
LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



MEMORIA DE ACTIVIDADES

2017

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. ORGANIZACIÓN INTERNA Y COMPOSICIÓN

2. ACTIVIDAD DEL PLENO Y COMISIONES

3. ACTIVIDAD CONSULTIVA

4. ACTIVIDAD INSTITUCIONAL

5. HACIA UN SERVICIO INTEGRAL DE RELACIONES LABORALES

6. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PRECO

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

8. ESTUDIOS Y PUBLICACIONES

9. INFORMACIÓN PRESUPUESTARIA

INTRODUCCIÓN

Un año más, al prologar esta memoria de actividades del Consejo de Relaciones Laborales, siento la necesidad de recordar en primer lugar algo que quizá pueda sonar reiterativo para los lectores habituales de nuestras publicaciones: que las instituciones que se financian con fondos públicos están no solo legal sino también moralmente obligadas a dar cuenta detallada de la aplicación que hacen de ellos. A partir de esta información, son los ciudadanos y ciudadanas quienes deben analizar nuestra aportación y juzgar el grado de utilidad que reporta. Este es en mi opinión el único modo —o el principal, al menos— de otorgar un nivel de legitimidad suficiente, en términos sustanciales y no solo formales, a cualquier organismo que gestiona recursos del conjunto de la ciudadanía.

Toda nuestra actividad se asienta, de un lado, en el convencimiento de que para ordenar de modo equilibrado el proceso de creación y distribución de riqueza en cualquier sociedad moderna es imprescindible un sistema eficiente y justo de relaciones laborales. Y de otro, en la constatación de que la creciente complejidad de la negociación colectiva requiere ineludiblemente de estructuras de apoyo que, sin negar ni interferir

en la autonomía de los negociadores, contribuya a dinamizar los procesos, a enriquecer los contenidos y a resolver y controlar los conflictos que se susciten entre las partes.

La emergencia de algunas demandas que no son nuevas pero que han recibido un impulso cualitativo en los últimos tiempos, como la denuncia de la brecha salarial discriminatoria entre mujeres y hombres, apoyada de forma masiva en la reciente huelga feminista del pasado 8 de marzo de 2018, son un buen ejemplo de ello. Se trata de un fenómeno que nos debe interpelar como agentes sociales y que nos coloca frente a la necesidad insoslayable de aportar soluciones eficaces, imaginativas y justas en relación con un tema que es sin duda multifactorial pero que tiene una conexión evidente con la ordenación y tratamiento de las relaciones laborales en las empresas. Pero más allá de sus singularidades, no es un fenómeno aislado, sino que se enmarca en una realidad progresivamente más compleja que demanda también soluciones en otras muchas áreas, como por ejemplo la salud laboral, la flexibilidad negociada, la búsqueda de nuevas transacciones que permitan una progresión razonable hacia modelos de empresa más participativos,

la gestión de la diversidad, la extensión de planes de previsión de empleo... cuyo reverso es una negociación colectiva a la que no le basta ya con superar el atasco actual, sino que debe enfrentarse también al reto de mejorar cualitativamente sus procesos y contenidos.

Es este el escenario que debemos diagnosticar y comprender de forma correcta y en el que el Consejo de Relaciones Laborales aspira a consolidarse como un servicio integral de apoyo a las relaciones laborales colectivas.

Es cierto que los datos muestran que de forma cada vez más habitual las comisiones negociadoras de los convenios colectivos sectoriales y las comisiones paritarias creadas para su administración, se decantan por utilizar nuestros servicios, y la memoria que prologo da buena cuenta de ello. Pero en ningún caso quisiera hacer una lectura complaciente de esta realidad. Porque durante el año 2017 y en los primeros meses de este 2018 el problema básico de nuestra negociación colectiva, incluso cuando todos asumimos que hemos doblado ya la esquina de la brutal crisis económica desatada hace una década, sigue siendo el bloqueo de los procesos de negociación, la falta de renovación de las

condiciones de trabajo mediante nuevos pactos, y la cesión progresiva de espacio a los convenios colectivos estatales.

En todo caso, frente a esta realidad, más preocupante aun por su persistencia en el tiempo, nuestro nivel de compromiso debería ser todavía mayor.

Y desde ese compromiso reforzado seguimos trabajando de forma cotidiana todo el equipo

humano que integramos el Consejo, y a quienes nuevamente quiero mostrar mi gratitud y reconocimiento a través de estas líneas.

Un trabajo que pasa por seguir apoyando los procesos de negociación de condiciones de trabajo y la gestión dinámica de los convenios través de las comisiones paritarias, por acoger y tratar desde los procedimientos del Preco casi 500 conflictos colectivos, y por generar y divulgar conocimiento a través de nuestra web y nuestras

comparecencias públicas con informes periódicos, bases de datos y respuestas no vinculantes a las consultas que se nos formulan sobre el convenio de aplicación. En todo caso, para un conocimiento más completo y preciso de estas actividades hemos redactado y aprobado la presente memoria que constituye el ejercicio de descargo y rendición pública de cuentas al que me refería al principio.

Tomás Arrieta Heras
Presidente

1. ORGANIZACIÓN INTERNA Y COMPOSICIÓN

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

El Consejo es bipartito y paritario. La última renovación completa del Consejo se produjo en 2016. En la actualidad está integrado por siete miembros efectivos designados por la confederación empresarial Confebask y seis miembros efectivos designados por las organizaciones y confederaciones sindicales LAB, CC.OO. y UGT (ver **ESTRUCTURA** en la web del CRL). Forman parte también del Consejo su presidente y su secretario general, si bien no tienen derecho a voto.

PERSONAL DEL CONSEJO

El Consejo de Relaciones Laborales contaba durante el año 2017 con el siguiente personal: un coordinador jurídico, un responsable de estudios socioeconómicos, una técnica de relaciones laborales, una jefa de administración, un responsable de información, documentación y traducción, un técnico de negociación colectiva, dos administrativas, una secretaria de alto cargo 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 2017 el funcionamiento de dichos órganos ha sido el siguiente:

PLENO DEL CONSEJO: El Pleno del Consejo se reunió cuatro veces durante 2017 en sesión ordinaria y dos veces en sesión extraordinaria. En dichas sesiones ordinarias, además del trabajo habitual del Pleno se llevó a cabo la aprobación del informe sociolaboral anual de 2016 y de la Memoria de actividades del Consejo en 2016, así como se facilitó información sobre la evolución de los trabajos del Consejo y de su situación presupuestaria. En las sesiones extraordinarias se aprobó la constitución formal del Pleno del Consejo tras el proceso de renovación de sus miembros, la designación y nombramiento de los miembros en las comisiones permanentes del Consejo y la aprobación de la propuesta de provisión de la plaza de técnico de relaciones laborales.

COMISIÓN PREPARATORIA: Esta comisión tiene sus sesiones en función de las del Pleno en sesión ordinaria del Consejo, ya que es la encargada, entre otros asuntos, de fijar el orden del día de éste. Durante 2017 se reunió en cuatro ocasiones.

COMISIÓN DE INFORMES: La Comisión de Informes es la encargada de, entre otras tareas, llevar a cabo la función consultiva del Consejo. Durante 2017 esta Comisión se ha reunido en relación con la solicitud de informe que consta 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 2017 se recibió en el Consejo una solicitud de informe. En la que el Consejo emitió un dictamen. Dicha solicitud fue sobre:

- El proyecto de Decreto de la Consejera de Trabajo y Justicia del Gobierno Vasco por el que se aprueba el Calendario Oficial de Fiestas Laborales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2018.

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

4. ACTIVIDAD INSTITUCIONAL

Durante 2017 el presidente y del secretario general de Consejo han participado de forma activa en los grupos técnicos de trabajo impulsados desde la Mesa de Diálogo Social a raíz de la reunión celebrada por ésta el 18 de julio de 2017.

El compromiso de la Mesa pasa por avanzar en la institucionalización del diálogo social tripartito mediante el diseño y aprobación, en su caso, de una norma jurídica de carácter específico y por la puesta en marcha de grupos técnicos de trabajo en diversas materias.

En ejecución de estos compromisos, los grupos de trabajo se han reunido en ocho ocasiones a partir de septiembre de 2017 en la sede del Consejo de Relaciones Laborales, con la participación de su presidente y secretario general en las funciones de asesor técnico y secretario de actas respectivamente. Los trabajos de estos grupos han girado, a su vez, sobre los siguientes temas:

- Institucionalización del diálogo social. A lo largo de diferentes sesiones se ha acordado las líneas básicas de una futura norma jurídica que dé cobertura formal y estabilidad a éste.
- La Estrategia Vasca de Inversión en las Familias y en la Infancia, que se articulará a través de un Plan interinstitucional. El Grupo de trabajo ha sido informado en varias sesiones por la viceconsejera de Políticas Sociales del contenido y objetivos de esta estrategia que incluye la suscripción de un Pacto de país, al que las organizaciones que componen la Mesa de Diálogo Social ha sido invitadas a adherirse.
- Plan de Empleo 2017-2020. El viceconsejero de Empleo participó en una reunión del Grupo de trabajo en la que presentó dicho Plan.

5. HACIA UN SERVICIO INTEGRAL DE RELACIONES LABORALES

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

Dentro del proceso de avance hacia la constitución del Consejo como un servicio integral de relaciones laborales, éste ofrece a las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales, y a la comisión paritaria que debe crear cada uno de ellos, un apoyo que abarca distintos aspectos, desde la domiciliación de la propia comisión, el uso de los locales para sus reuniones, la recepción y tramitación de las solicitudes que se dirijan a las comisiones paritarias y la presencia en ellas de 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 telemática en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos.

Además el Consejo mantiene una aplicación informática de acceso por Internet, a través de la que los miembros de las comisiones pueden encontrar todos los documentos recibidos y generados en su respectiva comisión negociadora o paritaria y la información del estado de la gestión de todas sus actuaciones, junto a un sistema de búsquedas que les permite la consulta de todo precedente de su comisión paritaria acerca de cualquier artículo de su convenio colectivo.

Este dispositivo informático de apoyo trata de dar facilidades a las comisiones para que cumplan eficazmente sus funciones. Pero, en cuanto a las comisiones paritarias, pretende ante todo contrarrestar el escaso interés que tradicionalmente han despertado en los propios agentes sociales más allá de su encuentro limitado al momento de la renovación de su convenio colectivo. Un funcionamiento eficiente del sistema de relaciones laborales pasa por una concepción de la negociación colectiva como un hecho no circunstancial, sino permanente en el tiempo, aunque con distinta intensidad según se trate del momento de la negociación del convenio o de su puesta en práctica, por eso este programa de apoyo a las comisiones negociadoras y paritarias ha pasado a ser un objetivo fundamental del Consejo de Relaciones Laborales.

DE ÁMBITO SECTORIAL	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPOZKOA	ORGANO CENTRAL	TOTAL
CONVENIO O ACUERDO COLECTIVO	7	2	3	2	14
REVISIÓN SALARIAL	4	11	3	1	19
MODIFICACIÓN CONVENIO	1	3	1	0	5
ACUERDO COMISIÓN PARITARIA	1	1	2	1	5
INICIO NEGOCIACIÓN Y DENUNCIAS	0	1	3	0	4
TOTAL	13	18	12	4	47

PRESENTACIONES EN 2017 DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SECTORIAL O INTERPROFESIONAL PARA REGISTRO Y PUBLICACIÓN

Los servicios a los que se hace referencia en los párrafos anteriores se ofrecen a las comisiones de los convenios colectivos sectoriales, provinciales o de ámbito autonómico. No sucede en la misma medida respecto de los convenios de empresa dado su número y la limitación de medios del Consejo, aunque dentro de la disponibilidad de la institución se les ofrece asesoramiento y apoyo en la constitución de la comisión negociadora y en la finalización de la negociación, moderando su sesión constitutiva y su sesión final y levantando sus correspondientes actas, así como presentando el convenio resultante a la autoridad laboral a través del registro telemático de convenios colectivos.

En esta actividad de apoyo y acompañamiento a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos debe destacarse respecto de 2017 que el 17 de enero de dicho año se suscribió en el seno del Consejo de Relaciones Laborales por todas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, Confebask, ELA, LAB, CC.OO y UGT, el Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la CAPV, como culminación de la actividad de la comisión negociadora constituida el 30 de noviembre de 2016.

El Acuerdo Interprofesional, suscrito al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, otorga prioridad aplicativa a los convenios y acuerdos territoriales e interterritoriales suscritos en Euskadi, sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, salvada la reserva de materias que efectúa su artículo 84.4, a fin de preservar la autonomía de los agentes sociales vascos para establecer condiciones de trabajo acordes con nuestro tejido económico y social, y de garantizar las existentes en los convenios suscritos en las actuales unidades de negociación.

A continuación se presenta la lista de las comisiones paritarias y negociadoras a las que el Consejo ha prestado servicios en los últimos años. En ellas hemos indicado con un asterisco aquellas que han ejercido alguna actividad en los últimos tres años. Asimismo, se han identificado con dos asteriscos los nuevos ámbitos de negociación.

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

COMISIONES PARITARIAS:

- Actividades deportivas para terceros *
- Comercio de alimentación *
- Comercio del calzado *
- Comercio de las industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos *
- Comercio del mueble *
- Comercio textil *
- Concesionarias de limpieza de centros del Gobierno Vasco *
- Construcción y obras públicas *
- Derivados del cemento *
- Hostelería
- Industria siderometalúrgica *
- Industria de la madera *
- Industria y comercio de panaderías *
- Industria y comercio del vino *
- Intervención social *
- Limpieza de edificios y locales *
- Ocio educativo y animación sociocultural *
- Servicio de ayuda a domicilio *
- Servicios sociales de intervención y asistencia en infancia, juventud y familia *
- Temporero para la actividad agropecuaria
- Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte *

COMISIONES NEGOCIADORAS:

- Actividades deportivas para terceros *
- Comercio de alimentación *
- Comercio del calzado *
- Comercio del metal
- Comercio del mueble *
- Comercio textil *
- Comercio de las industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos *
- Concesionarias de limpieza de centros del Gobierno Vasco *
- Construcción y obras públicas *
- Derivados del cemento *
- Empresas concesionarias del servicio de limpiezas de Mercedes Benz España, S.A. *
- Hostelería *
- Industria siderometalúrgica *
- Industria y comercio de panaderías *
- Industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos *
- Industria de la madera *
- Industria y comercio del vino *
- Intervención social **
- Limpieza de edificios y locales *
- Ocio educativo y animación sociocultural **
- Peluquerías, institutos y salones de belleza

- Servicio de ayuda a domicilio *
- Sector de ambulancias *
- Temporero para la actividad agropecuaria **
- 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 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 *
- 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 licores, criadores, exportadores, embotelladores y almacenistas de vinos *
- 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 discrecionales de viajeros por carretera

- Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos y accidentados *

COMISIONES NEGOCIADORAS:

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

- Empresas concesionarias del servicio de limpieza en centros dependientes del Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco y de la UPV/EHU (CAPV) *
- Empresas concesionaria del servicio de limpieza en los centros de la Diputación Foral de Bizkaia *
- Establecimientos sanitarios privados
- Estaciones de servicio *
- Fabricación de licores, criadores, exportadores, embotelladores y almacenistas de vinos *
- Hormigones y canteras
- Hostelería *
- Hostelería de la CAPV (Acuerdo marco) **
- Industria siderometalúrgica
- Intervención social *
- Limpiezas de edificios y locales *
- Locales y campos deportivos *
- Oficinas de farmacia *
- Oficinas y despachos *
- Panaderías *
- Piedra y mármol *
- Tintorerías y lavanderías
- Transporte por carretera, grupos de tracción mecánica y agencias de transporte*
- Transporte de servicios regulares y discrecionales de viajeros por carretera *
- Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos y accidentados (Bizkaia) *
- Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos y accidentados de la CAPV **

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

COMISIONES PARITARIAS:

- Alojamientos *
- Artes gráficas *
- Comercio de la piel
- Comercio del metal
- Comercio del mueble
- Comercio general
- Comercio textil
- Concesionarias de limpieza y servicio de asistencia socio-sanitaria en las dependencias municipales y la residencia de ancianos de Errenteria.
- 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
- Industria y comercio de pastelerías y confiterías *
- Instalaciones deportivas de titularidad pública

- Intervención social *
- Limpieza de Edificios y Locales *
- 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 *
- Aparcamiento y ordenación del tráfico de Gipuzkoa *
- Artes gráficas *
- Ayuda a domicilio de Donostia-San Sebastián (empresas concesionarias del servicio) *
- Comercio de la piel *
- Comercio del metal *
- Comercio del mueble *
- Comercio general *
- Comercio textil *
- Construcción y obras públicas
- Empresas concesionarias de limpieza y servicio de asistencia socio-sanitaria en las dependencias municipales y la residencia de ancianos de Errenteria *

- Empresas concesionarias de limpieza de centros del Ayuntamiento de Irún *
- Estaciones de servicio *
- Fabricación de pastas, papel y cartón *
- Hostelería *
- Acuerdo Marco CAPV en el ámbito de la Hostelería **
- Ikastolas de Araba, Gipuzkoa y Bizkaia *
- Industria de la panadería *
- Industria siderometalúrgica
- Industria y comercio de alimentación *
- Industria y comercio de pastelerías y confiterías *
- Instalaciones deportivas de titularidad pública
- Intervención social *
- Limpieza de edificios y locales
- Limpieza viaria *
- Locales y espectáculos *
- Mayoristas de frutas y productos hortícolas
- Mayoristas de pescados y mariscos
- Oficinas y despachos *
- Parejas bacaladeras y buques bacaladeros
- Residencia de personas mayores *
- Transitarios
- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancias
- Transporte de mercancías por carretera *
- Transporte de viajeros por carretera *

*Con actividad en los últimos tres años

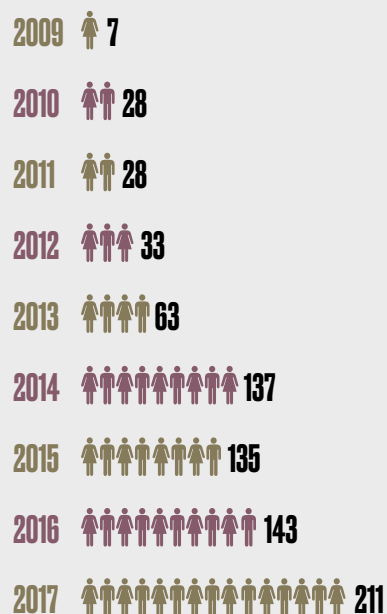
** Nuevo ámbito de negociación

CONSULTAS SOBRE CONVENIO APLICABLE

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

Para realizar la consulta tan solo es necesario rellenar un sencillo formulario (a través de nuestra página web). Este año 2017 se han atendido numerosas consultas (211), 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.

6. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PRECO

Desde 1991 y a raíz de la firma del segundo acuerdo interprofesional Preco, de 1990, se han venido practicando ininterrumpidamente hasta la actualidad los procedimientos de solución de conflictos creados por los sucesivos acuerdos, el último de los cuales es el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales-Preco (BOPV nº 66, de 4 de abril de 2000), suscrito el 16 de febrero de 2000 por todas las confederaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Durante 2017 el Consejo de Relaciones Laborales ha seguido gestionando mediante sus tres servicios territoriales los procedimientos de este acuerdo Preco, sobre los cuales recogemos, por una parte, la información relativa a los procedimientos solicitados en ese año, que describe la conflictividad laboral canalizada a través del Preco y, por otra, la que se refiere a los procedimientos finalizados durante él, para analizar su gestión y resultados.

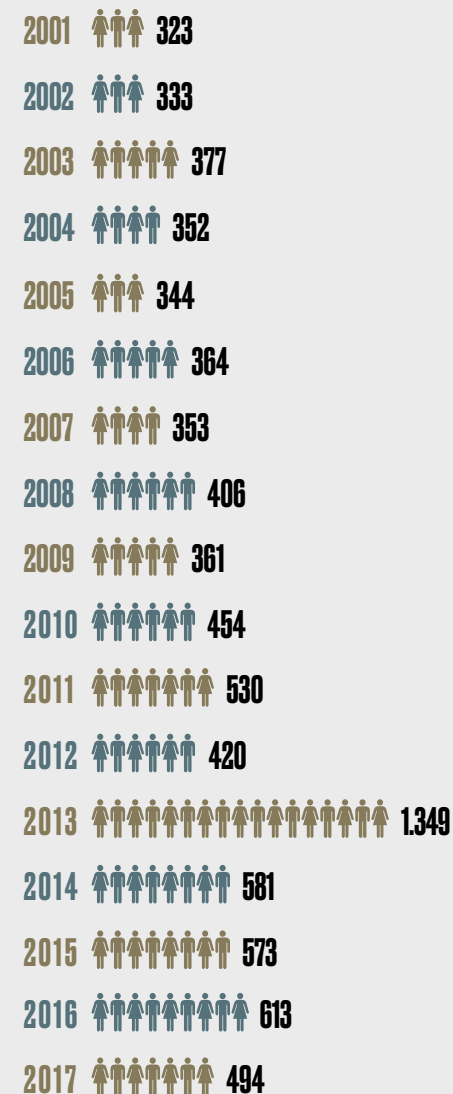
SOLICITUDES PRESENTADAS

El gráfico muestra que en 2017 el número de solicitudes de procedimientos de conflicto colectivo, que ascendieron a 494, ha disminuido de modo importante respecto de las 613 de 2016. Puede significar un paso más en la vuelta a la normalidad de la trayectoria del Preco, que desde la asunción de la condición de vía exclusiva de la conciliación o mediación previa a la vía judicial, que tuvo lugar en 2000 con la firma del último acuerdo Preco, se ha mantenido alrededor de la cifra de 400 solicitudes de conflicto colectivo por año.

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 de un modo altamente significativo 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, y 2017 ha marcado la recuperación de un nivel apreciablemente mayor que el de los años previos a la crisis, pero ya cercano a éstos.

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 18 de las 494 solicitudes afectaron a la totalidad de un sector de la producción. Las restantes solicitudes se refirieron a conflictos de empresa, 38 de ellos en empresas y entidades del sector público (8%), y 438 del sector privado (92%).

Por sectores económicos, en el año 2015 llegó al máximo el proceso de desplazamiento de los conflictos del sector industrial por los del sector servicios, que se había venido produciendo de modo continuo desde 2006. 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%.

EVOLUCIÓN DE LAS SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTO POR TERRITORIOS HISTÓRICOS

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

Ese año comenzó un movimiento de desplome progresivo de los conflictos industriales frente a un ascenso imparable de los del sector servicios, con una pequeña oscilación en 2014, que tuvo un pico acusado en 2011 y otro superior en 2015, en el que alcanzó una separación máxima de 65,3% del total en cuanto al sector servicios y de 30,9% en el sector industrial. El primer pico, el de 2011, tuvo que ver con las reclamaciones en el subsector de las Administraciones Públicas por los efectos de las medidas de contención del déficit público, y el segundo, el de 2015, mantenido parcialmente en 2016, con un repunte de la conflictividad en los subsectores de los servicios sociales (en especial ambulancias y centros de tercera edad), en el del transporte público y en la franja de la hostelería consistente en las empresas de restauración en colectividades.

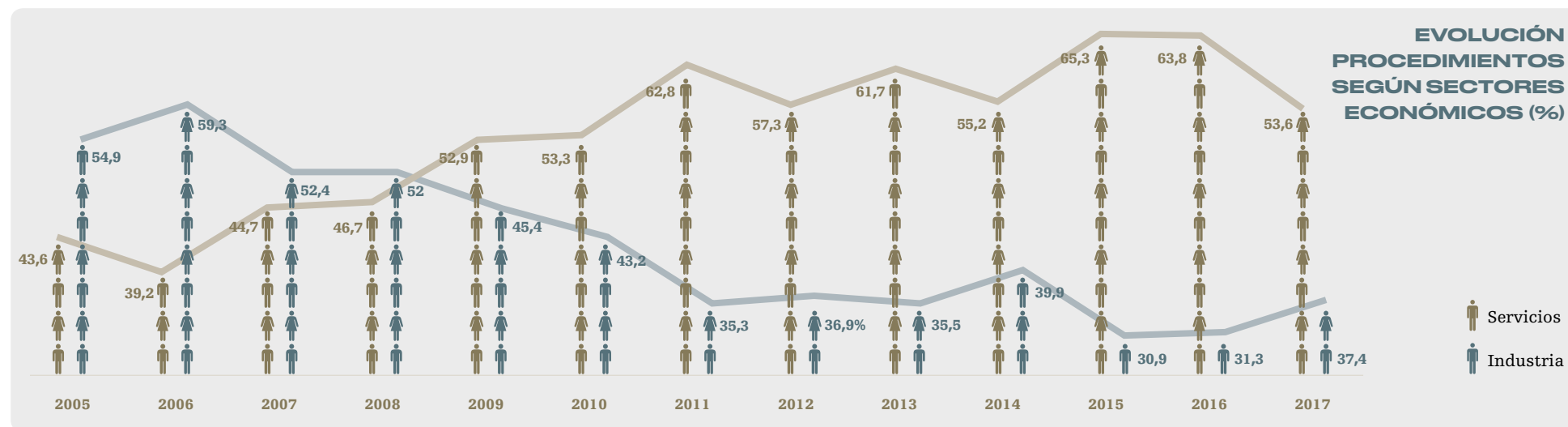
En 2017 la distribución de conflictos entre los sectores económicos ha mostrado una separación menor entre el sector servicios y el industrial, que se ha reconducido a la existente en años anteriores. No porque haya crecido el número de solicitudes de conflictos colectivos de ese sector,

cuyo valor absoluto ha sido inferior que el de 2016, sino porque se ha reducido más el de los conflictos del sector servicios, por no haberse registrado una presentación de solicitudes de esos subsectores tan alta como la de los dos años anteriores.

Respecto a los tipos de conflictos, siguen siendo su objeto ampliamente mayoritario los de decisión o práctica de empresa, mediante los que se impugnan medidas empresariales, en buena parte fracasos u omisión de los períodos de consulta previos a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. Siempre por encima del 50% del total de procedimientos llevados a cabo, en 2017 un 59,1% (292 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 30,4% (150 solicitudes), la gran mayoría de los cuales han consistido en discrepancias sobre la interpretación o el cumplimiento de los convenios colectivos.

El resto viene constituido por 41 solicitudes sobre desacuerdos o estancamiento de negociaciones de convenios colectivos o pactos de empresa sobre condiciones de trabajo, 28 y 13 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 dos solicitudes 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

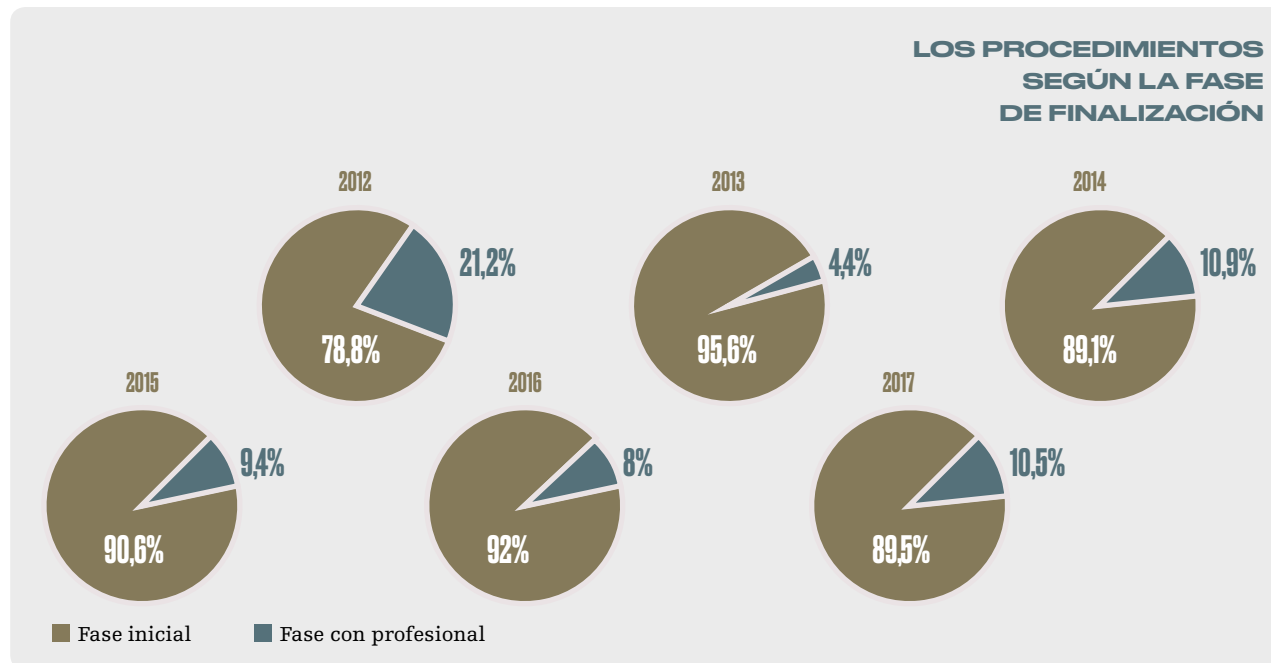
En los procedimientos del Preco hay que distinguir dos fases, una que llamamos inicial, que consiste en un encuentro de finalidad conciliatoria que lleva a cabo el personal técnico del Consejo de Relaciones Laborales, que se responsabiliza de la gestión e impulso de los procedimientos, y una segunda, en la que ya sea el procedimiento de conciliación, mediación o arbitraje, actúa también 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 es muy reducido el porcentaje de casos en que las dos partes aceptan que se practique un procedimiento de conciliación propiamente dicho, de mediación o de arbitraje, con la extensión de sesiones y el grado de implicación de ellas que es necesario. 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 de verdad 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 (aunque el peso de estas dos razones se haya amortiguado en 2017) 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 a 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, en especial en 2017, en que ha subido hasta un todavía exiguo 10,5%, acaso en correlación con la mejora de los datos de la coyuntura económica, pero dista mucho de los niveles anteriores a los años de la crisis. No obstante, lo reducido de este porcentaje sigue sirviendo 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 ha experimentado en 2017 una recuperación importante, que la sitúa en cifras ya muy cercanas a las de la época anterior a la crisis, un 29,2%. Esta cifra resulta de comparar las avenencias y laudos de 2017 con el total de las solicitudes finalizadas en dicho año, haya sido posible o no tramitarlas hasta su conclusión normal. Si la comparación fuera con el total de solicitudes tramitadas en su integridad (descontadas las desistidas y las archivadas por inadmisión a trámite y las incomparecencias de la parte opuesta), el porcentaje de las solucionadas, más cercano a la realidad, sería 33,4%.

La media de acuerdos o laudos respecto del total de solicitudes en el período 2001-2009 fue 31,4%. Entre 2010 y 2012 descendió a 25,7%. 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, la validez de los recortes impuestos para la reducción del déficit público y los efectos legales de la expiración de la ultraactividad de los convenios colectivos sobre los contratos de trabajo.

Superado ese ejercicio, las cifras se han recuperado de modo paulatino: 19,9% en 2014; 23,4% en 2015; 25,7% en 2016 y 29,2% en 2017, en el umbral del 30%. Es probable que esta progresión guarde una correlación con la paralela de la actividad económica en la CAPV.

RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS EN TÉRMINOS GLOBALES

FINALIZADOS 2012 **405**



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

FINALIZADOS 2013 **1.266**



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

FINALIZADOS 2014 **598**



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

FINALIZADOS 2015 **541**



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

FINALIZADOS 2016 **649**



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

FINALIZADOS 2017 **504**

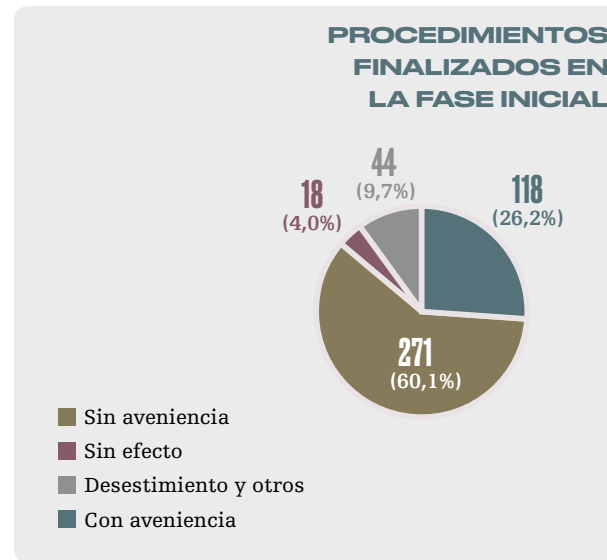


147 SOLUCIONADOS **357 NO SOLUCIONADOS**
29,2% **70,8%**

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 personal técnico 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 2017 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, respecto del total de procedimientos finalizados en ella, ha experimentado un crecimiento continuo desde 2013, paralelo al del porcentaje total de solicitudes finalizadas con acuerdo o laudo que se acaba de comentar, y en gran medida trae causa de él. El 26,2% de conflictos colectivos solucionados es un resultado muy apreciable en una fase preliminar, porque es un porcentaje sobre el total de solicitudes, asistan o no ambas partes y coincidan ambas o no en tener interés real en la solución negociada del conflicto, o acudan a ese encuentro inicial por necesitarlo para agotar un trámite previo a la vía judicial que pretendan instar o porque la ley les obligue a asistir a él como parte opuesta. Precisamente lo poco frecuente de que ambas partes compartan ese interés en participar de verdad en la solución del conflicto, que es presupuesto de la decisión común de designar un profesional externo de mutuo acuerdo para desarrollar un procedimiento extenso de conciliación, mediación o arbitraje,

motivó que se impulsara una línea de actuación conciliatoria intensa del personal interno en esa fase inicial para lograr acuerdos. La progresión importante de su porcentaje de resolución muestra el compromiso y profesionalidad de este personal en el logro de este objetivo.

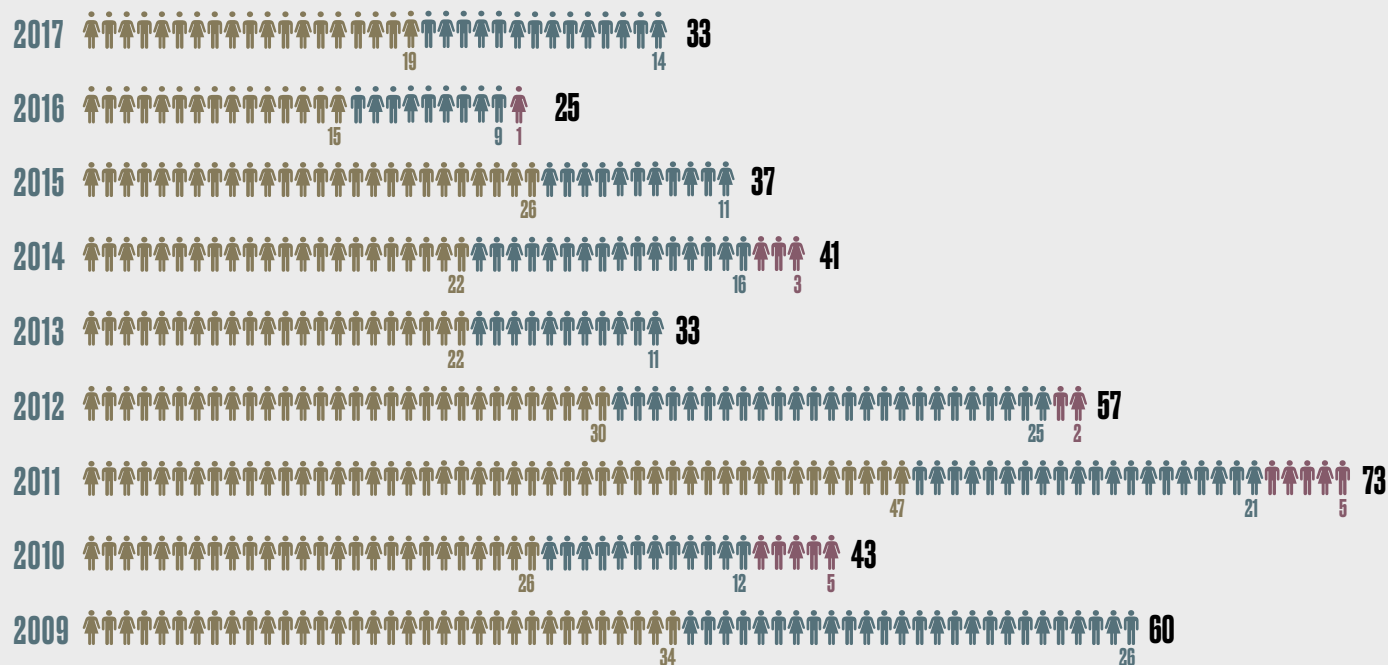
LOS PROCEDIMIENTOS CON PROFESIONAL

El número de procedimientos que, no resueltos en la fase inicial, prosiguen como conciliaciones, mediaciones o arbitrajes con intervención de profesional externo elegido/a por las partes, es reducido. En 2017, 53: 33 conciliaciones, 19 mediaciones y un solo arbitraje. Se ha elevado un poco respecto de 2015 y 2016, pero equivale solamente al 10,5% de los procedimientos finalizados.

El porcentaje medio de estos procedimientos en los años anteriores a la crisis y a las reformas laborales fue el 23%. Como esta prosecución mediante la elección por ambas partes de profesional externo/a equivale a la coincidencia de ambas en apostar porque el conflicto sea resuelto, ya que requiere un acuerdo de la mayoría de cada una de ellas para que se dé tal paso, se comprende que el enrarecimiento de las relaciones laborales originado por la crisis económica y por las medidas establecidas en la nueva normativa laboral redujera de modo importante ese porcentaje. Aunque eso haya sido compensado por el buen trabajo del personal interno en la fase inicial de los procedimientos, que ha mejorado año tras año la eficacia de esa fase inicial en la solución de los conflictos y que es la base del porcentaje total de avenencias al finalizar en ella la gran mayoría de los procedimientos.

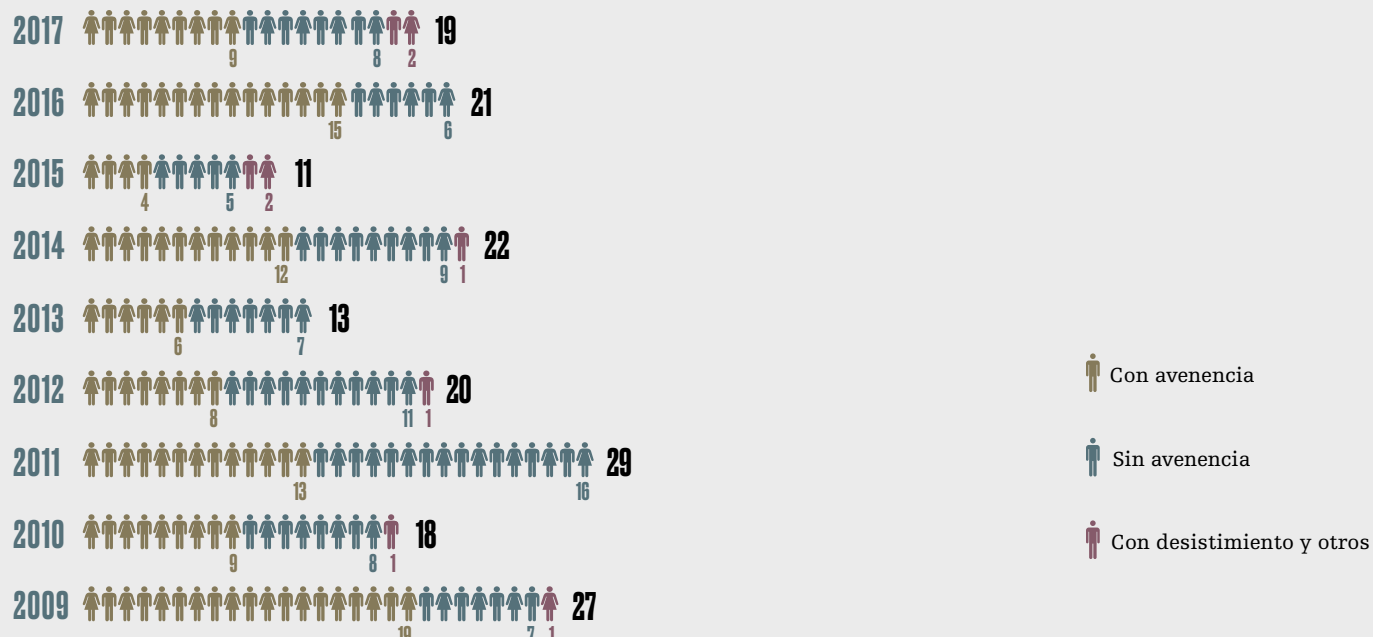
CONCILIACIONES




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 19 avenencias logradas que representan un 57,6% del total de las conciliaciones finalizadas durante 2017.



MEDIACIONES

La mediación es el procedimiento del Preco en 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 2017 han sido 19, 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 47,4%. Una cifra elocuente, con la anterior de las conciliaciones, 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.



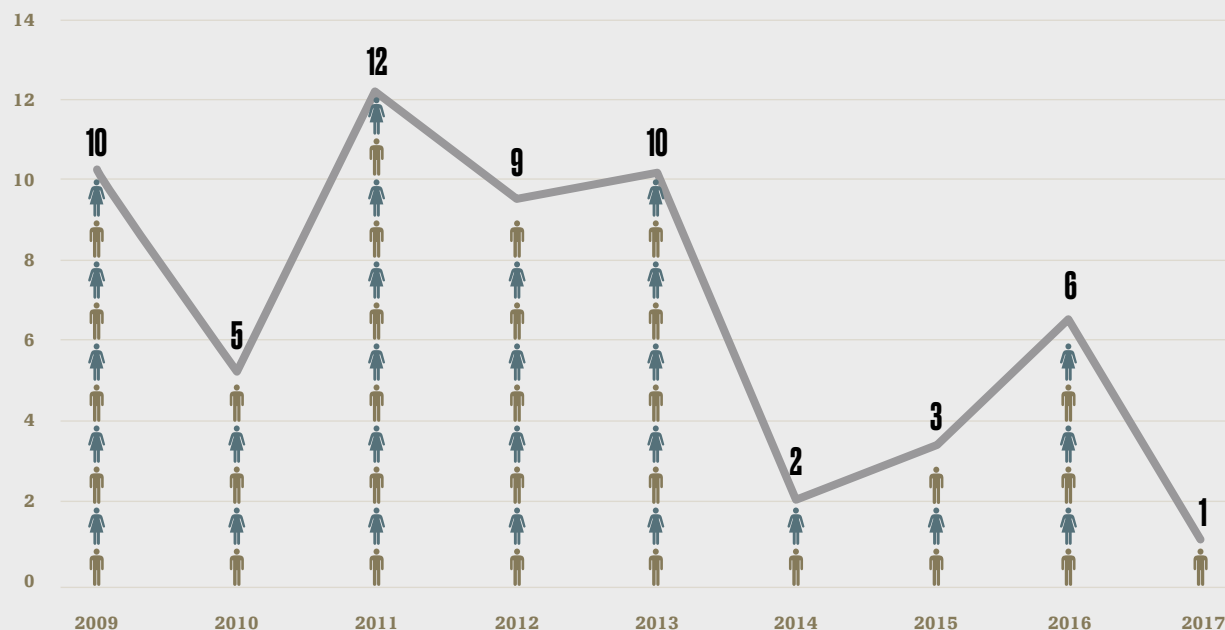
-  Con avenencia
-  Sin avenencia
-  Con desistimiento y otros

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 2017 su número se ha reducido a uno, continuando el brusco descenso que se viene experimentando a partir de la última reforma laboral y que probablemente se relaciona con el clima de desconfianza inducido por ella.

Tal arbitraje único finalizó del modo ordinario, mediante laudo arbitral, que no fue objeto del procedimiento interno de recurso a tribunal de tres árbitros, preceptivo para la eventual impugnación de un laudo emitido en el Preco por disponerlo así sus reglas. Impugnación judicial casi inédita en los 30 años cumplidos de aplicación efectiva de los procedimientos Preco.

EVOLUCIÓN DEL
NÚMERO DE ARBITRAJES
2009-2017



RESUMEN DE LA GESTIÓN EN 2017

Durante 2017 han finalizado 504 procedimientos, algunos de ellos solicitados en 2016. De ellos, en 147 casos se alcanzó solución al conflicto, es decir, en el 29,2%. Aunque su porcentaje es 33,4% si se descuentan las solicitudes que no pudieron tramitarse por incomparecencia de la parte opuesta, desistimiento o inadmisión a trámite.

Por su parte, los procedimientos 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 53,8% de los casos, lo que confirma la eficacia de estas vías cuando ambas partes aceptan su práctica.

LA ACTIVIDAD DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL PRECO EN 2017

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 2017, en los días 26 de abril y 17 de octubre, para efectuar el seguimiento regular de la marcha del Preco.

En la primera de ellas se trabajó además sobre un nuevo protocolo de acreditación de la afiliación sindical, que complete el alcance del actual, que consta incorporado al acuerdo Preco como norma de aplicación nº 13, y sobre un nuevo modelo de gestión de los procedimientos, que articule más estrechamente la colaboración del personal técnico del Consejo y de los profesionales externos en las diversas fases de los procedimientos para proseguir en la mejora continua de su eficacia.

En la segunda se analizó también la cuestión de la medición de la representatividad de las asociaciones empresariales para la conformación de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos sectoriales, que es abordada mediante los procedimientos del Preco cuando lo solicitan las dos partes de una comisión negociadora, o de modo orientativo por el propio Consejo al amparo de las funciones que le atribuye su ley constitutiva cuando quien lo solicita es una asociación empresarial respecto de sí misma. Igualmente se aprobó un nuevo sistema de retribución de los profesionales externos del Preco, más acorde con el diferente alcance de sus intervenciones en los procedimientos.

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

Mediante el Decreto 471/2013, de 30 de diciembre, fue creado en nuestra Comunidad Autónoma el organismo público 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. En 2017 este organismo no ha recibido ninguna solicitud.

8. ESTUDIOS Y PUBLICACIONES

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

EL PLAN DE INFORMACIÓN SOCIOLABORAL

El eje central de nuestra labor de análisis y estudio de la realidad sociolaboral es la negociación colectiva. Sin embargo, pensamos que esta información sobre la negociación colectiva se enriquece al situarla dentro de la realidad socioeconómica y en conexión con algunas de las variables más significativas de ésta. Así, realizamos informes de distinta periodicidad para analizar esta realidad. Todos estos informes están disponibles en nuestra página web bajo el epígrafe **INFORMES Y ESTUDIOS**.

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 han realizado once informes de periodicidad mensual, coincidiendo con el mes natural, a 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, en el primer trimestre de 2013, 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 mejor los resultados de cada trimestre.

En el año 2015, se decidió llevar a cabo la incorporación de gráficos de mayor tamaño, que debido a la extensión fija del informe anterior no eran posibles, y se procedió al cambio de su denominación, pasando a llamarse “Situación sociolaboral en Euskadi”.

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 llevó a cabo un análisis de la estructura de la negociación colectiva bajo la perspectiva de género, en el segundo se examinó la previsión social complementaria en la negociación colectiva sectorial, y en tercer trimestre se realizó una aproximación a la evolución de los salarios en el período 2008-2016, a través del análisis de los resultados de varias operaciones estadísticas.

Al igual que el año anterior, el informe del cuarto trimestre denominado *Situación sociolaboral en Euskadi*, avanza de resultados además de ofrecer una visión de conjunto de lo acontecido a lo largo del año más extensa que en el resto de los informes trimestrales, 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 2017, el Consejo ha publicado el informe correspondiente a 2016, con el título *Situación económica y relaciones laborales en la CAPV 2016*.

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 2017, 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.

Conviene recordar que en 2016 se implementó 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.

NOVEDADES PARA EL PRÓXIMO EJERCICIO

Tras la realización de un proceso de reflexión a lo largo de 2017, se ha decidido llevar a cabo una reordenación de los informes que anualmente publica el Consejo.

Una vez comprobado que la negociación colectiva mes a mes no presenta avances de la suficiente magnitud para justificar la publicación de un informe mensual de seguimiento, se ha considerado que a partir de 2018 su periodicidad sea bimensual.

Igualmente se ha decidido publicar dos informes semestrales en lugar de cuatro trimestrales, y proceder cada año a la elaboración de un informe monográfico que analice en profundidad un tema de interés.

A este respecto, se está estudiando la posibilidad para 2018 de realizar un análisis de los contratos suscritos en los últimos años, partiendo de la información de que dispone Lanbide. En este informe monográfico, entre otros asuntos, se pretende obtener información sobre las trayectorias profesionales que realizan las personas que acceden al mercado de trabajo, teniendo en cuenta el sexo, la formación, el sector de actividad, etc.

CONSULTAS DE COMISIONES NEGOCIADORAS

Como novedad resaltar que a lo largo de 2017 se recibieron en el servicio de estudios varias peticiones de comisiones negociadoras en las que se solicitaba información sobre el número de empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de un determinado convenio.

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

9. INFORMACIÓN PRESUPUESTARIA

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

El Pleno del Consejo de Relaciones Laborales aprobó en su sesión extraordinaria del 20 de diciembre de 2016 el presupuesto del Consejo para el ejercicio 2017.

1. PRESUPUESTO DE INGRESOS

CAPÍTULO IV

Transferencias corrientes 2.362.921 €

CAPÍTULO V

Ingresos patrimoniales 0 €

CAPÍTULO VII

Transferencias de capital 27.290 €

CAPÍTULO VIII

Variación de activos financieros 1.171.684 €

TOTAL **3.561.895 €**

2. PRESUPUESTO DE GASTOS

CAPÍTULO I

Gastos de personal 1.106.287 €

CAPÍTULO II

Gastos de funcionamiento 1.300.897 €

CAPÍTULO VI

Inversiones reales 109.500 €

CAPÍTULO VIII

Variación de activos financieros 6.000 €

“Gasto extraordinario diferido” 1.039.211 €

TOTAL **3.561.895 €**

3. LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO 2017

INGRESOS CORRIENTES		2.391.282 €
Transferencias corrientes	2.391.276	
Otros ingresos	6	
GASTOS CORRIENTES		2.264.636 €
Gastos de personal	1.087.038	
Gastos de funcionamiento	1.177.598	
AHORRO BRUTO		126.646 €
INGRESOS DE CAPITAL		
Transferencias de capital		27.290 €
GASTOS DE CAPITAL		
Inversiones reales		99.589 €
CAPACIDAD (NECESIDAD) DE FINANCIACIÓN		54.347 €
OPERACIONES FINANCIERAS (INGRESOS)		
Variación de activos financieros		3.704 €
OPERACIONES FINANCIERAS (GASTOS)		
Variación de activos financieros		0 €
SUPERÁVIT DEL PRESUPUESTO CORRIENTE		58.051 €

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

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES

