
LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



MEMORIA DE ACTIVIDADES

2018

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

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

INTRODUCCIÓN

La memoria anual de actividades es la forma que tiene el Consejo de dar cuenta del grado de cumplimiento de sus objetivos. El Consejo de Relaciones Laborales es un organismo público cuya misión más relevante consiste en prestar un apoyo de carácter integral a los agentes sociales en los procesos de determinación negociada de las condiciones de trabajo y en la solución pactada de sus discrepancias, tanto en la fase de negociación del convenio como en la de aplicación de sus contenidos. Y esta actividad se financia con fondos públicos porque el funcionamiento adecuado de un modelo de relaciones laborales equilibrado, eficiente y razonablemente justo trasciende del puro interés privado y constituye uno de los ejes sobre los que se asienta cualquier sociedad democrática y cohesionada.

Consciente de esta misión y del compromiso de generar un valor añadido de carácter social y de rentabilizar de este modo los recursos que recibe, el Consejo continúa poniendo a disposición de los agentes negociadores sus medios materiales y técnicos, consolidando así un área de trabajo que se traduce, año tras año, en un número muy significativo y creciente de comisiones negociadoras y de

comisiones paritarias domiciliadas en sus sedes territoriales. Esta función de apoyo a la negociación colectiva completa y enriquece nuestra labor de gestión, a través del acuerdo interprofesional Preco, de todos los conflictos colectivos que se suscitan en el ámbito de la CAPV y contribuye a consolidar al Consejo como una estructura al servicio integral de las relaciones laborales.

Con ello, hacemos nuestra modesta pero decisiva contribución al proceso de normalización de la negociación colectiva, en su doble dimensión negocial y conflictual, tratando de asentar la cultura del acuerdo como el eje de unas relaciones laborales sanas.

El balance de nuestra negociación colectiva en cuanto a convenios actualizados ha mejorado de manera significativa durante los últimos años, y en especial a lo largo de 2018, cuando se situó, con el mejor registro del último lustro, en el entorno del 50% en términos de personas trabajadoras afectadas. A pesar de esta mejoría, hay que reconocer que queda un largo trecho por recorrer, puesto que todavía una de cada dos personas trabajadoras no han renovado sus condiciones de trabajo.

Al mismo tiempo, debemos tomar conciencia de que los retos de nuestra negociación colectiva no son solo cuantitativos, sino también cualitativos. Necesitamos, sin duda, convenios que permitan actualizar las retribuciones y repartir la riqueza generada en un escenario de crecimiento económico estabilizado. Pero, sin minimizar este reto, necesitamos también abordar otras materias y extender nuestros acuerdos a otros muchos campos. Basta un breve repaso a las últimas modificaciones normativas para reparar en los nuevos y complejos mandatos que el legislador traslada a los convenios y acuerdos colectivos a fin de desarrollar y enriquecer las previsiones legales. En materia de planes y medidas de igualdad, en la puesta en marcha de cauces y procedimientos para hacer efectiva la conciliación corresponsable de la vida personal y laboral o, por citar solo los más conocidos o novedosos, en los acuerdos para implantar sistemas de registro horario en la empresas.

Se trata de campos que se unen a otros para los que el acuerdo colectivo constituye desde hace ya un tiempo la única alternativa, como por ejemplo la clasificación profesional. No pretendo con esto hacer un repaso exhaustivo del espacio para la negociación colectiva en nuestro modelo legal de

relaciones laborales, sino trasladar la idea, sin duda sencilla en su formulación pero compleja en su implementación, de que el acuerdo es el único contexto posible para unas relaciones laborales que deben compatibilizar la estabilidad, dignificación y cualificación del empleo con unas altas dosis de flexibilidad pactada que permitan la adaptación dinámica del marco laboral a las condiciones cambiantes de un mundo globalizado. Nuestra labor última como Consejo no es otra que contribuir a materializar esa idea para hacerla de forma progresiva, aunque conscientes de las

dificultades e incluso de algunas resistencias explícitas, una realidad y una seña de identidad de un modelo laboral a la altura de la sociedad que pretendemos llegar a ser.

Por último debo hacer mención también a que las actividades del Consejo en el ámbito más directo de la negociación colectiva se completan con otras que pretenden acercar la realidad socio laboral a los agentes sociales y al conjunto de la ciudadanía de un modo comprensible, y al tiempo, riguroso y fiable.

Soy consciente de que nada de ello sería posible sin el esfuerzo y el trabajo de todas y todos los que integramos el Consejo y quisiera aprovechar esta breve introducción para agradecer y reconocer ese esfuerzo y la calidad de estas aportaciones, en compensación de todas las veces que sin explicitarlo se da simplemente por hecho.

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. La última renovación completa del Consejo se produjo en 2016. 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, CC.OO. 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 contaba durante el año 2018 con el siguiente personal: un coordinador jurídico que se jubiló en mayo, 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, dos administrativas, una secretaria de alto cargo que se jubiló en noviembre y tres auxiliares generales. Además, como personal eventual, cuenta con tres responsables territoriales de la gestión de los procedimientos del Preco y el apoyo a la negociación colectiva en Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.

Se debe destacar la labor realizada en el Consejo tanto por Javier Alonso Santos que trabajó en las labores de diseño y configuración, antes de su creación en el año 1981 desde los servicios jurídicos del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco, siendo en la última década el coordinador jurídico de la institución, como por Ana Rosa Alberdi que también trabajó para esta casa desde los inicios de su actividad como secretaria de alto cargo.

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 2018 el funcionamiento de dichos órganos ha sido el siguiente:

PLENO DEL CONSEJO: El Pleno del Consejo se reunió tres veces durante 2018 en sesión ordinaria. En dichas sesiones ordinarias, se aprobó el informe sociolaboral anual de 2017, la Memoria de actividades del Consejo en 2017, 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. Igualmente, a lo largo del año se ha impulsado un proceso de normalización del uso del euskera en el Consejo.

COMISIÓN PREPARATORIA: Esta comisión es la encargada, entre otros asuntos, de fijar el orden del día del Pleno del Consejo. Durante 2018 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 2018 esta Comisión se ha reunido en relación con las solicitudes de informe que constan en el apartado de "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 2018 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 2019.
- Anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco.
- Proyecto de Decreto de Institucionalización del Diálogo Social.

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

Los días 28 y 29 de mayo de 2018 los Consejos de Relaciones Laborales de Andalucía, Castilla La Mancha, Cataluña, Galicia, Valencia y Euskadi celebraron un encuentro en Bilbao.

Este ha sido el quinto encuentro de Consejos que al igual que los anteriores se centró en un intercambio de experiencias y de reflexiones sobre el papel y la realidad actual de los Consejos de Relaciones Laborales en el Estado. En esta ocasión las jornadas de trabajo giraron sobre tres aspectos fundamentalmente:

- La función de los consejos como servicios de apoyo a los procesos de negociación colectiva. Todas las personas asistentes compartieron la idea de que el núcleo de la actividad de los Consejos lo constituye el apoyo a la negociación colectiva, aunque desde diferentes ángulos y puntos de vista y con distinto nivel de intensidad. En algunos casos, este apoyo se realiza en conexión directa con los procesos negociales facilitando su desarrollo a través de la puesta a disposición de los negociadores de medios materiales y/o técnicos, o de otras estructuras y servicios de asesoramiento, y en otros, mediante la elaboración de guías y/o propuestas orientadas a la cualificación y enriquecimiento de los contenidos de los convenios. Por otra parte, esta función de apoyo se complementa con la asistencia a los agentes sociales más representativos, para el impulso de otras iniciativas, acuerdos interprofesionales, apertura de ámbitos de negociación, que forman parte de las competencias y cometidos específicos de los Consejos de Relaciones Laborales.
- La determinación del espacio para los Consejos en el ámbito del diálogo social. Se abordó también el papel de los Consejos en el campo del diálogo social, desde una perspectiva integral que abarca tanto los acuerdos de carácter bilateral como las experiencias de concertación en el ámbito de cada administración.
- El impulso de iniciativas dirigidas a la mejora de los canales de información y a la búsqueda con carácter general de criterios comunes y metodologías homogéneas en el desarrollo de nuestras competencias. Y de manera específica en los análisis e informes que los Consejos realizan sobre la estructura de la negociación colectiva en su ámbito de actuación, lo que incluye la determinación de ámbitos y unidades de negociación, tasas de cobertura de la negociación colectiva y empleo asociado a los diferentes convenios.

La declaración conjunta que se realizó en el encuentro de los consejos en Bilbao está disponible en el siguiente enlace:
http://www.crl-lhk.eus/images/Actividad_institucional/2018/Declaracin_de_los_consejos_de_relaciones_laborales.pdf

Por otra parte, el día 24 de septiembre de 2018 tuvo lugar una jornada sobre “La gobernanza de las relaciones laborales: su dimensión tripartita y bipartita”, organizada por el Departamento de Trabajo y Justicia del Gobierno Vasco y que contó con la colaboración del Consejo de Relaciones Laborales.

En ella se presentó el libro titulado “Propuestas para un debate sobre la reforma laboral”, por Tomás Sala Franco, Director de formación en Abdón Pedrajas Asesores laborales y Tributarios, árbitro del tribunal Arbitral laboral de la Comunidad Valenciana y del SIMA, quién se centró más específicamente en “La negociación colectiva: análisis y propuestas de reforma” y por Carlos Alfonso Mellado, presidente del Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana, quién profundizó en “Los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales”.

5. HACIA UN SERVICIO INTEGRAL DE RELACIONES LABORALES

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

Dentro del proceso de avance hacia la constitución del Consejo como un servicio integral de relaciones laborales, éste ofrece a las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales, y a la comisión paritaria que debe crear cada uno de ellos, un apoyo que 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 presencia 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.

Además el Consejo mantiene una aplicación informática de acceso por Internet, a través de la que los y las miembros de las comisiones pueden encontrar todos los documentos recibidos y generados en su respectiva comisión negociadora o paritaria y la información del estado de la gestión de todas sus 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 trata de dar facilidades a las comisiones para que cumplan eficazmente sus funciones. Pero, en cuanto a las comisiones paritarias, pretende ante todo contrarrestar el escaso interés que tradicionalmente han despertado en los propios agentes sociales más allá de su encuentro limitado al momento de la renovación de su convenio colectivo. 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 este programa de apoyo a las comisiones negociadoras y paritarias ha pasado a ser un objetivo fundamental del Consejo de Relaciones Laborales.

DE ÁMBITO SECTORIAL	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	ORGANO CENTRAL	TOTAL
CONVENIO O ACUERDO COLECTIVO	4	16	7	1	28
REVISIÓN SALARIAL	1	2	5	0	8
AMPLIACIÓN DE LA ULTRAACTIVIDAD	0	0	1	0	1
MODIFICACIÓN CONVENIO	1	6	0	0	7
ACUERDO COMISIÓN PARITARIA	5	0	0	0	5
INICIO NEGOCIACIÓN Y DENUNCIAS	0	3	3	2	8
TOTAL	11	27	16	3	57

PRESENTACIONES EN 2018 DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SECTORIAL O INTERPROFESIONAL PARA REGISTRO Y PUBLICACIÓN

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 en la misma medida respecto de los convenios de empresa dado su número y la limitación de medios del Consejo aunque, dentro de la disponibilidad de la institución, se les ofrece asesoramiento y apoyo en la constitución de la comisión negociadora y en la finalización de la negociación, moderando su sesión constitutiva y su sesión final y levantando sus correspondientes actas, así como presentando el convenio resultante a la autoridad laboral a través del registro telemático de convenios colectivos. Durante el año 2018 se han tramitado desde el Consejo un total de 34 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 empresarial. Dicho 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 paritarias y negociadoras 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. 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 metal
- Comercio del mueble *
- Comercio textil *
- Comercio de las industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos *
- Concesionarias de limpieza de centros del Gobierno Vasco *
- 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 *
- Peluquerías, institutos y salones de belleza

- Servicio de ayuda a domicilio *
- Sector de ambulancias *
- Temporeroismo para la actividad agropecuaria *
- Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte *
- Transporte de viajeros por carretera *

COMISIONES PARITARIAS:

- Actividades deportivas para terceros *
- Comercio de alimentación *
- Comercio del calzado *
- Comercio de las industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos *
- Comercio del mueble *
- Comercio textil *
- Concesionarias de limpieza de centros del Gobierno Vasco *
- Construcción y obras públicas *
- Derivados del cemento *
- 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 *
- Servicios sociales de intervención y asistencia en infancia, juventud y familia *
- Temporeroismo para la actividad agropecuaria
- 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 *
- 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 *
- Distribuidores de gas butano *
- 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 concesionaria del servicio de limpieza en los centros de la Diputación Foral de Bizkaia*
- Establecimientos sanitarios privados
- Estaciones de servicio *
- Estructura de la negociación colectiva en la CAPV (Acuerdo Interprofesional) **
- Fabricación de licores, criadores, exportadores, embotelladores y almacenistas de vinos *
- Hormigones y canteras
- 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 *
- Polideportivos de titularidad pública gestionados por empresas privadas ***
- Producción audiovisual de la CAPV (subrogación y estructura de la negociación) **
- 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 (Bizkaia) *
- Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos y accidentados de la CAPV **

COMISIONES PARITARIAS:

- Ayuda a domicilio *
- 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) *

- 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)
- 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 (subrogación y estructura de la negociación)
- 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 *

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) *
- 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 *
- Hostelería *
- Acuerdo Marco CAPV en el ámbito de la Hostelería **
- Ikastolas de Araba, Gipuzkoa y Bizkaia *
- Industria de la panadería *
- Industria siderometalúrgica
- Industria y comercio de alimentación *
- Industria y comercio de pastelerías y confiterías *
- Instalaciones deportivas de titularidad pública
- 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 *
- Parejas bacaladeras y buques bacaladeros
- Residencia de personas mayores *
- Seguridad Privada CAPV ***
- Transitarios
- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancias
- Transporte de mercancías por carretera
- Transporte de viajeros por carretera *

COMISIONES PARITARIAS:

- Alojamientos *
- Artes gráficas *
- 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 *
- Industria de bebidas refrescantes
- Industria de la cerámica
- Industria de la madera

- Industria de la panadería *
- Industria del mueble y auxiliar
- Industria del vidrio
- Industria siderometalúrgica
- Industria y comercio de alimentación *
- Industria y comercio de la vid
- Industria y comercio de pastelerías y confiterías *
- Instalaciones deportivas de titularidad pública
- 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 viaria *
- Limpieza y servicio de asistencia socio-sanitaria en las dependencias municipales y la residencia de ancianos de Errenteria (empresas concesionarias del servicio).
- Locales y espectáculos *
- Oficinas y despachos
- Prótesis dental
- Residencia de personas mayores
- Salas de bingo
- 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 2018 se han atendido numerosas consultas (256), ya que la actividad va en aumento en la medida en que su existencia va

siendo conocida, tal y como puede apreciarse en el gráfico adjunto.

Debemos señalar que este servicio está siendo mayoritariamente utilizado por asesorías y despachos de abogados.

En muchas ocasiones estas consultas tienen su origen 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 ámbito superior de aplicación en un centro de trabajo cuyo convenio colectivo ha decaído, o porque se trata de actividades nuevas surgidas en un contexto de continua evolución de la economía que 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 indirecta 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 constituye un indicador de la utilidad práctica de este servicio.



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 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 nº 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 2018, el Consejo de Relaciones Laborales ha seguido tramitando mediante sus tres servicios territoriales los procedimientos de este acuerdo Preco, sobre los cuales recogemos, por una parte, la información relativa a los procedimientos solicitados en ese año, que describe la conflictividad laboral canalizada a través del Preco y, por otra, la que se refiere a los procedimientos finalizados durante el mismo, para analizar su gestión y resultados.

SOLICITUDES PRESENTADAS

CONFLICTOS COLECTIVOS

El gráfico muestra que en 2018 el número de solicitudes de procedimientos de conflicto colectivo, que ascendieron a 476, continúa con la tendencia descendente de los últimos años. En concreto, han disminuido de forma moderada respecto de las 494 solicitudes tramitadas durante el año 2017. Este dato parece confirmar la tendencia a la normalidad ya apuntada en la memoria del año 2017, por cuanto desde la asunción de la condición de vía exclusiva 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 alrededor de 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 han registrado unos niveles inferiores pero todavía superiores a los de los años previos a la crisis.

SOLICITUDES DE CONFLICTO COLECTIVO PRESENTADAS: 2001-2018



En cuanto al tipo de ámbito de los conflictos, los de empresa han constituido la gran mayoría de las solicitudes tramitadas en el 2018, como es habitual. En efecto, únicamente 4 de las 476 solicitudes afectaron a la totalidad de un sector de la producción frente a los 18 conflictos colectivos de sector que se presentaron en el año 2017. El inusual número de solicitudes de sector presentadas y tramitadas durante el año 2017 obedecieron, en buena medida, a dificultades en el territorio de Gipuzkoa para la constitución de comisiones negociadoras sectoriales vinculadas con la medición de la representatividad empresarial. Las restantes solicitudes se refirieron a conflictos de empresa, 36 de ellos en empresas y entidades del sector público (7,6%), y 436 del sector privado (92,4%).

Por sectores económicos, en el año 2015 llegó al máximo el proceso de desplazamiento de los conflictos del sector industrial por los del sector servicios, que se había venido produciendo de modo continuo desde 2006. En la serie histórica anterior a 2006, el peso de los conflictos del sector industrial representaba aproximadamente un 55% del total, y los del sector servicios se movían alrededor del 43%.

Ese año del 2006 comenzó un movimiento de desplome progresivo de los conflictos industriales frente a un ascenso notable de los del sector servicios, con una pequeña oscilación en 2014, y un pico acusado en el año 2015, en 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.

EVOLUCIÓN DE LAS SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTO POR TERRITORIOS HISTÓRICOS

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
CAPV	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	454	530	420	1.349	581	573	613	494	476
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	128.464	109.632	72.033	454.179	160.280	186.645	200.406	134.363	114.190
ÁLAVA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	101	126	96	203	148	94	133	103	109
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	52.787	35.605	20.760	95.509	59.971	34.688	38.793	36.694	55.872
BIZKAIA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	237	302	220	739	289	326	319	245	253
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	65.326	59.386	41.477	214.213	85.874	138.650	143.871	45.786	46.230
GIPUZKOA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	116	102	104	407	144	153	161	146	114
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	10.351	14.641	9.796	144.457	14.435	13.307	17.742	51.883	12.088

Mientras que en 2017 la distribución de conflictos entre los sectores económicos mostró una separación menor entre el sector servicios y el industrial, en 2018 vuelve a incrementarse la diferencia entre ambos sectores a favor del de servicios, debido 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.

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 sustanciales de condiciones de trabajo. Estos conflictos han estado siempre por encima del 50% del total de procedimientos; y en 2018 alcanzaron un 54,8% (261 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 33% (157 solicitudes), ganando peso relativo sobre el total de solicitudes. La gran mayoría de ellos (el 81,5%) han consistido en discrepancias sobre la interpretación o el cumplimiento de los convenios colectivos.

El resto de conflictos presentados se desglosa de la siguiente forma: 43 solicitudes sobre desacuerdos o estancamiento de negociaciones de convenios colectivos o pactos de empresa sobre condiciones de trabajo; siete solicitudes de acreditación del porcentaje de afiliación a un sindicato 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; dos

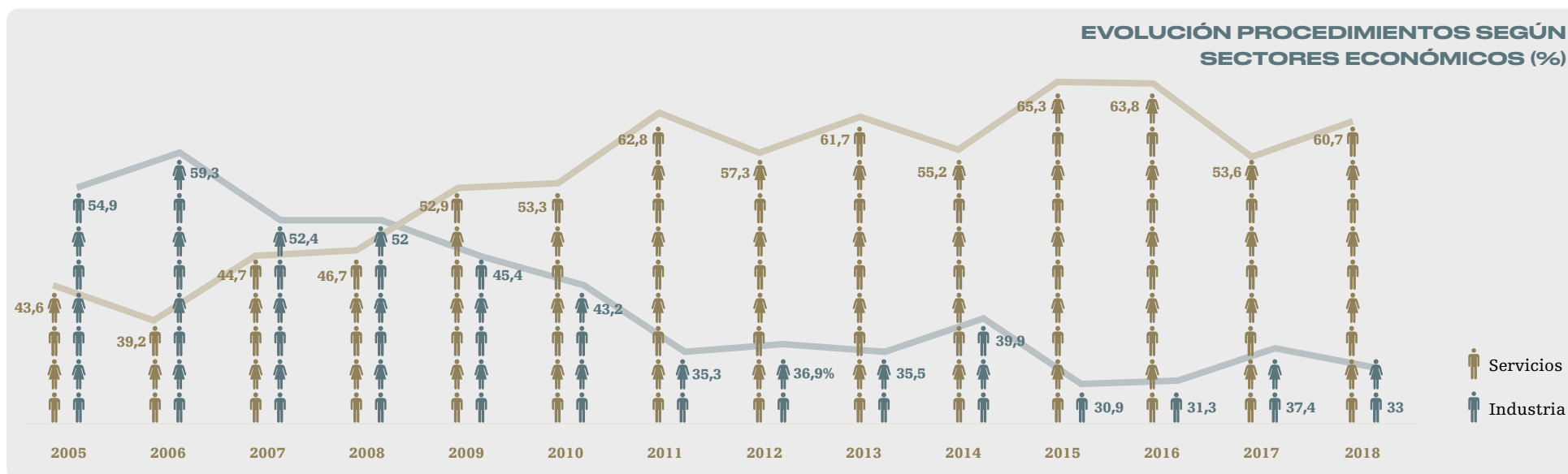
solicitudes de una comisión paritaria de convenio colectivo sobre un desacuerdo producido en su seno y seis de conflictos colectivos varios.

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.

De esta forma, en los últimos cinco años se han tramitado en la sede del Consejo en Álava once expedientes de conflictos individuales, tres de ellos en el 2018.

EVOLUCIÓN PROCEDIMIENTOS SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS (%)



GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS

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 de finalidad 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.

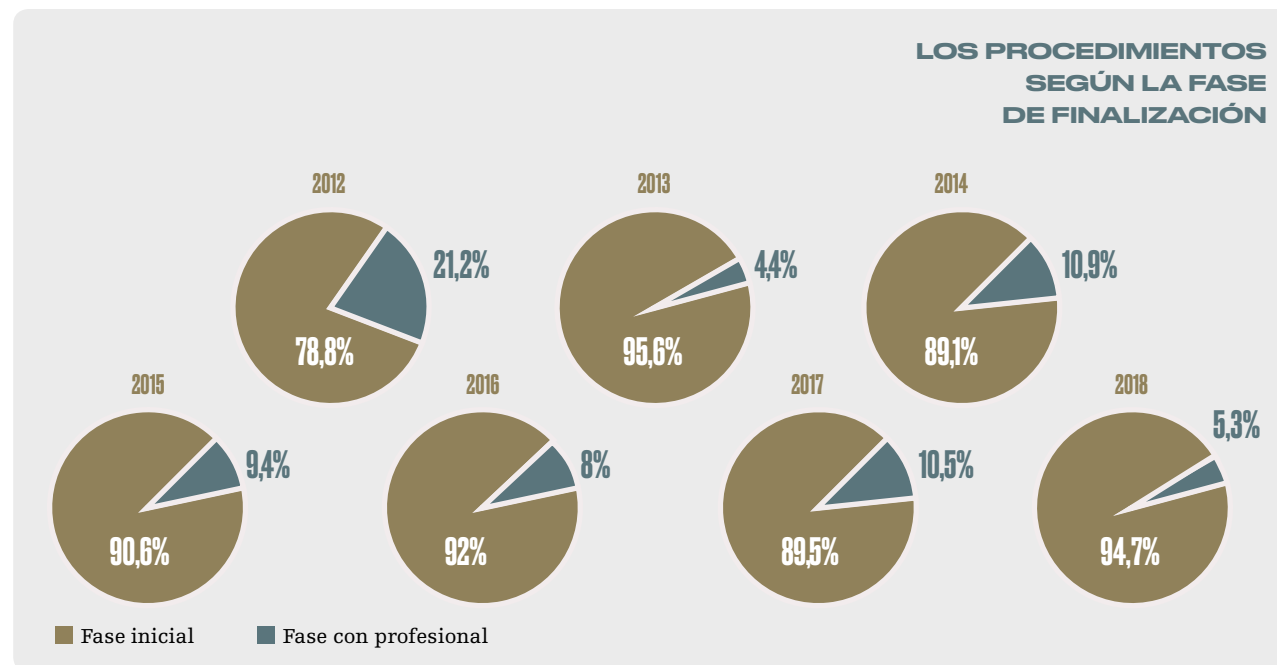
Desde 2000 el Preco es la única vía para agotar el trámite de conciliación que exige la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social antes de plantear una demanda judicial de conflicto colectivo. Esta es la razón por la que se prevé una fase inicial y por la que muchas de las solicitudes presentadas al Preco terminan en esta fase inicial, ya que acuden para el simple agotamiento de una exigencia procesal y no con ánimo de solucionar su conflicto de modo negociado. Sin embargo, se está consolidando también la tendencia a continuar con el personal técnico del Consejo para 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. 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. 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. Y lo ocurrido en el año 2012, antes de aplicarse la reforma laboral, se mantiene en esos términos. 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 correspondientes a estas se disparó hasta el 95,6%. La casi totalidad de las cuales pasaron a la vía judicial después de agotar la fase inicial.

Superado el año 2013, se recuperó en parte el porcentaje de procedimientos con intervención de profesional. Sin embargo es a partir de ese año cuando se ha ido incrementando también el interés de las partes por continuar trabajando con el apoyo del personal técnico del Consejo. En este contexto, la intervención de los profesionales



en 2017 subió ligeramente hasta un todavía exiguo 10,5%, pero en 2018 se vuelve otra vez a acrecentar el porcentaje de los procedimientos finalizados en la fase inicial (94,7%) que, junto con los del año 2013, representan los datos en principio más desfavorables al situarse en un exiguo 5,3%. Lo reducido de este porcentaje confirma el clima de desencuentro en nuestras relaciones laborales que incluso está aumentando últimamente, como también se corrobora con los datos de conflictividad por huelgas. 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 lo expuesto hasta aquí, la tasa de solución de conflictos ha experimentado en 2018 una disminución importante respecto al año 2017, situándola en cifras similares a las de los años anteriores a la crisis económica, en concreto en un 23,6%. Esta cifra resulta de comparar las avenencias y laudos de 2018 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 las incomparecencias de la parte opuesta), el porcentaje de las solucionadas, más cercano a la realidad, sería 28,4%, aun así inferior al obtenido en los años 2016 y 2017.

La media de acuerdos o laudos respecto del total de solicitudes en el período 2001-2009 fue 31,4%. Entre 2010 y 2012 descendió a 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, las cifras se recuperaron de modo paulatino en los cuatro años anteriores: 19,9% en 2014; 23,4% en 2015; 25,7% en 2016 y 29,2% en 2017, pero, en 2018, como ya se ha indicado, ha disminuido significativamente (23,6%). Y aunque parecía que esta progresión podía guardar una correlación con la evolución positiva del crecimiento económico en la CAPV, en 2018 esa apreciación anterior se trunca.

RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS EN TÉRMINOS GLOBALES

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



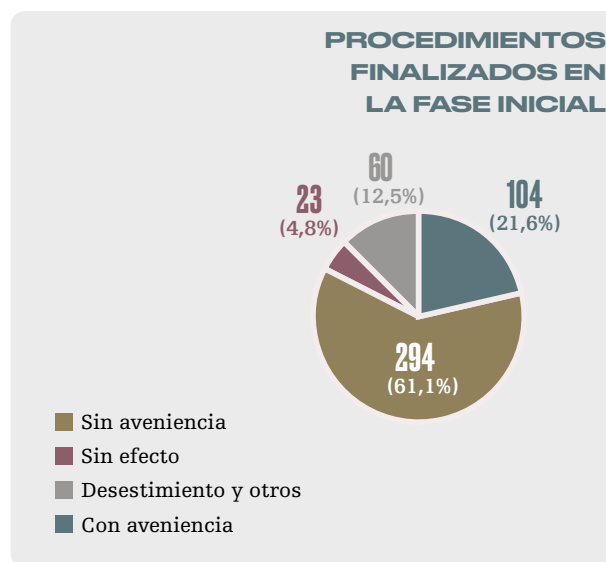
120 SOLUCIONADOS - 23,6% 388 NO SOLUCIONADOS - 76,3%

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 el personal técnico del propio Consejo de Relaciones Laborales consigue que las partes la alcancen en el encuentro o encuentros que mantiene con ellas, o sin avenencia si no lo consigue.

En el gráfico siguiente ofrecemos los datos correspondientes a 2018 de las solicitudes que han concluido en esta fase sin pasar a una conciliación, mediación o arbitraje con profesional. En términos absolutos han sido 481 los procedimientos concluidos en esta fase, lo que representa el 94,7% de todas las solicitudes finalizadas en el 2018, tratándose del porcentaje más elevado de los últimos años, únicamente superado por la singularidad del año 2013 donde finalizaron en fase inicial el 95,6% de los procedimientos.



La tasa de avenencias alcanzadas en esta fase inicial, respecto del total de procedimientos finalizados en ella, ha experimentado un crecimiento continuo desde 2013. Como se señalaba en el gráfico, el 21,6% de los conflictos colectivos que finalizaron en la fase inicial concluyeron con acuerdo entre las partes, lo que supone un 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 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. La progresión importante de su porcentaje de resolución, con la excepción de 2018, 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 2018 han sido, 27, en concreto, 16 conciliaciones, nueve mediaciones y dos arbitrajes. Y se ha reducido significativamente respecto a los últimos años, representando solo el 5,3% de los procedimientos finalizados.

El porcentaje medio de estos procedimientos en los años anteriores a la crisis y a las reformas laborales fue el 23%. El descenso progresivo a partir de entonces puede responder al enrarecimiento de las relaciones laborales originado por la crisis económica y el alejamiento de posiciones tras la reforma laboral. Aún así este efecto ha sido compensado en buena medida por el trabajo del personal interno en la fase inicial de los procedimientos, que ha mejorado año tras año su porcentaje de avenencias.

CONCILIACIONES

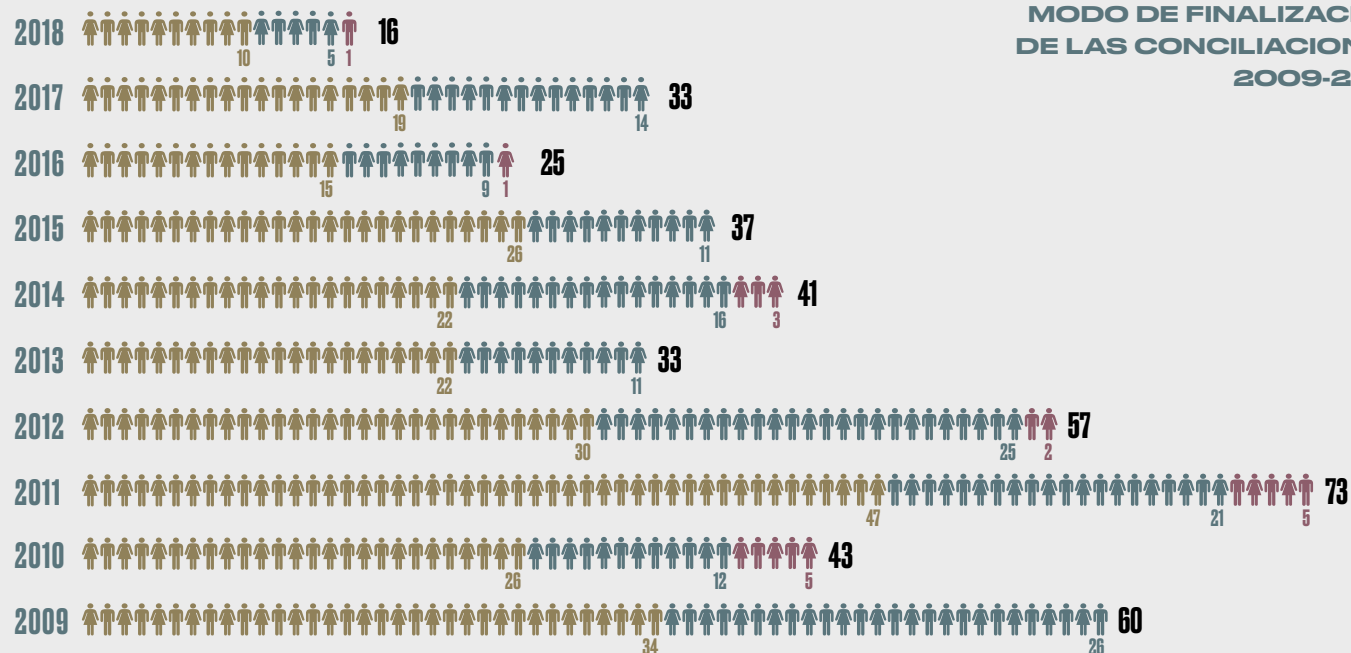
La conciliación es el procedimiento del Preco en el que un o una profesional ayuda a las partes a alcanzar una solución directa a su conflicto mediante una avenencia. En el gráfico que sigue presentamos las formas de finalización de estas conciliaciones en los últimos años. La efectividad de esta conciliación con profesional ha continuado siendo muy alta, como en toda la serie histórica, con 10 avenencias logradas que representan un 62,5% del total de las conciliaciones finalizadas durante 2018.

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 2018, de las dieciséis conciliaciones habidas, seis han sido procedimientos de acreditación de afiliación.

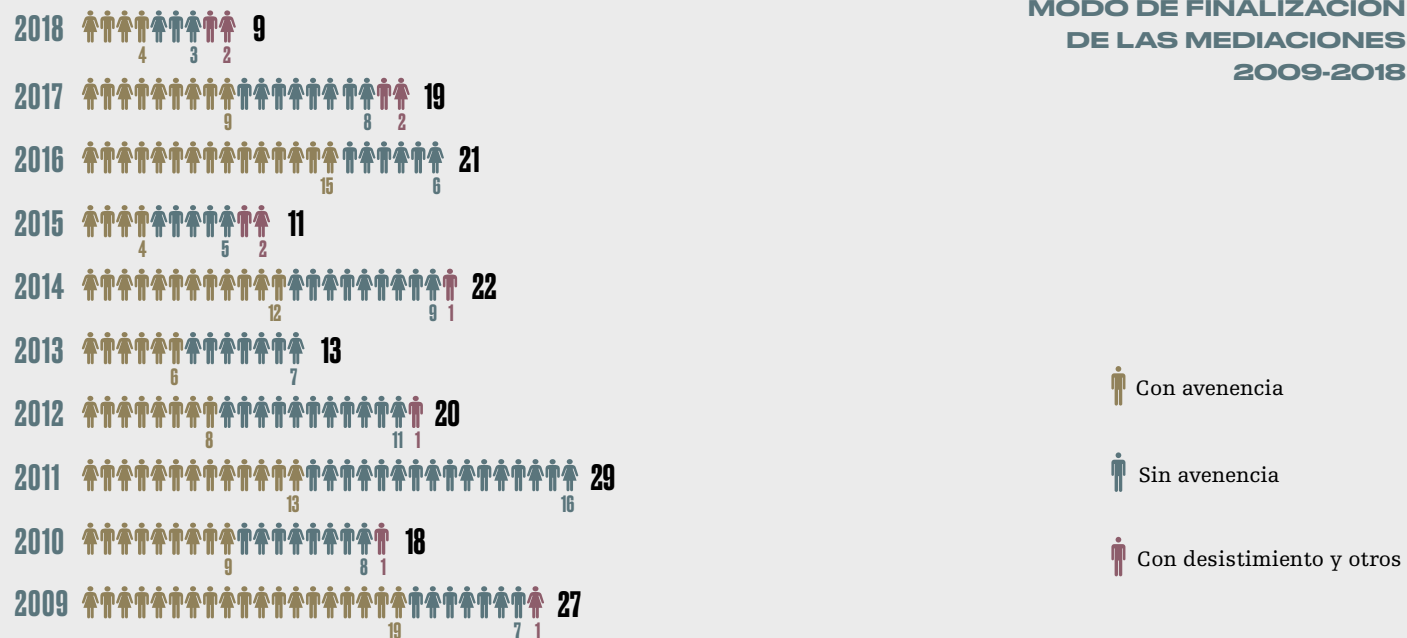
MEDIACIONES




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 2018 han sido 9, que han finalizado, como se aprecia en el gráfico; con una tasa de avenencias o de propuestas aceptadas por las dos partes del 44,4%. Una cifra elocuente sobre la eficacia que pueden alcanzar estos procedimientos cuando las partes, aceptando su práctica hasta su final, se muestran receptivas e interesadas en que el conflicto se resuelva.

MODO DE FINALIZACIÓN DE LAS CONCILIACIONES 2009-2018



MODO DE FINALIZACIÓN DE LAS MEDIACIONES 2009-2018



 Con avenencia
 Sin avenencia
 Con desistimiento y otros

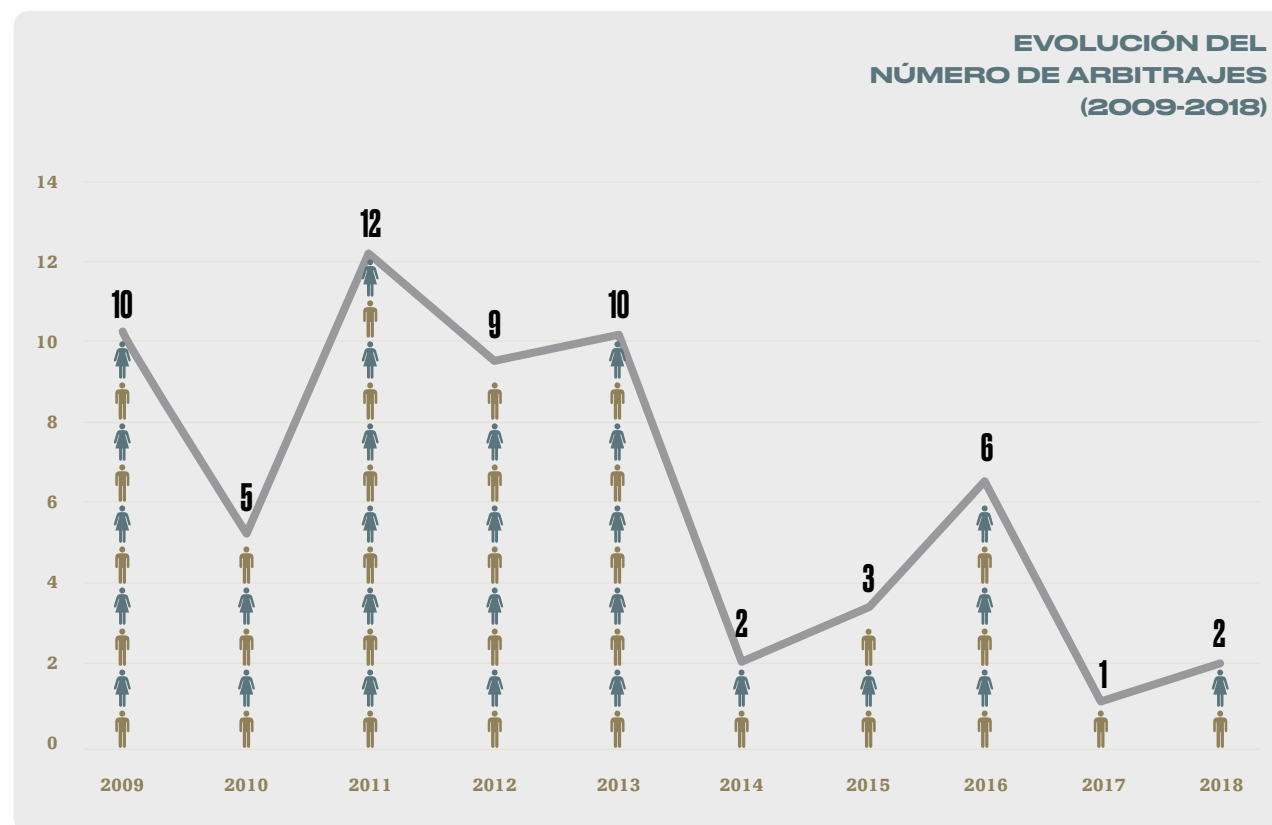
ARBITRAJES

Por último, en el arbitraje las partes se comprometen de forma previa a la aceptación del laudo que dicta el profesional. En estos procedimientos no cabe, por tanto, la no avenencia. En 2018 su número se ha mantenido muy reducido, en concreto han sido únicamente dos, continuando 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. 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 siderometalúrgia de Gipuzkoa.

Los dos arbitrajes finalizaron del modo ordinario, mediante laudo arbitral, que no 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, por otra parte, en los 31 años cumplidos de aplicación efectiva de los procedimientos Preco.

RESUMEN DE LA GESTIÓN EN 2018

Durante 2018 han finalizado 508 procedimientos, algunos de ellos iniciados en años anteriores. En 120 casos se alcanzó solución al conflicto, es decir, en el 23,6%. Aunque su porcentaje es 28,4% si se descuentan las solicitudes que no pudieron



tramitarse por incomparecencia de la parte opuesta, desistimiento o inadmisión a trámite.

Por su parte, los procedimientos con profesional han finalizado con solución del conflicto en un 56% 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 once procedimientos tramitados en los últimos cinco años, en dos ocasiones finalizaron con acuerdo de las partes y en nueve en desacuerdo. En concreto los tres procedimientos gestionados en 2018 finalizaron en desacuerdo.

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 establecida 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 2014 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.

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.

Con este objetivo, realizamos informes de distinta periodicidad, 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)

Después de realizar un proceso de reflexión a lo largo de 2017, se puso en marcha en 2018 la reordenación de las publicaciones del plan de información sociolaboral.

Tras comprobar que la negociación colectiva no presenta avances de la suficiente magnitud para justificar la publicación de un informe mensual, se acordó proceder a partir de 2018 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 de informes sociolaborales, donde se realiza un seguimiento de los convenios colectivos y se informa acerca de los principales resultados acumulados 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 2018 se han realizado seis informes.

Como novedad hay que destacar la inclusión en este ejercicio de gráficos adicionales con información sobre la población trabajadora afectada por la negociación colectiva según sexo.

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 incorporar gráficos de mayor tamaño, lo que debido a la extensión fija del informe anterior no era posible hasta entonces, y se procedió al cambio de su denominación, pasando a llamarse “Situación Sociolaboral en Euskadi”.

En 2018 la periodicidad de estos informes ha pasado de ser trimestral a tener carácter semestral, manteniéndose 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, incluye también un análisis de la situación de partida de la negociación colectiva del año siguiente.

INFORME MONOGRÁFICO

En 2018 se ha publicado un estudio en profundidad sobre la contratación notificada en la CAPV titulado “Análisis de la Contratación Notificada en Euskadi en el Período 2009-2017”.

Para la elaboración de este estudio se han tomado como base los microdatos anonimizados sobre la contratación facilitados por Lanbide.

El estudio consta de dos partes. En la primera se analizan ciertas características de los contratos realizados a lo largo del período 2009-2017 (duración, sexo y edad de las personas contratadas, modalidad del contrato, tipo de jornada y sector de actividad) mientras que en la segunda se realiza un análisis más longitudinal, basado en las trayectorias de empleo de determinados colectivos.

En este análisis longitudinal, en primer lugar se han estudiado las transiciones del empleo temporal al indefinido, para tratar de conocer si las personas con contrato temporal obtienen un contrato indefinido y, en caso afirmativo, en cuanto tiempo. A continuación, se analizó la evolución de las personas que disponen de un contrato indefinido con el objeto de observar su estabilidad laboral relativa en el plazo de tres años. Finalmente, se identificaron los emparejamientos empresa-persona trabajadora con contrato temporal para estudiar la casuística de las recontrataciones.

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 2018, el Consejo ha publicado el informe correspondiente a 2017, con el título “Situación Económica y Relaciones Laborales en la CAPV 2017”.

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 una base de datos propia en la que se reúne toda la información disponible sobre la negociación colectiva que se desarrolla en la CAPV o que, realizada en otros ámbitos, tiene incidencia en nuestra comunidad autónoma.

Por último, resulta pertinente recordar que en 2016 se implementó un nuevo módulo en esta aplicación que permite recoger y procesar la información contenida en la hoja estadística sobre cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida laboral, así como información sobre las medidas acordadas para promover la igualdad de trato y no discriminación.

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. El último trabajo de actualización se ha llevado a cabo 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.

Al igual que en 2016, en 2018 la estructura de la negociación colectiva se ha realizado desglosando por sexo a las personas afectadas por los diferentes convenios, con el fin de poder incluir la vertiente de género en nuestros análisis.

CONSULTAS SOBRE EL UNIVERSO DE EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS EN ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN

A lo largo de 2018 continuaron recibiendo en el servicio de estudios peticiones de los agentes sociales solicitando información sobre el número de empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de un determinado convenio sectorial.

Partiendo de los datos sobre la estructura de la negociación colectiva de los que dispone el Consejo, se remitió al solicitante la información disponible para facilitar la determinación del grado de representatividad de las diferentes organizaciones en la comisión negociadora del convenio colectivo correspondiente.

RESPUESTAS A SOLICITUDES PUNTUALES DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

Por último, señalar que periódicamente se reciben peticiones de información sobre diferentes cuestiones sociolaborales, especialmente centradas en la negociación colectiva y la conflictividad laboral, tanto de las organizaciones miembros del Consejo, como de otras instituciones o de terceras personas, a las 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 extraordinaria del 11 de diciembre de 2017 el presupuesto del Consejo para el ejercicio 2018.

1. PRESUPUESTO DE INGRESOS

CAPÍTULO IV

Transferencias corrientes 2.427.555 €

CAPÍTULO V

Ingresos patrimoniales 0 €

CAPÍTULO VII

Transferencias de capital 27.290 €

CAPÍTULO VIII

Variación de activos financieros 1.192.601 €

TOTAL **3.647.446 €**

2. PRESUPUESTO DE GASTOS

CAPÍTULO I

Gastos de personal 1.133.345 €

CAPÍTULO II

Gastos de funcionamiento 1.319.098 €

CAPÍTULO VI

Inversiones reales 207.000 €

CAPÍTULO VIII

Variación de activos financieros 6.000 €

“Gasto extraordinario diferido” 982.003 €

TOTAL **3.647.446 €**

3. LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO 2018

INGRESOS CORRIENTES		2.426.276 €
Transferencias corrientes	2.426.276	
Otros ingresos	0	
GASTOS CORRIENTES		2.265.528 €
Gastos de personal	1.057.864	
Gastos de funcionamiento	1.207.664	
AHORRO BRUTO		160.748 €
INGRESOS DE CAPITAL		
Transferencias de capital		27.290 €
GASTOS DE CAPITAL		
Inversiones reales		115.972 €
CAPACIDAD (NECESIDAD) DE FINANCIACIÓN		<u>72.066 €</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>72.066 €</u>

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

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES

