
LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



MEMORIA DE ACTIVIDADES

2022

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

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 PREGO
8. EL ÓRGANO PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS-ORPRICGE
9. ESTUDIOS Y PUBLICACIONES
10. INFORMACIÓN PRESUPUESTARIA

INTRODUCCIÓN

Las memorias del CRL sirven, en primer lugar, para dar cuenta pública de la actividad del organismo y para testar así el grado de cumplimiento de sus objetivos. Como tantas veces hemos repetido, el objetivo básico del Consejo es consolidarse como un servicio de apoyo integral a las relaciones laborales de carácter colectivo y ayudar a sus protagonistas a desarrollar su relevante labor como agentes sociales más representativos de la CAPV.

Al mismo tiempo, las memorias del CRL y sus informes sociolaborales (en especial el anual) son también una oportunidad para despegarnos un poco de una realidad cotidiana que cabalga de manera vertiginosa y, en buena medida, oscurece la visión de conjunto y dificulta de modo notable cualquier análisis de tendencias, más allá de lo meramente coyuntural.

2022 ha sido sin duda un año muy complejo que nos ha enfrentado a retos desconocidos. Un año antes, cuando ya teníamos superada la pandemia desde el punto de vista médico y perfilado un escenario de recuperación basado en unas políticas expansivas de apoyo a la reactivación

de la economía y en el mantenimiento del empleo a través de los ERTes, lo que permitía retomar la actividad de forma inmediata, aparecieron algunas nubes en el horizonte. En especial, un repunte inflacionario que se explicaba en buena medida por el desfase coyuntural entre la demanda (que se recuperó con mucha rapidez) y la oferta y la distribución de productos, que tardaba más en reajustarse. Pero lo que parecía pasajero y controlable en el segundo semestre de 2021 se convirtió en 2022, básicamente por la invasión rusa de Ucrania, en un fenómeno de proporciones desconocidas en las últimas décadas.

Las dos variables esenciales que han caracterizado el año son, por tanto, una inflación desbocada, que llegó a superar los dos dígitos, y un importante nivel de incertidumbre en torno a una recuperación económica que solo unos meses antes dábamos casi por segura.

Sin embargo, y a pesar de los pronósticos y previsiones negativas que fueron apareciendo en relación con la solidez y sostenibilidad del crecimiento de la economía y sobre la evolución de los precios, la situación del empleo, tanto desde

una perspectiva cuantitativa como cualitativa, sobre todo por lo que se refiere a la estabilidad laboral, ha mejorado sustancialmente y la negociación colectiva ha sabido encontrar, en términos generales, el camino y las fórmulas adecuadas para la renovación de los convenios colectivos mientras los precios crecían de forma desmesurada, finalizando 2022 con un porcentaje de acuerdos superior al 45%.

No se trata de ser autocomplacientes en el análisis; solo razonablemente realistas. La negociación colectiva tiene sin duda importantes asignaturas por superar y relevantes retos por resolver. Entre las primeras, quizá la más urgente es la de reintegrar a la cobertura de los convenios colectivos a quienes la perdieron como consecuencia de la reforma de 2012. Es verdad que el porcentaje de personas trabajadoras con convenio decaído ha disminuido de forma notable, reduciéndose a la mitad en los últimos dos años, pero permanece todavía por encima del 7% y supera las 40.000 personas. En la misma línea, nuestra negociación colectiva necesita ganar dinamismo, a pesar de que el tiempo medio de los procesos negociales también ha disminuido,

y reducir drásticamente el número de convenios prorrogados para compensar de este modo la pérdida de poder adquisitivo de las rentas salariales por el efecto de la inflación. En todo caso, la tendencia de los primeros meses de 2023 parece confirmar que las negociaciones se están desarrollando a un ritmo más intenso que los años precedentes y que los convenios renovados superarán, probablemente, el 40% en el primer cuatrimestre del año.

De ningún modo deben olvidarse tampoco los retos a los que me refería anteriormente. No es posible realizar aquí un repaso pormenorizado de todos ellos, pero creo que los dos más inmediatos son: enriquecer los contenidos, sobre todo y de manera

más urgente en lo que se refiere a los planes y medidas de igualdad de género, y conseguir activar los mecanismos e instrumentos que la ley laboral ha introducido para intentar desbloquear los procesos de renegociación de los convenios que se demoran en el tiempo, especialmente las mediaciones de los sistemas voluntarios de solución de conflictos; en nuestro caso el Preco. En relación con este segundo objetivo estoy firmemente convencido de que la aportación del Consejo de Relaciones Laborales puede y debe ser muy relevante, reforzándose y consolidándose de este modo aún más nuestra apuesta estratégica por acompañar y apoyar a las comisiones negociadoras, sobre todo, pero no solo, de los convenios sectoriales.

La presente memoria, como las anteriores, hace un completo repaso de todas las actividades que el Consejo ha realizado a lo largo de este año 2022. En ella, el lector dispone de un relato pormenorizado de nuestras diferentes áreas de trabajo. Pero nuestro propósito principal es que esta actividad se inserte en una línea coherente de trabajo y, sobre todo, que se mantenga orientada de forma modesta pero decidida hacia la construcción de un futuro mejor, más equilibrado y cohesionado en el ámbito de las relaciones laborales en la CAPV. Con este objetivo, seguimos trabajando cada día.

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 el año 2022 se inició un procedimiento de renovación parcial extraordinaria de los miembros del Consejo, que concluyó con la publicación del Decreto 17/2022, de 19 de septiembre, del Lehendakari. En consecuencia, en la actualidad está integrado por siete miembros efectivos designados por la Confederación Empresarial Vasca (CONFEBASK) y seis miembros efectivos designados por las organizaciones y confederaciones sindicales LAB, CCOO y UGT (ver más información al respecto en el apartado **ESTRUCTURA** de la web del Consejo). Forman parte también del Consejo su presidente y su secretaria general, si bien no tienen derecho a voto.

PERSONAL DEL CONSEJO

En el Consejo de Relaciones Laborales han prestado servicios durante el año 2022 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.

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 2022 el funcionamiento de dichos órganos ha sido el siguiente:

PLENO DEL CONSEJO: El Pleno del Consejo se reunió durante 2022 en dos ocasiones en sesión ordinaria. En la sesión celebrada el día 26 de abril se aprobaron la Memoria de actividades del 2021; las cuentas anuales del ejercicio 2021; se autorizó la suscripción de un convenio de colaboración con Emakunde para la puesta en marcha de un proyecto piloto para avanzar en la asistencia y apoyo a las comisiones de igualdad en las empresas y, finalmente, se informó sobre el cumplimiento presupuestario a 31 de marzo de 2022, así como sobre el desarrollo del Plan de normalización del uso del euskera en el Consejo.

En la reunión que tuvo lugar el día 21 de junio se aprobaron la oferta de empleo público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal para el 2022; el informe sociolaboral del año 2021 y la autorización de gastos de carácter plurianual en el Presupuesto del año 2022.

El Pleno también se reunió de forma extraordinaria el día 21 de diciembre de 2022. En dicha sesión se aprobaron las bases reguladoras de la convocatoria del proceso excepcional de consolidación de empleo temporal (OPE 2022); los presupuestos del Consejo para el año 2023 y se informó al órgano sobre el cumplimiento presupuestario al 30 de noviembre de 2022.

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 2022 se reunió en dos ocasiones (los días 12 de abril y 14 de junio).

COMISIÓN DE INFORMES: La Comisión de Informes es la encargada, por delegación del Pleno, de la función consultiva del Consejo. Durante 2022 esta Comisión se ha reunido en relación con las solicitudes de informe que constan en el apartado de **ACTIVIDAD CONSULTIVA** de esta Memoria.

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 2022 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 2023.
- Proyecto de Decreto de modificación del Decreto que regula el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco.
- Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo.

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

Los actos más destacados de la actividad institucional del Consejo de Relaciones Laborales en el año 2022 son los siguientes:

El día **22 de febrero** el presidente del CRL participó en la mesa redonda «*Día Europeo Igualdad salarial*», organizada por el periódico *El Correo* y el Departamento de Trabajo y Empleo.

El día **23 de febrero** el presidente del CRL formó parte de la mesa redonda «*La reforma laboral y su impacto en el empleo joven*», que fue organizado por la asociación «Deusto Alumni» de la Universidad de Deusto.

El día **4 de abril** se organizó en Sevilla la Jornada II Encuentro en línea de mediación del SERCLA en la que el presidente del CRL presentó la ponencia «*Balance y retos de la mediación laboral autónoma en España a la luz de la reforma laboral*».

El día **6 de abril**, en la Universidad de Mondragón (post-grado en colaboración con la Diputación Foral de Gipuzkoa, dentro de la Estrategia «Etorbizuna eraikiz»), el presidente del CRL impartió una sesión sobre «*El mercado laboral vasco. Evolución y tendencias*».

El día **6 de mayo** el presidente y la secretaria general del CRL recibieron en la sede de Bizkaia a un grupo de alumnos de la Universidad de Deusto y el presidente realizó una breve exposición sobre los sistemas de intervención del CRL en la dinámica de las relaciones laborales.

El día **9 de mayo** se realizó con el alumnado del grado de Administración (Hegibide) una charla sobre

la mediación y los procedimientos autónomos de solución de conflictos.

El día **11 de mayo** el presidente del CRL realizó una ponencia denominada «*La previsión social complementaria y la negociación colectiva en la CAPV*», dentro de los encuentros sobre previsión social complementaria 2022 organizada por la Federación EPSV de Euskadi.

El día **1 de julio**, dentro del XIII Congreso Nacional de la organización sindical LSB-USO Euskadi, el presidente del CRL realizó una intervención en el apartado intervenciones institucionales.

El día **8 de julio**, el presidente y la secretaria general del CRL asistieron en Las Palmas de Gran Canarias a las Jornadas sobre «*El impulso institucional a las relaciones laborales. Situación actual y oportunidades tras la reforma laboral y las nuevas realidades pospandémicas*», organizadas por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias. El presidente realizó una intervención sobre «*Los sistemas autónomos de gestión de conflictos laborales. Experiencias y modelos desde otros territorios*».

El día **14 de julio**, el presidente y el responsable de estudios del CRL presentaron en rueda de prensa en la sede de Bilbao el «*Informe sobre la situación económica y relaciones laborales en la CAPV del 2021*».

Los días **8 y 9 de septiembre**, el presidente y la secretaria general del CRL asistieron al Encuentro Interterritorial de Organismos de mediación laboral, organizado por la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria, en donde el presidente impartió una charla sobre los «*Nuevos ámbitos de mediación obligatoria (art. 86.4 ET)*».

El día **6 de octubre** la Fundación SIMA organizó un Encuentro Interterritorial de la Mediación Laboral. Dentro de estos encuentros el presidente del CRL impartió una ponencia denominada «*La mediación laboral en España 38 años después. Presente y futuro. La necesaria conexión con la negociación colectiva y los nuevos tipos de conflicto*».

El día **26 de octubre** se realizó el IV Congreso de ASLE. El presidente del CRL intervino con la ponencia «*Las relaciones laborales del futuro. Los retos específicos de la sociedad laboral*».

El día **27 de octubre** se organizó por el Departamento de Trabajo y Empleo el Congreso de Empleo, donde el presidente del CRL tomó parte en la mesa redonda «*Políticas públicas de empleo y acción legislativa*».

El día **15 de noviembre** la Fundación SIMA, CEOE y CEPYME organizaron una Jornada con el título: «*El impulso de la solución autónoma de conflictos laborales en el marco del VI ASAC y los acuerdos de diálogo social*». El presidente del CRL presentó a las ponentes y moderó la mesa redonda sobre «*El VI ASAC desde la perspectiva de las negociadoras*».

El día **24 de noviembre** la Fundación SIMA junto con la organización sindical CCOO organizaron en Madrid la jornada «*Incidencia del VI ASAC y el nuevo marco de relaciones laborales*». Dentro de dicha jornada el presidente del CRL realizó la ponencia «*La ultraactividad en los organismos autónomos y solución de conflictos*».

El día **14 de diciembre** el presidente del CRL realizó la presentación del secretario general de CCOO, Unai Sordo, en el Foro Europa de Madrid.

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

PLAN DE NORMALIZACIÓN DEL USO DEL EUSKERA

Hace tres años, a finales del ejercicio 2019, se aprobó el Plan Estratégico de Normalización del Uso del Euskera, elaborado en colaboración con la empresa Elhuyar. Dicho Plan se enmarca en el VI Plan Estratégico para la Normalización del uso del Euskera del Gobierno Vasco para el periodo de 2018-2022. En el Plan de Gestión definido para el año 2022 se establecieron una serie de acciones a desarrollar que se resumen a continuación.

En el Consejo se ha constituido una Comisión de Euskera integrada por las siguientes personas: la secretaria general; la jefa de administración; el técnico de normalización lingüística; una funcionaria administrativa y el representante de personal, que se ha incorporado el órgano este año. Este año la Comisión de Euskera ha celebrado un total de 9 reuniones, a las que también ha asistido la persona encargada de la gestión del Plan de Normalización, perteneciente a la empresa Elhuyar.

PRINCIPALES MEDIDAS DEL EJERCICIO 2022

Mediciones

- En marzo se ha realizado una medición del uso oral del euskera. Según los datos, en casi el 29% de las conversaciones entre el personal del Consejo se utiliza el euskera como idioma de comunicación.
- En el mes de mayo se ha realizado la medición de mensajes cortos escritos remitidos entre las personas que prestan servicios en el CRL, incluido el presidente y la secretaria general. Conforme a los datos obtenidos, el 70% de esos mensajes se envía íntegramente en euskera.
- Durante todo el año se ha realizado la medición de las consultas sobre el convenio aplicable, tanto las solicitudes como las contestaciones. La mayoría de las solicitudes se remiten en castellano, pero la respuesta del Consejo se notifica en bilingüe.
- Se ha realizado durante todo el año la medición de los mensajes escritos generales enviados por un/a funcionario/a, incluido el presidente y la secretaria general al equipo de trabajo o a un determinado grupo del equipo de trabajo. Según los datos, el 76% de esos mensajes se envía íntegramente en euskera.

Rotulación

- Se ha revisado la rotulación de las tres sedes territoriales del Consejo.

Actos públicos

- El euskera ha estado presente en la rueda de prensa celebrada el 14 de julio en la sede de Bilbao. En dicho acto el presidente presentó el «Informe sobre la situación económica y relaciones laborales en la CAPV del 2021».

Plan de formación

- En febrero se organizó una sesión formativa sobre los *recursos de Internet disponibles en euskera (diccionarios, traductores neuronales, etc.)* con una amplia participación de todo el personal.
- En la sesión de formación realizada en junio se explicó al personal la forma de configurar en euskera el sistema operativo y la aplicación de videoconferencias Teams.

Boletín BAGABILTZA

- Se han publicado en 2022 cuatro números del boletín BAGABILTZA: el primero en febrero, el segundo en mayo, el tercero en octubre y el cuarto en diciembre.

Euskara Saioak

—Uno de los objetivos del Plan de Gestión del 2022 era la organización de eventos especiales en el Consejo de Relaciones Laborales, a los que hemos denominado «*Euskara Saioak*». Se han organizado un total de tres, todos en la sede territorial de Bizkaia, concretamente, en abril, septiembre y diciembre.

Estas sesiones han servido para realizar la valoración de las iniciativas incluidas en el Plan de Euskera, para poner en práctica todo lo aprendido en las sesiones de formación, etc. Pero también han tenido su lado informal, con concursos, juegos...

Nor dabil zuzen

—Durante el mes de junio se ha organizado un concurso de preguntas y respuestas con el fin de que todos los viernes del mes se hiciera un repaso del denominado BOST MINUTUKO IKASTAROA.

Postales de verano

—Se ha organizado una iniciativa de envío de postales de verano en 2022. El personal del Consejo ha remitido una o varias postales desde sus respectivos destinos vacacionales. En total, han participado 13 personas. En la sesión de euskera del mes de septiembre, todo el personal que ha participado en la iniciativa ha tenido la oportunidad de explicar lo que representaba o se reflejaba en su postal.

KORRIKA

—En la sesión de euskera de abril se proyectó el documental relacionado con la Korrika 22. Durante los días en que se desarrolló dicha iniciativa, el personal participó diariamente en el programa de aprendizaje «*Korrika Digital*», organizado por la empresa Elhuyar.

EUSKARALDIA

—Al igual que en el año 2020, en el 2022 el Consejo de Relaciones Laborales se unió a la iniciativa Euskaraldia. Durante los días que duró la mayoría del personal portó la chapa («*ahobizi*» o «*belarriprest*») y el Consejo se convirtió en «*Arigunea*», un espacio para conversar con tranquilidad en euskera.

Acto de fin de año

—El 2 de diciembre se celebró un acto especial en la sede del CRL en Bilbao. Como es costumbre, en la primera parte se hizo balance de las acciones llevadas a cabo durante el año y en la segunda se organizaron diferentes actividades.

PLAN DE FORMACIÓN

En el año 2020 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 2022 se ha continuado con su desarrollo. En concreto, el personal del Consejo ha recibido formación sobre las siguientes materias:

- Principales novedades de la reforma laboral (RDL 32/2021).
- El IPC y la inflación.
- Análisis y aplicación de las metodologías de evaluación de factores psicosociales.

- Encuentro en línea de mediación organizado por el Sercla.
- Planes de pensiones de empleo.
- Ciberseguridad.
- Uso de Share Point y One Drive.
- Comisiones paritarias de los convenios colectivos.
- Planes de igualdad.
- Talleres de mediación sobre habilidades y herramientas de las personas que desarrollan labores mediadoras.
- Aproximación al impacto de la reforma del art. 86.4 ET en el Preco.

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, realizando funciones de moderación, asesoría técnica o secretaría 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).

Un funcionamiento eficiente del sistema de relaciones laborales pasa por una concepción de la negociación colectiva como un hecho no circunstancial, sino permanente en el tiempo, aunque con distinta intensidad según se trate del momento de la negociación del convenio o de su puesta en práctica. Por eso, el programa de apoyo a las comisiones negociadoras y paritarias ha pasado a ser un objetivo fundamental del Consejo de Relaciones Laborales.

Los servicios a los que se hace referencia en los párrafos anteriores se ofrecen a todas las comisiones de los convenios colectivos sectoriales, de ámbito de los territorios históricos o autonómico. No sucede igual respecto de los convenios colectivos de empresa dado su número cada vez más elevado y la limitación de medios

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	ÓRGANO CENTRAL	TOTAL
CONVENIO O ACUERDO COLECTIVO	3	10	6	0	19
REVISIÓN SALARIAL	2	3	3	5	13
AMPLIACIÓN DE LA ULTRAACTIVIDAD	0	2	2	0	4
MODIFICACIÓN CONVENIO	2	0	2	0	4
ACUERDO COMISIÓN PARITARIA / LAUDO ARBITRAL	4	0	0	1	5
INICIO NEGOCIACIÓN Y DENUNCIAS	0	1	2	1	4
ACUERDO DE INAPLICACIÓN	0	0	0	0	0
TOTAL	11	16	15	7	49

PRESENTACIONES EN 2022 DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SECTORIAL O INTERPROFESIONAL PARA REGISTRO Y PUBLICACIÓN

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. A petición de parte, y en función de la disponibilidad existente en cada momento, 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 2022 se han tramitado desde el Consejo un total de 49 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 2022, y a medida que ha ido remitiendo la incidencia de la pandemia COVID-19 y las limitaciones de aforo a ella aparejadas, se ha ido retomando progresivamente la presencialidad como forma más habitual del desarrollo de las reuniones de las comisiones

negociadoras y paritarias en las sedes territoriales del Consejo de Relaciones Laborales. Aun así, el Consejo ha mantenido a disposición de dichas comisiones la posibilidad de combinar el formato exclusivamente presencial de las reuniones con su desarrollo mixto a través de la participación telemática y presencial.

En relación con 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 que comenzó en el año 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 han desarrollado durante todo el año 2022.

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 han identificado con un asterisco los nuevos ámbitos de negociación iniciados a lo largo del período de años 2020-2022 y con dos asteriscos los nuevos ámbitos de negociación que no han llegado a prosperar por diversas razones y en relación a los cuales se ha desarrollado algún tipo de actividad durante dicho período 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 de los años 2021 y 2022 es destacable la asistencia a diversas comisiones paritarias específicas de ámbito sectorial, servicio que se ha referido a los sectores y materias que se detallan 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
- 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
- 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
- Autoescuelas
- Ayuda a Domicilio
- Centros de la tercera edad
- Centros de enseñanza de iniciativa social de la CAPV
- Comercio de alimentación
- Comercio en general
- Comercio textil
- Comercio de piel y calzado
- Confitería y pastelería artesana
- Conservas y salazones de pescado
- Construcción
- Distribución de butano
- Diversidad Funcional**
- 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 contratistas de Petronor, S.A., pacto de estabilidad en el empleo
- Pluralidad de empresas estibadoras y CPE del Puerto de Bilbao
- Estiba
- Estibadores portuarios 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**
- Euskara CAPV**
- 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
- Reparto a domicilio en el sector de alimentación*
- Restauración colectiva de la CAPV**
- Tintorerías y lavanderías
- Trabajadoras de Hogar de la CAPV**
- Transporte por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte
- Transporte de servicios regulares y discrecionales de viajeros por carretera
- Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos y accidentados de la CAPV

COMISIONES PARITARIAS:

- Centros de la tercera edad
- Centros de enseñanza de iniciativa social de la CAPV
- Colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación (CAPV)

- Comercio de alimentación
- Comercio en general
- Comercio del metal
- Comercio 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
- Empresas concesionarias de limpieza de locales de Osakidetza (CAPV)
- Estaciones de servicio
- Fabricación de licores, criadores, exportadores, embotelladores y almacenistas de vinos
- Hostelería
- Industria siderometalúrgica
- Intervención social
- Limpiezas de edificios y locales
- Locales y campos deportivos
- Piedra y mármol
- Transporte por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte
- Transporte de servicios regulares y discrecionales de viajeros por carretera
- Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos y accidentados (CAPV)

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 Arrasate (empresa concesionaria del servicio)
- Ayuda a domicilio de Beasain (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 Eibar (empresa concesionaria del servicio)*
- Ayuda a domicilio de Hernani (empresa concesionaria 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 Oñati (empresa concesionaria del servicio)
- Ayuda a domicilio de Pasaia (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 Donostialdea 2018
 - UTE Ekialdea
 - UTE Goierrialdea
 - UTE Mendebaldea
 - UTE Miramon
 - UTE Urola Debaldea 2021
- Estaciones de servicio
- Fabricación de pastas, papel y cartón
- Gestión de la Información y Documentación de Gipuzkoa*
- 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
- 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
- Gestión de la Información y Documentación de Gipuzkoa
- 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 (Comisión de Euskera)

* 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 sectorial aplicable para una empresa con un centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de Euskadi. 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.

Desde la puesta en marcha del servicio se observa una progresiva tendencia al alza en el número de solicitudes presentadas, que alcanzó en el año 2021 su máximo, 281 consultas, tras el descenso sufrido en 2020 como consecuencia de la caída de actividad provocada por la aparición del coronavirus COVID-19.

A lo largo del 2022, el número de consultas recibidas fue de 257, lo que representa respecto del año anterior un descenso del 8,5%, y se sitúa en parecidos términos a las presentadas en los años inmediatamente anteriores a la aparición del coronavirus.

Se trata de un servicio consolidado y bien valorado por los usuarios, siendo utilizado tanto por representantes sindicales, como por gestorías, despachos profesionales y personas trabajadoras en general.

Hay que señalar que un número importante de consultas proviene de asesorías y despachos jurídicos que desean saber qué convenio es el de aplicación en un centro de trabajo en función de su actividad principal.

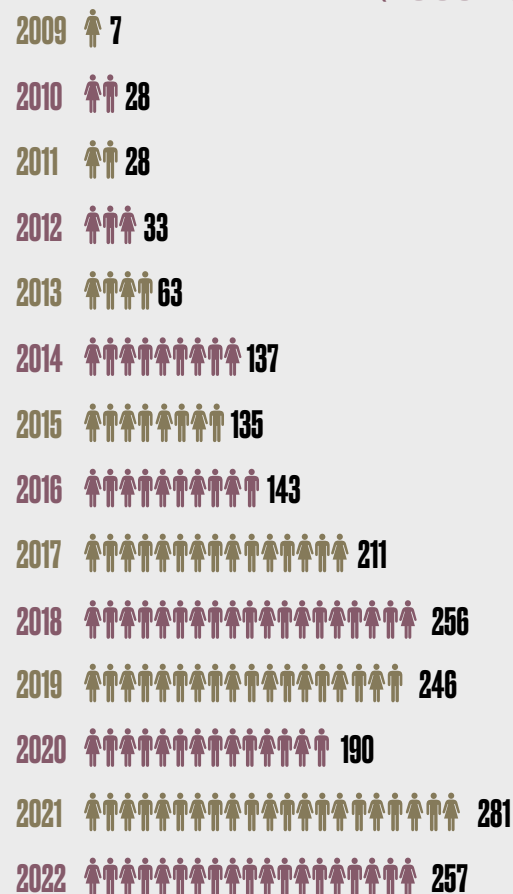
En otras muchas ocasiones estas consultas tienen su origen, o bien en empresas de nueva creación, o bien en profesionales autónomos que desean realizar una primera contratación y desconocen el convenio colectivo regulador de la actividad que desarrollan o van a desarrollar.

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.

Resulta también destacable la creciente complejidad de las consultas planteadas, relacionadas en muchos casos con empresas que realizan varias actividades o que poseen varios centros de trabajo donde se realizan actividades diferenciadas, existiendo en ocasiones un conflicto entre los diferentes agentes implicados y buscando, quizás, una «validación» por parte del Consejo sobre el convenio a aplicar, 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.

CONSULTAS SOBRE CONVENIO APLICABLE (2009-2022)



7. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PRECO

Desde 1991 y a raíz de la firma del II Acuerdo Interprofesional Preco, de 1990, se han venido gestionando por el Consejo de Relaciones Laborales de forma ininterrumpida hasta la actualidad los procedimientos de solución de conflictos creados por los sucesivos acuerdos, el último de los cuales es el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales-Preco (*BOPV* n.º 66, de 4 de abril de 2000), suscrito el 16 de febrero de 2000 por todas las confederaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Durante 2022, el Consejo de Relaciones Laborales ha seguido atendiendo, mediante sus tres sedes territoriales, los procedimientos de este Acuerdo Preco. A continuación, se exponen 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 2022 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 2022 el número de solicitudes de procedimientos de conflicto colectivo ascendieron a 525, cifra que se sitúa en un volumen de procedimientos superior a los 500, al igual que en los años 2020 (590) y 2021 (576), si bien se aprecia un descenso de solicitudes con respecto a las presentadas en esos dos primeros años de pandemia. En cualquier caso, el volumen de solicitudes de 2022 sustancialmente es similar a la media de solicitudes (546) presentadas a lo largo de los años 2014-2021.

En concreto, el número de solicitudes presentadas en 2022 disminuyó en términos porcentuales en un 8,9% respecto a las 576 tramitadas durante el año 2021. 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 iniciada en 2008 y de las reformas laborales de los años 2011 y 2012 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

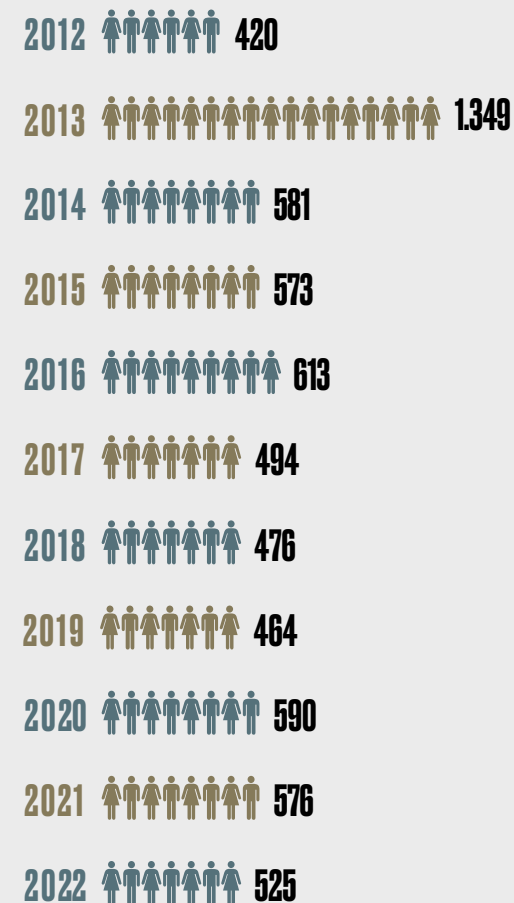
la ultraactividad de un número muy elevado de convenios colectivos, que dio lugar a la impugnación masiva de las comunicaciones que efectuaron muchas empresas a su personal en relación con ello.

Desde entonces se ha ido volviendo 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 2013. Sin embargo, esta tendencia se interrumpió en los años 2020 y 2021, ejercicios en los que otra crisis, en esta ocasión sanitaria y económica, provocó un nuevo incremento en el número de procedimientos instados. Este incremento se ha moderado en 2022, situándose el volumen de solicitudes en una cifra de 525, como se ha señalado anteriormente, cercana a la media de solicitudes del período 2014-2021.

Como viene siendo habitual, esta variación respecto a los datos del año 2021 se ha manifestado de manera muy desigual en los tres territorios históricos de la Comunidad Autónoma, concentrándose el descenso de procedimientos en Álava (-19,9%) y en Bizkaia (-14,9%) y observándose, por el contrario, un notable incremento de las solicitudes en Gipuzkoa (+14,8%).

Respecto al número de personas trabajadoras afectadas, en el año 2022 fueron 106.709 frente a las 259.609 del año 2021, lo que supone una disminución respecto del año anterior del 58,9%. La reducción de personas trabajadoras afectadas por las solicitudes presentadas en 2022 resulta coherente con la disminución de procedimientos

SOLICITUDES DE CONFLICTO PRESENTADAS: (2012-2022)



instados en este año, así como con el hecho de que en dicho año hayan sido tan solo tres los conflictos colectivos referidos a ámbitos de carácter sectorial (11 en 2021, con especial incidencia en cuanto al volumen de personas afectadas de dos procedimientos referidos al sector de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia).

En cuanto al ámbito funcional de los conflictos, los de empresa han constituido casi la totalidad de las solicitudes tramitadas en 2022, como viene siendo habitual. En concreto, a lo largo de 2022 únicamente se han presentado tres solicitudes de ámbito sectorial, refiriéndose el resto de las solicitudes (522) a conflictos colectivos de ámbito empresarial, el 10,5% de ellas en empresas y entidades del sector público y el resto, un 89,5%, en empresas del sector privado.

Por sectores económicos, durante el 2022 se mantuvo la tendencia ya destacada en 2021 a la preponderancia del sector servicios frente al sector industrial. En concreto, los conflictos del sector industrial se han situado en el 32% de la totalidad de procedimientos presentados, mientras que las solicitudes referidas al sector servicios en el año 2022 han alcanzado un 64,6% del total.

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, con un punto de inflexión en el año 2009, en el que los procedimientos industriales se situaron ya por debajo del 50%, en concreto, en el 45,4% frente al 52,9% de solicitudes relacionadas con el sector de servicios. Pues bien, dicha tendencia ya nunca ha revertido, sino que se fue consolidando en los años posteriores, alcanzando su máxima

EVOLUCIÓN DE LAS SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTO POR TERRITORIOS HISTÓRICOS

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CAPV	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	581	573	613	494	476	464	590	576	525
	PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS	160.280	186.645	200.406	134.363	114.190	117.988	230.501	259.609	106.709
ÁLAVA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	148	94	133	103	109	131	159	146	117
	PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS	59.971	34.688	38.793	36.694	55.872	40.620	113.007	44.197	28.983
BIZKAIA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	289	326	319	245	253	232	334	288	245
	PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS	85.874	138.650	143.871	45.786	46.230	62.160	105.668	178.511	50.014
GIPUZKOA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	144	153	161	146	114	101	97	142	163
	PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS	14.435	13.307	17.742	51.883	12.088	15.208	11.826	36.901	27.712

diferencia histórica en el año 2015, en el que el sector servicios absorbió el 65,3% de los conflictos por el 30,9% del sector industrial, cifras estas muy similares a las del año 2022. 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, al igual que en 2021 y a

diferencia de años anteriores, una relación inversa con la conflictividad laboral manifestada a través del número de huelgas registradas en el 2022 (periodo enero-noviembre) ante la Autoridad Laboral. Así, se mantiene la misma tendencia observada en 2021 ya que en ambos años (2021 y 2022) las jornadas de huelga en el sector industrial acapararon un claro porcentaje mayoritario, con un 80,7% del total en el año 2022 (83% en 2021), frente al más reducido, 18,7%, en el sector servicios (15% en 2021) y con una incidencia

residual de las jornadas de huelga en el sector de la construcción (0,6% en 2022).

Respecto a los tipos de conflicto, siguen predominando claramente los de decisión o práctica de empresa, mediante los que se impugnan medidas empresariales de diversa índole. Estos conflictos han estado históricamente por encima del 50% del total de procedimientos y en 2022 alcanzaron un 53,5% (281 solicitudes), lo que supone un incremento de 2,1 puntos porcentuales respecto a los solicitados en el año 2021. En base a esta información se deduce que el tipo mayoritario de procedimiento del Preco gira sobre las discrepancias que surgen con motivo del ejercicio de las facultades organizativas de la dirección de las empresas.

Resulta también destacable el dato de que en 2022 los conflictos sobre interpretación o aplicación de normas y pactos o convenios

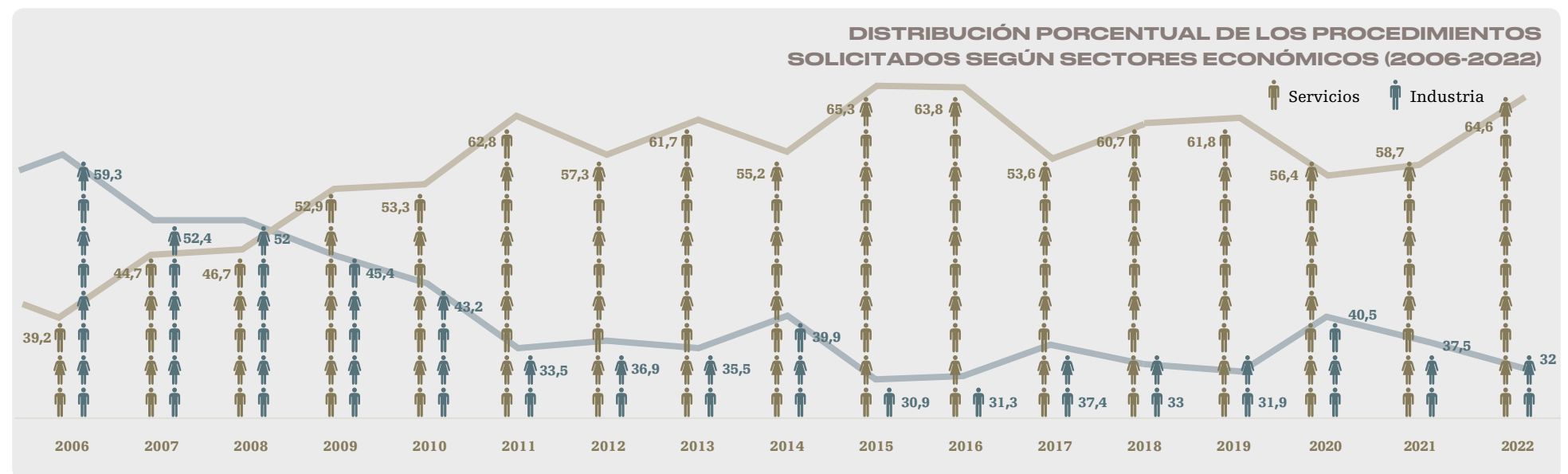
colectivos descendieron hasta el 28,2% en 2022 (148 solicitudes), frente al 39,4% en 2021 (227 solicitudes). Como viene siendo habitual, la inmensa mayoría de este tipo de conflictos ha consistido en discrepancias sobre la interpretación o el cumplimiento de los convenios colectivos, siendo residual el número de solicitudes referidas a interpretación o aplicación de normas legales.

En el 2022, y tras el moderado ascenso apreciado en 2021 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, se detecta un aumento significativo de las solicitudes relativas a conflictos de negociación que suponen el 15,6% del total de solicitudes presentadas en 2022 frente al 5,4% de 2021.

El resto de los conflictos se desglosa de la siguiente forma: 13 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 y 1 procedimiento presentado por comisiones paritarias de convenio colectivo sobre un desacuerdo producido en su seno.

Pasando a analizar someramente la tipología de los conflictos presentados durante 2022 cabe destacar las siguientes tres consideraciones. En primer lugar, aparecen, como novedad con respecto a años anteriores, conflictos colectivos relacionados con la aprobación de la última reforma laboral (real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre), concretamente, en relación con la regulación de la prioridad aplicativa de los convenios colectivos y la adecuación de las prácticas empresariales de contratación a la nueva



regulación. En segundo lugar, resulta destacable la presentación de solicitudes relacionadas con incidencias referidas a ERTes implementados en las diferentes fases de la pandemia. Y, finalmente, se constata la existencia de procedimientos vinculados a diversas situaciones conectadas con la afectación de los altos niveles de inflación alcanzados en el año 2022.

Durante el año 2022 se ha consolidado también una tendencia que ya se apreciaba en años anteriores en relación con la confianza depositada por las partes en los procedimientos para la solución de los conflictos de intereses (es decir, los relacionados con situaciones de bloqueo en la negociación colectiva) así como en las huelgas. Concretamente, se han tramitado a lo largo del año 2022, 78 procedimientos relacionados con procesos de negociación colectiva a nivel de empresa o centro de trabajo y 26 procedimientos relacionados con huelgas.

Aunque la tendencia es general, la incidencia relativa de estas intervenciones es desigual entre los tres territorios históricos, debido a sus diferentes características.

Como dato novedoso del año 2022 cabe señalar la confirmación, ya iniciada en 2021, de la recuperación 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 y mixta 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, que remitían a las vías del Preco conflictos de carácter individual.

Sin embargo, la utilización de esta vía siempre ha sido escasa, ya que a lo largo de los últimos diez años se han tramitado en la sede del Consejo en Álava únicamente 21 expedientes de conflictos individuales, siendo significativo que el volumen de dicho tipo de solicitudes haya aumentado hasta 7 en 2022. Seis de estos procedimientos han concluido sin avenencia y el séptimo se encontraba en tramitación al final de 2022.

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, salvo excepciones puntuales que permiten la iniciación de la mediación a solicitud de una sola de las partes.

Sin embargo, se está consolidando 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. Este hecho cada vez ocurre con mayor frecuencia.

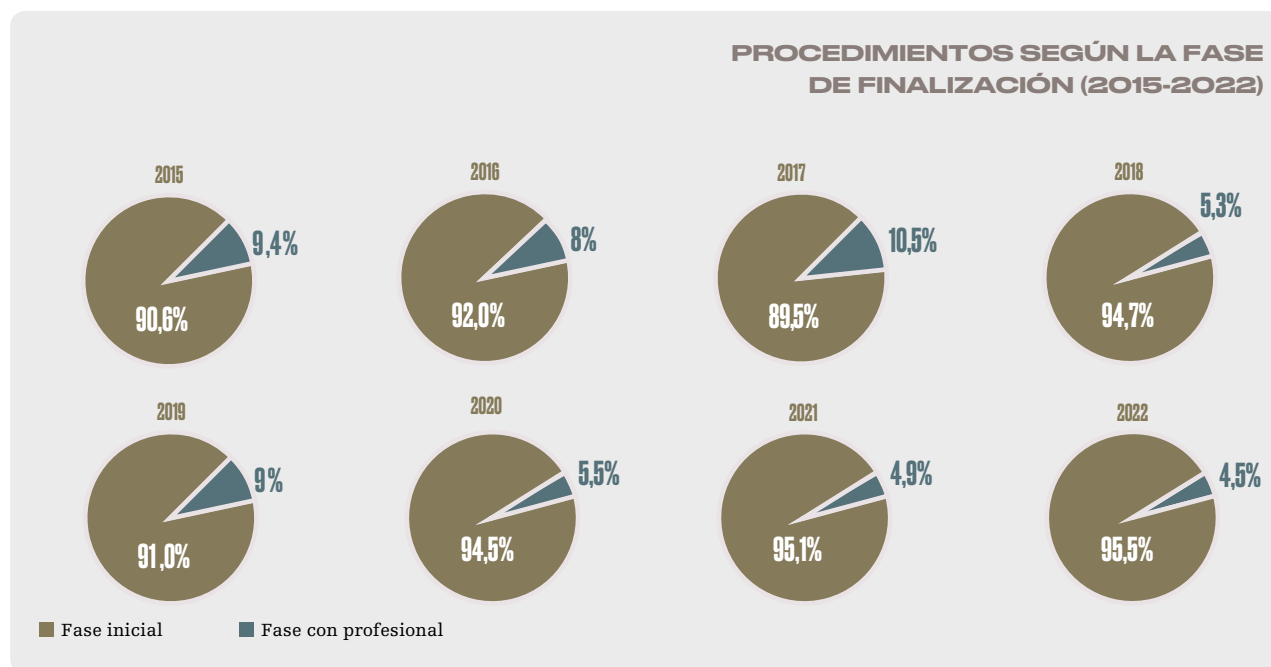
En coherencia con ello, puede apreciarse que en el año 2022 continúa siendo muy reducido

el porcentaje de procedimientos en que las dos partes del conflicto aceptan que se practique un procedimiento con profesional. Se ratifica así la tendencia ya manifestada en los últimos ocho años a iniciar y finalizar el procedimiento con la única intervención del personal técnico del Consejo en funciones de moderación del encuentro de conciliación que, en paralelo, se alarga y 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 procedimientos que concluían en la fase inicial (con avenencia o sin ella) o proseguían 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 de los procedimientos desarrollados exclusivamente en su fase inicial se disparó hasta el 95,6%.

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.

Al mismo tiempo, a partir de entonces creció el interés de las partes por continuar trabajando con el apoyo del personal técnico del Consejo. En este contexto, a partir del año 2014 hasta el 2021, la intervención de los profesionales se ha situado en una franja que oscila entre el 10,9 y el 5,2% de los procedimientos iniciados, para descender en el 2022 hasta el 4,5%, con 23 expedientes en los que se ha requerido la intervención de un profesional dentro del total de 508 expedientes finalizados en dicho año 2022.



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

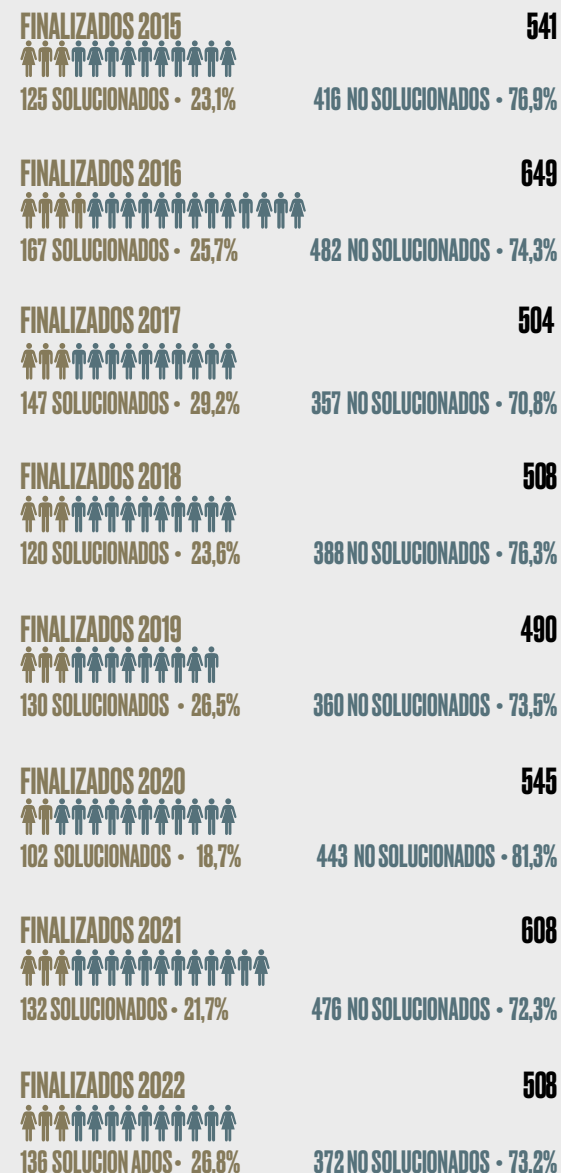
La tasa de solución de conflictos se ha incrementado en relación con el 2021, situándose en un 26,8% (136 procedimientos), lo que supone un incremento de 5,1 puntos porcentuales respecto al año anterior (21,7%) y de 3,1 puntos respecto de la media anual del período 2017-2021 (23,7%).

Esta cifra resulta de comparar las avenencias alcanzadas en el 2022 con el total de las solicitudes finalizadas en dicho año. Si la comparación se realizara 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 de un 30,5%.

Las diferencias porcentuales entre las tres sedes territoriales en cuanto a la solución de conflictos, sin embargo, también son reseñables (Álava, 33,1%; Bizkaia, 23,5%; y Gipuzkoa, 26,5%), habiéndose incrementado el porcentaje de procedimientos finalizados con acuerdo en los tres territorios con respecto a los acordados en 2021.

RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS EN TÉRMINOS GLOBALES (2015-2022)

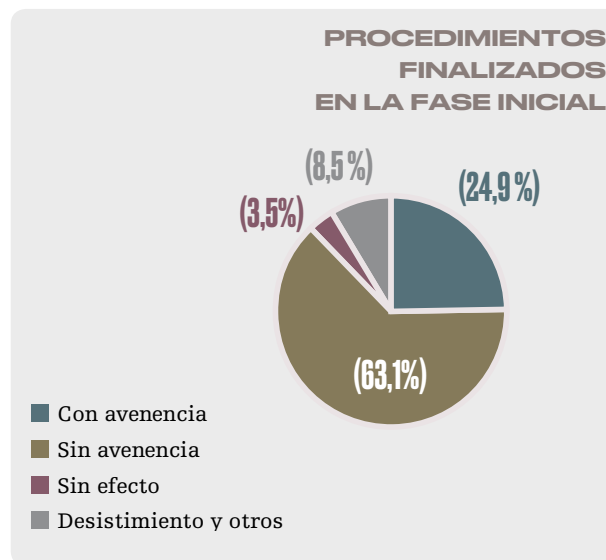


PROCEDIMIENTOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS FINALIZADOS EN LA FASE INICIAL

Por esta fase pasan, en principio, todas las solicitudes. 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 2022 de las solicitudes que han concluido en esta fase sin pasar a un procedimiento con profesional. En términos absolutos han sido 485 los procedimientos concluidos en esta fase, lo que representa el 95,5% de las 508 solicitudes finalizadas en el 2022, consolidando la línea histórica iniciada en el año 2013 a la que se ha hecho referencia en los apartados anteriores.



En el año 2022, como se indica en el gráfico, el 24,9% (121) de los conflictos colectivos que finalizaron en la fase inicial (485) concluyeron con acuerdo entre las partes, lo que supone un incremento de 5,7 puntos porcentuales con respecto al año 2021 (19,2%).

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 2022 han sido únicamente 23 expedientes: 19 conciliaciones y 4 mediaciones, sin que haya habido ningún arbitraje. Porcentualmente, estos procedimientos representaron el 4,5% de todos los procedimientos finalizados en el año 2022.

En cuanto al resultado de tales procedimientos, el porcentaje conjunto de conciliaciones y mediaciones finalizadas con avenencia en el 2022 se situó en el 65,2% (15) del total de procedimientos resueltos en dichas fases y en el 11% de todos los acuerdos alcanzados en el marco del Acuerdo Preco (136).

CONCILIACIONES

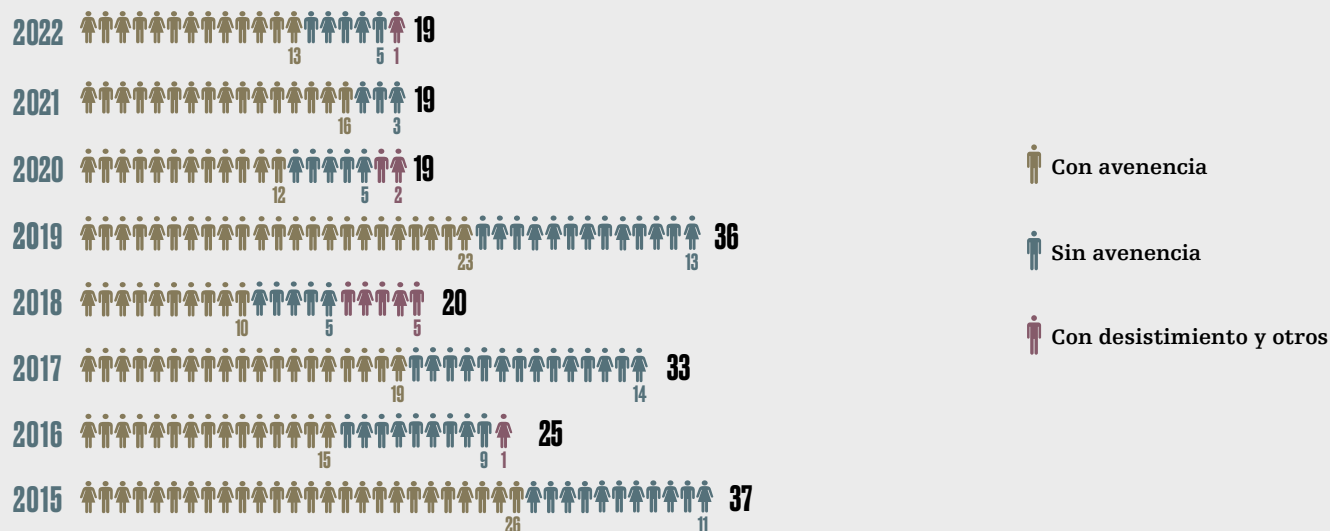
La conciliación es el procedimiento del Preco en el que un o una profesional colabora con las partes de un conflicto colectivo para alcanzar una solución directa mediante una avenencia.

En el año 2022 finalizaron un total de 19 procedimientos de conciliación con profesional designado de común acuerdo entre las partes (3,7% 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 13 avenencias logradas, que representan un 68,4% del total de las conciliaciones finalizadas durante 2022. Este dato supone, sin embargo, un descenso considerable con respecto al 84,2% de asuntos solucionados en 2021.

La conciliación es, asimismo, la forma que reviste el procedimiento de acreditación de afiliación en el que 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 2022, de las 19 conciliaciones desarrolladas, 12 han sido procedimientos de acreditación de afiliación, al haberse producido 2 desistimientos. En consecuencia, casi la totalidad de los acuerdos alcanzados en los procedimientos de conciliación se refieren a este tipo de procedimientos específicos de acreditación de afiliación.

MODO DE FINALIZACIÓN DE LAS CONCILIACIONES (2015-2022)



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 2022 concluyeron 4 procedimientos de mediación (el 17,4% de todos los procedimientos con intervención de profesional), con una tasa de avenencias o de propuestas aceptadas por las dos partes del 50%. Se confirma, por tanto, la tendencia a la baja de los expedientes de mediación, ya que se han reducido en más de la mitad el número de dichos procedimientos (de 9 mediaciones en 2021 a 4 mediaciones en 2022).

MODO DE FINALIZACIÓN DE LAS MEDIACIONES (2015-2022)



ARBITRAJES

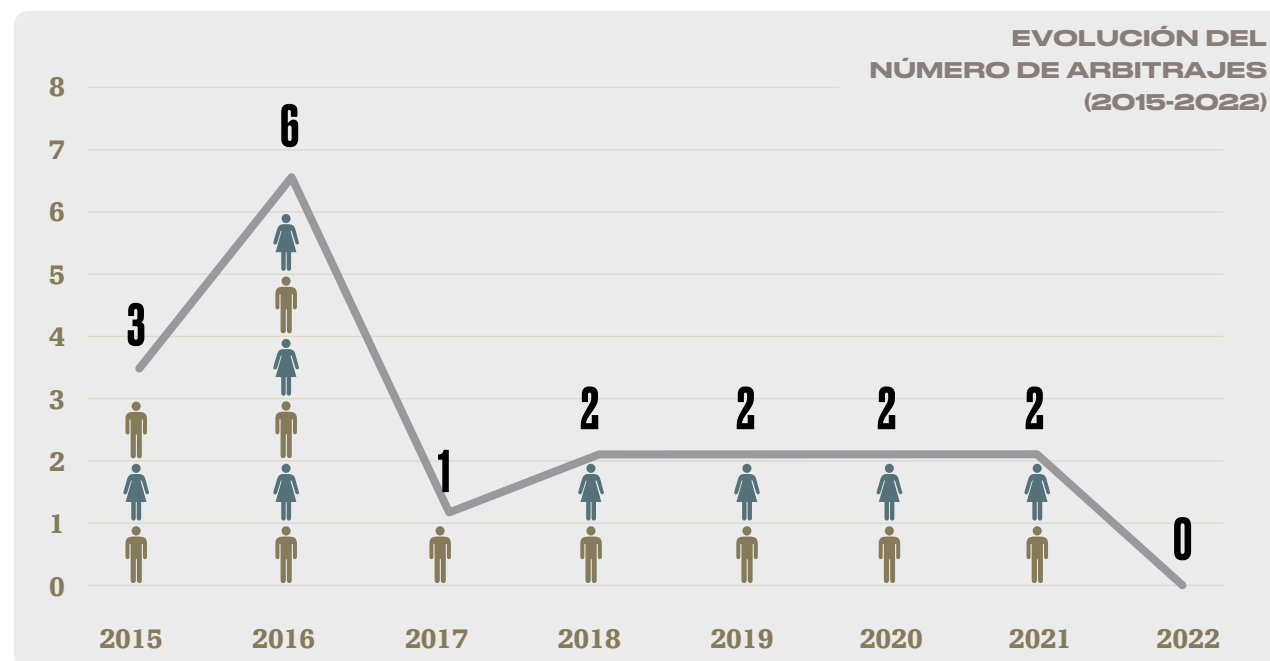
Por último, en el arbitraje las partes se comprometen de forma previa a la aceptación del laudo que dicta el o la profesional. En estos procedimientos no cabe, por tanto, la no avenencia.

En el año 2022, y por primera vez en los últimos 12 años, no se ha desarrollado ningún procedimiento de arbitraje, consolidándose así el brusco descenso que se viene experimentando a partir de la reforma laboral del 2012.

RESUMEN DE LA GESTIÓN EN 2022

Durante 2022 finalizaron 508 procedimientos, algunos de ellos iniciados en años anteriores, lo que en términos porcentuales supuso un 16,4% menos que en el año 2021 (608). En 136 solicitudes se alcanzó una solución al conflicto, es decir, en el 26,8% del total de procedimientos concluidos, lo que implica un incremento de 5,1 puntos respecto al año anterior, que se situó en el 21,7%. Sin embargo, tal y como se ha indicado anteriormente, el porcentaje de procedimientos finalizados con acuerdo sería del 30,5% si se descuentan las solicitudes que no pudieron tramitarse por incomparecencia de la parte opuesta, desistimiento o inadmisión a trámite.

Por su parte, el porcentaje de avenencias en los 23 procedimientos con designación de profesional asciende hasta el 65,2% de los casos, lo que confirma la eficacia de estas vías cuando ambas partes aceptan su práctica.



Respecto a los conflictos individuales, su volumen es muy reducido y se limita a los 14 procedimientos tramitados en los últimos nueve años. Aun así, en el año 2022 han sido 7 los procedimientos de este tipo presentados, habiendo finalizado seis de ellos sin avenencia y encontrándose en tramitación a final de año el séptimo de dichos procedimientos.

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 2022 y ha seguido posibilitando, en primer lugar, el mantenimiento de la gestión de los procedimientos Preco sin atrasos ni dilaciones en momentos en

los que la incidencia de la pandemia COVID-19 aún presentaba algún tipo de limitación para la celebración de reuniones presenciales. Al finalizar el año 2022, conviven una mayoría de procedimientos atendidos de manera presencial con un significativo número de procedimientos desarrollados en modalidad telemática 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 2022

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 con el apoyo de su dirección y de su equipo gestor.

En el año 2021, en concreto, en la sesión celebrada el día 28 de octubre, se creó un grupo de trabajo en su seno para analizar 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. Dicho grupo se comenzó sus trabajos en el año 2021, reuniéndose el día 23 de noviembre, y los concluyó en la sesión celebrada el 20 de enero de 2022, sin haberse alcanzado un acuerdo entre sus miembros.

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 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 esta no figure entre las competencias que le atribuye su ley reguladora.

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. 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. Desde los años 2017 hasta el 2022 en este organismo no se ha tramitado ninguna solicitud, si se exceptúa la presentada en el año 2019 que finalizó con el 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 la evolución de la negociación colectiva se entiende mejor si tenemos en cuenta 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: **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 2022 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, que fueron reducidos a dos a partir de 2018, 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 2022, el Consejo publicó el informe correspondiente a 2021, con el título «Situación Económica y Relaciones Laborales en la CAPV 2021.»

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 realiza en la CAPV o que se desarrolla en otros ámbitos, pero tiene incidencia en la Comunidad Autónoma.

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAPV

Cada dos años el Consejo actualiza 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.

El último estudio se realizó a lo largo del año 2021 tomándose como base para su realización, como en ocasiones anteriores, la información facilitada por la Seguridad Social a fecha 31 de marzo de ese año.

Con los resultados obtenidos se llevó a cabo en 2022 la actualización de la estructura de la negociación colectiva, modificándose, al efecto, tanto la base de datos del Consejo como en los diferentes informes sobre la evolución de la negociación colectiva en la CAPV.

CONSULTAS DIVERSAS EN RELACIÓN CON LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Durante el año 2022 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.

La mayoría de esas peticiones fueron formuladas por organizaciones sindicales y 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 35.

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 extraordinaria del 11 de noviembre de 2021 el presupuesto del Consejo para el ejercicio 2022.

PRESUPUESTO 2022

1. INGRESOS CORRIENTES		2.661.073,00 €
1.1. Transferencias corrientes	2.661.073,00 €	
1.2. Otros ingresos	0,00 €	
2. GASTOS CORRIENTES		2.585.281,20 €
2.1. Gastos de personal	1.228.668,15 €	
2.2. Gastos de funcionamiento*	1.356.613,05 €	
3. AHORRO BRUTO (1-2)		75.791,80 €
4. INGRESOS DE CAPITAL		27.290,00 €
4.1. Transferencias de capital	27.290,00 €	
5. GASTOS DE CAPITAL		125.000,00 €
5.1. Inversiones reales	125.000,00 € €	
6. CAPACIDAD (+) NECESIDAD (-) DE FINANCIACIÓN (3+4-5)		(21.918,20 €)
7. VARIACIÓN NETA DE ACTIVOS FINANCIEROS		(4.000,00 €)
7.1. Variación de activos. Ingresos (devolución préstamos personal)	6.000,00 €	
7.2. Variación de activos. Gastos (concesión préstamos personal)**	10.000,00 €	
8. SUPERÁVIT - (DÉFICIT PRESUPUESTARIO) (6+7)		(25.918,20 €)

* importe inicial 1.360.613,05 € – 4.000 € transferidos a cap. VIII.

** importe inicial 6.000 € + 4.000 € transferidos del cap. II.

LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO 2022

1. INGRESOS CORRIENTES		2.661.073,00 €
1.1. Transferencias corrientes	2.661.073,00 €	
1.2. Otros ingresos	59,08 €	
2. GASTOS CORRIENTES		2.479.158,88 €
2.1. Gastos de personal	1.211.222,43 €	
2.2. Gastos de funcionamiento*	1.267.936,45 €	
3. AHORRO BRUTO (1-2)		181.973,20 €
4. INGRESOS DE CAPITAL		27.290,00 €
4.1. Transferencias de capital	27.290,00 €	
5. GASTOS DE CAPITAL		8.397,00 €
5.1. Inversiones reales	8.397,00 €	
6. CAPACIDAD (+) NECESIDAD (-) DE FINANCIACIÓN (3+4-5)		200.866,20 €
7. VARIACIÓN NETA DE ACTIVOS FINANCIEROS		3.000 €
7.1. Variación de activos. Ingresos (devolución préstamos personal)	13.000,00 €	
7.2. Variación de activos. Gastos (concesión préstamos personal)**	10.000,00 €	
8. SUPERÁVIT - (DÉFICIT PRESUPUESTARIO) (6+7)		203.866,20 €

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES

