
LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



MEMORIA DE ACTIVIDADES

2024

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-ORPRICCE
9. ESTUDIOS Y PUBLICACIONES
10. INFORMACIÓN PRESUPUESTARIA

INTRODUCCIÓN

La memoria que se presenta recoge pormenorizadamente el trabajo desarrollado en el Consejo de Relaciones Laborales a lo largo de 2024. La actividad en ella recogida refleja nuestro compromiso con el apoyo a las relaciones laborales, en cumplimiento de los objetivos institucionales que guían nuestra labor.

Si tuviéramos que calificar el año, concluiríamos que 2024 ha sido «estable», sin anomalías, lo que ha permitido que la actividad del Consejo no se viera sometida a ningún tipo de estrés y que, por consiguiente, no mostrara grandes novedades.

Entre las áreas destacadas en esta memoria, se incluyen la actividad consultiva y la institucional, que permite mantener y fortalecer vínculos con otros organismos de referencia en el entorno sociolaboral.

Digno de mención es también el apoyo del Consejo a las relaciones laborales, en su vertiente de negociación colectiva y de solución de los conflictos colectivos, que se plasma en las 1.382 reuniones mantenidas a lo largo de 2024 en nuestras tres sedes. El acompañamiento técnico-administrativo en las distintas fases de los procesos negociadores, parte fundamental de nuestra filosofía de apoyo

a las relaciones laborales, se ha visto complementado por el servicio de consulta sobre convenio colectivo aplicable, clave para clarificar marcos normativos.

Finalmente, la elaboración de estudios e informes ha permitido obtener y analizar los datos procedentes de la negociación colectiva, aportando conocimiento útil para poder valorar los avances globales de la misma.

No me gustaría acabar esta breve presentación sin referirme al plan de normalización del uso de euskera que hemos continuado implementando en el pasado ejercicio, con la incorporación de nuevas medidas que promueven la incorporación efectiva del euskera a la actividad diaria del organismo, en línea con la estrategia de impulso al bilingüismo que venimos desarrollando.

Aprovecho la ocasión para reconocer el trabajo de todas las personas y organizaciones que acuden a nuestras sedes con el objetivo de jugar un papel fundamental como agentes facilitadores de la práctica de la negociación colectiva, desarrollando una labor esencial para el afianzamiento de un sistema de relaciones laborales basado en la negociación.

He dejado para el final los agradecimientos más cercanos. Quiero dar expresamente las gracias a todo el personal del Consejo de Relaciones Laborales por su profesionalidad y dedicación. Sin todas ellas, sin todos ellos, no hubiera sido posible llegar hasta donde hemos llegado: felicidades por vuestro trabajo.

Emilia M. Málaga Pérez
Presidenta

1. ORGANIZACIÓN INTERNA Y COMPOSICIÓN

El Consejo de Relaciones Laborales es un ente de derecho público de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco que fue creado por la Ley 9/1981, de 30 de septiembre, aunque su regulación actual se contiene 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 un organismo bipartito y paritario, integrado por siete miembros efectivos en representación de las organizaciones y confederaciones sindicales e igual número por las confederaciones empresariales. La última renovación completa del Consejo concluyó el día 1 de diciembre de 2023, fecha en la que se publicó y surtió efectos el Decreto 32/2023, de 14 de noviembre, del Lehendakari, de cese y nombramiento de las personas miembros de Lan Harremanen Kontseilua / Consejo de Relaciones Laborales.

En el año 2024 se inició un procedimiento de renovación parcial extraordinaria de las y los miembros del Consejo, que finalizó cuando surtió efectos, el día 1 de julio, el Decreto 17/2024, de 19 de junio, del Lehendakari. En consecuencia, en la ac-

tualidad está integrado por siete miembros efectivos designados por la Confederación Empresarial Vasca (CONFEBASK) y siete miembros efectivos designados por las organizaciones y confederaciones sindicales CCOO, LAB y UGT (ver más información al respecto en el apartado **ESTRUCTURA** de la web del Consejo). Forman parte también del Consejo su presidenta y su secretaria general, si bien no tienen derecho a voto.

PERSONAL DEL CONSEJO

En el Consejo de Relaciones Laborales ha prestado servicios durante el año 2024 el siguiente personal empleado público: 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, seis personas administrativas de área y una auxiliar general. 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 2024 el funcionamiento de dichos órganos ha sido el siguiente:

PLENO DEL CONSEJO: Durante 2024 se celebraron cuatro reuniones del Pleno del Consejo, en las que se adoptaron las decisiones necesarias para el normal funcionamiento del mismo:

Ordinario: 25 de marzo.

- Aprobación de la memoria del CRL de 2023.
- Aprobación de la liquidación provisional del ejercicio 2023.
- Aprobación de la modificación del Presupuesto para el 2024.

Extraordinario: 30 de abril.

- Aprobación de las cuentas anuales del ejercicio 2023.
- Información sobre el cumplimiento presupuestario a 31 de marzo de 2024.
- Información sobre el procedimiento de renovación parcial extraordinaria de las personas integrantes del Consejo.

Ordinario: 24 de junio.

- Aprobación del informe sociolaboral del año 2023.

Ordinario: 2 de diciembre.

- Aprobación del Presupuesto para el 2024.
- Información sobre el grado de cumplimiento presupuestario a 30 de septiembre de 2024.

COMISIÓN PREPARATORIA: La función de esta Comisión es preparar los asuntos a tratar en los Plenos ordinarios del Consejo y aprobar el orden del día de estos, para lo que durante el año 2024 se celebraron tres reuniones de este órgano, en concreto, los días 13 de marzo, 13 de junio y 20 de noviembre.

COMISIÓN DE INFORMES: La Comisión de Informes actúa como comisión delegada del Pleno en el desarrollo de la función consultiva del Consejo en los términos establecidos en el artículo 3.a), b) y c) de la Ley 4/2012, de 23 de febrero. Durante 2024 esta Comisión se reunió en cuatro ocasiones para analizar 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 las personas 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 las y los componentes de la Comisión.

Durante el año 2024 la Comisión de Informes ha informado sobre el contenido de las peticiones de informe remitidas por el Gobierno Vasco que se relacionan a continuación:

- Proyecto de Decreto por el que se aprueba el Calendario Oficial de Fiestas Laborales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2025.
- Proyecto de Orden de la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo, por la que se dictan normas para que las personas trabajadoras puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en las elecciones al Parlamento Vasco a celebrar el día 21 de abril de 2024.
- Proyecto de Orden de la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo, por la que se dictan normas para que las personas trabajadoras puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en las elecciones al Parlamento Europeo a celebrar el día 9 de junio de 2024.

—Solicitud de extensión del convenio colectivo sectorial de Ayuda a Domicilio de Bizkaia al sector de las personas trabajadoras en el empleo doméstico o del hogar familiar en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Además, también se remitió para ser informado el proyecto de Orden de la consejera de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, por la que se actualiza y aprueba el Listado Vasco de Tecnologías Limpias, si bien las y los integrantes de la Comisión de Informes determinaron que la regulación contenida en el citado Anteproyecto de Ley desbordaba el ámbito competencial de este Consejo.

El texto completo de todos los informes y dictámenes emitidos 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 2024 han sido los siguientes:

El día **15 de marzo** la presidenta participó como moderadora en la conferencia celebrada en Bilbao «*AI in workplace: what next for the protection of European workers?*».

El día **8 de mayo** la presidenta acudió a la Asamblea General de CEBEK, que tuvo lugar en Bilbao.

El día **24 de mayo** la presidenta asistió a la Asamblea General de ASLE, que se desarrolló en Bilbao.

El día **30 de mayo** la presidenta asistió al Día de la Empresa de Adegí, celebrado en Donostia-San Sebastián.

El día **7 de junio** asistió a la Asamblea General de SEA, celebrada en Vitoria-Gasteiz.

El día **14 de junio** la presidenta participó, como invitada, en la comida anual del Ilustre Colegio de Abogacía de Bizkaia.

El día **27 de junio** la presidenta y la secretaria general asistieron en Madrid a la XXII Jornada anual de la Fundación SIMA FSP sobre «*Mediación: El ikigai*».

El día **16 de julio**, la presidenta presentó ante los medios de comunicación en rueda de prensa en la sede de Bilbao el «*Informe sobre la situación económica y relaciones laborales en la CAPV del 2023*».

El día **18 de septiembre** se celebró en Sevilla una Jornada institucional organizada por la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía para conmemorar los 25 años de funcionamiento del SERCLA. A dicho acto asistieron la presidenta y la secretaria general del Consejo.

El día **10 de diciembre** la presidenta participó como moderadora en la mesa «*La negociación colectiva para hacer frente a la brecha salarial*», dentro del III Congreso Internacional sobre Brecha Salarial celebrado en Vitoria-Gasteiz.

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

PLAN DE NORMALIZACIÓN DEL USO DEL EUSKERA

Hace cinco 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 enmarcó en el VI Plan Estratégico para la Normalización del Uso del Euskera del Gobierno Vasco para el periodo de 2018-2022. La colaboración con Elhuyar Aholkularitza tuvo como objetivo desarrollar el Plan Estratégico del Consejo para dicho periodo. En el 2024 se ha elaborado el nuevo Plan Estratégico de Uso del Euskera del Consejo para el periodo 2024-2027, en el marco del VII Plan Estratégico y teniendo en cuenta las directrices establecidas en el Decreto 19/2024, de 22 de febrero, de normalización del uso del euskera en el Sector Público Vasco. Para el año 2025 se pretende desarrollar el primer Plan de Gestión de dicho Plan.

En el Consejo se ha constituido una Comisión de Euskera que, a lo largo del año 2024, ha celebrado ocho reuniones. El citado órgano lo integran la representante de la empresa Elhuyar, que la coordina, la secretaria general, la jefa de administración, un técnico de relaciones laborales, una funcionaria administrativa y el técnico de normalización lingüística del Consejo.

PRINCIPALES MEDIDAS DEL EJERCICIO 2024

Mediciones

- En los meses de febrero y noviembre se han realizado dos mediciones del *uso oral del euskera en la atención presencial y telefónica*. La principal conclusión tras el análisis de este parámetro es que el uso más extendido del euskera se ha registrado en la sede territorial de Gipuzkoa.
- Durante todo el año se ha desarrollado también la medición de las *consultas sobre el convenio aplicable*, tanto en las solicitudes como en las contestaciones. La mayoría de las solicitudes se han presentado en castellano, pero la respuesta del Consejo siempre es notificada en bilingüe. A las consultas presentadas en euskera (únicamente tres en todo el año 2024) se les ha respondido íntegramente en euskera.
- Se ha realizado durante todo el año la medición de los *mensajes escritos generales enviados por el personal funcionario* del Consejo, incluida la Dirección del mismo, a alguna persona integrante del equipo de trabajo. La mayoría de dichos mensajes (75%) se han remitido exclusivamente en euskera.

Actos públicos

- El euskera ha estado presente en la rueda de prensa celebrada el 16 de julio en la sede de Bilbao. En dicho acto, la presidenta presentó el *Informe sobre la situación económica y relaciones laborales en la CAPV del 2023*.

Plan de formación

—Entre los días 7 y 30 de mayo se ha impartido un curso formativo de reciclaje de PL 2 en la sede de Bizkaia dirigido al personal que ya tuviera acreditado dicho perfil lingüístico. El alumnado lo han integrado cuatro personas funcionarias del CRL y dos del Consejo Económico y Social Vasco.

Boletín BAGABILTZA

—Se han publicado en 2024 tres números del boletín BAGABILTZA: el primero en febrero, el segundo en mayo y el tercero en octubre.

Euskara Saioak

—La organización en el Consejo de Relaciones Laborales de los denominados «*Euskara Saioak*» fue uno de los objetivos del Plan de Gestión también en el año 2024. Se han organizado un total de tres, todos ellos en la sede de Bizkaia, en los meses de abril, septiembre y diciembre.

Se han aprovechado estas sesiones para realizar una formación en lengua de creación, presentar el Decreto 19/2024, de 22 de febrero y elaborar el plan de gestión para el 2025, entre otras acciones.

Concurso de fotografía

—En 2024 se ha organizado el III Concurso de Fotografía del Consejo de Relaciones Laborales. El personal tuvo la oportunidad de presentar un máximo de tres fotografías obtenidas durante las vacaciones de verano. En total, se presentaron 38 fotografías. En septiembre se ha celebrado un acto para anunciar la instantánea ganadora, una vez emitidos los votos por el personal que quiso participar. Como en el año anterior, hubo dos personas ganadoras.

Mintza Kafeak

—Se trata de una iniciativa novedosa que consiste en reunirse para tomar un café y hablar de manera informal en euskera. A lo largo del año se han organizado cinco.

PLAN DE FORMACIÓN DEL CONSEJO

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.

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 el 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 a un Estado democrático de Derecho.

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	ÓRGANO CENTRAL	TOTAL
CONVENIO O ACUERDO COLECTIVO	1	4	10	2	17
REVISIÓN SALARIAL	7	1	11	3	22
AMPLIACIÓN DE LA ULTRAACTIVIDAD	0	0	0	0	0
MODIFICACIÓN CONVENIO	2	1	2	1	6
ACUERDO COMISIÓN PARITARIA / LAUDO ARBITRAL	0	2	1	4	7
INICIO NEGOCIACIÓN Y DENUNCIAS	4	2	1	0	7
ACUERDOS DE INAPLICACIÓN	0	0	0	0	0
ACUERDOS DERIVADOS DE CONVENIO	1	2	2	2	7
CALENDARIO LABORAL	2	1	0	0	3
TOTAL	17	13	27	12	69

PRESENTACIONES EN 2024 DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SECTORIAL O INTERPROFESIONAL PARA REGISTRO Y PUBLICACIÓN

Desde dicha fecha se ha continuado avanzado en el proceso de impulso y apoyo, ofreciendo una colaboración a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos sectoriales, a la comisión paritaria que debe crear cada uno de ellos y a otra tipología de comisiones que también dimanan de los citados convenios. 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 comisiones 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 territorio histórico o autonómico. No sucede igual respecto de los convenios colec-

tivos de empresa, dado su número cada vez más elevado y la limitación de medios personales y de infraestructura del Consejo. Sin embargo, y dentro de la disponibilidad de la institución, se les ofrece el uso de las sedes del Consejo para el desarrollo de la negociación, el asesoramiento y apoyo en la constitución de la comisión negociadora y en la finalización de la negociación. 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 2024 se han tramitado desde el Consejo un total de 38 solicitudes de inscripción o depósito ante el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos en el ámbito de la negociación colectiva de ámbito empresarial.

A lo largo del año 2024, una vez desaparecidas en 2023 todas las limitaciones de aforo implantadas

a consecuencia de la pandemia, se ha asentado 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, proceso que comenzó en el año 2020. De este modo, se incluye en dicha página 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 bimestral.

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 2024.

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 comprendido entre los años 2022 y 2024 y con dos asteriscos (**) los nuevos ámbitos de negociación que, no habiendo llegado a prosperar por diversas razones, 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 2022, 2023 y 2024, 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 SECTORIALES (O ASIMILADOS) 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
- Concesionarias de limpieza de centros del Gobierno Vasco
- Construcción y obras públicas
- Comercio de alimentación
- Comercio del metal
- Derivados del cemento
- Discapacidad y diversidad funcional
- Hostelería
- Industria siderometalúrgica
- Industria de panaderías
- Industria de la madera
- Intervención social
- Ocio educativo y animación sociocultural
- Servicio de ayuda a domicilio
- Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte
- Transporte de viajeros por carretera
- Residencias privadas *

COMISIONES PARITARIAS:

- Actividades deportivas para terceros
- Comercio de alimentación
- Comercio textil
- Concesionarias de limpieza de centros del Gobierno Vasco
- Construcción y obras públicas
- Derivados del cemento
- Discapacidad y diversidad funcional
- 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
- Transporte de viajeros por carretera

COMISIONES PARITARIAS ESPECÍFICAS:

- Industria de la madera: Comisión de Igualdad
- Obras públicas y construcción: Comisión de Igualdad
- Industria siderometalúrgica: Comisión de Igualdad
- Industria siderometalúrgica: Comisión de estudio de la clasificación profesional.
- Intervención social: Comisión de estudio de la clasificación profesional.

BIZKAIA

COMISIONES NEGOCIADORAS:

- Almacenistas de frutas y verduras y almacenistas de plátanos
- Artes escénicas (CAPV) *
- Artes gráficas
- Autoescuelas
- Ayuda a domicilio
- Centros de la tercera edad
- Centros de enseñanza de iniciativa social (CAPV)
- Centros especiales de empleo (CAPV) *
- Colectividades en comedores escolares de gestión directa del Gobierno Vasco
- Comercio de alimentación
- Comercio del metal
- Comercio en general
- Comercio textil
- Comercio de piel y calzado
- Confitería y pastelería artesana
- Conservas y salazones de pescado
- Construcción
- 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
- Estiba **
- Estibadores portuarios del Puerto de Bilbao
- Estaciones de servicio
- Exhibición cinematográfica *
- Euskara (CAPV) **
- Hostelería
- Hostelería de la CAPV (Acuerdo marco)
- Industria química (CAPV) **
- 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 **
- Técnicos y auxiliares para eventos y espectáculos (CAPV) *
- Tintorerías y lavanderías
- Trabajadoras del hogar (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 (CAPV)
- Comercio de alimentación
- Comercio en general
- Comercio del metal
- Comercio textil
- Conservas y salazones de pescado
- Construcción
- Contratas de Petronor: pacto de estabilidad en el empleo.
- 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)
- Hostelería
- Industria siderometalúrgica
- Intervención social
- Limpiezas de edificios y locales
- Locales y campos deportivos
- Transporte por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte
- Transporte 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 e industrias auxiliares, manipulados del papel y cartón y editoriales
- Bibliotecas y archivos
- Comercio del metal
- Comercio textil
- Construcción y obras públicas
- Empresas de restauración *
- Estaciones de servicio
- Limpieza de edificios y locales dependientes de la Diputación Foral de Gipuzkoa (empresas concesionarias)
- Fabricación de pasta, papel y cartón
- Industria y comercio de alimentación
- Industria de la madera *
- Industrias de panadería
- Industria siderometalúrgica
- Industria y comercio de pastelerías y confiterías
- Instalaciones polideportivas de titularidad pública
- 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 de edificios y locales
- Limpieza de edificios judiciales y centros de menores de Gipuzkoa (empresas concesionarias del servicio)
- Limpieza pública viaria
- Residencias de personas mayores

- Salvamento y socorrismo en espacios naturales, servicio a las administraciones públicas *
- Servicio de ayuda domiciliaria del Ayuntamiento de Beasain
- Servicio de ayuda domiciliaria del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián
- Servicio de ayuda domiciliaria del Ayuntamiento de Legazpia
- Servicio de ayuda domiciliaria del Ayuntamiento de Oñati
- Servicio de ayuda domiciliaria del Ayuntamiento de Ordizia
- Servicio de ayuda domiciliaria del Ayuntamiento de Pasaia
- Servicio de ayuda domiciliaria del Ayuntamiento de Urnieta
- Transitarios
- Transporte de mercancías por carretera
- Transporte de viajeros por carretera

COMISIONES PARITARIAS:

- Alojamientos
- Artes gráficas
- Comercio del metal
- Comercio textil
- Construcción y obras públicas
- Empresas de restauración
- Estaciones de servicio
- Fabricación de pastas, papel y cartón
- Gestión de la información y documentación
- Industria de la panadería
- Industria siderometalúrgica
- Industria y comercio de alimentación
- Industria y comercio de pastelerías y confiterías

- Intervención social
- Instalaciones deportivas de titularidad pública
- Limpieza viaria
- Transitarios
- Transporte de viajeros por carretera

COMISIONES PARITARIAS ESPECÍFICAS:

- Industria siderometalúrgica: Comisión para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres
- Intervención social:
 - Comisión de trabajo a distancia y teletrabajo
 - Comisión de normalización lingüística (Comisión de Euskera)
- Intervención social:
 - Comisión de estudio de la clasificación profesional
 - Comisión de estudio de ratios y carga de trabajo
 - Comisión de análisis de medidas organizativas dirigidas a las personas trabajadoras próximas a la edad de jubilación (jubilación, jubilación anticipada y mayores de 55 años)
 - Comisión de formación y normalización lingüística
- Limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos:
 - Comisión para establecimiento de categorías de personal de oficinas
 - Comisión para establecimiento de categorías de personal de plantas

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 nuestra página corporativa.

Desde la puesta en marcha del servicio, el número de solicitudes presentadas fue creciendo año tras año, a excepción hecha del año 2020, en el que el número de consultas descendió por la caída de la actividad como consecuencia de la irrupción de la pandemia, hasta alcanzar en 2021 su máximo histórico, con 281 consultas remitidas. Desde dicho año se ha venido experimentando un descenso en el número de solicitudes presentadas que, en el año 2024, se ha situado en una cifra total de 163.

Hay que señalar que, aunque se ha reducido el número de consultas presentadas, se constata una creciente complejidad en las solicitudes remitidas, lo que obliga a un estudio en profundidad de cada una de ellas, en el que se analiza, además de la actividad principal de la empresa y los ámbitos funcionales de los convenios que pudieran ser de aplicación, los dictámenes emitidos por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.



7. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PRECO

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

Durante 2024, 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 2024 y se compara la cifra con la de los ocho 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 2024 el **número de solicitudes** de procedimientos de conflicto colectivo ascendieron a 599, cifra que se sitúa en un volumen de procedimientos superior a los 500, al igual que en los años 2020 (590), 2021 (576) y 2022 (525) y 2023 (645).

En términos porcentuales, el número de solicitudes presentadas en 2024 disminuyó un 7,1 % respecto a las 645 tramitadas durante el año 2023 (año en el que se superó la media de las solicitudes presentadas a lo largo de los años 2014-2022, fijada en 544). Este dato ratifica la tendencia a la normalidad ya apuntada en las memorias de este organismo 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, 2021 y 2022, ejercicios en los que otra crisis, en esta ocasión sanitaria y económica, provocó un nuevo incremento en el número de procedimientos instados (entre 500-600). Este incremento se acentuó en 2023, alcanzándose una cifra de solicitudes de 645, si bien en el 2024 se han situado nuevamente en la horquilla de los años anteriores (entre 500-600).

Como viene siendo habitual, esta variación respecto a los datos del año 2023 se ha manifestado de manera muy desigual en los tres territorios históricos de la Comunidad Autónoma. Así, en Álava el número de procedimientos tramitados ha sido exactamente el mismo que en el 2023 (181). En Bizkaia se ha experimentado un leve descenso del 17% (258), mientras que en Gipuzkoa han aumentado en un 4,6% (160).

Respecto al número de **personas trabajadoras afectadas**, en el año 2024 fueron un total 151.532 frente a las 142.824 del año 2023, lo que supone un aumento respecto del año anterior de casi el 6%.

El aumento de personas trabajadoras afectadas por las solicitudes presentadas en 2024 resulta coherente en Gipuzkoa, ya que se ha incrementado el número de solicitudes (+7) y el número de personas trabajadoras afectadas (+3.414). Sin embargo, en Álava se ha visto minorado el número de personas trabajadoras afectadas (-4.047) a pesar de mantenerse el mismo número de solicitudes. Finalmente, en Bizkaia, se ha incrementado el número de personas trabajadoras afectadas (+9.163) aun cuando el número de solicitudes ha disminuido (-53).

SOLICITUDES DE CONFLICTO PRESENTADAS (2017-2024)

2017  494

2018  476

2019  464

2020  590

2021  576

2022  525

2023  645

2024  599

En cuanto al **ámbito funcional** de los conflictos, los de empresa han constituido casi la totalidad de las solicitudes tramitadas en 2024, como viene siendo habitual. En concreto, a lo largo de 2024 únicamente se han presentado cuatro solicitudes de ámbito sectorial, refiriéndose el resto de las solicitudes (595) a conflictos colectivos de ámbito empresarial (el 7,6% de ellas en empresas y entidades del sector público y el resto, un 92,4%, en empresas del sector privado).

Por **sectores económicos**, durante el 2024 se ha mantenido la preponderancia del sector servicios frente al sector industrial. En concreto, los conflictos del sector industrial se han situado en el 35,5% de la totalidad de procedimientos presentados, mientras que las solicitudes referidas al sector servicios en el año 2024 han alcanzado un 61,6% 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 servicios. Pues bien, dicha tendencia ya nunca ha revertido, sino que se ha ido consolidando, alcanzando su máxima diferencia histórica en el año 2015, en el que el sector servicios absorbió el 65,3 % de los conflictos, frente al 30,9 % del sector industrial. Es razonable suponer que esta tendencia está también relacionada con la propia evolución de la composición del tejido productivo de la CAPV.

Este análisis de la evolución de la presentación de solicitudes en función del ámbito económico sectorial guarda, al igual que ocurrió en el año 2023,

EVOLUCIÓN DE LAS SOLICITUDES DE PROCEDIMIENTO POR TERRITORIOS HISTÓRICOS (2017-2024)									
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CAPV	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	494	476	464	590	576	525	645	599
	PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS	134.363	114.190	117.988	230.501	259.609	106.709	142.824	151.532
ÁLAVA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	103	109	131	159	146	117	181	181
	PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS	36.694	55.872	40.620	113.007	44.197	28.983	55.929	51.882
BIZKAIA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	245	253	232	334	288	245	311	258
	PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS	45.786	46.230	62.160	105.668	178.511	50.014	70.835	80.176
GIPUZKOA	NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS	146	114	101	97	142	163	153	160
	PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS	51.883	12.088	15.208	11.826	36.901	27.712	16.060	19.474

relación directa con la conflictividad laboral manifestada a través del número de huelgas registradas en el 2024 ante la Autoridad Laboral. Así, el sector servicios ha acumulado el 68,22% de las huelgas desarrolladas, mientras que el industrial ha representado el 30,23% de las mismas, con una incidencia residual de las jornadas de huelga en el sector de la construcción (1,55%). Sin embargo, durante los años 2021 y 2022 la tendencia fue la inversa ya que las jornadas de huelga en el sector industrial acapararon un claro porcentaje mayori-

tario, con un 80,7 % del total en el año 2022, frente al 18,7 %, en el sector servicios.

A diferencia de lo que ocurrió en el 2023, durante el año pasado ha sido significativo que, mientras la conflictividad laboral canalizada a través del Preco ha disminuido en un 7,1% y el personal afectado en un 33,8%, tal y como se ha reseñado, el número de huelgas desarrolladas en la CAPV ha disminuido sustancialmente (-20,62%), así como el de personas trabajadoras afectadas (-49,5%).

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 2024 alcanzaron un 63,60% (381 solicitudes), lo que supone un incremento de 3,3 puntos porcentuales respecto a los solicitados en el año 2023. 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.

Durante el 2024 se han mantenido en porcentajes similares (26%) los conflictos sobre interpretación o aplicación de normas y pactos o convenios colectivos (de 170 procedimientos en 2023 a 156 en 2024). Como viene siendo habitual, la inmensa mayoría de este tipo de conflictos ha consistido en

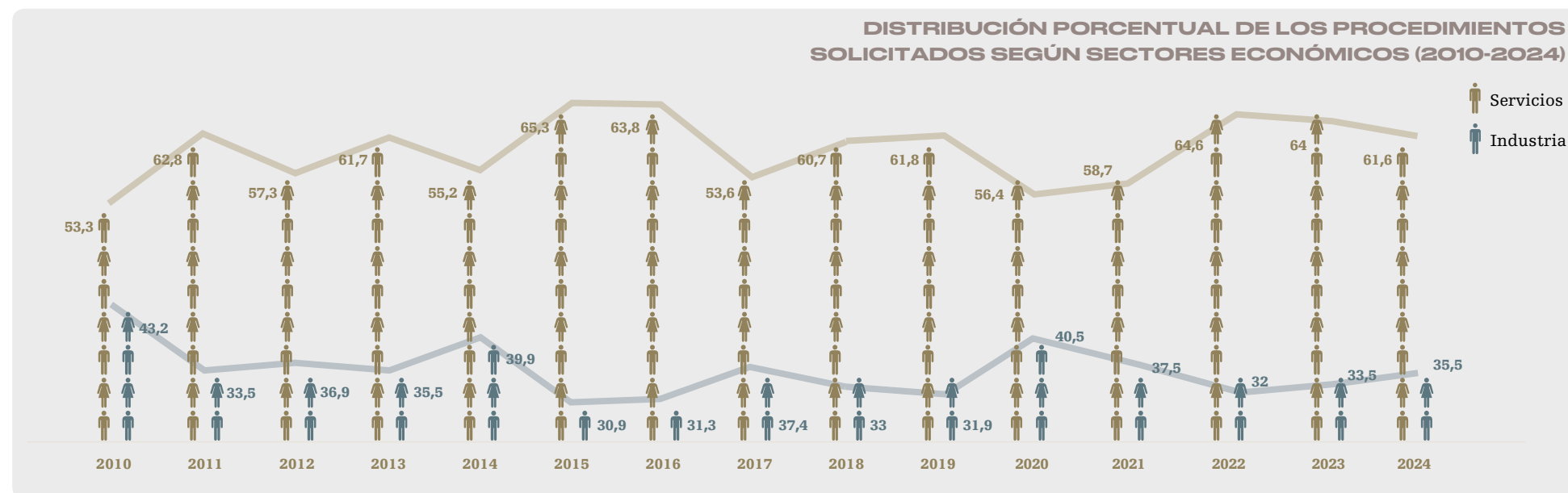
discrepancias sobre la interpretación o el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos de empresa (144), siendo muy residual el número de solicitudes referidas a interpretación o aplicación de normas legales (12).

En 2024 se ha consolidado el descenso en el número de conflictos colectivos de negociación sometidos al procedimiento Preco, hecho que ya se reseñó en la memoria del año 2023. En concreto, se presentaron 50 solicitudes de este tipo de conflicto, lo que representa un 8,3% del total (frente al 9% del año 2023).

El resto de los conflictos se desglosa de la siguiente forma: 10 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 2 por otros conflictos colectivos varios. En el año 2024 no se ha tramitado ninguna solicitud por desacuerdos en las comisiones paritarias de los convenios colectivos.

En cuanto a la **tipología de los conflictos** presentados durante 2024, cabe destacar tres consideraciones. En primer lugar, durante el año 2024 siguieron presentándose solicitudes relacionadas con la aprobación de la reforma laboral operada a través del 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, tal y como ocurrió durante los años 2022 y 2023. En segundo lugar, también se constata, como el año pasado, la existencia de procedimientos vinculados a diversas situaciones relacionadas con el



momento inflacionista que se inició a finales de 2021 y continuó, si bien de manera más moderada, en el año 2024. Por último, reseñar que, tras la aprobación de nuevas medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores, llevadas a cabo a través del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, se han presentado durante el 2024 numerosas solicitudes relacionadas con permisos y licencias y, más concretamente, sobre la manera de acompañar la mencionada reforma legal con la regulación ya existente de permisos y licencias en convenios colectivos de ámbito empresarial y sectorial.

Se puede afirmar que durante el año 2024 se ha consolidado la tendencia que ya se vislumbraba en los 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. Exactamente, se han tramitado 69 procedimientos relacionados con procesos de negociación

colectiva a nivel de empresa o centro de trabajo, lo que representa un crecimiento del 354% respecto a la media anual en el periodo comprendido entre los años 2019 y 2023. También se han presentado, aproximadamente, 36 solicitudes relacionadas con el derecho a la huelga en sentido amplio, aunque un número elevado de las mismas obedecía al cumplimiento del trámite previo a su declaración pactado en los convenios colectivos de empresa.

Respecto de la modalidad de celebración de los encuentros de conciliación, durante 2024 se ha consolidado definitivamente la preeminencia de la celebración de reuniones de tipo presencial (tendencia que ya se inició en 2021), modalidad que se ha visto complementada tanto con un cada vez menor número de encuentros de conciliación celebrados en formato exclusivamente telemático como con un cierto creciente número de encuentros de conciliación celebrados en base a un formato mixto, presencial y telemático, todo ello en función de las propias peticiones de las partes implicadas en los procedimientos.

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 algunos conflictos de carácter individual.

Sin embargo, la utilización de esta vía ha continuado siendo muy residual, ya que a lo largo de los últimos doce años se han tramitado en el Consejo únicamente 48 expedientes de conflictos individuales (6 de ellos en 2024).

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/a 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 avenen-

cia y, en casi todos los casos, 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.

En coherencia con ello, puede apreciarse que en el año 2024 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 interven-

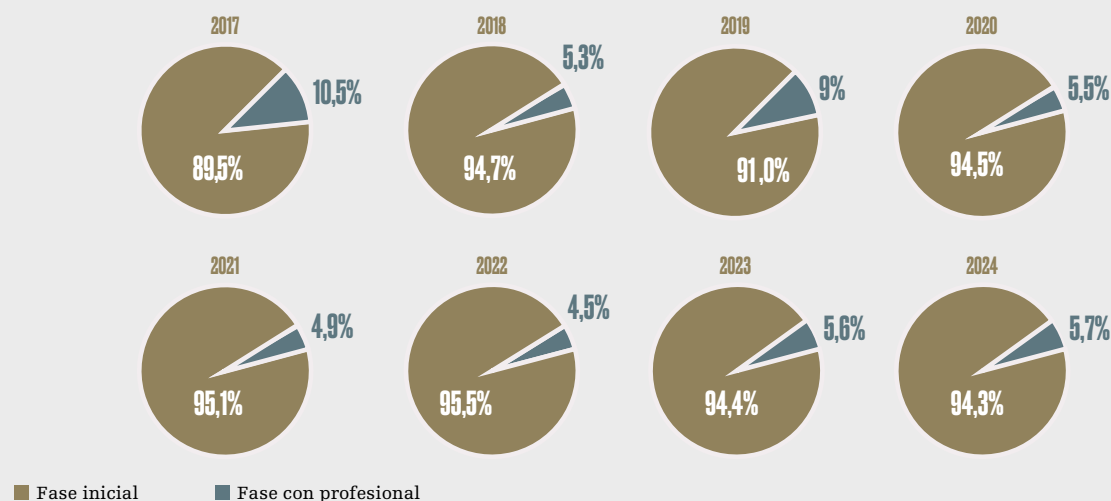
ción del personal técnico del Consejo en funciones de moderación del encuentro de conciliación que, en paralelo, se alarga y se desarrolla en varias reuniones en las que las partes del conflicto van modelando sus posiciones iniciales.

Hasta la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012, la media de procedimientos que concluían en la fase inicial (con avenencia o sin ella) o proseguían con un/a 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, desde el año 2014 hasta 2023, la intervención de las y los profesionales se ha situado en una franja que oscila entre el 10,9% y el 4,5% de los procedimientos iniciados, manteniéndose en el 5,6% en el año 2024, con 34 expedientes en los que se ha requerido la intervención de un/a profesional en alguno del total de 601 expedientes finalizados en dicho año.

Como dato destacable, reseñar la muy desigual incidencia en las tres sedes territoriales. Así, mientras en Álava únicamente se han desarrollado 2 procedimientos con intervención de profesional, en Gipuzkoa se requirió su presencia en un total de 21 procedimientos. Bizkaia, por su parte, se ha mantenido en términos muy similares a los años anteriores, habiéndose concluido un total de 11 procedimientos, incluyendo el único arbitraje desarrollado en todo el País Vasco en el año 2024.

PROCEDIMIENTOS SEGÚN LA FASE DE FINALIZACIÓN (2017-2024)



RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN TÉRMINOS GLOBALES

La tasa de solución de conflictos ha descendido significativamente con relación al año 2023, situándose en un 20,6% (124 procedimientos), lo que supone un decremento de 4,1 puntos porcentuales respecto al año anterior.

Esta cifra resulta de comparar las avenencias alcanzadas en el 2024 con el total de las solicitudes finalizadas en dicho año. Si la comparación se realizara con el total de solicitudes efectivamente tramitadas (detruidas las desistidas y las archivadas por inad-

misión a trámite, así como por las incomparecencias de la parte opuesta), el porcentaje de las solucionadas, más cercano a la realidad, sería de un 23,3%.

Las diferencias porcentuales entre las tres sedes territoriales en cuanto a la solución de conflictos han sido relevantes en el pasado 2024. Si bien ha descendido el porcentaje de procedimientos finalizados con acuerdo en todos los territorios históricos, el descenso ha sido mucho más acusado en Bizkaia (16,2%, frente al 24,5% del año 2023). Por su parte, en Gipuzkoa concluyeron con avenencia el 24,8% de los procedimientos y el 23,8% en el territorio alavés.

RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS EN TÉRMINOS GLOBALES (2017-2024)

FINALIZADOS 2017  147 SOLUCIONADOS • 29,2%	504 357 NO SOLUCIONADOS • 70,8%
FINALIZADOS 2018  120 SOLUCIONADOS • 23,6%	508 388 NO SOLUCIONADOS • 76,3%
FINALIZADOS 2019  130 SOLUCIONADOS • 26,5%	490 360 NO SOLUCIONADOS • 73,5%
FINALIZADOS 2020  102 SOLUCIONADOS • 18,7%	545 443 NO SOLUCIONADOS • 81,3%
FINALIZADOS 2021  132 SOLUCIONADOS • 21,7%	608 476 NO SOLUCIONADOS • 72,3%
FINALIZADOS 2022  136 SOLUCIONADOS • 26,8%	508 372 NO SOLUCIONADOS • 73,2%
FINALIZADOS 2023  163 SOLUCIONADOS • 24,7%	660 497 NO SOLUCIONADOS • 75,3%
FINALIZADOS 2024  124 SOLUCIONADOS • 20,6%	601 477 NO SOLUCIONADOS • 79,4%

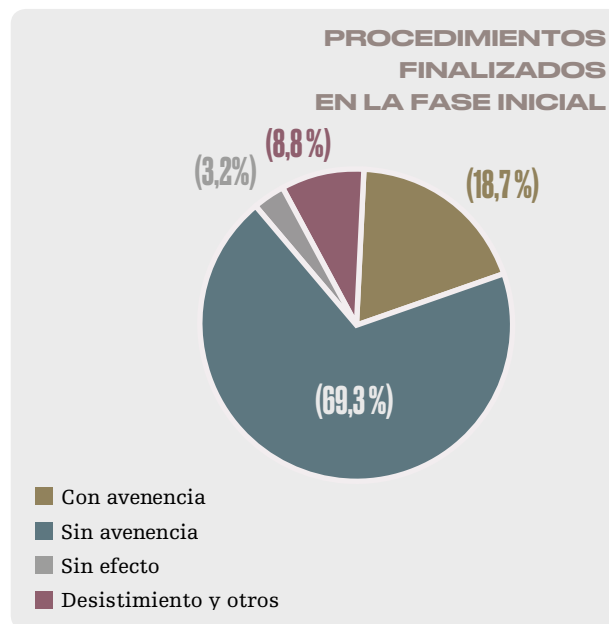
PROCEDIMIENTOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS FINALIZADOS EN LA FASE INICIAL

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/a 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 2024 de las solicitudes que han concluido en esta fase sin iniciarse un procedimiento con profesional. En términos absolutos han sido 567 los procedimientos concluidos en esta fase, lo que representa el 94,3% de las 601 solicitudes finalizadas en el 2024, consolidando la línea histórica iniciada en el año 2013 a la que se ha hecho referencia en los apartados anteriores.

En el año 2024, como se indica en el gráfico anterior, el 18,7% (106) de los conflictos colectivos que finalizaron en la fase inicial (567) concluyeron con acuerdo entre las partes, lo que supone un des-



censo de 3,1 puntos porcentuales con respecto al año 2023 (21,8%).

No obstante, y como dato positivo, cabe reseñar que casi la cuarta parte de los procedimientos que concluyeron en fase inicial en Gipuzkoa (24,8%) y en Álava (23,8%) lo hicieron con acuerdo firmado ante las personas responsables de las respectivas sedes territoriales sin la intervención de las y los profesionales del Preco.

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 2024 han sido únicamente 34 expedientes: 23 conciliaciones, 10 mediaciones y 1 arbitraje. Porcentualmente, estos procedimientos representaron el 5,7% de todos los procedimientos finalizados en el año 2024.

En cuanto al resultado de tales procedimientos, el porcentaje conjunto de conciliaciones y mediaciones finalizadas con avenencia en 2024 se situó en el 51,5% (17) del total de procedimientos resueltos en dichas fases (33) y en el 13,8% de todos los acuerdos alcanzados en el marco del Acuerdo Preco (123). A ellos habría que sumar el laudo emitido en el procedimiento de arbitraje finalizado en el año 2024.

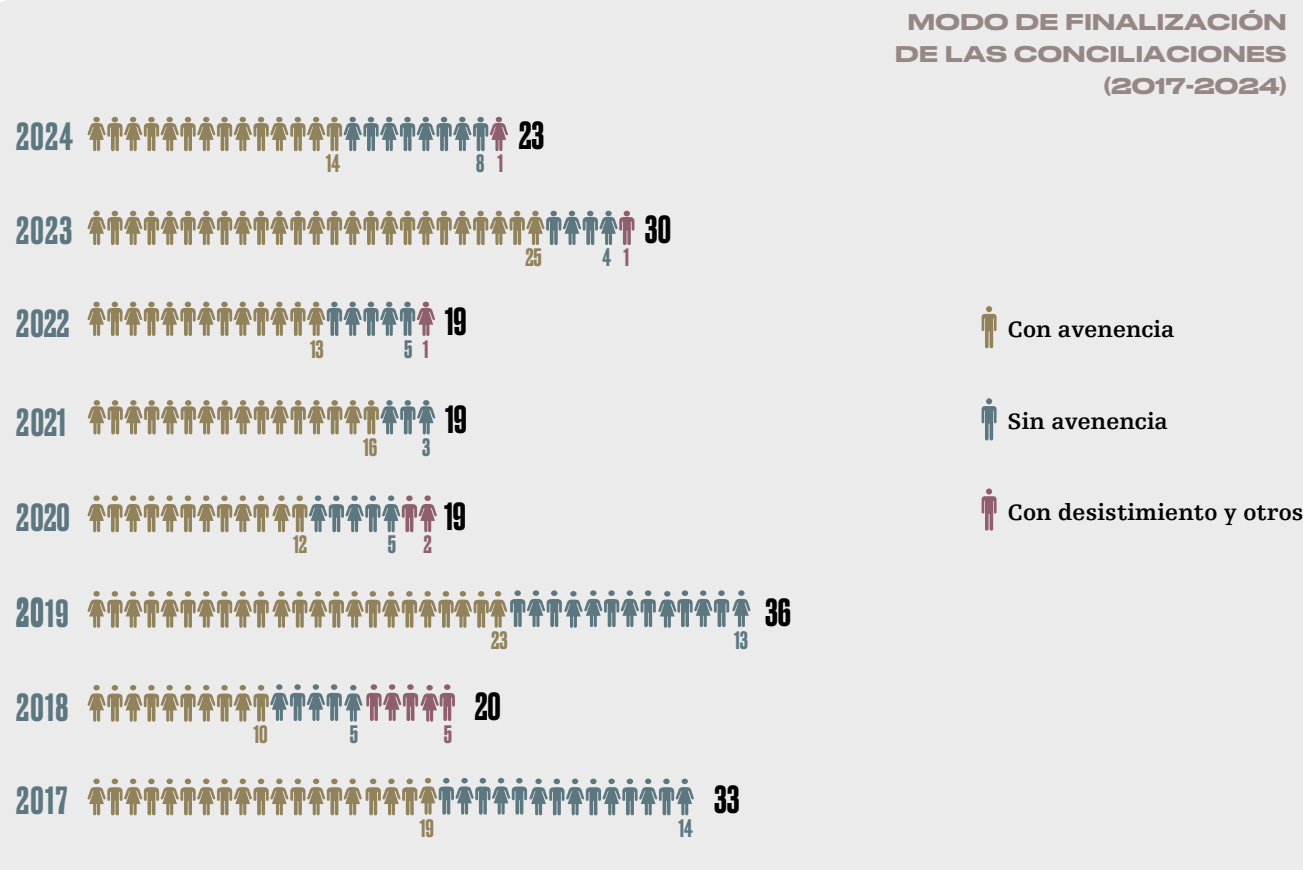
CONCILIACIONES

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 2024 finalizaron un total de 23 procedimientos de conciliación con profesional designado de común acuerdo entre las partes (3,8% del total de procedimientos concluidos).

En el gráfico que figura a continuación se reflejan las formas de finalización de estas conciliaciones en los últimos años. La efectividad de esta conciliación con profesional continuó siendo elevada, como en toda la serie histórica, con 14 avenencias logradas, que representan un 60,9% del total de las conciliaciones finalizadas durante 2024. A pesar de ello, este dato supone un decremento considerable con respecto al 80% de asuntos solucionados a través de este tipo de procedimiento en 2023.

La conciliación es, asimismo, la forma que reviste el procedimiento de acreditación de afiliación en el que las partes aceptan previamente la certificación que emitirá la o el profesional que designen, por lo que concluye, en todo caso, con avenencia, siempre y cuando ambas partes acepten unánimemente dicho procedimiento. En el año 2024 el peso relativo de los procedimientos de acreditación de afiliación sindical dentro del total de procedimientos de conciliación con profesional ha descendido sustancialmente con respecto a 2023 (pasando concretamente de 28 de un total de 30 en 2023 a 7 de un total de 23 en 2024). Este dato indica una mayor utilización del procedimiento de conciliación para conflictos ju-



rídicos y de negociación y ofrece una pista para explicar el menor porcentaje de avenencias alcanzado en 2024 en comparación con 2023.

Por otro lado, si se detraen de los procedimientos de conciliación los que versaron sobre acreditaciones de afiliación, la efectividad referenciada

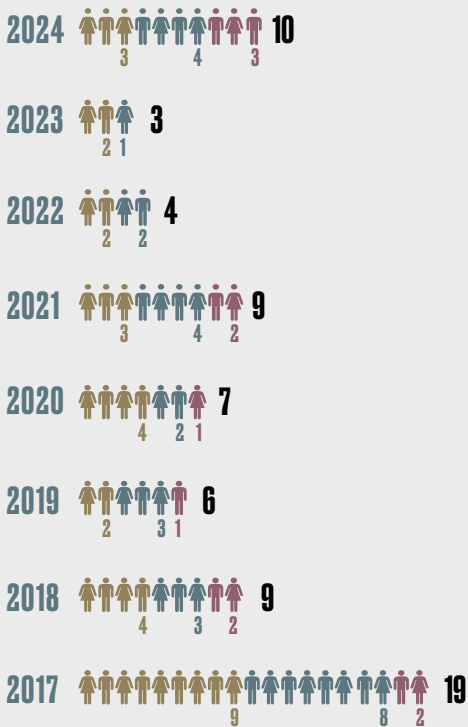
del 60,9% pasaría a ser del 46,7%, debido a las mayores dificultades que para la consecución de un acuerdo presenta comparativamente un procedimiento de conciliación referido a conflictos jurídicos o de negociación con respecto a aquellos otros que versan sobre la acreditación del nivel de afiliación sindical.

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 cada una de ellas puede aceptar o rechazar de manera voluntaria.

En el año 2024 concluyeron 10 procedimientos de mediación (el 29,4 % de todos los procedimientos con intervención de profesional), con 3 propuestas aceptadas por ambas partes, 4 desacuerdos y 3 desistimientos. En términos absolutos, se ha constatado un incremento del número de procedimientos de este tipo si se compara con los 3 tramitados en el 2023 y los 4 tramitados en 2022.

MODO DE FINALIZACIÓN
DE LAS MEDIACIONES
(2017-2024)



-  Con avenencia
-  Sin avenencia
-  Con desistimiento y otros

ARBITRAJES

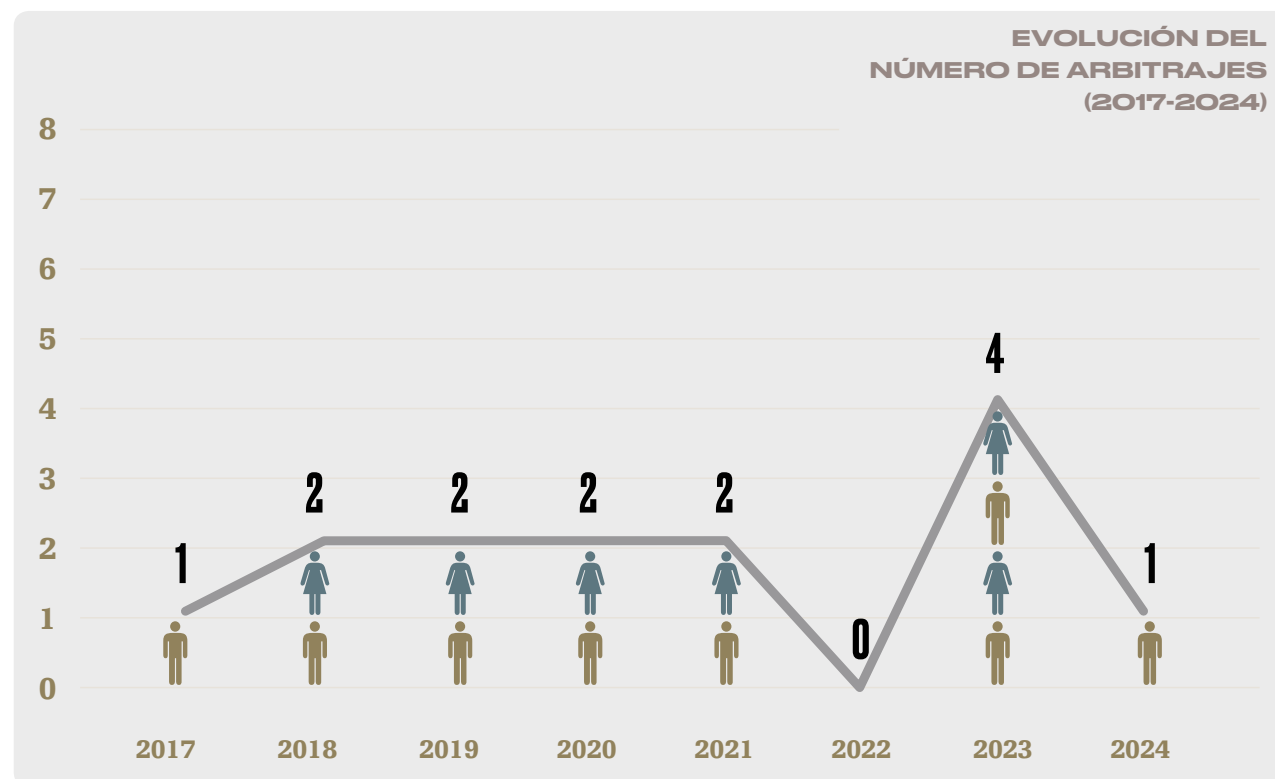
Por último, en el arbitraje las partes se comprometen de forma previa a la aceptación del laudo que dicta el o la profesional. En estos procedimientos no cabe, por tanto, la no avenencia.

En el año 2024, se ha desarrollado 1 arbitraje, emitiéndose 1 laudo, frente a los 3 expedientes tramitados en 2023.

RESUMEN DE LA GESTIÓN EN 2024

Durante 2024 finalizaron 601 procedimientos, algunos de ellos iniciados en años anteriores, lo que en términos porcentuales supuso un 8,9 % menos que en el año 2023 (660). En 124 solicitudes se alcanzó una solución al conflicto, es decir, en el 20,6% del total de procedimientos concluidos, lo que implica un decremento de 3,2 puntos respecto del año anterior, que se situó en el 24,8%. Sin embargo, tal y como se ha indicado anteriormente, el porcentaje de procedimientos finalizados con acuerdo sería del 23,3% si se descontaran 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 34 procedimientos con designación de profesional (incluido el arbitraje) asciende hasta el 52,9% de los casos, lo que confirma la eficacia de estas vías cuando ambas partes aceptan su práctica, si bien el porcentaje de avenencias en procedimientos con designación de profesional (incluidos los arbitrajes) ha descendido un 20,1% en relación con los datos correspondientes al 2023 (que finalizó con un porcentaje de avenencias del 73%), descenso que, en parte, obedece al menor peso comparativo ante-



riormente indicado de los procedimientos de acreditación de afiliación sindical dentro del total de procedimientos de conciliación.

Respecto a los conflictos individuales, su volumen es muy reducido y se limita a 6 expedientes en 2024, de los cuales 5 fueron tramitados por la sede de Álava y finalizaron sin avenencia y 1 fue inadmitido a trámite por la sede de Gipuzkoa.

La novedad implementada de manera exitosa en el año 2020 consistente en la celebración de los encuentros de conciliación de manera exclusivamente telemática se ha reducido en el 2024, ya que en este

año no ha habido restricciones para la celebración de reuniones presenciales. Al finalizar el año 2024, conviven tanto encuentros telemáticos como otros presenciales o mixtos (presencial y virtual), perteneciendo en su mayoría a estas dos últimas modalidades, manteniéndose los exclusivamente telemáticos como algo residual. Esta fórmula mixta de atención (junto con la exclusivamente telemática) ha permitido reducir los riesgos derivados de los desplazamientos y contactos interpersonales, así como 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.

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 co-

rresponde 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 un titular).

El Decreto constitutivo estableció su sede en el Consejo de Relaciones Laborales y determinó que este le proveyera 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 al Consejo 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.

En 2015 fueron dos las solicitudes presentadas y una más en 2016, todas ellas finalizadas con la emisión de laudo arbitral. Desde 2017 no se ha tramitado ninguna solicitud, si se exceptúa una 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 se tiene 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 2024 se han realizado seis informes.

INFORME SOCIOLABORAL ANUAL

El plan de seguimiento sociolaboral 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 2024, el Consejo publicó el informe correspondiente a 2023, con el título «*Situación Económica y Relaciones Laborales en la CAPV 2023*».

Para realizar 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 una 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, desarrollándose en otros ámbitos, tiene incidencia en la Comunidad Autónoma.

Dado que la publicación del informe sociolaboral del año 2023 tuvo lugar en julio, en febrero de 2024 se publicó un avance del mismo titulado «*Situación Sociolaboral en Euskadi, Avance de Resultados*», con el objetivo de dar a conocer los principales aspectos de la situación sociolaboral una vez finalizado el año.

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 trabajadoras afectadas por ellos.

El último estudio se elaboró en 2023, desglosando por sexo la población trabajadora afectada por los diferentes convenios colectivos. Para su realización, como en ocasiones anteriores, se tomó como base la información facilitada por la Seguridad Social a fecha 31 de marzo de 2023.

Con los resultados obtenidos se llevó a cabo, durante el año 2024, la actualización de la estructura de la negociación colectiva, modificándose la base de datos del Consejo que sirve de base para la elaboración de los informes.

NUEVA BASE DE DATOS PARA LA GESTIÓN ESTADÍSTICA DE LA INFORMACIÓN SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tras constatar la necesidad de proceder a la actualización de la aplicación que sirve de base para el análisis estadístico de la evolución de la negociación colectiva por estar desarrollada con un sistema operativo que dejaría de tener soporte técnico, a lo largo de 2024 se ha desarrollado una nueva aplicación, que entrará en servicio sustituyendo a la anterior durante los primeros meses de 2025.

CONSULTAS DIVERSAS EN RELACIÓN CON LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Durante el año 2024 continuaron recibándose en el servicio de estudios numerosas peticiones por parte de los agentes sociales y comisiones negociadoras solicitando información sobre el número de empresas y población trabajadora que, de acuerdo con nuestro Estudio de Estructura de la Negociación Colectiva, están incluidos en el ámbito funcional de diferentes convenios. El número 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 21 de diciembre de 2023 el Presupuesto del Consejo para el ejercicio 2024. Este presupuesto inicial fue modificado en el Pleno ordinario de 25 de marzo de 2024, quedando como sigue:

PRESUPUESTO 2024

1. INGRESOS CORRIENTES	2.803.759,00 €
1.1. Transferencias corrientes.....	2.803.759,00 €
1.2. Otros ingresos	0,00 €
2. GASTOS CORRIENTES	2.793.185,78 €
2.1. Gastos de personal	1.356.752,89 €
2.2. Gastos de funcionamiento	1.436.432,89 €
3. AHORRO BRUTO (1-2)	10.573,22 €
4. INGRESOS DE CAPITAL	27.290,00 €
4.1. Transferencias de capital	27.290,00 €
5. GASTOS DE CAPITAL	218.221,22 €
5.1. Inversiones reales	218.221,22 €
6. CAPACIDAD (+) NECESIDAD (-) DE FINANCIACIÓN (3+4-5)	(180.358,00 €)
7. VARIACIÓN NETA DE ACTIVOS FINANCIEROS	(3.000,00 €)
7.1. Variación de activos. Ingresos (devolución préstamos personal)	3.000,00 €
7.2. Variación de activos. Gastos (concesión préstamos personal)	6.000,00 €
8. SUPERÁVIT - (DÉFICIT PRESUPUESTARIO) (6+7)	(183.358,00 €)

LIQUIDACIÓN PRESUPUESTO 2024

1. INGRESOS CORRIENTES	2.827.247,00 €
1.1. Transferencias corrientes	2.803.759,00 €
1.2. Otros ingresos	23.488,00 €
2. GASTOS CORRIENTES	2.714.552,00 €
2.1. Gastos de personal	1.371.480,00 €
2.2. Gastos de funcionamiento	1.343.072,00 €
3. AHORRO BRUTO (1-2)	112.695,00 €
4. INGRESOS DE CAPITAL	27.290,00 €
4.1. Transferencias de capital	27.290,00 €
5. GASTOS DE CAPITAL	50.250,00 €
5.1. Inversiones reales	50.249,94 €
6. CAPACIDAD (+) NECESIDAD (-) DE FINANCIACIÓN (3+4-5)	89.735,00 €
7. VARIACIÓN NETA DE ACTIVOS FINANCIEROS	(500,00) €
7.1. Variación de activos. Ingresos (devolución préstamos personal)	5.500,00 €
7.2. Variación de activos. Gastos (concesión préstamos personal)	6.000,00 €
8. SUPERÁVIT - (DÉFICIT PRESUPUESTARIO) (6+7)	89.235,00 €

LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES

