
LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



MEMORIA DE ACTIVIDADES

2021

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

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

PRESENTACIÓN

Como parece evidente, la exposición de las actividades del Consejo de Relaciones Laborales, reflejada periódicamente en sus memorias anuales, no puede prescindir del contexto general en el que se desenvuelve la realidad socio-laboral de la CAPV. Durante 2021 y en los meses transcurridos del 2022, este contexto ha sido, y es, especialmente complejo. Sin haber superado definitivamente la crisis originada por la pandemia, nos hemos visto inmersos en una guerra en el este de Europa de consecuencias imprevisibles a medio plazo, pero que está produciendo ya un notable encarecimiento del precio de la energía y de las materias primas y traduciéndose en un repunte inflacionario de proporciones desconocidas desde hace varias décadas.

Como es propio del entorno de incertidumbre en el que nos desenvolvemos, la realidad se transforma con rapidez y las previsiones se revisan también de manera continua. Al tiempo de redactar esta introducción, manejamos datos que son, en muy buena medida, contradictorios. Por una parte, después del acentuado descenso del PIB registrado durante la fase más aguda de la pandemia, hemos iniciado una fase de recuperación económica que, sin embargo, se auguraba más rápida y más

sólida de lo que está siendo en realidad. En todo caso, y aunque las previsiones apuntan hacia una ralentización del crecimiento en los próximos meses, no se advierten todavía, en opinión de los expertos y las instituciones especializadas, signos de recesión. Por otra parte, los datos relativos al empleo muestran una mejora sustancial, no solo en términos cuantitativos, con registros de afiliación muy próximos a los más altos de nuestra historia reciente, sino también desde una perspectiva cualitativa, especialmente en términos de estabilidad laboral, con unos niveles de contrataciones indefinidas que superan con mucho los de los últimos años, a lo que parece estar contribuyendo de manera significativa la última reforma laboral. Por último, en el horizonte de esta realidad inestable se mantienen las sombras amenazantes de una inflación muy elevada, no solo por las dudas sobre su naturaleza, estructural o coyuntural, sino también sobre su evolución a corto y medio plazo, lo que sin duda está afectando, de manera muy marcada, a los procesos de negociación para la renovación de los convenios colectivos vencidos.

Sea como fuere, este es el contexto real en el que, como Consejo de Relaciones Laborales,

estamos llamados a seguir trabajando. Como hemos señalado una y otra vez, nuestro objetivo es poner al servicio de los agentes sociales todos nuestros medios humanos y materiales. Y actuar, por tanto, como una estructura de apoyo integral a las relaciones laborales, asistiendo a las partes negociadoras en los procesos colectivos de determinación de condiciones de trabajo, para tratar de contribuir así a la mejora de la vida de las personas trabajadoras y a la competitividad y sostenibilidad de nuestras empresas, porque unas condiciones justas, equitativas y de base pactada son premisa necesaria de un crecimiento sólido y de una sociedad más fuerte y cohesionada.

Este objetivo, con ser irrenunciable, no debe ocultar, la complejidad del sudoku al que nos enfrentamos. En particular, desde mi punto de vista, resulta necesario incentivar con carácter inmediato la negociación colectiva, actualmente bastante bloqueada, buscando fórmulas que nos permitan conciliar un doble propósito: mantener el poder adquisitivo de las rentas a medio plazo y controlar el riesgo de que una traslación mecánica de los precios a los salarios y márgenes empresariales se convierta en un factor adicional que alimente la espiral inflacionaria. Se trata, sin

duda, de un objetivo complejo, pero creo que la solidez de la recuperación, tanto económica como social, en términos justos, depende en buena parte de ello.

Como siempre decimos, la memoria que presentamos es, además del cumplimiento de una obligación legal, el modo de rendir cuentas sobre el uso de los medios y recursos que la sociedad nos asigna para llevar a cabo nuestra labor. Labor que se concreta, como el lector podrá comprobar, en diferentes ámbitos y campos.

En primer lugar, alojando físicamente en nuestras sedes a un número creciente de comisiones negociadoras de convenios colectivos —más de 90 en el conjunto de los tres territorios— y apoyando, material y técnicamente, su trabajo de negociación, elaboración y firma de los acuerdos

que regulan las condiciones de trabajo de más del 60% de las personas asalariadas de la CAPV. En segundo lugar, domiciliando y asistiendo a las comisiones paritarias que se constituyen para la gestión dinámica de sus contenidos.

Junto a ello, el Consejo sigue gestionando el Acuerdo Interprofesional Preco para la solución autónoma de conflictos colectivos de trabajo, tramitando más de 570 en los tres territorios y propiciando la solución negociada de más de una cuarta parte de ellos.

Nuestra labor se completa con la elaboración de informes y con la generación de un conocimiento accesible, al tiempo que riguroso y completo, que difundimos a través de nuestra página web y de los medios de comunicación, y que está disponible como herramienta de trabajo no solo para los

especialistas y expertos en el ámbito socio laboral, sino también para los propios agentes sociales, como un medio de facilitarles la elaboración de sus propios diagnósticos y el enriquecimiento de sus propuestas.

Este breve apunte sobre nuestros espacios principales de actuación se desarrolla, como es obvio, de manera mucho más pormenorizada en la memoria que ahora presentamos.

Solo me queda reiterar una vez más mi profundo agradecimiento al equipo humano que cada día se esfuerza con profesionalidad y generosidad por mejorar los resultados en cada una de estas áreas.

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 Vasco en materia laboral y constituye, además, un órgano de encuentro y diálogo permanente entre las organizaciones y confederaciones 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 realizó el 15 de noviembre de 2021, fecha en la que se publicó y surtió efectos el Decreto 40/2021, de 19 de octubre, del Lehendakari, de cese y nombramiento de las personas miembros de Lan Harremanen Kontseilua / Consejo de Relaciones Laborales. En consecuencia, en la actualidad, está integrado por siete miembros efectivos designados por la Confederación Empresarial Vasca (CONFEBASK) y siete miembros efectivos designados por las organizaciones y confederaciones sindicales ELA, LAB, CCOO y UGT (ver **ESTRUCTURA** en la web del CRL). Forman parte también del Consejo su presidente y su secretaria general, si bien no tienen derecho a voto. En el mes de mayo de 2021 se produjo también la renovación del cargo de secretario general.

PERSONAL DEL CONSEJO

En el Consejo de Relaciones Laborales han prestado servicios durante el año 2021 el siguiente personal: un responsable de estudios socioeconómicos, dos técnicos/as de relaciones laborales, una jefa de administración, un técnico de normalización lingüística, una técnica de negociación colectiva, cinco personas administrativas de área, una auxiliar general y además, como personal eventual, tres responsables territoriales de la gestión de los procedimientos del Preco y el apoyo a la negociación colectiva en Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.

El día 21 de abril se celebraron en el Consejo elecciones sindicales resultando elegido delegado de personal el único candidato que concurrió a las mismas en representación del grupo independiente de personal funcionario.

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 de trabajo. Durante 2021 el funcionamiento de dichos órganos ha sido el siguiente:

PLENO DEL CONSEJO: El Pleno del Consejo se reunió durante 2021 en dos ocasiones en sesión ordinaria. En la sesión celebrada el día 15 de abril se aprobaron la liquidación provisional y la memoria de actividades del 2020 y se informó sobre la situación y sustitución de los cargos del Consejo y sobre la ejecución del Plan para la Normalización de Uso del Euskera. En la reunión que tuvo lugar el día 9 de junio se aprobaron las cuentas anuales del Consejo del ejercicio 2020 y el informe sociolaboral del dicho año y se dio cuenta del relevo efectuado en la Secretaria General y de la reorganización de los puestos de trabajo del organismo a consecuencia de dicho nombramiento.

El Pleno también se reunió de forma extraordinaria en otras tres ocasiones: el 24 de junio, 11 de noviembre y 21 de diciembre de 2021. En la primera de dichas sesiones se aprobaron los Presupuestos del Consejo para el año 2022 y se autorizó el inicio del proceso para la elaboración de una propuesta de convenio de colaboración con Emakunde para la asistencia y apoyo a las comisiones de igualdad en las empresas. En la reunión celebrada el día 11 de noviembre se aprobó la propuesta de provisión de dos puestos de trabajo del Consejo, por el sistema de libre designación, y se requirió la conformidad previa de dicho órgano para el cese y designación de la responsable territorial para la gestión del Preco en

Álava y se informó sobre el nombramiento de una funcionaria interina como técnica de negociación colectiva. Finalmente, en la sesión que tuvo lugar el día 21 de diciembre se procedió a la constitución formal del Pleno, tras el proceso de renovación de todos miembros, así como a la designación de los miembros de las comisiones permanentes del Consejo de Relaciones Laborales: Preparatoria y de Informes. Finalmente, se informó al Pleno sobre el inicio del procedimiento para la contratación directa de una persona profesional externa, experta en política de igualdad, para la elaboración del diagnóstico de igualdad en el sector de la industria siderometalúrgica de Bizkaia.

COMISIÓN PREPARATORIA: Esta Comisión es la encargada de preparar los asuntos a tratar en los Plenos ordinarios y aprobar el orden del día de estos, por lo que durante el año 2021 se reunió en dos ocasiones (los días 25 de marzo y 27 de mayo).

COMISIÓN DE INFORMES: La Comisión de Informes es la encargada, por delegación del Pleno, de la función consultiva del Consejo. Durante 2021 esta Comisión se ha reunido en relación con las solicitudes de informe que constan en el apartado de **ACTIVIDAD CONSULTIVA** de esta Memoria.

Además de estas, que son propiamente comisiones permanentes del Consejo, también se reúne en el órgano la Comisión Paritaria del Preco, cuya actividad en el año 2021 se expone 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, conforme se establece en el Reglamento de funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales, aprobado mediante Acuerdo del Pleno de 7 de enero de 2014.

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.

Durante el año 2021 se recibieron en el Consejo las siguientes solicitudes de informe:

- Proyecto de Decreto por el que se aprueba el Calendario Oficial de Fiestas Laborales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2022.
- Proyecto de Decreto por el que se regula la concesión de subvenciones a asociaciones empresariales y a organizaciones sindicales para el desarrollo de planes formativos dirigidos a mejorar la cualificación de las personas a ellas vinculadas en temas propios de sus ámbitos de actividad.

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

4. ACTIVIDAD INSTITUCIONAL

A lo largo del año 2021 se ha ido retomando paulatinamente el ritmo de la actividad institucional del Consejo que se había visto reducido drásticamente a consecuencia de la pandemia. Los actos más destacables son los siguientes:

El día **4 de mayo** el presidente del CRL y la responsable territorial para la gestión del Preco en de Álava impartieron una sesión formativa dentro del curso de formación organizado por la empresa de inserción Sartu sobre «La tipología básica de los conflictos laborales y el papel del Preco».

El día **1 de julio** los cargos del Consejo mantuvieron una reunión en la sede del Gobierno Vasco en Vitoria-Gasteiz con la vicepresidenta segunda y consejera de Trabajo y Empleo, Idoia Mendia Cueva, y la viceconsejera de Trabajo y Seguridad Social, Elena Pérez Barredo, a fin de presentar a la nueva secretaria general del organismo y exponer las principales áreas de trabajo para los próximos años.

El día **22 de septiembre** se conmemoró en Madrid el 25 aniversario de la firma del primer ASEC, acto al que asistieron la secretaria general y el responsable territorial para la gestión del Preco de Bizkaia.

El día **27 de octubre** el presidente presentó su ponencia «La negociación colectiva como cauce preferente para avanzar hacia la igualdad de género: un reto complejo», dentro de la jornada organizada por el Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, «La igualdad en la negociación colectiva de Euskadi».

El día **10 de noviembre** el presidente del CRL participó en el XXI Congreso de la Fundación Laboral San Prudencio de Seguridad y Salud Laboral «Salud emocional y ciberpsicología», con la ponencia, «Vías complementarias para la canalización del conflicto: la mediación y el acuerdo».

El día **10 de noviembre** en la jornada sobre «Transformar la empresa para transformar la sociedad», organizada por Cáritas Diocesanas de Vitoria y Arizmendiarieta Kristau Fundazioa, el presidente del CRL intervino con su ponencia «La empresa inclusiva, de la confrontación a la participación colaborativa».

El día **10 de noviembre** el presidente del Consejo y la secretaria general comparecieron en el Parlamento Vasco, a solicitud de la Comisión de

Trabajo y Empleo, para exponer el «Informe sobre la situación económica y relaciones laborales en la CAPV en el año 2020», realizado por los servicios técnicos del Consejo, y el informe titulado «Una aproximación a la economía de plataformas en la CAPV», elaborado en cumplimiento de la proposición no de ley aprobada por la Cámara vasca el día 12 de diciembre de 2019.

El día **18 de noviembre** la Real Sociedad Bascongada de Amigos del País realizó una jornada en Vitoria-Gasteiz con el título «Los efectos de la pandemia sobre nuestro ordenamiento jurídico: libertades públicas, derecho laboral, económico y fiscalidad». El presidente del CRL impartió la ponencia titulada «El mercado laboral tras la pandemia: presente y futuro».

El día **19 de noviembre** la Diputación Foral de Gipuzkoa organizó la jornada «Día de la participación en Gipuzkoa» en donde el presidente del CRL presentó su ponencia «La participación como elemento cohesionador en Gipuzkoa. ¿Cómo conseguimos acelerar?».

El día **14 de diciembre** el Consejo de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha organizó una jornada sobre «Igualdad y Trabajo». El presidente del Consejo intervino en dicha jornada con su ponencia «El papel de los Consejo de Relaciones Laborales en el ámbito de la igualdad y el trabajo».

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

PLAN DE NORMALIZACIÓN DEL USO DEL EUSKERA

Hace un par de años, a finales del ejercicio 2019, se aprobó el Plan Estratégico de Normalización del Uso del Euskera en el Consejo, elaborado en colaboración con la empresa Elhuyar, dentro del Plan General de normalización del uso del euskera en el Gobierno Vasco para el VI período de planificación (2018-2022).

En enero de 2021, se definió la planificación para todo el año. A lo largo del presente año se reunió en ocho ocasiones la Comisión de Euskera del Consejo de Relaciones Laborales y en todas ellas participó la empresa Elhuyar.

PRINCIPALES MEDIDAS DEL EJERCICIO 2021

Mediciones

- Para medir la atención presencial y telefónica, se realizaron tres mediciones en las tres sedes territoriales (en febrero, junio y octubre). En el acto de cierre del año se analizaron los resultados y se decidió continuar midiendo la presencia del euskera en la primera atención o acogida (no se han definido plazos ni cantidad de mediciones).
- En el mes de mayo se desarrolló también una medición del uso oral del euskera. En el acto de cierre del año se compararon las dos mediciones realizadas en el año 2020 y esta del año 2021 y, analizando la evolución, se observó que el uso oral del euskera en el Consejo ha aumentado considerablemente. No obstante, se decidió que se seguirá midiendo el uso oral del euskera (no se han definido plazos ni cantidad de mediciones).
- En septiembre se realizó una medición de mensajes cortos escritos entre todo el personal que presta servicios en el Consejo, incluyendo la dirección. En el acto de cierre del año se realizó una valoración de sus resultados y se concluyó en la necesidad de continuar realizando este tipo de mediciones (no se han definido plazos ni cantidad de mediciones).
- Durante todo el año se fue realizando la medición de las consultas sobre el convenio aplicable (en qué idioma se recibe la solicitud y en qué idioma se responde). En el acto de cierre del año se analizaron los resultados y se observó que la mayoría de las consultas se reciben en castellano, pese a que la mayoría provienen de Gipuzkoa.

Independientemente de las consultas que se envían en euskera (son pocas y se responden únicamente en euskera), la respuesta que remite el Consejo siempre es bilingüe. En consecuencia, también se decidió continuar midiendo las consultas sobre el convenio aplicable (cómo se recibe la solicitud y cómo se contesta).

- También se fue realizando durante todo el año la medición de los mensajes escritos generales enviados por el personal del Consejo, incluida la dirección, al equipo de trabajo o a un determinado grupo del equipo de trabajo. En el acto de cierre del año se analizaron los resultados y se concluyó que el euskera tiene mucha presencia en este tipo de mensajes. No obstante, el técnico de normalización seguirá realizando el pertinente seguimiento.

Criterios Lingüísticos (Consejo de Gobierno)

El Consejo de Gobierno aprobó el 13 de abril de 2021 los Criterios Lingüísticos de la Administración General de la CAPV y del Sector Público adscrito a la misma, y el 3 de junio Elhuyar dio a conocer dichos criterios en el Consejo. De hecho, los criterios lingüísticos en la CAPV son directrices generales para el uso de las dos lenguas oficiales y muestran el camino para diseñar e implantar planes de euskera.

Formación

En lo que se refiere a formación en euskera, en el mes de julio de 2021, se impartió una sesión formativa sobre redacción de mensajes escritos cortos en euskera. El ponente fue el técnico de normalización lingüística del Consejo de Relaciones Laborales y la sesión se desarrolló íntegramente en euskera.

Boletín

Se publicaron en 2021 cuatro números del boletín BAGABILTZA: el primero en febrero, el segundo en abril, el tercero en junio y el cuarto en noviembre.

Concurso de Fotografía

En el 2021 se organizó un concurso de fotografía entre todo el personal. En total participaron 11 personas y fue una iniciativa exitosa.

Mapeo de relaciones con la Administración

Se realizó un mapeo de las relaciones mantenidas por el Consejo con diferentes departamentos e instituciones del Gobierno Vasco y se ha constatado que el CRL, al menos, garantiza la atención y la relación en euskera.

Acto de fin de año

El 16 de diciembre se celebró un acto especial en la sede del CRL en Bilbao (vinculado con la celebración del Día del Euskera el 3 de diciembre). El acto se estructuró en dos partes: en la primera, se expuso el balance del año de las mediciones realizadas y, en la segunda, se concluyó el acto con un juego de «Tribial» en euskera.

PLAN DE FORMACIÓN

Como ya se expuso en la Memoria del 2020, ese año se realizó un diagnóstico de las necesidades formativas y se diseñó «Plan de Formación para el personal del CRL». Este plan formativo, que ha sido fruto de una reflexión coordinada por parte de la dirección y todo el personal del Consejo, comprende una serie de acciones formativas con unos destinatarios específicos en función de las competencias que desarrollan:

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

Aunque la materialización de este Plan ya se inició en el último trimestre del año 2020 con la impartición de varias sesiones formativas sobre derecho sindical por parte de personal propio del Consejo, así como varios cursillos sobre cuestiones ofimáticas, en el año 2021 se ha continuado con su desarrollo. En concreto, el personal del Consejo ha recibido formación sobre Office 365 (Sharepoint); ciberseguridad; gestión de página WEB; sistemas para la solución y gestión de conflictos; normativa reguladora de los ERTES; planes de igualdad en las empresas y taller de preguntas, paráfrasis y re-enmarcación.

6. HACIA UN SERVICIO INTEGRAL DE RELACIONES LABORALES

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

En el año 2009 se aprobó un plan que pretendía consolidar al Consejo como un servicio integral de relaciones laborales, facilitando la práctica de la negociación colectiva en todas las formas posibles (comisiones negociadoras y comisiones paritarias). Se trata de una de las funciones básicas del Consejo según su ley reguladora y su cumplimiento es un factor esencial para el afianzamiento de un sistema de relaciones laborales basado en la negociación, como es consustancial con un Estado democrático de Derecho.

Desde dicha fecha se ha continuado avanzado en dicho proceso de impulso y apoyo, ofreciendo una colaboración a las comisiones negociadoras de los

convenios colectivos sectoriales y a la comisión paritaria que debe crear cada uno de ellos. Esta colaboración abarca varios niveles de ayuda que van desde la domiciliación de la propia comisión, el uso de los locales para sus reuniones, la recepción y tramitación de las solicitudes que se dirijan a las comisiones paritarias y la intervención en ellas de personal técnico del Consejo o, circunstancialmente, profesionales de los listados del Preco, actuando en calidad de moderador, asesor y secretario de actas, colaborando en la promoción de la negociación de los convenios, en el proceso de constitución de las comisiones, en la suscripción de los convenios colectivos, en la materialización de los acuerdos de las paritarias, y llevando a cabo la presentación telemática en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (Regcon).

Además, el Consejo mantiene una aplicación informática de acceso por Internet, a través de la cual los miembros de las comisiones paritarias domiciliadas en el Consejo pueden encontrar toda la documentación recibida y generada en su respectiva comisión, así como la información del estado de la gestión de todas sus solicitudes y actuaciones. Por otro lado, se posibilita un sistema de búsquedas que les permite la consulta de todo precedente de su comisión paritaria acerca de cualquier artículo de su convenio colectivo. Este dispositivo informático de apoyo pretende ofrecer facilidades a dichas comisiones paritarias para que cumplan eficazmente con las funciones que tienen encomendadas.

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

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	ÓRGANO CENTRAL	TOTAL
CONVENIO O ACUERDO COLECTIVO	2	7	2	4	15
REVISIÓN SALARIAL	0	2	3	2	7
AMPLIACIÓN DE LA ULTRAACTIVIDAD	0	4	1	0	5
MODIFICACIÓN CONVENIO	0	0	3	0	3
ACUERDO COMISIÓN PARITARIA / LAUDO ARBITRAL	2	1	0	1	4
INICIO NEGOCIACIÓN Y DENUNCIAS	2	4	9	2	17
ACUERDO DE INAPLICACIÓN	0	1	1	0	2
TOTAL	6	19	19	9	53

PRESENTACIONES EN 2021 DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SECTORIAL O INTERPROFESIONAL PARA REGISTRO Y PUBLICACIÓN

puesta en práctica. Por eso, el programa de apoyo a las comisiones negociadoras y paritarias ha pasado a ser un objetivo fundamental del Consejo de Relaciones Laborales.

Los servicios a los que se hace referencia en los párrafos anteriores se ofrecen a todas las comisiones de los convenios colectivos sectoriales, de ámbito de los territorios históricos o autonómico. No sucede igual respecto de los convenios colectivos de empresa dado su número cada vez más elevado y la limitación de medios personales y de infraestructura del Consejo. Sin embargo, y dentro de la disponibilidad de la institución, se les ofrece el uso de las sedes del Consejo para el desarrollo de la negociación, el asesoramiento y apoyo en la constitución de la comisión negociadora y en la finalización de la negociación. Se moderan la sesión constitutiva y la sesión final y se levantan las correspondientes actas, presentando el convenio resultante a la respectiva Autoridad Laboral a través del registro telemático de convenios colectivos, tanto en los casos en que dicho convenio ha sido negociado en las propias sedes del Consejo como en aquellos otros supuestos en que, habiéndose negociado en una sede externa al Consejo, las partes requieren de ese apoyo técnico para el registro y publicación. Durante el año 2021 se han tramitado desde el Consejo un total de 24 solicitudes de inscripción o depósito ante el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos en el ámbito de la negociación colectiva de ámbito empresarial.

A lo largo del año 2021 se han mantenido las peculiaridades que generó en 2020 la irrupción de la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 en relación a la negociación de los convenios colectivos sectoriales en las sedes territoriales del Consejo de Relaciones Laborales. En este sentido, tanto las comisiones negociadoras como las comisiones paritarias o mixtas han tenido a su disposición la posibilidad de combinar el formato presencial de las reuniones con su desarrollo mixto a través de la participación telemática y presencial, haciéndose de esta manera compatible tanto un cierto grado de presencialidad en dichas reuniones como el respeto de las limitaciones de aforo señaladas en cada momento y la adopción de las correspondientes medidas preventivas sanitarias.

En relación a la información pública facilitada por el Consejo de Relaciones Laborales sobre el desarrollo de la actividad negociadora convencional que cuenta con su asistencia técnica, la página web del Consejo de Relaciones Laborales ha continuado con el proceso de actualización de dicha información al que se dio comienzo en 2020. De este modo, se incluye en dicha web el listado de las comisiones negociadoras de convenios colectivos a las que ha prestado apoyo el Consejo en los últimos tres años, detallando el sector al que se refiere, datos del último proceso negociador (fecha de constitución y de última sesión de la comisión), así como la fecha de publicación del último convenio firmado con el enlace a su

publicación oficial, todo ello con una actualización de estos datos con carácter bimensual. Respecto a las comisiones paritarias domiciliadas en el Consejo o que también reciben apoyo técnico, en la información recogida en la web del Consejo figura su fecha de constitución y el tipo de actuaciones que ha desarrollado durante todo el año 2021.

A continuación, se presenta la lista de las comisiones negociadoras y paritarias a las que el Consejo ha prestado servicios en los últimos tres años. En ellas se ha identificado con un asterisco los nuevos ámbitos de negociación iniciados en el año 2021 y con dos tres asteriscos los nuevos ámbitos de negociación que no han llegado a prosperar por diversas razones y en relación al cual se ha desarrollado algún tipo de actividad con el apoyo del Consejo de Relaciones Laborales.

Como dato especialmente relevante del servicio prestado por las distintas sedes del Consejo de Relaciones Laborales a lo largo del año 2021 es destacable la asistencia a diversas comisiones paritarias específicas de ámbito sectorial, servicio que se ha referido a los sectores y materias que se detalla dentro de la información desglosada a continuación.

RELACIÓN DE COMISIONES NEGOCIADORAS, PARITARIAS Y PARITARIAS ESPECÍFICAS DE CONVENIOS COLECTIVOS A LAS QUE EL CONSEJO HA VENIDO PRESTANDO SERVICIOS EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS DESDE CADA UNA DE LAS TRES SEDES TERRITORIALES: **ÁLAVA**

COMISIONES NEGOCIADORAS:

- Actividades deportivas para terceros
- Comercio del mueble
- Construcción y obras públicas
- Derivados del cemento
- Empresas concesionarias del servicio de limpiezas de Mercedes Benz España, S.A.
- Hostelería
- Industria siderometalúrgica
- Industria y comercio de panaderías
- Industria de la madera
- Intervención social
- Limpieza de edificios y locales
- Ocio educativo y animación sociocultural
- Servicio de ayuda a domicilio
- Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte
- Transporte de viajeros por carretera
- Discapacidad y Diversidad funcional*
- UTE Biocompost
- Concesionarias de limpieza de centros del Gobierno Vasco
- Residencias privadas*

COMISIONES PARITARIAS:

- Actividades deportivas para terceros
- Comercio de alimentación
- Comercio del mueble
- Comercio textil
- Concesionarias de limpieza de centros del Gobierno Vasco
- Construcción y obras públicas
- Hostelería
- Industria siderometalúrgica
- Industria de la madera
- Industria y comercio de panaderías
- Industria y comercio del vino
- Intervención social
- Limpieza de edificios y locales
- Ocio educativo y animación sociocultural
- Servicio de ayuda a domicilio
- Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte

COMISIONES PARITARIAS ESPECÍFICAS:

- Industrias de la Madera: Comisión de Igualdad
- Obras Públicas y Construcción: Comisión de Igualdad

BIZKAIA

COMISIONES NEGOCIADORAS:

- Almacenistas de frutas y verduras y almacenistas de plátanos
- Centros de la tercera edad
- Centros de enseñanza de iniciativa social de la CAPV
- Colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación (CAPV)
- Comercio de la CAPV (Acuerdo Marco descanso domingos y festivos)**
- Comercio de alimentación
- Comercio en general
- Comercio textil
- Confitería y pastelería artesana
- Conservas y salazones de pescado
- Construcción
- Distribución de butano
- Empresas adjudicatarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidadores de patio dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco (CAPV)
- Empresas concesionarias de limpieza de locales de Osakidetza (CAPV)
- Empresas concesionarias del servicio de limpieza en centros dependientes del Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco y de la UPV/EHU (CAPV)
- Empresas concesionarias del servicio de limpieza en los centros de la Diputación Foral de Bizkaia
- Empresas contratistas de Petronor, S.A., pacto de estabilidad en el empleo

- Pluralidad de empresas estibadoras del Puerto de Bilbao
- Sector de estiba del Puerto de Bilbao*
- Empresas de doblaje (CAPV)*
- Estaciones de servicio
- Euskaltegis y centros homologados que imparten enseñanza del euskara a adultos con financiación de la CAPV**
- Fabricación de licores, criadores, exportadores, embotelladores y almacenistas de vinos
- Hostelería
- Hostelería de la CAPV (Acuerdo marco)*
- Industria siderometalúrgica
- Intervención social
- Limpiezas de edificios y locales
- Limpiezas de los edificios y locales judiciales y centros de menores de la CAPV en el territorio histórico de Bizkaia
- Locales y campos deportivos
- Oficinas de farmacia
- Oficinas y despachos
- Piedra y mármol
- Reparto a domicilio en el sector de alimentación*
- Restauración colectiva de la CAPV**
- Tintorerías y lavanderías
- Transporte por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte
- Transporte de servicios regulares y discrecionales de viajeros por carretera
- Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos y accidentados de la CAPV

COMISIONES PARITARIAS:

- Centros de enseñanza de iniciativa social de la CAPV
- Colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación (CAPV)
- Comercio del metal
- Conservas y salazones de pescado
- Empresas concesionarias de limpieza de locales de Osakidetza (CAPV)
- Estaciones de servicio
- Hostelería
- Industria siderometalúrgica
- Intervención social
- Limpiezas de edificios y locales
- Locales y campos deportivos
- Transporte por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte
- Transporte de servicios regulares y discrecionales de viajeros por carretera
- Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos y accidentados (CAPV)

COMISIONES PARITARIAS ESPECÍFICAS:

- Industria siderometalúrgica: Comisión de igualdad

GIPUZKOA

COMISIONES NEGOCIADORAS:

- Alojamientos
- Aparcamiento y ordenación del tráfico
- Artes gráficas
- Ayuda a domicilio de Andoain (empresa concesionaria del servicio)
- Ayuda a domicilio de Bergara (empresa concesionaria del servicio)
- Ayuda a domicilio de Donostia-San Sebastián (empresas concesionarias del servicio)
- Ayuda a domicilio de Hondarribia (empresa concesionaria del servicio)
- Ayuda a domicilio de Irún (empresas concesionarias del servicio)
- Ayuda a domicilio de Legazpi (empresa concesionaria del servicio) *
- Ayuda a domicilio de Zumaia (empresa concesionaria del servicio)
- Ayuda a domicilio de Zumarraga (empresa concesionaria del servicio) **
- Comercio general
- Comercio textil
- Construcción y obras públicas
- Construcción, subsector Mantenimiento de Carreteras:
 - Serbitzu Elkartea
 - Serbitzu Goierrialdea
 - UTE Ekialdea
 - UTE Goierrialdea
 - UTE Mendebaldea
 - UTE Miramon
 - UTE Urola Deba
- Estaciones de servicio
- Fabricación de pastas, papel y cartón
- Gestión de Bibliotecas y Archivos de titularidad pública *

- Industrias de Panaderías
- Industria y comercio de alimentación
- Industria y comercio de pastelerías y confiterías
- Instalaciones polideportivas de titularidad pública de Gipuzkoa
- Intervención social
- Limpieza de centros del Ayuntamiento de Irún (empresas concesionarias del servicio)
- Limpieza de centros del Departamento de Interior del Gobierno Vasco en el Territorio Histórico de Gipuzkoa (empresas concesionarias del servicio)
- Limpieza dependencias municipales de Hondarribia (empresa concesionaria)
- Limpieza dependencias municipales de Oiartzun (empresa concesionaria)
- Limpieza de edificios y locales
- Limpieza de edificios y locales dependientes de la Diputación Foral de Gipuzkoa (empresa concesionaria)
- Limpieza de edificios judiciales y centros de menores de Gipuzkoa (empresas concesionarias del servicio)
- Limpieza viaria
- Mayoristas de frutas y productos hortícolas
- Residencia de personas mayores
- Restauración
- Transitarios
- Transporte de viajeros por carretera

COMISIONES PARITARIAS:

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

- Comercio textil
- Construcción y obras públicas
- Estaciones de servicio
- Fabricación de pastas, papel y cartón
- Industria de la panadería
- Industria siderometalúrgica
- Industria y comercio de alimentación
- Industria y comercio de pastelerías y confiterías
- Intervención social
- Limpieza de centros del Ayuntamiento de Irún (empresas concesionarias del servicio)
- Limpieza viaria
- Locales y espectáculos
- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia
- Transporte de viajeros por carretera

COMISIONES PARITARIAS ESPECÍFICAS:

- Artes gráficas: Comisión de Euskera
- Fabricación de pastas, papel y cartón: Comisión de estudio de la clasificación profesional
- Industria y comercio alimentación: Comisión de Trabajo para el estudio de la clasificación profesional
- Industria siderometalúrgica: Comisión para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres
- Intervención social:
 - Comisión de estudio de la clasificación profesional
 - Comisión de trabajo a distancia y teletrabajo
 - Comisión Sectorial de Normalización Lingüística (Euskera Batzordea)

* Nuevo ámbito de negociación

** Intento de nuevo ámbito de negociación sin prosperar hasta la actualidad

CONSULTAS SOBRE CONVENIO APLICABLE

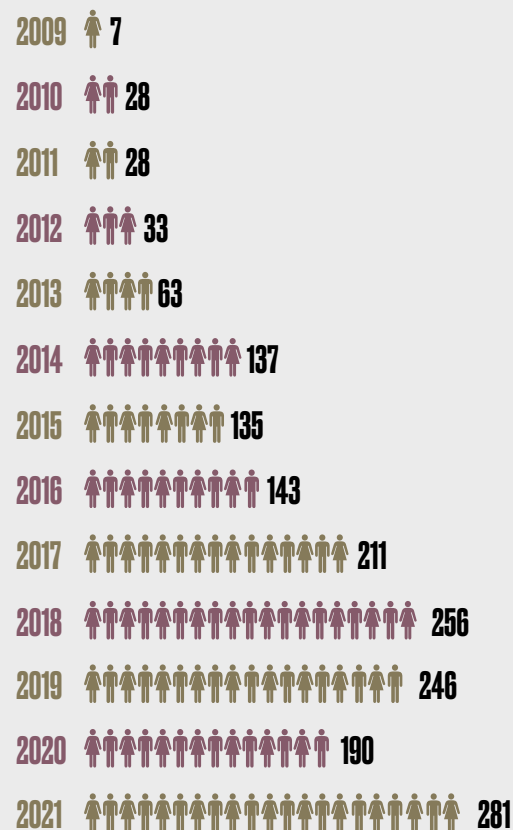
Desde el año 2009 el Consejo ofrece, a través de su página web, un servicio de consulta sobre el convenio colectivo que podría ser de aplicación para cada empresa o centro de trabajo ubicado en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Esta información no es vinculante, es decir, no tiene valor legal y su 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 la página corporativa.

Tras el descenso en el número de consultas del año 2020, debido a la ralentización que en la actividad general supuso la situación provocada por la aparición del coronavirus el Covid-19, en el año 2021 se han atendido un total de 281 consultas, lo que supone el mayor número de solicitudes anuales presentadas desde la puesta en marcha de este servicio y, en términos porcentuales, un incremento del 9,8% respecto a las atendidas en el 2018, en el que se presentaron 256 consultas.

Hay que señalar que se trata de un servicio consolidado y bien valorado por los usuarios del mismo, siendo reiteradamente utilizado por diversos actores de nuestra sociedad: organizaciones sindicales, organizaciones empresariales, gestorías, despachos profesionales y personas trabajadoras en general.

Asimismo, cabe indicar que este servicio está siendo mayoritariamente utilizado por gestorías, asesorías y despachos jurídicos que desean saber qué convenio es el de aplicación en un centro de trabajo en función de su actividad principal.

CONSULTAS SOBRE CONVENIO APLICABLE 2009-2021



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 del 2012, 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.

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

De todas formas, el elevado número de consultas que recibe este servicio es demostración del alto valor práctico del mismo para los diversos agentes que operan en el ámbito de las relaciones laborales.

7. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PRECO

Desde 1991 y a raíz de la firma del II Acuerdo Interprofesional Preco, de 1990, se han venido gestionando por el Consejo de Relaciones Laborales de forma ininterrumpida hasta la actualidad los procedimientos de solución de conflictos creados por los sucesivos acuerdos, el último de los cuales es el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales-Preco (BOPV 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 2021, el Consejo de Relaciones Laborales ha seguido atendiendo, mediante sus tres sedes territoriales, los procedimientos de este acuerdo Preco, exponiendo a continuación los datos relativos a su gestión en base a dos parámetros diferenciados y complementarios. Por una parte, se recoge la información relativa a los procedimientos solicitados en el año 2021 y se compara la cifra con la de los diez años anteriores, ofreciendo así una visión de la evolución de la conflictividad laboral canalizada a través del Preco en dicho periodo. Por otra parte, la que se refiere a los procedimientos finalizados durante el mismo año, para analizar su gestión y resultados, realizando también un análisis comparativo con los procedimientos finalizados en los años anteriores.

SOLICITUDES PRESENTADAS

CONFLICTOS COLECTIVOS

En términos absolutos, en el gráfico se muestra que en el año 2021 el número de solicitudes de procedimientos de conflicto colectivo ascendieron a 576, cifra que se sitúa en un volumen de procedimientos parecido al del año 2020 (590) y con la que se aprecia, en estos dos últimos años, una interrupción de la tendencia descendente que se había iniciado de forma paulatina, pero constante en el año 2017. En concreto, el número de solicitudes presentadas disminuyeron en términos porcentuales en un 2,3 % respecto a las 590 tramitadas durante el año 2020. Este dato ratifica la tendencia a la normalidad ya apuntada en las memorias desde el año 2014, ya que desde la asunción de la condición de trámite exclusivo de la conciliación o mediación previa a la vía judicial, que tuvo lugar en el año 2000 con la firma del último acuerdo Preco, las solicitudes de conflicto colectivo tramitadas por año se han mantenido entorno a las 400-600.

Los años de la crisis económica y de las reformas laborales produjeron un incremento muy sustancial de las solicitudes de conflicto colectivo, que tuvo su culmen en 2013, año en que su número se disparó hasta los 1.349 conflictos a causa de las reclamaciones por la supresión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 en el sector público y, sobre todo, por el final de la ultraactividad de un número muy elevado de convenios colectivos, que dio lugar a la impugnación masiva de las comunicaciones que efectuaron muchas empresas a su personal en relación con ello.

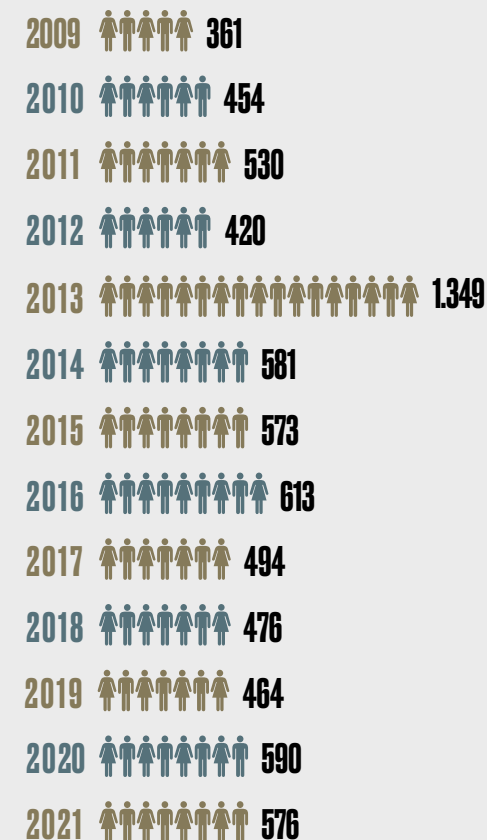
Desde entonces se fue volviendo rápidamente a la normalidad con tres ejercicios situados alrededor

de la cifra de 600 conflictos. Entre los años 2017 y 2019 se registraron unos niveles considerablemente inferiores, situándose en cifras próximas a las 500 solicitudes, pero todavía superiores a los de los años previos a la crisis de 2013. Sin embargo, esta tendencia se ha interrumpido en los años 2020 y 2021, ejercicios en los que otra crisis, en esta ocasión sanitaria y económica, ha provocado un drástico incremento en el número de procedimientos instados, alcanzado unas cifras históricas máximas, a excepción, como ya se ha señalado, del año 2013.

Como viene siendo habitual, esta variación respecto a los datos del año 2020, se ha manifestado de manera muy desigual en los tres territorios históricos de la Comunidad Autónoma, concentrándose el descenso de procedimientos en Álava (-8,1 %) y en Bizkaia (-13,8 %) y observándose, por el contrario, un notable incremento de las solicitudes en Gipuzkoa (+46,4 %).

Respecto al número de personas trabajadoras afectadas, en el año 2021 se cifran en términos absolutos en 259.609 frente a los 230.501 del año 2020, lo que supone una subida respecto del año anterior del 12,7 % en el número de trabajadores/as afectados/as. Tres son las claves que pueden justificar este dato máximo, a excepción del año 2013. Por una parte, la aparición de un notable incremento en el número de conflictos colectivos sectoriales que alcanzan un total de 11 en 2021, frente a los 6 existentes en 2020. En segundo lugar, la presentación y tramitación de dos procedimientos que afectaron al sector de la industria siderometalúrgica de Bizkaia. Y, finalmente, un considerable ascenso en las solicitudes presentadas con afectación a empresas de un gran tamaño, consideradas a estos efectos como las que disponen de una plantilla afectada por el conflicto mayor a 1.000 personas trabajadoras.

SOLICITUDES DE CONFLICTO PRESENTADAS: 2009-2021



En cuanto al tipo de ámbito de los conflictos, los de empresa han constituido casi la totalidad de las solicitudes tramitadas en 2021, como viene siendo habitual. En efecto, esto es así, si bien, como se ha indicado anteriormente, a lo largo del año 2021 se aprecia un cierto incremento en el número de solicitudes que afectaron a la totalidad de un sector de la producción (11 solicitudes, sobre un total de 576 solicitudes), lo cual aumenta en cinco el número de los conflictos colectivos de sector que se tramitaron en el año 2020 (6). Las restantes solicitudes fueron conflictos de empresa, 35 de ellas en empresas y entidades del sector público (6,1 %), y el resto (541) en empresas del sector privado (95,9 %).

Por sectores económicos, durante el 2021 se retomó la tendencia, que había experimentado una menor diferencia en el año 2020, a la creciente preponderancia del sector servicios, frente al sector industrial en el número de solicitudes que les han afectado en el año 2021. En concreto, los conflictos del sector industrial se han situado en el 37,5 % de la totalidad de procedimientos presentados, mientras que el sector de servicios recuperó parte de la proporción del volumen de procedimientos que se había visto reducido en 2020 en favor del sector industrial, concluyendo dicho sector servicios el año 2021 con un 58,7 % del total de procedimientos solicitados.

Desde esta perspectiva del análisis, conviene reiterar que en el año 2006 se inició un movimiento de desplome progresivo de los conflictos industriales frente a un ascenso notable de los del sector servicios, alcanzando el punto de confluencia en el año 2009 donde los procedimientos industriales se situaron ya en porcentajes inferiores al 50%, en concreto,

EVOLUCIÓN DE LAS SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTO POR TERRITORIOS HISTÓRICOS

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
CAPV	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	1.349	581	573	613	494	476	464	590	576
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS	454.179	160.280	186.645	200.406	134.363	114.190	117.988	230.501	259.609
ÁLAVA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	203	148	94	133	103	109	131	159	146
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS	95.509	59.971	34.688	38.793	36.694	55.872	40.620	113.007	44.197
BIZKAIA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	739	289	326	319	245	253	232	334	288
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS	214.213	85.874	138.650	143.871	45.786	46.230	62.160	105.668	178.511
GIPUZKOA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	407	144	153	161	146	114	101	97	142
	TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS	144.457	14.435	13.307	17.742	51.883	12.088	15.208	11.826	36.901

en el 45,4% frente al 52,9% de solicitudes relacionadas con el sector de servicios. Pues bien, dicha tendencia ya nunca ha revertido sino que se fue consolidando en los años posteriores, alcanzando su máxima diferencia histórica en el año 2015, en el que el sector de servicios absorbió el 65,3% de los conflictos por el 30,9% del sector industrial. Es razonable suponer que esta tendencia está también relacionada con la propia evolución de la composición del tejido productivo de la CAPV.

Este análisis de la evolución de la presentación de solicitudes en función del ámbito económico sectorial guarda, a diferencia de años anteriores, una relación inversa con la conflictividad laboral manifestada a través del número de huelgas registradas en el 2021 (periodo enero-octubre) ante la Autoridad Laboral. Así, mientras en el año 2020 el sector servicios concentró una clara mayoría de las huelgas (61% de las jornadas de huelga, frente a un 37 % de las jornadas totales de huelga en el industrial), en el año 2021 las huelgas en el

sector industrial acapararon un claro porcentaje mayoritario, con un 83 % del total de las jornadas de huelga desarrolladas en dicho año, frente al más reducido, 15 % de jornadas de huelga en el sector servicios.

Respecto a los tipos de conflictos, siguen predominando claramente los de decisión o práctica de empresa, mediante los que se impugnan medidas empresariales adoptadas tras el fracaso u omisión de los períodos de consulta previos a las modificaciones de condiciones de trabajo. Estos conflictos han estado históricamente por encima del 50% del total de procedimientos y en 2021 alcanzaron un 51,4 % (296 solicitudes), lo que supone un decremento de más del 13 puntos porcentuales respecto a los solicitados en el año 2020 que representaron un 64,6 % del total. En base a esta información se deduce que la utilidad principal de los procedimientos del Preco es la resolución de las

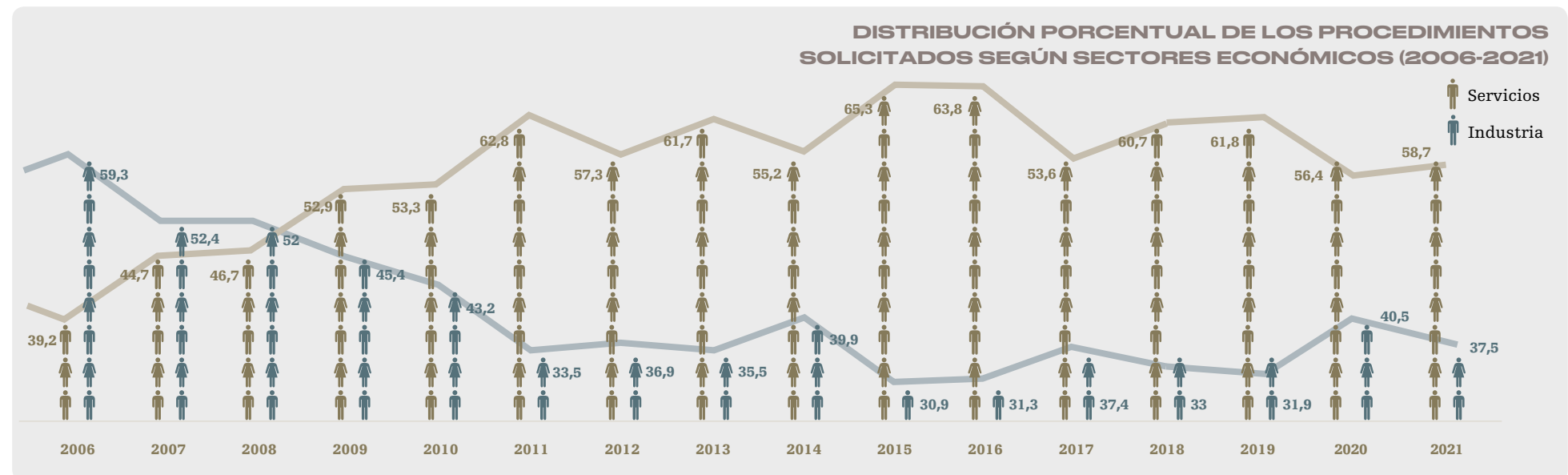
discrepancias que surgen con motivo del ejercicio de las facultades organizativas de la dirección de las empresas.

Sin embargo, resulta a la vez destacable el dato de que en 2021 los conflictos sobre interpretación o aplicación de normas y pactos o convenios colectivos experimentaron un notable incremento, llegando a alcanzar el 39,4 % (227 solicitudes), lo que supone un aumento del 36,7 % con respecto a 2020. Como viene siendo habitual, la gran mayoría de este tipo de conflictos (el 91,5 %) ha consistido en discrepancias sobre la interpretación o el cumplimiento de los convenios colectivos y solo el 8,5 % sobre interpretación o aplicación de normas legales.

En el 2021, y tras el descenso apreciado en 2020 en relación a los conflictos colectivos relacionados con los desacuerdos o estancamiento de negociaciones de convenios colectivos o pactos de

empresa sobre condiciones de trabajo, justificado por la pandemia que ralentizó especialmente en dicho año toda la negociación colectiva, se detectó un ligero repunte en el número de tal tipo de procedimientos. Los conflictos de este tipo se situaron en una cifra de 31 solicitudes (frente a las 22 tramitadas en el año anterior), cifra que aún se encuentra lejana a las 55 y 43 solicitudes que se presentaron para este tipo de conflictos en los años 2019 y 2018, respectivamente.

El resto de conflictos presentados se desglosa de la siguiente forma: 9 solicitudes de acreditación del porcentaje de afiliación a una determinada organización sindical en una empresa, posibilidad admitida en las normas de aplicación del Preco para responder a necesidades de certificación para el ejercicio de derechos sindicales previstas en algunos convenios colectivos; 3 procedimientos presentados por comisiones paritarias de convenio colectivo sobre un desacuerdo producido en su



seno y 10 de conflictos colectivos varios (por ejemplo, en aplicación de la previsión contenida en el artículo 48 del convenio colectivo de construcción y obras públicas de Gipuzkoa).

Como dato especialmente significativo del año 2021 hay que resaltar el importante impacto que la crisis provocada por la pandemia del Covid-19 ha supuesto sobre el desarrollo de la gestión de los procedimientos Preco.

Así, por una parte, cabe destacar, su afectación en los dos últimos años al número de procedimientos instados, así como a la tipología de conflictos tramitados, entre los que figuran numerosos relacionados con las medidas de protección y seguridad de las personas trabajadoras, sobre todo en determinados sectores como el socio-sanitario, la recuperación del permiso retribuido recuperable previsto en el Real Decreto 10/2020, las condiciones y desarrollo de los ERTEs implementados en diversas empresas, el impacto de la crisis sobre calendarios y horarios de trabajo y otras cuestiones relacionadas con la normativa laboral aprobada a lo largo del período de vigencia del estado de alarma. En especial, en relación a diversos sectores como consecuencia de la intensidad del impacto que, sobre ellos, ha presentado la pandemia, cabiendo mencionar los centros para personas de la tercera edad, el transporte sanitario por carretera en ambulancia, las limpiezas de distintos ámbitos y el comercio textil.

Por otro lado, la propia necesidad de adoptar medidas de precaución y seguridad sanitaria en el desarrollo de los encuentros de conciliación de los procedimientos Preco hizo necesaria una rápida

adaptación de la modalidad de desarrollo de los mismos. Así, la celebración de los encuentros de conciliación de manera virtual se abrió paso en el mes de mayo de 2020 y se ha mantenido durante el año 2021, gracias a un proceso intensivo de aprendizaje desarrollado por el personal técnico y administrativo de las tres sedes territoriales del Consejo de Relaciones Laborales en el marco de una iniciativa conjunta de formación en mediación on-line facilitada por la Fundación SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) para la generalidad de sistemas autónomos de resolución de conflictos del Estado. Desde dicha fecha, la mayoría de los procedimientos Preco se vienen desarrollando a través de reuniones virtuales organizadas por el personal de las tres sedes territoriales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. Como dato novedoso del año 2021 cabe señalar la progresiva recuperación de la modalidad de encuentros de conciliación de carácter presencial, modalidad que se ha visto complementada tanto con encuentros de conciliación celebrados en formato exclusivamente telemático como con un creciente número de encuentros de conciliación celebrados en base a un formato mixto, presencial y telemático, todo ello en función de los repuntes en la intensidad de la pandemia y de las propias peticiones de las partes implicadas en los procedimientos.

Desde una perspectiva cualitativa, el desarrollo de los encuentros de conciliación de manera telemática está siendo percibido como una nueva modalidad de diálogo en el marco de los conflictos colectivos que no impide el desarrollo de procesos reales y efectivos de negociación, posibilitando la consecución de acuerdos cuando las condiciones del conflicto y la voluntad de las partes lo

permiten, aún a sabiendas de las limitaciones que el encuentro virtual presenta frente a una modalidad de encuentro y contacto presencial.

CONFLICTOS INDIVIDUALES

Al amparo del artículo 6 del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios Preco, la Comisión Paritaria del Preco aceptó determinadas particularidades establecidas en convenios colectivos. En concreto, la Comisión Paritaria del Preco aprobó lo establecido en algunos convenios colectivos de empresa autorizando que los conflictos individuales derivados de la interpretación o aplicación del convenio colectivo se pudieran tramitar a través de los procedimientos del Preco.

Sin embargo, la utilización de esta vía siempre ha sido escasa. Así, en los últimos ocho años se han tramitado en la sede del Consejo en Álava 13 expedientes de conflictos individuales, habiéndose presentado en 2021 una única solicitud de conflicto individual que finalizó con el resultado de no avenencia.

GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS

LOS PROCEDIMIENTOS SEGÚN LA FASE O MOMENTO EN QUE FINALIZAN

En los procedimientos del Preco hay que distinguir dos fases, una llamada inicial, que consiste en un encuentro preliminar de naturaleza conciliatoria que lleva a cabo el personal técnico del Consejo de Relaciones Laborales, que se responsabiliza de la gestión e impulso de los procedimientos, y una segunda, en la que actúa un/a profesional externo elegido de común acuerdo por las dos partes. A esta segunda fase, que se desarrolla en un formato extenso en cuanto a su duración y al número

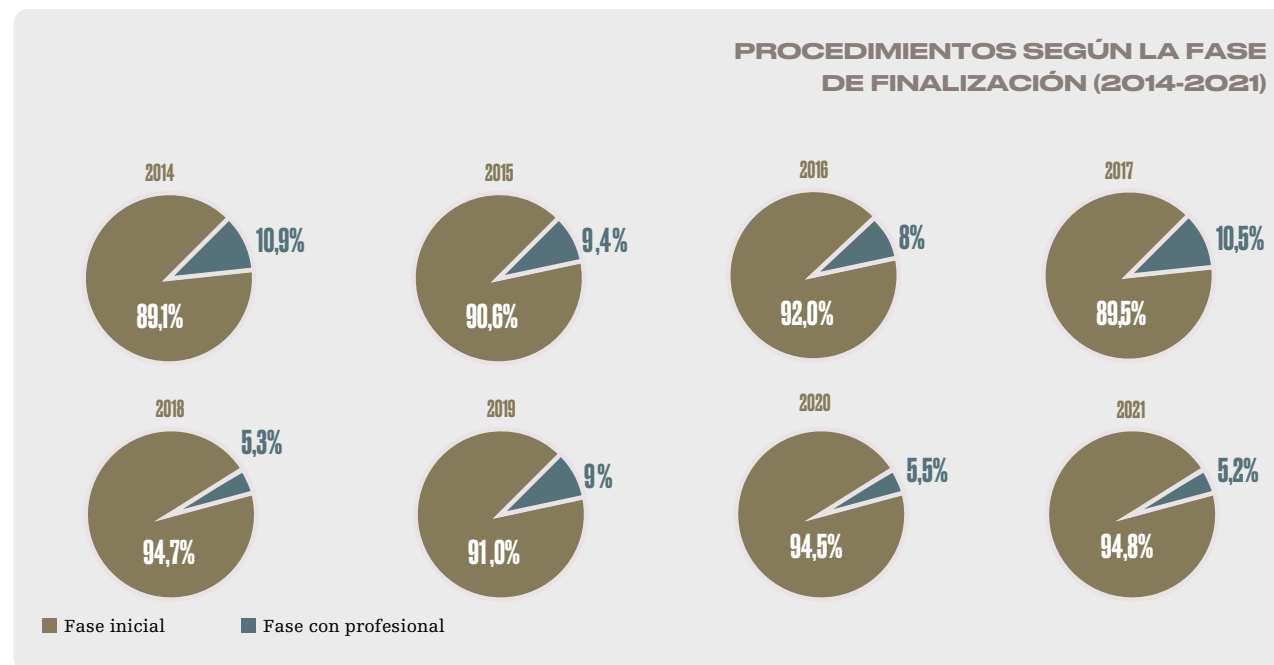
de sesiones, se accede si en la primera no se alcanza avenencia y, en las situaciones normales, siempre que lo desee la mayoría de cada parte del conflicto.

Desde el año 2000 el Preco es la única vía para agotar el trámite de conciliación que exige la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, antes de plantear una demanda judicial de conflicto colectivo. Esta es la razón por la que se prevé una fase inicial y por la que un cierto número de las solicitudes presentadas al Preco terminan en esta fase inicial, fase a las que las partes, en ocasiones, acuden con el ánimo del simple agotamiento de una exigencia procesal al no atisbar una posibilidad de solucionar el conflicto de manera satisfactoria a través de un acuerdo.

Sin embargo, se está consolidando también la tendencia a dar continuidad al encuentro conciliatorio inicial desarrollado con el personal técnico del Consejo para, de este modo, intentar alcanzar un acuerdo, sin abrir un procedimiento con profesional. Y este hecho cada vez ocurre con mayor frecuencia. Por tanto, en el análisis de la evolución de los últimos ocho años que se muestra en el gráfico siguiente, debemos tener en cuenta las dos circunstancias mencionadas.

Puede apreciarse que en el año 2021 continúa siendo muy reducido el porcentaje de procedimientos en que las dos partes del conflicto aceptan que se practique un procedimiento con profesional de conciliación, de mediación o de arbitraje. Se consolida así la tendencia ya manifestada en los últimos ocho años a iniciar y finalizar el procedimiento en la fase inicial que se desarrolla con la única intervención del personal técnico del Consejo en funciones de moderación del encuentro de conciliación que, cada vez de manera más frecuente, se desarrolla en varias reuniones en las que las partes del conflicto van modelando sus posiciones iniciales.

Hasta la entrada en vigor de la reforma laboral del 2012, la media de la distribución entre 2001 y 2011 de los casos en que el procedimiento concluye en la fase inicial (con avenencia o sin ella) o prosigue con un profesional era del 75,9% y 24,1%, respectivamente. Fue en 2013, y debido al enorme número de solicitudes por conflictos derivados del fin de la ultraactividad de los convenios colectivos, cuando el porcentaje correspondiente a los procedimientos desarrollados exclusivamente en su fase inicial se disparó hasta el 95,6%, de ellos casi la totalidad pasaron a la vía judicial después de agotar la fase inicial.



Superada la excepcionalidad que se produjo en el año 2013, se recuperó en parte el porcentaje de procedimientos con intervención de profesional pero, en ningún caso, en los valores anteriores a ese año. Sin embargo, a partir de entonces se manifestó un interés de las partes por continuar trabajando con el apoyo del personal técnico del Consejo. En este contexto, a partir del año 2014 hasta la actualidad, la intervención de los profesionales se ha situado en una franja que oscila entre el 11 y el 5% de los procedimientos iniciados, resaltando los años 2018 donde únicamente se solicitó su intervención en el 5,3% de las solicitudes y el año 2021 en que únicamente en 30 procedimientos se requirió la presencia de un profesional. En efecto, en el año 2021 se ha consolidado la tendencia manifestada desde el 2014, concluyendo el mismo con la intervención de un/a profesional en un 5,2 % de los procedimientos instados.

RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS. EN TÉRMINOS GLOBALES

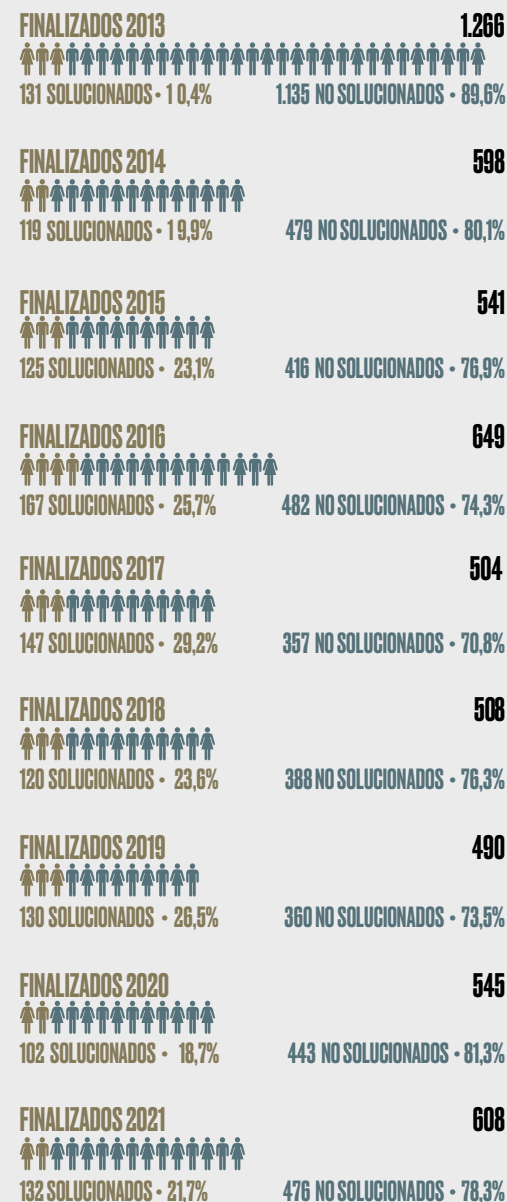
La tasa de solución de conflictos se recuperó durante 2021, situándose en un 21,7 % (132 procedimientos), lo que supone un incremento de exactamente 3 puntos porcentuales respecto al año anterior (18,7 %). Por el contrario, respecto de la media anual del periodo 2016-202 (24,6 %), todavía existe una diferencia a la baja de 2,9 puntos.

Esta cifra resulta de comparar los acuerdos de avenencias y laudos alcanzados y dictados en el 2021 con el total de las solicitudes finalizadas en dicho año. Si la comparación fuera con el total de solicitudes efectivamente tramitadas (descontadas las desistidas y las archivadas por inadmisión a trámite, así como por las incomparecencias de la parte opuesta), el porcentaje de las solucionadas, más cercano a la realidad, sería un 24,9 %.

Dicho porcentaje de conflictos solucionados en el ámbito del Preco beneficiaron al 8,7 % de todas las personas trabajadoras afectadas por los mismos (23.308 en total), lo que representó una variación a la baja del 58,2 % de la media anual del periodo 2016-2020 y permite concluir que, en el año 2021, los asuntos que se solucionaron se referían, mayoritariamente, a empresas con un volumen de plantilla menor a los de los años previos tomados como referencia para dicha comparativa.

Las diferencias porcentuales entre las tres sedes territoriales en cuanto a la solución de conflictos se refiere respecto a los procedimientos concluidos en cada una de ellas también son reseñables: Álava (27,9 %), Bizkaia (20,1 %) y Gipuzkoa (19,4 %)

RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS EN TÉRMINOS GLOBALES (2013-2021)

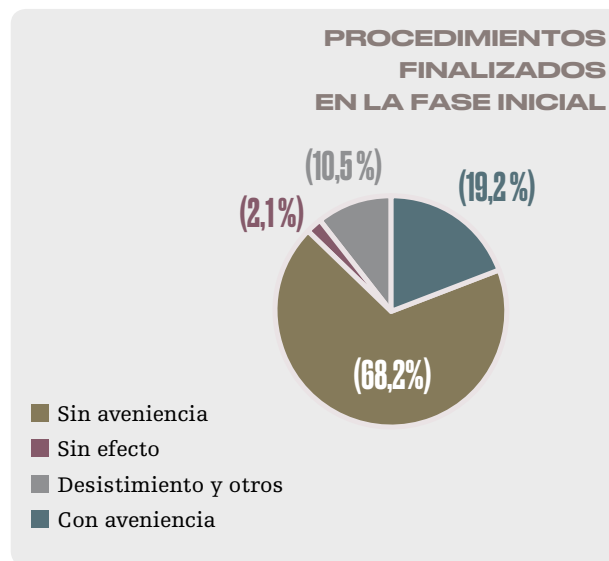


PROCEDIMIENTOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS FINALIZADOS EN LA FASE INICIAL

Por esta fase pasan en principio todas las solicitudes, salvo aquellas en que las partes hayan mostrado su interés coincidente en la apertura directa de un procedimiento con profesional. Fue inicialmente concebida como una fase de tránsito hacia una conciliación, mediación o arbitraje, pero con ella concluye el procedimiento si una de las dos partes no accede a su prosecución con la intervención de un profesional.

En ese caso, la actuación puede concluir con avenencia si las partes alcanzan un acuerdo en el encuentro o encuentros que mantienen asistidos por el personal técnico del propio Consejo de Relaciones Laborales, o sin avenencia si las partes no consiguen alcanzar tal acuerdo.

En el gráfico siguiente se reflejan los datos correspondientes a 2021 de las solicitudes que han concluido en esta fase sin pasar a una conciliación, mediación o arbitraje con profesional. En términos absolutos han sido 578 los procedimientos concluidos en esta fase, lo que representa el 95,1 % de todas las solicitudes finalizadas en el 2021, consolidando la línea histórica iniciada en el año 2013 que está situada en el dato de que, aproximadamente, el 90% de los procedimientos finalizan en esta fase inicial.



En el año 2021, como se indica en el gráfico, el 19,2 % (111) de los conflictos colectivos que finalizaron en la fase inicial (578) concluyeron con acuerdo entre las partes, lo que supone un incremento de 2,9 puntos porcentuales con respecto al año 2020 (16,3 %), porcentaje prácticamente idéntico al incremento del 3 % observado en el volumen global del número de acuerdos con que ha concluido el año 2021, como se antes se ha reflejado.

LOS PROCEDIMIENTOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS CON PROFESIONAL

Como ya se ha señalado, el número de procedimientos que, no resueltos en la fase inicial, prosiguen como conciliaciones, mediaciones o arbitrajes con intervención de profesional externo elegido por las partes es reducido. En concreto, en el año 2021 han sido únicamente 30 expedientes, en concreto, 19 conciliaciones, 9 mediaciones y 2 arbitrajes. Porcentualmente, estos procedimientos representaron el 4,9 % de todos los procedimientos finalizados en el año 2021 y afectaron al 20,8 % del total de personas trabajadoras presentes en los procedimientos.

En cuanto al resultado de tales procedimientos, el porcentaje conjunto de conciliaciones, mediaciones y, obviamente, arbitrajes cuyo efecto resolutorio del conflicto está determinado de antemano, finalizadas con avenencia en el 2021 se situó en el 70 % (21) del total de procedimientos resueltos en dichas fases y en el 15,9 % de todos los acuerdos alcanzados en el marco del Acuerdo Preco en ese año (132).

CONCILIACIONES

La conciliación es el procedimiento del Preco en el que un o una profesional colabora con las partes de un conflicto colectivo para alcanzar una solución directa mediante una avenencia.

En el año 2021 finalizaron un total de 19 procedimientos de conciliación con profesional designado de común acuerdo entre las partes (3,1 % del total de procedimientos concluidos).

En el gráfico que sigue se presentan las formas de finalización de estas conciliaciones en los últimos años. La efectividad de esta conciliación con profesional continuó siendo muy elevada, como en toda la serie histórica, con 16 avenencias logradas que representan un 84,2 % del total de las conciliaciones finalizadas durante 2021, lo que supone un incremento significativo con respecto al 63,2 % de asuntos solucionados en 2020 a través de esta modalidad de procedimiento.

La conciliación es, asimismo, la forma que reviste el supuesto de la acreditación de afiliación en donde las partes aceptan de antemano la certificación que emite la tercera persona imparcial que actúa y que, por lo tanto, concluye, en todo caso, con avenencia. En el año 2021, de las 19 conciliaciones desarrolladas, 14 han sido procedimientos de acreditación de afiliación.

MODO DE FINALIZACIÓN DE LAS CONCILIACIONES (2011-2021)



MEDIACIONES

La mediación es el procedimiento del Preco en el que el o la profesional, cuando no logra un acuerdo directo entre las partes, concluye su actuación formulando una propuesta por escrito que éstas pueden aceptar o rechazar.

En el año 2021 concluyeron 9 procedimientos de mediación (el 30 % de todos los procedimientos con intervención de profesional), con una tasa de avenencias o de propuestas aceptadas por las dos partes del 33,3 %, y el porcentaje se eleva al 42,9 % si se excluyen los dos procedimientos que finalizaron antes de formular los/as profesionales designados/as una propuesta de mediación por desistimiento de las partes. En cualquier caso, se observa un significativo descenso en el volumen de asuntos solucionados a través de procedimiento de mediación en 2021 con respecto a los solucionados en 2020 que ascendieron al 57,1 % de las mediaciones finalizadas en dicho año 2020 (66,7 %, si no se tiene en cuenta el procedimiento de mediación que en 2020 finalizó antes de formular el profesional designado una propuesta de mediación por desistimiento de las partes).

MODO DE FINALIZACIÓN DE LAS MEDIACIONES (2011-2021)



ARBITRAJES

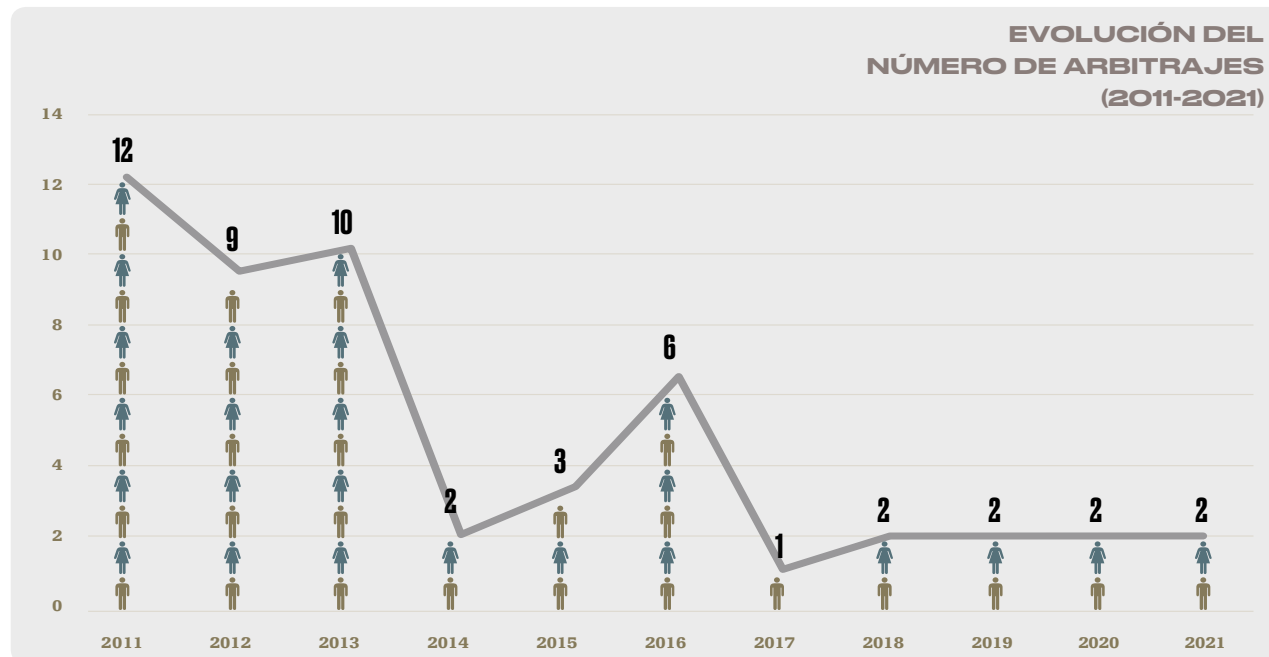
Por último, en el arbitraje las partes se comprometen de forma previa a la aceptación del laudo que dicta el o la profesional. En estos procedimientos no cabe, por tanto, la no avenencia.

En el año 2021 su número continuó siendo muy reducido, consolidando así el brusco descenso que se viene experimentando a partir de la reforma laboral del 2012 y que, probablemente, se relaciona con el clima de desencuentro generado por ella y cuya tendencia se apreció ya en el año 2014. En concreto, únicamente han sido 2 los laudos arbitrales dictados, al igual que ocurrió en los años 2019 y 2020.

RESUMEN DE LA GESTIÓN EN 2021

Durante 2021 finalizaron 608 procedimientos, algunos de ellos iniciados en años anteriores, lo que en términos porcentuales supuso un 11,6 % más que en el año 2020 (545), año 2020 que igualmente presentó un aumento significativo del 11,2 % respecto a 2019 en el número de asuntos finalizados. En 132 solicitudes se alcanzó una solución al conflicto, es decir, en el 21,7% del total de procedimientos concluidos, lo que implica un incremento de 3 puntos respecto al año anterior, que se situó en el 18,7 %. Sin embargo, el porcentaje de procedimientos finalizados con acuerdo es del 24,9 % si se descuentan las solicitudes que no pudieron tramitarse por incomparecencia de la parte opuesta, desistimiento o inadmisión a trámite.

Por su parte, de los 30 procedimientos con designación de profesional, finalizaron con solución del conflicto en un 70 % de los casos,



lo que confirma la eficacia de estas vías cuando ambas partes aceptan su práctica y supone un incremento de diez puntos porcentuales respecto al 60 % de asuntos solucionados a través de tal modalidad de procedimiento en 2020.

Respecto a los conflictos individuales, de los 13 procedimientos tramitados en los últimos ocho años, en 3 ocasiones finalizaron con acuerdo de las partes y en 9 en desacuerdo. En el año 2021 el único procedimiento de este tipo presentado ha finalizado sin avenencia.

La novedad implementada de manera exitosa en el año 2020 consistente en la celebración de los encuentros de conciliación de manera telemática se ha mantenido en el 2021 y ha seguido posibilitando, en primer lugar, el mantenimiento de la gestión de

los procedimientos Preco sin atrasos ni dilaciones pese al volumen creciente de procedimientos instados, sobre todo, desde la finalización del estado de alarma. Al finalizar el año 2021, se observa la convivencia de los procedimientos atendidos de manera telemática con un creciente y significativo número de procedimientos desarrollados en modalidad presencial o mixta (presencial y virtual). En segundo lugar, esta fórmula telemática o mixta de atención ha permitido reducir los riesgos derivados de los desplazamientos y contactos interpersonales, así como ha facilitado la participación de personas que, en otras circunstancias, hubieran encontrado especiales dificultades de asistencia por razón de los viajes o desplazamientos que hubieran debido realizar.

LA ACTIVIDAD DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL PRECO EN 2021

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, funciona en el seno del Consejo de Relaciones Laborales y con el apoyo de su dirección y de su equipo gestor. En el año 2021 se reunió en dos ocasiones, en los días 22 de julio y 28 de octubre.

En la primera sesión, además de examinar diversas cuestiones relativas al funcionamiento ordinario del Preco, se presentó un informe sobre el modelo de gestión del Preco vigente. Este documento contenía las líneas generales sobre las que podría basarse una eventual actualización del modelo de gestión de los procedimientos del Preco, sobre la base del proyecto de nuevo Preco elaborado entre los años 2013 y 2014, que finalmente no fue aprobado. En dicha reunión se aprobó unánimemente la creación de un grupo

de trabajo que fue constituido formalmente en la reunión celebrada el día 28 de octubre.

El grupo de trabajo de la Comisión Paritaria del Preco se reunió durante el año 2021 en una única ocasión, en concreto, el día 23 de noviembre.

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

Mediante el Decreto 471/2013, de 30 de diciembre, fue creado en nuestra Comunidad Autónoma el organismo público competente para resolver las discrepancias sobre la inaplicación de convenios colectivos establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que en el ámbito estatal corresponde a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

De naturaleza tripartita, el ORPRICCE está integrado por cinco representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma, cinco de Confebask como confederación empresarial más representativa, y cinco de las confederaciones sindicales igualmente más representativas (aunque uno de esos cinco puestos ha quedado sin cobertura por declinar la organización LAB el ejercicio de su derecho a proponer a un titular).

Su decreto constitutivo estableció su sede en el Consejo de Relaciones Laborales y determinó que éste le provea de los medios necesarios para el ejercicio de sus competencias. Por eso damos breve noticia sobre su creación y actividad, aunque no es formalmente actividad del Consejo de Relaciones Laborales.

Su actividad comenzó mediante la toma de posesión por sus miembros en la sesión constitutiva celebrada el 13 de marzo de 2014. En dicho año se presentaron dos solicitudes de

resolución de desacuerdo sobre inaplicación de convenio colectivo. Una de ellas fue objeto de desistimiento en los días siguientes a su presentación, y la otra dio lugar a la práctica de un procedimiento de arbitraje, al no haber recabado el propio organismo para sí la resolución de la discrepancia como le posibilita su norma constitutiva. Este laudo estimó en parte la solicitud de inaplicación.

En 2015 fueron dos las solicitudes presentadas y una más en 2016, todas ellas finalizadas con la emisión de laudo arbitral. Uno de estos tres laudos estimó en parte la solicitud y los otros dos las desestimaron. En los años 2017, 2018, 2020 y 2021 este organismo no recibió ninguna solicitud mientras que en el 2019 fue presentada una solicitud que finalizó mediante desistimiento de la empresa al alcanzarse un acuerdo entre las partes antes de su conclusión.

9. ESTUDIOS Y PUBLICACIONES

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

EL PLAN DE INFORMACIÓN SOCIOLABORAL

El eje central de la labor del Consejo es el análisis y estudio de la negociación colectiva. Sin embargo, dado que es imposible entender la evolución de la negociación colectiva como algo ajeno a la situación económica y laboral de nuestro entorno, en los informes del Consejo siempre se incluye información sobre las variables socioeconómicas más significativas.

Este análisis se realiza a través de informes de distinta periodicidad, estando todos ellos disponibles en nuestra página web en la siguiente dirección: [HTTP://WWW.CRL-LHK.EUS/ES/INFORMES-Y-ESTUDIOS](http://www.crl-lhk.eus/es/informes-y-estudios)

INFORMACIÓN SOCIOLABORAL BIMESTRAL

El primer nivel de análisis de la realidad sociolaboral de la CAPV se recoge en la publicación bimestral «Información Sociolaboral», donde se realiza un seguimiento de la renovación de los convenios colectivos de la CAPV y se informa acerca de los principales resultados acumulados de dicha negociación a lo largo del año, siempre en el contexto de otras informaciones sociolaborales pertinentes.

Este informe cuenta con un cuadro resumen inicial acompañado de un breve comentario y una serie de cuadros y gráficos en los que se recogen los datos relativos a la situación macroeconómica, la actividad industrial, los precios, el mercado de trabajo, la negociación colectiva, la conflictividad laboral, los expedientes de regulación de empleo y la siniestralidad. En total a lo largo de 2021 se han realizado seis informes.

INFORME SEMESTRAL: EVOLUCIÓN ECONÓMICA Y LABORAL DE LA CAPV

El objetivo de estos informes es ofrecer una visión más detallada de lo acontecido en el semestre, comentando sus aspectos más relevantes.

En el año 2006 se inició la publicación de cuatro informes de periodicidad trimestral, pasando a partir de 2018 a tener carácter semestral, manteniéndose los mismos apartados, centrados en la evolución de la negociación colectiva, empleo y contratación.

En el informe del segundo semestre denominado «Situación Sociolaboral en Euskadi, Avance de Resultados», además de ofrecer una visión más extensa y de conjunto sobre lo acontecido a lo largo del año, se realiza también un análisis de la situación de partida de la negociación colectiva del nuevo año.

INFORME SOCIOLABORAL ANUAL

Este plan de seguimiento sociolaboral se culmina con el informe anual en el que se aborda un análisis completo y una reflexión más cualitativa y detallada sobre el ejercicio en su conjunto. En el año 2021, el Consejo publicó el informe correspondiente a 2020, con el título «*Situación Económica y Relaciones Laborales en la CAPV 2020*».

Para realizar toda esta labor de estudio y seguimiento de la realidad sociolaboral, el Consejo analiza diversa información estadística relevante y realiza una exhaustiva selección de variables e indicadores. Además, confecciona y procesa otra base de datos propia en la que se reúne toda la información disponible sobre la negociación colectiva que se acomete en la CAPV o que se desarrolla en otros ámbitos, pero tiene incidencia en la Comunidad Autónoma.

A petición de la Comisión de Trabajo y Empleo del Parlamento Vasco, el presidente del Consejo de Relaciones Laborales presentó ante esta Comisión el informe correspondiente al año 2020 en la sesión celebrada el 10 de noviembre de 2021.

INFORMES MONOGRÁFICOS

En 2021 el servicio de estudios del CRL elaboró el informe que lleva por título «*Una aproximación a la economía de plataformas en la CAPV*».

Este estudio se realizó dando cumplimiento a lo dispuesto en el punto 4 de la proposición no de Ley 131/2019, aprobada por el Pleno del Parlamento Vasco en la sesión celebrada el día 12 de diciembre de 2019, donde se instaba al Consejo de Relaciones Laborales, a informar detalladamente de la uberización de la economía y de los nuevos modelos de relaciones laborales creados por empresas basadas en plataformas digitales.

Tras su elaboración, el presidente del CRL compareció ante la Comisión de Trabajo y Empleo el 10 de noviembre de 2021 para exponer sus principales conclusiones.

Asimismo, señalar que a lo largo de 2021 el servicio de estudios ha comenzado la elaboración de un primer análisis sobre la implantación de los sistemas de retribución variable, tanto en España como en los principales países europeos de nuestro entorno. Aunque la información obtenida sobre esta materia es escasa, a lo largo de 2022, se dará continuidad a los trabajos iniciados. La publicación o no de un informe final dependerá de los datos que finalmente se obtengan y de la relevancia de los resultados y conclusiones del estudio.

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAPV

El Consejo actualiza periódicamente la información referente a la estructura de la negociación colectiva que, en definitiva, consiste en el repertorio de convenios colectivos que se aplican en la CAPV y la determinación de las personas afectadas por ellos, habiendo sido realizado el último trabajo de actualización a lo largo de 2018.

Aunque en el año 2020 estaba previsto llevar a cabo un nuevo estudio, la crisis provocada por la aparición del coronavirus COVID-19 obligó a posponer su realización al año 2021, teniendo en cuenta que las especiales circunstancias acaecidas en el año 2020 hubieran dificultado su realización en las fechas previstas.

Por este motivo, a lo largo de 2021 se ha elaborado este estudio, desglosando por sexo la población trabajadora afectada por los diferentes convenios colectivos, con el fin de poder incluir la vertiente de género en los análisis que realiza el Consejo.

Para su realización, como en ocasiones anteriores, se tomó como base la información facilitada por la Seguridad Social a fecha 31 de marzo de ese año.

La realización de este trabajo bianual de actualización del mapa de la estructura de la negociación colectiva en la CAPV constituye una tarea clave para el ejercicio de la función de seguimiento de la negociación colectiva que realiza el Consejo de Relaciones Laborales.

CONSULTAS DIVERSAS EN RELACIÓN CON LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Durante el año 2021 continuaron recibándose en el servicio de estudios numerosas peticiones de información sobre el número de empresas y población trabajadora, en ocasiones desagregada por sexos, incluidas en los diferentes ámbitos de negociación colectiva que inciden en la CAPV, así como en relación a los informes sociolaborales periódicamente elaborados y publicados. La mayoría de esas peticiones fueron formuladas por organizaciones sindicales y, principalmente, empresariales, pero también se ha dado cumplida respuesta a solicitudes de otras instituciones, personal investigador y medios de comunicación. El número aproximado de consultas de este tipo realizadas y contestadas fue de 25.

10. INFORMACIÓN PRESUPUESTARIA

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

El Pleno del Consejo de Relaciones Laborales aprobó en su sesión ordinaria del 22 de diciembre de 2020 el presupuesto del Consejo para el ejercicio 2021.

1. PRESUPUESTO DE INGRESOS

CAPÍTULO IV

Transferencias corrientes 2.582.771,00 €

CAPÍTULO V

Ingresos patrimoniales 0,00 €

CAPÍTULO VII

Transferencias de capital 27.290,00 €

CAPÍTULO VIII

Variación de activos financieros 1.534.662,23 €

TOTAL **4.144.723,23 €**

2. PRESUPUESTO DE GASTOS

CAPÍTULO I

Gastos de personal 1.217.915,42 €

CAPÍTULO II

Gastos de funcionamiento 1.347.064,36 €

CAPÍTULO VI

Inversiones reales 75.000,00 €

CAPÍTULO VIII

Variación de activos financieros 6.000,00 €

«Gasto extraordinario diferido» 1.498.743,45 €

TOTAL **4.144.723,23 €**

3. LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO 2021

INGRESOS CORRIENTES		2.586.382,350 €
Transferencias corrientes	2.582.771,00 €	
Otros ingresos	3.611,35 €	
GASTOS CORRIENTES		2.370.292,06 €
Gastos de personal	1.098.728,86 €	
Gastos de funcionamiento	1.271.563,20 €	
AHORRO BRUTO		<u>216.090,29 €</u>
INGRESOS DE CAPITAL		
Transferencias de capital		27.290,00 €
GASTOS DE CAPITAL		
Inversiones reales		7.192,32 €
CAPACIDAD (NECESIDAD) DE FINANCIACIÓN		<u>236.187,97 €</u>
OPERACIONES FINANCIERAS (INGRESOS)		
Variación de activos financieros		<u>500,00 €</u>
OPERACIONES FINANCIERAS (GASTOS)		
Variación de activos financieros		<u>6.000,00 €</u>
SUPERÁVIT DEL PRESUPUESTO CORRIENTE		<u>230.687,97 €</u>

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES

