

---

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES



---

# MEMORIA DE ACTIVIDADES

2015

# 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 PREGO

### 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

La memoria de actividades es nuestro instrumento principal de rendición de cuentas ante la sociedad. En ella reflejamos el resumen de nuestra actividad a lo largo del año. La que ahora prologo corresponde al año 2015.

El Consejo de Relaciones Laborales nació para ser un órgano de encuentro y de dialogo permanente entre los agentes sociales vascos más representativos; una pieza clave en la construcción de un modelo propio de relaciones laborales en Euskadi, gobernado desde la autonomía colectiva. Y conserva su sentido en la medida en que contribuya de modo eficaz a la construcción y consolidación de este modelo. Se trata de una tarea que ha adquirido un significado y una dificultad especial en los últimos tiempos por la confluencia de dos factores: un bloqueo de las negociaciones colectivas que no somos capaces de resolver y un contexto legislativo que prioriza la negociación de ámbito estatal, bien porque los convenios estatales suprimen o restringen directamente nuestro ámbito de negociación,

bien porque pasan a regular tras la pérdida de vigencia de un convenio propio, no renovado en tiempo, las condiciones de trabajo de una parte de los trabajadores y trabajadoras de la CAPV.

Es evidente que no todos tenemos el mismo grado de responsabilidad en el debilitamiento severo de nuestro modelo de relaciones laborales. Las reformas legales, las dificultades reales en la negociación de los convenios, la propia complejidad de los procesos de articulación entre las regulaciones sectoriales y las necesidades de las empresas son, entre otros, factores que añaden dificultad a la tarea de mantener y afianzar un modelo propio, pero la realidad solo se construye a partir de nuestras decisiones. Y para ello resulta imprescindible recuperar y reforzar el diálogo, compartir diagnósticos, y definir las líneas básicas del futuro común que deseamos. El Consejo de Relaciones Laborales debería ser hoy, quizá más que nunca, una estructura para propiciar ese diálogo, recuperando y siendo fiel al espíritu para el que nació.

Existen herramientas para ello. Una vez más quiero recordar que el marco legal, sin duda mucho más restrictivo para la negociación territorial que el anterior a la reforma de 2012, permite la firma en el ámbito interprofesional de un acuerdo marco de estructura que proteja nuestros convenios. Al propio tiempo, es evidente que la renovación en tiempo de estos convenios impediría la fuga de importantes ámbitos de actividad hacia los estatales, y que la suma de ambas iniciativas taponaría buena parte de las grietas por las que, como antes he señalado, podría finalmente producirse el desmantelamiento de nuestro modelo.

En este contexto de dificultad, el Consejo y quienes trabajamos en él seguimos creyendo que existe, sin embargo, un espacio real desde el que contribuir al mejor funcionamiento de nuestras relaciones laborales. Hace ya tiempo que comprendimos que nuestra labor pasa, principalmente, por actuar como un servicio de apoyo, integral y de calidad, a estas relaciones laborales colectivas, afrontándolas desde

una perspectiva multidimensional: la negociación de convenios y acuerdos, la gestión dinámica de sus contenidos a través de las comisiones paritarias, y la resolución de los conflictos surgidos en su aplicación. A esto se añade la generación de conocimiento, a través de la información y el análisis permanente de una realidad socio-laboral progresivamente más compleja. No es una actividad vacía de contenido, ni carente de sentido en el marco de los riesgos e insuficiencias actuales, que antes he señalado. Debería ser, eso sí, una labor complementaria desde la que contribuir a sostener y enriquecer un modelo propio, asentado en la voluntad clara y las decisiones firmes de sus protagonistas directos.

En todo caso, la memoria que ahora presentemos refleja la intensidad y la calidad de nuestro compromiso con esos objetivos.

De una parte, el número de comisiones que negocian sus convenios en el propio Consejo y hacen uso de nuestros servicios crece cada año;

también el de las comisiones paritarias domiciliadas en nuestras sedes. De otra, los datos del PRECO muestran que toda la conflictividad asociada al desarrollo de nuestras relaciones colectivas es gestionada a través de sus procedimientos, con resultados que, sin estar todavía a la altura de lo deseable, se sitúan de nuevo en torno a un 25%, tras la caída de los años 2013 y 2014, explicable en muy buena medida por el efecto de la reforma laboral sobre la estabilidad de la negociación colectiva.

En todo caso y en lo que se refiere al PRECO quiero reiterar lo que ya he dicho en otras ocasiones: que la nueva tipología de los conflictos dentro de una visión de las relaciones laborales colectivas más dinámica e integral, con contornos menos nítidos entre la negociación, la gestión de los acuerdos y el conflicto, unida a la antigüedad del Acuerdo Interprofesional que lo sustenta (firmado en el año 2000), aconsejaría una revisión y actualización de

su contenido, que la comisión paritaria abordó, pero que aún no ha culminado en un acuerdo.

Por último, y sin dejar de aludir a otras funciones, instrumentales pero no menos necesarias y útiles, como la consulta sobre el convenio aplicable o el registro de convenios y acuerdos, que se han consolidado como una actividad normalizada del Consejo, quisiera insistir, sin caer en la autocomplacencia, en el valor añadido que aportan nuestros informes y estudios, no solo para los agentes sociales sino también para el conjunto de la sociedad, como un termómetro eficaz que mide el estado de nuestras relaciones colectivas en cada momento.

Con aciertos y con errores, todas las personas que componemos el Consejo trabajamos con el compromiso firme de devolver rentabilizados a la sociedad los recursos que esta nos destina, desde el convencimiento de que nuestra labor no tiene otro sentido que el de contribuir, modestamente, a la creación de una sociedad más justa y más cohesionada.

# 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, no obstante como consecuencia de una renovación parcial extraordinaria de los miembros del Consejo (ver **COMPOSICIÓN** en la web del CRL) en la actualidad está integrado por seis miembros efectivos designados por las organizaciones y confederaciones sindicales y siete miembros efectivos designados por las confederaciones empresariales. Forman parte también del Consejo su presidente y su secretario general, si bien no tienen derecho a voto.

En 2015 se ha producido una sustitución de un miembro designado por la organización sindical Unión General de Trabajadores de Euskadi (UGT de Euskadi).

## PERSONAL DEL CONSEJO

El Consejo de Relaciones Laborales contaba durante el año 2015 con el siguiente personal: un coordinador jurídico, un responsable de estudios socioeconómicos, una técnica letrada, 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 2015 el funcionamiento de dichos órganos ha sido el siguiente:

**PLENO DEL CONSEJO:** El Pleno del Consejo se reunió cuatro veces durante 2015 en sesión ordinaria. En dichas sesiones ordinarias, además del trabajo habitual del Pleno, se produjo también la adaptación de la información del Consejo a la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno; la aprobación del informe sociolaboral anual de 2014 y el procedimiento de renovación parcial extraordinaria de las personas integrantes del Consejo.

**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 2015 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 2015 esta Comisión se ha ido reuniendo en relación con las solicitudes de informe que constan en el apartado de "Actividad consultiva" de esta Memoria.

Además de éstas, que son propiamente comisiones del Consejo, también se reúne en él 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 2015 se recibieron en el Consejo seis solicitudes de informe. En cuatro de ellas el Consejo emitió un dictamen, éstas fueron sobre:

- El anteproyecto de Ley de Empleo Público vasco.
- El procedimiento de comunicación electrónica del contenido de los contratos de trabajo y sus copias básicas, en el ámbito de la CAPV.
- Los dos proyectos de Decreto por el que se aprueba el calendario oficial de fiestas laborales de la CAPV para 2016. Uno recibido el 7 de abril y el nuevo el 1 de junio de 2015.

Y en las otras dos, los proyectos de Orden por los que se dictan normas para que los y las trabajadoras puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en las elecciones a Juntas Generales a celebrar el 24 de mayo y a Cortes Generales del 20 de diciembre de 2015, se emitió un informe.

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

Además, y por iniciativa propia, el Consejo emitió un informe en relación con el proyecto de Ley de Cooperativas de Euskadi.

## 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.

DEL ÁMBITO SECTORIAL	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	ÓRGANO CENTRAL	TOTAL
CONVENIO COLECTIVO	2	3	0	2	7
REVISIÓN SALARIAL	4	8	2	0	14
MODIFICACIÓN CONVENIO	1	0	0	1	2
ACUERDO COMISIÓN PARITARIA	2	0	0	0	2
INICIO DE NEGOCIACIONES Y DENUNCIAS	0	8	1	1	10
TOTAL	9	19	3	4	35

**PRESENTACIONES  
EN 2015  
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
- Ocio y tiempo libre
- 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)
- Construcción
- Empresas adjudicatarias del servicio de acompañamiento del transporte escolar y cuidadores de patio (CAPV)
- Empresas concesionarias de limpieza de locales de Osakidetza (CAPV)
- Estaciones de servicio
- Fabricación de vinos y licores
- Hostelería
- Industria siderometalúrgica
- Intervención social
- Locales y campos deportivos
- Oficinas de farmacia
- Oficinas y despachos
- Panaderías
- Piedra y mármol
- 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 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)
- Establecimientos sanitarios privados
- Estaciones de servicio
- Fabricación de vinos y licores
- Hormigones y canteras
- Hostelería
- 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
- Servicios de ambulancias
- 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 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

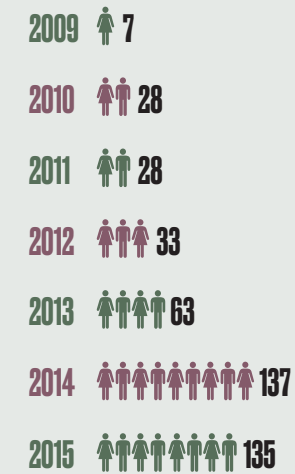
- Industria y comercio de alimentación
- Industria y comercio de confitería
- Industria y comercio de la vid
- Instalaciones deportivas de titularidad pública
- Intervención social
- Limpieza viaria
- Locales y espectáculos
- Oficinas y despachos
- Prótesis dental
- Residencia de personas mayores
- Salas 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 2015 se han atendido numerosas consultas (135), 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



## 5. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PRECO

Durante 2015 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.

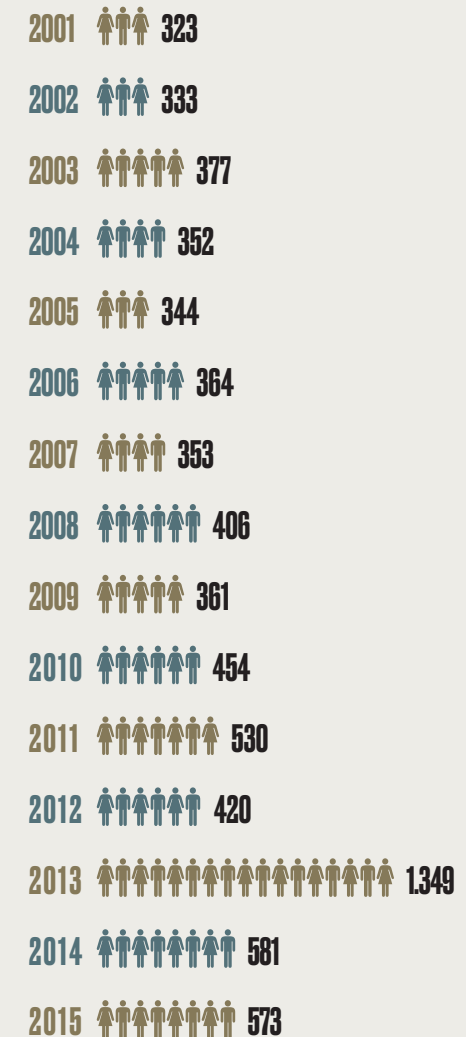
A continuación se recoge, por una parte, la información relativa a los procedimientos solicitados durante 2015, que presenta una panorámica de la conflictividad laboral canalizada a través del Preco y, por otra, la que se refiere a los procedimientos finalizados ese mismo año, para analizar su gestión y resultados.

## SOLICITUDES PRESENTADAS

El gráfico muestra que en 2015 el número de solicitudes de procedimientos de conflicto colectivo continúa su camino hacia la normalidad que se vio alterada en 2013, a causa de las circunstancias extraordinarias de dicho año. Las impugnaciones por vía colectiva de las comunicaciones realizadas por la empresas a su personal en relación con la ultraactividad de los convenios colectivos, cuyo cambio legal produjo su efecto en el mes de julio, y las reclamaciones generalizadas frente a la supresión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 en el sector público incrementaron el número de solicitudes de forma considerable.

Los años de la crisis trajeron consigo un aumento significativo de los procedimientos de conflicto colectivo, que del entorno de los 300 pasaron a instalarse en el de los 400. En los años de las reformas laborales saltaron por encima de los 500 hasta ese pico de 2013, nivel al que han ido regresando durante 2014 y 2015. Las 573 de este último año son, con las de 2013 y 2014, las tres cifras más importantes de la historia del Preco; aunque vistas desde la perspectiva de los dos años anteriores signifiquen una lenta recuperación de cotas más normales.

### 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 8 de las 573 solicitudes afectaron a la totalidad de un sector de la producción. Las restantes 565 solicitudes se refirieron a conflictos de empresa, 60 de ellos en empresas y entidades del sector público (10,6%), y 505 del sector privado (el 89,4%).

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

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
CAPV	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	406	361	454	530	420	1.349	581	573
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	79.792	141.313	128.464	109.632	72.033	454.179	160.280	186.645
ÁLAVA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	111	71	101	126	96	203	148	94
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	35.484	64.749	52.787	35.605	20.760	95.509	59.971	34.688
BIZKAIA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	213	202	237	302	220	739	289	326
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	33.630	67.675	65.326	59.386	41.477	214.213	85.874	138.650
GIPUZKOA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	82	88	116	102	104	407	144	153
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	10.678	8.889	10.351	14.641	9.796	144.457	14.435	13.307

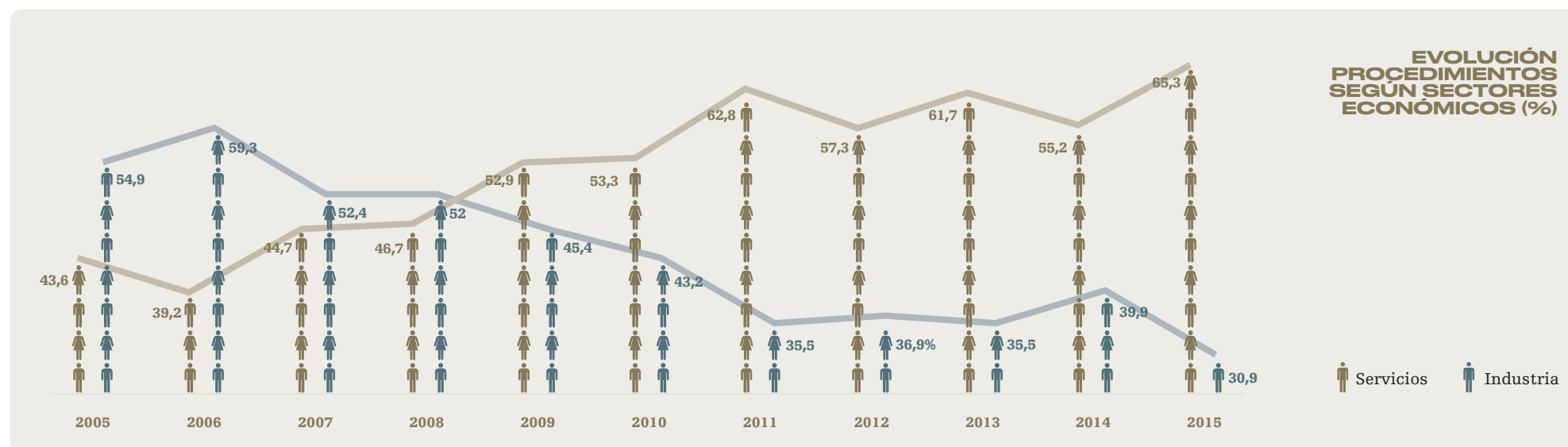
Por sectores económicos, en el año 2015 ha llegado al máximo el proceso de desplazamiento de los conflictos del sector industrial por los del sector servicios, que se ha venido produciendo de modo continuo desde 2006 hasta la actualidad. La tradición industrial del País Vasco dio un peso destacado a 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 ha disparado en 2015 hasta situarse éstos últimos en 65,3% del total y los industriales en 30,9%.

En esta prevalencia destacan los servicios públicos en el sentido amplio de la expresión, como los de las empresas prestadoras del transporte público, de servicios sociales como las residencias de tercera edad o las colaboradoras en el mantenimiento de instalaciones públicas como su limpieza o en la prestación de servicios urbanos como la recogida de residuos. En 2015 el incremento de estos conflictos se concentró en los subsectores del transporte y de las residencias de tercera edad con motivo de la nueva doctrina judicial acerca de los conceptos que deben integrar la retribución de las vacaciones.

Respecto a los tipos de conflictos, se ha mantenido en 2015 la prevalencia de 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. Estos conflictos alcanzaron un máximo absoluto

en 2013, a causa del enorme número de solicitudes relacionadas con las decisiones empresariales acerca de la subsistencia de las condiciones de los convenios colectivos, y con la supresión de la paga de Navidad de 2012 en las entidades y empresas públicas como medida de contención del gasto público. Superado ese pico circunstancial, en 2014 y 2015 el porcentaje de los conflictos de esta clase ha descendido ostensiblemente, pero sigue representando en el último año un 54,8% del total (314 solicitudes).

Los conflictos sobre interpretación o aplicación de normas legales y convenios colectivos han supuesto el 37,7% (216 solicitudes), entre los que han destacado las solicitudes por causa del modo de retribuir las vacaciones. También ha sido sustancial el aumento de solicitudes de acreditación del porcentaje de afiliación a un sindicato en una empresa, que ha duplicado el número tramitado en el año 2014 (19 en el 2015 frente a las 10 del año 2014).





## GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS

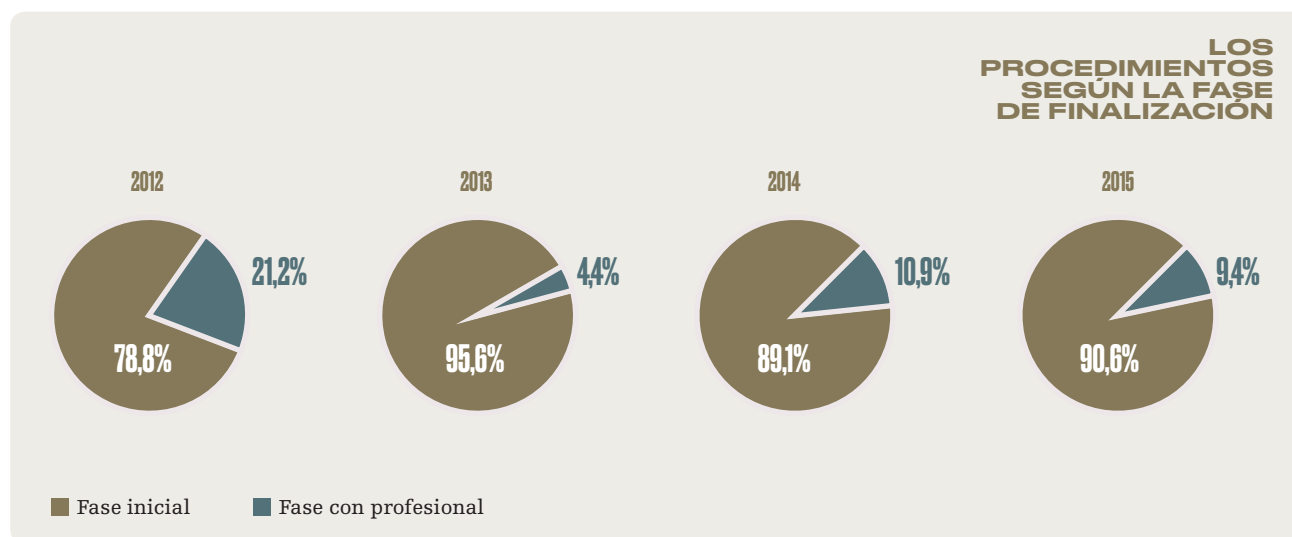
### LOS PROCEDIMIENTOS SEGÚN LA FASE O MOMENTO EN QUE FINALIZAN

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 cuatro 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 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 distribución de 2012 es la propia de la que se ha registrado en el Preco (con determinados altibajos) en los años anteriores. En 2013 se produjo un cambio radical, 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, pero sin llegar aún a la normalidad. Persisten, aunque en menor número, las solicitudes relacionadas con las medidas impuestas en el sector público contra el déficit, en las que la práctica de las partes afectadas es someter el debate al arbitrio judicial; y se han añadido otras como las del modo correcto de retribuir las vacaciones (101 conflictos), en que los nuevos criterios judiciales que han estimulado su formulación no son definitivos por estar impugnados en casación, ante lo cual todas ellas se han cerrado en la fase inicial y casi todas sin acuerdo.

**RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS. EN TÉRMINOS GLOBALES**

También en cuanto a la solución de los conflictos se ha consolidado en 2015 el proceso de recuperación de la normalidad iniciado en 2014. Si la enorme presentación de solicitudes de 2013 por causa de la reforma laboral produjo un esperado hundimiento del porcentaje de solución de conflictos descendiendo hasta 10,3%, en 2014 alcanzó el 19,9% del total de solicitudes finalizadas, y en 2015 el 23,1%.

Este nivel de solución de conflictos no cumple las expectativas del sistema de procedimientos que en los años anteriores a la crisis mantuvo un porcentaje de conflictos solucionados superior al 32%, pero se acerca ya a la media de los años de la crisis anteriores a 2013, que fue 26%.

**RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS EN TÉRMINOS GLOBALES**

**FINALIZADOS 2012 405**



117	288
<b>SOLUCIONADOS</b>	<b>NO SOLUCIONADOS</b>
19,9%	80,1%

**FINALIZADOS 2013 1.266**



131	1.135
<b>SOLUCIONADOS</b>	<b>NO SOLUCIONADOS</b>
10,4%	89,6%

**FINALIZADOS 2014 598**



119	479
<b>SOLUCIONADOS</b>	<b>NO SOLUCIONADOS</b>
19,9%	80,1%

**FINALIZADOS 2015 541**



125	416
<b>SOLUCIONADOS</b>	<b>NO SOLUCIONADOS</b>
23,1%	76,9%

### 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 2015 de las solicitudes que han concluido en esta fase sin pasar a una conciliación, mediación o arbitraje con profesional:



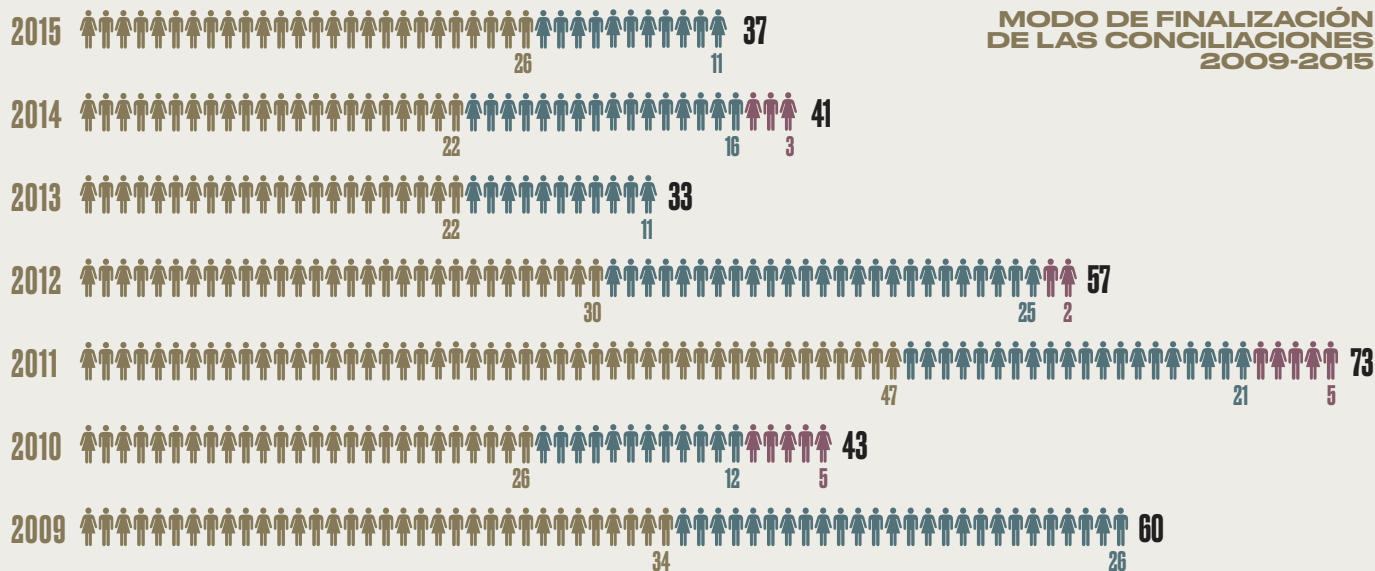
La tasa de avenencias alcanzadas en esta fase inicial ha sido 19,2% en 2015. Debe recordarse, para valorar esta cifra, que se trata de los conflictos en que el personal del Consejo ha actuado en conciliación por no verse un interés compartido de las partes en que se inicie un procedimiento de formato extenso con intervención de profesional externo. Por eso es un resultado muy estimable, en que se recupera el nivel anterior a su desplome en 2013 por las razones antes indicadas.

### LOS PROCEDIMIENTOS CON PROFESIONAL

Los procedimientos concluidos en 2015 como conciliaciones, mediaciones o arbitrajes con intervención de profesional elegido/a de común acuerdo por las partes han sido 51: 37 conciliaciones, 11 mediaciones y 3 arbitrajes. Veamos los datos correspondientes a cada tipo de procedimiento.

### CONCILIACIONES




La conciliación es el procedimiento del Preco en que un profesional ayuda a las partes a alcanzar una solución directa a su conflicto mediante una avenencia. En 2015 han sido 37. En el gráfico que sigue presentamos las formas de finalización de los últimos años, para que se pueda apreciar la evolución. La efectividad de esta conciliación con profesional ha continuado siendo muy alta en dicho año, como en toda la serie histórica, con 26 avenencias logradas que representan un 70,3% del total de las conciliaciones finalizadas durante el 2015, frente al 53,7% de las de 2014.



### 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 2015 han sido 11, un número mucho menos significativo que el de las conciliaciones y su forma de finalización ha mostrado un grado de efectividad menor que el de éstas: 4 concluidas con aceptación de la propuesta, frente a 5 finalizadas sin aceptarla y 2 desistimientos. Como se puede apreciar en el gráfico que figura abajo, este dato se aparta de la serie histórica de conflictos solucionados en mediación.

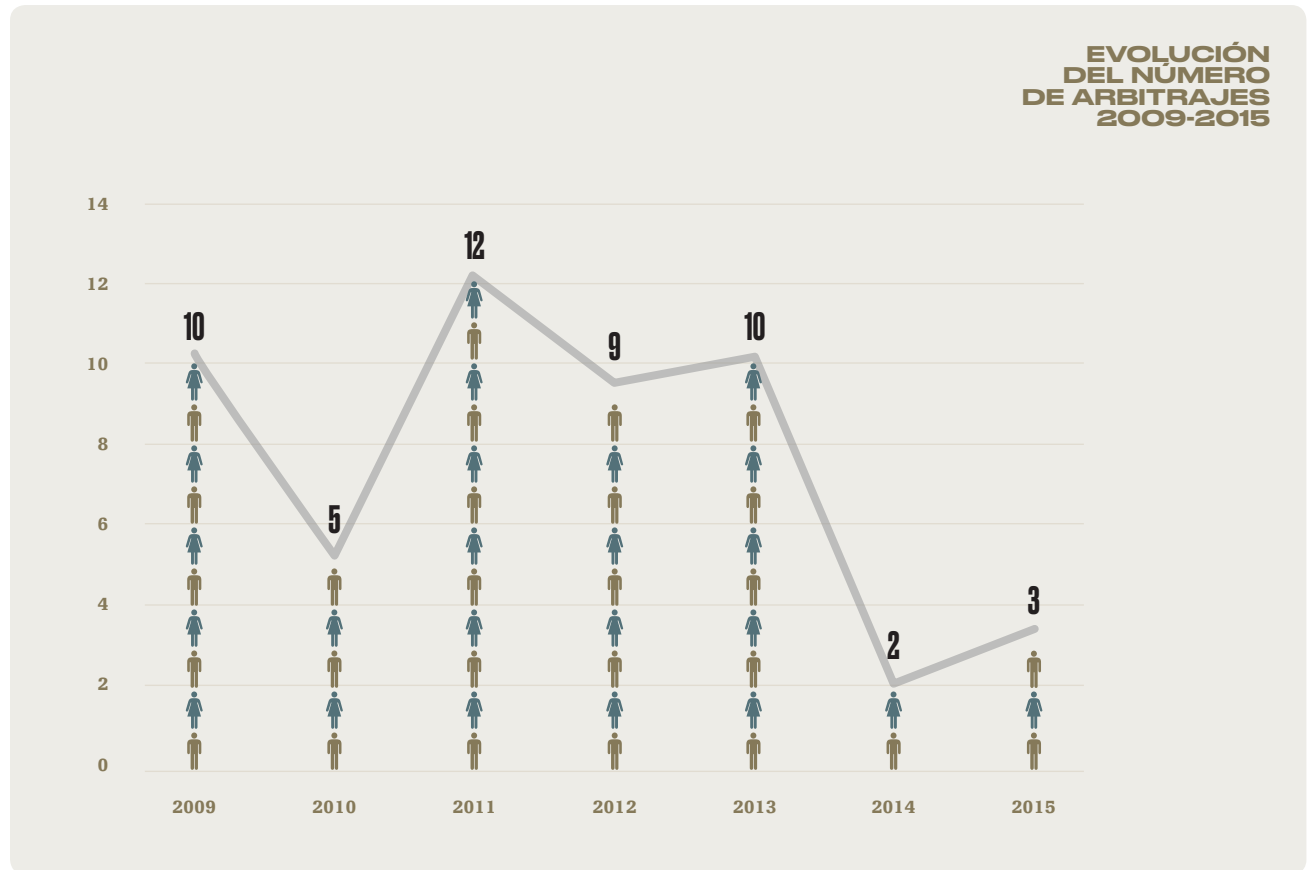


-  Con avenencia
-  Sin avenencia
-  Con desistimiento y otros

**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 2015 se ha confirmado la tendencia iniciada el año 2014 porque únicamente fueron iniciados 3 procedimientos con intervención de árbitro, finalizados 1 con avenencia lograda por el árbitro y 2 en desistimiento. Estos datos contrastan llamativamente con el promedio anual de arbitrajes desde 2008, que es de 9.

En el gráfico que mostramos a continuación puede verse la evolución de estos procedimientos desde 2009.



### RESUMEN DE LA GESTIÓN EN 2015

Durante 2015 han finalizado 541 procedimientos, algunos de ellos solicitados en 2014. De ellos, en 125 casos se alcanzó solución al conflicto, es decir, en el 23,1%.

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 62,5% de los casos lo que confirma la eficacia de estas vías cuando ambas partes muestran interés en la solución del conflicto agotando el procedimiento.

## LA ACTIVIDAD DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL PRECO EN 2015

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, se reunió el 13 de julio de 2015 para analizar con la dirección del Consejo y el equipo gestor de los procedimientos su evolución y resultados. Entre otros temas, en esa sesión fue examinada la propuesta de la presidencia del Consejo de que el listado de profesionales externos que lleva a cabo las conciliaciones, mediaciones y arbitrajes fuera actualizado, para sustituir las bajas producidas en los últimos años, 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.

Admitida la necesidad de esta actualización en los colegios de profesionales, durante el segundo semestre se han efectuado los trabajos necesarios para ello, que han llevado a que en los primeros días de 2016, concretamente el 8 de enero, la Comisión Paritaria aprobara de modo unánime, 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.

## 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 su 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. Durante el año 2015 se presentaron dos solicitudes de resolución de desacuerdo sobre inaplicación de convenio colectivo. Ambos procedimientos dieron lugar a la práctica de sendos arbitrajes por 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.

## 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 queda enriquecida al situarla en el contexto más general 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.

A lo largo de 2015 se han continuado realizando modificaciones de formato, incorporando gráficos de mayor tamaño que debido a la extensión fija del informe anterior, limitada a seis páginas, no eran posibles y cambiando 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 de los tres primeros trimestres se ha llevado a cabo un análisis sobre diferentes temas de interés. Así, en el primer trimestre se realizó un análisis sobre los efectos en la negociación colectiva de la CAPV de la reforma laboral, en el segundo se analizó la evolución reciente de la contratación y de la afiliación al Régimen General de la Seguridad Social, poniendo el foco en los aspectos relacionados con el tipo de contrato y jornada de trabajo, y en tercer trimestre se analizó la evolución de los costes laborales en Euskadi.

Dado que el informe del cuarto trimestre se solapaba en fechas con la publicación del Balance de la Negociación Colectiva de Euskadi, se consideró oportuno integrar ambos informes, que además tenían en común una parte del contenido, pasándose a llamar el informe del cuarto trimestre "Situación sociolaboral en Euskadi, avance de resultados". Este informe ofrece no sólo una visión de conjunto de lo acontecido a lo largo del año, sino 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 2015, el Consejo ha publicado el informe correspondiente a 2014, con el título Situación económica y relaciones laborales en la CAPV 2014.

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 2015, 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.

## 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 en el año 2014. Para su realización se toma como base la información facilitada por la Seguridad Social a fecha 31 de marzo.

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.

En 2015 se decidió finalmente no proceder a la publicación de un informe específico con la estructura de la negociación colectiva, al considerarse que no estaba justificado el esfuerzo de edición de este informe en el primer trimestre de 2015 con datos a 31 de marzo de 2014, cuando ya se habían publicado por parte del Consejo de Relaciones Laborales varios informes mensuales y un trimestral con posterioridad a esa fecha con datos más actualizados.

No obstante se incluyó información sobre esta nueva estructura tanto en el informe anual de 2014 como en el informe correspondiente al cuarto trimestre de ese mismo año.

## 8. 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 de 4 de noviembre de 2014 el presupuesto del Consejo para el ejercicio 2015.

## 1. PRESUPUESTO DE INGRESOS

<b>CAPÍTULO IV</b>	
Transferencias corrientes .....	2.339.255 €
<b>CAPÍTULO V</b>	
Ingresos patrimoniales .....	1.000 €
<b>CAPÍTULO VII</b>	
Transferencias de capital .....	27.290 €
<b>CAPÍTULO VIII</b>	
Variación de activos financieros .....	1.112.628 €
<b>TOTAL</b> .....	<b>3.480.173 €</b>

## 2. PRESUPUESTOS DE GASTOS

<b>CAPÍTULO I</b>	
Gastos de personal .....	1.064.358 €
<b>CAPÍTULO II</b>	
Gastos de funcionamiento .....	1.575.471 €
<b>CAPÍTULO VI</b>	
Inversiones reales .....	360.000 €
<b>CAPÍTULO VIII</b>	
Variación de activos financieros .....	6.000 €
Gasto extraordinario diferido .....	474.344 €
<b>TOTAL</b> .....	<b>3.480.173 €</b>

### 3. LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO DE 2015\*

<b>INGRESOS CORRIENTES</b> .....	2.339.481 €
Transferencias corrientes .....	2.339.255 €
Otros ingresos .....	226 €
<b>GASTOS CORRIENTES</b> .....	2.346.516 €
Gastos de personal .....	1.003.780 €
Gastos de funcionamiento .....	1.342.736 €
<b>DÉFICIT BRUTO</b> .....	(7.035 €)
<b>INGRESOS DE CAPITAL</b>	
Transferencias de capital .....	27.290 €
<b>GASTOS DE CAPITAL</b>	
Inversiones reales .....	343.560 €
<b>CAPACIDAD (NECESIDAD) DE FINANCIACIÓN</b> .....	<u>(323.305 €)</u>
<b>OPERACIONES FINANCIERAS (INGRESOS)</b>	
Variación de activos financieros .....	750 €
<b>OPERACIONES FINANCIERAS (GASTOS)</b>	
Variación de activos financieros .....	(6.000 €)
<b>DÉFICIT DEL PRESUPUESTO</b> .....	<u>(328.555 €)</u>

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

---

LAN  
HARREMANEN  
KONTSEILUA  
CONSEJO DE  
RELACIONES  
LABORALES

