el grueso de los mismos (83,3% y 71,1% del total, respectivamente).

De los 4.029 accidentes “in itinere” registrados en 2023, las mujeres concentraron el 54,3% de los mismos, correspondiendo el 45,7% restante a los hombres. Por el contrario, en el caso de los accidentes ocurridos en jornada laboral (32.099), los hombres concentraron el 74,4% de los mismos frente al 25,6% correspondiente a las mujeres.

Por último, señalar que, de los 10.400 accidentes sufridos por mujeres en 2023, el 79% fue en jornada laboral y el 21% “in itinere”, mientras que los hombres padecieron un total de 25.728 accidentes, de los cuales el 92,8% fue en jornada laboral y el 7,2% restante “in itinere”.

GRÁFICO 4.30

DISTRIBUCIÓN EN CADA SEXO DE LOS ACCIDENTES CON BAJA SEGÚN EL MOMENTO EN EL QUE SE PRODUJERON. CAPV 2023



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Osalan

4.5. ELECCIONES SINDICALES

De acuerdo con 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 produciendo una concentración de los procesos de elección sindical cada cuatro años, debido a que este es el período ordinario de duración del mandato electoral de las personas elegidas para ser delegados de personal, miembros de los comités y de juntas de personal en el caso del personal funcionario. De esta forma, el último proceso concentrado se produjo entre finales de 2022 y principios de 2023.

La importancia de elegir a las personas que ejerzan de representantes del personal reside, entre otras causas, en que a través de los resultados por ámbitos de negociación de las elecciones sindicales y de acuerdo con la normativa correspondiente, se obtiene la composición de las mesas negociadoras en cuanto a la representación de los trabajadores y trabajadoras en la negociación colectiva de los convenios de sector y en la negociación de las condiciones de trabajo del personal funcionario.

Asimismo, en cada empresa en las que se lleven a cabo estas elecciones, se obtiene la composición de los delegados y delegadas y en su caso de los comités de empresa que tienen, entre otras, las funciones de negociación colectiva y de participación en el planteamiento y resolución de conflictos laborales.

Los resultados de las elecciones celebradas hasta el 31 de diciembre de 2023 revelan que han sido 18.461 las personas elegidas, de ellas 17.261 corresponden a delegados o delegadas elegidas por el personal laboral y 1.200 a personas elegidas entre el personal funcionario de las administraciones públicas en Euskadi.

Al finalizar 2022 las personas elegidas como delegados y delegadas habían sido 17.944. De ellas 16.708 eran personal laboral y 1.236 habían sido elegidas entre los funcionarios de las administraciones públicas en Euskadi. Por tanto, este aumento se ha concentrado en el ámbito privado, donde el número de delegados y delegadas ha aumentado en 553 personas, ya que el número de representantes elegidos entre el personal laboral descendió en 36 personas.

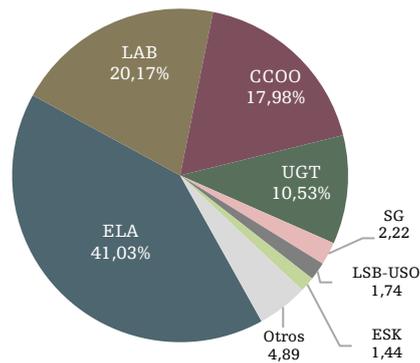
ELA ha obtenido el 41,03% de los representantes, seguido por LAB (20,17%), CCOO (17,98%) y UGT (10,53%)

Los resultados de las elecciones al 31 de diciembre de 2023 sitúan al sindicato ELA con el 41,03% de las y los representantes elegidos, seguido por LAB con un 20,17%. En el tercer lugar se encuentra CCOO con un 17,98% y en cuarto UGT con un 10,53%. Si comparamos estos datos con los obtenidos en los últimos años comprobamos que, aunque respecto del año anterior aumenta ligeramente la representatividad de ELA, y LAB, las variaciones son mínimas.

Los resultados al 31 de diciembre de 2022 situaban también a ELA en primer lugar con el 40,79% de los y las representantes elegidos, seguido por LAB (19,59%), CCOO (18,54%) y en cuarto lugar UGT con un 10,71%. Por ello, vemos que la estabilidad es una característica de la representación sindical en nuestras empresas.

El análisis por territorios históricos muestra una situación similar a la observada en el conjunto de la Comunidad Autónoma, aunque con ciertas particularidades.

GRÁFICO 4.31
RESULTADOS ACUMULADOS DE LOS PROCESOS DE ELECCIONES SINDICALES AL 31-12-2023 (CAPV). DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL



N.S.: No Sindicados

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

ELA obtiene el mayor número de representantes en los tres territorios, seguido por CCOO en Álava y en Bizkaia, y por LAB en Gipuzkoa.

Hay que señalar que, aunque ELA se sitúa en primer lugar tanto en el ámbito laboral como entre el personal funcionario, se observan algunas diferencias con el orden general descrito en función del ámbito y territorio analizado.

En el ámbito laboral, en Álava LAB obtiene el cuarto puesto de representatividad, CCOO obtiene el segundo puesto y UGT el tercero. En Bizkaia también el orden es distinto, ya que el segundo puesto es para CCOO y el tercero para LAB seguido de UGT. En Gipuzkoa se repite el orden general ya comentado.

En el ámbito del personal funcionario, también se ha producido el orden señalado para el conjunto de la CAPV. Sin embargo, el colectivo de "otros sindicatos" al igual que en años anteriores adquiere una significativa representatividad (19,25%), aumentando su porcentaje respecto del año 2022 en el que su representatividad era del 15,03%. En ese colectivo de "otros sindicatos" destacan STEE/EILAS de la enseñanza, CSI-CSIF e INTERINOK de funcionarios y los sindicatos de la policía vasca ERNE y ESAN.

**CUADRO 4.41
RESULTADOS ACUMULADOS DE LOS PROCESOS DE ELECCIONES SINDICALES AL
31-12-2023: CAPV Y TERRITORIOS HISTÓRICOS**

		TOTAL		FUNCIONARIOS		LABORALES	
		DELEGADOS	% S. TOTAL	DELEGADOS	% S. TOTAL	DELEGADOS	% S. TOTAL
CAPV	TOTAL	18.461	100,00%	1.200	100,00%	17.261	100,00%
	ELA	7.575	41,03%	446	37,17%	7.129	41,30%
	LAB.	3.723	20,17%	283	23,58%	3.440	19,93%
	CCOO	3.319	17,98%	161	13,42%	3.158	18,30%
	UGT	1.944	10,53%	52	4,33%	1.892	10,96%
	N.S.	409	2,22%	9	0,75%	400	2,32%
	LSB-USO	321	1,74%	7	0,58%	314	1,82%
	ESK	266	1,44%	11	0,92%	255	1,48%
OTROS	904	4,89%	231	19,25%	673	3,89%	
ÁLAVA	TOTAL	3.524	100,00%	286	100,00%	3.238	100,00%
	ELA	1.302	36,95%	79	27,62%	1.223	37,77%
	LAB	546	15,49%	68	23,78%	478	14,76%
	CCOO	708	20,09%	50	17,48%	658	20,32%
	UGT	516	14,64%	21	7,34%	495	15,29%
	N.S.	66	1,87%	1	0,35%	65	2,01%
	LSB-USO	112	3,18%	4	1,40%	108	3,34%
	ESK	71	2,01%	9	3,15%	62	1,91%
OTROS	203	5,77%	54	18,88%	149	4,60%	
BIZKAIA	TOTAL	9.098	100,00%	549	100,00%	8.549	100,00%
	ELA	3.663	40,26%	230	41,89%	3.433	40,16%
	LAB	1.456	16,00%	94	17,12%	1.362	15,93%
	CCOO	1.859	20,43%	76	13,84%	1.783	20,86%
	UGT	1.125	12,37%	29	5,28%	1.096	12,82%
	N.S.	221	2,43%	7	1,28%	214	2,50%
	LSB-USO	178	1,96%	3	0,55%	175	2,05%
	ESK	134	1,47%	0	0,00%	134	1,57%
OTROS	462	5,08%	110	20,04%	352	4,11%	
GIPUZKOA	TOTAL	5.839	100,00%	365	100,00%	5.474	100,00%
	ELA	2.610	44,70%	137	37,53%	2.473	45,18%
	LAB	1.721	29,47%	121	33,15%	1.600	29,23%
	CCOO	752	12,88%	35	9,59%	717	13,10%
	UGT	303	5,19%	2	0,55%	301	5,50%
	N.S.	122	2,09%	1	0,27%	121	2,21%
	LSB-USO	31	0,53%	0	0,00%	31	0,57%
	ESK	61	1,04%	2	0,55%	59	1,08%
OTROS	239	4,10%	67	18,36%	172	3,13%	

N.S.: No Sindicados

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo.

Por último, hay que tener en cuenta que, tal y como está legalmente configurado, el sistema excluye a las unidades más pequeñas (empresas de menos de seis empleos), lo que supone que más de cien mil personas (en torno 14% del total del empleo asalariado) queden al margen de los procesos electorales.

CONCLUSIONES

- La negociación colectiva en la CAPV incide sobre algo menos de 610.000²⁴ personas, siendo el 55,8% hombres y el 44,2% mujeres.
- La población trabajadora que, empleada por cuenta ajena en el sector privado, trabaja en actividades no reguladas por convenio en la CAPV es de unas 55.000 personas, la mayoría mujeres, destacando por su importancia el colectivo de las personas trabajadoras al servicio del hogar.
- El 74,6% de la población trabajadora depende de la negociación sectorial para la determinación de sus condiciones de trabajo, mientras que el 25,4% restante negocia sus convenios a nivel de empresa.
- Al finalizar el 2023 el 63,8% de la población trabajadora se encontraba con sus convenios actualizados y únicamente el 5,6% con sus convenios decaídos, siendo estos los mejores datos desde la aprobación de la reforma laboral de 2012.
- Aunque al comienzo del año el porcentaje de personas con sus convenios renovados era similar al del año anterior, los acuerdos logrados a lo largo de 2023 han hecho posible que al finalizar el año el porcentaje de población trabajadora con sus convenios en vigor superase el 60%.
- La firma en 2023 del Convenio de Empresas de Restauración de Gipuzkoa y el del Comercio en General en Bizkaia, que se encontraban decaídos, han permitido que la población trabajadora con sus convenios decaídos se haya reducido al finalizar el ejercicio al 5,6% (34.424 personas).
- No obstante, a pesar de su importante disminución, hay que señalar que es en el ámbito sectorial donde se concentra la práctica totalidad de las personas con sus convenios decaídos.
- El 91,5% de la población asalariada con un convenio en vigor en 2023, ha negociado sus acuerdos para un período de vigencia de tres o más años.
- La duración media de los procesos negociadores de los convenios negociados en la CAPV registrados en 2023 aumentó hasta situarse en 313 días.
- En 2023 el incremento salarial medio pactado en los convenios (4,22%) se situó por encima, tanto de la inflación interanual a diciembre en la CAPV (3,1%), como de la inflación media (3,6%).
- La subida media para 2023 de los convenios registrados en 2023 (4,66%) es superior a la que para ese mismo año contemplan los convenios registrados en años anteriores (3,64%).
- CCOO y UGT continúan siendo los sindicatos que, en relación con su presencia en las mesas de negociación, más convenios firman.

²⁴ Datos a 31/12/2023 en base al Estudio de Estructura de la Negociación Colectiva de 2021

- Tanto el número de inaplicaciones presentadas (12 en 2023), como el de personas afectados (178), siguen siendo anecdóticos, si tenemos en cuenta la población trabajadora con sus convenios en vigor (vigencia plena y prorrogados) que supera las 575.000 personas.

- En 2023, respecto del año anterior, el número de huelgas descendió un -5%, la población trabajadora afectada cayó un -45,5% y el número de jornadas no trabajadas disminuyó un -55,8%.

- Aumenta el número de solicitudes presentadas al Preco, que en 2023 se sitúa por encima de la media del período 2014-2022.

- A lo largo de 2023, se presentaron en la CAPV 276 expedientes de regulación de empleo con 7.404 personas afectadas, cifras que suponen descensos interanuales del -51,2% y -62,6% respectivamente.

- El 88,8% de las personas afectadas lo fueron por expedientes de regulación temporal de empleo, mientras que el 11,2% restante por expedientes de extinción de su relación laboral.

- En relación al ejercicio previo, en 2023 la siniestralidad laboral total con baja descendió un -0,8% en la CAPV, habiendo aumentado en la industria (+2,6%) y descendido en el resto de los sectores.

- En 2023 fallecieron por accidente laboral 30 personas, el mismo número que el año anterior, de las que 26 fueron hombres.

ANEXO.**RELACIÓN DE CONVENIOS SECTORIALES DE LA CAPV Y SITUACIÓN EN LA QUE SE ENCUENTRAN A 31/12/2023²⁵****ÁLAVA**

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Industria y Comercio del Vino	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Industria Siderometalúrgica	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Limpieza Edificios y Locales	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Intervención Social	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Comercio del Calzado	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Construcción	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Derivados del Cemento	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Actividades Deportivas para Terceros	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Convenio de Industrias de la Madera	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Comercio Textil	Convenio colectivo	31/12/2022	Prorrogado
Ocio Educativo y Animación Sociocultural	Convenio colectivo	31/12/2022	Prorrogado
Comercio del Mueble	Convenio colectivo	31/12/2021	Prorrogado
Hostelería	Convenio colectivo	31/12/2020	Prorrogado
Servicio de Ayuda a Domicilio	Convenio colectivo	31/12/2020	Prorrogado
Transporte de Mercancías por Carretera	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Industria y Comercio de Panaderías	Convenio colectivo	31/12/2017	Prorrogado
Temporerismo para la Actividad Agropecuaria	Convenio colectivo	31/12/2015	Prorrogado
Transportes viajeros carretera	Convenio colectivo	31/12/2010	Prorrogado
Peluquerías, Institutos y Salones de Belleza	Convenio colectivo	31/12/2009	Prorrogado
Comercio de Alimentación	Convenio colectivo	31/12/2019	Decaído
Industria de Confitería, Pastelería, Bombones y Caramelos	Convenio colectivo	31/12/2018	Decaído
Comercio del Metal	Convenio colectivo	31/12/2008	Decaído
Exhibición Cinematográfica	Convenio colectivo	31/12/2007	Decaído

²⁵ En esta relación se han incluido también los convenios sectoriales decaídos cuyos trabajadores se encuentran amparados por un convenio de ámbito superior. Datos a 31/12/2023. Alguno de los convenios en situación de ultraactividad o decaídos pueden haberse renovado a inicios de 2024.

BIZKAIA

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Ayuda a Domicilio (Sector Público)	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Estibadores del Puerto de Bilbao	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Comercio en General	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Comercio Textil	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Transportes de Viajeros por Carretera	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Centros de la Tercera Edad	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Industria Siderometalúrgica	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Transportes de Mercancías por Carretera	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Limpieza de Edificios y Locales	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Autoescuelas	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Construcción	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Oficinas de Farmacia	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Empresas Estibadoras del Puerto de Bilbao (Personal no Estibador)	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Conservas y Salazones de Pescado	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Distribuidores de Butano	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Reparto a Domicilio en el Sector de Comercio de Alimentación	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Almacenistas Frutas, Verduras y Plátanos	Convenio colectivo	31/12/2022	Prorrogado
Comercio Alimentación	Convenio colectivo	31/12/2022	Prorrogado
Estaciones de Servicio	Convenio colectivo	31/12/2022	Prorrogado
Locales y Campos Deportivos	Convenio colectivo	31/12/2022	Prorrogado
Intervención Social	Convenio colectivo	31/12/2021	Prorrogado
Hostelería	Convenio colectivo	30/06/2021	Prorrogado
Fabricación de Licores, Embotelladores y Almacenistas de Vinos	Convenio colectivo	31/12/2020	Prorrogado
Comercio del Metal	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Comercio del Mueble	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Panaderías	Convenio colectivo	31/12/2014	Prorrogado
Pesca de Arrastre al Fresco	Convenio colectivo	31/12/2013	Prorrogado
Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, y Editoriales	Convenio colectivo	31/12/2011	Prorrogado
Confitería y Pastelería Artesana	Convenios Colectivo	31/12/2020	Decaído
Piedra y Mármol	Convenio Colectivo	31/12/2020	Decaído
Oficinas y Despachos	Convenio colectivo	31/12/2012	Decaído
Asentadores Mayoristas Pescados de Mercabillbao	Convenio colectivo	31/12/2011	Decaído
Hormigones y Canteras	Convenio colectivo	31/12/2011	Decaído
Torrefactores de Café	Convenio colectivo	31/12/2010	Decaído
Consignatarias, Estibadores y Transitarios	Convenio colectivo	31/12/2009	Decaído
Bingos	Convenio colectivo	31/12/2008	Decaído
Instalación de Calefacción Ventilación y A. Acondicionado	Convenio colectivo	31/12/2008	Decaído
Personal Redero de Pesca en Mar de Ondarroa	Convenio colectivo	31/12/2007	Decaído
Comercio de la Piel y Calzado	Convenio colectivo	30/04/2007	Decaído
Industria de la Marroquinería	Convenio colectivo	31/12/2006	Decaído
Tintorerías y Lavanderías	Convenio colectivo	31/12/2006	Decaído
Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización	Convenio colectivo	31/12/2005	Decaído
Distribución Cinematográfica	Convenio colectivo	31/12/2004	Decaído
Industria de la Madera	Convenio colectivo	31/12/2003	Decaído
Peluquerías y Salones de Belleza	Convenio colectivo	31/12/2001	Decaído
Grupo de Garajes (Aparcamiento de Vehículos)	Convenio colectivo	31/12/2001	Decaído
Manufacturas del Vidrio Plano	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Materiales y Prefabricados para la Construcción	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Despachos de Abogados, Procuradores y G. Sociales	Convenio colectivo	31/12/1997	Decaído
Despachos de Asesores Fiscales y Contables	Convenio colectivo	31/12/1994	Decaído

GIPUZKOA

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Instalaciones Polideportivas de Titularidad Pública	Convenio colectivo	31/12/2027	Vigente
Industria Siderometalúrgica	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Limpieza de Edificios y Locales	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Empresas de Restauración	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Artes Gráficas, Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón, y Editoriales	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Comercio Textil	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Industria y Comercio de Alimentación	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Fabricación de Pasta, Papel y Cartón	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Mayoristas de Pescados y Mariscos Frescos y Congelados	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Empresas Transitarias	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Construcción y Obras Públicas	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Estaciones de Servicio	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Alojamientos	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Industria y Comercio de Confeitería	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Gestoras de la Información y Documentación (Archivos y bibliotecas)	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Limpieza Pública Viaria y Recogida de R.S.U.	Convenio colectivo	31/12/2022	Prorrogado
Intervención Social de Gipuzkoa	Convenio colectivo	31/12/2022	Prorrogado
Aparcamiento y Ordenación de Tráfico	Convenio colectivo	31/12/2020	Prorrogado
Empresas Concesionarias Servicio Limpieza y Asistencia Sociosanitaria de Errenteria	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Transporte de Viajeros por Carretera	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Peluquerías de Señoras, Mixtas y Gimnasios	Convenio colectivo	31/12/2016	Prorrogado
Panaderías	Convenio colectivo	31/12/2015	Prorrogado
Comercio en General	Convenio colectivo	31/12/2014	Prorrogado
Locales de Espectáculos y Deportes	Convenio colectivo	31/12/2012	Prorrogado
Autoescuelas	Convenio colectivo	31/12/2008	Prorrogado
Residencias de Personas Mayores	Convenio colectivo	31/12/2008	Prorrogado
Estiba y Desestiba de Pasajes		31/12/2004	Prorrogado
Industria de la Cerámica	Convenio colectivo	31/12/2003	Prorrogado
Industria del Vidrio	Convenio colectivo	31/12/2003	Prorrogado
Mayorista de frutas y Productos Hortícolas	Convenio colectivo	31/12/2015	Decaído
Asistencia Domiciliaria del Ayuntamiento de Irun	Convenio colectivo	31/12/2013	Decaído
Comercio de la Piel	Convenio colectivo	31/12/2009	Decaído
Oficinas y Despachos	Convenio colectivo	31/12/2009	Decaído
Transportes Mercancías por Carretera	Convenio colectivo	31/12/2009	Decaído
Comercio del Metal	Convenio colectivo	31/12/2008	Decaído
Comercio Juguetería	Convenio colectivo	31/12/2006	Decaído
Prótesis Dental	Convenio colectivo	31/12/2004	Decaído
Salas de Bingo	Convenio colectivo	31/12/2004	Decaído
Exhibición Cinematográfica de Donostia-San Sebastián	Convenio colectivo	31/12/2003	Decaído
Industria de la Madera	Convenio colectivo	31/12/2003	Decaído
Industria de Bebidas Refrescantes	Convenio colectivo	31/12/2002	Decaído
Oficinas de Farmacia	Convenio colectivo	31/12/2002	Decaído
Hospitalización y Clínicas	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Industrias Derivadas del Cemento	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Industria del Mueble y Auxiliar	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Parejas Bacaladeras	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Tintorerías, Lavado, Planchado y Limpieza	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Industria y Comercio de la Vid, Cervezas y Bebidas	Convenio colectivo	31/12/2000	Decaído
Comercio del Mueble	Convenio colectivo	31/12/1999	Decaído

INTERTERRITORIAL

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Artes Escénicas	Convenio colectivo	30/06/2025	Vigente
Monitores de Transporte Escolar y Cuidadores de Patio	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Contratas de Limpieza de Departamento de Educación del Gobierno Vasco y de la UPV	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Concesionarias de limpieza de Osakidetza	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Colectividades de Comedores Escolares de Centros del Gobierno Vasco	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Ikastolas	Convenio colectivo	31/12/2021	Prorrogado
Centros de Enseñanza Reglada de Iniciativa Social	Convenio colectivo	31/12/2021	Prorrogado
Transporte Sanitario por Carretera en Ambulancia	Convenio colectivo	31/12/2021	Prorrogado
Centros de Educación Medioambiental-Granjas Escuela	Convenio colectivo	31/12/2007	Prorrogado

ESTATALES

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Construcción Estado (Comercio)	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Contact Center (Telemarketing)	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Grandes Almacenes	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Mediación de Seguros Privados	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Vigilancia y Seguridad Privada	Convenio colectivo	31/12/2026	Vigente
Fútbol Profesional	Convenio colectivo	30/06/2026	Vigente
Industria Fotográfica	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Instalaciones Deportivas y Gimnasios	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Industria del Calzado	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Perfumería y afines Estado	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Artes Gráficas, Manipulado del Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Pasta, Papel y Cartón	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Contratas Ferroviarias	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Servicios Atención Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Empresas de Publicidad	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Buceo Profesional y Medios Hiperbáricos	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Fabricación de Alimentos Compuestos	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Espectáculos Taurinos	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Mataderos de Aves y Conejos	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Reforma Juvenil y Protección de Menores	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Conservas Vegetales	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Curtidos, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Salas de Fiesta, Baile y Discotecas	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Centros y Servicios Veterinarios	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Convenio Sectorial de Marcas de Restauración Moderna	Convenio colectivo	31/12/2025	Vigente
Jardinería	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Servicios Externos Ferroviarios	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado y Marisco	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Estaciones de Servicio	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Colegios Mayores Universitarios Privados	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Industrias Extractivas, del Vidrio, de la Cerámica y su Comercio	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Empresas Organizadoras Juegos de Bingo	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Servicios de prevención Ajenos	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Oficinas de Farmacia	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Consultoría y Estudios de Mercado	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Industrias Lácteas y sus Derivados	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Prensa No Diaria	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Agencias de Viajes	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Sector del Corcho	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Centros y servicios de atención a personas con Discapacidad	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Fabricación de Cemento	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Elaboración de Productos del Mar	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Restauración Colectiva	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Productores de Obras Audiovisuales y los Figurantes	Convenio colectivo	31/12/2024	Vigente
Cadenas de Tiendas de Conveniencia	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Enseñanza y Formación no Reglada	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Industria Química	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Ciclo Integral del Agua	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Industrias del Frío Industrial	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Sociedades Cooperativas de Crédito	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Banca Privada	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Cajas y Entidades Financieras de Ahorro	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Industrias Cárnicas	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Industria Textil y Confección	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Comercio de Flores y Plantas	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Establecimientos Financieros de Crédito	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Servicios de Campo para Actividades de Reposición	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Desinfección, desinsectación y desratización	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Universidades Privadas y Centros de Formación de Postgraduados	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Industria Metal gráfica y de Fabricación de Envases Metálicos Ligeros	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Ocio Educativo y Animación Sociocultural	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Notarías del Estado	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Radiodifusión Comercial Sonora	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Comercio Mayorista de Especialidades y Productos Farmacéuticos	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Productores y Actores de Obras Audiovisuales	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Registradores de la Propiedad y Mercantiles	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Autoescuelas	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones	Convenio colectivo	31/12/2023	Vigente
Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales, Droguería, Perfumería y Anexos	Convenio colectivo	30/12/2023	Vigente
Centros Jardinería	Convenio colectivo	31/12/2022	Prorrogado
Centros Asistencia y Educación infantil	Convenio colectivo	31/12/2022	Prorrogado
Harinas Panificables y Sémolas	Convenio colectivo	31/12/2022	Prorrogado
Granjas Avícolas y Otros Animales	Convenio colectivo	31/12/2022	Prorrogado
Industria de la Ferralla	Convenio colectivo	31/12/2022	Prorrogado
Gestión y Mediación Inmobiliaria	Convenio colectivo	31/12/2022	Prorrogado
Gestorías Administrativas	Convenio colectivo	31/12/2022	Prorrogado
Acuicultura Marina Nacional	Convenio colectivo	31/12/2022	Prorrogado
Comercio del Papel y Artes Gráficas	Convenio colectivo	31/12/2022	Prorrogado
Baloncesto Profesional ACB	Convenio colectivo	30/06/2022	Prorrogado
Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas	Convenio colectivo	31/12/2021	Prorrogado
Enseñanza de Peluquería, Música y Artes Aplicadas	Convenio colectivo	31/12/2021	Prorrogado
Comercio Minorista de Droguerías y Perfumerías	Convenio colectivo	31/12/2021	Prorrogado
Prensa Diaria y Agencias de Noticias	Convenio colectivo	31/12/2021	Prorrogado
Aparcamientos y Garajes del Estado	Convenio colectivo	31/12/2021	Prorrogado
Industria de Producción Audiovisual (Técnicos)	Convenio colectivo	31/12/2021	Prorrogado
Actividades Forestales	Convenio colectivo	31/12/2021	Prorrogado
Empresas de Trabajo Temporal	Convenio colectivo	31/12/2020	Prorrogado
Centros de Educación Universitaria e Investigación	Convenio colectivo	31/12/2020	Prorrogado
Balonmano Profesional	Convenio colectivo	30/06/2020	Prorrogado
Futbolistas Femeninas de Clubes de la Primera División	Convenio colectivo	30/06/2020	Prorrogado
Autotaxis	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Administraciones de Loterías	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado
Limpieza Pública Viaria	Convenio colectivo	31/12/2019	Prorrogado

NOMBRE	NATURALEZA	FIN VIGENCIA	SITUACIÓN
Naturopatía y Profesionales Naturópatas	Convenio colectivo	31/12/2018	Prorrogado
Estacionamiento Limitado de Vehículos en Vía Pública	Convenio colectivo	31/12/2017	Prorrogado
Grúas Móviles Autopropulsadas	Convenio colectivo	31/12/2017	Prorrogado
Comercio al por Menor de Ortopedias y Ayudas Técnicas	Convenio colectivo	31/12/2017	Prorrogado
Entrega domiciliaria	Convenio colectivo	31/12/2014	Prorrogado
Madera	Convenio colectivo	31/12/2013	Prorrogado
Reparto sin direccionar	Convenio colectivo	31/12/2012	Prorrogado
Ciclismo profesional	Convenio colectivo	31/12/2012	Prorrogado
Distribución Cinematográfica	Convenio colectivo	31/12/2008	Prorrogado
Sastrería, Camisería, Modistería y Afines	Convenio colectivo	31/12/2002	Prorrogado
Exhibición cinematográfica	Convenio colectivo	31/12/2001	Prorrogado
Transporte Aéreo	Convenio colectivo	31/12/2000	Prorrogado
Industria Salinera	Convenio colectivo	31/12/2019	Decaído
Fabricación de Helados	Convenio colectivo	31/12/2010	Decaído
Mensajería	Convenio Colectivo	31/12/2007	Decaído
Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica	Convenio colectivo	31/12/2006	Decaído