
LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



MEMORIA DE ACTIVIDADES

2016

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. ORGANIZACIÓN INTERNA Y COMPOSICIÓN

2. ACTIVIDAD DEL PLENO Y COMISIONES

3. ACTIVIDAD CONSULTIVA

4. HACIA UN SERVICIO INTEGRAL DE RELACIONES LABORALES

5. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PRECO

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

7. ESTUDIOS Y PUBLICACIONES

8. INFORMACIÓN PRESUPUESTARIA

INTRODUCCIÓN

Quienes integramos el Consejo sabemos que nuestra misión solo se cumple de modo adecuado si somos capaces de conseguir que los recursos públicos que recibimos se traduzcan en una mejora real del funcionamiento de nuestras relaciones laborales. Este es, en definitiva, el sentido que tiene cualquier organismo que forme parte del sector público de una sociedad avanzada y democrática: generar valor para el conjunto de la comunidad, incrementando no solo su eficiencia, sino también su nivel de justicia social y su grado de cohesión interna, en nuestro caso específico, en el ámbito socio-laboral. Pero el balance sobre lo que cada institución consume y aporta y, por tanto, sobre su utilidad corresponde siempre a los ciudadanos a quienes sirve. Y para emitir un juicio fundado sobre ello, estos tienen que disponer de información suficiente en un marco de transparencia que en el Consejo de Relaciones laborales se posibilita a través de su página Web, sus comparecencias públicas, y especialmente su memoria anual. La que ahora prologo tiene este propósito de dar cuenta precisa, detallada y comprensible de nuestra actividad a lo largo del año 2016.

Durante este periodo, el Consejo de Relaciones Laborales ha afianzado su papel como estructura de apoyo y servicio a las relaciones laborales colectivas de la CAPV. No sería honesto ni realista negar que nuestros procesos de negociación colectiva siguen atravesando dificultades y que, en términos de convenios colectivos actualizados, 2016 únicamente supuso una ligera mejora con respecto a años anteriores, caracterizados por un estancamiento significativo y persistente de las negociaciones. Pero creo que también faltaría a la verdad si dejo de señalar algunos avances relevantes. En primer lugar, la activación progresiva de mesas de negociación, lo que la presente memoria acredita con la relación detallada de las que están actualmente abiertas y operativas en el propio Consejo. Esta voluntad de negociación expresa, al menos, un grado de consenso razonable sobre la necesidad de reasentar el modelo de relaciones laborales en el acuerdo como el eje básico en un contexto económicamente complejo y globalizado como el actual. Esta constatación es además coherente con el otro gran avance producido

este año: la negociación y firma de un acuerdo interprofesional para ordenar la estructura de la negociación en la CAPV y para proteger jurídicamente a nuestros convenios sectoriales. Desde la reforma legal de 2012, las apelaciones a la necesidad de reforzar la negociación propia a través de una herramienta suficientemente sólida en términos jurídicos han sido constantes. Más allá de su significado jurídico, el acuerdo interprofesional de 17 de enero de 2017 al que precedieron otros intentos finalmente frustrados, tiene también, desde mi punto de vista, un alto componente simbólico. No solo porque venimos de un largo periodo (más de 17 años) sin acuerdos en el nivel interprofesional, sino por el hecho de que a través de él todos los agentes más representativos de la CAPV expresan públicamente su coincidencia en un diagnóstico común: que nuestras relaciones colectivas y, por consiguiente, los contenidos reales de los contratos de trabajo suscritos en la CAPV deben ser el producto de nuestros propios acuerdos, negociados y firmados a la medida de nuestras necesidades y en función de nuestras características específicas.

Es verdad que el acuerdo interprofesional no es, por sí mismo, condición suficiente para normalizar el modelo y estabilizar las relaciones laborales, pero sin duda, como he tenido ocasión de expresar públicamente en varias ocasiones, constituye una condición necesaria y un paso cualitativo para ello y, por tanto, es una buena noticia.

La dinamización de la negociación colectiva no es el único cometido del Consejo de Relaciones Laborales. Como es sabido, desde la firma del primer acuerdo interprofesional Preco, nuestros servicios han asumido la gestión de los procedimientos orientados a la solución pactada de los conflictos laborales. La información detallada de los resultados

que se han obtenido durante 2016 en este campo ocupa una parte sustancial de la presente memoria a la que remito al lector más interesado. Simplemente me gustaría destacar aquí lo que otras veces ya he manifestado: que la actualización de los procedimientos y la renovación para ello de ciertos contenidos del acuerdo Preco es un objetivo razonable y necesario para incrementar el grado de eficacia de nuestra intervención y en el que deberíamos seguir trabajando.

No quiero terminar sin reiterar que nuestra oferta de apoyo integral a todos los actores de las relaciones laborales no solo se mantiene sino que se incrementa en función de una demanda creciente, y que nuestra actividad como

proveedores de contenidos e información relevante en el ámbito socio-laboral sigue asentada en todos los informes que periódicamente publicamos y presentamos a los medios de comunicación.

Mi última línea es simplemente de agradecimiento sincero a todas las personas, compañeras y compañeros, que con su trabajo diario en el Consejo de Relaciones Laborales siguen dando lo mejor de sí mismos para contribuir, de forma modesta pero constante, a la construcción de una sociedad más justa y más integrada.

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 Quiénes somos 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 las confederaciones empresariales y seis miembros efectivos designados por las organizaciones y confederaciones sindicales (ver **COMPOSICIÓN** 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 2016 con el siguiente personal: un coordinador jurídico, un responsable de estudios socioeconómicos, un técnico 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 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.

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 2016 el funcionamiento de dichos órganos ha sido el siguiente:

PLENO DEL CONSEJO: El Pleno del Consejo se reunió tres veces durante 2016 en sesión ordinaria y una vez en sesión extraordinaria. En dichas sesiones ordinarias, además del trabajo habitual del Pleno; se llevó a cabo la aprobación del informe sociolaboral anual de 2015, de la Memoria de actividades del Consejo en 2015 y del proyecto de colaboración con la UPV. En la sesión extraordinaria se aprobó el proyecto de presupuesto del Consejo para 2017.

COMISIÓN PREPARATORIA: Esta comisión tiene sus sesiones en función de las del Pleno del Consejo, ya que es la encargada, entre otros asuntos, de fijar el orden del día de éste. Durante 2016 se reunió en dos ocasiones.

COMISIÓN DE INFORMES: La Comisión de Informes es la encargada de, entre otras tareas, llevar a cabo la función consultiva del Consejo. Durante 2016 esta Comisión se ha ido reuniendo en relación con las tres 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 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 2016 se recibieron en el Consejo tres solicitudes de informe. En la primera de ellas el Consejo emitió un dictamen, en las otras dos el Consejo emitió un informe. Dichas solicitudes fueron sobre:

- El proyecto de Decreto del Consejero de Empleo y Políticas sociales del Gobierno Vasco por el que se aprueba el Calendario Oficial de Fiestas Laborales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2017.
- El proyecto de Orden del Consejero de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dictan normas para que los y las trabajadoras puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en las elecciones a Cortes Generales a celebrar el día 26 de junio de 2016.
- El proyecto de Orden del Consejero de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dictan normas para que los y las trabajadoras puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en las elecciones al Parlamento Vasco a celebrar el 25 de septiembre de 2016.

Asimismo se recibieron en el Consejo, en trámite de audiencia:

- El proyecto de Decreto que aprueba el catálogo actualizado de cargos públicos en la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- El proyecto de Decreto por el que se determinan las obligaciones y los derechos de los Cargos públicos.

El Consejo no tuvo observaciones ni alegaciones que realizar a dichos proyectos de Decreto.

(Ver el texto de los informes y dictámenes en el apartado de **ACTIVIDAD CONSULTIVA** de la web del CRL).

4. 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 un técnico del Consejo o circunstancialmente de un profesional de los listados del Preco como moderador, asesor y secretario 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 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 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

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 lo mismo con los convenios de empresa dado su número y la limitación de medios del Consejo, aunque en ocasiones dentro de la disponibilidad de la institución, se les ofrece algún apoyo en la constitución de la comisión negociadora y en la finalización de la negociación y el registro del convenio resultante.

DE ÁMBITO SECTORIAL	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	ORGANO CENTRAL	TOTAL
CONVENIO COLECTIVO	4	7	3	1	15
REVISIÓN SALARIAL	0	4	0	3	7
MODIFICACIÓN CONVENIO	0	4	0	0	4
ACUERDO COMISIÓN PARITARIA	3	3	0	5	11
INICIO NEGOCIACIÓN Y DENUNCIAS	1	2	7	2	12
TOTAL	8	20	10	11	49

PRESENTACIONES EN 2016 EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS

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

COMISIONES PARITARIAS:

- Actividades deportivas para terceros
- Ayuda a domicilio
- Comercio de alimentación
- 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
- Industria siderometalúrgica
- Industria y comercio de panaderías
- Industria y comercio del vino
- Intervención Social
- Limpieza de edificios y locales
- Servicio de ayuda a domicilio
- Servicios sociales de intervención y asistencia en infancia, juventud y familia
- Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte

COMISIONES NEGOCIADORAS:

- Actividades deportivas para terceros
- Comercio del metal
- Comercio del mueble
- Comercio textil
- Concesionarias de limpieza de centros del Gobierno Vasco
- Construcción y obras públicas
- Hostelería
- Industria siderometalúrgica
- Industria y comercio de panaderías
- Industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos
- Industria de la madera
- Intervención social
- Limpieza de edificios y locales
- Madera
- Ocio y tiempo Libre
- Panaderías
- Pastelerías
- Servicio de ayuda a domicilio
- Servicios de Ambulancias
- Servicios sociales de intervención y asistencia en infancia, juventud y familia
- Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte
- Transporte de viajeros por carretera

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

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 textil
- Comercio de la CAPV (Acuerdo Marco)
- Conservas y salazones de pescado
- Construcción
- Empresas adjudicatarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidadores de patio dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco (CAPV)
- Empresas concesionarias de limpieza de locales de Osakidetza (CAPV)
- Estaciones de servicio
- Fabricación de vinos y licores
- Hostelería
- Hostelería de la CAPV (Acuerdo marco)
- Industria siderometalúrgica
- Intervención social
- Locales y campos deportivos
- Oficinas de Farmacia
- Oficinas y despachos
- Panaderías
- Piedra y mármol
- Transporte de servicios regulares y discretionales de viajeros por carretera

- Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos y accidentados

COMISIONES NEGOCIADORAS:

- Acuerdo sobre Estructura de la negociación colectiva en la CAPV
- 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 alimentación
- Comercio de la CAPV (Acuerdo Marco)
- Comercio de piel y calzado
- Comercio del metal
- Comercio del mueble
- Comercio en general
- Comercio textil
- Conservas y salazones de pescado
- Construcción
- Empresas adjudicatarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidadores de patio dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco (CAPV)
- Empresas concesionarias de limpieza de locales de Osakidetza (CAPV)

- Empresas concesionarias del servicio de limpieza en centros dependientes del Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco y de la UPV/EHU (CAPV)
- Empresa concesionaria del servicio de limpieza en los centros de la Diputación Foral de Bizkaia
- Establecimientos sanitarios privados
- Estaciones de servicio
- Fabricación de vinos y licores
- 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
- Piedra y mármol
- Tintorerías y Lavanderías
- Transporte por Carretera, Grupos de Tracción Mecánica y Agencias de Transporte
- Transporte de servicios regulares y discretionales 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

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

COMISIONES PARITARIAS:

- Alojamientos
- Artes gráficas
- Comercio de la piel
- Comercio del metal
- Comercio del mueble
- Comercio general
- Comercio textil
- Construcción y obras públicas
- Empresas concesionarias de limpieza de centros del Ayuntamiento de Irún
- Empresas concesionarias de limpieza de centros del Departamento de Interior
- 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
- Instalaciones deportivas de titularidad pública
- Intervención social
- Limpieza viaria
- Locales y espectáculos
- Oficinas y despachos
- Prótesis dental

- Residencia de personas mayores
- Salas de bingo
- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia

COMISIONES NEGOCIADORAS:

- Alojamientos
- Artes gráficas
- Comercio de la piel
- Comercio del metal
- Comercio del mueble
- Comercio general
- Comercio textil
- Construcción y obras públicas
- Empresas concesionarias de limpieza de centros del Ayuntamiento de Irún
- Empresas concesionarias de limpieza de centros del Departamento de Interior
- Empresas concesionarias de limpieza de centros del Gobierno Vasco
- Fabricación de pastas, papel y cartón
- Hostelería
- 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 confitería
- Industria y comercio de la vid
- Instalaciones deportivas de titularidad pública
- Intervención social
- Limpieza viaria
- Locales y espectáculos
- Oficinas y despachos
- Prótesis dental
- Residencia de personas mayores
- Salas de bingo
- Transporte de mercancías por carretera
- Transporte de viajeros por carretera

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. Este año 2016 se han atendido numerosas consultas (143), 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.

CONSULTAS



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

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

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

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

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

5. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PRECO

Durante 2016 el Consejo de Relaciones Laborales ha seguido gestionando mediante sus tres servicios territoriales el acuerdo Preco, Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales (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.

A continuación se recoge, por una parte, la información relativa a los procedimientos solicitados durante 2016, que presenta una panorámica de la conflictividad laboral canalizada a través del Preco y, por otra, la que se refiere a los procedimientos finalizados ese mismo año, para analizar su gestión y resultados.

SOLICITUDES PRESENTADAS

El gráfico muestra que en 2016 el número de solicitudes de procedimientos de conflicto colectivo, que ascendieron a 613, ha experimentado un repunte importante, que significa la segunda cifra más alta de la serie estadística del Preco.

La primera se correspondió con 2013, en que concurrieron dos circunstancias extraordinarias que produjeron una recepción de solicitudes del todo excepcional: el final de la ultractividad de un número muy elevado de convenios colectivos a los doce meses de la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012, que produjo la impugnación masiva de las comunicaciones que efectuaron muchas empresas a su personal en relación con ello; y las reclamaciones generalizadas frente a la supresión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 en el sector público.

Dejado atrás ese año, cuya excepcionalidad hace que no se deba tener en consideración en cuanto a la evolución de los procedimientos Preco, el número de solicitudes se recondujo rápidamente en los dos años siguientes hacia los niveles anteriores a 2013, ya elevados en comparación con los años previos a las reformas laborales y a la crisis económica. Este sobrepasar el nivel de los 600 procedimientos, sucedido en 2016 y focalizado especialmente en Álava, sorprende por invertir esta tendencia de acompasamiento registrada en 2014 y 2015.

SOLICITUDES DE CONFLICTO COLECTIVO PRESENTADAS



En cuanto al tipo de ámbito de los conflictos, los de empresa han constituido la gran mayoría, como es habitual. Sólo 7 de las 613 solicitudes afectaron a la totalidad de un sector de la producción. Las restantes solicitudes se refirieron a conflictos de empresa, 61 de ellos en empresas y entidades del sector público (10,1%), y 545 del sector privado (el 89,9%).

**EVOLUCIÓN DE LAS SOLICITUDES
DE PROCEDIMIENTO POR
TERRITORIOS HISTÓRICOS**

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

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 ha venido produciendo de modo continuo desde 2006 hasta la actualidad. La tradición industrial del País Vasco dio un peso destacado a la actuación sindical y a la formalización de procedimientos de conflicto colectivo de ese sector, centrado en los de la siderometalurgia y claramente predominante respecto de los demás sectores. 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 comenzó un movimiento de desplome progresivo de los conflictos industriales frente a un ascenso imparable de los del sector servicios que, con una pequeña oscilación en 2014, se disparó en 2015 hasta situarse éstos últimos en 65,3% del total y los industriales en 30,9%. Esta disparidad se ha amortiguado ligeramente en 2016, aunque se mantiene en niveles similares (63,8% y 31,3% respectivamente).

En esta prevalencia destacan los servicios públicos en el sentido amplio de la expresión, como los de

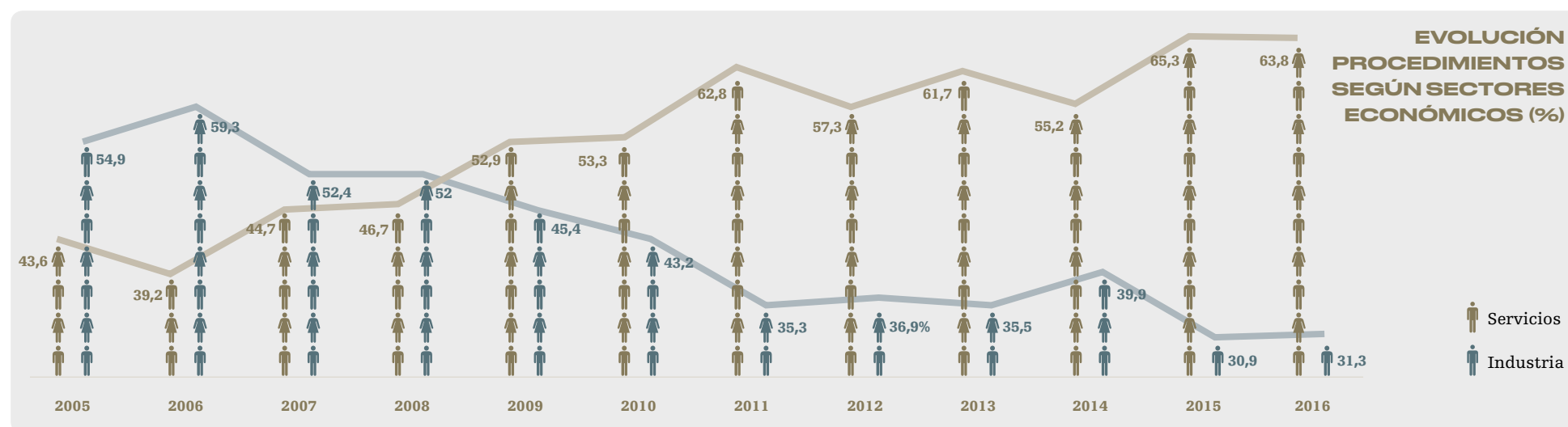
las empresas prestadoras del transporte público, especialmente las concesionarias de líneas urbanas e interurbanas; las de servicios sanitarios auxiliares como el transporte en ambulancias; los servicios sociales de toda clase y especialmente las residencias de tercera edad; o las concesionarias de los servicios de limpieza de edificios públicos, o de servicios urbanos como la recogida de residuos.

Respecto a los tipos de conflictos, continúan siendo el objeto principal de los procedimientos los de decisión o práctica de empresa, mediante los que se impugnan medidas empresariales, en buena parte fracasos u omisión de la obligada negociación previa en la empresa de las medidas que signifiquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. Siempre por encima del 50% del total de procedimientos llevados a cabo, en concreto 57,7% en 2016, correspondiente a 354 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. Son ante todo un instrumento de la

negociación cotidiana entre la representación del personal y la dirección, requerida en muy amplia medida por la legislación laboral para la toma de decisiones empresariales habituales.

Los conflictos sobre interpretación o aplicación de normas legales y convenios colectivos han supuesto el 35,5% (218 solicitudes), entre los que han destacado nuevamente las solicitudes por causa del modo de retribuir las vacaciones, a raíz de la doctrina judicial que se ha venido estableciendo acerca de la aplicación de la Directiva 2003/88/CE.

El resto viene constituido por 31 solicitudes sobre desacuerdos o estancamiento de negociaciones de convenios colectivos o pactos de empresa sobre condiciones de trabajo, 20 y 11 respectivamente; por 9 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; y una sola solicitud de una comisión paritaria de convenio colectivo sobre un desacuerdo producido en su seno.



GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS

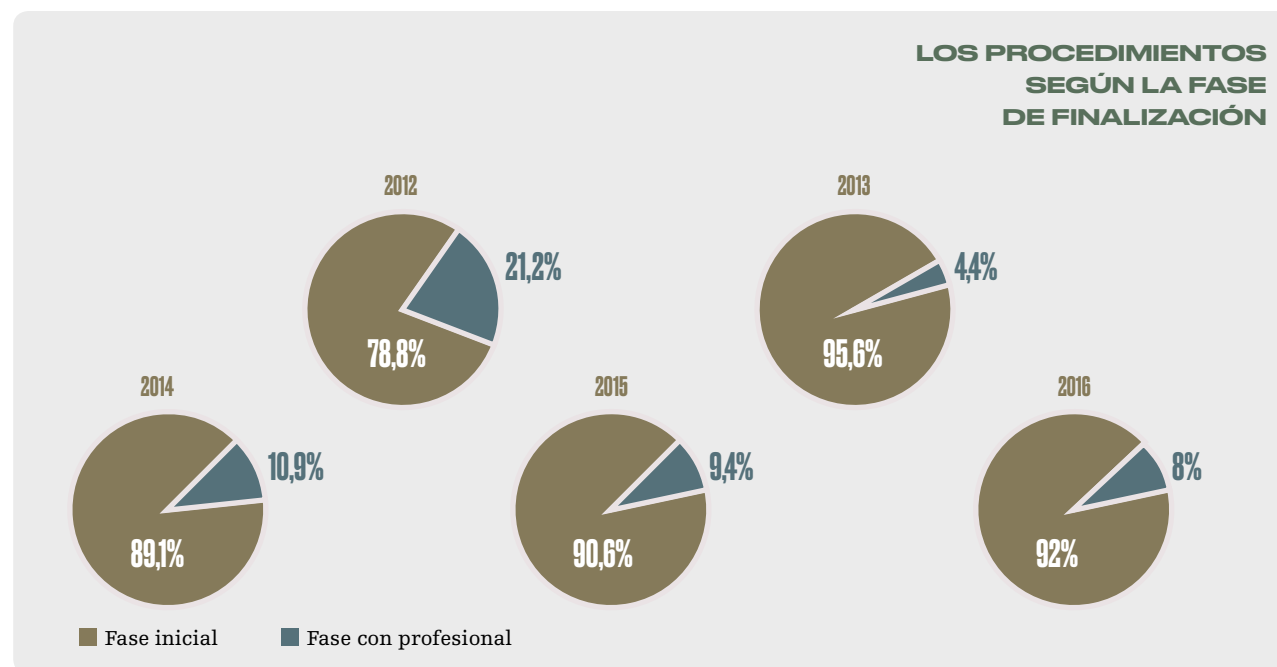
LOS PROCEDIMIENTOS SEGÚN LA FASE O MOMENTO EN QUE FINALIZAN

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 o la responsable territorial de los procedimientos, y una segunda, en la que el procedimiento, sea de conciliación, mediación o arbitraje, se lleva a cabo con la ayuda de 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 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. Por eso es un dato revelador, cuya evolución en los últimos cinco años muestra el gráfico siguiente:

Puede apreciarse que el porcentaje de casos en que las dos partes aceptan que se practique un procedimiento de conciliación propiamente dicha, de mediación o de arbitraje, con la extensión de sesiones y el grado de implicación de ellas que es necesario, es muy reducido. Ello se debe, como se acaba de decir, a la necesidad de acudir a la fase inicial de nuestros procedimientos para acceder después a la vía judicial, propósito que no presupone necesariamente en ninguna de las dos partes la disposición a implicarse en la solución negociada del conflicto. 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, así como las derivadas de la crisis económica, de la entrada en vigor de las medidas de contención del déficit público y, sobre todo, de 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 2009 de los casos en que el procedimiento concluye en la fase inicial (con avenencia o sin ella) o prosigue en forma de conciliación propiamente dicha, mediación o arbitraje, fue de 75,9% y 24,1% respectivamente. En 2012 la finalización en fase inicial había llegado ya a 78,8%, en plena crisis. En 2013 se disparó al 95,6%, debido al enorme número de solicitudes por conflictos derivados del fin de la ultraactividad de los convenios colectivos, sobre los cuales las partes no se encontraban en disposición de buscar soluciones acordadas ante la grave incertidumbre jurídica que existía sobre la materia. La casi totalidad de tales solicitudes pasaron por eso a la vía judicial después de agotar la fase inicial, suficiente para considerar cumplido el requisito previo al tratarse de una conciliación.

Superado 2013, se ha recuperado en parte el porcentaje de procedimientos con intervención de profesional, pero dista mucho de los niveles anteriores a los años de la crisis, y en 2016 ha repuntado hasta un 93%, lo que puede servir de dato confirmatorio de que persiste el efecto de fuerte enrarecimiento de nuestras relaciones laborales provocado por la crisis y las reformas laborales. 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.

RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS. EN TÉRMINOS GLOBALES

La tasa de solución de conflictos corrobora la deducción anterior sobre la persistencia de los efectos de la crisis y las reformas legales sobre el estado de las relaciones laborales. La media de solución de conflictos por el logro de acuerdos o laudos en el período 2001-2009 fue 31,4%. Entre 2010 y 2012 descendió a 25,7%. En el año del número enorme de procedimientos por causa de la nueva legislación, 2013, se hundió, como era fácilmente previsible, hasta un mínimo 10,6%, ya que las partes no tenían capacidad real de convenir acerca de los temas en disputa como hemos razonado.

Superado ese ejercicio, las cifras se han recuperado de modo paulatino: 19,9% en 2014, 23,4% en 2015 y un muy aceptable 25,7% en 2016, la misma cifra del período 2010-2012, a pesar de que en este año se han incrementado de modo notable los procedimientos finalizados, segundo máximo de la serie del Preco.

RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS EN TÉRMINOS GLOBALES

FINALIZADOS 2012 **405**



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

FINALIZADOS 2013 **1.266**



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

FINALIZADOS 2014 **598**



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

FINALIZADOS 2015 **541**



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

FINALIZADOS 2016 **649**

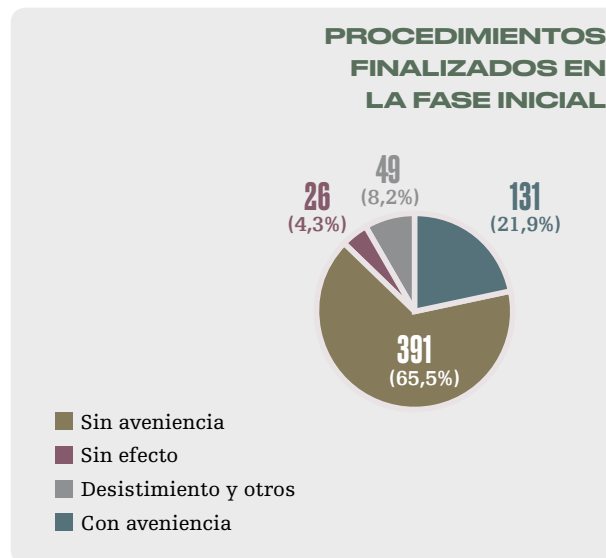


167	482
SOLUCIONADOS	NO SOLUCIONADOS
25,7%	74,3%

PROCEDIMIENTOS FINALIZADOS EN LA FASE INICIAL

Por esta fase pasan en principio todas las solicitudes, tanto de conciliación, mediación o arbitraje, salvo aquellas en que las partes hayan mostrado su interés coincidente en la apertura directa de un procedimiento con profesional. Es una fase de tránsito hacia una conciliación, mediación o arbitraje, que practicará el o la profesional que elijan las partes. 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 o la responsable territorial de los procedimientos, personal del propio Consejo de Relaciones Laborales, consigue que la alcancen mediante la conciliación que realiza en el acto con ellas, o sin avenencia si no lo consigue.

En el gráfico siguiente ofrecemos los datos correspondientes a 2016 de las solicitudes que han concluido en esta fase sin pasar a una conciliación, mediación o arbitraje con profesional:



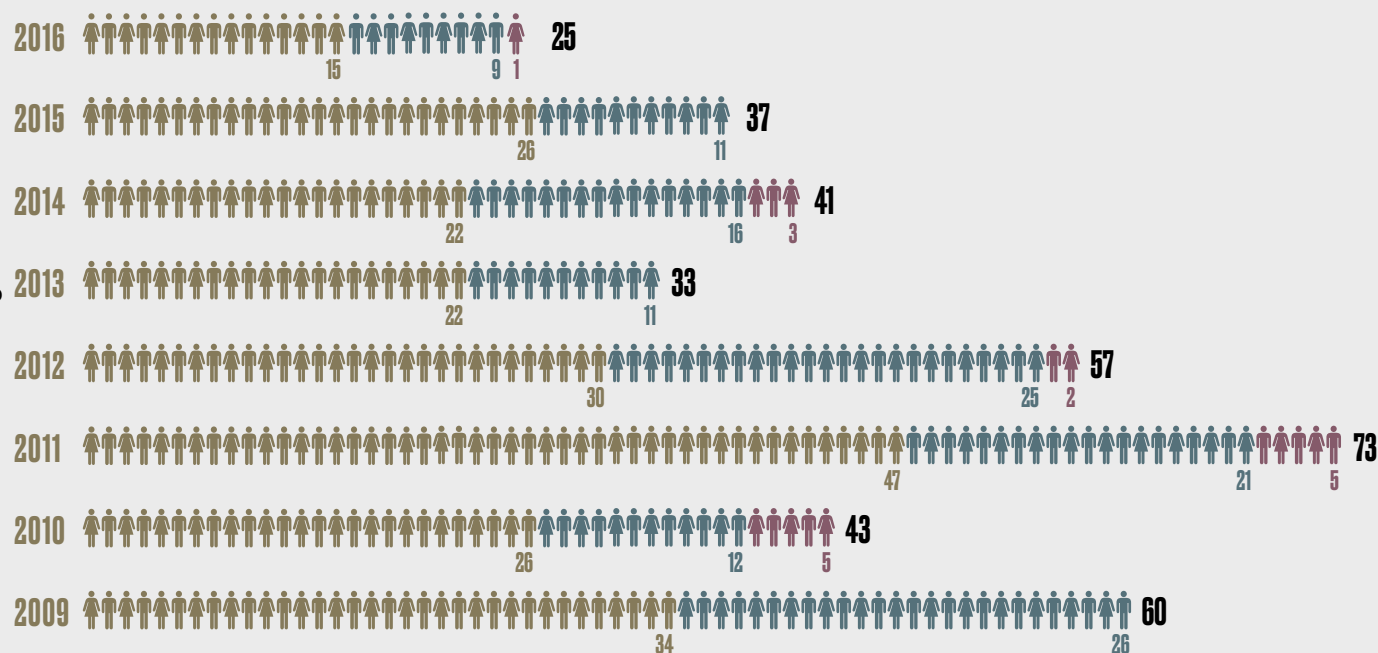
La tasa de avenencias alcanzadas en esta fase inicial ha mejorado casi en tres puntos en 2016 respecto de 2015, apreciablemente por encima de la media de los años anteriores al anómalo 2013. El 21,9% alcanzado es un resultado muy apreciable en una fase en que el personal del Consejo actúa en conciliación por no verse un interés compartido de las partes en que se inicie un procedimiento de formato extenso con intervención de profesional externo.

LOS PROCEDIMIENTOS CON PROFESIONAL

Los procedimientos que en 2016 han llegado hasta su final ordinario, como conciliaciones, mediaciones o arbitrajes con intervención de profesional externo elegido/a de común acuerdo por las partes han sido 52: 25 conciliaciones, 21 mediaciones y 6 arbitrajes. En relación con el número total de procedimientos finalizados, esta suma es porcentualmente la más baja de la serie del Preco, descontado el año 2013; un mal dato, porque revela, como hemos dicho, una mala disposición para comprometerse en procedimientos de solución de conflictos de mayor recorrido, fruto de la desconfianza introducida en las relaciones laborales por las circunstancias de la época. Aunque el buen trabajo del personal interno en las fases iniciales haya recuperado un nivel digno de resolución de conflictos.

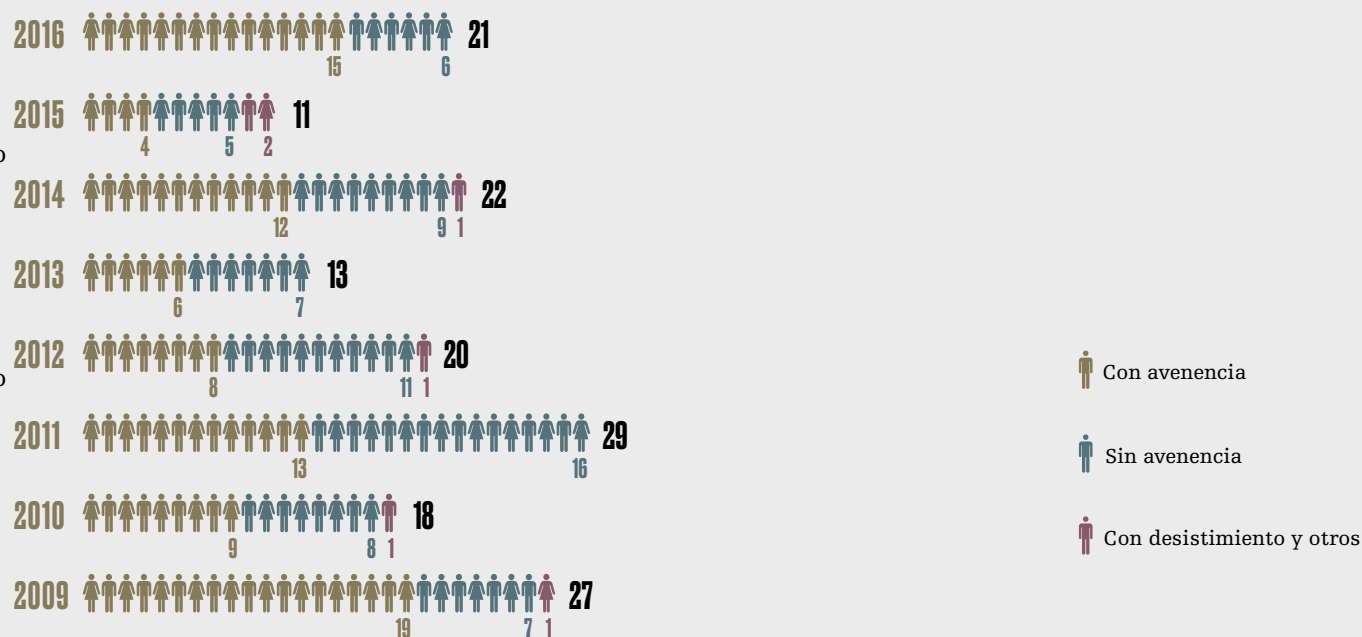
CONCILIACIONES

La conciliación es el procedimiento del Preco en 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 15 avenencias logradas que representan un 60% del total de las conciliaciones finalizadas durante 2016.



MEDIACIONES

La mediación es el procedimiento del Preco en que el 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 2016 han sido 21, que han finalizado como se aprecia en el gráfico: con una tasa de avenencias o de propuestas aceptadas por las dos partes que ha llegado al 71,4%. 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.



Con avenencia

Sin avenencia

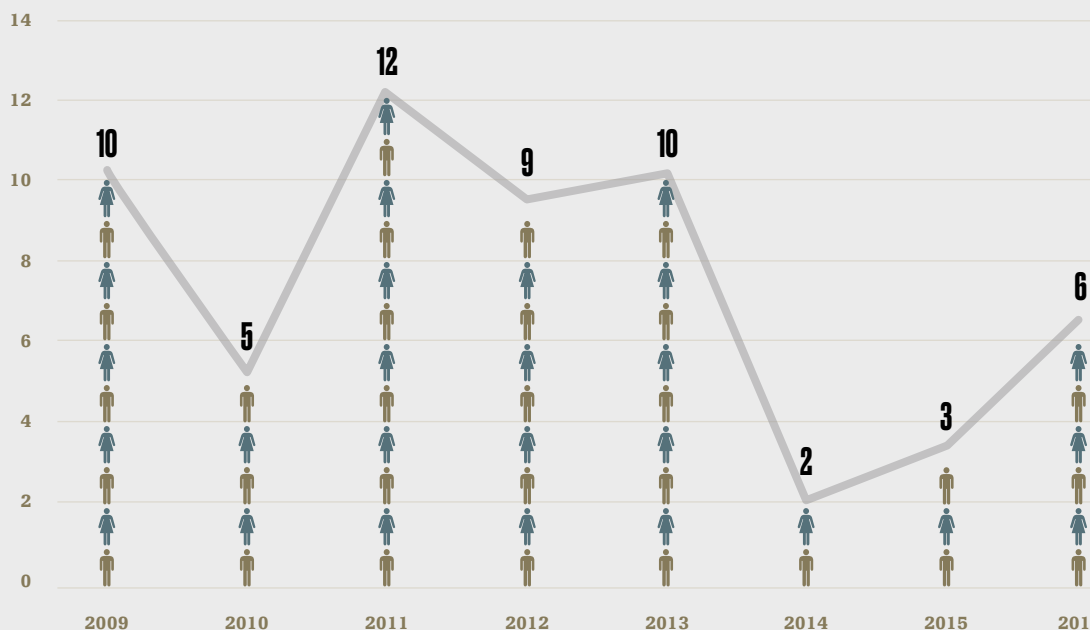
Con desistimiento y otros

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 2016 su número ha repuntado hasta 6, con reversión del brusco descenso padecido en 2014 y 2015.

Todos ellos han finalizado del modo ordinario, mediante laudo arbitral, y ninguno ha sido objeto del procedimiento interno de recurso a tribunal de tres árbitros, preceptivo para la eventual impugnación de un laudo emitido en el Preco por disponer así sus reglas. Impugnación judicial casi inédita en los 29 años cumplidos de aplicación efectiva de los procedimientos Preco.

EVOLUCIÓN DEL
NÚMERO DE ARBITRAJES
2009-2016



RESUMEN DE LA GESTIÓN EN 2016

Durante 2016 han finalizado 649 procedimientos, algunos de ellos solicitados en 2015. De ellos, en 167 casos se alcanzó solución al conflicto, es decir, en el 25,7%.

Por su parte, los procedimientos en los que las partes han decidido acceder a conciliación o mediación con designación por ellas de un o una profesional han finalizado con solución del conflicto en un 65,2% de los casos, lo que confirma la eficacia de estas vías cuando ambas partes aceptan francamente su práctica.

LA ACTIVIDAD DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL PRECO EN 2016

La Comisión Paritaria del Preco, creada por el Acuerdo interprofesional Preco para su interpretación y aplicación y para la elaboración de sus normas de aplicación, que funciona en el seno del Consejo de Relaciones Laborales y con el apoyo de su dirección y de su equipo gestor, se ha reunido en dos ocasiones en 2016, en los días 8 de enero y 20 de abril, para efectuar el seguimiento regular de la marcha del Preco.

En esas sesiones ha adoptado además acuerdos importantes, entre los que destacan dos. En la primera se ha efectuado una importante actualización del listado de los profesionales externos que llevan a cabo las conciliaciones, mediaciones y arbitrajes, que venía requerida por la necesidad de sustituir las bajas producidas en los últimos años, para completarlo con la incorporación de profesionales de especialidades complementarias para abordar interdisciplinariamente los conflictos que precisen de ello y para preparar el inevitable relevo generacional entre los profesionales del Preco, una parte de los cuales proviene del arranque del Preco-II en 1990. De este modo, la Comisión ha aprobado de modo unánime, y con el apoyo de las cuatro confederaciones sindicales y de la empresarial firmantes del acuerdo interprofesional, los nuevos listados de cada sede territorial, que han quedado integrados por doce mediadores y mediadoras y cuatro árbitros en Bizkaia, siete mediadores y mediadoras y dos árbitros en Álava, y doce mediadores y mediadoras y tres árbitros en Gipuzkoa.

En la segunda de dichas sesiones ha sido aprobada una nueva norma de aplicación del Acuerdo Interprofesional Preco, la número 14, cuyo conjunto constituye el desarrollo reglamentario del Acuerdo, que es competencia de su Comisión Paritaria por determinarlo su punto 5. La nueva norma de aplicación simplifica la práctica de los arbitrajes cuando exista cláusula de sometimiento en un convenio colectivo de empresa o de grupo de empresas. En esos casos la mayoría de una de las dos representaciones puede dar lugar a la práctica del arbitraje por su voluntad unilateral, sobre la base del compromiso incorporado en su convenio colectivo. Lo mismo sucede cuando existe un compromiso en cualquier convenio colectivo, incluidos los sectoriales, si afecta a los eventuales desacuerdos que se produzcan en el seno de su comisión mixta o paritaria.

En uno y otro caso, hasta la fecha era necesario que la cláusula del convenio colectivo en que se hubiera incorporado tal compromiso de sometimiento a arbitraje fuera supervisada previamente por la Comisión Paritaria del Preco. La nueva norma, establecida por la propia Comisión, permite la práctica de tales arbitrajes sin necesidad de aprobación previa de la cláusula del convenio colectivo, si se efectúa según las condiciones y modos que detalla. Los restantes compromisos de sometimiento a arbitraje, los que consten en convenios sectoriales y no se refieran a los desacuerdos de su comisión paritaria, siguen sujetos a la supervisión previa de la cláusula por la Comisión Paritaria.

Esta nueva disposición ha sido añadida a las restantes normas complementarias del Preco mediante su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco nº 126, de 4.7.2016.

6. 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 llamado a ejercer en ella la competencia de resolver las discrepancias sobre la inaplicación de convenios colectivos establecida en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, atribuida en el ámbito estatal 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 que llevó a cabo uno de los profesionales del listado ofrecido al ORPRICCE por el Consejo de Relaciones Laborales para esta función, 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 por uno de dichos profesionales. Uno de estos tres laudos estimó en parte la solicitud y los otros dos las desestimaron.

7. 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. Todos estos informes están disponibles en nuestra página web bajo el epígrafe **INFORMACIÓN SOCIOLABORAL**.

INFORMACIÓN SOCIOLABORAL MENSUAL

Nuestro primer nivel de análisis de la realidad sociolaboral de la CAPV se recoge en la publicación Información sociolaboral mensual 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 se realizan once informes de periodicidad mensual, coincidiendo con el mes natural, con la excepción de agosto.

INFORME TRIMESTRAL: EVOLUCIÓN ECONÓMICA Y LABORAL DE LA CAPV

En el año 2006 se inició la publicación de cuatro informes de periodicidad trimestral. Posteriormente, en el primer trimestre de 2013, tras la realización de un proceso de reflexión, se introdujeron cambios que afectaron tanto a su contenido como al formato. Se optó por un informe con una mayor presencia de gráficos y con una amplitud temporal mayor, para contextualizar los resultados de cada trimestre en función de cuál había sido su evolución.

Tras las modificaciones de formato realizadas a lo largo de 2015, con la incorporación de gráficos de mayor tamaño que debido a la extensión fija del informe anterior no eran posibles, se procedió al cambio de su denominación, pasando a llamarse "Situación sociolaboral en Euskadi".

Además de los apartados fijos centrados en la evolución de la negociación colectiva, empleo y contratación, en los informes trimestrales se llevan a cabo diferentes análisis sobre temas de interés. Así, en el primer trimestre se trató la cuestión del envejecimiento de la población trabajadora, en el segundo se llevó a cabo una análisis de la negociación colectiva en Europa, y en tercer trimestre se profundizó en el problema del envejecimiento de la población trabajadora, repasando algunas iniciativas puestas en marcha en Europa para abordarlo.

Al igual que el año anterior, el informe del cuarto trimestre 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 que en los informes trimestrales, se realiza también un análisis de la situación de partida de la negociación colectiva del nuevo año.

En cuanto a su publicación, se ha seguido manteniendo, como fecha aproximada, los días posteriores a la publicación de los datos trimestrales del producto interior bruto (PIB) de la CAPV por parte del Instituto Vasco de Estadística.

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 2016, el Consejo ha publicado el informe correspondiente a 2015, con el título Situación económica y relaciones laborales en la CAPV 2015.

Para realizar toda esta labor de estudio y seguimiento de la realidad sociolaboral, el Consejo elabora una base de datos socioeconómica a partir de diversa información estadística relevante y de una exhaustiva selección de variables e indicadores. Además, confecciona y procesa otra base de datos propia en la que se reúne toda la información disponible sobre la negociación colectiva que se acomete en la CAPV o que, desarrollada en otros ámbitos, tiene incidencia en nuestra comunidad autónoma. A lo largo de 2016, se han alimentado ambas bases de datos, dentro de una nueva aplicación informática puesta en marcha en 2013 más potente en cuanto a la gestión de la información.

En 2016 se ha implementado un nuevo módulo en esta aplicación que permite recoger 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, habiendo sido realizado el último trabajo de actualización a lo largo de 2016. 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.

Como novedad, en 2016 la estructura de la negociación colectiva se ha realizado desglosando por sexo a los trabajadores afectados por los diferentes convenios, con el fin de poder en un futuro realizar análisis teniendo en cuenta esta condición.

8. INFORMACIÓN PRESUPUESTARIA

El Consejo de Relaciones Laborales goza de autonomía económico 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 20 de diciembre de 2016 el presupuesto del Consejo para el ejercicio 2017.

1. PRESUPUESTO DE INGRESOS

CAPÍTULO IV

Transferencias corrientes 2.362.855 €

CAPÍTULO V

Ingresos patrimoniales 0 €

CAPÍTULO VII

Transferencias de capital 27.290 €

CAPÍTULO VIII

Variación de activos financieros 722.456 €

TOTAL **3.112.601 €**

2. PRESUPUESTO DE GASTOS

CAPÍTULO I

Gastos de personal 1.157.798 €

CAPÍTULO II

Gastos de funcionamiento 1.510.347 €

CAPÍTULO VI

Inversiones reales 26.000 €

CAPÍTULO VIII

Variación de activos financieros 6.000 €

“Gasto extraordinario diferido” 412.456 €

TOTAL **3.112.601 €**

3. LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO 2016

INGRESOS CORRIENTES		2.410.107 €
Transferencias corrientes	2.362.921	
Otros ingresos	47.186	
GASTOS CORRIENTES		2.298.512 €
Gastos de personal	1.058.157	
Gastos de funcionamiento	1.240.355	
INGRESOS DE CAPITAL		27.290 €
Transferencias de capital	27.290	
GASTOS DE CAPITAL		22.965 €
Inversiones reales	22.965	
CAPACIDAD DE FINANCIACIÓN		<u>115.920 €</u>
Variación de activos financieros (ingresos)	5.545	
Variación de operaciones financieras (gastos)	4.000	
RESULTADO DE OPERACIONES FINANCIERAS		<u>1.545 €</u>
SUPERÁVIT DEL PRESUPUESTO CORRIENTE		117.465 €

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

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES

