
LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



MEMORIA DE ACTIVIDADES

2020

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

1. ORGANIZACIÓN INTERNA Y COMPOSICIÓN
2. ACTIVIDAD DEL PLENO Y COMISIONES
3. ACTIVIDAD CONSULTIVA
4. ACTIVIDAD INSTITUCIONAL
5. PLAN DE NORMALIZACIÓN DEL USO DEL EUSKERA Y PLAN DE FORMACIÓN EN EL CONSEJO
6. HACIA UN SERVICIO INTEGRAL DE RELACIONES LABORALES
7. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PRECO
8. EL ÓRGANO PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS-ORPRICGE
9. ESTUDIOS Y PUBLICACIONES
10. INFORMACIÓN PRESUPUESTARIA

PRESENTACIÓN

La presente memoria da cuenta de la actividad desarrollada a lo largo de 2020 por el Consejo de Relaciones Laborales. Como tantas veces he señalado, a través de ella hacemos nuestra particular rendición de cuentas ante la sociedad y ante las instituciones que nos financian con recursos públicos.

A nadie se le oculta que 2020 ha sido un año especialmente complejo y difícil en el que hemos tenido que enfrentarnos a una pandemia, de efectos y proporciones desconocidas hasta entonces, que ha amenazado seriamente nuestra salud, ha condicionado y limitado nuestra vida social y ha frenado prácticamente en seco la actividad económica, con la excepción de los llamados servicios esenciales.

Desafortunadamente, al tiempo de redactar esta presentación (mayo de 2021) seguimos todavía sumidos en una situación sanitaria que, a pesar de los innegables avances que ha supuesto el inicio de la vacunación masiva, dista aún de estar controlada.

En este contexto, la actividad del Consejo se ha visto también, como no podía ser de otra

forma, claramente afectada, a pesar de lo cual y mediante un esfuerzo similar al de otras muchas empresas y organizaciones públicas y privadas, un número considerable de las negociaciones de convenios colectivos se recondujeron a un formato virtual que ha ido evolucionando después hacia fórmulas mixtas y también presenciales, respetando en todo caso las preceptivas medidas sanitarias y de seguridad. Esto nos ha permitido mantener en lo sustancial nuestra actividad como servicio integral de apoyo a las relaciones laborales, tanto en la fase de negociación de los convenios y gestión de sus contenidos, asistiendo material y técnicamente a las comisiones negociadoras y paritarias, como en la resolución de conflictos laborales colectivos a través de los procedimientos PRECO, con la tramitación de casi 600 solicitudes. De todo ello se da cuenta más pormenorizadamente en la memoria que ahora presentamos.

Como consecuencia de la pandemia, durante el año 2020 el PIB del País Vasco descendió 9,5 puntos en términos interanuales. Sin embargo, en este contexto económico tan negativo, con una repercusión sobre el crecimiento que supera al de todas las crisis previas que hemos

conocido en tiempos de paz, la mejor noticia es que por primera vez se ha conseguido romper la correlación entre disminuciones del PIB y pérdidas masivas de empleo que, durante mucho tiempo, ha caracterizado a nuestro modelo productivo y de relaciones laborales. La responsabilidad que tiene en ello la utilización de ERTES como medida de ajuste coyuntural, que suspende temporalmente el contrato de trabajo manteniendo el empleo, es más que evidente. Y aunque persisten algunas incertidumbres sobre el modo en que se producirá la transición hacia la actividad normalizada y sobre el saldo final en puestos de trabajo perdidos que dejará la pandemia, los datos muestran que el número de personas trabajadoras en ERTE ya ha descendido en el mes de abril de 2021 por debajo de 26.000, lo que supone una sexta parte de los afectados hace un año (abril de 2020), y que la tasa de paro se mantiene en el torno del 11%.

Esta lectura, moderadamente optimista, de la evolución del paro desde una perspectiva cuantitativa, no debe hacernos olvidar, en ningún caso, que en materia de empleo persisten otros retos más cualitativos, en términos de estabilidad, parcialidad o tasas de cobertura de la negociación colectiva. Afrontarlos y corregirlos

de modo progresivo exige, en mi opinión, afianzar la cultura del acuerdo, avanzar en flexibilidad interna pactada como el mecanismo más eficaz de adaptación a las necesidades cambiantes del mercado en un contexto de competencia global, y progresar hacia un modelo de relaciones laborales que fomente la cualificación e implicación de las personas en los proyectos empresariales sobre la doble base de una formación permanente y adaptada a las necesidades reales de las empresas y un reparto equitativo de las utilidades obtenidas.

Por otra parte, y a pesar de las notables dificultades en el desarrollo de las negociaciones colectivas a las que he hecho referencia antes, y aunque pueda parecer un tanto paradójico, el balance del año 2020 en este campo presenta rasgos claramente positivos, porque se consolida una tendencia que veníamos observando en los últimos tiempos. Por primera vez, desde la reforma de 2012, el número de personas sin un

convenio que les ampare se sitúa por debajo del 10%, gracias sobre todo a la recuperación de ámbitos de negociación, como la industria siderometalúrgica de Bizkaia y Gipuzkoa, de enorme importancia en términos cuantitativos. Igualmente, y desde el estallido de la gran recesión de 2008, nunca habíamos concluido el año con un número mayor de convenios colectivos renovados, en torno al 60%, lo que indica que seis de cada diez personas trabajadoras tenían a finales de 2020 sus condiciones laborales actualizadas. A esto debe añadirse que la negociación sectorial propia (nuestros convenios colectivos) ha seguido recuperando terreno frente a la negociación estatal, dotando así de contenido real al acuerdo interprofesional que todos los agentes sociales más representativos de la CAV suscribieron en enero del año 2017 para dar preferencia aplicativa a nuestros convenios sectoriales, lo que sirve para consolidar y fortalecer nuestro modelo propio de negociación colectiva.

Es cierto que el ritmo de negociación se ha ralentizado un poco en el primer trimestre del 2021, pero creo, y espero no confundir mis deseos con la realidad, que más allá del efecto coyuntural innegable de una pandemia que todavía no hemos controlado, los datos anteriores se enmarcan en una tendencia de corte más estructural que debería confirmarse en los próximos años.

Por último, no puedo concluir estas palabras sin agradecer de corazón su labor a todos los que, con su trabajo diario y su compromiso con el Consejo, ponen lo mejor de sí mismos para aportar su grano de arena al objetivo de conseguir unas relaciones laborales mejores y, por ende, una sociedad más justa y equilibrada.

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 abril de 2019. 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 ha contado durante el año 2020 con el siguiente personal: un responsable de estudios socioeconómicos, una técnica de relaciones laborales, una jefa de administración, un técnico de normalización lingüística, un técnico de negociación colectiva, cinco personas administrativas de área, una 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.

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 2020 debido a las circunstancias derivadas de la pandemia la actividad de dichos órganos ha tenido que adaptarse a esta situación y por tanto su funcionamiento ha sido un tanto anómalo.

PLENO DEL CONSEJO: El Pleno del Consejo se reunió durante 2020 solo en una ocasión en sesión ordinaria el 13 de febrero. En dicha sesión, se aprobó la liquidación provisional del ejercicio 2019 y se informó a los miembros del Pleno de las diferentes actividades formativas que se estaban llevando a cabo, y sobre la evolución en el Plan de Euskera, aprobando la propuesta para desarrollar el Plan en 2020. Asimismo, se comunicó a los miembros del Pleno de los pasos que se estaban dando para atender la solicitud del Parlamento Vasco de información sobre la uberización de la economía y de los nuevos modelos de relaciones laborales creados por empresas basadas en plataformas digitales.

El Pleno se reunió de forma extraordinaria en dos ocasiones, el 24 de junio y el 22 de diciembre de 2020. En estas sesiones se aprobaron la Memoria del CRL de 2019, las cuentas del ejercicio 2019, el Informe sociolaboral de 2019, y se informó sobre los datos recopilados sobre personas en situación de Erte (datos de marzo-septiembre). Asimismo, se procedió a la aprobación de una serie de partidas de inversiones no previstas para adaptar la forma de trabajo del Consejo a la nueva realidad surgida como consecuencia de la pandemia. Por ello fue

necesaria la adquisición de medios técnicos (informáticos) para poder teletrabajar, así como, dotar al Consejo de equipos de videoconferencia para dar preferencia ahora a las reuniones virtuales y minimizar las presenciales para poder respetar los aforos y distancias de seguridad.

COMISIÓN PREPARATORIA: Esta comisión es la encargada, entre otros asuntos, de fijar el orden del día del Pleno del Consejo. Durante 2020 se reunió en una ocasión el 31 de enero.

COMISIÓN DE INFORMES: La Comisión de Informes es la encargada por delegación del Pleno de la función consultiva del Consejo. Durante 2020 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, sin embargo en 2020 no se ha reunido.

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 2020 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 2021.
- Proyecto de Orden por el que se dictan normas para que los y las trabajadoras puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en las elecciones al Parlamento Vasco, a celebrar el 5 de abril de 2020.
- Proyecto de Decreto por el que se regula la concesión de subvenciones a Asociaciones empresariales y a Organizaciones sindicales para el desarrollo de planes formativos dirigidos a mejorar la cualificación de las personas a ellas vinculadas en temas propios de sus ámbitos de actividad. Este proyecto de Decreto finalmente no fue tramitado al convocarse nuevas elecciones al Parlamento vasco.
- Proyecto de Orden por el que se dictan normas para que los y las trabajadoras puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en las elecciones al Parlamento Vasco, a celebrar el 12 de julio de 2020.

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

4. ACTIVIDAD INSTITUCIONAL

La actividad institucional del Consejo también se ha visto reducida como consecuencia de la pandemia. Los actos que podemos destacar en este ejercicio son:

El día **14 de febrero de 2020** el presidente presentó su ponencia «Buenas prácticas en negociación colectiva: desconexión digital y LOPD», dentro de la III Jornada de acción sindical organizada por CCOO de Euskadi.

El día **23 de octubre de 2020** el presidente del CRL participó en la mesa redonda sobre «desigualdad, crisis sanitaria y mercado de trabajo, situación actual y líneas de actuación», dentro del curso de verano titulado «Desigualdad, protección social y mercado de trabajo en la nueva crisis global», organizado por la UPV/EHU.

El día **26 de octubre de 2020** el Presidente tomó parte en la Jornada Informativa de UGT de Euskadi sobre expedientes de regulación de empleo, desarrollando el tema «La nueva legislación en materia de ERTES frente a la pandemia de la Covid-19».

Los días **26 y 27 de noviembre de 2020** tuvo lugar en Bilbao el Congreso Internacional de Empleo. El presidente participó en la mesa redonda «Diálogo social y futuro de las relaciones laborales».

El **3 de diciembre de 2020**, se realizó en Bilbao la Jornada de impulso al modelo inclusivo participativo de empresa, organizada por el Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, en colaboración con la Asociación de Sociedades Laborales de Euskadi (ASLE), y Arizmendiarrietaren Lagunak Elkartea (ALE). En esta jornada el Presidente presentó la ponencia «Avanzar en la participación de las trabajadoras en la empresa».

Los días **16 a 18 de diciembre de 2020** tuvo lugar en Gasteiz el XVII Congreso Anual de la Asociación Española de Congresos (APCE). El Presidente impartió una conferencia con el tema «El contexto económico y social ¿cómo gestionar la incertidumbre?»

5. PLAN DE NORMALIZACIÓN DEL USO DEL EUSKERA Y PLAN DE FORMACIÓN EN EL CONSEJO

PLAN DE NORMALIZACIÓN DEL USO DEL EUSKERA

Dentro del Plan Estratégico de Normalización del Uso del Euskera en el Consejo que fue aprobado en 2019, en enero de 2020 se definió la planificación para todo el año. Para ello, se ha constituido una Comisión específica de Euskera, compuesta por la jefa de administración, el técnico de normalización lingüística, una administrativa de forma voluntaria, así como el secretario general y un colaborador externo; a lo largo de 2020, esta Comisión ha celebrado nueve reuniones.

PRINCIPALES MEDIDAS DEL EJERCICIO 2020

Lengua de Servicio

- Protocolo de acogida (primer saludo en euskera). Para ello, se celebró una sesión formativa el 20 de febrero participaron siete personas trabajadoras del Consejo.
- Respuesta en euskera a las solicitudes orales y escritas en euskera: Todo el personal (incluidos el presidente y el secretario general), se compromete a que así sea.
- Protocolo para transmitir a las personas usuarias que pueden recibir un servicio en euskera: En la firma de correo electrónico gran parte del personal (incluido el secretario general) ha incorporado una frase en euskera para que quien lo reciba tenga conocimiento de tal opción.
- Crear algún artículo en euskera a lo largo del año: A principios de año se publicó un artículo escrito por la responsable de la sede territorial de Gipuzkoa en la revista *Administrazioa Euskaraz*.
- Tener presencia en prensa: El responsable de la sede territorial de Bizkaia fue invitado a *Bizkaia Irratia* para una entrevista.

Lengua de Trabajo

- El euskera en las reuniones entre trabajadores/as: Se ha utilizado un modelo de protocolo que hemos intentado cumplir en las reuniones de trabajo celebradas en 2020. En las cuatro reuniones de coordinación el euskera ha estado presente (de manera puntual, dejando a un lado las intervenciones del técnico de normalización lingüística).
- Mensajes breves, convocatorias y actas: En la sesión formativa del 15 de septiembre participaron doce trabajadores/as (incluido el secretario general).
- El euskera en las relaciones con la Administración: Hemos completado una lista de interlocutores/as.
- Capacitación en euskera (diversas sesiones con intervenciones en euskera, dentro del Plan de Formación).
- La realización de sesiones denominadas *mintza taldeak*. Ha participado todo el personal del Consejo, repartido en cuatro grupos. En total, se han llevado a cabo setenta y seis sesiones.
- Ulerrizketa* (metodología enfocada al cambio de hábitos lingüísticos). Durante dos meses, tomaron parte en esta iniciativa el denominado *ulertzailea* (el presidente del Consejo), y los denominados *mintzatzaileak* (una auxiliar general y el técnico del servicio de estudios).

—Euskaraldia:

- Entre marzo y junio estuvo en marcha en el Consejo la iniciativa denominada Berbasarea, basada en el método Eusle.
- Del 20 de noviembre al 4 de diciembre hemos vivido plenamente Euskaraldia en el CRL. Hemos constituido un Barne Arigune (lugar interno de habla)
- El 4 de diciembre se celebró un acto especial en la sede de Bilbao del Consejo; entre otras cosas, el bertsolari y escritor Andoni Egaña Makazaga ofreció una charla.

PLAN DE FORMACIÓN

Durante 2020, se elaboró un «Plan de formación para el personal del CRL». Este plan formativo que ha sido fruto de una reflexión coordinada por parte de todo el personal del Consejo comprende una serie de campos con unos destinatarios específicos en función de las competencias que desarrollan. Los campos inicialmente contemplados son:

- Fundamentos empresariales.
- Estadística.
- Técnicas de mediación, derecho sindical.
- Ofimática.
- Euskera.
- Liderazgo y trabajo en equipo.
- Habilidades técnicas de comunicación.
- Foros CRL conocimiento: casos prácticos, etc.

La materialización de este Plan comenzó en el último trimestre del ejercicio con una serie de sesiones formativas sobre derecho sindical impartidas por personal del Consejo y algunas sesiones puntuales en relación con el sistema informático. Ambas actuaciones tienen su continuación en el calendario de formación del ejercicio siguiente.

6. HACIA UN SERVICIO INTEGRAL DE RELACIONES LABORALES

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

En el año 2009 se aprobó 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.

Desde dicha fecha se ha continuado avanzado en dicho proceso de impulso y apoyo, ofreciendo una colaboración a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos sectoriales y a la comisión paritaria que debe crear cada uno de ellos. Esta colaboración abarca varios niveles de ayuda que van 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, profesionales de los listados del Preco, actuando en calidad de moderador, asesor y secretario de actas, colaborando en la promoción de la negociación de los convenios, en el proceso de constitución de las comisiones, en la suscripción de los convenios colectivos, en la materialización de los acuerdos de las paritarias, y llevando a cabo 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 ella los miembros de las comisiones paritarias domiciliadas en el Consejo pueden encontrar toda la documentación recibida y generada en su respectiva comisión, así como la información del estado de la gestión de todas sus solicitudes y actuaciones. Por otro lado, se posibilita 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	1	1	1	2	5
REVISIÓN SALARIAL	0	10	4	1	15
AMPLIACIÓN DE LA ULTRAACTIVIDAD	2	3	0	0	5
MODIFICACIÓN CONVENIO	0	4	0	0	4
ACUERDO COMISIÓN PARITARIA / LAUDO ARBITRAL	0	2	0	1	3
INICIO NEGOCIACIÓN Y DENUNCIAS	1	4	0	0	5
TOTAL	4	24	5	4	37

PRESENTACIONES EN 2020 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 todas las comisiones de los convenios colectivos sectoriales, de ámbito de los territorios históricos o autonómico. No sucede igual respecto de los convenios colectivos 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 respectiva 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 2020 se han tramitado desde el Consejo un total de 28 solicitudes de inscripción o depósito ante el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos en el ámbito de la negociación colectivo de ámbito empresarial.

Finalmente, a lo largo del pasado año el Consejo también ha prestado servicio de apoyo en el desarrollo de algún proceso de negociación referido al desarrollo de huelgas de ámbito empresarial y al procedimiento de consultas en la tramitación de algún procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor, económica, técnica, organizativa y de producción, a consecuencia de la declaración del estado del alarma para afrontar la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19. 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.

Como particularidad destacable del año 2020, en cuanto al funcionamiento de las comisiones negociadoras y paritarias que se desarrollan en el Consejo, cabe destacar que todas interrumpieron su actividad ordinaria a consecuencia de la declaración del estado de alarma mediante el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. A partir de mediados del mes de mayo, y de forma progresiva, la mayoría de las comisiones fueron retomando su actividad. Sin embargo, debido a las limitaciones en el aforo de las salas del organismo en cumplimiento de medidas preventivas, casi la totalidad optaron por la fórmula mixta de celebración de las sesiones, es decir, de manera presencial y telemática a través de una aplicación informática que el Consejo puso a su disposición.

También el año 2020 se ha diseñado e implementado una actualización de la información que, en relación a estas comisiones, se difunde a través de la página web del Consejo de Relaciones Laborales. Así, se incluye el listado de las comisiones negociadoras de convenios colectivos, estatutarios y extraestatutarios, a las que ha prestado apoyo el Consejo en los últimos tres años, detallando el sector al que se refiere, datos del último proceso negociador (fecha de constitución y de última sesión de la comisión), así como la fecha de publicación del último convenio firmado con el enlace a su publicación oficial. Está prevista la actualización de estos datos con carácter bimensual. Respecto a las comisiones paritarias domiciliadas en el Consejo o que también reciben apoyo técnico, en la información figura su fecha de constitución y el tipo de actuaciones que ha desarrollado durante el año 2020.

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 ha identificado con dos asteriscos un nuevo ámbito de negociación iniciado en el año 2020. Igualmente, se resalta, con tres asteriscos, otro nuevo ámbito de negociación que no ha llegado a prosperar por diversas razones y en relación al cual 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 del mueble*
- 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*
- Industria de la madera*
- 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*
- Discapacidad y Diversidad funcional*

COMISIONES PARITARIAS:

- Actividades deportivas para terceros*
- Comercio de alimentación*
- 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*
- Distribución de 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 concesionarias del servicio de limpieza en los centros de la Diputación Foral de Bizkaia*
- Pluralidad de empresas del Puerto de Bilbao**
- 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*
- Limpiezas de los edificios, locales judiciales y centros de menores de la CAPV en el territorio histórico de Bizkaia*
- Locales y campos deportivos*
- Oficinas de farmacia*
- Oficinas y despachos*
- Panaderías*
- Piedra y mármol*

- Producción audiovisual de la CAPV*
- Producción audiovisual de la CAPV (estructura de la negociación)*
- 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*
- 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 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*
- Igualdad del convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Bizkaia*
- 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 general*
- Comercio textil*
- Construcción y obras públicas*
- Estaciones de servicio*
- Fabricación de pastas, papel y cartón*
- Restauración*
- 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 viaria*
- Locales y espectáculos*
- Mayoristas de frutas y productos hortícolas*
- Mayoristas de pescados y mariscos*
- Residencia de personas mayores*
- Transitarios*
- Transporte de viajeros por carretera*

COMISIONES PARITARIAS:

- Alojamientos*
- Artes gráficas*
- Ayuda a domicilio de Donostia-San Sebastián (empresas concesionarias del servicio)*
- Ayuda a domicilio de Irún (empresas concesionarias del servicio)*
- 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 sin prosperar.

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 2020 se han atendido bastantes consultas (190), sin embargo son 59 menos que el año anterior, debido a la ralentización que en la actividad general ha supuesto en este año la situación de pandemia provocada por el COVID-19 (de las 190 casi un 42% se recibieron en el primer trimestre del año —79 consultas— y el resto en los nueve meses siguientes). No obstante, sigue tratándose de un número muy elevado, ya que se trata de un servicio consolidado y bien valorado por los usuarios del mismo, siendo reiteradamente utilizado por diversos actores de nuestra sociedad: organizaciones sindicales, organizaciones empresariales, gestorías, despachos profesionales y personas individuales en general.

Aunque debemos señalar que este servicio está siendo mayoritariamente utilizado por gestorías, 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 elevado número de consultas que recibe este servicio nos indica el alto valor práctico del mismo para los diversos agentes que operan en el ámbito de las relaciones laborales.

CONSULTAS SOBRE CONVENIO APLICABLE



7. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PRECO

Desde 1991 y a raíz de la firma del II 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 2020, el Consejo de Relaciones Laborales ha seguido atendiendo, mediante sus tres sedes 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 2020 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, en el gráfico se muestra que en el año 2020 el número de solicitudes de procedimientos de conflicto colectivo ascendieron a 590, cifra que interrumpe la tendencia descendente que se había iniciado de forma paulatina, pero constante en el año 2017. En concreto, el número de solicitudes presentadas aumentaron en términos porcentuales en un 27,2% respecto a las 464 tramitadas durante el año 2019. Este dato ratifica la tendencia a la normalidad ya apuntada en las memorias desde el año 2014, ya 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 400-600.

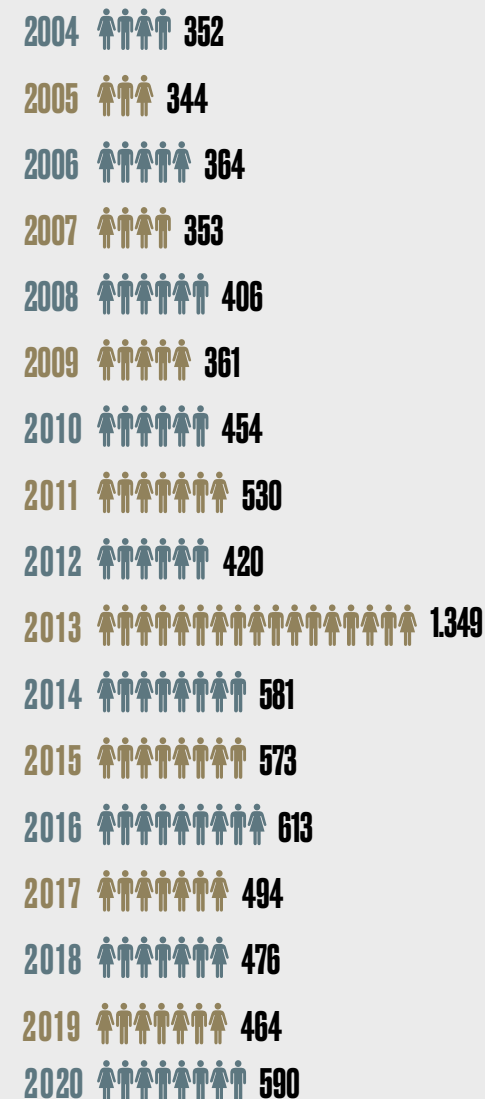
Los años de la crisis económica y de las reformas laborales produjeron un incremento muy sustancial de las solicitudes de conflicto colectivo, que tuvo su culmen en 2013, año en que su número se disparó hasta los 1.349 conflictos a causa de las reclamaciones por la supresión de la paga extraordinaria 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. Entre los años 2017 y 2019 se registraron unos niveles considerablemente inferiores, situándose en cifras próximas a las 500 solicitudes, pero todavía superiores a los de los años previos a la crisis de 2013. Sin embargo, esta tendencia se ha interrumpido en el 2020, año en el que otra crisis, en esta ocasión sanitaria y económica, ha provocado un drástico incremento en el número de procedimientos instados, alcanzado una cifra máxima, a excepción, como ya se ha señalado, del año 2013.

Como viene siendo habitual, este incremento respecto a los datos del año 2019, ha sido muy desigual en los tres territorios históricos de la Comunidad Autónoma, concentrándose en Bizkaia (44%) y, en menor medida, en Álava (21,4%). Por el contrario, en Gipuzkoa el número de solicitudes ha disminuido, aunque residualmente, en concreto, en un 4%.

Respecto al número de personas afectadas, en el año 2020 se cifran en términos absolutos en 230.501 frente a los 117.988 del año 2019, lo que supone una subida respecto del año anterior del 95,4% en el número de trabajadores/as afectados/as. Dos son las claves que pueden justificar este dato máximo, a excepción del año 2013. Por una parte, la presentación y tramitación de un procedimiento de arbitraje que afectó al sector de la industria siderometalúrgica de Bizkaia y, por otra, la tramitación en las sedes de Álava y Bizkaia de varias decenas de solicitudes referidas a la modificación de la jornada y horarios implantados en la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma del País Vasco a consecuencia de la pandemia.

SOLICITUDES DE CONFLICTO COLECTIVO PRESENTADAS: 2004-2020



En cuanto al tipo de ámbito de los conflictos, los de empresa han constituido casi la totalidad de las solicitudes tramitadas en 2020, como viene siendo habitual. En efecto, únicamente seis de las 590 solicitudes afectaron a la totalidad de un sector de la producción, lo cual disminuye en dos el número de los conflictos colectivos de sector que se tramitaron en el año 2019 (8). Las restantes solicitudes fueron conflictos de empresa, 54 de ellas en empresas y entidades del sector público (9,2%), y 536 del sector privado (90,8%).

Por sectores económicos, durante el 2020 se ha interrumpido la tendencia al incremento de la diferencia entre los grandes sectores económicos de industria y de servicios que se ha reducido en aproximadamente 15 puntos. En concreto, los conflictos del sector industrial se han situado en el 40,5% de la totalidad de procedimientos presentados mientras que el sector de servicios ha experimentado un considerable decremento, rompiendo también el ritmo ascendente que inició en el 2018 y concluyendo el año 2020 con un 56,4% del total de procedimientos solicitados. La conflictividad en el subsector de la industria siderometalúrgica, sobre todo, en Bizkaia es el factor que explica este sustancial ascenso, habiéndose tramitado un total de 169 solicitudes relativas a este sector que afectaron a 119.192 personas trabajadoras.

Desde esta perspectiva del análisis, conviene reiterar 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 45,4% frente al 52,9% de solicitudes relacionadas con el sector de servicios. Pues bien, dicha tendencia ya nunca

EVOLUCIÓN DE LAS SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTO POR TERRITORIOS HISTÓRICOS

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
CAPV	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	420	1.349	581	573	613	494	476	464	590
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS	72.033	454.179	160.280	186.645	200.406	134.363	114.190	117.988	230.501
ÁLAVA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	96	203	148	94	133	103	109	131	159
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS	20.760	95.509	59.971	34.688	38.793	36.694	55.872	40.620	113.007
BIZKAIA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	220	739	289	326	319	245	253	232	334
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS	41.477	214.213	85.874	138.650	143.871	45.786	46.230	62.160	105.668
GIPUZKOA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	104	407	144	153	161	146	114	101	97
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS	9.796	144.457	14.435	13.307	17.742	51.883	12.088	15.208	11.826

ha revertido, sino que se fue consolidando en los años posteriores, alcanzando su máxima diferencia histórica en el año 2015, en el que el sector de servicios absorbió el 65,3% de los conflictos por el 30,9% del sector industrial. En el año 2020, por el contrario, la diferencia entre ambos sectores se ha situado en valores muy similares a los que se reflejaban en los años anteriores al 2014.

Este análisis de la evolución de la presentación de solicitudes en función del ámbito económico sectorial guarda, un año más, relación con la

conflictividad laboral manifestada a través del número de huelgas registradas en el 2020 (periodo enero-noviembre) ante la Autoridad Laboral. Así, mientras en el año 2019 la diferencia porcentual se situó 41 puntos porcentuales, en el año 2020 se ha reducido al 24 puntos, de forma que el sector de servicios acumuló el 61% de las huelgas, el industrial representó el 37% de las mismas.

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 2020 han alcanzado un 64,6% (381 solicitudes), lo que supone un incremento de más del 10 puntos porcentuales respecto a los solicitados en el año 2019 que representaron un 54,5% del total. En base a esta información se deduce 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 y pactos o convenios colectivos han supuesto el 28,1% (166 solicitudes), manteniéndose en similares términos porcentuales respecto al 2019, si bien se confirma la tendencia a una

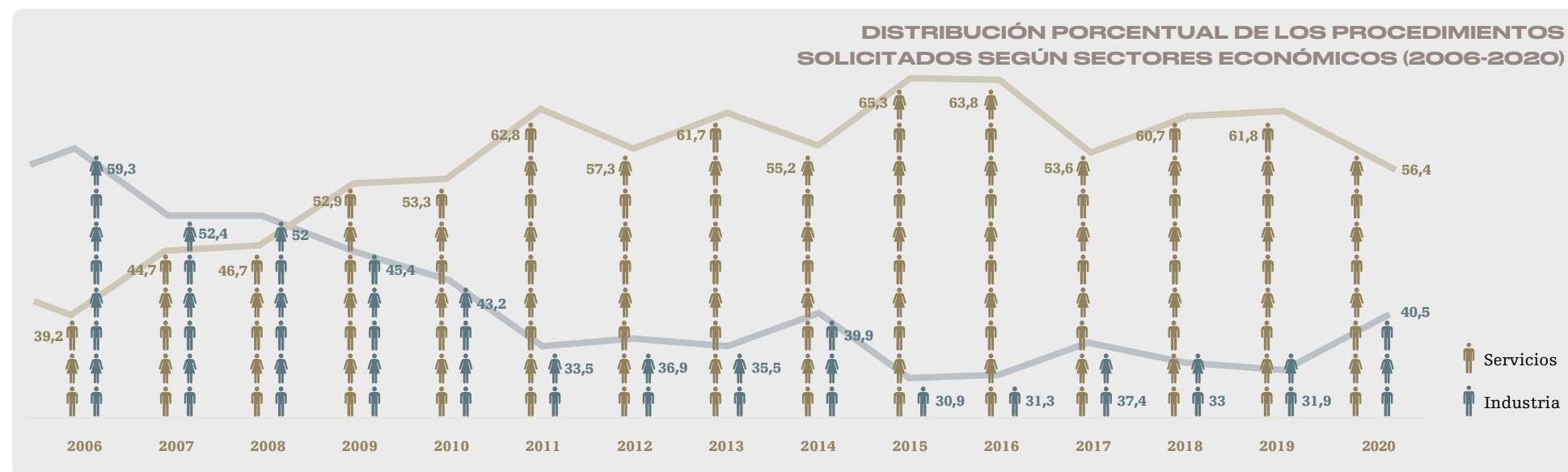
ligera pérdida de peso relativo de este tipo de procedimientos en los últimos años. Como viene siendo habitual, aunque ha experimentado un crecimiento de 4 puntos, la gran mayoría de este tipo de conflictos (el 85,5%) ha consistido en discrepancias sobre la interpretación o el cumplimiento de los convenios colectivos y solo el 14,5% sobre interpretación o aplicación de normas.

En el 2020, y justificado por la pandemia que ha ralentizado toda la negociación colectiva, han disminuido radicalmente los conflictos colectivos relacionados con los desacuerdos o estancamiento de negociaciones de convenios colectivos o pactos de empresa sobre condiciones de trabajo. Los conflictos de este tipo se han situado en una cifra de únicamente 22 solicitudes frente a las 55 tramitadas en el año anterior. Ello ha representado un decremento del 60% y un descenso del 44% respecto a la media de los años 2015-2019.

El resto de conflictos presentados se desglosa de la siguiente forma: 17 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 previstas en algunos convenios colectivos; dos procedimientos presentados por comisiones paritarias de convenio colectivo sobre un desacuerdo producido en su seno y dos de conflictos colectivos varios.

Como dato especialmente significativo del año 2020 hay que resaltar el importante impacto que la crisis provocada por la pandemia del COVID-19 ha supuesto sobre el desarrollo de la gestión de los procedimientos Preco.

Así, por una parte, cabe destacar, su afectación al número de procedimientos instados, así como a la tipología de conflictos tramitados, entre



los que figuran numerosos relacionados con las medidas de protección y seguridad de las personas trabajadoras, sobre todo en determinados sectores como el socio-sanitario, la recuperación del permiso retribuido recuperable previsto en el Real Decreto 10/2020, las condiciones y desarrollo de los ERTes implementados en diversas empresas, el impacto de la crisis sobre calendarios y horarios de trabajo y otras cuestiones relacionadas con la normativa laboral aprobada a lo largo del período de vigencia del estado de alarma. También fueron numerosos los procedimientos instados a consecuencia del impacto que en determinada materias, como la retributiva, tuvieron las jornadas de huelga que se desarrollaron en varios sectores productivos como las producidas en la industria siderometalúrgica de Bizkaia.

Por otro lado, la propia necesidad de adoptar medidas de precaución y seguridad sanitaria en el desarrollo de los encuentros de conciliación de los procedimientos Preco hizo necesaria una rápida adaptación de la modalidad de desarrollo de los mismos. Así, la celebración de los encuentros de conciliación de manera virtual se abrió paso en el mes de mayo de 2020, gracias a un proceso intensivo de aprendizaje desarrollado por el

personal técnico y administrativo de las tres sedes territoriales del Consejo de Relaciones Laborales en el marco de una iniciativa conjunta de formación en mediación on-line facilitada por la Fundación SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) para la generalidad de sistemas autónomos de resolución de conflictos del Estado. Desde dicha fecha, la mayoría de los procedimientos Preco se vienen desarrollando a través de reuniones virtuales organizadas por el personal de las tres sedes territoriales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. La mayoría de las reuniones celebradas en este año hse han llevado a cabo en base a fórmulas telemáticas y en algunos supuestos, mediante fórmulas mixtas presenciales y telemáticas.

Desde una perspectiva cualitativa, el desarrollo de los encuentros de conciliación de manera telemática está siendo percibido como una nueva modalidad de diálogo en el marco de los conflictos colectivos que no impide el desarrollo de procesos reales y efectivos de negociación, posibilitando la consecución de acuerdos cuando las condiciones del conflicto y la voluntad de las partes lo permiten, aún a sabiendas de las limitaciones que el encuentro virtual presenta frente a una modalidad de encuentro y contacto presencial.

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 siete años se han tramitado en la sede del Consejo en Álava 12 expedientes de conflictos individuales, si bien en el año 2020 se han presentado dos solicitudes que sin embargo fueron inadmitidas a trámite.

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 llamada 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

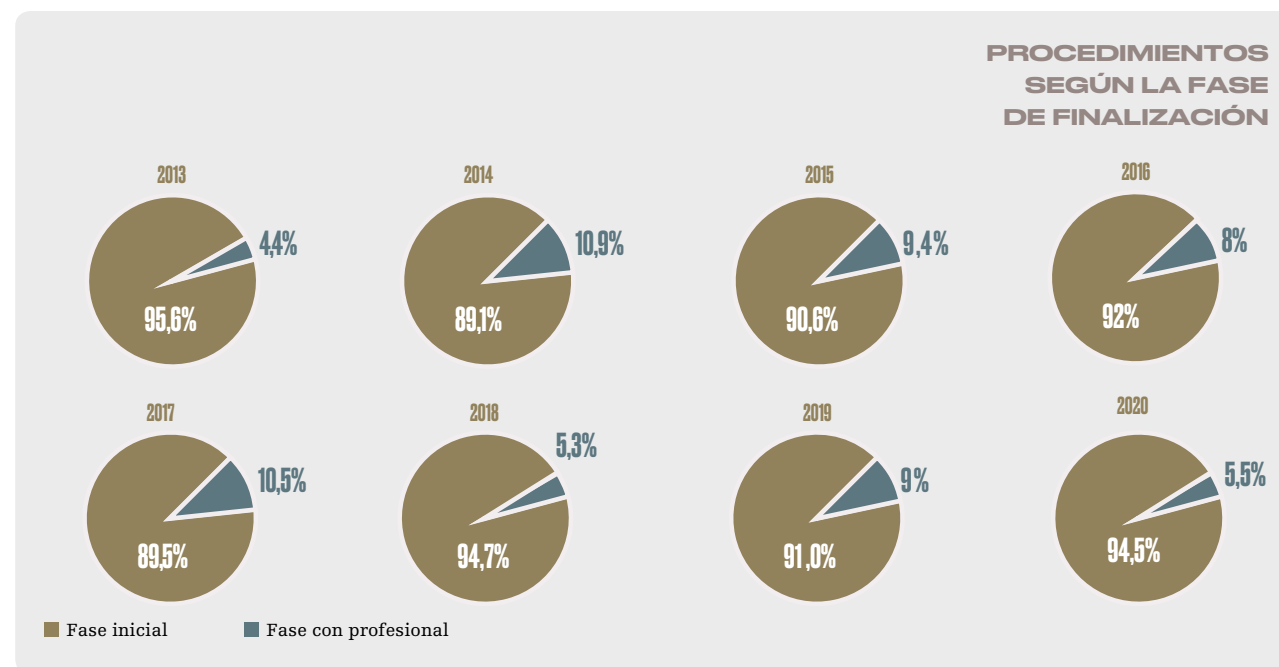
de sesiones, se accede si en la primera no se alcanza avenencia y, en las situaciones normales, siempre que lo desee la mayoría de cada parte del conflicto.

Desde el año 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 en el año 2020 continúa siendo muy reducido el porcentaje de procedimientos en que las dos partes del conflicto aceptan que se practique un procedimiento con profesional de conciliación, de mediación o de arbitraje. Se consolida así la tendencia ya manifestada en los últimos ocho años a iniciar y finalizar el procedimiento en la fase inicial que se desarrolla con la única intervención del personal técnico del Consejo en funciones de moderación del encuentro de conciliación que, cada vez de manera más frecuente, se desarrolla en varias reuniones en las que las partes del conflicto van modelando sus posiciones iniciales.

Hasta la entrada en vigor de esa reforma laboral, 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 manifestó 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 11 y el 5% de los procedimientos iniciados, resaltando los años 2018 donde únicamente se solicitó su intervención en el 5,3% de las solicitudes y el año 2020 en que únicamente en 30 procedimientos se requirió la presencia de un profesional. En efecto, en el año 2020 se ha consolidado la tendencia manifestada desde el 2014, concluyendo el mismo con la intervención de un/a profesional en un 5,5% de los procedimientos instados.

RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN TÉRMINOS GLOBALES

La tasa de solución de conflictos ha experimentado un descenso muy considerable respecto al año 2019, en concreto, se ha situado en un 18,7%, lo que supone una disminución de 7,4 puntos porcentuales respecto al año anterior (26,1%) y de 6,8 puntos sobre la media anual del periodo 2015-2019 (25,5%).

Esta cifra resulta de comparar los acuerdos de avenencias y laudos alcanzados y dictados en el 2020 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 21,5%.

Sin embargo, dicho porcentaje de conflictos solucionados en el ámbito del Preco beneficiaron al 27,6% de todas las personas trabajadoras afectadas por los mismos (62.946 en total), lo que representó una variación al alza del 73,9% de la media anual del periodo 2015-2019.

Las diferencias porcentuales entre las tres sedes territoriales en cuanto a la solución de conflictos se refiere respecto a los procedimientos concluidos en cada una de ellas también son reseñables: Álava (18,1%), Bizkaia (15,7%) y Gipuzkoa (29%).

RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS EN TÉRMINOS GLOBALES (2013-2020)

FINALIZADOS 2013 **1.266**



FINALIZADOS 2014 **598**



FINALIZADOS 2015 **541**



FINALIZADOS 2016 **649**



FINALIZADOS 2017 **504**



FINALIZADOS 2018 **508**



FINALIZADOS 2019 **490**



FINALIZADOS 2020 **545**

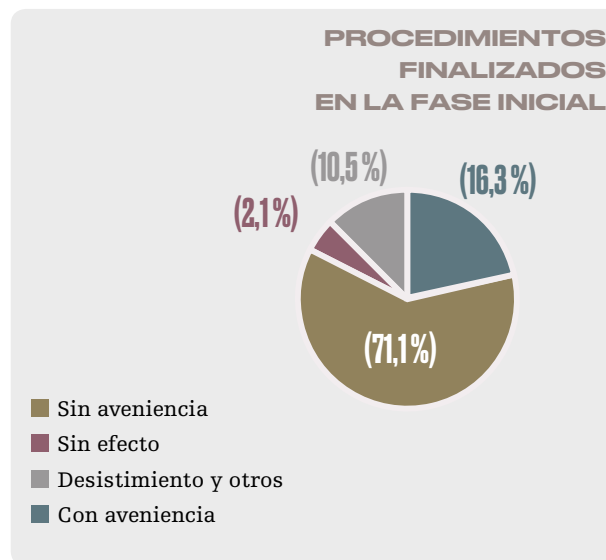


PROCEDIMIENTOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS FINALIZADOS EN LA FASE INICIAL

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 se reflejan los datos correspondientes a 2020 de las solicitudes que han concluido en esta fase sin pasar a una conciliación, mediación o arbitraje con profesional. En términos absolutos han sido 515 los procedimientos concluidos en esta fase, lo que representa el 94,5% de todas las solicitudes finalizadas en el 2020, consolidando 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.



En el año 2020, como se indica en el gráfico, el 16,3% de los conflictos colectivos (84) que finalizaron en la fase inicial concluyeron con acuerdo entre las partes, lo que supone un descenso significativo de 6,3 puntos porcentuales con respecto al año 2019 (22,6%), porcentaje aun así inferior a la disminución global del número de acuerdos con que ha concluido el año 2020, como antes se ha reflejado.

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 por las partes es reducido. En concreto, en el año 2020 han sido únicamente 30 expedientes, en concreto, 19 conciliaciones, siete mediaciones y cuatro arbitrajes. Porcentualmente, estos procedimientos representaron el 5,5% de todos los procedimientos finalizados en el año 2020 y afectaron al 24% del total de personas trabajadoras presentes en los procedimientos.

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 2020 se situó en el 60% del total de procedimientos resueltos en dichas fases y en el 17,6% 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 colabora con las partes de un conflicto colectivo para alcanzar una solución directa mediante una avenencia.

En el año 2020 finalizaron un total de 19 procedimientos de conciliación con profesional designado de común acuerdo entre las partes (3,5% del total de procedimientos concluidos).

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 12 avenencias logradas que representan un 63,2% del total de las conciliaciones finalizadas durante 2020.

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 2020, de las 19 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 el año 2020 concluyeron 7 procedimientos de mediación (el 23,3% de todos los procedimientos con intervención de profesional), con una tasa de avenencias o de propuestas aceptadas por las dos partes del 57,1%, y el porcentaje se eleva al 66,7% si se excluye el procedimiento que finalizó antes de formular el profesional designado una propuesta de mediación por desistimiento de las partes.

MODO DE FINALIZACIÓN DE LAS MEDIACIONES



ARBITRAJES

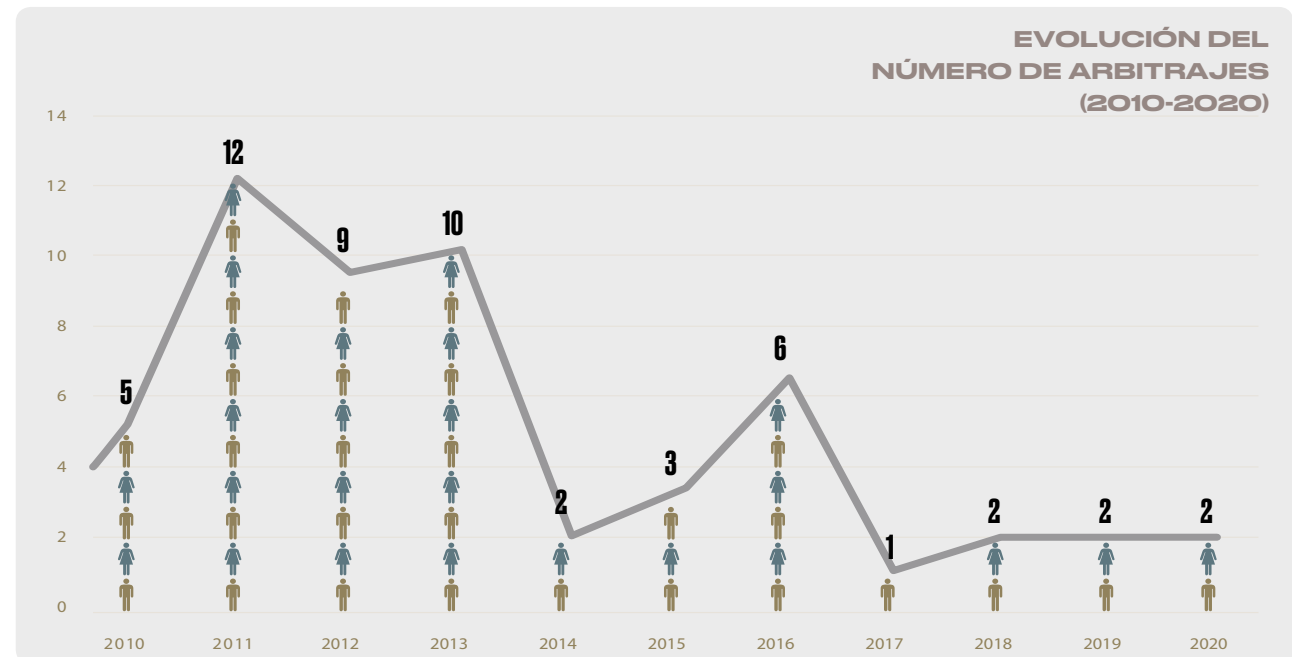
Por último, en el arbitraje las partes se comprometen de forma previa a la aceptación del laudo que dicta el o la profesional. En estos procedimientos no cabe, por tanto, la no avenencia.

En el año 2020 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 aunque fueron cuatro las solicitudes de arbitrajes presentadas, únicamente han sido dos los arbitrajes dictados, al igual que ocurrió en el año 2019. En las otras dos solicitudes, se procedió a su inadmisión a trámite una vez constatado en el encuentro preparatorio del arbitraje, que no existía acuerdo entre las dos partes en conflicto de acudir a este tipo de procedimiento para solucionar la controversia.

Como dato significativo del año 2020, cabe reflejar que, si bien esos dos arbitrajes únicamente representaron el 0,4% del total de finalizados, el colectivo de trabajadores/as a los que afectó se elevó hasta el 22% de número global debido arbitraje dictado en el ámbito sectorial de la industria siderometalúrgica de Bizkaia.

RESUMEN DE LA GESTIÓN EN 2020

Durante 2020 han finalizado 545 procedimientos, algunos de ellos iniciados en años anteriores, lo que en términos porcentuales suponen un 11,2% más que en el año 2019 (490). En 102 solicitudes se alcanzó una solución al conflicto, es decir, en el 18,7% del total de procedimientos concluidos, lo que implica un decremento de 7,4 puntos respecto al año anterior, que se situó en el 26,1%.



Sin embargo, el porcentaje de procedimientos finalizados con acuerdo es del 21,4% si se descuentan las solicitudes que no pudieron tramitarse por incomparecencia de la parte opuesta, desistimiento o inadmisión a trámite.

Por su parte, de los 30 procedimientos con designación de profesional, han finalizado con solución del conflicto en un 60% 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 siete años, en tres ocasiones finalizaron con acuerdo de las partes y en nueve en desacuerdo. En el año 2020 los dos procedimientos de este tipo presentado han sido inadmitidos a trámite.

La novedad implementada de manera exitosa de celebración de los encuentros de conciliación de manera telemática ha posibilitado, en primer lugar, el mantenimiento de la gestión de los procedimientos Preco sin atrasos ni dilaciones pese al volumen creciente de procedimientos instados, sobre todo, desde la finalización del estado de alarma. Al finalizar el año 2020, el cómputo global de los procedimientos atendidos de manera telemática exclusivamente o mixta (presencial y virtual) alcanzó la cifra de 329, esto es, un 60,4% de todos los procedimientos finalizados en ese año. En segundo lugar, esta fórmula telemática de atención ha permitido reducir los riesgos derivados de los desplazamientos y contacto interpersonal, así como ha facilitado la participación de personas que, en otras circunstancias, hubieran encontrado especiales dificultades de asistencia en un contexto de especiales dificultades para los viajes y desplazamientos.

8. 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 los años 2017, 2018 y 2020 este organismo no recibió ninguna solicitud mientras que en el 2019 fue presentada una solicitud que finalizó mediante desistimiento de la empresa al alcanzarse un acuerdo entre las partes antes de su conclusión.

9. 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)

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 2020 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 y 2015 cambios que afectaron tanto a su contenido como al formato pasando a denominarse «Situación Sociolaboral en Euskadi».

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

En el informe del segundo semestre denominado «Situación Sociolaboral en Euskadi, avance de resultados» además de ofrecer una visión más extensa de conjunto sobre lo acontecido a lo largo del año, 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 2020, el Consejo ha publicado el informe correspondiente a 2019, con el título Situación Económica y Relaciones Laborales en la CAPV 2019.

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 y tiene incidencia en nuestra comunidad autónoma.

INFORME MONOGRÁFICO

En 2020 se ha publicado un estudio analizando la población trabajadora afectada por un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) como consecuencia de la crisis provocada por la aparición del coronavirus Covid-19, en el período transcurrido entre la declaración del estado de alarma y la finalización del mes de septiembre de 2020.

El objetivo de este estudio fue caracterizar la población trabajadora afectada por ERTE en la CAPV, por territorio, sector, tramos edad y sexo. Asimismo, se ofreció información sobre su situación laboral a la finalización del mes de septiembre. Y finalmente, también se analizó el importe de sus bases de cotización y la brecha salarial existente.

Para llevar a cabo este informe se solicitó a Lanbide un fichero con los datos anonimizados de las personas que han recibido en algún momento a lo largo de este período la prestación por desempleo por encontrarse en un ERTE.

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAPV

El Consejo procede periódicamente a actualizar 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 tomó como base la información facilitada por la Seguridad Social a fecha 31 de marzo de ese año.

Aunque en el año 2020 estaba previsto llevar a cabo un nuevo estudio, la crisis provocada por la aparición del coronavirus COVID-19 obligó a posponer su realización al año 2021, teniendo en cuenta que las especiales circunstancias acaecidas el pasado año hubieran hecho muy difícil llevarlo adelante en las fechas previstas. Además, de haberse realizado, la información recogida hubiera sido en algunos sectores poco representativa por haberse obtenido en la fase más aguda de la pandemia.

10. 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 2019 el presupuesto del Consejo para el ejercicio 2020.

1. PRESUPUESTO DE INGRESOS

CAPÍTULO IV

Transferencias corrientes 2.546.690,00 €

CAPÍTULO V

Ingresos patrimoniales 0,00 €

CAPÍTULO VII

Transferencias de capital 27.290,00 €

CAPÍTULO VIII

Variación de activos financieros 1.361.873,56 €

TOTAL **3.935.853,56 €**

2. PRESUPUESTO DE GASTOS

CAPÍTULO I

Gastos de personal 1.222.324,16 €

CAPÍTULO II

Gastos de funcionamiento 1.343.904,25 €

CAPÍTULO VI

Inversiones reales 90.000,00 €

CAPÍTULO VIII

Variación de activos financieros 6.000,00 €

«Gasto extraordinario diferido» 1.273.625,15 €

TOTAL **3.935.853,56 €**

3. LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO 2020

INGRESOS CORRIENTES		2.547.004,40 €
Transferencias corrientes	2.546.690,00	
Otros ingresos	314,40	
GASTOS CORRIENTES		2.395.892,70 €
Gastos de personal	1.134.780,74	
Gastos de funcionamiento	1.261.111,96	
AHORRO BRUTO		151.111,70 €
INGRESOS DE CAPITAL		
Transferencias de capital		27.290,00 €
GASTOS DE CAPITAL		
Inversiones reales		62.307,36 €
CAPACIDAD (NECESIDAD) DE FINANCIACIÓN		<u>116.094,34 €</u>
OPERACIONES FINANCIERAS (INGRESOS)		
Variación de activos financieros		<u>0,00 €</u>
OPERACIONES FINANCIERAS (GASTOS)		
Variación de activos financieros		<u>0,00 €</u>
SUPERÁVIT DEL PRESUPUESTO CORRIENTE		<u>116.094,34 €</u>

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

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES

