
LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



MEMORIA DE ACTIVIDADES

2019

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

1. ORGANIZACIÓN INTERNA Y COMPOSICIÓN

2. ACTIVIDAD DEL PLENO Y COMISIONES

3. ACTIVIDAD CONSULTIVA

4. ACTIVIDAD INSTITUCIONAL

5. HACIA UN SERVICIO INTEGRAL DE RELACIONES LABORALES

6. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PRECO

7. EL ÓRGANO PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS-ORPRICCE

8. ESTUDIOS Y PUBLICACIONES

9. INFORMACIÓN PRESUPUESTARIA

PRESENTACIÓN

La presentación de esta memoria de actividades del Consejo de Relaciones Laborales correspondiente al año 2019 se produce en unas circunstancias excepcionales. Tal y como desgraciadamente hemos comprobado de forma personal cada uno de nosotros, la alarma sanitaria asociada a la Covid 19 ha afectado de forma muy severa a nuestra vida y, además de ello, ha colocado en el horizonte económico y socio laboral próximas numerosas interrogantes e incertidumbres. En este nuevo contexto sustancialmente diferente del que teníamos hace solo cuatro meses, podría pensarse que una mirada retrospectiva a la actividad desplegada por el Consejo durante el pasado año carece de interés. Quizá porque lo que ocupa nuestra atención ahora es la necesidad urgente de vislumbrar una salida a esta nueva crisis que nos estalló en las manos cuando las principales variables socioeconómicas de la CAPV estaban en proceso de estabilización y parecían confirmar una tendencia, apreciable al menos desde los cuatro últimos años, de mejora progresiva en materia de empleo y negociación colectiva. Pero, en todo caso, las tendencias de fondo permanecen, aunque los problemas se multipliquen y la complejidad aumente. Adicionalmente a ello, el Consejo de Relaciones Laborales debe seguir cumpliendo con

su obligación de rendir públicamente cuentas de sus actividades ante la sociedad que le dota de los recursos que gestiona.

Es cierto que para afrontar los retos a los que nos enfrentamos ahora necesitaremos no solo nuevas recetas, sino también una importante dosis de imaginación y un gran esfuerzo colectivo, ya que la situación generada, tras un parón tan profundo y generalizado de la actividad económica y productiva a nivel global, carece de precedentes, lo que dificulta los pronósticos y añade complejidad al diseño de las políticas necesarias para superar sus efectos más negativos. Pero esto no significa que algunas de las recetas ya conocidas y de eficacia contrastada en el pasado hayan perdido su sentido o su utilidad. Entre ellas se encuentran las que apuntan a la necesidad de garantizar la sostenibilidad de nuestro modelo socio económico y de reforzar el empleo, tanto desde el punto de vista de su estabilidad como de sus contenidos cualitativos.

Pues bien, dentro de estos objetivos, la potenciación y enriquecimiento de nuestra negociación colectiva sigue siendo un elemento clave. Por ello no debería romperse ahora la tendencia a su progresiva normalización

observada en los últimos años. Más allá del parón de las negociaciones en el primer semestre del año, que se explica en muy buena medida por el efecto de la alarma sanitaria sobre la actividad económica, en el año 2019 se mantuvo una tendencia positiva que auguraba una recuperación estable. Así lo muestran casi todos los parámetros principales: el número de convenios renovados y con condiciones de trabajo actualizadas, que superaba el 60% a la finalización del año; la disminución del porcentaje de personas con convenio decaído que se redujo en 5 puntos, y una lenta pero constante recuperación tanto de la negociación sectorial como de los ámbitos propios de negociación con acuerdos significativos que están frenando —y corrigiendo— el avance de los convenios estatales en los últimos años.

Sin embargo, tengo el pleno convencimiento de que ni esto era suficiente hace 6 meses, ni lo es, con mayor razón, ahora, cuando el panorama socio económico ha experimentado este giro añadiendo nuevos retos a los que ya estaban entre nosotros y cuando se hace más evidente todavía que necesitamos respuestas sólidas y rápidas a situaciones en permanente cambio. Es un lugar común, pero no por ello menos real, que la digitalización y automatización progresiva de la

economía está afectando al empleo de manera muy significativa en su doble dimensión, cuantitativa y cualitativa, mientras los procesos productivos, los modelos de gestión e incluso la toma de ciertas decisiones empresariales están experimentando, en ese mismo contexto, transformaciones profundas y aceleradas. En mi opinión, la experiencia reciente no ha hecho sino reforzar y acelerar estas tendencias.

En un modelo de sociedad democrática y avanzada y razonablemente cohesionada, el sistema laboral, en su dimensión colectiva, pretende garantizar la determinación negociada de las condiciones de empleo de las personas trabajadoras y la solución pactada de los conflictos que se generan tanto en el proceso de gestación de los acuerdos como en su aplicación e interpretación mientras están vigentes. Desde hace ya unos cuantos años, el Consejo de Relaciones Laborales ha mostrado su voluntad de actuar como una instancia que, con pleno respeto de la autonomía colectiva, aspira a facilitar y a apoyar de manera integral este sistema de relaciones laborales, albergando y dando cobertura a las comisiones negociadoras y paritarias de los convenios y gestionando procedimientos para la solución voluntaria de

conflictos laborales en el marco del Acuerdo Interprofesional Preco, como lo muestra la memoria que ahora prologo.

El número de las comisiones que durante 2019 han utilizado nuestras sedes y demandado, en diferentes niveles, el apoyo técnico de nuestro personal y, en su caso, de los profesionales que colaboran con el Consejo, para negociar su convenio se consolida en torno a cien. Por su parte, las comisiones paritarias domiciliadas en nuestras sedes territoriales se han situado en 2019 en sesenta.

Por lo que se refiere a la actividad del Preco, hemos gestionado en 2019 un número de conflictos prácticamente similar al de 2018, (en torno a los 500) y mejorado levemente el porcentaje de acuerdos, que se ha incrementado tres puntos, hasta superar el 26%.

Además de ello, el servicio de estudios del Consejo ha continuado dando, a través de los distintos análisis: bimensuales y semestrales, y el informe socio-laboral anual, así como los estudios sobre materias concretas, puntual información de una realidad dinámica, cambiante y compleja,

tanto para conocimiento público general como para ayudar a los agentes sociales a afinar sus diagnósticos y contextualizar de forma correcta sus iniciativas y decisiones.

Sin incurrir en ningún tipo de autocomplacencia, creo que los datos anteriores ponen de manifiesto que el Consejo es hoy una estructura plenamente implicada en las dinámicas reales de las relaciones laborales en Euskadi. Mi convencimiento personal es que debe seguir siéndolo, para lo que necesitamos estar a la altura de los viejos y nuevos retos, pero bajo principios similares: la potenciación, el reforzamiento y el enriquecimiento de los acuerdos laborales y los convenios colectivos como ejes del modelo. Creo sinceramente que este es el objetivo compartido de las organizaciones que lo integran y de quienes lo gestionamos, y que, con sus luces y sombras, con sus aciertos y sus errores, nuestra actividad diaria está orientada a su consecución. A unas y otras, organizaciones y personas, mi reconocimiento y agradecimiento sincero una vez más.

Tomás Arrieta Heras
Presidente

1. ORGANIZACIÓN INTERNA Y COMPOSICIÓN

El Consejo de Relaciones Laborales, órgano de la Comunidad Autónoma del País Vasco, fue creado por la Ley 9/1981, de 30 de septiembre, aunque su regulación actual se encuentra contenida en la Ley 4/2012, de 23 de febrero. Es un ente consultivo del Gobierno y del Parlamento vascos en materia sociolaboral y constituye además un órgano de encuentro y diálogo permanente entre las organizaciones sindicales y las confederaciones empresariales (ver más información al respecto en el apartado **ESTRUCTURA** de la web del Consejo).

El Consejo es bipartito y paritario. Durante 2019 se produjo la última renovación de los miembros del consejo. En la actualidad está integrado por siete miembros efectivos designados por la confederación empresarial CONFEBASK y seis miembros efectivos designados por las organizaciones y confederaciones sindicales LAB, CCOO y UGT (ver **ESTRUCTURA** en la web del CRL). Forman parte también del Consejo su presidente y su secretario general, si bien no tienen derecho a voto.

PERSONAL DEL CONSEJO

El Consejo de Relaciones Laborales ha contado durante el año 2019 con el siguiente personal: un responsable de estudios socioeconómicos, una técnica de relaciones laborales, una jefa de administración, un responsable de información, documentación y traducción, un técnico de negociación colectiva, cinco administrativas/os de área y un auxiliar general y además, como personal eventual, tres responsables territoriales de la gestión de los procedimientos del Preco y el apoyo a la negociación colectiva en Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.

A lo largo de año, el pleno del Consejo de Relaciones Laborales aprobó un Plan de remodelación de la Relación de Puestos de Trabajo del Consejo. Este Plan se presentó como consecuencia de que en los últimos años han ido cambiando las funciones que realiza el Consejo, convirtiéndose cada vez más en un servicio de apoyo integral a las relaciones laborales. Y por tanto, de igual manera, las tareas que realiza el personal se han ido modificando prácticamente en todas las áreas del Consejo. De esta forma, a finales del año, se llevó a cabo una modificación de la relación de puestos de trabajo en la que además de alguna recalificación de determinadas plazas, se hizo una reclasificación del personal auxiliar. De ella, surgieron cinco puestos administrativos de área (tres para el servicio de relaciones laborales, uno para el área de estudios y uno para el área de administración) y se creó una plaza de auxiliar administrativo con funciones de apoyo general.

2. ACTIVIDAD DEL PLENO Y COMISIONES

El funcionamiento ordinario del Consejo de Relaciones Laborales se materializa a través de la actividad del Pleno y de sus diversas comisiones. Durante 2019 el funcionamiento de dichos órganos ha sido el siguiente:

PLENO DEL CONSEJO: El Pleno del Consejo se reunió tres veces durante 2019 en sesión ordinaria. En estas sesiones ordinarias, se aprobaron la propuesta de renovación los miembros del CRL, la Memoria de actividades del Consejo en 2018, un Plan de remodelación de la Relación de Puestos de Trabajo del Consejo y parte de su puesta en marcha y se llevó a cabo un seguimiento pormenorizado, tanto de la evolución del conjunto de actividades del Consejo como de la ejecución presupuestaria a lo largo del año.

También se reunió de forma extraordinaria en una ocasión, en la cual se designaron y nombraron los miembros de las comisiones permanentes del Consejo de Relaciones Laborales, se aprobó el Informe Sociolaboral de 2018 y se informó sobre los planes de Normalización del Euskera y Formación en el Consejo.

COMISIÓN PREPARATORIA: Esta comisión es la encargada, entre otros asuntos, de fijar el orden del día para el Pleno del Consejo. Durante 2019 se reunió en tres ocasiones.

COMISIÓN DE INFORMES: La Comisión de Informes es la encargada por delegación del Pleno de la función consultiva del Consejo. Durante 2019 esta Comisión se ha reunido en relación con las solicitudes de informe que constan en el apartado «Actividad consultiva» de esta Memoria.

Además de éstas, que son propiamente comisiones del Consejo, también se reúne en sus locales la Comisión Paritaria del Preco, de cuya actividad se da cuenta, en su caso, en el capítulo de esta Memoria dedicado al Preco.

3. ACTIVIDAD CONSULTIVA

El órgano delegado del Pleno para desarrollar la función consultiva del Consejo es la Comisión de Informes, que desarrolla esta función según un acuerdo aprobado por ella misma en marzo de 2004.

En los casos en los que los miembros de la Comisión coinciden mayoritariamente en su opinión, el Consejo emite un dictamen; en otro caso, cuando existen diferentes opiniones y no es posible alcanzar consenso, se emite un informe en el que se especifica la opinión diferenciada de los componentes de la Comisión.

A lo largo del ejercicio 2019 se recibieron en el Consejo las siguientes solicitudes de informe:

- Proyecto de Decreto por el que se aprueba el Calendario Oficial de Fiestas Laborales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2020.
- Proyecto de Orden por el que se dictan normas para que los y las trabajadoras puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en las elecciones a Cortes Generales, a celebrar el 28 de abril de 2019.
- Anteproyecto de Ley de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Proyecto de Orden por la que se dictan normas para que los y las trabajadoras puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en las elecciones al Parlamento Europeo, elecciones Locales y a las Juntas Generales de los Territorios Históricos a celebrara el 26 de mayo de 2019.
- Proyecto de Orden por la que se dictan normas para que los y las trabajadoras puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en las elecciones a Cortes Generales, a celebrar el 10 de noviembre de 2019.

En todos ello, el Consejo aprobó un dictamen, cuyo texto completo puede consultarse en el apartado de **ACTIVIDAD CONSULTIVA** de la web del CRL.

4. ACTIVIDAD INSTITUCIONAL

El día **7 de febrero de 2019** el Presidente presentó su ponencia «El diálogo y el acuerdo son los mejores cauces» en la sesión especial de clausura de la 4.ª Edición del Programa E3Comunicación y Negociación en la empresa, organizada por CEBEK.

El día **1 de marzo de 2019** el Presidente tomó parte en la Jornada de la OIT «El futuro del trabajo», desarrollando el tema «Evolución de las relaciones laborales», impulsada por el Gobierno de Navarra.

El **26 de marzo de 2019** el Presidente fue ponente en las VII Jornadas sobre la crisis: Retos Sociales actuales, con el tema «Nuevos retos en la Negociación Colectiva, organizadas por la Facultad de Derecho de la UPV/EHU.

El **27 de febrero de 2019** el Secretario General acudió al 30.º Aniversario del Consejo Gallego de Relaciones Laborales en Santiago de Compostela.

Los días **28 y 29 de marzo de 2019** el Presidente y Secretario General tomaron parte en el VII Encuentro de Consejos de Relaciones Laborales en Santiago de Compostela.

El Presidente fue ponente en una jornada organizada por el Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati los días **10 y 11 de abril de 2019**, con motivo del centenario de la OIT, «El Futuro del Trabajo que queremos: Un debate Global».

El día **12 de abril de 2019** el Presidente tomó parte en una mesa redonda sobre tendencias de las elecciones sindicales, representación sindical y su conexión con la negociación colectiva y la huelga en el Estado español y en Euskadi, en el IV Encuentro de profesionales del asesoramiento laboral y social «Representación de trabajadoras y secciones sindicales en la negociación colectiva y la huelga» en la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social UPV/EHU.

El día **11 de junio de 2019** el Presidente fue ponente en una jornada organizada por UGT con el tema «Nuevos retos en materia de negociación colectiva: La Igualdad efectiva de mujeres y hombres y otros aspectos novedosos.»

El Presidente y el Secretario General acudieron a la presentación de la memoria del CES Vasco el **23 de julio de 2019**; al día siguiente, con motivo de los nuevos nombramientos de la Presidenta y Secretaria General del CES tuvo lugar un encuentro de los cuatro cargos públicos en el CRL.

El día **6 de septiembre de 2019** el Presidente fue moderador en el debate internacional sobre acoso y violencia en el trabajo: El convenio y la recomendación de la OIT, realizado en el curso de verano del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación.

El día **4 de octubre de 2019** el Presidente acudió a la apertura del año judicial.

El día **15 de octubre de 2019** el Presidente fue ponente en la Jornada informativa sobre la obligatoriedad de la elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas, organizada por el Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Álava

en colaboración con EMAKUNDE, desarrollando el tema sobre «Modificaciones en la normativa; Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo».

El día **7 de noviembre de 2019** el Presidente fue ponente en el congreso Internacional Discapacidad, Derechos e Inclusión, organizado por ELKARTUZ, «Empleo Ordinario: Realidad del derecho a trabajar en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible.»

El día **21 de noviembre de 2019** el Presidente y el Secretario General participaron en Madrid en la XXXII Jornada de estudio sobre negociación colectiva organizada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ese mismo día por la tarde acudieron al SIMA al VI Encuentro de Organismos de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos, donde se expusieron las diferentes iniciativas en relación con la formación de los mediadores de los distintos organismos.

El día **9 de diciembre de 2019** el Presidente del CRL acudió al 30.º Aniversario de la Institución Ararteko en Vitoria-Gasteiz.

El día **18 de diciembre de 2019** el Presidente y el Secretario General asistieron a una jornada del Consejo de Relaciones Laborales de Castilla La Mancha sobre «Negociación Colectiva e Igualdad en las Relaciones Laborales», en la cual el Presidente participó en una mesa redonda sobre actuaciones de los Consejos de Relaciones Laborales en el ámbito de la Igualdad y la Conciliación.

El **16 de diciembre de 2019** el Presidente acudió a la recepción anual ofrecida por el Lehendakari a los y las representantes de la sociedad vasca.

5. HACIA UN SERVICIO INTEGRAL DE RELACIONES LABORALES

SERVICIOS PRESTADOS A LAS COMISIONES NEGOCIADORAS Y A LAS COMISIONES PARITARIAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Han transcurrido ya diez años desde la aprobación en 2009 de un plan que pretendía consolidar al Consejo como un servicio integral de relaciones laborales, facilitando la práctica de la negociación colectiva en todas las formas posibles (comisiones negociadoras y comisiones paritarias). Se trata de una de las funciones básicas del Consejo según su ley reguladora y su cumplimiento es un factor esencial para el afianzamiento de un sistema de relaciones laborales basado en la negociación, como es consustancial con un Estado democrático de Derecho.

En el año 2019 se ha continuado avanzado en dicho proceso ofreciendo una colaboración a las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales, y a la comisión paritaria que debe crear cada uno de ellos. Esta colaboración abarca distintos aspectos, desde la domiciliación de la propia comisión, el uso de los locales para sus reuniones, la recepción y tramitación de las solicitudes que se dirijan a las comisiones paritarias y la intervención en ellas de personal técnico del Consejo o, circunstancialmente, de un/a profesional de los listados del Preco como moderador/a, asesor/a y secretario/a de actas, hasta el asesoramiento en la promoción de la negociación de los convenios, en el proceso de constitución de las comisiones, en la suscripción de los convenios colectivos, la materialización de los acuerdos de las paritarias, y la presentación telemática en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (Regcon).

Además, el Consejo mantiene una aplicación informática de acceso por Internet, a través de la que los y las miembros de las comisiones paritarias domiciliadas en el Consejo pueden encontrar todos los documentos recibidos y generados en su respectiva comisión y la información del estado de la gestión de todas sus solicitudes y actuaciones, junto a un sistema de búsquedas que les permite la consulta de todo precedente de su comisión paritaria acerca de cualquier artículo de su convenio colectivo. Este dispositivo informático de apoyo pretende ofrecer facilidades a dichas comisiones paritarias para que cumplan eficazmente con las funciones que tienen encomendadas.

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	ÓRGANO CENTRAL	TOTAL
CONVENIO O ACUERDO COLECTIVO	2	6	7	4	19
REVISIÓN SALARIAL	0	11	5	7	23
AMPLIACIÓN DE LA ULTRA ACTIVIDAD	0	1	0	0	1
MODIFICACIÓN CONVENIO	1	1	0	0	2
ACUERDO COMISIÓN PARITARIA	2	0	0	1	3
INICIO NEGOCIACIÓN Y DENUNCIAS	1	4	0	1	6
TOTAL	6	23	12	13	54

PRESENTACIONES EN 2019 DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SECTORIAL O INTERPROFESIONAL PARA REGISTRO Y PUBLICACIÓN

Un funcionamiento eficiente del sistema de relaciones laborales pasa por una concepción de la negociación colectiva como un hecho no circunstancial, sino permanente en el tiempo, aunque con distinta intensidad según se trate del momento de la negociación del convenio o de su puesta en práctica. Por eso, el programa de apoyo a las comisiones negociadoras y paritarias ha pasado a ser un objetivo fundamental del Consejo de Relaciones Laborales.

Los servicios a los que se hace referencia en los párrafos anteriores se ofrecen a las comisiones de los convenios colectivos sectoriales, provinciales o de ámbito autonómico. No sucede igual respecto de los convenios de empresa dado su número cada vez más elevado y la limitación de medios personales y de infraestructura del Consejo. Sin embargo, y dentro de la disponibilidad de la institución, se les ofrece el uso de las sedes del Consejo para el desarrollo de la negociación, el asesoramiento y apoyo en la constitución de la comisión negociadora y en la finalización de la negociación. Se moderan la sesión constitutiva y la sesión final y se levantan las correspondientes actas, presentando el convenio resultante a la autoridad laboral a través del registro telemático de convenios colectivos, tanto en los casos en que dicho convenio ha sido negociado en las propias sedes del Consejo como en aquellos otros supuestos en que, habiéndose negociado en una sede externa al Consejo, las partes requieren de ese apoyo técnico para el registro y publicación. Durante el año 2019 se han tramitado desde el Consejo un total de 32 solicitudes de inscripción o depósito ante el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos en el ámbito de la negociación colectiva de empresa.

Finalmente, a lo largo del pasado año se ha prestado igualmente servicio de apoyo en el desarrollo de varios procesos de negociación referidos al desarrollo de huelgas de ámbito sectorial e, incluso, empresarial. El servicio ha consistido en la celebración de reuniones negociadoras en las instalaciones del Consejo de Relaciones Laborales, con la presencia de personal técnico en el desarrollo de funciones de coordinación y tramitación de convocatorias, así como de redacción de actas de las sesiones desarrolladas.

A continuación, se presenta la lista de las comisiones negociadoras y paritarias a las que el Consejo ha prestado servicios en los últimos años. En ellas hemos indicado con un asterisco aquellas que han ejercido alguna actividad en los últimos tres años. Asimismo, se han identificado con dos asteriscos los nuevos ámbitos de negociación creados en el año 2019. Se reflejan igualmente, con tres asteriscos, aquellos otros nuevos ámbitos de negociación que no han llegado a prosperar por diversas razones y en relación a los cuales se ha desarrollado algún tipo de actividad con el apoyo del Consejo de Relaciones Laborales.

RELACIÓN DE COMISIONES NEGOCIADORAS Y PARITARIAS DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES A LAS QUE EL CONSEJO HA VENIDO PRESTANDO SERVICIOS EN **ÁLAVA**

COMISIONES NEGOCIADORAS:

- Actividades deportivas para terceros*
- Comercio de alimentación*
- Comercio del calzado*
- Comercio del mueble*
- Comercio textil*
- Construcción y obras públicas*
- Derivados del cemento*
- Empresas concesionarias del servicio de limpiezas de Mercedes Benz España, S.A.*
- Hostelería*
- Industria siderometalúrgica*
- Industria y comercio de panaderías*
- Industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos*
- Industria de la madera*
- Industria y comercio del vino*
- Intervención social*
- Limpieza de edificios y locales*
- Ocio educativo y animación sociocultural*
- Servicio de ayuda a domicilio*
- Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte*
- Transporte de viajeros por carretera*

COMISIONES PARITARIAS:

- Actividades deportivas para terceros*
- Comercio de alimentación*
- Industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos*
- Comercio del mueble*
- Comercio textil*
- Concesionarias de limpieza de centros del Gobierno Vasco*
- Construcción y obras públicas*
- Hostelería*
- Industria siderometalúrgica*
- Industria de la madera*
- Industria y comercio de panaderías*
- Industria y comercio del vino*
- Intervención social*
- Limpieza de edificios y locales*
- Ocio educativo y animación sociocultural*
- Servicio de ayuda a domicilio*
- Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte*

RELACIÓN DE COMISIONES NEGOCIADORAS Y PARITARIAS DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES A LAS QUE EL CONSEJO HA VENIDO PRESTANDO SERVICIOS EN BIZKAIA

COMISIONES NEGOCIADORAS:

- Almacenistas de frutas y verduras y almacenistas de plátanos
- Artes gráficas*
- Asentadores mayoristas de pescado de Mercabilbao
- Ayuda a domicilio*
- Centros de la tercera edad*
- Centros de enseñanza de iniciativa social de la CAPV*
- Colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación (CAPV)*
- Comercio de la CAPV (Acuerdo Marco)*
- Comercio de alimentación*
- Comercio de piel y calzado
- Comercio del metal*
- Comercio del mueble*
- Comercio en general*
- Comercio textil*
- Confitería y pastelería artesana*
- Conservas y salazones de pescado*
- Construcción*
- Empresas adjudicatarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidadores de patio dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco (CAPV)*

- Empresas concesionarias de limpieza de locales de Osakidetza (CAPV)*
- Empresas concesionarias del servicio de limpieza en centros dependientes del Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco y de la UPV/EHU (CAPV)*
- Empresas concesionarias del servicio de limpieza en los centros de la Diputación Foral de Bizkaia*
- Empresas de doblaje (CAPV)**
- Estaciones de servicio*
- Estructura de la negociación colectiva en la CAPV (Acuerdo Interprofesional)*
- Fabricación de licores, criadores, exportadores, embotelladores y almacenistas de vinos*
- Hostelería*
- Hostelería de la CAPV (Acuerdo marco)*
- Industria siderometalúrgica*
- Intervención social*
- Limpiezas de edificios y locales*
- Locales y campos deportivos*
- Oficinas de farmacia*
- Oficinas y despachos*
- Panaderías*
- Piedra y mármol*
- Producción audiovisual de la CAPV*
- Restauración colectiva de la CAPV***
- Tintorerías y lavanderías*

- Transporte por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte*
- Transporte de servicios regulares y discrecionales de viajeros por carretera*
- Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos y accidentados de la CAPV**

COMISIONES PARITARIAS:

- Centros de la tercera edad*
- Colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación (CAPV)*
- Comercio de alimentación*
- Comercio en general*
- Comercio del metal*
- Comercio del mueble*
- Comercio textil*
- Confitería y pastelería artesana*
- Conservas y salazones de pescado*
- Construcción*
- Empresas concesionarias de limpieza de locales de Osakidetza (CAPV)*
- Estaciones de servicio*
- Estructura de la negociación colectiva en la CAPV (Acuerdo Interprofesional)*
- Fabricación de licores, criadores, exportadores, embotelladores y almacenistas de vinos*

- Hostelería*
- Hostelería de la CAPV (Acuerdo marco)*
- Industria siderometalúrgica*
- Intervención social*
- Limpiezas de edificios y locales*
- Locales y campos deportivos*
- Oficinas de farmacia*
- Panaderías
- Piedra y mármol*
- Transporte por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte*
- Transporte de servicios regulares y discrecionales de viajeros por carretera*
- Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos y accidentados (CAPV)**

RELACIÓN DE COMISIONES NEGOCIADORAS Y PARITARIAS DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES A LAS QUE EL CONSEJO HA VENIDO PRESTANDO SERVICIOS EN GIPUZKOA

COMISIONES NEGOCIADORAS:

- Alojamientos*
- Aparcamiento y ordenación del tráfico de Gipuzkoa*
- Artes gráficas*
- Ayuda a domicilio de Donostia-San Sebastián (empresas concesionarias del servicio)*
- Ayuda a domicilio de Irún (empresas concesionarias del servicio)*
- Comercio de la piel*
- Comercio del metal*
- Comercio del mueble*
- Comercio general*
- Comercio textil*
- Construcción y obras públicas*
- Estaciones de servicio*
- Fabricación de pastas, papel y cartón*
- Restauración*
- Ikastolas de Araba, Gipuzkoa y Bizkaia*
- Industria y comercio de alimentación*
- Industria y comercio de pastelerías y confiterías*
- Intervención social*
- Limpieza de centros del Ayuntamiento de Irún (empresas concesionarias del servicio)*
- Limpieza de centros del Departamento de Interior del Gobierno Vasco en el Territorio Histórico de Gipuzkoa (empresas concesionarias del servicio)*

- Limpieza de edificios y locales*
- Limpieza de edificios judiciales y centros de menores de Gipuzkoa (empresas concesionarias del servicio)*
- Limpieza y servicio de asistencia socio-sanitaria en las dependencias municipales y la residencia de ancianos de Errenteria (empresas concesionarias del servicio)*
- Limpieza viaria*
- Locales y espectáculos*
- Mayoristas de frutas y productos hortícolas*
- Mayoristas de pescados y mariscos*
- Oficinas y despachos*
- Residencia de personas mayores*
- Transitarios*
- Transporte de viajeros por carretera*

COMISIONES PARITARIAS:

- Alojamientos*
- Artes gráficas*
- Ayuda a domicilio de Irún (empresas concesionarias del servicio)*
- Comercio de la piel*
- Comercio textil*
- Construcción y obras públicas*
- Estaciones de servicio*
- Fabricación de pastas, papel y cartón*
- Industria de la panadería*

- Industria siderometalúrgica*
- Industria y comercio de alimentación*
- Industria y comercio de pastelerías y confiterías*
- Intervención social*
- Limpieza de centros del Ayuntamiento de Irún (empresas concesionarias del servicio)*
- Limpieza viaria*
- Locales y espectáculos*
- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia*
- Transporte de viajeros por carretera*

* Con actividad en los últimos tres años.

** Nuevo ámbito de negociación.

*** Promoción de nuevo ámbito de negociación.

CONSULTAS SOBRE CONVENIO APLICABLE

A mediados del año 2009 en la página web del Consejo se incluyó un servicio nuevo de consulta sobre el convenio que podría ser de aplicación en cada empresa o, en su caso, centro de trabajo, ubicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Esta información no es vinculante, es decir, no tiene valor legal y su único objetivo es proporcionar ayuda técnica a la hora de determinar el convenio colectivo aplicable.

Para realizar la consulta tan solo es necesario rellenar un sencillo formulario (a través de nuestra página web). Este año 2019 se han atendido numerosas consultas (246), 10 menos que el año anterior, aunque sigue siendo un número muy elevado, ya que, una vez conocido este servicio, es reiteradamente utilizado por diversos agentes de nuestra sociedad: organizaciones sindicales, organizaciones empresariales, gestorías, despachos profesionales y ciudadanos/as en general.

Debemos señalar que este servicio está siendo mayoritariamente utilizado por asesorías y despachos jurídicos que desean saber qué convenio es el de aplicación en un centro de trabajo en función de su actividad principal.

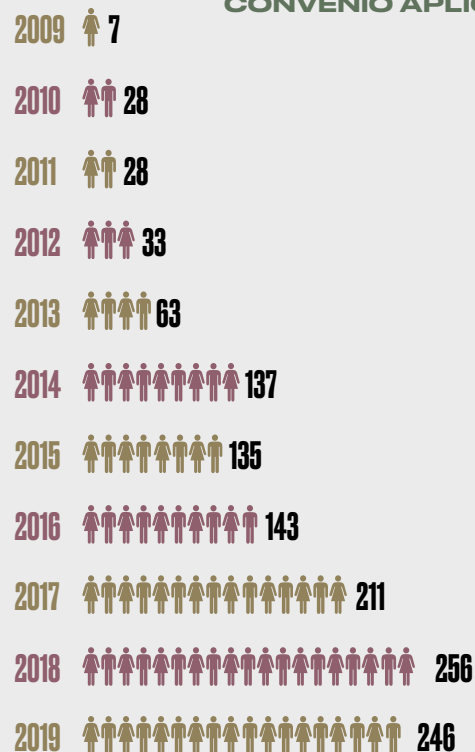
En muchas ocasiones estas consultas tienen su origen o bien en empresas de nueva creación o bien en profesionales autónomos que desean realizar una primera contratación y desconocen el convenio colectivo regulador de la actividad que desarrollan o van a desarrollar.

En otras ocasiones, sin embargo, las consultas son consecuencia de las dudas que surgen sobre cuál puede ser el convenio de aplicación en un centro de trabajo cuyo convenio colectivo se ha visto afectado por la reforma laboral, o porque se trata de actividades nuevas surgidas recientemente en un contexto de continua evolución de la economía y no aparecen expresamente recogidas en los tradicionales ámbitos funcionales del universo de convenios colectivos aplicables en la CAPV.

También hay que señalar, por otra parte, que se ha detectado cierta reiteración de consultas por parte de algunos usuarios sobre las mismas actividades, buscando quizás una certificación por parte de este Consejo sobre el convenio a aplicar en los centros que se dedican a dichas actividades, algo que no es lo que se pretende con este servicio que, como ya se ha expuesto, únicamente quiere prestar una ayuda técnica en aquellos casos en los que pueda existir una duda sobre el marco convencional regulatorio en un caso en concreto.

De todas formas, el aumento del número de consultas experimentado en los últimos años nos indica el alto valor práctico que ha adquirido este servicio.

CONSULTAS SOBRE CONVENIO APLICABLE



6. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PRECO

Desde 1991 y a raíz de la firma del Segundo Acuerdo interprofesional Preco, de 1990, se han venido gestionando por el Consejo de Relaciones Laborales de forma ininterrumpida hasta la actualidad los procedimientos de solución de conflictos creados por los sucesivos acuerdos, el último de los cuales es el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales-Preco (BOPV n.º 66, de 4 de abril de 2000), suscrito el 16 de febrero de 2000 por todas las confederaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Durante 2019, el Consejo de Relaciones Laborales ha seguido tramitando, mediante sus tres servicios territoriales, los procedimientos de este acuerdo Preco, exponiendo a continuación los datos relativos a su gestión en base a dos parámetros diferenciados y complementarios. Por una parte, se recoge la información relativa a los procedimientos solicitados en el año 2019 y se compara la cifra con la de los diez años anteriores, ofreciendo así una visión de la evolución de la conflictividad laboral canalizada a través del Preco en dicho periodo. Por otra parte, la que se refiere a los procedimientos finalizados durante el mismo año, para analizar su gestión y resultados, realizando también un análisis comparativo con los procedimientos finalizados en los años anteriores.

SOLICITUDES PRESENTADAS

CONFLICTOS COLECTIVOS

En términos absolutos, el gráfico muestra que en 2019 el número de solicitudes de procedimientos de conflicto colectivo, que ascendieron a 464, continúa con la tendencia descendente experimentada en los últimos tres años. En concreto, ha disminuido de forma muy leve respecto de las 476 solicitudes tramitadas durante el año 2018. En valores porcentuales, las solicitudes han disminuido en un 2,5% durante el año 2019 respecto al año anterior. Este dato confirma la tendencia a la normalidad ya apuntada en las memorias desde el año 2014, que desde la asunción de la condición de trámite exclusivo de la conciliación o mediación previa a la vía judicial, que tuvo lugar en el año 2000 con la firma del último acuerdo Preco, las solicitudes de conflicto colectivo tramitadas por año se han mantenido entorno a las 400.

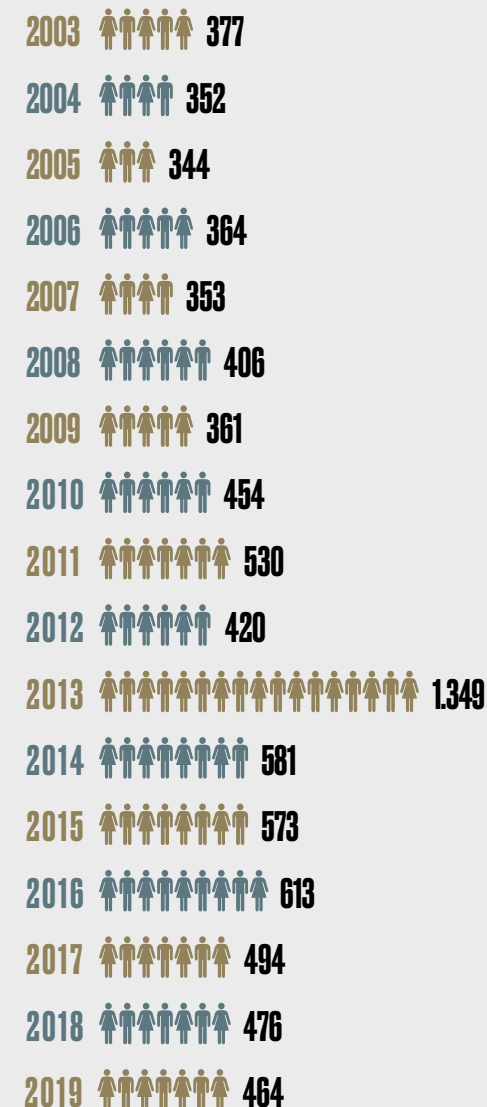
Los años de la crisis económica y de las reformas laborales produjeron un incremento muy sustancial de las solicitudes de conflicto colectivo, que tuvo su culmen en 2013, año en que su número se disparó hasta los 1.349 conflictos a causa de las reclamaciones por la supresión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 en el sector público y, sobre todo, por el final de la ultraactividad de un número muy elevado de convenios colectivos, que dio lugar a la impugnación masiva de las comunicaciones que efectuaron muchas empresas a su personal en relación con ello.

Desde entonces se fue volviendo rápidamente a la normalidad con tres ejercicios situados alrededor de la cifra de 600 conflictos. En 2017 y 2018 se registraron unos niveles considerablemente inferiores, pero todavía superiores a los de los años previos a la crisis de 2013. Dicha tendencia parece confirmarse e, incluso, consolidarse en el año 2019.

Sin embargo, este decremento respecto a los datos del año 2018, ha sido muy desigual en los tres territorios históricos de la Comunidad Autónoma, concentrándose en Gipuzkoa (11,4%) y en Bizkaia (8,3%). Por el contrario, el número de solicitudes se ha incrementado significativamente en Álava, en concreto, en un 20,2%. Esta evolución en sentido inverso impide encontrar una explicación a la evolución de este incremento tan llamativo experimentado en Álava en la coyuntura económica, ya que no difiere significativamente entre unos y otros territorios.

Respecto al número de personas afectadas, en el año 2019 se cifran en términos absolutos en 117.988 frente a los 114.190 del año 2018, lo que supone una subida respecto del año anterior del 3,3% en el número de trabajadores/as afectados/as.

SOLICITUDES DE CONFLICTO COLECTIVO PRESENTADAS: 2003-2019



En cuanto al tipo de ámbito de los conflictos, los de empresa han constituido la gran mayoría de las solicitudes tramitadas en 2019, como viene siendo habitual. En efecto, únicamente 8 de las 464 solicitudes afectaron a la totalidad de un sector de la producción, lo cual no obstante representa el doble de los conflictos colectivos de sector que se tramitaron en el año 2018 (4). Las restantes solicitudes fueron conflictos de empresa, 39 de ellas en empresas y entidades del sector público (8,4%), y 417 del sector privado (91,6%).

Por sectores económicos, durante el 2019 ha continuado la tendencia al incremento de la diferencia entre los grandes sectores económicos de industria y de servicios. En concreto, los conflictos del sector industrial han descendido nuevamente hasta situarse en el 31,9% de la totalidad de procedimientos presentados mientras que el sector de servicios ha continuado un año más la línea ascendente que inició en el 2006 concluyendo el año 2019 con un 61,8% del total de procedimientos solicitados. Ello es debido, entre otros aspectos, a que, en los últimos años, la conflictividad está bastante focalizada en actividades vinculadas a la subcontratación con las administraciones públicas y, por lo tanto, con preponderancia de los servicios.

Desde esta perspectiva del análisis, conviene recordar que en el año 2006 se inició un movimiento de desplome progresivo de los conflictos industriales frente a un ascenso notable de los del sector servicios, alcanzando el punto de confluencia en el año 2009 donde los procedimientos industriales se situaron ya en porcentajes inferiores al 50%, en concreto, en el 46,7% frente al 52,9% de solicitudes relacionadas con el sector de servicios. Pues bien, dicha tendencia ya nunca ha revertido sino que se ha ido consolidando en los años posteriores, alcanzando su máxima diferencia histórica en el año 2015, en

EVOLUCIÓN DE LAS SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTO POR TERRITORIOS HISTÓRICOS

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
CAPV	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	530	420	1.349	581	573	613	494	476	464
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	109.632	72.033	454.179	160.280	186.645	200.406	134.363	114.190	117.988
ÁLAVA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	126	96	203	148	94	133	103	109	131
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	35.605	20.760	95.509	59.971	34.688	38.793	36.694	55.872	40.620
BIZKAIA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	302	220	739	289	326	319	245	253	232
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	59.386	41.477	214.213	85.874	138.650	143.871	45.786	46.230	62.160
GIPUZKOA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	102	104	407	144	153	161	146	114	101
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	14.641	9.796	144.457	14.435	13.307	17.742	51.883	12.088	15.208

el que el sector servicios absorbió el 65,3% de los conflictos por el 30,9% del sector industrial. Este incremento inestable se debió a un repunte de la conflictividad en los subsectores de los servicios sociales (en especial ambulancias y centros de tercera edad), en el del transporte público y en la franja de la hostelería consistente en las empresas de restauración en colectividades.

Este análisis de la evolución de la presentación de solicitudes en función del ámbito económico sectorial guarda plena correspondencia con la

conflictividad a través de las huelgas registradas en 2019 de la cuales el 70,1% de las mismas correspondieron al sector servicios, siguiéndole en orden de importancia el sector industrial que acumula el 28,8% de las huelgas, mientras que la conflictividad resulta poco relevante en el sector de la construcción y nula en el primario.

Respecto a los tipos de conflictos, siguen predominando claramente los de decisión o práctica de empresa, mediante los que se impugnan medidas empresariales adoptadas

tras el fracaso u omisión de los períodos de consulta previos a las modificaciones de condiciones de trabajo. Estos conflictos han estado históricamente por encima del 50% del total de procedimientos y en 2019 han alcanzado un 54,5% (253 solicitudes). Se aprecia fácilmente que la utilidad principal de los procedimientos del Preco es la resolución de las discrepancias que surgen con motivo del ejercicio de las facultades organizativas de la dirección de las empresas.

Los conflictos sobre interpretación o aplicación de normas legales y convenios colectivos han supuesto el 29,7% (138 solicitudes), perdiendo peso relativo sobre el total de solicitudes. La gran mayoría de ellos (el 81,9%) han consistido en discrepancias sobre la interpretación o el cumplimiento de los convenios colectivos.

Por el contrario, se han incrementado sustancialmente durante el año 2019 los conflictos

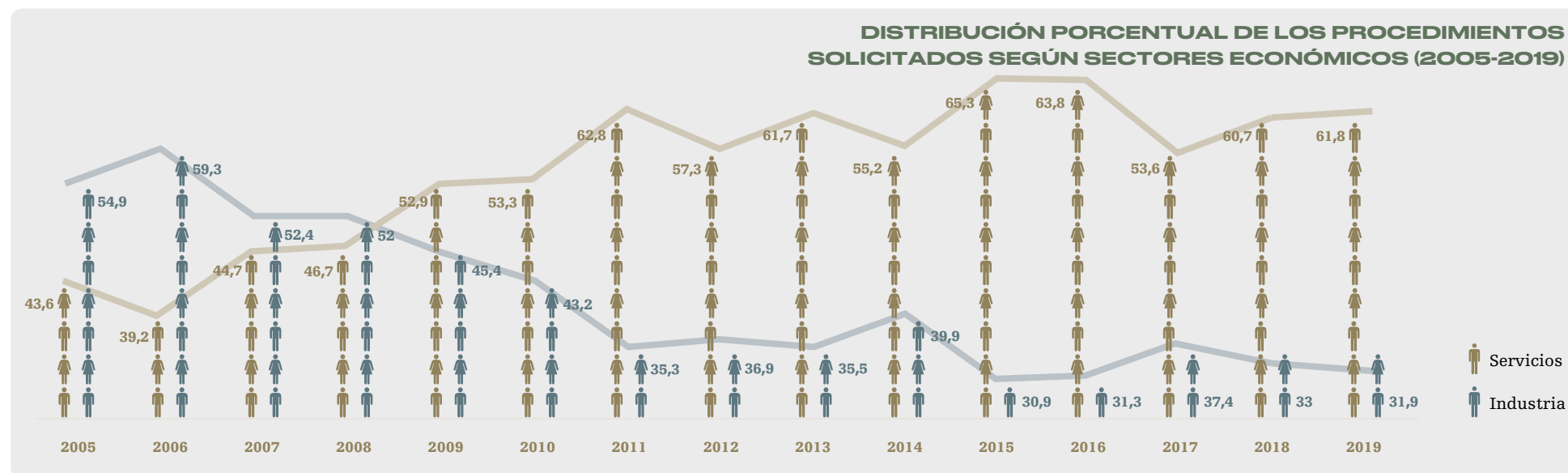
colectivos relacionados con los desacuerdos o estancamiento de negociaciones de convenios colectivos o pactos de empresa sobre condiciones de trabajo que han alcanzado una cifra de 55 solicitudes frente a las 43 tramitadas en el año anterior. Ello ha supuesto un incremento cercano al 28% y una variación del 66% respecto a la media de los años 2014-2018.

El resto de conflictos presentados se desglosa de la siguiente forma: 12 solicitudes de acreditación del porcentaje de afiliación a una determinada organización sindical en una empresa, posibilidad admitida en las normas de aplicación del Preco para responder a necesidades de certificación para el ejercicio de derechos sindicales previstos a veces en los convenios colectivos; 3 procedimientos presentados por alguna comisión paritaria de convenio colectivo sobre un desacuerdo producido en su seno y 3 de conflictos colectivos varios.

CONFLICTOS INDIVIDUALES

Al amparo del artículo 6 del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios Preco, la Comisión Paritaria del Preco aceptó determinadas particularidades establecidas en convenios colectivos. En concreto, la Comisión Paritaria del Preco aprobó lo establecido en algunos convenios de empresa autorizando que los conflictos individuales derivados de la interpretación o aplicación del convenio colectivo se pudieran tramitar a través de los procedimientos del Preco.

A través de esta vía, en los últimos seis años se han tramitado en la sede del Consejo en Álava 12 expedientes de conflictos individuales, uno de ellos en el año 2019.



GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS

LOS PROCEDIMIENTOS SEGÚN LA FASE O MOMENTO EN QUE FINALIZAN

En los procedimientos del Preco hay que distinguir dos fases, una que llamamos inicial, que consiste en un encuentro preliminar de naturaleza conciliatoria que lleva a cabo el personal técnico del Consejo de Relaciones Laborales, que se responsabiliza de la gestión e impulso de los procedimientos, y una segunda, en la que actúa un/a profesional externo elegido de común acuerdo por las dos partes. A esta segunda fase, que se desarrolla en un formato extenso en cuanto

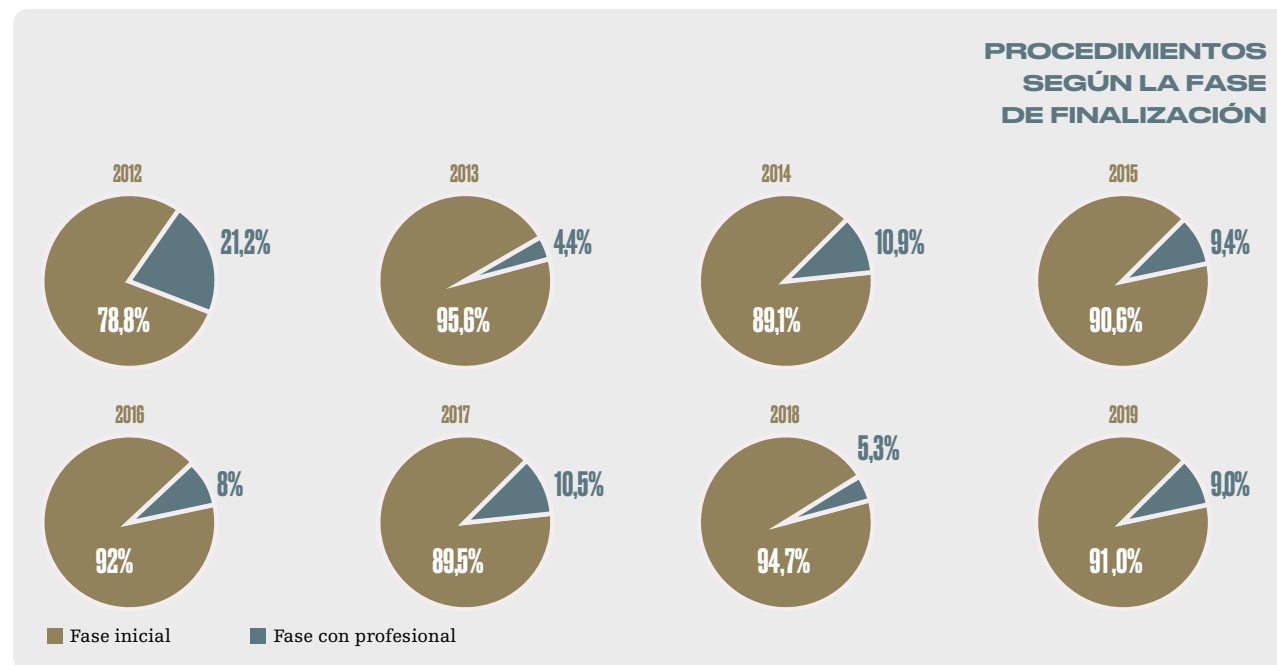
a su duración y al número de sesiones, se accede si en la primera no se alcanza avenencia y, en las situaciones normales, siempre que lo desee la mayoría de cada parte del conflicto.

Desde 2000 el Preco es la única vía para agotar el trámite de conciliación que exige la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, antes de plantear una demanda judicial de conflicto colectivo. Esta es la razón por la que se prevé una fase inicial y por la que un cierto número de las solicitudes presentadas al Preco terminan en esta fase inicial, fase a las que las partes, en ocasiones, acuden con el ánimo del simple agotamiento de una exigencia procesal al no atisbar una posibilidad de solucionar el conflicto de manera satisfactoria a través de un acuerdo.

Sin embargo, se está consolidando también la tendencia a dar continuidad al encuentro conciliatorio inicial desarrollado con el personal técnico del Consejo para, de este modo, intentar alcanzar un acuerdo, sin abrir un procedimiento con profesional. Y este hecho cada vez ocurre con mayor frecuencia. Por tanto, en el análisis de la evolución de los últimos siete años que se muestra en el gráfico siguiente, debemos tener en cuenta las dos circunstancias mencionadas.

Puede apreciarse que es muy reducido el porcentaje de casos en que las dos partes aceptan que se practique un procedimiento con profesional de conciliación, de mediación o de arbitraje. Asimismo, en la fase inicial se reflejan aquellos procedimientos que se plantean simplemente para el cumplimiento formal de su trámite previo a la presentación de una demanda judicial de conflicto colectivo. A esto se añaden las dificultades propias del antagonismo especial que se registra desde hace muchos años en las relaciones laborales en el País Vasco, sobre todo, desde la reforma laboral de 2012.

El gráfico muestra el antes y el después de esta entrada en vigor de esta reforma. La media de la distribución entre 2001 y 2011 de los casos en que el procedimiento concluye en la fase inicial (con avenencia o sin ella) o prosigue con un profesional era del 75,9% y 24,1% respectivamente. Fue en 2013, y debido al enorme número de solicitudes por conflictos derivados del fin de la ultraactividad de los convenios colectivos, cuando el porcentaje correspondiente a los procedimientos desarrollados exclusivamente en su fase inicial se disparó hasta el 95,6%, de ellos, casi la totalidad pasaron a la vía judicial después de agotar la fase inicial.



Superada la excepcionalidad que se produjo en el año 2013, se recuperó en parte el porcentaje de procedimientos con intervención de profesional pero, en ningún caso, en los valores anteriores a ese año. Sin embargo, a partir de entonces se ha manifestado un interés de las partes por continuar trabajando con el apoyo del personal técnico del Consejo. En este contexto, a partir del año 2014 hasta la actualidad, la intervención de los profesionales se ha situado en una franja que oscila entre el 8 y el 10% de los procedimientos iniciados, con la excepcionalidad del año 2018 donde únicamente se solicitó su intervención en el 5,3% de las solicitudes. En el año 2019, se ha confirmado la tendencia manifestada desde el 2014, concluyendo el mismo con la intervención de un/a profesional en un 9% de los procedimientos instados. En todo caso, lo reducido de este porcentaje confirma el clima de desencuentro en nuestras relaciones laborales que incluso está aumentando últimamente, como también se corrobora con el dato de conflictividad por huelgas, que se ha incrementado en un 15,2% respecto al año 2018, siendo secundadas por un 63,9% más de participantes. No es un dato meramente estadístico, porque la disposición a profundizar en el examen del conflicto agotando los procedimientos revela una actitud favorable a la búsqueda de acuerdos, y repercute directamente en el resultado final en cuanto a la solución de los conflictos, como se verá a continuación.

RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS. EN TÉRMINOS GLOBALES

En coherencia con el incremento del número de procedimientos en los que las partes designan a un profesional, que ha pasado del 5,3% en el 2018 al 9% en el 2019, la tasa de solución de conflictos ha experimentado también un aumento reseñable respecto al año anterior, en concreto, se ha situado en un 26,1%, lo que supone un incremento de 2,5 puntos porcentuales respecto al año anterior.

Esta cifra resulta de comparar las avenencias y laudos de 2019 con el total de las solicitudes finalizadas en dicho año. Si la comparación fuera con el total de solicitudes efectivamente tramitadas (descontadas 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 un 29,8%.

Realizando un breve repaso histórico, la media de acuerdos o laudos respecto del total de solicitudes en el período 2001-2009 fue del 31,4%. Entre 2010 y 2012 descendió al 25,7%, y en el año 2013, se hundió, como era fácilmente previsible, y por las razones expuestas antes, hasta un mínimo 10,6%. Superado ese ejercicio excepcional, las cifras se recuperaron de modo paulatino en los años siguientes a excepción del 2018: 19,9% en 2014; 23,4% en 2015; 25,7% en 2016; 29,2% en 2017 y 23,6% en 2018. Dicha evolución creciente positiva puede guardar una correlación con la evolución positiva del crecimiento económico en la CAPV.

RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS EN TÉRMINOS GLOBALES (2012-2019)

FINALIZADOS 2012 **405**

 117 SOLUCIONADOS - 19,9% 288 NO SOLUCIONADOS - 80,1%

FINALIZADOS 2013 **1.266**

 131 SOLUCIONADOS - 10,4% 1.135 NO SOLUCIONADOS - 89,6%

FINALIZADOS 2014 **598**

 119 SOLUCIONADOS - 19,9% 479 NO SOLUCIONADOS - 80,1%

FINALIZADOS 2015 **541**

 125 SOLUCIONADOS - 23,1% 416 NO SOLUCIONADOS - 76,9%

FINALIZADOS 2016 **649**

 167 SOLUCIONADOS - 25,7% 482 NO SOLUCIONADOS - 74,3%

FINALIZADOS 2017 **504**

 147 SOLUCIONADOS - 29,2% 357 NO SOLUCIONADOS - 70,8%

FINALIZADOS 2018 **508**

 120 SOLUCIONADOS - 23,6% 388 NO SOLUCIONADOS - 76,3%

FINALIZADOS 2019 **490**

 130 SOLUCIONADOS - 26,5% 360 NO SOLUCIONADOS - 73,5%

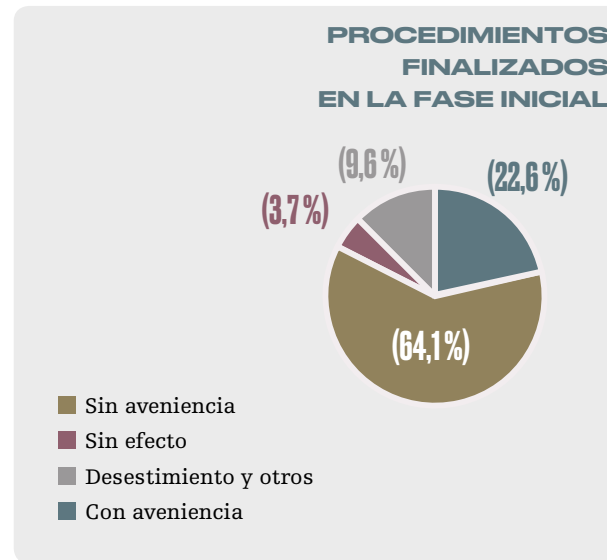
PROCEDIMIENTOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS FINALIZADOS EN LA FASE INICIAL

Por esta fase pasan en principio todas las solicitudes, salvo aquellas en que las partes hayan mostrado su interés coincidente en la apertura directa de un procedimiento con profesional. Fue inicialmente concebida como una fase de tránsito hacia una conciliación, mediación o arbitraje, pero se convierte en una fase final si una de las dos partes no accede al inicio de un procedimiento con intervención de profesional.

En ese caso, la actuación puede concluir con avenencia si las partes alcanzan un acuerdo en el encuentro o encuentros que mantienen asistidos por el personal técnico del propio Consejo de Relaciones Laborales, o sin avenencia si las partes no consiguen alcanzar tal acuerdo.

En el gráfico siguiente ofrecemos los datos correspondientes a 2019 de las solicitudes que han concluido en esta fase sin pasar a una conciliación, mediación o arbitraje con profesional. En términos absolutos han sido 446 los procedimientos concluidos en esta fase, lo que representa el 91% de todas las solicitudes finalizadas en el 2019, confirmando la línea histórica iniciada en el año 2013 que está situada en el dato de que, aproximadamente, el 90% de los procedimientos finalizan en esta fase inicial.

La tasa de avenencias alcanzadas en esta fase inicial, respecto del total de procedimientos finalizados en ella, ha experimentado un crecimiento continuo desde 2013, alcanzado su máximo en el año 2017 donde el 26,2% de las solicitudes tramitadas finalizaron con acuerdo



en la fase inicial. En el año 2019, como se indica en el gráfico, el 22,6% de los conflictos colectivos (101) que finalizaron en la fase inicial concluyeron con acuerdo entre las partes, lo que supone un incremento de un punto porcentual con respecto al año 2018 (21,6%), resultado apreciable en una fase preliminar, máxime si ese dato se contextualiza con la diversidad de planteamientos y/o reacciones que pueden adoptar las partes: falta de asistencia al encuentro, ausencia de un interés real en la búsqueda de una solución negociada, o el simple cumplimiento de un trámite previo a la vía judicial. Fue precisamente la disminución de procedimientos con profesional lo que motivó que se impulsara una línea de actuación conciliatoria intensa del personal interno del Consejo para lograr acuerdos, que además coincide con lo comentado anteriormente de un interés de las partes por continuar con este apoyo. La progresión importante de su porcentaje de resolución muestra el compromiso y profesionalidad de este personal en el logro de este objetivo.

LOS PROCEDIMIENTOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS CON PROFESIONAL

Como ya se ha señalado, el número de procedimientos que, no resueltos en la fase inicial, prosiguen como conciliaciones, mediaciones o arbitrajes con intervención de profesional externo elegido/a por las partes, es reducido. En concreto, en el año 2019 han sido 44 expedientes, en concreto, 36 conciliaciones, 6 mediaciones y 2 arbitrajes. Porcentualmente representa, tal y como se ha indicado, que el 9% de todos los procedimientos finalizados requirieron la intervención de un profesional, dato que se sitúa en términos similares a la serie histórica que se inició en el año 2014 y que únicamente se excepcionó en el año 2018 que el porcentaje disminuyó hasta el 5,3%.

En cuanto al resultado de tales procedimientos, el porcentaje conjunto de conciliaciones, mediaciones y, obviamente, arbitrajes cuyo efecto resolutorio del conflicto está determinado de antemano, finalizadas con avenencia en el 2019 se ha situado en el 61,4% del total de procedimientos resueltos en dichas fases y en el 26% de todos los acuerdos alcanzados en el marco del acuerdo Preco en ese año.

CONCILIACIONES

La conciliación es el procedimiento del Preco en el que un o una profesional ayuda a las partes a alcanzar una solución directa a su conflicto mediante una avenencia.

En el año 2019 han finalizado un total de 36 procedimientos de conciliación con profesional, lo cual ha representado el hito histórico de que el 81,8% de todas las solicitudes que no finalizaron en la fase inicial lo hicieron a través de este tipo de procedimiento.

En el gráfico que sigue se presentan las formas de finalización de estas conciliaciones en los últimos años. La efectividad de esta conciliación con profesional ha continuado siendo muy elevada, como en toda la serie histórica, con 23 avenencias logradas que representan un 63,9% del total de las conciliaciones finalizadas durante 2019.

La conciliación es, asimismo, la forma que reviste el supuesto de la acreditación de afiliación en donde las partes aceptan de antemano la certificación que emite la tercera persona imparcial que actúa y que, por lo tanto, concluye, en todo caso, con avenencia. En el año 2019, de las 36 conciliaciones desarrolladas, 12 han sido procedimientos de acreditación de afiliación.

MODO DE FINALIZACIÓN DE LAS CONCILIACIONES



MEDIACIONES

La mediación es el procedimiento del Preco en el que el o la profesional, cuando no logra un acuerdo directo entre las partes, concluye su actuación formulando una propuesta por escrito que éstas pueden aceptar o rechazar.

En 2019 ha proseguido el proceso de retroceso respecto de las conciliaciones no solo en cuanto a su volumen porcentual, sino también en cuanto a su eficacia en la resolución de los conflictos. En concreto, han concluido 6 procedimientos de mediación (el 13,6% de todos los procedimientos con intervención de profesional) que han finalizado, como se aprecia en el gráfico, con una tasa de avenencias o de propuestas aceptadas por las dos partes del 33,3%, si bien el porcentaje se elevaría al 40% si se excluye el procedimiento que finalizó antes de formular el profesional una propuesta de mediación por desistimiento de las partes.

MODO DE FINALIZACIÓN DE LAS MEDIACIONES

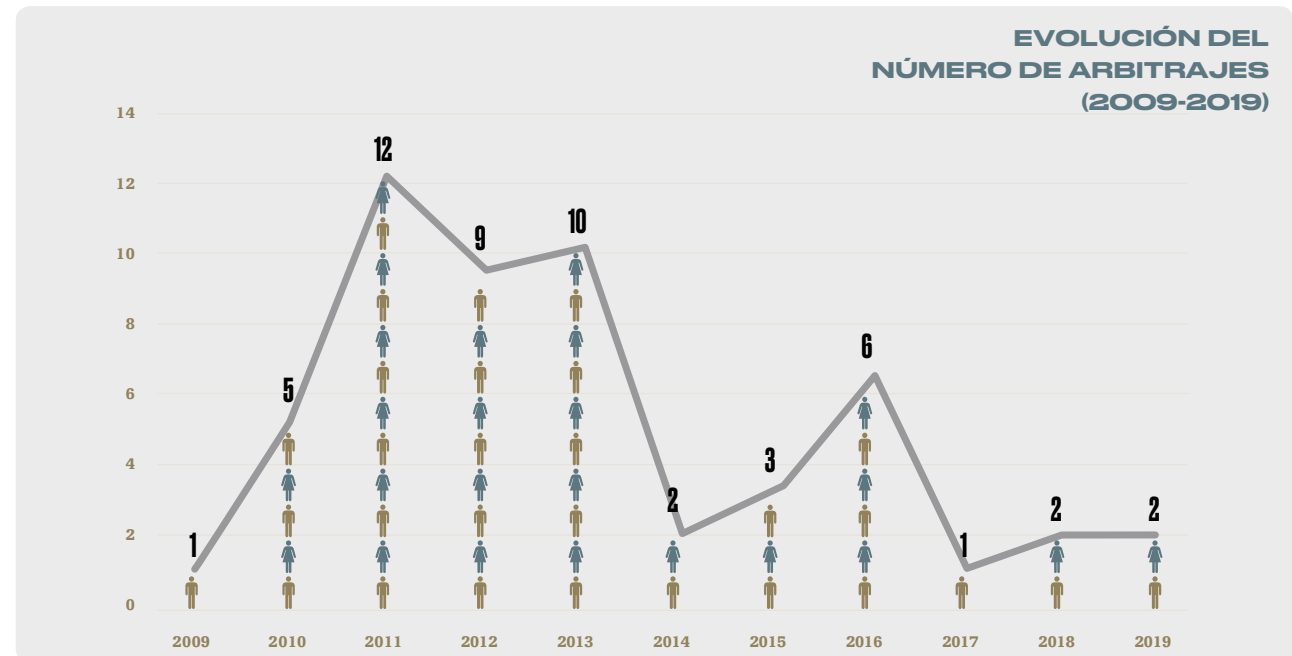


ARBITRAJES

Por último, en el arbitraje las partes se comprometen de forma previa a la aceptación del laudo que dicta el o la profesional. En estos procedimientos no cabe, por tanto, la no avenencia.

En 2019 su número se ha mantenido muy reducido, consolidando así el brusco descenso que se viene experimentando a partir de la última reforma laboral y que probablemente se relaciona con el clima de desencuentro generado por ella y cuya tendencia se apreció ya en el año 2014. En concreto, y al igual que el año 2018, han sido únicamente dos los arbitrajes dictados. Asimismo, este reducido recurso al arbitraje puede también tener relación con la dificultad de renovar algunos convenios sectoriales decaídos, en los que existían compromisos de acudir al arbitraje como mecanismo válido para la solución de controversias relacionadas con las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, como ocurre con el convenio de la siderometalúrgica de Gipuzkoa.

Los dos arbitrajes finalizaron del modo ordinario, mediante laudo arbitral, si bien uno de ellos fue objeto del procedimiento interno de recurso a tribunal de tres árbitros, preceptivo para la eventual impugnación judicial de un laudo emitido en el Preco. Esta impugnación judicial ha sido absolutamente excepcional, en los 31 años cumplidos de aplicación efectiva de los procedimientos Preco.



RESUMEN DE LA GESTIÓN EN 2019

Durante 2019 han finalizado 490 procedimientos, algunos de ellos iniciados en años anteriores, lo que en términos porcentuales suponen un 3,5% menos que en el año 2018 (508). En 128 solicitudes se alcanzó una solución al conflicto, es decir, en el 26,1% del total de procedimientos concluidos, lo que implica un incremento de 2,5 puntos respecto al año anterior, que se situó en el 23,6%. Sin embargo, el porcentaje es del 29,8% si se descuentan las solicitudes que no pudieron tramitarse por incomparecencia de la parte opuesta, desistimiento o inadmisión a trámite. Comparando los datos de los años 2018 y 2019, es decir, el descenso en el número de procedimientos finalizados y el incremento en el número de

acuerdos alcanzados, se concluye que el resultado del acuerdo Preco en el año 2019 como vía para la resolución de la conflictividad laboral ha sido muy satisfactorio.

Por su parte, los procedimientos con profesional han finalizado con solución del conflicto en un 61,4% de los casos, lo que confirma la eficacia de estas vías cuando ambas partes aceptan su práctica.

Respecto a los conflictos individuales que anteriormente se han mencionado, de los 12 procedimientos tramitados en los últimos seis años, en tres ocasiones finalizaron con acuerdo de las partes y en nueve en desacuerdo. Sin embargo, el único procedimiento de este tipo gestionado en 2019 finalizó con acuerdo.

7. EL ÓRGANO PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS-ORPRICCE

Mediante el Decreto 471/2013, de 30 de diciembre, fue creado en nuestra Comunidad Autónoma el organismo público competente para resolver las discrepancias sobre la inaplicación de convenios colectivos establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que en el ámbito estatal corresponde a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

De naturaleza tripartita, el ORPRICCE está integrado por cinco representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma, cinco de Confebask como confederación empresarial más representativa, y cinco de las confederaciones sindicales igualmente más representativas (aunque uno de esos cinco puestos ha quedado sin cobertura por declinar la organización LAB el ejercicio de su derecho a proponer a un titular).

Su decreto constitutivo estableció su sede en el Consejo de Relaciones Laborales y determinó que éste le provea de los medios necesarios para el ejercicio de sus competencias. Por eso damos breve noticia sobre su creación y actividad, aunque no es formalmente actividad del Consejo de Relaciones Laborales.

Su actividad comenzó mediante la toma de posesión por sus miembros en la sesión constitutiva celebrada el 13 de marzo de 2014. En dicho año se presentaron dos solicitudes de resolución de desacuerdo sobre inaplicación de convenio colectivo. Una de ellas fue objeto de desistimiento en los días siguientes a su presentación, y la otra dio lugar a la práctica de un procedimiento de arbitraje, al no haber recabado el propio organismo para sí la resolución de la discrepancia como le posibilita su norma constitutiva. Este laudo estimó en parte la solicitud de inaplicación. En 2015 fueron dos las solicitudes presentadas, y una más en 2016, todas ellas finalizadas con la emisión de laudo arbitral. Uno de estos tres laudos estimó en parte la solicitud y los otros dos las desestimaron. En 2017 y 2018 este organismo no ha recibido ninguna solicitud. En el año 2019 fue presentada una solicitud que finalizó mediante desistimiento de la empresa al alcanzarse un acuerdo entre las partes antes de su conclusión.

8. ESTUDIOS Y PUBLICACIONES

El Consejo de Relaciones Laborales elabora, según lo dispuesto en su ley reguladora, dictámenes, resoluciones, informes o estudios, tanto a solicitud de las instancias competentes, como por iniciativa propia.

EL PLAN DE INFORMACIÓN SOCIOLABORAL

El eje central de nuestra labor de análisis y estudio de la realidad sociolaboral es la negociación colectiva. Sin embargo, pensamos que esta información sobre la negociación colectiva se enriquece al situarla dentro de la realidad socioeconómica y en conexión con algunas de las variables más significativas de ésta.

Así, realizamos informes de distinta periodicidad para analizar esta realidad, estando todos ellos disponibles en nuestra página web en la siguiente dirección

[HTTP://WWW.CRL-LHK.EUS/ES/INFORMES-Y-ESTUDIOS](http://www.crl-lhk.eus/es/informes-y-estudios)

En el año 2018 se puso en marcha la reordenación de las publicaciones del plan de información sociolaboral.

Tras comprobar que la negociación colectiva mes a mes no presenta avances de la suficiente magnitud para justificar la publicación de un informe mensual, se acordó proceder a la publicación de informes bimestrales. Asimismo, se sustituyeron los cuatro informes trimestrales que se venían realizando hasta la fecha por dos semestrales, y, como novedad, se decidió elaborar cada año, además de un informe anual, uno monográfico, analizando en profundidad un tema de interés.

INFORMACIÓN SOCIOLABORAL BIMESTRAL

Nuestro primer nivel de análisis de la realidad sociolaboral de la CAPV se recoge en la publicación bimestral Información Sociolaboral, donde se realiza un seguimiento de la renovación de los convenios colectivos y se informa acerca de los principales resultados acumulados de dicha negociación a lo largo del año, siempre en el contexto de otras informaciones sociolaborales pertinentes.

Este informe cuenta con un cuadro resumen inicial acompañado de un breve comentario y una serie de cuadros y gráficos en los que se recogen los datos relativos a la situación macroeconómica, la actividad industrial, los precios, el mercado de trabajo, la negociación colectiva, la conflictividad laboral, los expedientes de regulación de empleo y la siniestralidad. En total a lo largo de 2019 se han realizado seis informes.

INFORME SEMESTRAL: EVOLUCIÓN ECONÓMICA Y LABORAL DE LA CAPV

En el año 2006 se inició la publicación de cuatro informes de periodicidad trimestral, introduciéndose en 2013 cambios que afectaron tanto a su contenido como al formato. En el año 2015, se decidió llevar a cabo la incorporación de gráficos de mayor tamaño, que debido a la extensión fija del informe anterior no eran posibles, y se procedió al cambio de su denominación, pasando a llamarse «Situación Sociolaboral en Euskadi».

A partir de 2018 la periodicidad de estos informes ha pasado de ser trimestral a tener carácter semestral, manteniendo los apartados fijos centrados en la evolución de la negociación colectiva, empleo y contratación.

El informe del segundo semestre denominado «Situación sociolaboral en Euskadi, avance de resultados» además de ofrecer una visión de conjunto de lo acontecido a lo largo del año más extensa, se realiza también un análisis de la situación de partida de la negociación colectiva del nuevo año.

INFORME SOCIOLABORAL ANUAL

Este plan de seguimiento sociolaboral se culmina con el informe anual en el que se aborda un análisis completo y una reflexión más cualitativa y detallada sobre el ejercicio en su conjunto. En el año 2019, el Consejo ha publicado el informe correspondiente a 2018, con el título Situación Económica y Relaciones Laborales en la CAPV 2018.

Para realizar toda esta labor de estudio y seguimiento de la realidad sociolaboral, el Consejo analiza diversa información estadística relevante y realiza una exhaustiva selección de variables e indicadores. Además, confecciona y procesa otra base de datos propia en la que se reúne toda la información disponible sobre la negociación colectiva que se acomete en la CAPV o que, desarrollada en otros ámbitos, tiene incidencia en nuestra comunidad autónoma.

INFORME MONOGRÁFICO

En 2019 se ha publicado un estudio sobre la evolución del empleo en el sector privado de la CAPV basado en los datos del Censo de Mercado de Trabajo-Fase Demanda.

El objetivo de este estudio era caracterizar el empleo asalariado, excluido el sector público, de las ramas secundaria y terciaria de la economía de la CAPV, y realizar una reflexión sobre las tendencias principales del empleo.

Para llevar a cabo este informe se solicitó al Departamento de Empleo y Políticas Sociales una serie de explotaciones específicas de la operación estadística denominada Censo del Mercado de Trabajo-Fase Demanda. En este estudio se aborda la evolución del tejido empresarial y del empleo entre 2008 y 2016, los factores que limitan la marcha del negocio, así como cuestiones relacionadas con la contratación del personal.

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAPV

Cada dos años el Consejo procede a actualizar con carácter global la información referente a la estructura de la negociación colectiva que, en definitiva, consiste en el repertorio de convenios colectivos que se aplican en la CAPV y la determinación de las personas afectadas por ellos, habiendo sido realizado el último trabajo de actualización a lo largo de 2018. Para su realización, como en ocasiones anteriores, se toma como base la información facilitada por la Seguridad Social a fecha 31 de marzo de ese año.

La realización de este trabajo de actualización del mapa de la estructura de la negociación colectiva en la CAPV es fundamental para las tareas de seguimiento de la negociación colectiva que realiza el Consejo de Relaciones Laborales.

CONSULTAS DE COMISIONES NEGOCIADORAS

A lo largo de 2019 continuaron recibándose en el servicio de estudios peticiones de comisiones negociadoras en las que se solicitaba información sobre el número de empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de un determinado convenio.

Partiendo de los datos que sobre la estructura de la negociación colectiva dispone el Consejo, se facilitó la información solicitada a estas comisiones negociadoras, a fin de que pudiesen contar con más elementos de juicio para determinar el grado de representatividad de las diferentes organizaciones empresariales.

PARTICIPACIÓN EN LAS REUNIONES DEL GRUPO TÉCNICO DE MODIFICACIÓN DE LA HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS

Dos técnicos del área de estudios y publicaciones del CRL asistieron en Madrid los días 20 de marzo y 25 de mayo de 2019 a las reuniones del Grupo Técnico de Modificación de la Hoja Estadística, en las que participaron junto a representantes de la Dirección de Trabajo y de la Subdirección General de Estadística de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y de otros consejos de relaciones laborales del Estado. La finalidad de este grupo de trabajo es elaborar una propuesta de reforma de la hoja estadística, con el objetivo de actualizar su contenido y facilitar su cumplimentación a las comisiones negociadoras.

RESPUESTAS A SOLICITUDES PUNUALES DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

Asimismo, señalar que periódicamente se reciben peticiones de información sobre diferentes cuestiones relacionadas con la negociación colectiva, tanto de las organizaciones miembros del Consejo, como de otras instituciones, investigadores o de terceras personas, que desde el CRL se trata de dar cumplida respuesta.

9. INFORMACIÓN PRESUPUESTARIA

El Consejo de Relaciones Laborales goza de autonomía económica financiera dentro de los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Euskadi y su actividad se financia básicamente a través de subvenciones con cargo a dichos presupuestos.

El Pleno del Consejo de Relaciones Laborales aprobó en su sesión ordinaria del 31 de octubre de 2018 el presupuesto del Consejo para el ejercicio 2019.

1. PRESUPUESTO DE INGRESOS

CAPÍTULO IV

Transferencias corrientes 2.489.360 €

CAPÍTULO V

Ingresos patrimoniales 0 €

CAPÍTULO VII

Transferencias de capital 28.000 €

CAPÍTULO VIII

Variación de activos financieros 1.282.842 €

TOTAL **3.800.202 €**

2. PRESUPUESTO DE GASTOS

CAPÍTULO I

Gastos de personal 1.069.942 €

CAPÍTULO II

Gastos de funcionamiento 1.287.164 €

CAPÍTULO VI

Inversiones reales 90.000 €

CAPÍTULO VIII

Variación de activos financieros 6.000 €

«Gasto extraordinario diferido» 1.347.096 €

TOTAL **3.800.202 €**

3. LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO 2019

INGRESOS CORRIENTES		2.426.603 €
Transferencias corrientes	2.426.276	
Otros ingresos	327	
GASTOS CORRIENTES		2.266.306 €
Gastos de personal	1.038.419	
Gastos de funcionamiento	1.227.887	
AHORRO BRUTO		160.297 €
INGRESOS DE CAPITAL		
Transferencias de capital		27.290 €
GASTOS DE CAPITAL		
Inversiones reales		32.705 €
CAPACIDAD (NECESIDAD) DE FINANCIACIÓN		<u>154.882 €</u>
OPERACIONES FINANCIERAS (INGRESOS)		
Variación de activos financieros		<u>0 €</u>
OPERACIONES FINANCIERAS (GASTOS)		
Variación de activos financieros		<u>(0) €</u>
SUPERÁVIT DEL PRESUPUESTO CORRIENTE		<u>154.882 €</u>

(*) Dada la fecha en la que se redacta la Memoria, la liquidación tiene carácter provisional.

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES

