
LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



JARDUEREN MEMORIA

2022

AURKIBIDEA

HITZAURREA

1. BARNE-ANTOLAKETA ETA OSAERA
2. OSOKO BILKURAREN ETA BATZORDEEN JARDUERA
3. KONTSULTA-JARDUERA
4. ERAKUNDEAREN JARDUERA
5. EUSKARAREN ERABILERA NORMALIZATZEKO PLAN ESTRATEGIKOA ETA KONTSEILUAREN FORMAKUNTZA-PLANA
6. LAN-HARREMANEN ZERBITZU INTEGRAL BATERANTZ
7. PRECO, GATAZKAK KONPONTZEKO PROZEDURAK
8. ESTATUTUAREN ARABERAKO HITZARMEN KOLEKTIBOAK EZ APLIKATZEKO PROZEDURAK EBAZTEKO ORGANOA-ORPRICGE
9. AZTERLANAK ETA ARGITALPENAK
10. AURREKONTUEI BURUZKO INFORMAZIOA

HITZAURREA

LHKren memoriak, lehenik eta behin, erakundearen jardueraren berri emateko eta, horrela, bere helburuen betetze-maila aztertzeke balio dute. Behin baino gehiagotan errepikatu dugunez, Kontseiluaren oinarrizko helburua da izaera kolektiboko lan-harremanei laguntza integrala emateko zerbitzu gisa finkatzea, eta protagonistei laguntzea, EAEko gizarte-eragile esanguratsu diren aldetik, dagokien lana egiten.

Aldi berean, LHKren memoriak eta haren txosten soziolaboralak (batez ere urtekoa) aukera bat dira ziztu ikaragarrian doan eguneroko errealitate pixka bat aldentzeko, izan ere, eguneroko errealitate horrek, neurri handi batean, ikuspegi orokorra lausotzen du eta joeren edozein analisi nabarmen zailtzen du, koiunturazkoa den horretatik haratago.

2022 urte oso konplexua izan da, eta erronka ezezagunei aurre egin behar izan diegu. Urtebete lehenago, pandemia gaindituta genuenean

ikuspegi medikotik, eta susperraldiaren eszenatokia zehaztuta, ekonomia suspertzen laguntzeko politika hedakorretan eta enpleguari eusteko Aldi Baterako Enplegu Erregulazioko Espedienteetan oinarrituta (horrek jarduerari berehala ekitea ahalbidetzen zuen), hodei batzuk agertu ziren zerumugan. Bat azpimarratzekotan, inflazioaren gorakada, neurri handi batean eskariaren (oso azkar suspertu zen) eta eskaintzaren eta produktuen banaketaren arteko koiunturazko desfaseagatik azaltzen zena, denbora gehiago behar baitzen egokitzeko. Baina 2021eko bigarren seihilekoan iragankorra eta kontrolagarria zirudiena, 2022an, funtsean Errusiak Ukraina inbaditu zuenean, azken hamarkadetan ezagutzen ez zen neurriko fenomeno bihurtu zen.

Bada, urteko ezaugarri nagusi biak izan dira, beraz, inflazio neurrigabea, bi digituak gainditu zituena, eta ziurgabetasun-maila handia, hilabete batzuk lehenago ia ziurtzat jotzen genuen susperraldi ekonomikoaren inguruan.

Hala ere, ekonomiaren hazkundearen sendotasunari eta iraunkortasunari buruz eta prezioen bilakaerari buruz agertuz joan ziren iragarpen eta aurreikuspen negatiboak gorabehera, enpleguaren egoera, ikuspegi kuantitatibotik zein kualitatibotik, batez ere lan-egonkortasunari dagokionez, nabarmen hobetu da, eta negoziazio kolektiboak, oro har, hitzarmen kolektiboak berritzeko bide eta formula egokiak aurkitzen jakin du, prezioak neurritz kanpo hazten ziren bitartean, eta 2022. urtea % 45etik gorako akordio-portzentajearekin amaitu da.

Kontua ez da analisisian autokonplazienteak izatea, errealista samarrak baizik. Negoziazio kolektiboak, zalantzarik gabe, gainditu beharreko ikasgai garrantzitsuak eta konpondu beharreko erronka garrantzitsuak ditu. Lehenengo artean, agian premiazkoena da 2012ko erreformaren ondorioz hitzarmenen babes galdu zutenek babes hori berreskura dezaten lortzea. Egia da hitzarmena iraungita duten langileen ehunekoa nabarmen jaitsi dela, erdira jaitsi baita azken

bi urteetan, baina oraindik % 7tik gora dago (40.000 langile baino gehiago). Ildo beretik, gure negoziazio kolektiboak dinamismoa irabazi behar du, nahiz eta negoziazio-prozesuen batez besteko iraupena ere murriztu egin den, eta luzatutako hitzarmenen kopurua izugarri murriztu behar da, hain zuzen ere, inflazioaren eraginez soldata-errentek erosteko ahalmenean izan duten galera konpentsatzeko. Nolanahi ere, 2023ko lehen hilabeteetako joerak berretsi egiten du negoziazioak aurreko urteetan baino erritmo biziagoan egiten ari direla, eta berritutako hitzarmenak, ziur aski, % 40tik gorakoak izango direla urteko lehen lauhilekoan.

Ez dira inola ere ahaztu behar lehen aipatu ditudan erronkak. Hemen ezin da horien guztien erreparazioa

xehatua egin, baina uste dut hurbilen dauden biak honako hauek direla: edukiak aberastea, bereziki premiazkoa dena genero-berdintasunerako planei eta neurriei dagokienez, eta lan-arloko legeak sartu dituen mekanismoak eta tresnak aktibatzea, denboran atzeratzen diren hitzarmenen birnegotzazio-prozesuak desblokeatzen saiatzeko, bereziki gatazkak konpontzeko borondatezko sistemen bitartekaritzak; gure kasuan, Preco. Bigarren helburu horri dagokionez, ziur nago Lan Harremanen Kontseiluaren ekarpena oso garrantzitsua izan daitekeela eta izan behar duela, eta, horrela, are gehiago indartuko da gure apustu estrategikoa laguntza eta babesa emateko negoziazio-batzordeei, batez ere sektoreko hitzarmenei dagokienez, baina ez bakarrik horiekin.

Memoria honek, aurrekoek bezala, Kontseiluak 2022an egin dituen jarduera guztien erreparazioa egiten du. Bertan, irakurleak gure lan-arlo guztien kontakizun xehatua dauka. Baina gure helburu nagusia da jarduera hori lan-ildoko koherente batean txertatzea, eta, batez ere, EAEko lan-harremanen esparruan etorkizun hobearekin, orekatuagoa eta kohesionatuagoa eraikitzen bideratuta egotea, modu apal baina irmo batean. Helburu horrekin, egunero lanean jarraitzen dugu.

Tomás Arrieta Heras
Presidentea

1. BARNE-ANTOLAKETA ETA OSAERA

Lan Harremanen Kontseilua Euskal Autonomia Erkidegoaren organo bat da, eta irailaren 30eko 9/1981 Legearen bitartez sortu zen; nolahi ere, Lan Harremanen Kontseiluaren egungo erregulazioa ekainaren 23ko 4/2012 Legean jasota dago. Eusko Jaurlaritzaren eta Legebiltzarraren gai soziolaboraletarako kontsulta erakundea da, eta, hori ez ezik, sindikatuen eta enpresaburu konfederazioen arteko topaketa eta elkarrizketarako organo iraunkorra ere bada (ikus horri buruzko **INFORMAZIO GEHIAGO** Kontseiluaren webgunearen **EGITURA** atalean).

Kontseilua alderdi bikoia eta paritariora da. Kontseiluaren azken berritze orokorra 2021eko azaroaren 15ean egin zen, eta data horretan argitaratu eta ondorioak izan zituen Lehendakariaren urriaren 19ko 40/2021 Dekretuak, Lan Harremanen Kontseiluko kideak kargutik kendu eta izendatzekoa denak. 2022an, Kontseiluko kideak partzialki berritzeko ezohiko prozedura hasi zen, eta Lehendakariaren irailaren 19ko 17/2022 Dekretua argitaratu zen. Horren ondorioz, gaur egun, honela osatuta dago: CONFEBASK enpresaburuen konfederazioak izendatutako zazpi kide eta LAB, CCOO eta UGT erakunde eta konfederazio sindikalek izendatutako sei kide (ikus **EGITURA** LHKren webgunean). Presidente eta idazkari nagusia ere Kontseiluko parte dira, baina ez dute botoa emateko eskubiderik.

KONTSEILUKO LANGILEAK

2022. urtean, Lan Harremanen Kontseiluak honako langile hauek izan zituen: azterlan sozioekonomikoen arduradun bat, lan-harremanetako teknikari bi, administrazio-arloko buru bat, hizkuntza-normalkuntzako teknikari bat, negoziazio kolektiboaren arloko teknikari bat, arloko bost administrari, laguntzaile orokor bat, eta, gainera, behin-behineko langile gisa, Precoren prozedurak kudeatzeko eta negoziazio kolektiboari laguntzeko hiru lurralde-arduradun Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan.

2. OSOKO BILKURAREN ETA BATZORDEEN JARDUERA

Lan Harremanen Kontseiluaren ohiko funtzionamendua Osoko Bilkuraren eta haren baitako Lan-batzordeen bitartez bideratzen da. 2022an organo horien funtzionamendua honakoa izan da:

KONTSEILUAREN OSOKO BILKURA: Kontseiluaren Osoko Bilkura bi aldiz bildu zen 2022an ohiko bilkuran. Apirilaren 26an egindako bilkuran, 2021eko jardueren memoria eta 2021eko ekitaldiko urteko kontuak onartu ziren; Emakunderekin lankidetzeta-hitzarmen bat izenpetzeko baimena eman zen, enpresetan berdintasun-batzordeei laguntza eta babesa emateko proiektu pilotu bat abian jartzeko; eta, azkenik, 2022ko martxoaren 31n aurrekontua betetzearen berri eman zen, bai eta Kontseiluan Euskararen erabilera normalizatzeko plana garatzearen berri ere.

Ekainaren 21ean egindako bileran honako hauek onartu ziren, hurrenez hurren: 2022rako aldi baterako enplegua egonkortzeko ezohiko lan-eskaintza publikoa, 2021eko txosten soziolaborala eta 2022ko aurrekontuan urte anitzeko gastuak baimentzea.

Osoko Bilkuraren ezohiko bilera bat ere egin zen 2022ko abenduaren 21ean. Bilkura horretan onartu ziren aldi baterako enplegua finkatzeko salbuespenezko prozesuaren deialdiaren oinarri arautzaileak (2022ko EPE), eta Kontseiluaren 2023ko aurrekontuak, eta 2022ko azaroaren 30ean aurrekontua betetzeari buruzko informazioa eman zitzaion organoari.

PRESTAKUNTZA BATZORDEA: Batzorde hori arduratzen da Osoko Bilkuraren ohiko bileretan aztertu beharreko gaiak prestatzeaz eta gai-zerrenda onartzeaz; bada, 2022. urtean bi aldiz bildu zen (apirilaren 12an eta ekainaren 14an).

TXOSTENEN BATZORDEA: Txostenen Batzordeak Kontseiluaren kontsulta eginkizuna hartu behar du bere gain, Osoko Bilkurak eskuordetuta. 2022. urtean, Memoria honen **KONTSULTA-JARDUERA** atalean jasotzen den txosten-eskaeren harira bildu da Batzorde hau.

3. KONTSULTA-JARDUERA

Kontseiluak duen kontsulta eginkizuna garatzeko organo delegatua Txostenen Batzordea da, hala ezartzen baita Lan Harremanen Kontseiluaren funtzionamenduaren Araudian, zeina Osoko Bilkuraren 2014ko urtarrilaren 7ko Akordioaren bidez onartu baitzen.

Batzordeko kide gehienak iritzi berekoak direnean, Kontseiluak irizpen bat ematen du. Bestela, iritzi desberdinak daudenean eta adostasunik lortu ezin denean, Batzordeko kideen iritzi desberdinak zehazten dituen txosten bat egiten da.

2022ko ekitaldian txosten-eskaera hauek jaso ziren Kontseiluan:

- Dekretu Proiektua, zeinaren bidez 2023. urterako Euskal Autonomia Erkidegoaren Laneko Jaiegunen Egutegi Ofiziala onartzen baita.
- Dekretu-proiektua, Euskal Autonomia Erkidegoko lan-hitzarmen eta -akordio kolektiboen erregistroa eta gordailua arautzen dituen dekretua aldatzeko dena.
- Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektua.

Horietan guztietan, Kontseiluak irizpen bat onartu zuen, eta haren eduki osoa LHKren webgunean kontsulta daiteke, [KONTSULTA-JARDUERA](#) atalean.

4. ERAKUNDEAREN JARDUERA

Hauek dira Lan Harremanen Kontseiluaren 2022ko jarduera instituzionalaren baitako ekitaldi nabarmenenak:

Otsailaren 22an, LHK-ko presidenteak El Correo egunkariak eta Lan eta Enplegu Sailak antolatutako «*Soldata Berdintasunaren Europako Egunean*» parte hartu zuen.

Otsailaren 23an, LHK-ko presidentea Deustuko Unibertsitateko «Deusto Alumni» elkarteak antolatutako «*Lan-erreforma eta horrek gazteen enpleguan duen eragina*» mahai-inguruan parte hartu zuen.

Apirilaren 4an, SERCLAREN bitartekaritzako lineako II. Topaketa antolatu zen Sevillan. Jardunaldi horretan, LHK-ko presidenteak honako ponentzia aurkeztu zuen: «*Balance y retos de la mediación laboral autónoma en España a la luz de la reforma laboral*».

Apirilaren 6an, Mondragon Unibertsitatean (graduondokoa Gipuzkoako Foru Aldundiarekin lankidetzan, «Etorkizuna eraikiz» Estrategiaren barruan), LHK-ko presidenteak honi buruz jardun zuen: «*Euskal lan-merkatua. Bilakaera eta joerak*».

Maiatzaren 6an, LHK-ko presidenteak eta idazkari nagusiak Deustuko Unibertsitateko ikasle-talde bat hartu zuten Bizkaiko egoitzan, eta presidenteak azalpen labur bat egin zuen LHK-k lan-harremanen dinamikan esku hartzeko dituen sistemei buruz.

Maiatzaren 9an, Administrazio Graduko (Hegibide) ikasleekin hitzaldi bat egin zen

bitartekaritzari eta gatazkak konpontzeko prozedura autonomoei buruz.

Maiatzaren 11n, LHK-ko presidenteak «*Aurreikuspen sozial osagarria eta negoziazio kolektiboa EAEn*» izeneko txostena egin zuen, Euskadiko BGAE Federazioak gizarte-aurreikuspen osagarriari buruz antolatutako 2022ko topaketen barruan.

Uztailaren 1ean, LSB-USO Euskadi erakunde sindikalaren 13. Kongresu Nazionalaren barruan, LHK-ko presidenteak esku-hartze instituzionala egin zuen.

Uztailaren 8an, LHK-ko presidentea eta idazkari nagusia Las Palmasen (Kanariar Uharteak) izan ziren, honako jardunaldi hauetan: «*El impulso institucional a las relaciones laborales. Situación actual y oportunidades tras la reforma laboral y las nuevas realidades pospandémicas*». Kanarietako Gobernuak Ekonomia, Ezagutza eta Enplegu Sailak antolatu zituen jardunaldiok. Presidenteak honi buruz jardun zuen: «*Los sistemas autónomos de gestión de conflictos laborales. Experiencias y modelos desde otros territorios*».

Uztailaren 14an, LHK-ko presidenteak eta azterlanen arduradunak «*EAEko egoera ekonomikoari eta lan-harremanei buruzko 2021eko txostena*» delakoa aurkeztu zuten Bilboko egoitzan emandako prentsaurrekoan.

Irailaren 8an eta 9an, LHK-ko presidentea eta idazkari nagusia Kantabriako Lan Harremanetarako Fundazioak antolatutako Lan Bitartekaritzako Erakundearen Lurralde arteko Topaketan izan ziren. Bertan, presidenteak honi buruz jardun zuen: «*Nuevos ámbitos de mediación obligatoria (art. 86.4 ET)*».

Urriaren 6an, SIMA Fundazioak Lan Bitartekaritzaren Lurralde arteko Topaketa antolatu zuen. Topaketa horien barruan, LHK-ko presidenteak txosten hau aurkeztu zuen: «*La mediación laboral en España 38 años después. Presente y futuro. La necesaria conexión con la negociación colectiva y los nuevos tipos de conflicto*».

Urriaren 26an ASLEren IV. Kongresua egin zen. LHK-ko presidenteak ponentzia haur aurkeztu zuen: «*Etorkizuneko lan-harremanak. Lan-gizartearen erroka espezifikoa*».

Urriaren 27an, Lan eta Enplegu Sailak Enpleguari buruzko Kongresua antolatu zuen, eta LHK-ko presidenteak mahai-inguru honetan parte hartu zuen: «*Enplegu-politika publikoak eta legegintza-ekintza*».

Azaroaren 15ean, SIMA Fundazioak, CEOEk eta CEPYMEk jardunaldi bat antolatu zuten, izenburu honekin: «*El impulso de la solución autónoma de conflictos laborales en el marco del VI ASAC y los acuerdos de diálogo social*». LHK-ko presidenteak hizlariak aurkeztu zituen eta moderatzaile jardun zuen mahai-inguru honetan: «*El VI ASAC desde la perspectiva de las negociadoras*».

Azaroaren 24an, SIMA Fundazioak, CCOO sindikatuarekin batera, jardunaldi hau antolatu zuen: «*Incidencia del VI ASAC y el nuevo marco de relaciones laborales*». Jardunaldi horren barruan, LHK-ko presidenteak ponentzia hau aurkeztu zuen: «*La ultraactividad en los organismos autónomos y solución de conflictos*».

Abenduaren 14an, LHK-ko presidenteak Unai Sordo CCOOko idazkari nagusiaren aurkezpena egin zuen Madrilgo Europa Foroan.

5. EUSKARAREN ERABILERA NORMALIZATZEKO PLAN ESTRATEGIKOA ETA KONTSEILUAREN FORMAKUNTZA-PLANA

EUSKARAREN ERABILERA NORMALIZATZEKO PLANA

Duela hiru urte, 2019ko ekitaldiaren amaieran, Euskararen Erabilera Normalizatzeko Plan Estrategikoa onartu zen, Elhuyar enpresarekin lankidetzan. Plan hori Eusko Jaurlaritzaren 2018-2022 aldirako Euskararen Erabilera Normalizatzeko VI. Plan Estrategikoaren barruan kokatzen da. 2022rako definitutako Kudeaketa Planean garatu beharreko zenbait ekintza ezarri ziren, eta jarraian laburbiltzen dira.

Kontseiluan Euskara Batzorde bat eratu da, honako hauek osatua: idazkari nagusia, administrazio-burua, hizkuntza-normalizazioko teknikaria, administrazio-arloko funtzionario bat eta langileen ordezkaria, aurtan taldean sartu dena. 2022an, guztira, Euskara Batzordeak 9 bilera egin ditu, eta Elhuyar enpresako Normalizazio Planaren kudeaketaz arduratzen den pertsona ere guztietan izan da.

2022ko EKITALDIKO NEURRI NAGUSIAK

Neurketak

- Martxoan euskararen ahozko erabilera neurtu da. Datuen arabera, Kontseiluko langileen arteko elkarriketen ia % 29an euskara erabiltzen da komunikazio-hizkuntza gisa.
- Maiatzean, LHKn lan egiten duten pertsonen artean bidalitako idatzizko mezu laburrak neurtu dira, presidentea eta idazkari nagusia barne. Lortutako datuen arabera, mezu horien % 70 euskara hutsean bidaltzen da.
- Urte osoan zehar, aplikatu beharreko hitzarmenari buruzko kontsultak neurtu dira: bai eskaerak, bai erantzunak. Eskabide gehienak gaztelaniaz bidaltzen dira, baina Kontseiluaren erantzuna ele bietan jakinarazten da.
- Urte osoan zehar neurtu dira funtzionario batek, presidentea eta idazkari nagusia barne, lantaldeari edo lantaldeko talde jakin bati bidalitako mezu idatzi orokorrak. Datuen arabera, mezu horien % 76 euskara hutsean bidaltzen da.

Errotulazioa

- Kontseiluaren hiru lurralde-egoitzen errotulazioa berrikusi da.

Jendaurreko ekitaldiak

- Euskara presente egon da uztailearen 14an Bilboko egoitzan egindako prentsaurrekoan. Ekitaldi horretan, presidenteak «2021eko EAeko egoera ekonomikoari eta lan-harremanei buruzko txostena» aurkeztu zuen.

Formakuntza (Euskara Planari lotuak)

- Otsailean *Euskarazko Interneteko Baliabideei* buruzko formakuntza-saioa egin da (hiztegi neuronalak, etab.), eta langile askok hartu dute parte.
- Ekainean egindako formakuntza-saioan jarraibideak eman zaizkie langileei Sistema Eragilea euskaratzeko, baita Teams euskaratzeko ere.

BAGABILTZA buletina

- BAGABILTZA izeneko buletinaren lau zenbaki argitaratu dira 2022an: lehenengoa otsailean, bigarrena maiatzean, hirugarrena urrian eta laugarrena abenduan.

Euskara Saioak

- Lan Harremanen Kontseiluan EUSKARA SAIOAK izeneko ekitaldi bereziak antolatzea zen 2022ko Kudeaketa Planaren helburuetako bat, eta guztira hiru egin dira, hirurak ere Bizkaiko lurralde-egoitzan: apirilean, irailean eta abenduan.

Saio hauek baliatu ditugu Euskara Planaren baitako ekimenen balorazioa egiteko, formakuntza-saioetan ikusitakoak praktikan jartzeko, etab. Baina euren alde informala ere izan dute saiook, tartean izan baitira lehiaketak, jolasak...

Nor dabil zuzen

- Ekainean galde-erantzunen lehiaketa antolatu zen izen horrekin; hain zuzen ere, ekaineko ostiraletan, besteak beste BOST MINUTUKO IKASTAROA delakoaren errepasoa egiteko.

Udako postalak

—Udako postalaren ekimena antolatu da 2022an. Kontseiluko langileek postal bana (edo gehiago) bidali dituzte, euren oporlekuetatik. Guztira, 13 langilek hartu dugu parte. Iraileko euskara-saioan, ekimenean parte hartutako langile guztiek aukera izan dute euren postalez aritzeko.

KORRIKA

—Apirileko Euskara saioan, Korrikari lotutako dokumentala ikusi genuen. Eta, 22. Korrika Euskal Herrian zehar ibili zen egunetan, Elhuyarren Korrika Digitalaz gozatu genuen egunero.

EUSKARALDIA

—2020an egin zuen bezala, 2022an ere Euskaraldiarekin bat egin zuen Lan Harremanen Kontseiluak; langile gehienok txapa aldean eraman genuen (*ahobizi* edo *belarriprest*), eta *Arigunea*, euskaraz lasai aritzeko gunea, izan ginen.

Urte-amaierako ekitaldia

—Abenduaren 2an ekitaldi berezia antolatu zen LHKren Bilboko egoitzan. Ohikoa denez, urteko ekintzen balantzea egin zen lehen zatian, eta bigarren zatian bestelako jarduerak antolatu ziren.

KONTSEILUAREN FORMAKUNTZA-PLANA

2020 urtean formakuntza-beharren diagnostikoa egin zen eta «LHK-ko langileentzako formakuntza-plana» diseinatu zen. Formakuntzarako plan hori Kontseiluko langile guztiek koordinatutako hausnarketaren emaitza izan da, eta garatzen dituzten gaitasunen arabera hartzaile espezifikokoak dituzten eremuak biltzen ditu:

- Enpresaren oinarriak.
- Estatistika.
- Bitartekaritza-teknikak.
- Ofimatika.
- Euskara.
- Lidergoa eta talde-lana.
- Komunikatzeko trebetasun teknikoak.
- LHK-ko ezagutza-foroak: kasu praktikoak, etab.

Plan hori 2020ko azken hiruhilekoan hasi zen gauzatzen, Kontseiluko bertako langile batek zuzenbide sindikalari buruzko zenbait formakuntza-saio eman baitzituen, eta ofimatika-gaiei buruzko zenbait ikastarotxo ere egon ziren. Hala ere, 2022an aurrera jarraitu dugu formakuntzarekin, eta zehazki, Kontseiluko langileek gai hauei buruzko formakuntza jaso dute.

- Lan-erreformari lotutako berritasun nagusiak (LED 32/2021).
- KPIa eta inflazioa.
- Faktore psikosozialak ebaluatzeko metodologiak aztertzea eta aplikatzea.
- Bitartekaritzari buruzko lineako saioa, Serclak antolatua.
- Zibersegurtasuna.
- Share Point-en eta Onde Drive-n erabilera.
- Hitzarmen kolektiboen batzorde paritarioak.
- Berdintasun-planak.
- Bitartekaritza-lanak egiten dituzten pertsonen trebetasunei eta tresnei buruzko bitartekaritza-tailerrak.
- Langileen Estatutuaren 86.4 artikulua erreformak Precon izan duen eraginaren azalpena.

6. LAN-HARREMANEN ZERBITZU INTEGRAL BATERANTZ

BATZORDE PARITARIOEI ETA HITZARMEN KOLEKTIBOAK NEGOZIATZEN DITUZTEN BATZORDEEI EMANDAKO ZERBITZUAK

2009. urtean, plan bat onartu zen, Kontseilua lan-harremanen zerbitzu integral gisa finkatzeko asmoz, negoziazio kolektiboa ahalik eta modu gehienetan egitea erraztuz (negoziazio-batzordeak eta batzorde paritariorak). Kontseiluaren oinarritzko eginkizunetako bat da, bere lege erregulatzailaren arabera, eta hori betetzea funtsezko faktorea da negoziazioan oinarritutako lan-harremanen sistema finkatzeko, Zuzenbideko estatu demokratiko batekin bat datorren aldetik.

Data horretatik aurrera, aurrera jarraitu da bultzada- eta laguntza-prozesu horretan, eta lankidetzak eskaini zaie sektoreko hitzarmen kolektiboak negoziatzen dituzten batzordeei eta horietako bakoitzak sortu behar duen batzorde paritarioari. Lankidetzak horrek hainbat laguntza-maila biltzen ditu: batzordea bera helbideratzea, lokalak bileretarako erabiltzea, batzorde paritariorak zuzentzen zaizkien eskaerak jaso eta tramitatzea, eta Kontseiluko teknikariek edo, batzuetan, Precoko zerrendetako profesionalak parte hartzea. Azken hauek moderatzaile, aholkulari eta akta-idazkari gisa jardungo dute, hitzarmenen negoziazioa sustatzen lagunduko dute, batzordeak eratzeko prozesuan, hitzarmen kolektiboak izenpetzen, paritariorak akordioak gauzatzen eta aurkezpen telematikoa egingo dute Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan (Regcon).

Lan-harremanen sistemak modu eraginkorren funtziona dezan, pentsatu behar da negoziazio kolektiboa gertaera ez-zirkunstantziala dela, denboran zehar luzatzen dena, intentsitate desberdinarekin, hitzarmena negoziatzeko edo abian jartzeko unearan arabera. Horregatik, negoziazio-batzordeei eta batzorde paritariorak laguntzeko programa Lan Harremanen Kontseiluaren funtsezko helburu bihurtu da.

Aurreko paragrafoetan aipatzen diren zerbitzuak sektoreko, probintziako edo autonomia-erkidegoko hitzarmen kolektiboetako batzordeei eskaintzen zaizkie. Ez da gauza bera gertatzen enpresa-hitzarmenei dagokienez, gero eta gehiago direlako eta Kontseiluaren giza baliabideak eta azpiegiturak mugatuta daudelako. Hala ere, eta erakundearen ahalmenen barruan, Kontseiluaren egoitzen erabilera eskaintzen zaie negoziazioaren garapenerako, aholkularitza eta laguntza emateko

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	ORGANO NAGUSIA	GUZTIRA
HITZARMEN EDO AKORDIO KOLEKTIBOAK	3	10	6	0	19
SOLDATA BERRIKUSTEA	2	3	3	5	13
AURREERAGINA ZABALTzea	0	2	2	0	4
HITZARMENA ALDATzea	2	0	2	0	4
BATZORDE PARITARIOAREN ERABAKIA / ARBITRAJE-LAUDOA	4	0	0	1	5
NEGOZIAZIOA HASTEa ETA SALAKETAK	0	1	2	1	4
EZ APLIKATZEKO AKORDIOA	0	0	0	0	0
GUZTIRA	11	16	15	7	49

**2022an
ERREGISTRATU ETA
ARGITARATZEKO
AURKEZTUTAKO
HITZARMEN
ETA AKORDIO
KOLEKTIBOAK,
SEKTOREKOAK EDO
LANBIDE ARTEKOAK**

negoziazio-batzordea eratzean eta negoziazioaren amaieran. Eratze-bilkura eta azken bilkura moderatzen dira, eta dagozkion aktak egiten dira; ondoren, ateratzen den hitzarmena lan-agintaritzari aurkezten zaio, hitzarmen kolektiboen erregistro telematikoaren bidez, bai hitzarmen hori Kontseiluaren egoitzetan negoziatu denean, bai, Kontseilutik kanpoko egoitza batean negoziatu ondoren, alderdiek laguntza tekniko hori behar dutenean erregistratu eta argitaratzeko. 2022. urtean 49 inskripzio- edo gordailu-eskaera tramitatu ditu Kontseiluak Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan, enpresa-arloko negoziazio kolektiboaren esparruan.

2022. urtean zehar, eta COVID-19 pandemiaren eragina eta horri lotutako edukiera-mugak arindu ahala, presentzialtasunari heldu zaio pixkanaka, Lan Harremanen Kontseiluaren lurralde-egoitzetan negoziazio-batzordeen eta batzorde paritarioen bilerak egiteko modu ohikoena baita. Hala ere, Kontseiluak batzorde

horien eskura jarri du bileren formatu presentziala eta mistoa konbinatzeko aukera, hain zuzen ere, parte-hartze telematikoaren eta presentzialaren bidez.

Lan Harremanen Kontseiluak laguntza teknikoa ematen dio ohiko negoziazio-jardueraren garapenari, eta horri buruz emandako informazio publikoari dagokionez, Lan Harremanen Kontseiluaren webguneak informazio hori eguneratzeko prozesuarekin jarraitu du (2020an hasi zen). Hala, azken hiru urteetan Kontseiluaren laguntza jasotako hitzarmen kolektiboen negoziazio-batzordeen zerrenda sartu da webgune horretan, eta honako hauek zehaztu dira: zein sektoreri dagokion, azken negoziazio-prozesuaren datuak (eraketa-data eta batzordearen azken bilerarena), eta argitalpen ofizialerako estekarekin sinatutako azken hitzarmenaren argitaratze-data; datu horiek guztiak bi hilabeterik behin eguneratu dira. Kontseiluan helbideratuta dauden edo laguntza teknikoa jasotzen duten batzorde paritarioei

dagokienez, Kontseiluaren webgunean jasotako informazioan agertzen da noiz eratu diren eta 2022 urte osoan egin dituzten jarduera-motak.

Ondoren, Kontseiluak azken hiru urteetan bere zerbitzuak eskaini dizkien batzorde paritarioen eta negoziazio batzordeen zerrenda aurkezten da. Horietan, izartxo batekin identifikatu dira 2020-2022 urteetan hasitako negoziazio-eremu berriak, eta bi izartxorekin negoziazio-eremu berriak direnak, baina hainbat arrazoiengatik aurrera egin ez dutenak eta Lan Harremanen Kontseiluaren laguntzarekin jardueraren bat egin dutenak.

Lan Harremanen Kontseiluaren egoitzek 2021ean eta 2022an emandako zerbitzuari erreparatuta, datu bereziki garrantzitsu gisa azpimarratzekoa da sektore mailako batzorde paritario espezifikotako jardun izana. Bada, zerbitzu hori jarraian xehatzen den informazioaren barruan zehazten diren sektoreei eta gaiei buruzkoa da.

KONTSEILUAK AZKEN HIRU URTEETAN HIRU LURRALDE-EGOITZETAN BERE ZERBITZUAK EMAN DIZKIEN SEKTOREKO HITZARMEN KOLEKTIBOEN NEGOZIAZIO-BATZORDEEN, BATZORDE PARITARIOEN ETA BATZORDE PARITARIO ESPEZIFIKOEN ZERRENDA

ARABA

NEGOZIAZIO-BATZORDEAK:

- Hirugarrenentzako kirol-jarduerak
- Eraikuntza eta herri-lanak
- Zementuaren eratorriak
- Mercedes Benz España S.A.-ren garbiketa-zerbitzuaren enpresa esleipendunak
- Ostalaritza
- Industria siderometalurgikoa
- Okindegien industria eta merkataritza
- Zuraren industria
- Esku hartze soziala
- Eraikin eta lokalen garbiketa
- Aisialdiko hezkuntza eta animazio soziokulturala
- Etxez etxeko laguntza-zerbitzua
- Salgaien garraioa errepide bidez, eta garraio-agentziak
- Bidaiarien errepide bidezko garraioa
- Ezgaitasuna eta Aniztasun funtzionala*
- UTE Biocompost
- Eusko Jaurlaritzaren zentroen garbiketa-zerbitzuaren emakidadunak
- Egoitza pribatuak*

BATZORDE PARITARIOAK:

- Hirugarrenentzako kirol-jarduerak
- Elikaduraren merkataritza
- Altzarien merkataritza
- Ehungaien merkataritza
- Eusko Jaurlaritzaren zentroen garbiketa-zerbitzuaren emakidadunak
- Eraikuntza eta herri-lanak
- Ostalaritza
- Industria siderometalurgikoa
- Zuraren industria
- Okindegien industria eta merkataritza
- Ardoaren industria eta merkataritza
- Esku hartze soziala
- Eraikin eta lokalen garbiketa
- Aisialdiko hezkuntza eta animazio soziokulturala
- Etxez etxeko laguntza-zerbitzua
- Salgaien garraioa errepide bidez, eta garraio-agentziak

BATZORDE PARITARIO ESPEZIFIKOAK:

- Zuraren Industriak: Berdintasun Batzordea
- Herri Lanak eta Eraikuntza: Berdintasun Batzordea

BIZKAIA

NEGOZIAZIO-BATZORDEAK:

- Fruta eta barazkien biltegi jabeak eta bananen biltegi-jabeak
- Autoeskolak
- Etxez etxeko laguntza
- Hirugarren adinekoentzako egoitzak
- EAEko gizarte-ekimeneko irakaskuntza-zentroak
- Elikaduraren merkataritza
- Merkataritza, oro har
- Ehungaien merkataritza
- Larruaren eta oinetakoen merkataritza
- Artisau-gozogintza eta -pastelgintza
- Arrain-kontserbak eta arrain gazituak
- Eraikuntza
- Butanoaren banaketa
- Aniztasun funtzionala**
- Eskola-garraioan eta patioan lagun egiteko zerbitzuaren enpresa esleipendunak, Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren mendekoak direnak (EAE)
- Osakidetzako lokalen garbiketaren enpresa emakidadunak (EAE)
- Garbiketa-zerbitzuko enpresa emakidadunak Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Sailaren eta UPV/EHUn mendekoak diren zentroetan (EAE)
- Petronor, S.A.-ren enpresa kontratistak, enpleguaren egonkortasunerako ituna
- Bilboko portuko zamalanetako enpresen aniztasuna eta CPE delakoa
- Zamaketa
- Bilboko Portuko zamaketariak
- Bikoizketa-enpresak (EAE)*
- Gasolina-zerbitzuguneak
- EAEn finantziarioa duten eta helduei euskara irakasten dieten euskaltegiak eta zentro homologatuak**
- Euskara EAE**
- Ostalaritza
- EAEko ostalaritza (Esparru-akordioa)
- Industria siderometalurgikoa
- Esku hartze soziala
- Eraikin eta lokalen garbiketa
- EAEko eraikinak, lokal judizialak eta adingabeen zentroak garbitzea Bizkaiko lurralde historikoan
- Lokalak eta kirol-zelaiak
- Farmazia-bulegoak
- Bulegoak eta despatxuak
- Harria eta marmola.
- Etxez etxeko banaketa elikaduraren sektorean*
- EAEko sukaldaritza kolektiboa**
- Tindategiak eta garbitegiak
- EAEko etxeko langile emakumezkoak**
- Errepide bidezko garraioa eta garraioaren jarduera lagungarri eta osagarriak
- Bidaiarien errepide bidezko zerbitzu erregularren eta diskrezionalen garraioa
- EAEko gaixoen eta istripua izandakoen errepide bidezko garraio sanitarioa anbulantzian
- Metalaren merkataritza
- Ehungaien merkataritza
- Artisau-gozogintza eta -pastelgintza
- Arrain-kontserbak eta arrain gazituak
- Eraikuntza
- Butanoaren banaketa
- Eskola-garraioan eta patioan lagun egiteko zerbitzuaren enpresa esleipendunak, Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren mendekoak direnak (EAE)
- Osakidetzako lokalen garbiketaren enpresa emakidadunak (EAE)
- Gasolina-zerbitzuguneak
- Likoreen fabrikazioa eta ardoen hazle, esportatzaile, botilaratzaile eta biltegi-jabeak
- Ostalaritza
- Industria siderometalurgikoa
- Esku hartze soziala
- Eraikin eta lokalen garbiketa
- Lokalak eta kirol-zelaiak
- Harria eta marmola
- Errepide bidezko garraioa eta garraioaren jarduera lagungarri eta osagarriak
- Bidaiarien errepide bidezko zerbitzu erregularren eta diskrezionalen garraioa
- EAEko gaixoen eta istripua izandakoen errepide bidezko garraio sanitarioa anbulantzian

BATZORDE PARITARIOAK:

- Hirugarren adinekoentzako egoitzak
- EAEko gizarte-ekimeneko ikastetxeak
- Kolektibitateak Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren mende dauden zuzeneko kudeaketako eskola-jantokietan (EAE)
- Elikaduraren merkataritza

BATZORDE PARITARIO ESPEZIFIKOAK:

- Industria siderometalurgikoa: Berdintasun Batzordea

GIPUZKOA

NEGOZIAZIO-BATZORDEAK:

- Ostatuak
- Aparkamendua eta trafikoaren antolamendua
- Arte grafikoak
- Etxez etxeko laguntza Andoainen (zerbitzuaren enpresa emakidaduna)
- Etxez etxeko laguntza Arrasaten (zerbitzuaren enpresa emakidaduna)
- Etxez etxeko laguntza Beasainen (zerbitzuaren enpresa emakidaduna)*
- Etxez etxeko laguntza Bergaran (zerbitzuaren enpresa emakidaduna)
- Etxez etxeko laguntza Donostian (zerbitzuaren enpresa emakidadunak)
- Etxez etxeko laguntza Eibarren (zerbitzuaren enpresa emakidaduna)*
- Etxez etxeko laguntza Hernanin (zerbitzuaren enpresa emakidaduna)*
- Etxez etxeko laguntza Hondarribin (zerbitzuaren enpresa emakidaduna)
- Etxez etxeko laguntza Irunen (zerbitzuaren enpresa emakidadunak)
- Etxez etxeko laguntza Legazpin (zerbitzuaren enpresa emakidaduna)*
- Etxez etxeko laguntza Oñatin (zerbitzuaren enpresa emakidaduna)
- Etxez etxeko laguntza Pasaian (zerbitzuaren enpresa emakidaduna)*
- Etxez etxeko laguntza Zumaian (zerbitzuaren enpresa emakidaduna)
- Etxez etxeko laguntza Zumarragan (zerbitzuaren enpresa emakidaduna)**
- Merkataritza, oro har
- Ehungaien merkataritza
- Eraikuntza eta herri-lanak

- Eraikuntza, Errepideen Mantentze-lanen azpisektorea:
 - Serbitzu Elkartea
 - Serbitzu Goierrialdea
 - UTE Ekialdea
 - UTE Goierrialdea
 - UTE Mendebaldea
 - UTE Miramon
 - UTE Urola Debaldea 2021
- Gasolina-zerbitzuguneak
- Pasta, paper eta kartoiaren fabrikazioa
- Gipuzkoako Informazioaren eta Dokumentazioaren kudeaketa
- Okindegien industriak
- Elikaduraren industria eta merkataritza
- Pastelen eta gozoen industria eta merkataritza
- Gipuzkoako titulartasun publikoko kirol-instalazioak
- Esku hartze soziala
- Irungo Udalaren zentroen garbiketa (zerbitzuaren enpresa emakidadunak)
- Eusko Jaurlaritzaren Herrizaingo Sailak Gipuzkoako Lurralde Historikoan dauzkan zentroen garbiketa (zerbitzuaren enpresa emakidadunak)
- Hondarribiko udal-egoitzen garbiketa (enpresa emakidaduna)
- Oiartzungo udal-egoitzen garbiketa (enpresa emakidaduna)
- Eraikin eta lokalen garbiketa
- Gipuzkoako Foru Aldundiaren mendeko eraikin eta lokalen garbiketa (enpresa emakidaduna)
- Gipuzkoako eraikin judizialen eta adingabeen zentroen garbiketa (zerbitzuaren enpresa emakidadunak)

- Kale-garbiketa
- Fruta eta barazki handizkariak
- Adinekoen egoitzak
- Sukaldaritza
- Garraiolariak
- Bidaiarien errepide bidezko garraioa

BATZORDE PARITARIOAK:

- Ostatuak
- Arte grafikoak
- Etxez etxeko laguntza Donostian (zerbitzuaren enpresa emakidadunak)
- Etxez etxeko laguntza Irunen (zerbitzuaren enpresa emakidadunak)
- Ehungaien merkataritza
- Eraikuntza eta herri-lanak
- Gasolina-zerbitzuguneak
- Pasta, paper eta kartoiaren fabrikazioa
- Gipuzkoako Informazioaren eta Dokumentazioaren kudeaketa
- Okindegien industria
- Industria siderometalurgikoa
- Elikaduraren industria eta merkataritza
- Pastelen eta gozoen industria eta merkataritza
- Esku hartze soziala
- Irungo Udalaren zentroen garbiketa (zerbitzuaren enpresa emakidadunak)
- Kale-garbiketa
- Lokalak eta ikuskizunak
- Gaixoen eta istripua izandakoen garraioa ambulanzian
- Bidaiarien errepide bidezko garraioa

BATZORDE PARITARIO ESPEZIFIKOAK:

- Arte grafikoak: Euskara Batzordea
- Pasta, paper eta kartoien fabrikazioa: Lanbideen sailkapena aztertzeke Batzordea
- Elikaduraren industria eta merkataritza: Lanbideen sailkapena aztertzeke Lan Batzordea.
- Industria siderometalurgikoa: Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko Batzordea
- Esku hartze soziala:
 - Lanbideen sailkapena aztertzeke Batzordea
 - Urruneko laneko eta telelaneko Batzordea
 - Hizkuntza Normalkuntzaren Sektoreko Batzordea (Euskara Batzordea)

* Negoziazio-esparru berria.

** Negoziazio-esparru berria lortzeko ahalegina, gaur-gaurkoz aurrera egin gabe.

APLIKATZEKO HITZARMENARI BURUZKO KONTSULTAK

2009. urtearen erdialdean, Kontseiluaren webgunean, Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa bakoitzean, edo hala badagokio, lantoki bakoitzean, aplikatzeko hitzarmen sektorialari buruzko kontsulta-zerbitzu berria sartu da. Informazio hori ez da loteslea, hau da, ez da legezkoa, eta aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboa zehazteko laguntza teknikoa ematea du helburu bakartzat. Kontsulta egiteko, nahikoa da formulario erraz bat betetzea, orri korporatiboaren bidez.

Zerbitzua martxan jarri zenetik, goranzko joera ikusten da aurkeztutako eskaeren kopuruan, eta 2021ean maximora iritsi zen (281 kontsulta), COVID-19 koronabirusaren agerpenak eragindako jarduera-moteltzearen ondorioz 2020an izandako beherakadaren ondoren.

2022an, 257 kontsulta jaso ziren, hau da, aurreko urtean baino % 8,5 gutxiago, eta koronabirusa agertu aurreko urteetan aurkeztutakoen antzekoa izan da.

Aipatu beharra dago zerbitzu hau ondo finkatuta dagoela eta erabiltzaileek ongi balioesten dutela, gure gizarteko hainbat eragilek behin eta berriz erabiltzen baitute: sindikatuak, enpresa-elkarteak, gestoriek, profesionalen bulegoak eta, oro har, langileak.

Adierazi behar da kontsulta-kopuru handi bat aholkularitza eta bulego juridikoetatik datorrela, jakin nahi baitute zer hitzarmen aplikatzen den lantoki batean jarduera nagusiaren arabera.

Kasu askotan, kontsulta horiek enpresa sortu berrien edo profesional autonomoen aldetik etortzen dira, lehenengo kontratazioa egin nahi dutelako eta ez dakitelako egiten duten eta egingo duten jarduera zein hitzarmen kolektibok arautzen duen.

APLIKATZEKOA DEN HITZARMENARI BURUZKO KONTSULTAK (2009-2022)



Beste batzuetan, ordea, zalantzak sortzen dira, hain zuzen ere, 2012ko lan-erreformak lantoki bateko hitzarmen kolektiboan eragina izan duenean ez delako argi egoten zein den aplikatu beharreko hitzarmena, edo gerta daiteke, bestela, ekonomiaren etengabeko bilakaeraren testuinguruan sortu berri diren jarduera berriak izatea, eta EAEn aplikagarri diren hitzarmen kolektiboen unibertsoko ohiko esparru funtzioaletan berariaz jasota ez egotea.

Aipatzekoa da, halaber, planteatutako kontsultak gero eta konplexuagoak direla, kasu askotan jarduera bat baino gehiago egiten dituzten enprekin edo jarduera bereziak egiten dituzten hainbat lantoki dituzten enprekin lotuta. Batzuetan, gatazka dago inplikaturako eragileen artean, eta, agian, Kontseiluaren aldetik aplikatu beharreko hitzarmenari buruzko «baliozkotzea» bilatzen da. Hori ez da zerbitzu honekin lortu nahi dena, izan ere, aurrez azaldu denez, zerbitzuaren eginkizuna da laguntza teknikoa ematea auzi jakin batean erregulatzeko esparru konbentzionalari buruzko zalantza egon daitekeen kasuetan soilik.

Nolanahi ere, azken urteetan kontsuluten kopuruak gora egin du, eta horrek erakusten digu zerbitzu horrek balio praktiko handia hartu duela.

7. PRECO, GATAZKAK KONPONTZEKO PROZEDURAK

1991z geroztik, eta Preco lanbide arteko bigarren akordioaren sinaduraren ondorioz (1990), lortutako ondorengo akordioek sortutako gatazkak konpontzeko prozedurak etengabe kudeatu dira gaur egun arte, eta horietako azkena Preco Lan Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko Akordioa da (66. zenbakiko EHAA, 2000ko apirilaren 4koa), 2000ko otsailaren 16an Euskal Autonomia Erkidegoko ordezkariarik handieneko sindikatu eta enpresaburu konfederazio guztiek sinatu zutena.

2022an, Lan Harremanen Kontseiluak, bere hiru lurralde-zerbitzuen bidez, Preco akordio honen prozedurak izapidetzen jarraitu du. Jarraian, haren kudeaketari buruzko datuak azalduko dira, bi parametro bereizi eta osagarritan oinarrituta. Alde batetik, 2022an eskatutako prozedurei buruzko informazioa bildu dugu, eta zifra aurreko hamar urteetakoarekin konparatzen da, aldi horretan Precoren bitartez bideratutako lan-gatazken bilakaeraren ikuspegia eskaintzeko; eta, bestetik, urtean amaitutako prozedurei buruzko informazioa jaso dugu, haren kudeaketa eta emaitzak aztertzeko; eta aurreko urteetan amaitutako prozeduren azterketa konparatiboa ere egin da.

AURKEZTUTAKO ESKAERAK

GATAZKA KOLEKTIBOAK

Termino absolutuetan, grafikoan ikusten da 2022an gatazka kolektiboko prozeduren eskaerak 525 izan zirela; 500 prozeduratik gora, beraz, 2020an (590) eta 2021ean (576) bezalaxe. Hala ere, pandemiaren lehen bi urte horietan aurkeztutakoekin alderatuta, eskaeren kopurua jaitsi egin da. Nolanahi ere, 2022ko eskaeren bolumena eta 2014-2021 urteetan aurkeztutako eskaeren batez bestekoa (546) oso antzekoak dira.

Zehazki, 2022an aurkeztutako eskaeren kopurua % 8,9 jaitsi zen, 2021ean izapidetutako 576ekin alderatuta. Datu horrek berretsi egiten du 2014. urtetik memorietan jada adierazitako normaltasunerako joera; izan ere, auzibidearen aurreko adiskidetzeara edo bitartekaritza izapide eskusiboa egin zenetik, alegia, 2000n azken Preco akordioa sinatu zenetik, urtez urte izapidetutako gatazka kolektiboko eskaerak 400-600 inguruan mantendu dira.

2008an hasitako krisi ekonomikoaren eta 2011. eta 2012. urteetako lan-erreformen garaian nabarmen handitu ziren gatazka kolektiboen eskaerak. 2013an, 1.349 gatazka izan ziren, sektore publikoan 2012ko abenduko aparteko ordainsaria kentzeagatik eta, batez ere, hitzarmen kolektibo kopuru handi baten aurreraeraginaren amaieragatik egindako erreklamazioengatik. Horren ondorioz, enpresa askok horren guztiaren inguruan beren langileei egindako komunikazioak masiboki aurkaratu ziren.

Orduz geroztik normaltasunera itzultzeko joan gara, hiru ekitalditan 600 gatazka zenbatu zirelako,

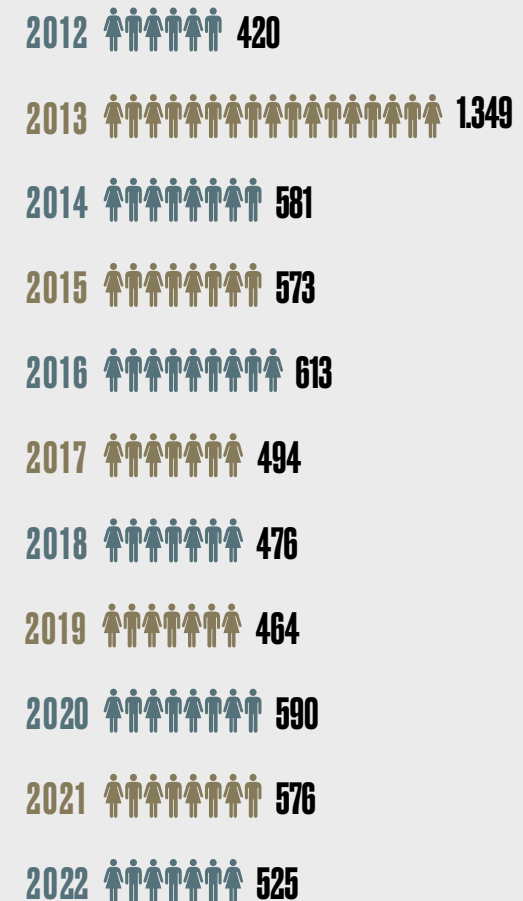
gutxi gorabehera. 2017tik 2019ra bitartean, askoz maila apalagoak izan ziren, 500 eskaera inguru, baina 2013aren aurreko urteetan baino gehiago. Hala ere, joera hori eten egin zen 2020. eta 2021. urteetan. Ekitaldi horietan, beste krisi batek, kasu honetan osasun- eta ekonomia-krisiak, eskatutako prozeduren kopurua berriz ere handitzea eragin zuen. Gorakada hori moteldu egin da 2022an, eta eskaeren bolumena 525ekoa izan da; lehen esan denez, 2014-2021 aldiko eskaeren batez bestekotik gertu.

Ohikoa denez, aldakuntza hori, 2021eko datuekin alderatuta, oso desberdina izan da Autonomia Erkidegoko hiru lurralde historikoetan: prozedura-kopuruak jaitsi egin dira Araban (-% 19,9) eta Bizkaian (-% 14,9), eta Gipuzkoan, berriz, nabarmen igo dira eskaerak (+% 14,8).

Eragindako pertsonen kopuruari dagokionez, 2022an 106.709 izan ziren, eta 2021ean, oster, 259.609. Horrek esan nahi du aurreko urtearekin alderatuta % 58,9ko jaitsiera egon dela. 2022an aurkeztutako eskaeren eraginpeko langileen murrizketa bat dator urte honetan hasitako prozeduren murrizketarekin, bai eta urte honetan sektore-eremuei dagozkien hiru gatazka kolektibo baino ez izatearekin ere (11 izan ziren 2021ean, eta eragin berezia izan zuten Bizkaiko Industria Siderometalurgikoaren sektoreko bi prozedurek eragindako pertsonen bolumenean).

Gatazken eremu funtzionalari dagokionez, 2022an izapidetutako gehienak enpresa-eremukoak izan dira, ohikoa den moduan. Zehazki, 2022an, sektore-eremuko hiru eskaera baino ez dira aurkeztu. Gainerako eskaerak (522) enpresa-eremuko gatazka kolektiboek buruzkoak dira; horietatik % 10,5 sektore publikoko

AURKEZTUTAKO GATAZKA ESKAERAK (2012-2022)



enpresetan eta erakundeetan, eta gainerakoak (% 89,5), sektore pribatuko enpresetan.

Sektore ekonomikoei dagokienez, 2022an eutsi egin zitzaion 2021ean jada nabarmendutako joerari. Joera horren arabera, zerbitzuen sektorea gero eta garbiago nagusitzen ari da industria-sektorearen aldean, eragin dieten eskaeren kopuruari dagokionez. Zehazki, industria-sektoreko gatazkak aurkeztutako prozedura guztien % 32 izan dira, eta zerbitzu-sektoreari buruzko eskaerak, berriz, eskatutako prozedura guztien % 64,6 izan dira 2022an.

Analisiaren ikuspegi horretatik, komeni da gogoratzea 2006. urte horretatik aurrera industria-gatazkak pixkanaka gainbehera etorri zirela, eta zerbitzu-sektorean, aldiz, gorakada nabaria izan zela; 2009. Urtean inflexion-puntua gertatu zen, izan ere, industria-prozedurak jada % 50etik beherako ehunekoetan kokatu ziren, % 45,4an zehazki, eta zerbitzuen sektorearekin lotutako eskaerak, berriz, % 52,9 izan ziren. Bada, joera hori ez da inoiz leheneratu, hurrengo urteetan sendotuz joan da, eta 2015. urtean lortu zuen alde historikorik handiena: zerbitzuen sektoreak gatazken %65,3 bereganatu zuen, eta industria-sektoreak, berriz, % 30,9 (2022 urteko zifrak oso antzekoak dira). Arrazoizkoa da pentsatzea joera hori EAEko ekoizpen-sarearen osaeraren beraren bilakaerari lotuta dagoela.

Ekonomiaren eta sektorearen esparruaren arabera aurkeztutako eskaeretan izandako bilakaeraren azterketa horrek, 2021ean bezala eta aurreko urteetan ez bezala, alderantzizko erlazioa du lan-gatazkekin, 2022an (urtarriletik azarora)

PROZEDURA-ESKAEREN BILAKAERA, LURRALDE HISTORIKOEN ARABERA

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

Lan Agintaritzaren aurrean erregistratutako greba-kopuruaren aztertzen baldin badugu. Horrela, 2021ean ikusitako joera bera mantentzen da, izan ere, bi urteetan (2021 eta 2022), zerbitzuen sektoreak greba gehienak bildu zituen, eta greba-egunen % 80,7 hartu zituen 2022an (% 83, 2021ean) sektore horrek; zerbitzuen sektoreko greba-jardunaldiak % 18,7 izan ziren (% 15, 2021ean), eta eta eraikuntza-sektoreko greba-egunek oso eragin txikia izan zuten (% 0,6, 2022an).

Gatazka-motei dagokionez, prozeduren xede nagusia enpresaren erabakiari edo praktikari dagozkien gatazkak dira oraindik ere; horien bidez, enpresak hartutako neurriak (era askotakoak) aurkaratzen dira. Gatazka horiek prozedura guztien % 50en gaintik egon dira historikoki; 2022an, % 53,5era iritsi dira (281 eskaera), hau da, ehuneko 2,1 puntu baino gehiagoko igoera 2021ean eskatutakoekiko. Informazio horren arabera ikusten da Precoren prozedurek bereziki balio dutela, hain zuzen ere, enpresetako

zuzendaritzaren antolaketako eskumenak baliatzean sortzen diren desadostasunak konpontzeko.

Nabarmentzekoa da, halaber, 2022an arau eta itun edo hitzarmen kolektiboen interpretazioari edo aplikazioari buruzko gatazkek beherakada nabarmena izan zutela: % 28,2 izan ziren 2022an (148 eskaera), eta % 39,4ra iritsi ziren 2021ean (227 eskaera). Ohikoa denez, horrelako gatazka gehienak hitzarmen kolektiboak interpretatzeari edo betetzeari buruzko desadostasunak izan dira, eta askoz gutxiago izan dira lege-arauak interpretatzeari edo aplikatzeari buruzkoak.

2022an, eta lan-baldintzei buruzko hitzarmen kolektiboen edo enpresa-itunen negoziazioen ezadostasunekin edo geldialdiarekin lotutako gatazka kolektiboek 2021ean izandako gorakada neurritsuaren ondoren, nabarmen igo dira

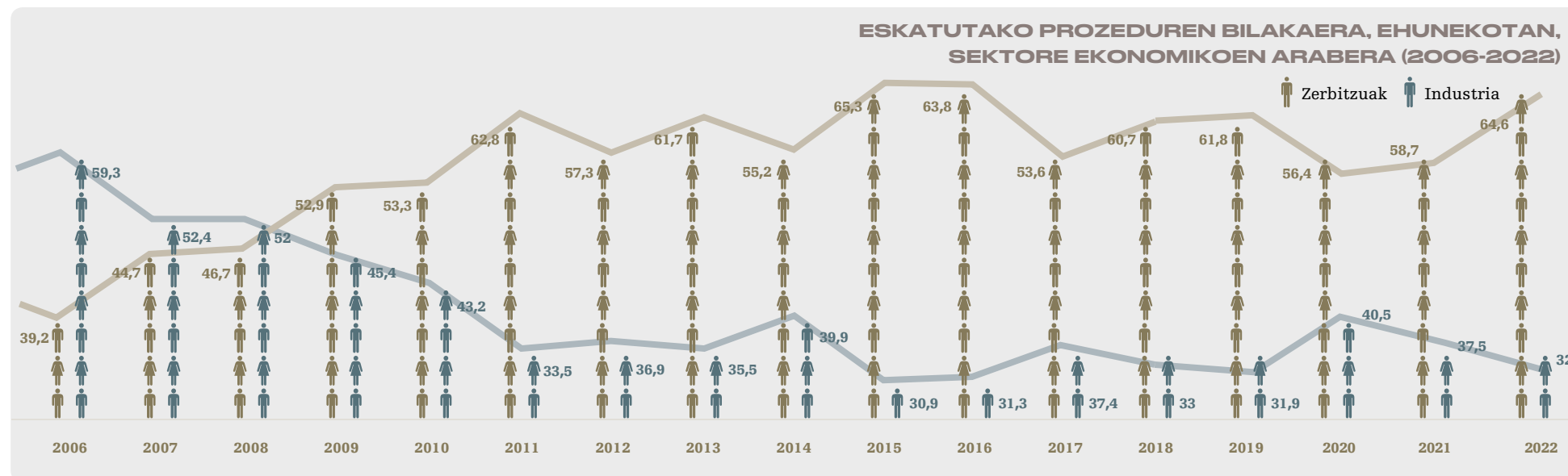
negoziazio-gatazkei buruzko eskaerak; izan ere, 2022an aurkeztutako eskaera guztien % 15,6 dira, eta 2021ean, berriz, % 5,4 ziren.

Gainerako gatazkek honela banakatzen dira: enpresa bateko erakunde sindikal jakin bateko afiliazio-portzentajea egiaztatzeko 13 eskaera (PRECOn aplikazio-arauetan onartutako aukera zenbait hitzarmen kolektibotan aurreikusitako eskubide sindikalak gauzatzeko ziurtapen-beharrei erantzuteko), eta hitzarmen kolektiboko batzorde paritarioek aurkeztutako prozedura 1, bere baitan sortutako desadostasun bati buruzkoa.

2022an aurkeztutako gatazken tipologia azaletik aztertzen hasita, hiru gogoeta nabarmendu behar dira. Lehenik eta behin, aurreko urteekiko berrikuntza gisa, azken lan-erreforma onartzearekin lotutako gatazka kolektiboak agertzen dira (abenduaren 28ko 32/2021 Errege

Lege Dekretua), zehazki, hitzarmen kolektiboak aplikatzeko lehentasunaren erregulazioari eta kontratazioko enpresa-praktikak erregulazio berrira egokitzeari dagokienez. Bigarrenik, nabarmentzekoa da pandemiaren fase desberdinetan ezarritako ABEEE-ei buruzko gorabeherekin lotutako eskaerak aurkeztu direla. Eta, azkenik, 2022an lortutako inflazio-maila handien eraginarekin lotutako hainbat egoerarekin lotutako prozedurak daudela egiaztatzen da.

2022an, aurreko urteetan ere nabari zen joera bat finkatu da, alderdiek interes-gatazkek konpontzeko prozeduretan (hau da, negoziazio kolektiboaren blokeo-egoerekin lotutakoetan) eta grebetan jarritako konfiantzari dagokienez. Zehazki, 2022an, negoziazio kolektiboko prozesuekin lotutako 78 prozedura izapidetu dira enpresa- edo lantoki-mailan, eta grebekin lotutako 26 prozedura.



Joera orokorra bada ere, esku-hartze horien eragin erlatiboa desberdina da hiru lurralde historikoen artean, ezaugarri desberdinak dituztelako.

2022. urteko datu berri gisa, azpimarratzekoa da 2021ean hasi zen joerari eutsi zaiola, eta izaera presentzialeko kontziliazio-saioak berreskuratu direla. Modalitate horrekin batera formatu telematikoan soilik egindako adiskidetze-saioak egin dira, eta formatu misto, presentzial eta telematikoan oinarrituta egindako bateratze-saioak gero eta gehiago dira; pandemiaren intentsitatearen gorakadak eta prozeduretan inplikaturako alderdien eskaerek agintzen dute horretan.

Ikuspegi kualitatibotik, adskidetze-saioak modu telematikoan eta formato mistoan egitea elkarrizketa-modalitate berri gisa ikusten da gatazka kolektiboen esparruan. Ez du galarazten negoziazio-prozesu errealak eta eraginkorrak garatzea, eta akordioak lortzeko aukera ematen du gatazkaren baldintzek eta aldean borondateak horretarako aukera ematen dutenean, nahiz eta jakin topaketa birtualak aurrez aurreko topaketa- eta kontaktu-modalitatearen aurrean zer muga dituen.

BANAKAKO GATAZKAK

Preco borondatezko prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren 6. artikulua babesean, Precoren Batzorde Paritarioak hitzarmen kolektiboetan ezarritako bereizgarri jakin batzuk onartu zituen; izan ere, Precora bideratzen zituzten banakako gatazkak.

Hala ere, bide hau gutxitan erabili izan da beti. Izan ere, azken hamar urteetan banakako gatazken 21 espediente izapidetu dira, eta azpimarratzekoa da halako 7 eskaera izan direla 2022an; horietako seitan emaitza adostasun eza izan da, eta zazpigarrena izapidetzen ari ziren urtearen amaieran.

GATAZKA KOLEKTIBOEN PROZEDURAK KUDEATZEA

PROZEDURAK, AMAITZEN DIREN FASEAREN EDO UNEAREN ARABERA

Precoren prozeduretan bi fase bereizten dira; hasierako fasea deitutakoan, Lan Harremanen Kontseiluko langile teknikoek adiskidetzea helburu duen topaketa bat antolatzen dute, prozeduren kudeaketa eta sustapenez arduratuz, eta bigarrenean, bi alderdiek ados jarrita aukeratutako kanpo profesional baten laguntzarekin prozedura gauzatzen da. Lehen fasean adostasunik lortzen ez denean ekiten zaio bigarren faseari, eta normalean, gatazkaren alderdi bakoitzaren

gehiengoak nahi duen guztietan, salbuespen puntualak izan ezik, horiek aukera ematen baitute bitartekaritzari ekiteko alderdietako bakar batek eskatuta.

Hala eta guztiz ere, Kontseiluko teknikariek jarraitzeko joera ere sendotzen ari da, horrela akordio bat lortzen ahalegintzeko profesional batekiko prozedura ireki gabe. Eta hori gero eta gehiagotan gertatzen ari da gainera.

Horren guztiaren ondorioz, 2022an ere bi alderdiek oso gutxitan onartu dute profesional batekiko prozedura baten eraginpean jartzea. Hala, berretsi egin da azken zortzi urteetan prozedura hasi eta amaitzeko joera, hain zuzen ere, Kontseiluko teknikarien esku-hartze bakarraren bidez, adiskidetze-saioaren moderazio-eginkizunetan.

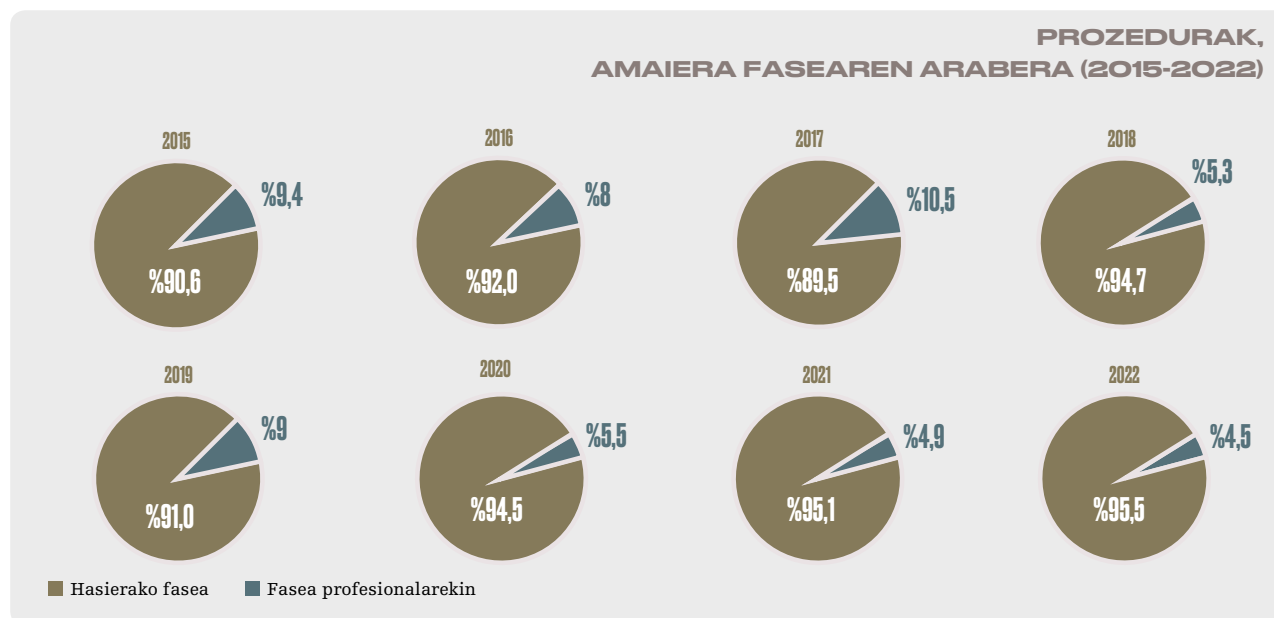
Izan ere, adiskidetze-saioa, gero eta maizago, paraleloki, zenbait bileratan luzatu eta garatzen da, non gatazkaren aldeek hasierako jarrerak moldatzen baitituzte.

2012ko lan-erreforma indarrean sartu arte, hasierako fasean (adostasunarekin edo adostasunik gabe) amaitzen zen kasuen batez besteko banaketa edo profesional batekin jarraitzen zuen kasuen banaketa % 75,9koa eta % 24,1koa zen, hurrenez hurren. 2013. urtean, hitzarmen kolektiboan aurreraeragina amaitu osteko gatazken ondoriozko eskaera kopuru handia zela eta, hasierako fasean bakarrik garatutako prozedurei dagokien ehunekoa % 95,6ra igo zen.

2013. urtean izan zen salbuespena gaudituta, profesionalak parte hartu zuen prozeduren ehunekoa berreskuratu zen hein batean, baina ez, inondik ere, urte horren aurreko balioetan.

Aldi berean, ordutik aurrera aldeek interés handiagoa agertu zuten Kontseiluko teknikarien laguntzarekin lanean jarraitzeko. Testuinguru horretan, 2014tik 2021era bitartean, profesionalen esku-hartzea hasitako prozeduren % 10,9 eta % 5,2 arteko tartean kokatu da, eta 2022an % 4,5era jaitsi da; izan ere, 23 espedientetan profesional baten esku-hartzea eskatu da, 2022an amaitutako 508 espedienteen barruan.

PROZEDURAK, AMAIERA FASEAREN ARABERA (2015-2022)



GATAZKA KOLEKTIBOEN PROZEDUREN EMAITZA. TERMINO OROKORRETAN

Konpondutako gatazken tasak gora egin zuen 2021arekin alderatuta, eta % 26,8koa izan (136 prozedura); hau da, aurreko urtekoa (% 21,7) baino 5,1 puntu gehiagokoa, eta 3,1 puntu gehiagokoa, 2017/2021 aldiko urteko batez bestekoarekin alderatuta (% 23,7).

Kopuru hori 2022ko abenikoak urte horretan amaitutako eskabide guztiekin alderatzearen emaitza da. Benetan izapidetutako eskabide guztiekin alderatuz gero (atzera egindakoak eta

izapidetzea ez onartzeagatik nahiz kontrako alderdiak ez agertzeagatik artxibatutakoak kenduta), konpondutakoen ehunekoa, errealitatetik hurbilen dagoena, % 30,5ekoa izango litzateke.

Hiru lurralde-egoitzetan, gatazkek konpontzeari dagokionez, alde handiak daude, ehunekotan, horietako bakoitzean amaitutako prozedurei dagokienez: Araban, % 33,1; Bizkaian, % 20,1; eta Gipuzkoan, % 19,4. Hori bai, hiru lurraldeetan adostasunarekin amaitutako prozeduren ehunekoa handitu egin da 2021ean adostutakoekin alderatuta.

PROZEDUREN EMAITZA, TERMINO OROKORRETAN (2015-2022)

AMAITUTA 2015 **541**



125 KONPONDUTA - % 23,1

416 KONPONDU GABE - % 76,9

AMAITUTA 2016 **649**



167 KONPONDUTA - % 25,7

482 KONPONDU GABE - % 74,3

AMAITUTA 2017 **504**



147 KONPONDUTA - % 29,2

357 KONPONDU GABE - % 70,8

AMAITUTA 2018 **508**



120 KONPONDUTA - % 23,6

388 KONPONDU GABE - % 76,3

AMAITUTA 2019 **490**



130 KONPONDUTA - % 26,5

360 KONPONDU GABE - % 73,5

AMAITUTA 2020 **545**



102 KONPONDUTA - % 18,7

443 KONPONDU GABE - % 81,3

AMAITUTA 2021 **608**



132 KONPONDUTA - % 21,7

476 KONPONDU GABE - % 78,3

AMAITUTA 2022 **508**



136 KONPONDUTA - % 26,8

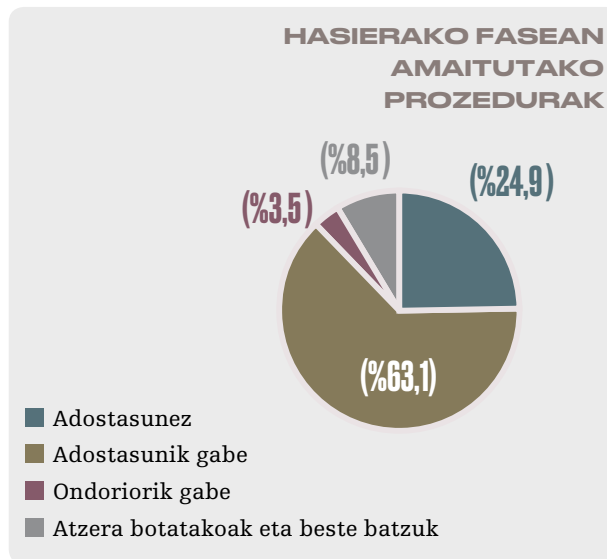
372 KONPONDU GABE - % 73,2

HASIERAKO FASEAN AMAITUTAKO GATAZKA KOLEKTIBOEN PROZEDURAK

Printzipioz eskaera guztiak fase honetatik igarotzen dira. Adiskidetze, bitartekaritza edo arbitraje bateranzko bitarteko fasea izan behar zuen hasiera batean, baina azken fasea ere izan daiteke, bi alderdietako batek onartzen ez badu profesionalaren esku-hartzea dakarren prozedura bati hasiera ematea.

Kasu horretan jarduna adostasunarekin amai daiteke, baldin eta Lan Harremanen Kontseiluko teknikariek lortzen badute alderdiak adostasun horretara iristea haiekin egiten dituzten bileretan, edo adostasunik gabe, alderdiek akordiorik lortzen ez badute.

Hurrengo grafikoan profesional batek lagundutako prozedurara pasa gabe amaitu diren 2022. urteko eskaeren datuak adierazten dira. Termino absolututan, fase horretan 485 prozedura amaitu dira guztira, hau da, 2022an amaitutako 508 eskaeren % 95,5; bada, horrek 2013an hasitako ildo historikoa (aurrez aipatu dena) berresten du, hau da, prozeduren % 90 gutxi gorabehera hasierako fase horretan amaitzen direla.



2022. urtean, grafikoan adierazten den bezala, hasierako fasean amaitu ziren gatazka kolektiboen artean (485, guztira) alderdien arteko akordioarekin amaitu ziren % 24,9 (121). Horrek esan nahi du, 2021. urtearekin alderatuz (% 19,2), igo egin direla 5,7 puntu.

GATAZKA KOLEKTIBOAK KONPONTZEKO PROZEDURAK, PROFESIONALAREKIN

Aurrez adierazi dugunez, gutxi dira hasiera fasean konpondu ez diren eta, alderdiek adostuta, aukeratutako kanpo profesionalaren esku hartzearekin adiskidetze, bitartekaritza edo arbitraje moduan jarraitzen duten prozedurak. Zehazki, 2022an soilik 23 espediente izan dira; zehazki, 19 adiskidetze eta 4 bitartekaritza, eta arbitraje bat ere ez. Ehunekotan, prozedura horiek 2022an amaitutako prozedura guztien % 4,5 izan ziren.

Prozedura horien emaitzari dagokionez, 2022an adostasunarekin amaitutako adiskidetzeen eta bitartekaritzen ehuneko bateratua fase horietan ebatzitako prozedura guztien % 65,2 (15) izan zen, eta urte horretan Preco Akordioaren esparruan lortutako akordio guztien % 11 (136).

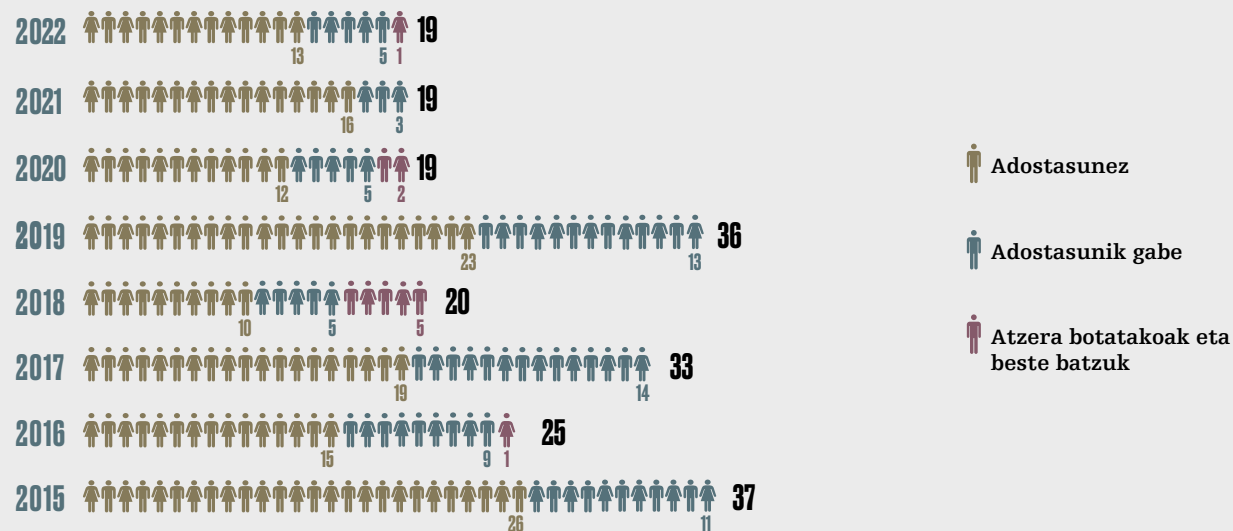
ADISKIDETZEAK

Adiskidetzea Precok erabilitako prozeduretako bat da; prozedura horretan, profesional batek alderdiei beren gatazkari irtenbide zuzen bat lortzen laguntzen die abeniko baten bidez.

2022an, guztira, 19 adiskidetze-prozedura amaitu dira aldean artean adostuta izendatutako profesionalarekin (amaitutako prozeduren % 3,7).

Ondorengo grafikoan, adiskidetze horiek azken urteetan amaitzeko moduak aurkezten dira. Profesional baten bidezko adiskidetzearen eraginkortasuna oso handia izan da urte honetan ere, serie historiko osoan bezala; izan ere, 13 adostasun lortu dira, hots, 2022an amaitutako adiskidetze guztien % 68,4. Dena dela, datu horrek jaitziera esanguratsua irudikatzen du, 2021ean konpondutako gaien % 84,2arekin alderatuta.

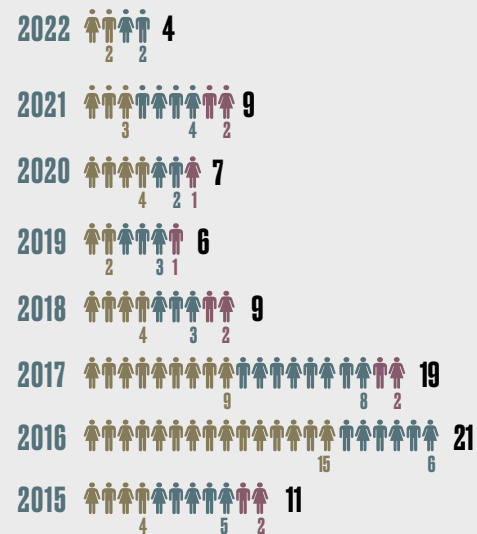
Afiliazioa egiaztatzeko prozeduran ere adiskidetze baten aurrean gaudela esan dezakegu. Kasu horretan, bi alderdiek aldeaz aurretik onartzen dute hirugarren pertsona inpartzial jardulearen ziurtatzea, eta beraz, betiere, adostasunarekin amaitzen da prozedura. 2022an izan diren 19 adiskidetzeetatik, 12 afiliazioa egiaztatzeko prozedurak izan dira, 2 atzera egite egon dira-eta. Ondorioz, adiskidetze-prozeduretan lortutako ia akordio guztiak afiliazioa egiaztatzeko prozedura espezifikoko horiei buruzkoak dira.

ADISKIDETZEAK
AMAITZEKO MODUA
(2015-2022)

BITARTEKARITZAK

Bitartekaritza Precoren beste prozedura bat da; prozedura horretan, profesionalak alderdien arteko akordio zuzenik lortu ez duenean, bi alderdiek onar edo bazter dezaketen proposamen idatzi bat formulatuz amaitzen du bere jarduna.

2022. urtean, 4 bitartekaritza-prozedura amaitu ziren (profesionalen esku-hartzea izan zuten prozedura guztien % 17,4), eta bi aldeek onartutako adostasun- edo proposamen-tasa % 50ekoa izan zen. Berretsi egin da, beraz, alderdiek bitartekaritza-espedienteen beheranzko joera, prozedura horien kopurua erdia baino gehiago murriztu baita: 2021ean 9 bitartekaritza izan ziren, eta 2022an, 4 bitartekaritza.

**BITARTEKARITZAK
AMAITZEKO MODUA
(2015-2022)**

Adostasunez

Adostasunik gabe

Atzera botatakoak eta beste batzuk

ARBITRAJEAK

Arbitrajean, azkenik, alde zurretik profesionalak ematen duen laudoa onartzeko konpromisoa hartzen dute alderdiek. Beraz, prozedura hauetan ezinezkoa da adostasunik eza gertatzea.

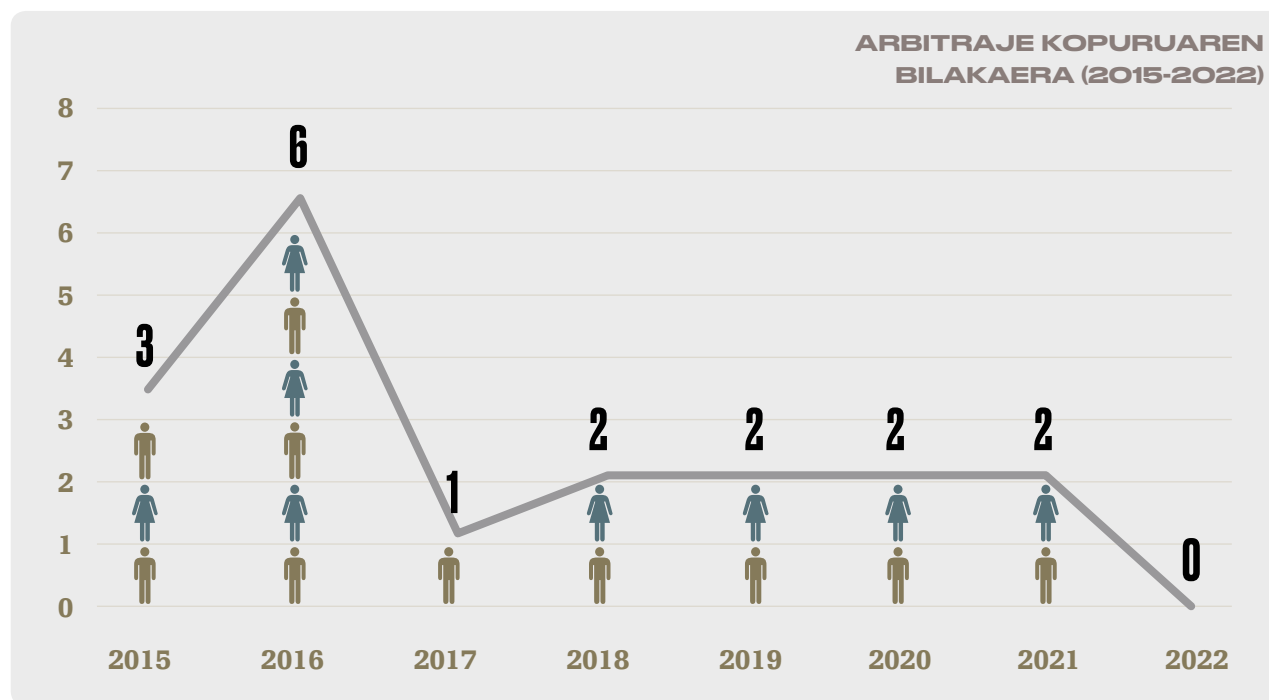
2022an, eta lehen aldiz azken 12 urteetan, ez da arbitraje-prozedurarik garatu, eta, horrela, sendotu egin da 2012ko lan-erreformaz geroztik gertatzen ari den jaitsiera handia.

2022ko KUDEAKETAREN LABURPENA

2022an 508 prozedura amaitu dira (horietako batzuk aurreko urteetan hasitakoak ziren), hau da, % 16,4 gutxiago 2021ekoan aldean (608). Guztira, 136 eskaeratan lortu zen gatazkari konponbidea ematea, hau da, amaitutako prozedura guztien % 26,8an. Horrek esan nahi du 5,1 puntuko igoera egon dela aurreko urtearekin alderatuta, non % 21,7koa izan baitzen. Hala ere, aurrez esan dugunez, adostasunarekin amaitutako prozedurak % 30,5 izango lirateke, baldin eta beste aldeia ez agertzeagatik, atzera egiteagatik edo izapidetzeko ez onartzeagatik izapidetu ezin izan ziren eskaerak deskontatzen badira.

Bestetik, profesional baten esku-hartzearekin aurrera eramandako 23 prozeduren % 65,2 adostasunarekin amaitu dira, eta horrek berresten du bi alderdiek bide horiek erabiltzea onartzen dutenean bide horiek eraginkorrak direla.

Banakako gatazkei dagokienez, haien bolumena oso txikia da, eta azken bederatzi urteetan izapidetutako 14 prozeduretara mugatzen da. Hala ere, 2022an gisa horretako 7 prozedura aurkeztu



dira, horietako sei adostasunik gabe amaitu dira, eta zazpigarrena urte-amaieran izapidetzen ari da.

Berrikuntza moduan, adiskidetze-saioak modu telematikoan egiteari ekin zitzaion 2020an, arrakastaz ekin ere, eta ekimenak bere horretan iraun du 2022an; beste ezeren gainetik, aukera ematen jarraitu du Preco prozeduren kudeaketari atzerapenik gabe eusteko, nahiz eta COVID-19 pandemiaren ondorioz oraindik ere bazen mugarik aurrez aurreko saioak antolatzeke. 2022. urtearen amaieran, telematikoki ebatzitako prozeduren eta modalitate presentzialean edo mistoan (presentzialean eta birtualean) ebatzitako prozeduren arteko «bizikidetz»

ikusten da, nolabait esanda. Gainera, arreta-formula telematiko horri esker, pertsonen arteko joan-etorriek eta harremanek eragindako arriskuak murriztu dira, eta beste egoera batean bidaietarako eta joan-etorrietarako zailtasun bereziak izango zituzten pertsonen parte-hartzea erraztu da.

PRECOREN BATZORDE PARITARIOAREN JARDUERA 2022an

Lan Harremanen Kontseiluaren barruan eta haren zuzendaritzaren eta talde kudeatzailearen laguntzarekin funtzionatzen du Preco Batzorde Paritarioak, zeinak Preco Lanbidearteko Akordioak sortu baitzuen, hain zuzen ere, akordio hori interpretatu eta aplikatzeko eta bere aplikazio-arauak egiteko.

2021ean, zehazki urriaren 28an egindako bilkuran, lantalde bat sortu zen PRECOren prozeduren kudeaketa-ereduaren balizko eguneratzea aztertzeko, 2013 eta 2014 urteen artean egindako Preco berriaren proiektua oinarri hartuta. Lantaldeak 2021ean ekin zien bere lanei, eta azaroaren 23an bildu zen, eta 2022ko urtarrilaren 20an egindako bilkuran amaitu zituen lanok, kideen arteko akordiorik gabe.

8. ESTATUTUAREN ARABERAKO HITZARMEN KOLEKTIBOAK EZ APLIKATZEKO PROZEDURAK EBAZTEKO ORGANOA-ORPRICCE

Abenduaren 30eko 471/2013 Dekretuaren bidez sortu zen gure Autonomia Erkidegoan hitzarmen kolektiboak ez aplikatzeari buruzko desadostasunak ebazteko eskumena —Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan ezarritakoa— duen erakunde publikoa. Estatuan, eskumen hori Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionalari dagokio.

ORPRICCEk hiruko izaera du, eta honako hauek osatzen dute: Autonomia Erkidegoko Administrazioako bost ordezkari, Confebaskeko (enpresaburu konfederazio adierazgarriena) bost ordezkari eta sindikatu konfederazio adierazgarrietariko beste bost ordezkari (nahiz eta bost postu horietako bat hutsik geratu den, LAB erakundeak titular bat proposatzeko eskubideari uko egin diolako).

Organo hau eratu zuen dekretuak Lan Harremanen Kontseiluan ezarri zion egoitza, haren eskumenak gauzatzeko behar dituen baliabideak Kontseiluak ematea xedatuz. Hori dela eta ematen dugu haren sorreraren eta jardueraren berri, nahiz eta lege arautzaileak ematen dizkion eskumenen artean ez egon.

Organo honen jarduna haren kideek 2014ko martxoaren 13an egindako eraketa bilkuran kargua hartu zutenean hasi zen. 2014an hitzarmen kolektiboa ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ebazteko bi eskaera aurkeztu ziren. Horietako bat atzera bota zen aurkeztu eta zenbait egunetara, eta besteak arbitraje prozedura eragin zuen. Laudo horrek ez aplikatzeko eskaeraren zati bat baietsi zuen.

2015. urtean bi eskaera aurkeztu zituzten, eta 2016an bat gehiago; kasu guztietan, arbitraje laudoarekin bukatu ziren prozedurak. Hiru laudoetatik batean eskaeraren zati bat baietsi zen, eta beste bietan eskaerak ezetsi egin ziren. 2017 eta 2022 urteen bitartean erakunde honek ez du eskaerarik izapidetu, 2019an aurkeztu zena salbu; eta hura enpresak atzera eginda amaitu zen, bi aldeak ados jarri baitziren amaitu aurretik.

9. AZTERLANAK ETA ARGITALPENAK

Lan Harremanen Kontseiluak, bere lege erregulatzailan ezarritakoari jarraiki, irizpenak, ebazpenak, txostenak edo azterlanak lantzen ditu, nola eskumeneko instantzien eskaerei jarraikiz hala bere ekimenez.

INFORMAZIO SOZIOLABORALEKO PLANA

Errealitate sozioraberala aztertzeke garatzen dugun lanaren funtsezko ardatza negoziazio kolektiboa da. Aitzitik, negoziazio kolektiboari buruzko informazio hori, errealitate sozioekonomikoaren barruan kokatu eta horren aldagairik garrantzitsuenetako batzuekin lotzean aberastu egiten dela uste dugu.

Helburu horrekin, aldizkakotasun desberdineko txostenak egiten ditugu, eta guztiak ere gure webgunean kontsulta daitezke, honako helbide honetan: **TXOSTENAK ETA AZTERLANAK**

BI HILEAN BEHINGO INFORMAZIO SOZIOLABORALA

Hala, EAEko errealitate sozioraberalaren azterketaren lehen maila txosten sozioraberalen hilean bebingo argitalpenean jasotzen da, eta argitalpen horretan hitzarmen kolektiboen jarraipena egiten da eta urtean zehar metatutako emaitza nagusien informazioa ematen da, betiere harira datozen beste informazio sozioraberal batzuen testuinguruan eman ere.

Txosten horretan hasierako laburpen koadro bat biltzen da, baita honako alderdi hauei buruzko datuak jasotzen dituzten koadro eta grafiko jakin batzuk ere: egoera makroekonomikoa, industria jarduera, prezioak, lan-merkatua, negoziazio kolektiboa, lan-gatazkak, enplegua erregulatzeko espedienteak, eta lan-istripuak. 2022an, guztira, sei txosten egin dira guztira.

SEIHILEKOKO TXOSTENA: EKONOMIA- ETA LAN-ARLOAREN BILAKAERA EAEn

Txosten hauen helburua seihilekoan gertatutakoari buruzko ikuspegi zehatzagoa ematea da, eta haren gaineko alderdi garrantzitsuenak azaltzea.

2006. urtean hiru hilean behingo lau txosten argitaratzeari ekin zitzaion. 2018an bitara murriztu ziren, baina negoziazio kolektiboaren, enpleguaren eta kontratazioaren bilakaerari buruzko atal finkoak mantendu ziren.

Bigarren seihilekoko txostenak, «Euskadiko Egoera Soziolaborala, Emaizten Aurrerapena», izenekoak, urtean gertatutakoaren ikuspegi orokor zabalagoa eskaintzen du, eta horrez gain, hurrengo urteko negoziazio kolektiboaren abiapuntuko egoeraren azterketa bat biltzen du.

URTEKO TXOSTEN SOZIOLABORALA

Jarraipen soziolaboralerako plan hau urteko txosten soziolaboralak burutzen du. Bertan ekitaldi osoaren analisi osatuagoa egiten da, gogoeta kualitatibo xehatuagoa eskainiz. 2022. urtean, bada, 2021. urteari dagokion txostena argitaratu zuen Kontseiluak, honako izenburu honekin: «EAEko Egoera Ekonomikoa eta Lan Harremanak 2021ean».

Errealitate soziolaborala aztertu eta jarraitzeko zeregin hori guztia egiteko, Kontseiluak askotariko estatistika informazio garrantzitsuak aztertzen ditu, eta aldagai eta adierazleen hautaketa zehatza egiten du. Gainera, bere datu basea landu eta prozesatu du, EAEko negoziazio kolektiboari buruz dagoen informazio guztia bilduz, beste eremu batzuetan garatu arren, gure Autonomia Erkidegoan eragina duen informazioa ere aintzat hartuta.

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN EGITURA EAEn

Urte birik behin, Kontseiluak negoziazio kolektiboaren egiturari buruzko informazioa eguneratzen du, hau da, EAEn ezartzen diren hitzarmen kolektiboaren bilduma egiten du, eta haien eraginpeko langileak zein diren zehazten du.

Azken azterlana, 2021ean zehar egin zen, eta hori egiteko, aurreko kasuetan bezala, Gizarte Segurantzak urte horretako martxoaren 31n emandako informazioa hartu zen oinarritzat.

Lortutako emaitzekin, 2022an negoziazio kolektiboaren egitura eguneratu zen, eta aldatu egin zen, bai Kontseiluaren datu-basean, bai EAEko negoziazio kolektiboaren bilakaerari buruzko txostenetan.

HAINBAT KONTSULTA NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN EGITURARI BURUZ

2022. urtean zehar ere azterlanen zerbitzuan hainbat informazio-eskaera jaso ziren, EAEn eragina duten negoziazio kolektiboko esparruetan sartutako enpresa eta langile-kopuruari buruz, batzuetan sexuka bereizita.

Eskaera horietako gehienak sindikatuek eta enpresa-elkarteek egin zituzten, baina beste erakunde, ikertzaile eta komunikabide batzuen eskaerei ere erantzun egokia eman zitzaion. Mota horretako 35 kontsulta inguru egin eta erantzun ziren.

10. AURREKONTUEI BURUZKO INFORMAZIOA

Lan Harremanen Kontseiluak autonomia ekonomiko finantzarioa du Euskal Autonomia Erkidegoaren aurrekontuen barruan, eta, funtsean, aurrekontu horien kargura emandako diru laguntzen bitartez finantzatzen du bere jarduera.

Lan Harremanen Kontseiluaren Osoko Bilkurak, 2021eko azaroaren 11ko ezohiko saioan, Kontseiluaren 2022ko ekitaldirako aurrekontua onartu zuen.

AURREKONTUA 2022

1. DIRU-SARRERA ARRUNTAK		2.661.073,00 €
1.1. Transferentzia arruntak	2.661.073,00 €	
1.2. Beste diru-sarrera batzuk	0,00 €	
2. GASTU ARRUNTAK		2.585.281,20 €
2.1. Langile-gastuak	1.228.668,15 €	
2.2. Funtzionamendu-gastuak*	1.356.613,05 €	
3. AURREZKI GORDINA (1-2)		75.791,80 €
4. KAPITALAREN SARRERAK		27.290,00 €
4.1. Kapital-transferentziak	27.290,00 €	
5. KAPITAL-GASTUAK		125.000,00 €
5.1. Inbertsio errealak	125.000,00 €	
6. AHALMENA (+) BEHARRA (-) FINANTZAKETARAKO (3+4-5)		(21.918,20 €)
7. FINANTZA-AKTIBOEN ALDAKUNTZA GARBIA		(4.000,00 €)
7.1. Aktiboen aldakuntza. Sarrerak (langileen maileguen itzulketa)	6.000,00 €	
7.2. Aktiboen aldakuntza. Gastuak (langileei maileguak ematea)**	10.000,00 €	
8. SUPERABITA - (AURREKONTU-DEFIZITA) (6+7)		(25.918,20 €)

* hasierako zenbatekoa 1.360.613,05 € – 4.000 € VIII. kapitulura aldatuta.

** hasierako zenbatekoa 6.000 € + 4.000 € II. kapitulutik hartuta.

2022KO AURREKONTUAREN LIKIDAZIOA

1. DIRU-SARRERA ARRUNTAK		2.661.073,00 €
1.1. Transferentzia arruntak	2.661.073,00 €	
1.2. Beste diru-sarrera batzuk	59,08 €	
2. GASTU ARRUNTAK		2.479.158,88 €
2.1. Langile-gastuak	1.211.222,43 €	
2.2. Funtzionamendu-gastuak*	1.267.936,45 €	
3. AURREZKI GORDINA (1-2)		181.973,20 €
4. KAPITALAREN SARRERAK		27.290,00 €
4.1. Kapital-transferentziak	27.290,00 €	
5. KAPITAL-GASTUAK		8.397,00 €
5.1. Inbertsio errealak	8.397,00 €	
6. AHALMENA (+) BEHARRA (-) FINANTZAKETARAKO (3+4-5)		200.866,20 €
7. FINANTZA-AKTIBOEN ALDAKUNTZA GARBIA		3.000 €
7.1. Aktiboen aldakuntza. Sarrerak (langileen maileguen itzulketa)	13.000,00 €	
7.2. Aktiboen aldakuntza. Gastuak (langileei maileguak ematea)**	10.000,00 €	
8. SUPERABITA - (AURREKONTU-DEFIZITA) (6+7)		203.866,20 €

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES

